



consiliul pentru egalitate
совет по равенству
equality council

RAPORT GENERAL
PRIVIND SITUAȚIA ÎN DOMENIUL
PREVENIRII ȘI COMBATERII DISCRIMINĂRII
ÎN REPUBLICA MOLDOVA
ANUL 2024

Chișinău, 2025

Cuprins

INTRODUCERE	3
SUMAR EXECUTIV	4
CAPITOLUL I. PREVENIREA DISCRIMINĂRII	9
1.1. Situația privind percepțiile și atitudinile față de egalitate	9
1.2. Analiza legislației în vigoare prin prisma standardelor nediscriminării	12
1.3. Analiza proiectelor de acte normative, întru neadmiterea prevederilor discriminatorii	20
1.4. Monitorizarea recomandărilor de modificare a cadrului normativ	25
1.5 Armonizarea legislației naționale la acquis-ul comunitar	26
1.6. Interacțiunea cu mecanismele internaționale de protecție a drepturilor omului	28
CAPITOLUL II. PROTECȚIA ÎMPOTRIVA DISCRIMINĂRII	30
2.1. Gestionarea plângerilor	30
2.2. Discriminarea în câmpul muncii	36
2.3. Discriminarea în acces la bunuri și servicii disponibile publicului	45
2.4. Lezarea demnității	53
2.5. Discriminarea în domeniul educației	57
2.6. Alte domenii	61
CAPITOLUL III. PROMOVAREA EGALITĂȚII	67
3.1. Activități de informare și sensibilizare	67
3.2. Activități de instruire privind fenomenul discriminării	72
3.3. Activitatea în mediul on-line și mass-media	73
CAPITOLUL IV. ASPECTE SPECIFICE ÎN ACTIVITATEA CONSILIULUI	77
4.1. Monitorizarea implementării recomandărilor și prescripțiilor	77
4.2. Interferența cu instanțele de judecată	82
CAPITOLUL V. MANAGEMENT INSTITUȚIONAL	84
5.1. Capacitatea instituțională	84
5.2. Resurse financiare	87
CAPITOLUL VI. RECOMANDĂRI PRIVIND ÎMBUNĂTĂȚIREA SITUAȚIEI ÎN DOMENIUL PREVENIRII ȘI COMBATERII DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURĂRII EGALITĂȚII	88

INTRODUCERE

Înființat în 2012, în temeiul Legii nr. 121/2012 privind asigurarea egalității, Consiliul pentru egalitate are misiunea - de a preveni și combate discriminarea, asigurând egalitatea de șanse pentru toți cetățenii Republicii Moldova.

De-a lungul celor 13 ani de activitate, Consiliul a depus eforturi constante pentru a proteja drepturile persoanelor, indiferent de rasă, culoare, origine națională sau etnică, statut social, cetățenie, limbă, religie, convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu.

Instituție independentă și imparțială, Consiliul este alcătuit din 5 membri numiți de Parlament și acționează în deplină autonomie față de autoritățile publice.

În 28 martie 2024, Parlamentul Republicii Moldova a votat în ședință plenară noua componență a Consiliului pentru egalitate. Selectarea candidaților la funcția de membru al Consiliului pentru egalitate s-a desfășurat în temeiul Hotărârii Parlamentului nr. 13 din 01.02.2024, în conformitate cu art. 11 din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității și în limita atribuțiilor stabilite de Regulamentul privind organizarea și desfășurarea concursului public pentru selectarea candidaților la funcția de membru al Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Decizia CS/13-02 nr. 01 din 02 februarie 2024.

Ian FELDMAN, Carolina BAGRIN, Gheorghina DRUMEA, Victorina LUCA și Andrei LUNGU au fost numiți în funcție prin Hotărârea Parlamentului nr. 72 și urmează să își exercite mandatul pentru un termen de 5 ani.

La 02 aprilie 2024, noii membri ai Consiliului și-au început activitatea și s-au întrunit în prima ședință. Pe ordinea de zi, a fost alegerea președintelui instituției. Astfel, Ian Feldman a fost reales de către noii membri cu unanimitate de voturi în funcția de Președinte al Consiliului pentru egalitate.

Raportul este structurat în șase capitole care se completează reciproc, oferă o imagine complexă a fenomenului discriminării în Republica Moldova, combinând date statistice cu analiza cazurilor gestionate de Consiliu în 2024.

Elaborat conform Legii nr. 121/2012, Raportul general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării în Republica Moldova pentru anul 2024, a fost aprobat în ședința membrilor Consiliului din 06 martie 2025.

SUMAR EXECUTIV

Raportul analizează și interpretează datele colectate de Consiliul pentru egalitate privind prevenirea și combaterea discriminării în Republica Moldova în anul 2024 și are ca scop principal prezentarea către Parlament, instituțiile guvernamentale relevante, organizațiile societății civile și publicul larg a problemelor sistemice și a provocărilor majore identificate în asigurarea dreptului la egalitate.

Raportul oferă, totodată, o evaluare aprofundată a legislației și a politicilor publice existente, identificând lacunele și deficiențele în sensul asigurării egalității și a nediscriminării.

Documentul include constatările și concluziile Consiliului cu privire la amploarea și formele de manifestare ale discriminării în Republica Moldova, oferind o imagine clară a fenomenului în țară. De asemenea, sunt prezentate recomandări concrete, menite să contribuie la îmbunătățirea cadrului legislativ și instituțional, la consolidarea mecanismelor de protecție a victimelor discriminării și la promovarea unei culturi a egalității și a respectului pentru drepturile omului în societate.

La compartimentul „*Prevenirea discriminării*”, documentul prezintă rezultatele celui de-al patrulea Studiu privind percepțiile și atitudinile față de egalitate în Republica Moldova, realizat în 2024; cele mai stringente probleme identificate de Consiliu, în procesul de examinare a legislației și a proiectelor de acte normative din perspectiva corespunderii acestora cu standardele privind nediscriminarea, dar și contribuția Consiliului la armonizarea legislației naționale la acquis-ul comunitar.

Studiu privind percepțiile și atitudinile față de egalitate în Republica Moldova evaluează atitudinile și percepțiile populației față de diverse grupuri vulnerabile și marginalizate, precum persoanele cu dizabilități, persoanele LGBTQI+, persoanele care trăiesc cu HIV, romii, persoanele care nu vorbesc limba de stat și refugiații. Obiectivele specifice ale studiului s-au concentrat pe măsurarea distanței sociale resimțite de respondenți față de grupurile vulnerabile și marginalizate; evaluarea nivelului de încredere în oameni și a gradului de toleranță; identificarea atitudinilor față de redistribuire, egalitatea de gen, emigrare și emigranți, imigranți și refugiați.

În procesul de examinare a legislației și a proiectelor de acte normative din perspectiva corespunderii acestora cu standardele privind nediscriminarea, Consiliul a identificat probleme precum: discriminarea veteranilor de război neangajați care au în proprietate terenuri agricole în acces la servicii de asistență medicală; excluderea persoanelor încadrate în grad de dizabilitate medie, stabilit la o vârstă adultă, din categoriile eligibile pentru acordarea ajutorului social; discriminarea persoanelor strămutate din Ucraina în procesul de înregistrare și obținere/eliberare a documentelor de identitate; discriminarea persoanelor ce dețin buletine de identitate provizorii la acordarea compensațiilor la energie pentru perioada rece a anului; limitarea dreptului de a accede în funcție de conducere (sau discriminare în câmpul muncii) pe criteriu de studii; remunerare inegală pentru muncă egală. Totodată, Raportul prezintă setul de recomandări formulate de

Consiliu pentru completarea cadrului normativ, în urma depistării prevederilor discriminatorii.

La compartimentul „*Protecția împotriva discriminării*”, documentul prezintă date statistice privind gestionarea plângerilor, incluzând discriminarea în câmpul muncii, în accesul la bunuri și servicii, lezarea demnității umane și discriminarea în educație. În 2024, Consiliul a înregistrat o creștere a numărului de plângeri, de la 261 în 2023 la 279. Numărul de dosare soluționate a crescut semnificativ, de la 244 în 2023 la 290. Din totalul dosarelor soluționate, 270 au dus la emiterea de decizii, 8 la emiterea de avize consultative, 3 au fost soluționate pe cale amiabilă, iar 9 plângeri au fost retrase.

În perioada de raport, Consiliul a emis 270 de decizii, dintre care 53 au constatat existența unui act de discriminare. Aceasta reprezintă o creștere semnificativă față de anul 2023, când au fost adoptate doar 27 de astfel de decizii. Conform analizei, în doar 20% dintre deciziile emise a fost constatată fapta discriminării, cele mai multe decizii fiind de inadmisibilitate – 59%, alte 15% - de neconstatare, 5% fiind restituite, iar 1% - de încetare.

Reieșind din cele relatate mai sus, cea mai frecventă formă de discriminare constatată de către Consiliu în 2024 este discriminarea directă - 64%, urmată de hărțuire - 18%; discriminarea indirectă - 7%; victimizare - 5%; instigare - 4% și discriminare prin asociere - 2%.

Analiza cantitativă a deciziilor de constatare, grupate pe domeniile în care s-au identificat faptele de discriminare arată următoarea distribuție: 35% au vizat discriminarea în câmpul muncii; 22% s-au referit la discriminarea în accesul la bunuri și servicii; 17% au constatat lezarea demnității umane; 7% au vizat discriminarea în educație; 19% au constatat fapte de discriminare în alte domenii.

În câmpul muncii, datele analizate indică o preponderență a discriminării bazate pe criteriul de sex/gen - 24%, urmată de discriminarea bazată pe statutul de pensionar și opinie cu câte 14% fiecare, apartenența politică - 9% și statutul de persoană restabilită - 10%. Alte criterii reprezintă 29% din totalul deciziilor de constatare. Aspectele invocate în plângerile examinate au scos în evidență probleme privind: publicarea anunțurilor de angajare discriminatorii; refuzul angajării în funcție publică cu statut special; hărțuirea în relațiile de muncă; refuzul remunerării persoanei beneficiară de protecție internațională; acordarea discriminatorie a stimulentei.

Pentru că domeniul accesului la bunuri și servicii disponibile publicului se menține în rândul primelor trei domenii cu cele mai multe fapte de discriminare constatate, Consiliul face anual o dezagregare a serviciilor la care a fost îngrădit dreptul beneficiarilor. Așadar, dacă în anul 2023, 50% din decizii se refereau la serviciile oferite de către autoritățile publice, atunci în anul 2024 cele mai multe decizii se referă la serviciile de protecție socială - 33%. Criteriul în baza căruia au avut loc cele mai multe fapte de discriminare este dizabilitatea - 38%, urmat de criteriul limbă - 23%, religie, statut profesional, avere, solicitant de azil cu câte 8% fiecare și cel de vârstă cu 7%. Aspectele constatate din plângerile depuse scot în evidență probleme privind: inaccesibilitatea obiectelor de menire socială; inaccesibilitatea mijloacelor de transport public; acordarea discriminatorie a facilităților; discriminarea la stabilirea prețului pentru pachetele de telefonie fixă; neindexarea pensiilor pentru vechime în muncă a procurorilor, care le-au fost stabilite în

baza Legii cu privire la procuratură nr. 118/2003; neoferirea răspunsului în limba adresării; neoferirea tichetelor de masă pentru pacienții aflați în tratament antituberculos în condiții de ambulator, din cauza locului de domiciliu; discriminarea în acces la servicii de asistență medicală.

Faptele de discriminare care s-au referit la lezarea demnității au avut loc în baza criteriilor de orientare sexuală și statut social cu câte 20% fiecare, urmate de sex/gen/maternitate, vârstă, religie și statut profesional, identitate de gen cu câte 10% fiecare. Aspectele invocate în plângerile examinate scot în evidență problemele: impunerea repetată de a prezenta legitimația de beneficiar al prestațiilor sociale și de a achita taxa de călătorie; hărțuirea unei angajate a poliției; hărțuirea unui consilier local pe criteriul convingerilor religioase; lezarea demnității prin prezentarea sexistă a unui defileu de modă; exprimări ofensatoare și îndemnuri la discriminarea persoanelor care aparțin comunității LGBTQI+.

Cazurile de discriminare care s-au referit la discriminarea în domeniul educației au avut loc în baza criteriilor precum modalitatea de finanțare a studiilor – 50%, limbă și stare de sănătate câte 25% fiecare. Aspectele invocate în plângerile examinate scot în evidență probleme privind: neformarea claselor cu predare în limba rusă, ca urmare a reorganizării prin absorbție a gimnaziului cu predare în limba rusă; calculul discriminator al cheltuielilor pentru instruire; refuzul de a prelungi contractul de studii al copilului și hărțuirea acestuia.

Acțiuni aferente altor domenii decât cele menționate *supra* au fost stabilite în baza criteriilor: locul de trai/naștere, limba vorbită, cetățenia, statutul de deținut „umilit”, domiciliul bolnavului, durata detenției și statutul de părinte care locuiește separat de copil. Aspectele invocate în plângerile examinate scot în evidență probleme privind: discriminarea persoanelor străine cu drept de ședere permanentă la înmatricularea mijloacelor de transport; repartizarea hranei din vase diferite pentru deținuții care aparțin castei „umilit”; lipsa mediatorului comunitar în localitățile unde există cerere și necesitate; deținerea condamnaților la detențiune pe viață într-un singur penitenciar; refuzul de a asigura serviciile interpretului în procesul de executare a pedepsei penale; refuzul admiterii la matinee și evenimente, organizate în cadrul grădiniței a părintelui care locuiește separat de copil; neacceptarea cererii de chemare în judecată din considerentul că este întocmită în limba rusă.

Capitolul „*Aspecte specifice în activitatea Consiliului*”, prezintă informația privind monitorizarea implementării recomandărilor și a prescripțiilor formulate de Consiliu și interferența acestuia cu instanțele de judecată. Astfel, în anul 2024, în instanța de contencios administrativ, au fost contestate soluțiile emise de Consiliu pe marginea a 40 de dosare. Dintre acestea, 13 decizii au fost atacate de către persoane juridice de drept public. În același timp, pe parcursul anului 2024, au continuat acțiunile de reprezentare în instanță pe cele 99 de decizii contestate în anii precedenți. În total, s-a asigurat reprezentarea pentru 139 de dosare. Procedurile judiciare s-au finalizat în 2024 pe 23 de dosare. Dintre acestea, pe 21 de dosare au fost menținute deciziile, iar pe 2 au fost anulate. Astfel, 91% din dosare reprezintă câștig de cauză.

Analizând informațiile despre cele 61 de recomandări formulate de Consiliu în 2023, a căror implementare a fost monitorizată în anul 2024, constatăm că 18 dintre acestea au

fost implementate, altele 29 se află în proces de monitorizare, iar 8 dintre ele rămân deocamdată neimplementate, dat fiind faptul că deciziile prin care au fost formulate, sunt supuse controlului judecătoresc de legalitate, fiind contestate în instanța de judecată. Totodată, în privința a 6 prescripții a fost constatat caracterul desuet al acestora, deoarece fiind prescrise reclamațiilor – angajatori, drept măsuri îndreptate spre asigurarea repunerii în drepturi a petiționarilor – victime ale discriminării, cu ultimii au fost încetate raporturile de muncă.

În 2024 Consiliul a formulat 104 recomandări și prescripții. Ca și în anii precedenți, cele mai multe dintre acestea s-au referit la accesul persoanelor la bunuri și servicii disponibile publicului – 42 de recomandări și/sau prescripții, câmpul muncii – 35, lezarea demnității – 12, accesul la justiție – 6, educație – 5 și alte domenii – 4. După caracterul acestora, 88 de recomandări au caracter general și 16 – caracter individual. Din analiza informațiilor sporadice comunicate privind implementarea recomandărilor și prescripțiilor formulate prin deciziile emise în 2024, se conturează că în privința a 22 de recomandări a fost inițiat procesul de implementare. Nivelul de implementare a tuturor recomandărilor formulate de Consiliu în anul 2024 urmează să fie monitorizat pe parcursul anului 2025.

„Promovarea egalității” se referă la informații privind activitățile de informare și sensibilizare; activități de instruire privind fenomenul discriminării; activitatea Consiliului în mediul on-line și mass-media. Așadar, în scopul de a preveni încălcarea dreptului la egalitate pentru orice persoană aflată pe teritoriul țării, Consiliul a reușit, în 2024 să realizeze 24 de activități de informare, la care au participat un total de 985 de persoane, reprezentând diverse grupuri: etnici romi, militari, elevi și studenți, femei și fete, persoane vârstnice, refugiați și membri ai organizațiilor nonguvernamentale. Pe parcursul anului 2024 au fost organizate și desfășurate 13 sesiuni de instruire, numărul participanților în cadrul acestora a ajuns la 271.

În perioada de raportare, Consiliul a derulat două campanii de informare și conștientizare publică – „Zero Discriminare” și „Uniți prin toleranță” - pentru a promova drepturile omului, nediscriminarea, egalitatea și respectul pentru diversitate. Acestea au inclus activități diverse, precum lecții publice, instruirii tematice și un concurs de fotografii.

Anul 2024 a fost marcat de un parteneriat fructuos între Consiliu și diverse instituții publice, organizații neguvernamentale și de stat, toate unite în efortul de a promova egalitatea și de a combate discriminarea. În colaborare cu Institutul Drepturilor Omului, au fost organizate două sesiuni de instruire pentru 80 de refugiați ucraineni, în cadrul proiectului „Accesul la servicii sociale și juridice pentru cei mai vulnerabili refugiați din Republica Moldova”. La inițiativa HelpAge Moldova, Consiliul pentru egalitate s-a alăturat eforturilor de informare privind formele de discriminare, discriminarea bazată pe vârstă și gen, combaterea stereotipurilor și prejudecăților legate de rolul femeilor în familie și societate. 361 de persoane, dintre care 224 de femei, au beneficiat de aceste activități, desfășurate în cadrul proiectului „Prevenirea violenței și asistență inclusivă pentru femeile în etate din Moldova”. Cu sprijinul partenerilor de dezvoltare, Agențiile ONU și Consiliul Europei, Consiliul pentru egalitate și Oficiul Avocatului Poporului au organizat, în contextul Zilei Internaționale a Drepturilor Omului, cea de-a III-a ediție a Forumului Drepturilor Omului și Egalității.

Instrumentele online de interacțiune cu publicul rămân cea mai eficientă cale de comunicare. Platforma online a Consiliului (<https://egalitate.md/>) a devenit un instrument esențial în promovarea egalității și combaterea discriminării. În 2024, aceasta a înregistrat o creștere semnificativă a numărului de utilizatori noi (15.822, +54%), devenind un veritabil hub de informare și conștientizare.

În vederea eradicării discriminării, Raportul conține o sinteză a recomandărilor formulate de Consiliu adresate tuturor celor care au fost sau pot fi implicați în fapte de discriminare, indiferent de statutul lor.

CAPITOLUL I. PREVENIREA DISCRIMINĂRII

1.1. Situația privind percepțiile și atitudinile față de egalitate

Atitudinea față de diferite grupuri etnice, de gen, migrați și refugiați, persoane cu dizabilități și alte grupuri minoritare din țara noastră este investigată o dată la 3 ani în Studiul privind percepțiile și atitudinile față de egalitate care în 2024 a ajuns la a 4-a ediție. Studiul a fost realizat cu suportul Guvernului Japoniei prin Fondul Organizației Națiunilor Unite pentru Securitate Umană, în cadrul proiectului „Promovarea securității umane a refugiaților ucraineni, a cetățenilor țărilor-terțe și a comunităților-gazdă din Moldova prin abilitare și incluziune socio-economică”, implementat de Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare.

Studiul a examinat atitudinea populației față de egalitate, precum încrederea în oameni și sociabilitatea; stil de viață și reprezentări privind egalitatea și discriminarea; poziționări generale față de egalitate și inegalitate; contact și distanță socială.

Conform Studiului, 47% din respondenți sunt de acord cu afirmația că discriminarea este un fenomen răspândit în țara noastră. Cu faptul că în Republica Moldova drepturile și libertățile oamenilor sunt respectate sunt de acord 25% dintre respondenți. Cei mai mulți participanți la studiu au identificat și explicat corect conceptul de discriminare. În opinia lor, cel mai frecvent oamenii sunt discriminați după câteva criterii:



Respondenții au spus că unul dintre motivele discriminării este educația pe care o primesc oamenii acasă și stilul tradiționalist în care mulți sunt crescuți.

Același Studiu denotă că societatea este una segmentată pe multiple criterii și tinde să respingă, mai mult decât în majoritatea țărilor europene, grupuri precum persoanele LGBTQI+, pe cei care trăiesc cu HIV, imigranții, emigranții, refugiații, alcoolicii etc.

Unul dintre cei mai importanți indicatori obținuți în cadrul studiului este indicele distanței sociale (IDS) care presupune nivelul de acceptare a unor grupuri de persoane de către populația generală. De menționat că în Studiul din 2024, s-a optat pentru o scală simplificată, întrebând respondenții dacă acceptă sau nu ca vecini oameni dintr-o serie de grupuri sociale.

(un răspuns pentru fiecare grup)	Îi doresc ca vecini	Nu îi doresc ca vecini	NȘ/NR	IOPD (Indicele Opiniei Publice Dominante)
Persoane care utilizează droguri	7%	91%	2%	-82
Alcoolici	16%	83%	1%	-66
Persoane LGBTQ+ (lesbiene, gay, bi-sexuali, transsexuali)	17%	80%	3%	-61
Persoane care trăiesc cu HIV	26%	69%	5%	-41
Persoane care au fost deținute	31%	64%	5%	-31
Persoane cu dizabilități mintale și intelectuale	33%	63%	4%	-29
Atei/agnostici	44%	51%	5%	-7
Romi	48%	49%	3%	-1
Persoanele din țările africane	47%	48%	5%	-1
Persoane de religie musulmană	48%	48%	4%	0
Persoane străine (fără cetățenie moldovenească)	56%	38%	6%	17
Persoane de rasă diferită de a dvs.	63%	33%	4%	29
Evrei	64%	31%	4%	31
Refugiați din Ucraina	66%	30%	4%	35
Persoane având o religie diferită de a dvs.	69%	26%	5%	41
Găgăuzi	70%	27%	3%	42
Bulgari	74%	23%	3%	49
Persoanele care nu vorbesc limba de stat	74%	23%	3%	49
Români	75%	22%	3%	51
Ucraineni	76%	22%	2%	53
Persoane cu dizabilități fizice	76%	22%	2%	53
Persoane care vorbesc o limbă diferită de a dvs.	79%	18%	3%	59
Cupluri necăsătorite care trăiesc împreună	79%	17%	4%	60
Rusi	81%	17%	2%	63

Diagrama nr.1 Scala distanței sociale

Așadar, observăm că cel mai înalt grad de respingere respondenții îl manifestă față de persoanele care consumă droguri, față de alcoolici, dar și față de reprezentanții LGBTQI+, urmate de persoanele care trăiesc cu HIV și foștii deținuți. Pe de altă parte, cel mai înalt grad de acceptare s-a demonstrat față de ruși, persoane care vorbesc o altă limbă decât româna și persoanele cu dizabilități fizice.

Totodată, comparând cu valorile anterioare ale sondajelor precum și cu sondajele EVS/WVS derulate în Moldova, observăm o dinamică a acceptării unor grupuri de-a lungul a aproape 30 de ani.

Sondajul din 2024 marchează o ușoară creștere a gradului de acceptare pentru majoritatea grupurilor luate în calcul. Există câteva categorii pentru care procentele au scăzut în anii de după 2010, dar acum tind să revină spre nivelurile inițiale de acceptare: musulmanii, romii, evreii, persoanele din țările africane, străinii. Totodată, există și câteva categorii pentru care distanța socială a oscilat la fiecare Studiu din 2015 încoace. Astfel, conform diagramei nr.2, gradul de acceptare a diferitor grupuri minoritare a cunoscut valori care au scăzut în 2018, comparativ cu 2015, au crescut din nou în 2021, iar în 2024 iarăși au atins un prag din nou mai scăzut: persoanele din comunitatea LGBTQI+, persoanele care trăiesc cu HIV, foștii deținuți, persoanele cu dizabilități mintale și intelectuale.

	EVS/WVS				SPAЕ			
	1995	1999	2004	2008	2015	2018	2021	2024
Persoane care utilizează droguri	14%	9%	13%	12%				7%
Alcoolici	22%	15%	19%	18%				16%
Persoane LGBTQ+	23%	23%	30%	19%	8%	15%	20%	17%
Persoane care trăiesc cu HIV	27%	34%	31%	35%	20%	15%	32%	26%
Persoane care au fost deținute	19%	17%		33%	31%	36%	33%	31%
Persoane cu dizabilități mintale și intelectuale					32%	48%	39%	33%
Atei/agnostici								44%
Persoanele din țările africane					42%	43%	38%	47%
Persoane de religie musulmană		56%		62%	38%	42%	41%	48%
Romi				51%	41%	36%	38%	48%
Persoane străine (fără cetățenie moldovenească)					56%	59%	48%	56%
Persoane de rasă diferită de a dvs.	92%	89%		76%				63%
Evrei		75%		77%	57%	57%	53%	64%
Refugiați din Ucraina								66%
Persoane având o religie diferită de a dvs.	84%		75%					69%
Găgăuzi								72%
Bulgari								74%
Persoanele care nu vorbesc limba de stat						68%	63%	74%
Români								75%
Ucraineni								76%
Persoane cu dizabilități fizice					61%	67%	59%	76%
Persoane care vorbesc o limbă diferită de a dvs.				84%				79%
Cupluri necăsătorite care trăiesc împreună			83%					79%
Ruși					83%	81%	78%	81%

Diagrama nr.2 Dinamica gradului de acceptare ca vecini a unor grupuri de status: Republica Moldova 1995-2024

Făcând referire la atitudinile respondenților față de diferite grupuri putem trece în revistă următoarele constatări:

- **Egalitatea de gen** relevă faptul că populația din țara noastră este orientată preponderent spre a da prioritate bărbaților pe piața muncii, dar totodată susține prezența femeilor în spațiul public, inclusiv în cel politic și în mediul universitar. Astfel, 42% dintre respondenți consideră că, dacă ar exista puține locuri de muncă, bărbații au dreptul la slujbă, mai mult decât femeile, iar 35% consideră că salariul unui bărbat trebuie să fie mai ridicat decât cel al unei femei.
- **Persoanele cu dizabilități mintale** sunt privite mai degrabă cu rezervă, chiar dacă cei mai mulți dintre respondenți consideră că majoritatea acestor persoane nu mimează dizabilitatea. Astfel, 62% din respondenți consideră că persoanele cu dizabilități mintale trebuie să fie plasate într-o instituție specializată, iar 42% - că ele reprezintă un pericol public. Pe de altă parte, 64% consideră că societatea are responsabilitatea de a le crea condiții adecvate de trai.
- **Persoanele cu dizabilități fizice** au o imagine mult mai favorabilă, dar 27% considerând oricum, că ei sunt o povară pentru societate. Îmbucurător este faptul că societatea noastră conștientizează necesitatea accesibilizării spațiilor publice la nevoile persoanelor date, 91% fiind de acord cu această afirmație. Totodată, 84% consideră că angajatorii ar trebui să ofere locuri de muncă speciale pentru persoanele cu dizabilități fizice.

- **Persoanele LGBTQI+** sunt respinse de majoritatea populației. Acest grup a înregistrat valori constante ale atitudinii populației față de el în Studiile efectuate în 2015, 2019 și 2021. Astăzi, doar aproximativ un sfert dintre moldoveni acceptă o astfel de persoană ca vecin. Datele relevă că 54% le-ar restrânge accesul la bunuri și servicii, 41% îi definesc drept pericol pentru societate, 49% cred că trebuie pedepsiți, 79% consideră că nu au dreptul la căsătorie, 83% au răspuns că nu au dreptul să înfieze copii, 84% - că nu ar trebui să aibă dreptul la a organiza evenimente publice.
- **Persoanele care trăiesc cu HIV** sunt de asemenea privite cu suspiciuni. 68% dintre respondenți consideră că acestea prezintă pericol pentru societate, 67% cred că persoanele care trăiesc cu HIV trebuie să meargă la medici diferiți decât restul populației, iar 46% dintre respondenți consideră că acestea trebuie izolate de restul populației pentru a preveni răspândirea infecției.

Practic toți participanții la studiu au menționat că au speranța că vor trăi într-o societate educată, unde nu există loc de discriminare. Chiar dacă înțeleg că este un proces anevoios și este nevoie de timp aceștia au venit cu câteva soluții și recomandări pentru a diminua fenomenul discriminării:

- investiție în educație – schimbarea curriculumului școlar, introducerea disciplinelor care să pună accent pe dezvoltarea toleranței și diminuarea discriminării, începând din grădinițe și continuând cu gimnaziile, licee și universități;
- organizarea evenimentelor de sensibilizare a populației (seminare, training-uri) pentru a educa părinții, bunei ca ulterior aceștia să transmită cunoștințele copiilor și să le aplice, astfel vor fi educate noile generații într-un stil mai tolerant, non-discriminatoriu;
- îmbunătățirea situației economice a populației. Astfel, oamenii nu vor judeca și discrimina pe alții, or, totul începe de la invidie și greutate – consideră respondenții.

1.2. Analiza legislației în vigoare prin prisma standardelor nediscriminării

Ca și atribuție de bază, Consiliul examinează legislația în vigoare, precum și proiectele de acte normative, privind corespunderea acestora la standardele nediscriminării și, în cazul depistării prevederilor discriminatorii, înaintează recomandări de modificare sau completare.

Discriminarea veteranilor de război neangajați care au în proprietate terenuri agricole în acces la servicii de asistență medicală

În cauza [nr. 22/24¹](#), Consiliul a examinat prevederile art. 23 alin. (4) al Legii nr. 1593/2002 cu privire la mărimea, modul și termenele de achitare a primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală și a constatat că acestea instituie o situație de discriminare în acces la servicii de asistență medicală a veteranilor de război neangajați care dețin

¹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/22_24_Aviz_consultativ_votat.pdf

terenuri agricole, deoarece aceștia nu sunt exceptați de la achitarea primei de asigurare obligatorie de asistență medicală (AOAM).

Pentru comparație, Consiliul a reținut că potrivit art. 23 alin. (4) al Legii nr. 1593/2002, persoanele cu dizabilități severe, accentuate sau medii și pensionarii, care fac parte concomitent din categoriile de persoane neangajate, asigurate de Guvern și sunt proprietari de terenuri cu destinație agricolă și/sau titulari de patentă de întreprinzător, sunt scutite de achitarea primei în orice formă. Totodată, legiuitorul nu a instituit o asemenea scutire în privința veteranilor de război, neangajați, care au în proprietate terenuri agricole. Prin urmare, deși sunt persoane asigurate în temeiul art. 4 alin. (4) lit. q) al Legii nr. 1585/1998 cu privire la asigurarea obligatorie de asistență medicală, din motivul deținerii în proprietate a terenurilor cu destinație agricolă, veteranii de război erau obligați prin lege să se asigure în mod individual, deoarece se încadrau în categoria persoanelor obligate să achite prima de AOAM prevăzută la pct. 1 lit. a) din Anexa nr. 2 la Legea nr. 1593/2002.

În această privință, Consiliul a subliniat că abordarea respectivă dezavantajează disproportionat veteranii de război neangajați care au în proprietate terenuri agricole, având în vedere situația particulară de vulnerabilitate în care aceștia se regăsesc. De asemenea, Consiliul a atras atenția asupra faptului că obligarea veteranilor de război la achitarea primei de asigurare obligatorie de asistență medicală constituie o limitare în exercitarea dreptului acestora recunoscut necondiționat de art. 14 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 190/2003 cu privire la veterani care stabilește expres că veteranii de război au dreptul la asistență medicală în conformitate cu volumul asistenței medicale prevăzute în Programul unic al asigurării obligatorii de asistență medicală.

Consiliul a recomandat Parlamentului să adopte în termeni proximi proiectul de Lege nr. 85/2024 pentru modificarea Anexei nr. 2 din Legea nr. 1593/2002 cu privire la mărimea, modul și termenele de achitare a primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală.

Astfel, în rezultatul modificărilor la cadrul normativ operate prin Legea nr. 79/2024 pentru modificarea articolului 23 din Legea nr. 1593/2002 cu privire la mărimea, modul și termenele de achitare a primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală, adoptată la 12 aprilie 2024, veteranii de război care au în proprietate terenuri agricole au fost scutiți de achitarea primei de asigurare obligatorie de asistență medicală în sumă fixă.²

Excluderea persoanelor încadrate în grad de dizabilitate medie, stabilit la o vârstă adultă, din categoriile eligibile pentru acordarea ajutorului social

La sesizarea Avocatului Poporului³, Consiliul a examinat corespunderea prevederilor pct. 3 lit. b) al Regulamentului cu privire la modul de stabilire și plată a ajutorului social, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1167/2008 cu standardele în vigoare privind

² https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=143008&lang=ro

³ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/Aviz_OAP_HG-1167_votat.pdf

nediscriminare și a constatat că acestea instituie o situație de discriminare în acces la prestații de asistență socială (ajutor social) a persoanelor încadrate în grad de dizabilitate medie, stabilit la o vârstă adultă.

Astfel, Consiliul a remarcat că prevederile examinate nu recunosc eligibilitatea persoanelor încadrate în grad de dizabilitate medie, stabilit la o vârstă adultă, pentru a beneficia de ajutor social, deși anterior intrării în vigoare a modificărilor operate la pct. 3 lit. b) a Regulamentului⁴, toate persoanele încadrate în grad de dizabilitate erau eligibile să beneficieze de ajutor social, în condițiile în care venitul global al familiei era mai mic decât venitul lunar minim garantat al familiei.

În situația respectivă, Consiliul a notat că scopul excluderii persoanelor încadrate în grad de dizabilitate medie, stabilit la o vârstă adultă, din lista categoriilor eligibile pentru acordarea ajutorului social a fost de a reduce dependența familiilor defavorizate de programul de ajutor social și de a stimula participarea pe piața muncii. Totuși, având în vedere faptul că ajutorul social are un caracter temporar și este destinat susținerii familiilor defavorizate, Consiliul a concluzionat că excluderea persoanelor menționate din categoriile eligibile pentru acordarea ajutorului social, în cazul în care se atestă circumstanțe în care venitul global al familiei este mai mic decât venitul lunar minim garantat al familiei, constituie o măsură disproporționată, în special în condițiile în care rata sărăciei absolute în rândul persoanelor cu dizabilități este de 41,2%. Mai mult ca atât, Consiliul a subliniat că măsura în speță constituie o măsură regresivă potrivit standardelor internaționale în domeniul drepturilor omului.

Consiliul a recomandat autorităților să aplice o abordare similară față de persoanele încadrate în grad de dizabilitate medie, stabilit la o vârstă adultă, în raport cu persoanele adulte cu dizabilități medii, a căror dizabilitate a fost stabilită în copilărie, în ceea ce privește eligibilitatea acestora pentru acordarea ajutorului social în condițiile Regulamentului cu privire la modul de stabilire și plată a ajutorului social, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1167/2008, or aceste categorii se află în situații analogice.

Inaccesibilitatea serviciului „Asistență personală”

În [cauza 24/24](#)⁵ Consiliul a examinat plângerea unor persoane interesate (Alianța Organizațiilor pentru Persoane cu Dizabilități) potrivit căroră, implementarea Legii nr. 256/2023 privind modificarea unor acte normative, prin care a fost aprobată reforma sistemului de asistență socială „Restart”, a generat o situație de discriminare a persoanelor cu dizabilități severe beneficiare de serviciul social „Asistență personală” din

⁴ Operate prin Hotărârea Guvernului nr. 655/2022 privind modificarea Hotărârii Guvernului nr. 1167/2008 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la modul de stabilire și plată a ajutorului social.

⁵ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/24_24_Decizie_constatare_votat.pdf

mun. Chișinău în comparație cu persoanele cu dizabilități severe beneficiare ale serviciului din orice altă localitate, pe criteriu de loc de trai.

Consiliul a reținut că, în rezultatul adoptării Legii nr. 256/2023, a fost pus în aplicare un sistem dual de atribuire a competențelor în domeniul asistenței sociale. Pentru raioanele republicii, competențele din domeniul asistenței sociale îndeplinite anterior de către autoritățile administrației publice locale de nivelul al doilea au fost excluse din domeniile proprii de activitate ale acestora și preluate, începând cu 01 ianuarie 2024, de Agențiile teritoriale de asistență socială, subordonate Ministerului Muncii și Protecției Sociale, cu finanțarea serviciilor sociale din bugetul de stat. În ceea ce privește mun. Chișinău, potrivit art. 6¹ alin. (1) al Legii nr. 345/2006 privind descentralizarea administrativă, introdus prin Legea nr. 256/2023, administrarea unităților de asistență socială de interes municipal și regional, precum și dezvoltarea și gestionarea serviciilor sociale comunitare pentru categoriile de persoane social vulnerabile și monitorizarea calității acestora au fost stabilite drept domenii proprii de activitate ale autorităților administrației publice locale. Totodată, prin Legea nr. 256/2023 au fost operate modificări la Legea fondului de susținere a populației nr. 827/2000, prin care a fost abrogată finanțarea pachetului minim de servicii sociale, care include și serviciul social „Asistență personală”, din contul fondului de susținere a populației. Respectiv, autoritățile administrației publice locale din mun. Chișinău urmau să asigure menținerea, funcționarea și dezvoltarea serviciilor sociale din contul bugetului propriu.

În justificarea acestei diferențe de tratament, Ministerul Muncii și Protecției Sociale a invocat că structurile teritoriale de asistență socială din mun. Chișinău dispuneau într-o mai mare măsură de resurse financiare pentru a asigura finanțarea acestui domeniu în mod independent decât structurile de asistență socială din raioane. În această privință, datele prezentate au confirmat că finanțarea Serviciului social „Asistență Personală” în mun. Chișinău, în perioada 2021-2023, a fost realizată în proporție de cca 80% din bugetul local și în proporție de circa 15,5% din Fondul de susținere a populației. În acest context, Consiliul a notat că deși în cadrul reformei a fost anulată finanțarea serviciului din Fondul de susținere a populației, a fost omisă reglementarea unei modalități alternative de cofinanțare a serviciului în mun. Chișinău din bugetul de stat, existentă până la reformă, care acoperea salarizarea unităților de asistenți personali, instituite în perioada anilor 2018-2022 în cadrul pachetului minim de servicii sociale.

Urmare a situației create s-a înrăutățit situația persoanelor cu dizabilități severe. Astfel, în primele trei luni ale anului 2024, de către autoritățile publice locale ale mun. Chișinău, au fost concediați estimativ 760 asistenți personali, fapt care a condus la lipsirea persoanelor cu dizabilități severe de serviciile sociale de care au nevoie stringent și urgent, cât și la privarea asistenților personali de principalele mijloace de subzistență.

Consiliul a considerat că ansamblul modificărilor legislative cu privire la reforma „Restart” au instituit un tratament diferențiat, sub aspect de competențe în domeniul asistenței sociale și finanțare a serviciilor sociale, față de mun. Chișinău, manifestat prin excluderea acestora din sistemul nou creat prin adoptarea Legii nr. 256/2023, care aparent plasează beneficiarii de servicii sociale, în speță persoanele cu dizabilități severe beneficiare de Serviciul social „Asistență Personală”, din mun. Chișinău într-o poziție dezavantajoasă în raport cu beneficiarii de servicii sociale din alte localități, pe criteriu de loc de trai.

Ulterior, Consiliul a luat act de faptul că toți asistenții personali concediați au fost reangajați de Ministerului Muncii și Protecției Sociale prin instituirea Serviciului social „Asistență personală” cu specializare înaltă în cadrul Agenției pentru Gestionarea Serviciilor Sociale cu Specializare Înaltă), odată cu adoptarea Hotărârii Guvernului nr. 271/2024, totuși, Consiliul a apreciat soluția identificată drept una temporară și nicidecum sustenabilă.

Consiliul a recomandat:

- **Ministerului Muncii și Protecției Sociale să identifice o soluție sustenabilă care să asigure cofinanțarea, din bugetul de stat, a acelei părți a Serviciului social „Asistență Personală” din mun. Chișinău care era, anterior implementării reformei sistemului de asistență socială „Restart”, finanțată din Fondul de susținere a populației;**
- **Consiliului municipal Chișinău să asigure planificarea și aprobarea bugetului municipal pentru 2025, în vederea identificării și alocării mijloacelor financiare pentru menținerea și dezvoltarea Serviciului social „Asistență Personală”, cel puțin în partea în care acesta a fost finanțat din bugetul local în anul 2023.**

Discriminarea persoanelor strămutate din Ucraina în procesul de înregistrare și obținere/eliberare a documentelor de identitate

În cauza nr. 231/23, Consiliul a examinat, la sesizarea Avocatului Poporului, prevederile pct. 9 subpct. 3 al Hotărârii Guvernului nr. 21/2023 cu privire la acordarea protecției persoanelor strămutate din Ucraina, în vederea aprecierii faptului dacă lipsa reglementării unor criterii de eligibilitate pentru persoanele ce pot solicita intervenția echipelor mobile/unităților mobile de documentare ale Inspectoratului General pentru Migrație (IGM) pentru înregistrarea pentru protecția temporară este în măsură să determine situații de discriminare a persoanelor cu dizabilități, mobilitate redusă sau alte categorii.

Altfel, Consiliul a reținut că, deși prevederea menționată stabilește opțiunea de a solicita intervenția echipelor mobile ale IGM în vederea realizării procedurii de înregistrare și eliberare a documentelor de identitate, aceasta nu clarifică în mod specific în ce situații solicitanții de protecție temporară pot face uz de aceasta.

În acest sens, IGM a comunicat că, deși criteriile de eligibilitate nu sunt indicate expres în Hotărârea Guvernului nr. 21/2023, acestea au fost detaliate în cadrul Procedurii de operare standard operațională internă privind prestarea serviciilor prin intermediul Echipelor mobile de documentare, potrivit căreia serviciile de înregistrare și documentare prin intermediul echipelor mobile de documentare se acordă doar următoarelor categorii

de solicitanți de protecție temporară: (1) persoane netransportabile/imobilizate la pat; (2) persoane cu mobilitate scăzută cauzată de dizabilitatea fizică, psihică sau stare gravă a sănătății; (3) persoane aflate la tratament prin constrângere în instituțiile medico-sanitare specializate.

În această privință, Consiliul a atras atenția asupra faptului că deși IGM a delimitat în procedura sa internă o listă a categoriilor de persoane eligibile pentru a solicita intervenția echipelor mobile în vederea documentării, aceasta este una exhaustivă și nu permite documentarea prin intermediul echipelor mobile a altor persoane decât cele care se încadrează în categoriile enumerate. Cu referire la acest fapt, Consiliul a relevat că ar putea exista și alte situații care să justifice necesitatea documentării prin echipele mobile, de exemplu situația mamelor singure cu mai mulți copii. De asemenea, Consiliul a subliniat că lista respectivă ar trebui să fie incluzivă, și nu una limitativă.

Consiliul a recomandat Inspectoratului General pentru Migrație revizuirea Procedurii de operare standard operațională internă privind prestarea serviciilor prin intermediul Echipelor mobile de documentare a solicitanților de protecție temporară prin introducerea la pct. 7 subpct. Modul de lucru art. 2. 2. a sintagmei „sau orice altă situație ce face imposibilă deplasarea solicitanților de protecție temporară pentru înregistrare și obținere/eliberare a documentelor de identitate”.

Discriminarea persoanelor care nu dețin IDNP la acordarea compensațiilor la energie pentru perioada rece a anului

Examinând Regulamentul Comisiei de verificare a autenticității informației prezentate în cererea pentru acordarea compensației la energie sub formă de plată monetară, aprobat prin Ordinul nr. 204 din 22.10.2024, Consiliul a reținut că în privința persoanelor care nu pot furniza un cod IDNP, printre veniturile care vor fi luate în considerare și verificate este indicată și contravaloarea consumului provenit din resursele agricole proprii, necomercializate (pct. 3.6 lit. b) subpct. 2). În situația respectivă, Consiliul a remarcat că la completarea cererii, potrivit pct.11, în veniturile declarate se includ toate sursele, indiferent de proveniența acestora: salariile, prestațiile sociale, prestațiile sociale acordate de la alte țări, dividendele, încasările din activitatea de antreprenariat, ajutorul social și alte surse de venit. Respectiv, în condițiile în care pentru ceilalți solicitanți nu este instituită cerința indicării unei asemenea informații, Consiliul a considerat că prevederea în cauză are un caracter disproporționat, iar înaintarea acesteia doar față de persoanele cu buletine provizorii nu are o justificare obiectivă și rezonabilă, or alte persoane pot fi în egală măsură antrenate în activități agricole și pot utiliza o parte din resursele obținute pentru consumul propriu.

Consiliul a recomandat Ministerului Muncii și Protecției Sociale modificarea pct. 3.6 lit. b) al Ordinului nr. 204 din 22.10.2024 cu privire la aprobarea Regulamentului

Comisiei de verificare a autenticității informației prezentate în cererea pentru acordarea compensației la energie sub formă de plată monetară, prin excluderea, din textul subpct. 2 Venituri din activitatea agricolă a sintagmei „precum și contravaloarea consumului provenit din resursele agricole proprii, necomercializate”.

Limitarea dreptului de a accede în funcție de conducere pe criteriu de studii

În cauza [nr. 87/24⁶](#), Consiliul a examinat prevederile art. 23 alin. (1) lit. e) al Legii nr. 131/2007 privind siguranța traficului rutier și a concluzionat că acestea limitează dreptul persoanelor care au studii în alte domenii decât cele ale ingineriei, tehnologiei transportului auto sau al tehnologiilor de operare în transportul auto, de a accede în funcția de manager/director al unei unități de instruire a conducătorilor de vehicule.

Astfel, Consiliul a reținut că prevederile art. 23 alin. (1) lit. e) al Legii nr. 131/2007 instituie regula potrivit căreia directorul/managerul unității de instruire a conducătorilor de vehicule trebuie să dețină obligatoriu diplomă de studii superioare în domeniul ingineriei și/sau al tehnologiei transportului auto ori, după caz, al tehnologiilor de operare în transportul auto. Respectiv, Consiliul a analizat dacă cerința înaintată față de candidații la funcția de manager/director al unității de instruire a conducătorilor de vehicule, constituie o cerință profesională esențială și determinantă, în sensul art. 7 alin. (5) al Legii nr. 121/2012.

În acest sens, Consiliul a notat că atribuțiile nemijlocite ale directorului unității de instruire stabilite de legislația națională în vigoare se referă la activități legate de asigurarea funcționării eficiente a acesteia în ansamblu, activități de coordonare, planificare, monitorizare, raportare, administrarea bazelor de date, menținerea și dezvoltarea continuă a bazei tehnico materiale, angajarea personalului etc. De asemenea, Consiliul a luat în considerare și faptul că în procesul de instruire sunt antrenate cadre didactice atestate profesional, cu studii corespunzătoare modulului respectiv, iar directorul/managerul unității de instruire nu este implicat direct în procesul educațional, ci mai degrabă asigură coordonarea și buna desfășurare a acestuia.

Din aceste considerente, Consiliul a relevat că sarcina directorului/managerului este de a gestiona buna desfășurare a tuturor proceselor la nivel de unitate, fapt ce presupune abilități de management organizațional, leadership, planificare ș.a., iar aceste abilități nu sunt neapărat legate de deținerea unei diplome de studii superioare în domeniul ingineriei și/sau al tehnologiei transportului auto. În același timp Consiliul nu a infirmat necesitatea cunoașterii domeniului ingineriei auto, dar este de opinia că aceasta ar putea fi îndeplinită prin promovarea unui program de formare profesională în domeniu. Or, cerința restrictivă privind formarea/studiile limitează accesarea în funcția respectivă a persoanelor cu diplome de studii superioare în alte domenii precum juridic, administrare, pedagogic și altele care sunt în egală măsură relevante domeniului de activitate și ar putea contribui

⁶ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/87_24_Draft_Aviz_constatare_votat.pdf

la îmbunătățirea calității procesului educațional și la atingerea scopului de sporire a siguranței traficului rutier.

Consiliul a recomandat Ministerului Infrastructurii și Dezvoltării Regionale, Ministerului Educației și Cercetării și Ministerului Afacerilor Interne să revizuiască art. 23 alin. (1) lit. e) al Legii nr. 131/2007 privind siguranța traficului rutier, în vederea uniformizării cerinței cu privire la studii înaintată față de persoanele care intenționează să acceadă în funcția de director/manager al unei unități de instruire a personalului din domeniul transportului rutier, după cum urmează: „diplomă de studii superioare, cu promovarea obligatorie a unui program de formare profesională în domeniul ingineriei transportului auto”.

Remunerare inegală pentru muncă egală

În cauzele [nr. 233/23⁷](#) și [77/24⁸](#), Consiliul a examinat prevederile lit. g) și h) ale art. 10 alin. (2) din Legea bugetului de stat pentru anul 2024 nr. 418/2023 și a constatat că acestea instituie o diferență de remunerare a procurorilor și judecătorilor în dependență de faptul dacă aceștia au participat sau nu la evaluarea integrității⁹ sau evaluarea externă a integrității etice și financiare.¹⁰

În această privință, Consiliul a reținut că prevederile art. 10 alin. (2) lit. g) și h) al Legii nr. 418/2023 stabilesc valori de referință derogatorii pentru procurorii și judecătorii care au promovat evaluarea integrității sau evaluarea externă, dar nu au fost aleși sau, după caz, numiți, în funcția la care au candidat, semnificativ mai mari comparativ cu valorile de referință utilizate la salarizarea procurorilor și judecătorilor care nu au fost supuși evaluării.

Astfel, Consiliul a subliniat că procurorii și judecătorii care au promovat evaluarea integrității sau evaluarea externă, dar nu au fost aleși sau, după caz, numiți, în funcția la care au candidat și revin la funcțiile inițiale, continuă să exercite aceleași atribuții ca și procurorii și judecătorii care nu au candidat la funcții în organele de autoadministrare sau în colegiile specializate ale acestora și nu au fost supuși evaluării, deoarece cerințele educaționale, profesionale și în materie de formare, competențele, efortul, responsabilitatea decizională, activitatea desfășurată rămân aceleași. Din aceste considerente, Consiliul a concluzionat că aceste categorii de persoane desfășoară o muncă egală, dar sunt salarizați diferit exclusiv din considerentul că prima categorie a promovat evaluarea integrității sau evaluarea externă.

⁷ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/233_23_Aviz_constatare_votat.pdf

⁸ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/77_24_Draft_Aviz_constatare_votat.pdf

⁹ Prevăzută de Legea nr. 26/2022 privind unele măsuri aferente selectării candidaților la funcția de membru în organele de autoadministrare ale judecătorilor și procurorilor

¹⁰ Prevăzută de Legea nr. 252/2023 privind evaluarea externă a judecătorilor și procurorilor și modificarea unor acte normative

În continuare, deși instituțiile reclamate au indicat că scopul principal al diferenței de remunerare în speță a fost de a încuraja procurorii și judecătorii să participe la evaluările externe, Consiliul a concluzionat că măsura aleasă pentru atingerea scopului respectiv nu poate fi considerată drept una proporțională, adecvată și necesară, or diferența dintre valorile de referință aplicate la salarizarea categoriilor respective de procurori și judecători determină o diferență de salariu de funcție de 72% pentru procurori și respectiv, de 51% sau 58% pentru judecători.

În special, efectul disproporționat al acestei diferențe de remunerare rezidă în faptul că, pentru un număr semnificativ de procurori și judecători, care actualmente nu sunt subiecți ai evaluării integrității, nu există o certitudine privind perspectivele de ajustare a salarizării. Astfel, în condițiile în care atribuțiile și volumul de muncă, responsabilitatea decizională ale funcțiilor exercitate rămân aceleași, stabilirea unor valori de referință mai mari procurorilor și judecătorilor care au promovat evaluarea integrității, dar nu au fost aleși în funcțiile pentru care au candidat, în raport cu procurorii și judecătorii care exercită funcții similare, dar nu au fost evaluați, contravine principiului remunerării egale pentru muncă egală sau de valoare egală, întrucât rezultă în remunerarea prin salarii de bază diferite pentru funcții similare potrivit criteriilor prevăzute la art. 6 alin. (2) din Legea nr. 270/2018.

În opinia Consiliului, o măsură mai potrivită pentru atingerea scopului propus de stimulare a participării procurorilor și judecătorilor la evaluările externe, în sensul Legii nr. 270/2018, ar fi intervenția la partea variabilă a salariului, care poate să includă acordarea unui spor pentru promovarea evaluării integrității, fără a crea discrepanțe majore la remunerarea acestora.

Consiliul a recomandat identificarea unor măsuri de stimulare a participării procurorilor și judecătorilor la procedurile de evaluare a integrității care să corespundă principiului remunerării egale pentru muncă egală sau de valoare egală.

1.3. Analiza proiectelor de acte normative, întru neadmiterea prevederilor discriminatorii

Consiliul a examinat **proiectul de lege cu privire la modificarea unor acte normative (alinieră legislației naționale la prevederile Convenției OIM 190) (număr unic 1165/MMPS/2023)** și a atras atenția asupra faptului că legislația națională nu califică drept acțiuni de hărțuire comportamentul nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, ce nu este bazat pe unul din criteriile protejate prevăzute de lege¹¹. Or, potrivit prevederilor art. 70² din Codul Contravențional nr. 218/2008, cât și art. 2 al Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, hărțuirea reprezintă comportamentul fizic, verbal, nonverbal sau alte acțiuni care conduc la crearea

¹¹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/Aviz-repetat-Conventia-OIM-190_final.signed-1-pentru-site.pdf

unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, ce este bazat pe criteriile protejate, reale sau presupuse.

Astfel, având în vedere că noțiunea de hărțuire utilizată de Convenția OIM nr. 190 acoperă inclusiv acele comportamente și practici inacceptabile sau amenințări ale acestora în sfera muncii, care nu sunt în legătură cu un criteriu protejat, Consiliul a relevat necesitatea operării modificărilor legislative de rigoare în vederea definirii și sancționării hărțuirii care nu are la bază un criteriu protejat.

În același context, Consiliul a formulat propuneri cu privire la definirea noțiunilor de “sfera muncii”, “violență în sfera muncii”, “hărțuire sexuală” pentru a asigura concordanța acestora cu prevederile convenției. De asemenea, Consiliul a recomandat completarea proiectului cu prevederi care să reglementeze mecanismul de reparare de către stat a prejudiciului material și moral ca urmare a neasigurării asistenței și protecției adecvate victimelor violenței și hărțuirii.

Consiliul a examinat **proiectul de lege pentru modificarea Legii nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite în sectorul public (număr unic 166/CS/2024)** și a formulat o serie de propuneri de îmbunătățire a acestuia, orientate spre asigurarea accesului grupurilor vulnerabile sau sub-reprezentate la programele de stagii propuse a fi derulate în cadrul autorităților publice¹².

În particular, Consiliul a reiterat recomandarea privind excluderea plafonului de vârstă de 29 de ani¹³, care determină eligibilitatea persoanei pentru a participa într-un program de stagiu, prevăzut de art. 1 al legii, din considerentul că nu doar tinerii întâmpină dificultăți la angajare, ci și persoanele vârstnice.

În continuare, Consiliul a reținut că legea nu instituie măsuri care să încurajeze participarea la stagii a persoanelor din mediul rural sau a persoanelor aparținând minorităților naționale. În acest sens, Consiliul a propus lărgirea cercului de autorități-gazdă a programelor de stagii plătite, din cadrul art. 3 al Legii nr. 123/2023, astfel încât acestea să se poată desfășura și în cadrul autorităților administrației publice locale și instanțelor de judecată. Consiliul a relevat că această măsură ar impulsiona angajarea persoanelor din mediul rural și persoanelor aparținând minorităților naționale în autoritățile publice locale din localitățile intens populate de aceste persoane, precum și ar elimina barierele lingvistice pe care le întâmpină minoritățile naționale în interacțiunea cu autoritățile publice.

Totodată, în vederea facilitării accesării programului de stagii plătite de către categoriile vulnerabile care întâmpină dificultăți la angajare în câmpul muncii, persoanele care fac parte din minorități naționale sau sunt sub-reprezentate în rândul angajaților autorităților gazdă, Consiliul a propus stabilirea unei cote de cel puțin 40% din numărul de programe

¹² https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/Aviz-proiect-de-modificare-a-Legii-123_2023_166_CS_2024..pdf

¹³ La etapa de elaborare a proiectului de lege pentru modificarea Legii nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite în sectorul public, Consiliul a propus modificarea art. 1 al Legii nr. 123/2023, pentru a asigura accesul la stagiile plătite în sectorul public pentru toate persoanele care au atins vârsta de 18 ani și întâmpină dificultăți la încadrarea în câmpul muncii, inclusiv categoriile prevăzute la art. 23 alin. (3) din Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj, persoanele aparținând minorităților naționale și/sau din grupurile sub-reprezentate.

de stagiu anunțate pentru persoanele respective precum și acordarea unui punctaj adițional pentru apartenența la categoriile menționate.

De asemenea, Consiliul a propus completarea art. 8 al Legii nr. 123/2023 cu prevederi specifice privind persoanele cu dizabilități severe și accentuate, care să asigure că acestea beneficiază de o bursă lunară integrală pentru realizarea a 120 ore de stagiu, comparativ cu durata generală stabilită de 160 de ore de activitate desfășurată în timpul lunii. Această propunere constituie o măsură ajustată situației persoanelor cu dizabilități severe și accentuate și este în concordanță cu regula stabilită de art. 96 alin. (4) din Codul muncii, potrivit căreia acestea beneficiază de reducerea timpului de muncă cu 25%, fără ca acest fapt să aducă atingere nivelului de remunerare.

Astfel, Consiliul a reținut că o parte din recomandările formulate au fost luate în considerare la adoptarea Legii nr. 96/2024 pentru modificarea Legii nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public, totuși propunerile privind excluderea plafonului de vârstă și includerea autorităților administrației publice locale și instanțelor de judecată în lista autorităților- gazdă nu au fost acceptate de autorii proiectului.

Consiliul a examinat **proiectul de lege cu privire la medicamente (număr unic 414/MS/2024)** și a constatat că prevederile acestuia nu asigură implementarea recomandării formulate prin Decizia emisă pe cauza [nr. 104/19¹⁴](#) privind operarea modificărilor legislative necesare care să asigure că, atât instrucțiunile de folosire a medicamentelor, cât și informația de pe ambalajele medicamentelor autorizate pentru uz în Republica Moldova (în special cele care sunt comercializate în farmacii) să fie disponibile în limba română și în limba rusă.

În acest context, Consiliul a reiterat că practica potrivit căreia instrucțiunile de utilizare a medicamentelor se expun în limba de stat, dezavantajează persoanele care aparțin minorităților lingvistice, creându-le dificultăți în utilizarea corespunzătoare a medicamentelor procurate. Respectiv, Consiliul a propus expunerea art. 96 alin. (1) și a art. 98 alin. (7) din proiectul de lege menționat într-o altă redacție, astfel încât prospectul, cât și informația de pe ambalajele medicamentelor autorizate pentru uz în Republica Moldova să fie disponibile inclusiv în limba rusă.

La etapa avizării repetate¹⁵, Consiliul a reținut că propunerile formulate nu au fost acceptate de către autorii proiectului, care au indicat că producerea unei serii speciale pentru Republica Moldova cu prospect în limba română și limba rusă sau reambalarea medicamentelor importate pentru includerea prospectelor în limba rusă vor necesita un timp mai îndelungat, precum și cheltuieli suplimentare. În această privință, Consiliul a reiterat că accesibilitatea informațiilor cu privire la medicamente constituie unul din elementele de bază ale dreptului la sănătate și a propus drept soluție de alternativă asigurarea disponibilității prospectului în limba rusă cel puțin în format electronic.

Consiliul a examinat **proiectul de hotărâre cu privire la modificarea unor acte normative (ajustarea legislației în domeniul transporturilor rutiere) (număr unic**

¹⁴ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_104_2019.pdf

¹⁵ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/CE_Aviz_proiect_legea-privind-medicamentele.signed-1.pdf

762/MIDR/2024) și a formulat o serie de propuneri de modificare în vederea sporirii accesibilității transportului rutier de persoane¹⁶.

Consiliul a reținut că proiectul prevede modificarea criteriilor de evaluare și punctajului acordat participantului la concursul pentru atribuirea autorizațiilor pentru prestarea serviciului regulat de transport rutier de persoane în trafic local, municipal, raional sau interraional. În această privință, Consiliul a notat că acordarea a 5 puncte pentru fiecare unitate de transport din parcul rulant, accesibilă pentru persoanele cu dizabilități și persoanele cu mobilitate redusă, nu constituie o măsură suficientă pentru a impulsiona operatorii de transport să adapteze mijloacele de transport în comun sau să achiziționeze vehicule accesibile. În acest sens, Consiliul a propus modificarea punctajului acordat de la 5 la 20 puncte, în vederea prioritizării în cadrul concursului a operatorilor care dețin vehicule accesibile.

De asemenea, Consiliul a reiterat că operatorii de transport rutier au, potrivit art. 20 alin. (1) lit. a) al Legii nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, obligația de a adapta mijloacele de transport în comun aflate în circulație. Având în vedere că la moment serviciile prestate de operatorii de transport sunt practic lipsite de accesibilitate, situație constatată în decizia [nr. 193/23](#)¹⁷, Consiliul a propus completarea Regulamentului transporturilor auto de călători și bagaje cu norme care să instituie obligația operatorilor de transport auto public de călători de a deține cel puțin un vehicul adaptat pentru persoanele cu dizabilități.

Astfel, propunerea privind majorarea punctajului acordat operatorului de transport rutier pentru fiecare unitate de transport din parcul rulant, accesibilă pentru persoanele cu dizabilități și persoanele cu mobilitate redusă a fost acceptată de autori, cu stabilirea unui punctaj majorat de 7 puncte. Totodată, propunerea privind instituirea obligației operatorilor de transport auto public de călători de a deține cel puțin un vehicul adaptat pentru persoanele cu dizabilități a fost respinsă. Actualmente, această obligație este consacrată în legislația privind transportul rutier doar în privința operatorilor de transport în regim de taxi.

Consiliul a examinat **proiectul legii pentru modificarea unor acte normative (privind procedura de azil) (număr unic 554/MAI/2024)** prin prisma standardelor de nediscriminare și a formulat o serie de propuneri de îmbunătățire a acestuia.

În particular, în vederea armonizării legislației aferente azilului și asigurării medicale obligatorii la cadrul normativ european, Consiliul a reiterat recomandarea formulată în Decizia emisă pe cauza [nr. 237/18](#)¹⁸ privind includerea solicitanților de azil cu necesități speciale în lista beneficiarilor de asigurare medicală din partea statului prevăzută de art. 4 alin. (4) din Legea nr. 1585/1998 cu privire la asigurarea obligatorie de asistență medicală.

Consiliul a relevat că potrivit legislației naționale, solicitanții de azil pot beneficia doar de asistență medicală de urgență sau pot solicita prestarea contra plată a unui serviciu

¹⁶ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/Aviz_MIDR_accesibilitatea-transportului.signed-1-pentru-site.pdf

¹⁷ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/193_23_decizie_constatare_votat.pdf

¹⁸ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_neconstatare_237_2018.pdf

medical de care au nevoie, ori pot să se asigure în mod facultativ la asigurătorii privați din Republica Moldova. Respectiv, Consiliul a atras atenția asupra faptului că legislația în vigoare nu prevede anumite măsuri de sprijin în materie de asistență medicală ajustate la situația solicitanților de azil cu necesități speciale, conforme standardelor prevăzute de art. 19 alin. (2), 21 și 22 ale Directivei 2013/33/UE. Astfel, Consiliul a propus completarea art. 30 alin. (1) al Legii nr. 270/2008 privind azilul în Republica Moldova în vederea asigurării faptului că solicitanții de azil cu necesități speciale pot beneficia de asistență medicală în conformitate cu volumul asistenței medicale prevăzute în Programul unic al asigurării obligatorii de asistență medicală.

Consiliul a remarcat că recomandarea privind extinderea asistenței medicale asigurate de stat pentru solicitanții de azil cu necesități speciale a fost parțial implementată, întrucât prin Legea nr. 297/2024 pentru modificarea unor acte normative (privind procedura de azil)¹⁹, art. 30 al Legii nr. 270/2008 a fost completat cu alin. (5), potrivit căruia solicitanții de azil cu necesități speciale sunt asigurați cu asistență medicală urgentă și cu tratamentul de bază al bolilor, precum și cu alin. (6), potrivit căruia accesul la asistența medicală al solicitanților de azil se acoperă din sursele bugetului de stat și/sau din alte venituri sub formă de donații și/sau granturi, conform mecanismului aprobat de Guvern.

În contextul avizării²⁰ **proiectului hotărârii Guvernului pentru modificarea unor hotărâri ale Guvernului (asigurarea cu bilete de tratament sanatorial a unor categorii de populație) (nr. înregistrare Cancelaria de Stat: 367)**, Consiliul a atras atenția în mod repetat asupra situației discriminatorii în care se regăsesc persoanele cu dizabilități severe și accentuate angajate în câmpul muncii, care actualmente achită 30% din costul biletului de reabilitare/recuperare, precum și persoanele în vârstă și cele cu dizabilități medii angajate în câmpul muncii, care achită 70% din cost. Pentru comparație, restul persoanelor angajate în câmpul muncii care nu au grad de dizabilitate, achită doar 20% din prețul biletelor, potrivit pct. 53 al Regulamentului cu privire la prestațiile în sistemul public de asigurări sociale pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperare capacității de muncă a asiguraților prin tratament balneosanatorial, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 290/2010.

Astfel, în vederea ajustării prevederilor ce țin de asigurarea cu bilete de tratament balneosanatorial și excluderii situației discriminatorii descrise, Consiliul a reiterat propunerea formulată în repetate rânduri²¹ privind modificarea pct. 31 și 32 din Regulamentul cu privire la modul de evidență și distribuire a biletelor de reabilitare/recuperare acordate pensionarilor și beneficiarilor de alocații sociale de stat, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 372/2010, astfel încât de la persoanele cu dizabilități și persoanele în vârstă, angajate să fie percepute 20% din costul biletelor de reabilitare/recuperare, la fel ca de la restul persoanelor angajate în câmpul muncii.

Consiliul a examinat **proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (privind facilitarea locurilor de muncă pentru persoanele condamnate, care execută**

¹⁹ https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=146730&lang=ro

²⁰ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/Aviz_proiect_HG_asigurarea-cu-bilete-de-tratament-sanatorial_rev.signed-1.pdf

²¹ Raportul general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării în Republica Moldova, anul 2019, p. 17: https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Raport_CPEDAE_2019_FINAL.pdf

o pedeapsă privativă de libertate sau a celor eliberate din locurile de detenție) (număr unic 480/MJ/2024) și a atras atenția că acesta propune modificarea art. 236 alin. (1) al Codului de executare în vederea instituirii unei noi formule de calcul al salariului deținuților, potrivit căreia cuantumul salariului pentru această categorie nu poate depăși 50% din salariul minim pe țară stabilit de Guvern.

În această privință, Consiliul a relevat că modificarea propusă instituie o măsură regresivă care înrăutățește situația condamnaților, întrucât plafonează remunerarea condamnaților care prestează muncă remunerată în cadrul penitenciarului la 50% din salariul actualmente garantat. Or, potrivit legislației în vigoare, salariul lunar al condamnaților nu poate fi mai mic decât salariul minim pe țară, luându-se în considerare indexările și majorările stabilite. Din aceste motive, Consiliul a recomandat excluderea modificării din proiectul examinat, cu păstrarea normei actuale de la art. 236 alin. (1) din Codul de executare.

De asemenea, cu privire la abrogarea prevederilor actuale care reglementează durata maximă pentru care deținutul poate fi antrenat la muncă neremunerată (art. 236. alin. (3), Consiliul a notat că antrenarea la munci neremunerate și remunerate trebuie să fie organizată în condiții de egalitate, respectându-se un raport echitabil între cuantumul muncii neremunerate și remunerate la care este atras fiecare dintre deținuți. Din aceste considerente, Consiliul a solicitat menținerea, în cadrul art. 234 în redacția proiectului, a prevederilor privind durata maximă zilnică și săptămânală pentru care deținutul poate fi antrenat la muncă neremunerată, precum și completarea cu prevederi care garantează antrenarea deținuților la muncă remunerată în condiții de egalitate.

1.4. Monitorizarea recomandărilor de modificare a cadrului normativ

Pe parcursul anului 2023 au fost formulate 34 de recomandări de modificare a cadrului normativ în vigoare, dintre acestea 24 în domeniul accesului la bunuri și servicii disponibile publicului, 2 în domeniul lezării demnității umane, 4 în câmpul muncii și 4 în domeniul justiției. Toate 34 recomandări au caracter general, implementarea cărora, din perspectiva egalității, ar îmbunătăți situația a unui grup de persoane.

Menționăm că în privința a 4 dintre acestea, autoritățile de resort au inițiat procesul de elaborare a proiectului de modificare a unor acte normative, care va asigura implementarea recomandărilor Consiliului. De asemenea, Consiliul a constatat caracterul desuet al altor 3 recomandări emise în 2023, lipsa de actualitate a acestora fiind determinată de reforma sistemului de asistență socială și transferul de competențe dintre autoritățile publice locale și centrale.

Totodată, în aceeași perioadă, Consiliul a formulat și 134 de recomandări pe marginea proiectelor de acte normative. Dintre acestea au fost implementate 49, iar alte 5 recomandări au fost implementate parțial.

Pe parcursul anului 2024 au fost formulate 21 de recomandări de modificare a cadrului normativ în vigoare, dintre acestea 9 în câmpul muncii, 8 în domeniul accesului la bunuri și servicii disponibile publicului, 1 în domeniul justiției și 2 în alte domenii.

De asemenea, în anul 2024, în rezultatul examinării proiectelor de acte normative, au fost formulate 123 recomandări de îmbunătățire a acestora.

Implementarea recomandărilor cu impact colectiv

- Potrivit modificărilor operate la art. 7 alin. (6) al Legii nr. 289/2004 (prin Legea nr. 404/23), în cazul în care mama a realizat venit asigurat, indemnizația de maternitate pentru copilul născut în perioada când aceasta se află în concediu de îngrijire a copilului precedent se stabilește din baza de calcul în al cărei temei s-a calculat indemnizația pentru copilul precedent sau din baza de calcul în temeiul prevederilor art. 7, care va determina un quantum mai mare al indemnizației (recomandarea din decizia pe cauza nr. 125/20²²).
- Prin Legea nr.451/2023, art. 306 alin. (4) al Codului de executare a fost modificat astfel încât durata întreprinderilor pentru preveniți nu mai este limitată la 24 ore, aceștia având actualmente dreptul la întreprinderi de lungă durată, în condițiile stabilite pentru persoanele condamnate (recomandarea din decizia pe cauza nr. 143/20²³).
- În rezultatul modificării art. 30 al Legii nr. 270/2008 (prin Legea nr. 297/2024 pentru modificarea unor acte normative (privind procedura de azil), solicitanții de azil cu necesități speciale vor fi asigurați cu asistență medicală urgentă și cu tratamentul de bază al bolilor (parțial recomandarea din decizia pe cauza nr. 237/18²⁴).
- Odată cu adoptarea Hotărârii Guvernului nr. 417/2024, a fost instituită posibilitatea aplicării liberării de la executarea pedepsei sau înlocuirii, revocării arestului preventiv pentru persoanele care s-au îmbolnăvit până la pronunțarea sentinței, sau deținuților aflați în arest preventiv grav bolnavi (**recomandarea din decizia pe cauza nr. 129/18²⁵**).

1.5 Armonizarea legislației naționale la acquis-ul comunitar

În contextul lansării celei de-a doua etape a negocierilor de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană - screening-ul bilateral, Consiliul a fost implicat activ în procesul de pregătire pentru sesiunile de screening pentru Capitolul 2 „Libera circulație a lucrătorilor”, Capitolul 19 „Politica socială și ocuparea forței de muncă” și Capitolul 23 „Justiție și Drepturi Fundamentale”. În cadrul acestui proces, Consiliul și-a adus contribuția la evaluarea conformității legislației naționale cu normele europene și a eficienței cadrului instituțional existent în domeniul combaterii și asigurării protecției împotriva discriminării, prezentând rezultatele activității autorității și provocările întâmpinate, precum și planurile de viitor, inclusiv legate de consolidarea capacităților

²² https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_125_2020_printat.pdf

²³ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_143_2020.pdf

²⁴ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_neconstatare_237_2018.pdf

²⁵ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_129_2018.pdf

instituționale în conformitate cu standardele europene privind organismele de egalitate. De asemenea, reprezentanții Consiliului au participat la reuniunile de screening aferente Capitolului 23, care a avut loc la 15-17 octombrie 2024, precum și Capitolului 2, care s-a desfășurat la 3 decembrie 2024.

Totodată, Consiliul a participat activ la avizarea proiectelor de acte normative elaborate în vederea transpunerii actelor UE care se referă la asigurarea exercitării drepturilor fundamentale fără discriminare, precum *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*, *Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale*, *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) și altele*. În acest proces, Consiliul a atras atenția asupra neconcordanțelor existente și a formulat propuneri în vederea asigurării transpunerii standardelor acquis-ului comunitar privind nediscriminarea în câmpul muncii, în domeniul protecției sociale și accesului la bunuri și servicii.

De asemenea, Consiliul a participat la elaborarea proiectului de lege privind prevenirea geoblocării nejustificate²⁶, care transpune parțial Regulamentul (UE) 2018/302 al Parlamentului European și al Consiliului din 28 februarie 2018 privind prevenirea geoblocării nejustificate și a altor forme de discriminare bazate pe cetățenia sau naționalitatea, domiciliul sau sediul clienților pe piața internă. Potrivit proiectului de lege menționat, Consiliul a fost desemnat autoritate competentă pentru implementarea legii în sensul atribuțiilor din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, iar odată cu intrarea în vigoare a legii, acesta va examina plângerile privind discriminarea în accesul la serviciile și bunurile disponibile publicului și furnizarea acestora, bazată pe cetățenia sau naționalitatea, domiciliul sau sediul clienților²⁷.

În aceeași ordine de idei, Consiliul a fost inclus în grupul de lucru pentru elaborarea proiectului de lege privind transpunerea Directivei 2014/54/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 aprilie 2014 privind măsurile de facilitare a exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul liberei circulații a lucrătorilor și a Regulamentului (UE) nr. 492/2011 al Parlamentului European și al Consiliului din 5 aprilie 2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii. Printre principalele reglementări ale proiectului, menționăm conferirea Consiliului a unor noi atribuții legate de promovarea și susținerea egalității de tratament pentru toți lucrătorii din Uniunea Europeană și membrii familiilor lor, fără discriminare pe motiv de cetățenie, fără restricții sau obstacole nejustificate în calea dreptului lor la liberă circulație.

²⁶ Înregistrat în Parlament cu nr. 12 din 15.01.2025 și votat în prima lectură la 06.02.2025.

<https://www.parlament.md/material-details-md.nspx?param=4439e565-04cb-4511-a36f-d9fa14b557bb>

²⁷ În sensul proiectului de lege, clientul este un consumator care deține cetățenia sau naționalitatea unui stat membru UE sau își are domiciliul într-un stat membru UE, sau o întreprindere care își are sediul într-un stat membru UE și care beneficiază de prestarea unui serviciu sau achiziționează/intenționează să achiziționeze un bun din Republica Moldova, exclusiv pentru utilizare finală.

1.6. Interacțiunea cu mecanismele internaționale de protecție a drepturilor omului

În calitate de instituție națională de drepturile omului, Consiliul are prerogativa de a depune rapoarte alternative în fața mecanismelor internaționale și regionale de protecție a drepturilor omului, cu scopul de a prezenta o perspectivă independentă asupra situației în domeniul prevenirii și combaterii discriminării față de grupurile vulnerabile.

La 25 ianuarie 2024, Consiliul a depus Raportul alternativ către Comitetul ONU pentru drepturile persoanelor cu dizabilități aferent celui de-al doilea și de-al treilea raport periodic al statului²⁸.

În cadrul raportului, Consiliul a prezentat cele mai stringente probleme cu care se confruntă persoanele cu dizabilități din Republica Moldova în exercitarea drepturilor recunoscute de Convenție, precum și a formulat o serie de recomandări în adresa statului. În principal, făcând referire la o cazuistică vastă în ceea ce privește discriminarea persoanelor cu dizabilități, Consiliul a relevat următoarele:

- inaccessibilitatea mediului fizic, a mijloacelor de transport și a informației pentru persoanele cu dizabilități;
- nerecunoașterea dreptului copiilor cu dizabilități care și-au pierdut un părinte/părinții de a beneficia concomitent de alocația de dizabilitate și de alocația pentru pierderea întreținătorului;
- nerecunoașterea dreptului la alocație pentru îngrijirea persoanelor cu dizabilități severe, altele decât de vedere, a căror dizabilitate a survenit după vârsta de 18 ani;
- insuficiența serviciilor de tip „Respiro” pentru persoanele cu dizabilități, care conduce la încălcarea dreptului la odihnă a îngrijitorilor acestora;
- stigmatizarea copiilor cu dizabilități și lipsa implicării acestora în activități extrașcolare;
- rata scăzută de angajare a persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii.

La data de 13 martie 2024, Consiliul a depus Raportul alternativ²⁹ aferent sesiunii 112 a Comitetului pentru eliminarea discriminării rasiale, care s-a desfășurat în perioada 08 aprilie 2024 - 26 aprilie 2024.

În cadrul raportului, Consiliul a atras atenția asupra persistenței problemelor sistemice cu care se confruntă minoritățile naționale din Republica Moldova, și anume:

- persistența stereotipurilor și atitudinilor discriminatorii ale populației majoritare față de persoanele de etnie romă;

²⁸ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/Equality_Council_Moldova_Report_CRPD_2024_eng-1.pdf

²⁹ https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2FCERD%2FIFN%2FMDA%2F57777&Lang=en

- bariere lingvistice în accesul la justiție manifestate prin neacceptarea cererilor reprezentanților minorităților naționale în procedură de către instanțele de judecată exclusiv din considerentul că sunt întocmite în limba rusă;
- accesul limitat al minorităților naționale la informațiile de interes public plasate de paginile web oficiale ale autorităților publice;
- încălcarea dreptului minorităților naționale de a primi răspuns în limba adresării în cadrul interacțiunii cu autoritățile publice;
- inaccesibilitatea informațiilor de pe ambalajele medicamentelor și de pe instrucțiunile de utilizare a medicamentelor.

La data de 30 iunie 2024, Consiliul a depus, în premieră, un Raport alternativ la Raportul ad-hoc depus de către Guvernul Republicii Moldova privind criza costului vieții³⁰. Astfel, odată cu instituirea procedurii de raportare ad-hoc la Comitetul European al Drepturilor Sociale, statele au fost invitate să răspundă la 10 întrebări adresate în prealabil de Comitet, iar instituțiile de drepturile omului au avut ocazia să prezinte perspective independente asupra informațiilor prezentate în raportul statului.

Cu acest prilej, Consiliul a prezentat, în baza plângerilor examinate, provocările cu care se confruntă cele mai vulnerabile grupuri și modul în care creșterea prețurilor, inflația și cuantumul redus ale prestațiilor sociale influențează asupra nivelului de trai al populației și împiedică persoanele să se bucure de un nivel de trai decent, așa cum garantează Carta Socială Europeană revizuită.

În particular, Consiliul a reiterat problemele cu care se confruntă persoanele cu dizabilități și îngrijitorii acestora, persoanele care oferă îngrijire unui membru de familie fără a beneficia de o alocație, persoanele vârstnice care beneficiază de alocații și pensii ale căror cuantum este sub valoarea minimumului de existență ș.a. De asemenea, Consiliul a atras atenția asupra unor deficiențe legislative care rezultă în aplicarea unor coeficienți de valorizare a venitului asigurat mai mici în procesul de stabilire/reexaminare a pensiilor în diferite perioade ale aceluiași an, precum și neincluderea perioadelor pentru care unele categorii de profesioniști au achitat contribuții în stagiul de cotizare care dă dreptul la prestații de asigurări sociale.

³⁰ <https://rm.coe.int/mld-comments-equality-council-on-ad-hoc-report-cost-of-living-2024/1680b0fb17>

CAPITOLUL II. PROTECȚIA ÎMPOTRIVA DISCRIMINĂRII

2.1. Gestionarea plângerilor

În anul 2024 numărul plângerilor recepționate de Consiliu a crescut de la 261 în 2023 la 279.

Este de menționat că, pentru prima dată în activitatea Consiliului s-a atestat un număr mai mare al femeilor care au depus plângeri, comparativ cu bărbații. Astfel, 134 de femei s-au adresat Consiliului invocând fapte de discriminare.

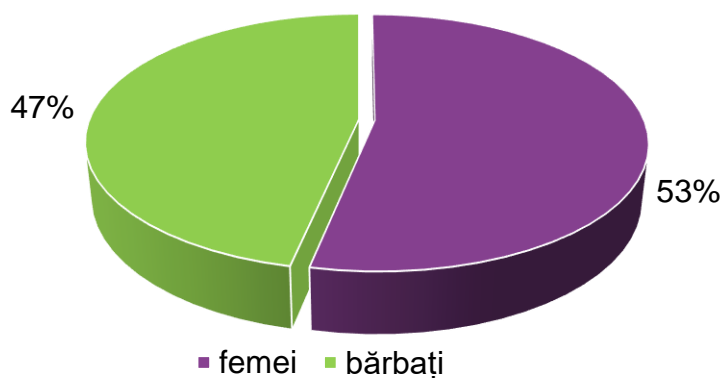


Diagrama nr.3 Repartizarea plângerilor în funcție de sexul petiționarului

Valori constante de-a lungul anilor înregistrăm la capitolul privind repartizarea plângerilor în funcție de domiciliul petiționarului. Astfel, rata persoanelor din zona rurală care s-au adresat Consiliului în 2024, rămâne identică cu cea din anul 2023 constituind 21 la sută din numărul total de petiționari.

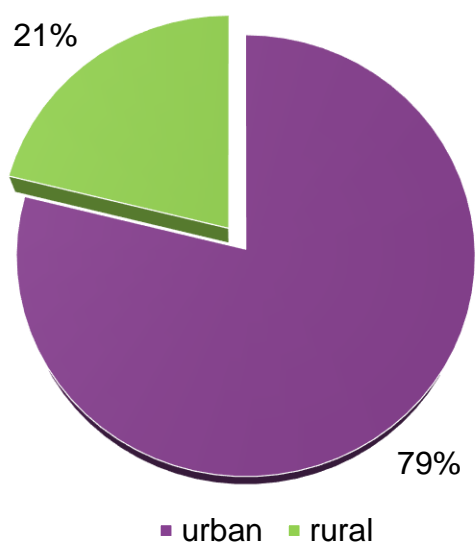


Diagrama nr.4 Repartizarea plângerilor în funcție de domiciliul petiționarului

Examinând informația despre limba în care au fost formulate plângerile adresate Consiliului, constatăm că 220 plângeri au fost formulate în limba română, iar alte 59 în limba rusă.

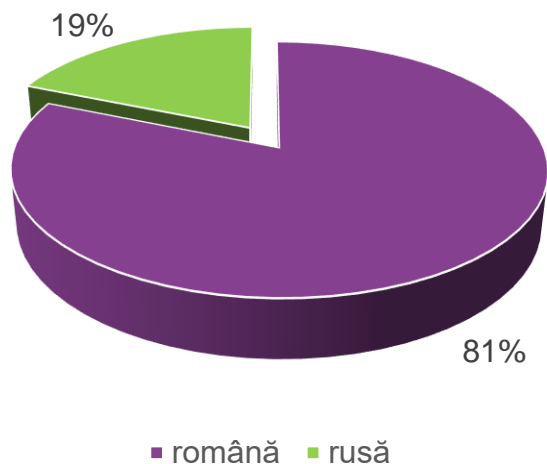


Diagrama nr.5 Repartizarea plângerilor în funcție de limba în care au fost formulate

Dacă în anul 2023 numărul persoanelor care au sesizat Consiliul prin unul dintre instrumentele electronice disponibile a ajuns la 49%, atunci în anul 2024 acesta a atins valoarea procentuală de 51%. Totodată, de menționat că 65 persoane au depus plângere personal, la sediul Consiliului, un număr relativ constant în fiecare an.

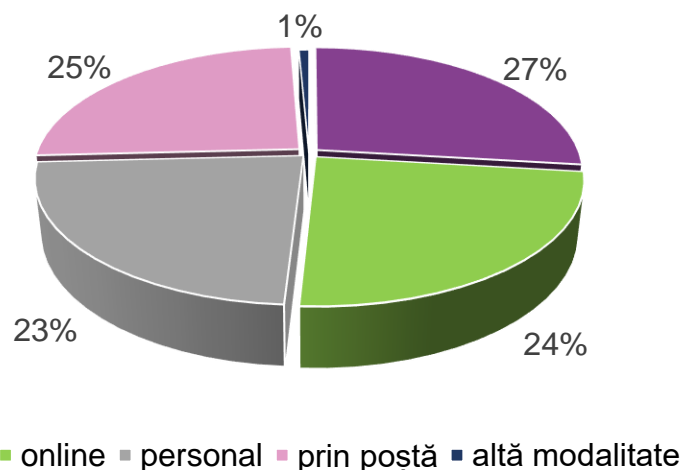


Diagrama nr.6 Repartizarea plângerilor în funcție de modalitatea de depunere

Cele mai multe plângeri adresate Consiliului, 190 la număr, au fost depuse în interes personal. Alte 32 de plângeri au fost depuse prin reprezentant, 21 dintre plângeri au fost redirectionate, 8 au fost depuse în interesul unei persoane, 14 în interesul unor persoane și tot 14 au fost depuse în interesul unui grup.

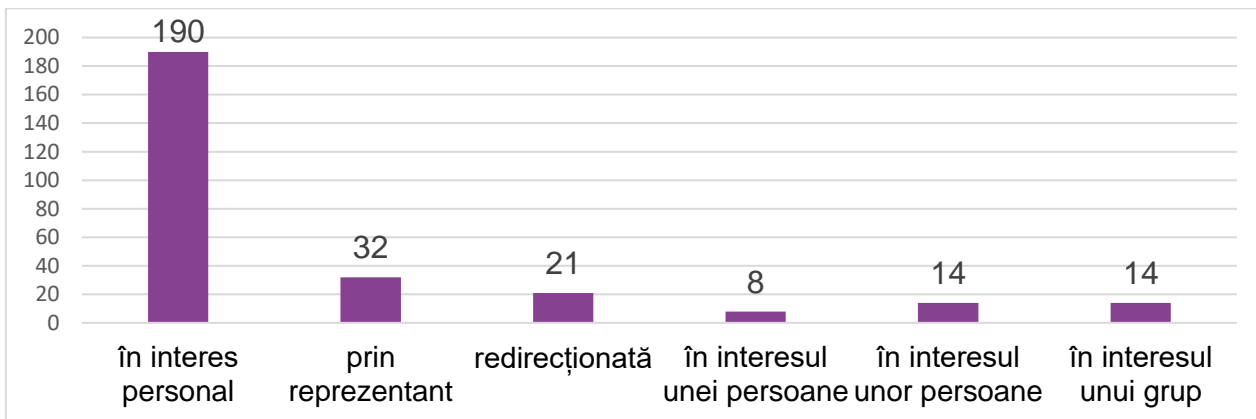


Diagrama nr.7 Repartizarea plângerilor în funcție de modalitatea de acțiune

În anul 2024 a crescut considerabil și numărul de dosare soluționate de către Consiliu, de la 244 în anul 2023, la 290 în anul 2024.

Din numărul total al dosarelor soluționate, 270 s-au soldat cu emiterea deciziilor, 8 - cu emiterea de avize consultative, 3 au fost soluționate amiabil, iar 9 plângeri au fost retrase.

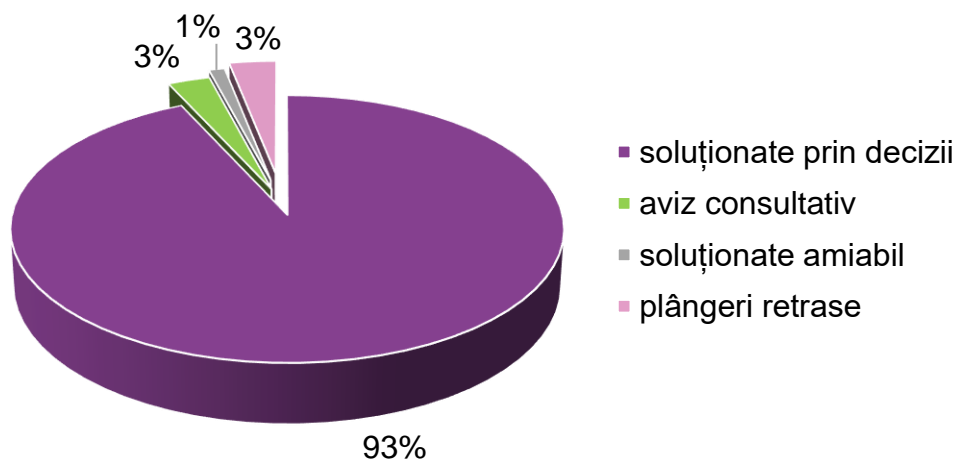


Diagrama nr.8 Date privind soluționarea cazurilor de discriminare raportate la Consiliu

Din cele 270 decizii emise, în 53 fapta de discriminare a fost constatată, cu o creștere semnificativă față de anul 2023, când Consiliul a emis doar 27 decizii de constatare.

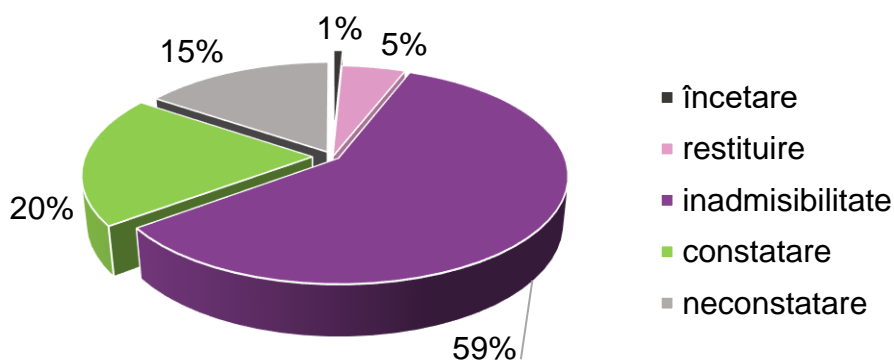


Diagrama nr.9 Date privind tipul deciziilor

Analizând informația privind domeniile în care s-au constatat cele mai multe fapte de discriminare, observăm că cele mai multe decizii – 21 au vizat câmpul muncii, urmat de accesul la bunuri și servicii disponibile publicului cu 13 decizii, lezarea demnității cu 10 decizii, educația cu 4 decizii, altor domenii revenind un număr de 11 decizii.

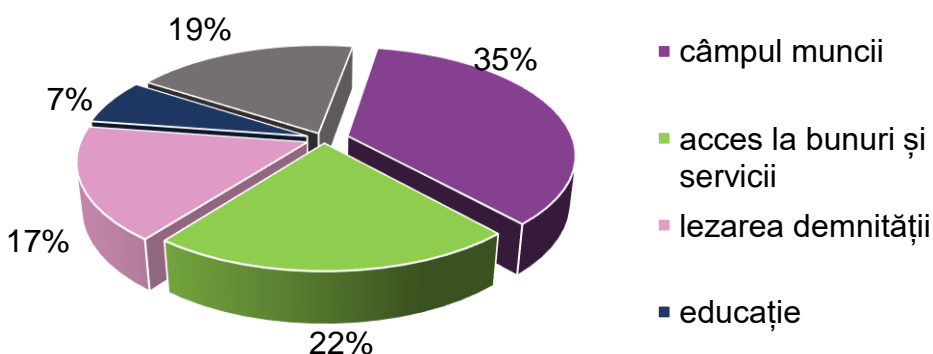


Diagrama nr.10 Repartizarea deciziilor în dependență de domeniul constat

Pentru că domeniul accesului la bunuri și servicii disponibile publicului se menține în rândul primelor trei domenii cu cele mai multe fapte de discriminare constatate, Consiliul face anual o dezagregare a serviciilor la care a fost îngădit dreptul beneficiarilor. Așadar, dacă în anul 2023 50% din decizii se refereau la serviciile oferite de către autoritățile publice, atunci în anul 2024 cele mai multe decizii se referă la serviciile de protecție socială.

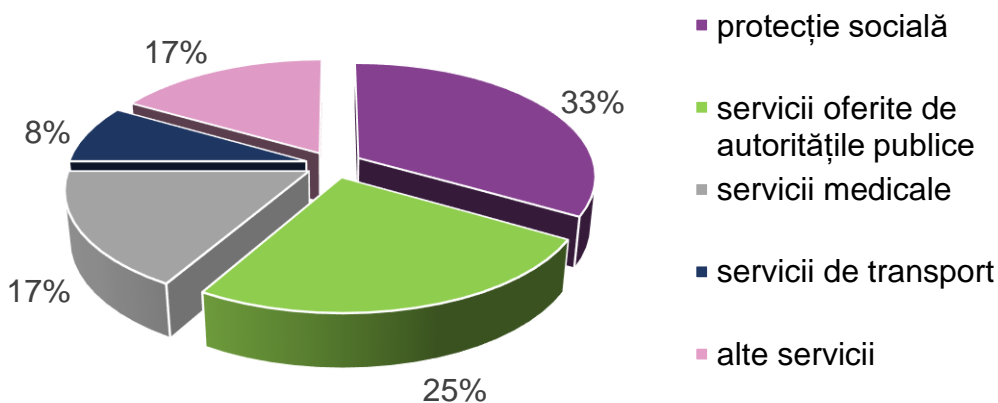


Diagrama nr.11 Repartizarea deciziilor din domeniul serviciilor și bunurilor disponibile publicului, în dependență de se tipul serviciului la care a fost îngădit dreptul

Cele mai multe fapte de discriminare au avut loc în baza criteriului de limbă, sex/gen/maternitate și dizabilitate, urmate de statutul de pensionar, opinie și vârstă.

DOMENII	Acces la bunuri și servicii disponibile publicului	Câmpul muncii	Lezarea demnității	Educație	Alte domenii	TOTAL
CRITERII						
limbă	5,08%			1,69%	8,47%	15,25%
sex/gen/maternitate		8,47%	3,39%			11,86%
dizabilitate	8,47%		1,69%			10,17%
statut de pensionar		5,08%				5,08%
opinie		5,08%				5,08%
vârstă	1,69%	1,69%	1,69%			5,08%
apartenență politică		3,39%				3,39%
orientare sexuală			3,39%			3,39%
religie	1,69%		1,69%			3,39%
statut profesional	1,69%		1,69%			3,39%
loc de trai/naștere		1,69%			1,69%	3,39%
persoană restabilită		3,39%				3,39%
modalitatea de finanțare a studiilor				3,39%		3,39%
avere	1,69%					1,69%
identitate de gen			1,69%			1,69%
origine etnică		1,69%				1,69%
statut HIV		1,69%				1,69%
solicitant de azil	1,69%					1,69%
origine socială		1,69%				1,69%
stare de sănătate				1,69%		1,69%
beneficiar de protecție internațională		1,69%				1,69%
cetățenie					1,69%	1,69%
statut social			1,69%			1,69%
statut de deținut „umilit”					1,69%	1,69%
domiciliul					1,69%	1,69%
alt criteriu					3,39%	3,39%
TOTAL	22,03%	35,59%	16,95%	6,78%	18,64%	100,00 %

Tabelul nr.1 Criteriile protejate din perspectiva deciziilor Consiliului (% din deciziile de constatare)

Reieșind din cele relatate *supra*, cea mai frecventă formă de discriminare constatată de către Consiliu în 2024 este discriminarea directă, urmată de hărțuire și discriminarea indirectă.

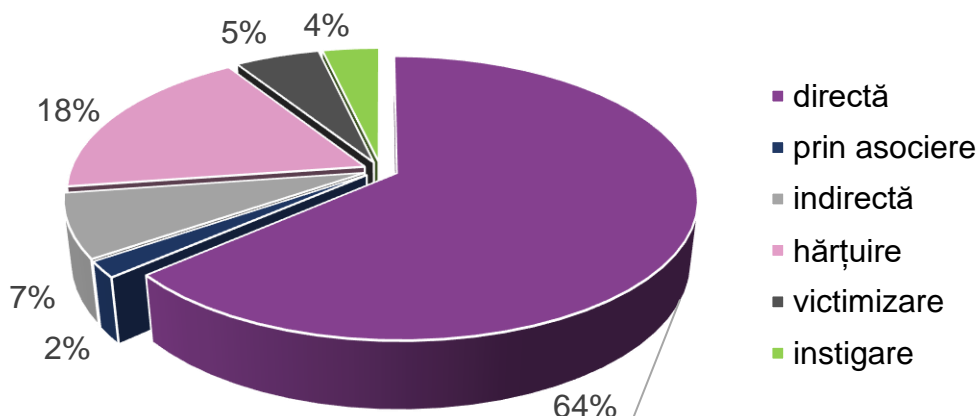


Diagrama nr.12 Repartizarea deciziilor în dependență de formele de discriminare

Ca și în anii precedenți, în anul 2024 cele mai multe decizii au vizat reclamații din domeniul public, preponderent autorități publice din Chișinău, Rezina, și Bălți.

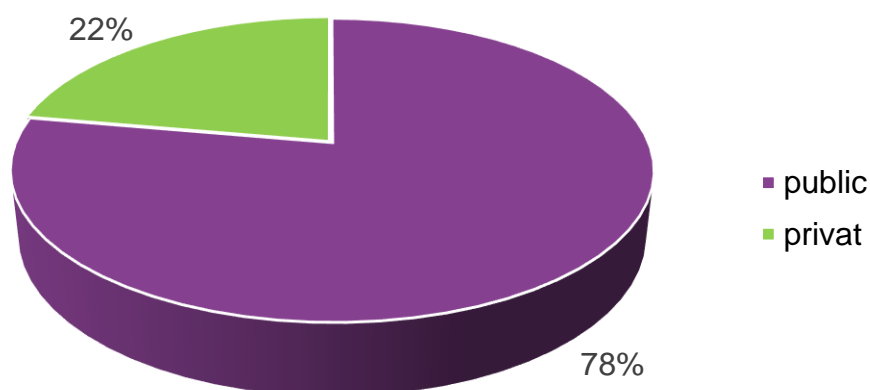


Diagrama nr.13 Repartizarea deciziilor în dependență de domeniul de activitate al persoanelor care au comis fapte de discriminare

Conform modificărilor Codului Contravențional art. 400 alin. (1), sancționarea contravențională a exprimărilor care instigă la discriminare țin de responsabilitatea poliției. În acest context, e de menționat că pe parcursul anului 2024, Consiliul a recepționat 12 plângeri privind presupuse fapte care instigă la discriminare, acestea fiind redirecționate poliției, conform competențelor. Totodată, Consiliului i-a fost solicitată opinia pe marginea a altor 12 presupuse cazuri ce instigă la discriminare, din partea poliției, Consiliului Audiovizualului, Comisiei Electorale Centrale, Procuraturii Pentru Combaterea Criminalității Organizate și Cauze Speciale și Procuratura Generală.

2.2. Discriminarea în câmpul muncii

În 2024 domeniul în care au fost constatate cele mai multe situații discriminatorii este câmpului muncii, căruia îi revin 35% din totalul deciziilor de constatare emise în perioada de referință.

Criteriul cel mai des invocat a fost, ca și în anul 2023, cel de sex/gen.

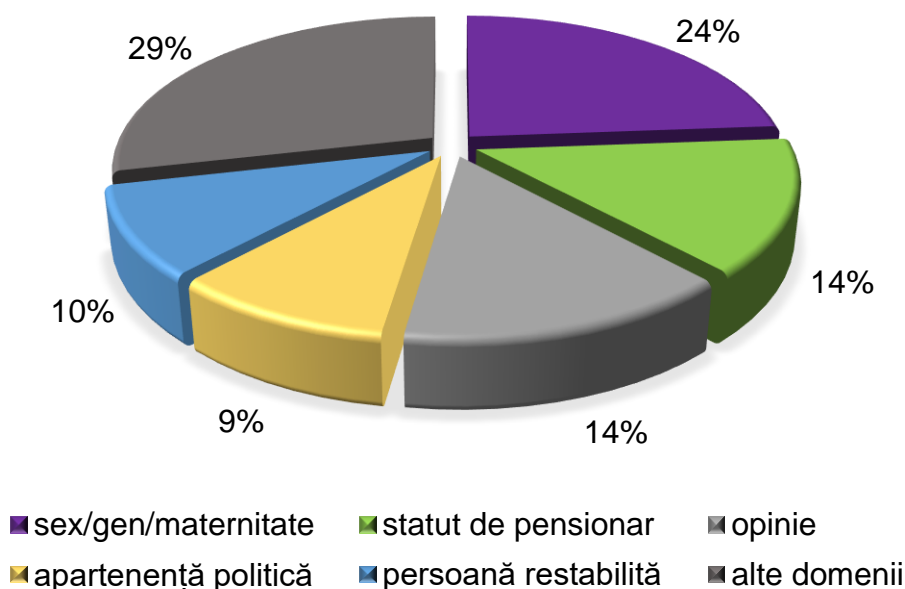


Diagrama nr. 14 Criteriile protejate din perspectiva deciziilor de constatare în câmpul muncii

Aspectele invocate în plângerile examinate scot în evidență probleme privind:

- publicarea anunțurilor de angajare discriminatorii;
- refuzul angajării în funcție publică cu statut special;
- hărțuirea în relațiile de muncă;
- refuzul remunerării persoanei beneficiară de protecție internațională;
- acordarea discriminatorie a stimulentei;
- discriminarea la încetarea raporturilor de muncă.

Publicarea anunțurilor de angajare discriminatorii

Drept exemple elocvente în acest sens servesc cauzele [nr. 167/24³¹](#), [nr. 174/24³²](#), [nr. 175/24³³](#), unde mai multe companii de transport au fost acuzate de discriminare pe criteriul de sex după ce au publicat anunțuri de angajare pentru postul de însoțitor/însoțitoare de bord, manifestând o preferință clară pentru candidatele de sex feminin.

Examinând materialele cauzelor, Consiliul a reținut faptul că practicile denunțate contravin principiului egalității de șanse între femei și bărbați, garantat atât de legislația națională, cât și de cea internațională. Consiliul a constatat că aceste practici reprezintă discriminare directă, deoarece nu există nici o justificare obiectivă și rezonabilă pentru a limita accesul tuturor de a candida pentru această funcție, or, atribuțiile unui însoțitor/însoțitoare de bord nu necesită caracteristici fizice sau psihice specifice unui anumit sex.

Consiliul a recomandat SRL „Comfort Line”, SRL „Star Bus”, SRL „Ednateric Trans”, SRL „Transeric Tur” și SRL „Express Busline” să-și revadă politica cu privire la angajare, promovând măsuri pozitive pentru a asigura echilibrul de gen în cadrul companiei, în special, în privința angajării în calitate de însoțitori de bord a persoanelor de sex masculin.

O situație similară a fost examinată în cauza [nr. 217/24³⁴](#), Consiliul a examinat plângerea în care petiționara afirma că, în urma unui anunț de angajare publicat pe platforma <https://www.rabota.md>, a încercat să aplice pentru un post de completator de mărfuri, dar a fost refuzată de către companie pe motiv că postul este destinat exclusiv bărbaților.

Consiliul a stabilit că nu a fost oferită nici o justificare obiectivă și rezonabilă pentru acest tratament diferențiat, iar refuzul angajării femeilor, în acest caz, reprezintă o încălcare a dreptului la muncă, garantat de legislația națională și europeană. Consiliul a constatat discriminare directă în baza criteriului de sex, întrucât compania a refuzat să angajeze femei pentru postul de completator de mărfuri, chiar și într-un context de deficit de personal.

Consiliul a recomandat ÎCS „KDV MOL” SRL:

- să elaboreze Regulamentul intern cu privire la prevenirea și combaterea cazurilor de discriminare la locul de muncă și să-l aducă la cunoștința angajaților;
- să elaboreze fișa de post pentru funcția de completator de mărfuri în care să fie indicate expres

³¹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/167_24_Decizie_constatare_votat.pdf

³² https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/174_24_Decizie_constatare_votat.pdf

³³ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/175_24_Decizie_constatare_votat.pdf

³⁴ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/217_24_decizie_constatare_votat.pdf

sarcinile, împuternicirile, cerințele postului, drepturile și obligațiile angajatului care vor fi prezentate succint în anunțurile de recrutare a personalului;

- să sancționeze disciplinar angajata care a comis fapta de discriminare.

Refuzul angajării petiționarului în funcție publică cu statut special

În [cauza nr. 68/24](#)³⁵, Consiliul a examinat situația unei persoane care a invocat că i-a fost refuzată angajarea într-o funcție publică cu statut special în cadrul Ministerului Afacerilor Interne, pe motiv de inaptitudine medicală, bazată exclusiv pe statutul HIV pozitiv.

Examinând circumstanțele cauzei, Consiliul a constatat că reclamații, în calitate de scop legitim, au invocat protecția sănătății publice și gestionarea riscurilor de sănătate. În opinia Consiliului această justificare nu poate fi reținută, din considerentele că HIV nu reprezintă o infecție ușor transmisibilă. Din practică, polițiștii infectați după angajare nu sunt concediați din acest motiv. Așadar, restricția impusă de Baremul medical al Ministerului Afacerilor Interne, care declară persoanele care trăiesc cu HIV drept inapte pentru exercitarea funcției publice cu statut special, nu se justifică obiectiv și rezonabil. Drept urmare, statutul HIV negativ nu constituie cerință profesională esențială și determinantă, neavând legătură cu natura specifică a activității care urma să fie desfășurată. Consiliul a considerat restricțiile impuse, ca nefiind în concordanță cu cunoștințele și practicile medicale moderne care perpetuează stigmatizarea și discriminarea persoanelor care trăiesc cu HIV.

Consiliul a decis că faptele constatate reprezintă discriminare directă în câmpul muncii pe criteriu de statut HIV.

Consiliul a recomandat modificarea Capitolului V § 15b, Coloana Γ din Baremul medical, anexă la Regulamentul privind organizarea și efectuarea expertizei medicale în cadrul Ministerului Afacerilor Interne prin eliminarea statutul HIV ca motiv de inaptitudine la angajarea în funcția publică cu statut special.

Hărțuirea în relațiile de muncă

Consiliul continuă să fie sesizat pe marginea hărțuirii în relațiile de muncă, fenomen care presupune un comportament nedorit ce conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane în baza criteriilor protejate.

În cauzele examinate în anul 2024, comportamentele nedorite în relațiile de muncă s-au manifestat prin:

³⁵ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/68_24_Decizie_constatare_votat.pdf

- izolarea fizică de restul echipei; însărcinări necorespunzătoare funcției; lipsa dotării cu echipamentul necesar; oferirea de către angajator a unui salariu semnificativ mai mic decât cel al altor angajați cu funcții similare; presiuni psihologice din partea angajatorului; mutarea angajatului restabilit într-un spațiu de muncă nepotrivit; supunerea unor critici constante privind modul de îndeplinire a sarcinilor. Aceste fapte au fost examinate de către Consiliu în cauzele [nr. 110/24](#)³⁶ și [nr. 99/24](#)³⁷, unde a fost constatată hărțuire pe criteriu de persoană restabilită în câmpul muncii;
- atingerea intenționată a corpului petiționarei, realizată fără acordul acesteia, în timpul orelor de muncă, în prezența unei terțe persoane - [cauza nr. 53/23](#)³⁸. Pe marginea cauzei date Consiliul a constatat și victimizare pe criteriu de sex;
- înlăturarea de la îndeplinirea atribuțiilor de ofițer responsabil netitular de planificarea și organizarea lucrului educativ și disciplinei militare, dispunerea începerii cercetărilor administrative fără motive întemeiate; înlăturarea petiționarului de la adunări; nerespectarea procedurii de protecție a avertizorului de integritate și sancționarea selectivă a militarilor; deconectarea calculatorului de serviciu al petiționarului de la mapa comună a brigăzii – [cauza nr. 42/21](#)³⁹, unde Consiliul a constatat hărțuire pe criteriul de opinie;
- restricționarea accesului la resursele necesare pentru îndeplinirea sarcinilor; transferarea atribuțiilor către un alt angajat - [cauza nr. 97/24](#)⁴⁰, pe marginea căreia Consiliul a constatat hărțuire la locul de muncă în baza criteriului de opinie.

Consiliu a recomandat reclamațiilor:

- să ia act de constatările deciziilor și să depună toată diligența pentru a nu recurge în viitor la comportamente discriminatorii;
- să se abțină de la comiterea actelor similare pe viitor și să aducă la cunoștința întregului efectiv despre constatările deciziilor emise;
- să asigure condiții corespunzătoare de muncă și să ofere suport angajaților care se confruntă cu probleme de sănătate;
- să elaboreze regulamente interne care vor conține prevederi ce garantează respectarea egalității de șanse și de tratament la locul de muncă.

[Refuzul remunerării persoanei beneficiară de protecție internațională](#) a fost examinat de către Consiliu în [cauza nr. 53/24](#)⁴¹ unde petiționara a invocat faptul că, fiind medic rezident în primul an de studiu la specialitatea Medicina de familie, a încheiat

³⁶ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/110_24_Decizie_constatare_votat.pdf

³⁷ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/99_24_Decizie_constatare_votat.pdf

³⁸ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/53_23_decizie_constatare_votat.pdf

³⁹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/42_21_decizie_votat.pdf

⁴⁰ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/97_24_Decizie_constatare_votat.pdf

⁴¹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/53_24_Decizie_constatare_votat.pdf

contract individual de muncă cu o Instituție Medico-Sanitară Publică din municipiul Chișinău, în baza căruia a fost angajată în funcția de medic rezident medicină de familie. Peste o perioadă însă, instituția a refuzat să remunereze petiționara, motivând prin faptul că aceasta este persoană străină și nu are dreptul să fie salarizată.

Examinând circumstanțele cauzei, Consiliul a constatat că înmatricularea petiționarei la studiile de rezidențiat a fost realizată ca urmare a concursului de selecție pe post, cu finanțarea de la bugetul de stat, la care aceasta a fost admisă în calitate de beneficiară de protecție umanitară, dar nu în calitate de cetățean străin. Consiliul a menționat că, protecția internațională conferă beneficiarului drepturile prevăzute de legislație de a fi salariat și de a beneficia de celelalte drepturi materiale ce decurg din activitățile desfășurate, precum și de asigurare socială, în condițiile legii și de a fi încadrat în învățământul obligatoriu și în celelalte forme de învățământ în condițiile stabilite de lege pentru cetățenii Republicii Moldova. Respectiv, odată ce petiționara a fost admisă la studiile de rezidențiat pe post cu finanțarea de la bugetul de stat, situația acesteia nu este identică cu cea a cetățenilor străini sau apatrizilor înscriși la studiile de rezidențiat cu achitarea taxei de studii, or ultimii nu dispun de posibilitatea de a fi înmatriculați la studii de rezidențiat cu finanțarea de la bugetul de stat, pe când beneficiarii de protecție internațională dispun de această prerogativă.

Astfel, dat fiind faptul că situația petiționarei este similară cu cea a medicilor rezidenți care au cetățenia Republicii Moldova, Consiliul a constatat discriminare directă pe criteriul de beneficiar de protecție umanitară.

Consiliul a prescris AMT Ciocana, mun. Chișinău achitarea plăților salariale pentru perioada în care a activat petiționara în calitate de medic rezident. Totodată, Consiliul a recomandat Ministerului Sănătății să inițieze procedura de modificare a Hotărârii Guvernului nr. 875/2022 privind aprobarea Regulamentului de organizare și realizare a studiilor de rezidențiat, astfel încât să fie asigurate drepturile recunoscute față de persoanele care beneficiază de protecție internațională.

Acordarea discriminatorie a stimulentei

Modificarea nejustificată a sporului stabilit pentru performanță a fost examinată de către Consiliu în [cauza nr. 25/24](#)⁴² unde petiționarei, angajată în calitate de contabilă în cadrul unei primării nu i-a fost oferit niciun echipament pentru a-și desfășura activitatea, iar calculatorul cu softul necesar activității fiind instalat în incinta altei clădiri decât cea unde persoana era angajată. Totodată, petiționarei i-a fost modificat nejustificat sporul stabilit pentru performanță în mărime de 5 %, în urma organizării și desfășurării procesului de evaluare anuală a performanțelor profesionale ale funcționarilor primăriei.

⁴² https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/25_24_decizie-constatare_votat.pdf

Conform alegațiilor petiționarei, acțiunile discriminatorii în raport cu ea au apărut odată cu numirea în funcție a noii primare, din cauza apartenenței politice a soțului petiționarei, care a fost contracandidat al reclamatei la alegerile locale din 2023.

Consiliul a conchis că faptele reclamate de petiționară constituie discriminare directă prin asociere pe criteriul de apartenență politică.

Consiliul a prescris reclamatei, în scopul repunerii petiționarei în drepturi, să inițieze revizuirea procedurii de acordare petiționarei a sporului pentru performanță similar celorlalți angajați.

Totodată, Consiliul a recomandat reclamatei să țină cont la stabilirea sporului pentru performanță de performanțele individuale în muncă, gradul de pregătire profesională, aplicarea în activitate a metodelor avansate de lucru, orientarea spre rezultat, intensitatea muncii, precum și executarea unor sarcini de importanță deosebită sau de urgență.

Consiliul a examinat și aspectul privind **neacordarea premiului cu ocazia sărbătorilor de Paști**. În [cauza 152/23⁴³](#) petiționarul, ofițer în cadrul Inspectoratului General pentru Situații de Urgență, a invocat faptul că în urma depunerii unor plângeri cu privire la încălcările de legislație admise de către angajator, față de acesta au început acte de răfuială, el fiind vizat în mai multe anchete de serviciu și retrogradat în funcție prin detașarea în mun. Strășeni, în pofida faptului că locuiește în mun. Chișinău. În rândul acțiunilor de hărțuire față de petiționar se înscriu și neacordarea diplomelor cu ocazia zilei de naștere și neacordarea premiului bănesc cu ocazia sărbătorilor pascale.

Consiliul a decis că faptele constatate reprezintă discriminare directă în câmpul muncii pe criteriul de opinie.

În scopul repunerii în drepturi a petiționarului, Consiliul a prescris Inspectoratului General pentru Situații de Urgență să identifice resurse în vederea decernării petiționarului cu diplomă cu ocazia zilei de naștere.

Totodată, Consiliul a recomandat Inspectoratului General pentru Situații de Urgență:

- să stabilească clar indicatorii pentru care urmează să fie premiați angajații săi precum și angajații din cadrul subdiviziunilor teritoriale;
- să înceteze aplicarea comportamentului discriminatoriu față de petiționar.

Un alt aspect legat de acordarea discriminatorie a stimulentei ține de **neasigurarea cu tichete de masă a mediatorului comunitar**. Această problemă a fost examinată de

⁴³ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/152_23_Decizie_constatare_votat-1.pdf

către Consiliu în [cauza nr. 160/23⁴⁴](#) unde Asociația Națională a Mediatorilor Comunitari din Republica Moldova a invocat că Primăria orașului Glodeni nu acordă mediatorului comunitar tichete alimentare, în comparație cu ceilalți angajați ai primăriei, din cauza etniei acestuia (romă). Drept motiv, reclamata a invocat că tichetele de masă reprezintă cheltuieli din bugetul Primăriei, iar mediatorul comunitar s-ar afla la finanțare din bugetul național.

Consiliul a reținut că tichetele de masă constituie o alocație individuală de hrană acordată de către angajator salariaților. Drept urmare, plata pentru tichetele de masă este un beneficiu acordat separat de salariu. Respectiv, dat fiind faptul că mediatorul comunitar este angajat al primăriei, aceasta exercită asupra lui aceleași drepturi ale angajatorului, cât și asupra celorlalți angajați.

În acest caz, Consiliul a constatat discriminare directă pe criteriul de origine etnică.

Consiliul a recomandat Primăriei or. Glodeni efectuarea modificărilor la Regulamentul cu privire la modul de acordare a tichetelor de masă aprobat prin decizia Consiliului orășenesc Glodeni din 16.09.2022.

Discriminare la încetarea raporturilor de muncă

Deși an de an Consiliul atrage atenția asupra problemei privind **concedierea arbitrară a persoanelor cu statut de pensionar pentru limită de vârstă** în baza articolul 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii, aceasta rămâne a fi una raportată cu regularitate.

În [cauza 24/24⁴⁵](#) Consiliul a examinat situația asistenților personali care îngrijesc persoane cu dizabilități a căror contracte de muncă au fost încetate prin utilizarea arbitrară a prevederilor art. 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii.

Consiliul a subliniat că deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă nu poate constitui, *per se*, motiv de desfacere a contractului de muncă, decât în cazul în care, prin aceasta, se urmărește gestionarea optimă a forței de muncă în condițiile economiei de piață și sporirea oportunităților de angajare pentru persoanele tinere, care nu-și pot găsi un loc de muncă potrivit calificării. În situația examinată, Consiliul nu a putut concluziona altfel decât că Direcția Generală Asistență Medicală și Socială au aplicat abuziv prevederile art. 86 alin. (1), lit. y¹) din Codul muncii, ceea ce constituie discriminare directă în câmpul muncii pe criteriul de statut de pensionar pentru limită de vârstă.

De asemenea, Consiliul a constatat că contractele individuale de muncă cu asistenții personali se încheiau pe durată determinată, contrar legislației în vigoare, ceea ce creează premisa discriminării salariaților.

Totodată, Consiliul a constatat și faptul că utilizate abuziv de către Direcția Generală Asistență Medicală și Socială și Direcția Generală pentru Protecția Drepturilor Copilului

⁴⁴ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/160_23_decizie_constatare_votat.pdf

⁴⁵ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/24_24_Decizie_constatare_votat.pdf

au fost și prevederile pct. 34 al Regulamentului-cadru privind organizarea și funcționarea Serviciului social „Asistență Personală” privind reevaluarea necesităților beneficiarului, în sensul prevalării de dreptul de a iniția reevaluarea necesităților pentru a justifica încheierea contractelor individuale de muncă cu asistenții personali pe durată de un an. Or, această practică este contrară prevederilor art. 54 alin. (4) ale Codului muncii potrivit cărora este interzisă încheierea contractelor individuale de muncă pe durată determinată în scopul eschivării de la acordarea drepturilor și garanțiilor prevăzute pentru salariații angajați pe durată nedeterminată. Consiliul a constatat și faptul că ambere direcții DGAMS și DGDPC practica angajarea asistenților personali pe fracțiune de normă, cu stabilirea unui program parțial de muncă, ceea ce afectează negativ beneficiarii, deoarece nu acoperă necesitățile de îngrijire ale acestora. Consiliul a reținut că angajarea asistenților personali pe 0,5 unitate sau 0,25 unitate determină reducerea semnificativă a quantumului remunerării acestora, fapt ce afectează negativ în mod special persoanele care îngrijesc un membru de familie și nu pot realiza venituri suplimentare.

Consiliul a recomandat:

- **Direcției generale asistență medicală și socială a Consiliului municipal Chișinău să nu admită desfacerea contractului individual de muncă în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y1) Codul muncii în mod arbitrar.**
- **Direcției generale asistență medicală și socială și Direcției generale pentru protecția drepturilor copilului să înceteze practica angajării asistenților personali pe fracțiune de normă și practica încheierii contractelor individuale de muncă pe durată determinată.**

De asemenea, în [cauza 109/24⁴⁶](#) și [cauza nr. 203/24⁴⁷](#) petiționarele, au invocat că au fost concediate, deși și-ar fi dorit să își continue activitatea.

Urmare a examinării materialelor cauzelor date, Consiliul a constatat că, decizia de concediere a fost motivată de reclamații exclusiv de statutul de pensionar al petiționarelor, fără o evaluare prealabilă a activității lor profesionale și fără alte motive obiective care să justifice măsura.

Astfel, Consiliul a conchis că decizia de concediere a petiționarelor, motivată de statutul de pensionar pentru limită de vârstă reprezintă discriminare.

Consiliul a recomandat reclamațiilor să nu admită desfacerea contractului individual de muncă în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y1) Codul muncii în mod arbitrar, ci doar în situațiile când există o justificare obiectivă și

⁴⁶ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/109_24_Decizie_constatare_votat.pdf

⁴⁷ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/203_24_Decizie_partial_constatare_votat.pdf

rezonabilă, potrivit scopului urmărit, după cum este stabilit în decizia adoptată de Consiliu.

Consiliul a recomandat Parlamentului și Guvernului Republicii Moldova să demareze procesul de modificare/completare a art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii, astfel încât să se explice că angajatorul poate să recurgă la aplicarea acestor prevederi doar în cazul în care măsura va putea fi justificată obiectiv și rezonabil potrivit scopului urmărit, iar măsurile întreprinse trebuie să fie necesare și adecvate.

În cauza [nr. 198/23](#)⁴⁸ Consiliul a examinat situația în care petiționara a depus o cerere față de angajator privind încetarea raportului de serviciu prin demisie. După expirarea termenului de 14 zile a aflat că angajatorul a refuzat emiterea actului administrativ de încetare a raportului de serviciu, invocând drept motiv prevederile pct. 16 din Dispoziția nr. 1 din 24 februarie 2022, emisă de Comisia pentru situații excepționale a Republicii Moldova. Petiționara însă a prezentat, în calitate de probe, înscrisuri oficiale, potrivit cărora, în perioada de valabilitate a pct. 16 din Dispoziția nr. 1 din 24 februarie 2022, prin demisie și-au încetat raporturile de serviciu - 214 angajați ai Inspectoratului General al Poliției și cererile de demisie ale acestora au fost acceptate de către Ministerul Afacerilor Interne.

Consiliul nu a desprins motivul care ar justifica obiectiv și rezonabil refuzul încetării raportului de muncă cu petiționara prin demisie și a constatat că faptele reprezintă discriminare directă în câmpul muncii pe criteriile de vârstă, locul nașterii și origine socială.

Consiliul a recomandat Inspectoratului General de Poliție, în vederea prevenirii faptelor similare pe viitor, să înceteze acceptarea cererilor de demisie în mod selectiv și să se conformeze practicilor de nediscriminare în raporturile de muncă.

Consiliul a examinat în [cauza nr. 159/24](#)⁴⁹, plângerea unei angajate la Întreprinderea de Stat Cadastru, care, în urma reorganizării a emis un ordin de încetare a contractului de muncă. Petiționara a menționat că a depus cerere pentru a fi angajată la IP Cadastru Bunurilor Imobile (IP CBI), creată ca urmare a reorganizării, în aceeași funcție pe care a deținut-o anterior, dar nu a fost acceptată din cauza apartenenței sale politice, or, la alegerile locale generale din 05.11.2023 ea a fost înregistrată în calitate de candidată la funcția de primar al orașului Basarabeasca, desemnată de către Partidul Politic „Șansa”, care ulterior a fost scos din cursa electorală.

Consiliul examinând materialele cauzei, a constatat existența unui comportament discriminatoriu, întrucât petiționara a fost supusă unui tratament mai puțin favorabil

⁴⁸ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/198_23_decizie_constatare_votat.pdf

⁴⁹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/159_24_Decizie_constatare_votat.pdf

comparativ cu alți angajați cărora li s-a acceptat cererea de transfer și că nu au existat dovezi clare din partea angajatorului care să justifice refuzul transferului sau concedierea petiționarei în conformitate cu legislația muncii. Consiliul a concluzionat că decizia de concediere și refuzul transferului au fost influențate de apartenența politică a petiționarei și a decis că faptele constatate reprezintă discriminare directă în câmpul muncii.

2.3. Discriminarea în acces la bunuri și servicii disponibile publicului

Din totalul deciziilor de constatare emise în anul 2024, accesului la bunuri și servicii disponibile publicului îi revin 22%, cu o ușoară diminuare față de 2023, când această cotă reprezenta 30%.

În rândul criteriilor în baza cărora au avut loc cele mai multe fapte de discriminare este dizabilitatea, urmată de criteriul de limbă.

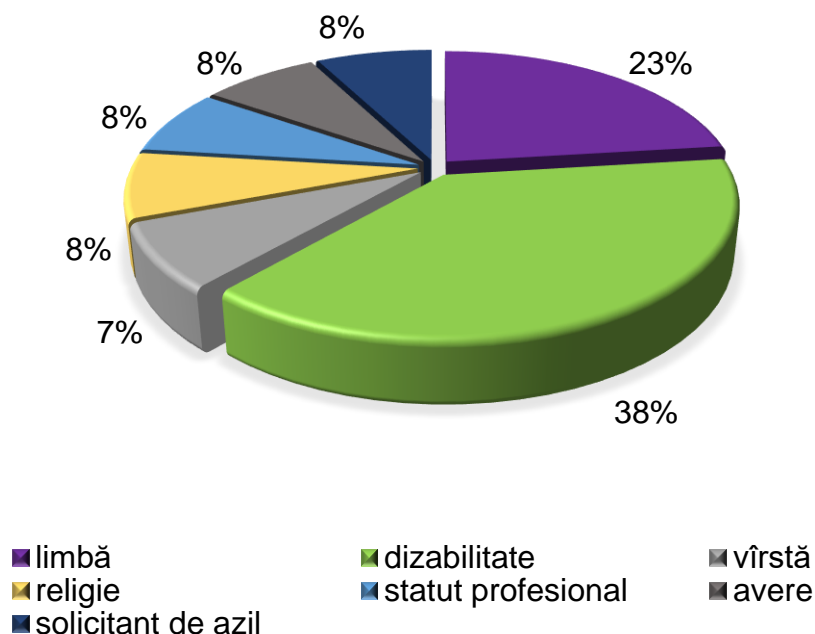


Diagrama nr.15 Criteriile protejate din perspectiva deciziilor de constatare în acces la bunuri și servicii disponibile publicului

Aspectele constatate din plîngerile depuse scot în evidență probleme privind:

- inaccesibilitatea obiectelor de menire socială;
- inaccesibilitatea mijloacelor de transport public;
- acordarea discriminatorie a facilităților;
- discriminarea la stabilirea prețului pentru pachetele de telefonie fixă;
- neindexarea pensiilor pentru vechime în muncă a procurorilor, care le-au fost stabilite în baza Legii cu privire la procuratură nr. 118/2003;
- neoferirea răspunsului în limba adresării;
- neoferirea tichetelor de masă pentru pacienții aflați în tratament antituberculos în condiții de ambulator, din cauza locului de domiciliu;
- discriminarea în acces la servicii de asistență medicală.

Inaccesibilitatea obiectelor de menire socială

În [cauza nr. 163/23⁵⁰](#), Consiliul a examinat situația în care o persoană încadrată în grad sever de dizabilitate, utilizatoare de scaun rulant, se confruntă cu inaccesibilitatea oficiilor poștale din localitatea în care domiciliază. Adresările multiple către ÎS „Poșta Moldovei” din anul 2016 până în prezent, cu privire la problema dată fiind ignorate de către instituție.

Aceeași problemă a fost semnalată și în [cauza nr.191/23⁵¹](#), când persoana cu dizabilitate, aflată în scaun rulant a invocat că nu a putut accesa serviciile Casei Teritoriale de Asigurări Sociale Ialoveni din cauza barierelor arhitecturale (trepte, prag). Aceasta a fost nevoită să solicite ajutor pentru a intra în clădire și pentru a utiliza toaleta, ceea ce reprezintă o încălcare a dreptului la autonomie și la acces egal la servicii.

Consiliul, menționează că accesibilitatea redusă sau lipsa acesteia constituie, pentru persoanele cu mobilitate redusă, o barieră pentru a trăi independent și pentru a participa pe deplin la toate aspectele vieții în condiții de egalitate cu ceilalți. Totodată, aceasta tergiversează incluziunea socială a acestor persoane.

În ambele cazuri Consiliul a decis că faptele constituie discriminare indirectă pe criteriu de dizabilitate în acces la servicii disponibile publicului.

Consiliul a prescris Casei Naționale de Asigurări Sociale:

- să asigure în anul 2024 reconstrucția accesului în clădire și amenajarea unui bloc sanitar accesibil pentru persoanele cu dizabilități la sediul Casei Teritoriale de Asigurări Sociale Ialoveni;
- să implementeze soluții tehnice care ar prezenta informații pe pagina web oficială cu privire la accesibilitatea oficiilor;
- să evalueze gradul de accesibilitate fizică, inclusiv a infrastructurii și blocurilor sanitare a tuturor Caselor Teritoriale de asigurări sociale;
- să estimeze costurile pentru asigurarea accesibilității mediului fizic;
- să elaboreze un plan de acțiuni îndreptat spre accesibilizare;
- să planifice resurse financiare pentru măsurile de accesibilizare necesare;
- să identifice și să implementeze măsuri de acomodare rezonabilă care ar putea fi puse în aplicare în situații particulare, până la asigurarea accesibilității și comunicarea acestora publicului, în

⁵⁰ [egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/163_23_decizie_constatare_votat.pdf](#)

⁵¹ [egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/191_23_decizie_constatare_votat.pdf](#)

mod corespunzător, prin amplasarea informației într-un loc accesibil și la vedere.

ÎS „Poșta Moldovei”:

- să asigure în anul 2024 accesibilitatea pentru persoanele cu dizabilități în oficiile poștale de locul de domiciliu al petiționarului;
- să evalueze gradul de accesibilitate fizică a oficiilor și unităților poștale;
- să elaboreze un plan de acțiuni îndreptat spre accesibilizare fizică a oficiilor și unităților poștale;
- să planifice resurse financiare pentru măsurile de accesibilizare necesare;
- să identifice și să implementeze măsuri de acomodare rezonabilă care ar putea fi puse în aplicare în situații particulare, până la asigurarea accesibilității depline și comunicarea acestora publicului, în mod corespunzător, prin amplasarea informației într-un loc accesibil și la vedere.

Inaccesibilitatea mijloacelor de transport public

Problema inaccesibilității transportului public, de asemenea, a fost raportată la Consiliu în perioada de referință. În [cauza nr. 193/23⁵²](#) petiționarul susținea că mijloacele de transport public pe care le utilizează din localitatea de domiciliu până la Chișinău nu sunt adaptate și nu au locuri amenajate pentru a asigura accesul persoanelor cu dizabilități locomotorii. Potrivit petiționarului, autoritățile publice nu întreprind măsurile necesare în vederea accesibilizării transporturilor publice pentru persoanele aflate în scaun rulant.

Consiliul, a stabilit că, la moment, serviciile prestate de operatorii de transport din domeniu sunt, practic, lipsite de accesibilitate. Nevoile persoanelor cu dizabilități nu sunt luate în considerație la emiterea autorizațiilor de transport rutier de persoane și nici la formarea programelor de transport rutier locale, raionale, interraionale și municipale, acțiuni care reprezintă o discriminare pe criteriul de dizabilitate.

Consiliul a decis că faptele constatate reprezintă discriminare indirectă a persoanelor cu dizabilități locomotorii în acces la serviciile de transport.

Consiliul a recomandat:

Ministerului Infrastructurii și Dezvoltării Regionale să înainteze propuneri de modificare a legislației pentru condiționarea obținerii și/sau prelungirii autorizației de transport rutier de persoane cu cerința deținerii de către operatorii de transport a cel puțin unui autovehicul, per

⁵² https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/193_23_decizie_constatare_votat.pdf

rută, adaptat/reutilat la necesitățile persoanelor cu dizabilități;

Agenției Naționale Transport Auto să asigure ca comisiile privind atribuirea prin concurs a serviciilor regulate de transport rutier să acorde prioritate întreprinzătorilor care dispun de mijloace de transport accesibile pentru persoanele cu dizabilități ale aparatului locomotor. Comisiile respective vor coordona programele de transport cu organul central de specialitate ca prin suprapunerea rutelor interurbane, să fie asigurat permanent în circulație cel puțin un mijloc de transport adaptat sau accesibil.

Acordarea discriminatorie a facilităților

Neacordarea, persoanelor care nu dețin IDNP, a compensațiilor la energie prevăzute de Regulamentul cu privire la atribuirea categoriilor de vulnerabilitate energetică și modul de stabilire și plată a compensațiilor pentru achitarea facturilor la energie și compensațiilor la energie sub formă de plată monetară a fost examinată de către Consiliu în [cauza nr. 135/24⁵³](#). Persoanele, care au renunțat la IDNP din motive religioase, nu au beneficiat la timp de compensații pentru energia electrică în sezonul rece 2023-2024, din cauza lipsei unui mecanism adecvat de verificare a veniturilor.

Consiliul a constatat discriminare directă pe criteriul de convingeri religioase, manifestată prin imposibilitatea de a beneficia de compensații la energie din cauza lipsei IDNP-ului.

De menționat că, circumstanțele discriminatorii constatate de către Consiliu au fost ulterior remediate prin realizarea anchetelor sociale și transmiterea listei pentru plățile compensatorii la energie deținătorilor de buletine de identitate provizorii, pentru perioada 2023-2024. La data de 15 noiembrie 2024, Ministerul Muncii și Protecției Sociale a comunicat că listele pentru plățile compensațiilor sub formă de plată monetară a deținătorilor de buletine provizorii au fost transmise spre achitare către CNAS, iar petiționarele au confirmat achitarea retroactivă a compensațiilor sub formă de plată monetară pentru sezonul rece 2023 – 2024.

Discriminarea la stabilirea prețului pentru pachetele de telefonie fixă

AO „Societatea protecției drepturilor invalizilor și veteranilor – Echitatea”, prin plângerea depusă la Consiliu ([cauza nr. 149/24⁵⁴](#)) a contestat majorarea tarifului lunar pentru serviciile de telefonie fixă oferite de Moldtelecom, susținând că, pentru pensionari și persoanele cu dizabilități, acesta a crescut de 6,6 ori – de la 6 la 40 de lei, fără a fi acordate careva facilități pentru categoriile de persoane vizate.

Consiliul a subliniat că majorarea tarifului respectiv are un impact major negativ în special asupra acelor persoane ale căror venituri sunt constituite preponderent din prestații

⁵³ egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/135_24_Decizie_constatare_votat.pdf

⁵⁴ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/149_24_Decizie_constatare_votat-2.pdf

sociale. Analizând datele statistice oficiale privind numărul beneficiarilor și mărimea prestațiilor sociale⁵⁵, Consiliul a stabilit că 18 529 persoane care au atins vârsta de pensionare și 48 830 persoane cu dizabilități beneficiau de alocații, cuantumul cărora este mai mic decât valoarea medie a minimumului de existență stabilit pe țară.

Astfel, deoarece aceste categorii de persoane dispun de venituri inferioare pragului de sărăcie stabilit, care nu le permit asigurarea necesităților de bază minime pentru existență, Consiliul a apreciat drept incontestabil faptul că majorarea tarifelor la serviciile de telefonie fixă, fără instituirea anumitor reduceri sau facilități, afectează disproporționat grupurile menționate mai sus și în lipsa unei justificări obiective și rezonabile, constituie discriminare indirectă pe criteriile de vârstă, dizabilitate și avere în acces la servicii disponibile publicului.

Consiliul a recomandat, S.A. „Moldtelecom” și Consiliului de Administrație al ANRCETI să instituie facilități sau reduceri la tariful abonamentului lunar de telefonie fixă pentru persoanele vârstnice și persoanele cu dizabilități, care beneficiază de pensii și alocații sociale de stat în cuantum mai mic decât valoarea medie a minimumului de existență stabilit pe țară pentru semestrul I 2024 (2 926,0 lei).

Neindexarea pensiilor pentru vechime în muncă a procurorilor, care le-au fost stabilite în baza Legii cu privire la procuratură nr. 118/2003

În [cauza nr. 75/24⁵⁶](#), petiționarul, fost procuror și beneficiar al unei pensii pentru vechime în muncă, a susținut că, deși în urma unei decizii judecătorești definitive, CNAS a fost obligată să-i recalculeze pensia, aceasta a refuzat să indexeze pensia, așa cum beneficiază alte categorii de pensionari (vameși, judecători).

Consiliul a constatat că mecanismul de recalculare a pensiilor pentru vechime în muncă a procurorilor și judecătorilor, în dependență de majorarea salariului lunar al procurorilor și judecătorilor în exercițiu, a fost substituit prin indexarea acestor prestații sociale în condițiile Legii nr. 156/1998. Drept urmare, Consiliul stabilește că atât procurorii, cât și judecătorii odată cu intrarea în vigoare a prevederilor Legii nr. 37/2020, aveau dreptul la indexarea pensiilor pentru vechime în muncă. Dat fiind faptul că petiționarul avea pensia pentru vechime în muncă stabilită până la 01 ianuarie 2018, acest lucru se răsfrânge și asupra lui.

Consiliul a decis că tratamentul discriminatoriu invocat de petiționar a fost generat de criteriul de statut profesional și a prescris CNAS indexarea pensiei petiționarului începând cu data apariției acestui drept.

Consiliul a recomandat Ministerului Muncii și Protecției Sociale includerea în Hotărârea de Guvern cu privire la

⁵⁵ La 01 ianuarie 2024.

⁵⁶ egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/75_24_Decizie_constatare_votat-1.pdf

indexarea și majorarea prestațiilor sociale, care va fi aprobată în 2025, în lista prestațiilor ce urmează a fi indexate și pensiile stabilite în baza Legii cu privire la procuratură.

Neoferirea răspunsului în limba adresării

Deși, persoanele, aparținând minorităților naționale, au dreptul de a se adresa în instituțiile publice, oral și în scris, în limba română sau rusă și de a primi răspuns în limba în care au formulat adresarea, în conformitate cu prevederile art. 12 alin. (1) din Legea nr. 382/2001 cu privire la drepturile persoanelor aparținând minorităților naționale și statutul juridic al organizațiilor lor, în practică aceste reglementări adesea sunt încălcate.

În [cauza nr. 150/24⁵⁷](#) Consiliul a examinat plângerea unui deținut care a cerut Uniunii Avocaților din Republica Moldova să tragă la răspundere disciplinară un avocat. Deținutul, de origine găgăuză, a solicitat ca răspunsul să fie oferit în limba rusă, deoarece nu cunoaște limba română. Petiționarul a susținut că a primit de la Uniunea Avocaților răspunsul perfectat în limba română, fiindu-i, astfel, încălcat dreptul de a primi răspunsul în limba adresării la plângerea depusă în limba rusă.

În ambele cazuri Consiliul a constatat discriminare directă pe criteriul de limbă.

Consiliul a recomandat administrației penitenciarului să asigure posibilități de aducere a documentelor la cunoștința condamnaților în limba pe care o înțeleg.

Consiliul a recomandat Uniunii Avocaților să identifice mecanisme și mijloace necesare pentru a asigura respectarea dreptului de a primi răspuns în limba adresării pentru solicitările parvenite în limba rusă, pentru prevenirea situațiilor similare pe viitor.

În [cauza nr. 27/24⁵⁸](#) petiționarul susținea că s-a adresat repetat către ÎMGFL nr. 16 în procedura falimentului și Direcția Generală Locativ-Comunală și Amenajare din cadrul Consiliului municipal Chișinău, cu cereri/solicitări în scris perfectate în limba rusă, solicitând ca răspunsurile să-i fie oferite în limba rusă, însă de fiecare dată a recepționat răspunsuri în limba română.

La același subiect, în [cauza nr. 117/24⁵⁹](#), Consiliul a examinat acțiunile Casei Naționale de Asigurări Sociale (CNAS) în raport cu petiționara care a primit răspuns în limba română la problemele abordate de aceasta în timpul unei audiențe, desfășurată în limba rusă la sediul CNAS. Petiționara a susținut că nu cunoaște limba română și respectiv nu înțelege ce i s-a comunicat în răspunsul recepționat de la reclamată.

⁵⁷ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/150_24_decizie_constatare_votat.pdf

⁵⁸ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/27_24_decizie_constatare_votat.pdf

⁵⁹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/117_24_decizie_constatare_votat.pdf

Consiliul consideră că instituțiile publice au omis să asigure realizarea obligației pozitive a statului, de a asigura exercitarea dreptului de a folosi limba minoritară în procesul de interacționare.

Astfel, Consiliul a decis că faptele constatate reprezintă discriminare directă pe criteriul de limbă în exercitarea dreptului de a primi răspuns în limba adresării.

Consiliul a prescris ÎMGFL nr. 16, în procedura falimentului și Direcției Generale Locativ-Comunală și Amenajare a Consiliului mun. Chișinău să ofere petiționarului traducerea în limba rusă a răspunsurilor expediate în limba română către acesta.

Consiliul a recomandat Direcției Generale Locativ-Comunală și Amenajare a Consiliului mun. Chișinău și ÎMGFL nr. 16 în procedura falimentului:

- să aducă la cunoștința tuturor angajaților săi conținutul Deciziei Consiliului;
- să includă în programele de instruire ale angajaților săi subiectul oferirii răspunsurilor persoanelor aparținând minorităților naționale oral și în scris în limba adresării;
- să identifice soluții de ordin administrativ pentru a garanta persoanelor aparținând minorităților naționale exercitarea efectivă a dreptului de a primi răspuns în limba în care a fost formulată adresarea (contractarea serviciilor de traducere, angajarea personalului, inclusiv din rândul minorităților naționale, care posedă și limba rusă, dar și alte limbi ale minorităților naționale din Republica Moldova ș.a.).

Consiliul a recomandat Casei Naționale de Asigurări Sociale să identifice mecanisme și mijloace necesare pentru a asigura respectarea dreptului de a primi răspuns în limba adresării pentru solicitările parvenite în limba rusă.

Neoferirea tichetelor de masă pentru pacienții aflați în tratament antituberculos în condiții de ambulator

Consiliul a fost sesizat în [cauza nr. 195/23](#) cu privire la încălcarea drepturilor persoanelor din mun. Bălți, afectate de tuberculoză (TBC), care au fost private de dreptul de a primi tichete de alimentație din luna decembrie 2022 până în decembrie 2023, deși, conform legislației, persoanele afectate de TBC beneficiază de tichete de alimentație lunar.

Respectiv, aceștia au fost defavorizați, prin comparație cu pacienții aflați la evidența altor instituții medico-sanitare publice din alte localități în accesarea acestui beneficiu.

Consiliul a decis că pacienții aflați în tratamentul antituberculos în condiții de ambulator la IMSP SCM Bălți au fost discriminați în acces la tichete alimentare pe criteriul de domiciliu. Circumstanțele discriminatorii constatate au fost remediate prin adoptarea Regulamentului aprobat prin Ordinul MS/CNAM din 22.12.2023.

Consiliul a recomandat Ministerului Sănătății și Companiei Naționale de Asigurări în Medicină, în vederea monitorizării modului de implementare a Regulamentului cu privire la unele intervenții de creștere a aderenței la tratamentul tuberculozei în condiții de ambulator, aprobat prin Ordinul MS/CNAM nr. 1189/324-A din 22.12.2023 din perspectiva respectării standardelor nediscriminării:

- să solicite datele relevante de la instituțiile medico-sanitare publice și să analizeze gradul de oferire a produselor alimentare pacienților TBC prin raportare la numărul pacienților aflați la evidență, eventual, să cerceteze sistematic toate devierile și/sau impedimentele sesizate în legătură cu aplicarea acestor prevederi.
- să expedieze o notă analitică pe aceste aspecte către data de 15 februarie 2025.

Discriminarea în acces la servicii de asistență medicală pe criteriu de statut de solicitant de azil

În [cauza 194/24](#) o persoană, solicitant de azil cu drept de muncă în Republica Moldova, a invocat că, în calitate de angajat în țara noastră, achită primele de asigurare obligatorie de asistență medicală în formă de contribuție procentuală la salariu în aceleași condiții ca și ceilalți angajați, însă, în momentul survenirii riscului asigurat, nu a beneficiat de asistență medicală conform Programului unic al asigurării obligatorii de asistență medicală. Instituția medico-sanitară la care s-a adresat a refuzat să îl deservească, motivând că acesta nu figurează ca persoană asigurată. Astfel, petiționarul a fost nevoit să achite serviciile medicale de care a avut nevoie, iar absențele de la locul de muncă nu i-au fost justificate ca urmare a lipsei documentelor medicale necesare.

Consiliul a reținut că, deși primele de asigurare obligatorie de asistență medicală au fost reținute de angajator, solicitanții de azil sunt în imposibilitate să beneficieze de volumul integral de asistență medicală prevăzut de Programul unic al asigurării obligatorii de asistență medicală.

Consiliul a decis că faptele constatate reprezintă discriminare directă în accesul la servicii medicale.

Consiliul a hotărât că Serviciul Fiscal de Stat trebuie să restituie contribuțiile pentru asigurarea medicală reținute din salariul petiționarului în perioada 1 martie 2023 până la obținerea statutului de persoană asigurată.

Consiliul a recomandat Parlamentului să adopte proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (privind procedura de azil) nr. 350 din 28.11.2024, modificări legislative care vor alinia cadrul juridic național la standardele europene.

Astfel, urmare a modificării art. 9 alin. (1) din Legea nr. 1585/1998 cu privire la asigurarea obligatorie de asistență medicală, operate prin Legea nr. 297/2024 pentru modificarea unor acte normative (privind procedura de azil)⁶⁰ solicitanții de azil încadrați în muncă în Republica Moldova în baza unui contract individual de muncă, au calitatea de subiecți ai sistemului AOAM și respectiv, beneficiază de aceleași drepturi și obligații în domeniul asigurării obligatorii de asistență medicală ca și cetățenii Republicii Moldova.

2.4. Lezarea demnității

Din totalul deciziilor de constatare emise în anul 2024, domeniului lezarea demnității îi revin 17%, iar criteriile în baza cărora au avut loc faptele de discriminare țin de sex/gen/maternitate, orientare sexuală, vârstă, religie, statut profesional identitate de gen și statut social.

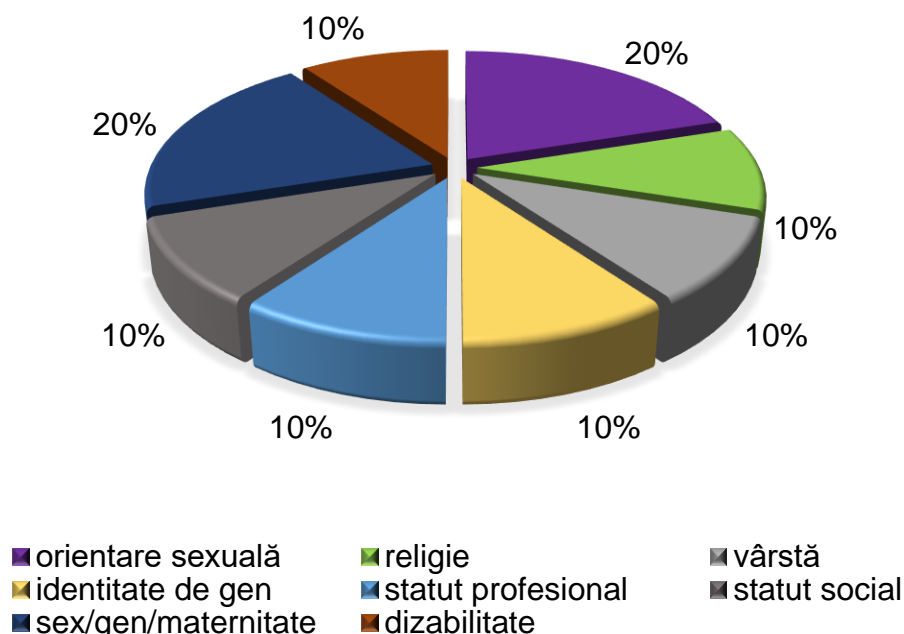


Diagrama nr.16 Criteriile protejate din perspectiva deciziilor de constatare în domeniul lezarea demnității

⁶⁰ Adoptată la 26 decembrie 2024.

Aspectele invocate în plângerile examinate scot în evidență aspecte privind:

- impunerea repetată de a prezenta legitimația de beneficiar al prestațiilor sociale și de a achita taxa de călătorie;
- hărțuirea unei angajate a poliției;
- hărțuirea unui consilier local pe criteriul convingerilor religioase;
- lezarea demnității prin prezentarea sexistă a unui defileu de modă;
- exprimări ofensatoare și îndemnuri la discriminarea persoanelor care aparțin comunității LGBTQI+.

Impunerea repetată de a prezenta legitimația de beneficiar al prestațiilor sociale și de achita taxa de călătorie

Consiliul a examinat, în cauza 96/24⁶¹, plângerea unui părinte care a acuzat taxatoarea unui autobus că ar fi aplicat, în momentul unei călătorii, presiune psihologică asupra fiicei sale, beneficiară de prestație socială, manifestată prin solicitarea fotografiei în legitimația deținută de către fiică, act care nu prevede fotografia, precum și o solicitare repetată de a prezenta legitimația în prezența unor tineri, cunoscuți ai fiicei petiționarei. Aceasta a menționat că fiica sa a trăit un sentiment de umilință, deoarece ea încearcă, din motive evidente, să ascundă informația despre dizabilitatea ei față de prieteni și cunoscuți. Date fiind aceste circumstanțe, fiica sa a refuzat să prezinte repetat legitimația și, sub presiunea psihologică a taxatoarei, a achitat taxa de călătorie. Experiența dată a cauzat suferințe morale și a dus la starea de depresie a tinerei, afectându-i activitățile sociale și cauzându-i necesități de tratament.

Consiliul a calificat acțiunile taxatoarei ca fiind comportamente nedorite, creând un mediu intimidant și umilitor și a stabilit că aceste fapte reprezintă hărțuire la furnizarea serviciilor de transport.

Consiliul a recomandat ÎM „Parcul urban de autobuze”:

- să prezinte scuze în scris fetei, în vederea remedierii situației discriminatorii;
- să aducă la cunoștința tuturor taxatorilor angajați decizia și să organizeze activități de instruire în domeniul prevenirii discriminării pentru a nu admite fapte similare pe viitor;
- să elaboreze o instrucțiune metodologică în vederea prevenirii situațiilor discriminatorii, destinată echipajelor (șofer, taxator) care sunt antrenate în prestarea serviciilor de transport public;
- să înainteze Casei Naționale de Asigurări Sociale și Ministerului Muncii și Protecției Sociale propunerea de a modifica modelul legitimației beneficiarului de prestații sociale cu introducerea fotografiei

⁶¹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/96_24_Decizie_constatare_votat.pdf

beneficiarului (pentru toți beneficiarii sau doar pentru beneficiarii minori).

Hărțuirea unei angajate a poliției

În [cauza 139/24](#)⁶² Consiliul a analizat plângerea unei angajate a Ministerului Afacerilor Interne, care a acuzat hărțuire din partea taxatorului de troleibuz. Aceasta a relatat că taxatorul a avut un comportament inadecvat în urma prezentării legitimației de serviciu, cerând în mod repetat să o vadă, fără a oferi un motiv rezonabil. Petiționara a subliniat că taxatorul a utilizat o expresie depreciativă, sugerând că a mai întâlnit alte „polițiște de acest fel”, demonstrând astfel o atitudine discriminatorie față de ea, ca femeie și polițiștă. De asemenea, petiționara a menționat că taxatorul s-a apropiat de ea, ignorând ceilalți pasageri, ceea ce a creat un mediu intimidant.

Consiliul a concluzionat că comportamentul taxatorului a fost nedorit, creând un mediu umilitor și ofensator și lezând demnitatea petiționarei. Acțiunile taxatorului au fost considerate hărțuire pe criteriu de sex și statut profesional, deoarece au fost determinate exclusiv de faptul că petiționara este o persoană de sex feminin și deține statutul profesional de polițiștă.

Consiliul a recomandat reclamatului să se abțină pe viitor de la acțiuni similare, precum și de la orice alte comportamente discriminatorii în raport cu călătorii, iar în exercitarea atribuțiilor să respecte fișa postului.

Întreprinderii municipale „Regia Transport Electric”:

- să completeze Regulamentul intern al unității cu norme privind respectarea principiului nediscriminării, asigurarea măsurilor de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale și a oricărei alte forme de lezare a demnității în muncă, în conformitate cu art. 199 alin. (1) lit. b) din Codul muncii nr. 154/2003, cu aducerea la cunoștință angajaților a obligației respectării acestora în raporturile de muncă și în executarea atribuțiilor de funcție;
- să întocmească un plan de instruiți privind neadmiterea comportamentelor discriminatorii în raport cu călătorii, pentru angajații în funcția de taxator (conductor) și să îl pună în aplicare.

Hărțuirea unui consilier local pe criteriul convingerilor religioase

În [cauza nr. 51/24](#)⁶³ Consiliul a examinat plângerea unui fost consilier local în care a informat că o dată cu sfârșitul mandatului după alegerile locale generale din 2023, a solicitat achitarea indemnizației de consilier, fiind unicul care a solicitat această plată.

⁶² https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/139_24_Decizie_constatare_votat.pdf

⁶³ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/51_24_Decizie_constatare_votat.pdf

Pentru a achita indemnizația, primarul a distribuit pe rețelele sociale, prin sat, magazine, instituții publice, boluri solicitând de la cetățenii satului colectări financiare. De asemenea, apelurile primarului făceau referire directă la religia petiționarului, afectându-i demnitatea ca reprezentant al comunității baptiste din localitate. În același stil, primarul folosea slogane și în cadrul campaniei din 2023 când îndemna electoratul „să nu dăm satul în mâna bapțiștilor”.

Consiliul a constatat că acțiunile primarului au creat un mediu umilitor și ofensator pentru petiționar și că aceste acțiuni au fost orientate împotriva confesiunii baptiste pe care acesta o reprezintă.

Consiliul a decis că faptele examinate reprezintă hărțuire pe criteriul de statut social și religie și a decis, sancționarea reclamatului pentru acțiunile sale. Totodată, pentru că în timpul ședinței de audieri pe cauza dată, reclamatul a avut un comportament inacceptabil, manifestând o atitudine nepoliticoasă și lipsită de respect, refuzând să participe la ședință și să furnizeze informații relevante în legătură cu cazul aflat în examinare, Consiliul a decis întocmirea unui proces-verbal contravențional privind împiedicarea activității Consiliului.

Consiliul a recomandat reclamatului neadmiterea pe viitor a acțiunilor de discriminare împotriva consilierilor locali, membri ai confesiunilor religioase.

Lezarea demnității prin prezentarea sexistă a unui defileu de modă

În [cauza nr. 68/23](#)⁶⁴ Consiliul a examinat plângerea unei petiționare care a contestat conceptul unui defileu de modă în care bărbații și femeile erau reprezentați diferit, prezentând femeia ca un obiect sexual. Petiționara a observat că toate femeile erau în lenjerie intimă transparentă, în timp ce bărbații purtau costume, iar femeile aveau fețele acoperite cu măști. Ea a considerat că această prezentare este inadecvată și contribuie la promovarea stereotipurilor negative în privința femeilor.

Analizând materiale cauzei, Consiliul a concluzionat că evenimentul promovează un comportament ofensator, lezează demnitatea femeilor și subminează egalitatea de gen, evidențiind inegalitățile în rolurile de gen. Reprezentarea femeilor dezbrăcate lângă bărbați îmbrăcați la costum accentuează această inegalitate.

Consiliul a decis că faptele constatate constituie hărțuire pe criteriu de gen.

Consiliul a recomandat reclamațiilor să înlăture toate imaginile care reflectă evenimentul disputat atât din spațiile fizice (magazine, panouri publicitare, etc), cât și cele virtuale pe care le gestionează (rețele de socializare), iar în vederea evitării pe viitor a faptelor similare, să fie mai prudenți la conceptualizarea

⁶⁴ egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/68_23_decizie_constatare_votat.pdf

evenimentelor axându-se pe respectarea și promovarea egalității de gen.

Exprimări ofensatoare și îndemnuri la discriminarea persoanelor care aparțin comunității LGBTQI+

În cauzele [nr. 87/23⁶⁵](#), [nr. 207/23⁶⁶](#) și [nr. 54/23⁶⁷](#) Consiliul a evaluat declarațiile unor persoane, expuse fie în cadrul unor emisiuni online, fie în cadrul unor materiale preluate și diseminate ulterior de sursele mass-media sau rețele de socializare prin care au fost exprimate idei homofobe față de comunitatea LGBTQI+. Consiliul consideră că, în condițiile unui nivel de acceptare extrem de scăzut față de comunitatea LGBTQI+, asemenea declarații, dincolo de faptul că lezează demnitatea persoanelor vizate, nu pot avea decât efecte nocive și periculoase pentru întreaga societate ducând la ură și violență față de acestea.

Cercetând circumstanțele cauzelor, Consiliul a calificat afirmațiile drept total inadmisibile într-o societate democratică, constatând instigare la discriminare pe criteriul orientării sexuale și a identității de gen.

Consiliul a recomandat reclamațiilor:

- să aducă scuze publice față de comunitatea LGBTQI+ prin aceiași modalitate, prin care a fost diseminat discursul;
- să fie șterse interviurile, postările, din spațiul web al Întreprinderii Unitate Federală de Stat Agenția Internațională de Știri „ROSSYA SEGODNYA” Moscova, sucursala Chișinău, și de pe paginile rețelelor de socializare;
- să se abțină de la articole/știri sau declarații care lezează demnitatea persoanelor pe criteriul identității de gen;
- să completeze politica redacțională cu prevederi care interzic instigarea la discriminare în materialele publicate;
- să informeze angajații despre completările la politica redacțională.

2.5. Discriminarea în domeniul educației

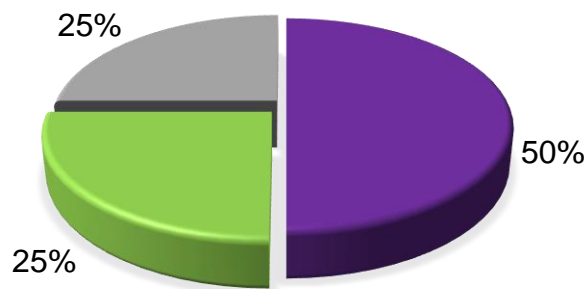
Deși în anul 2023 domeniul educației a fost unul în care nu au fost constatate cazuri de discriminare, acesta a revenit în atenția Consiliului în anul 2024, cu 7% din totalul deciziilor de constatare emise în această perioadă.

⁶⁵ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/87_23_Decizie_constatare_votat.pdf

⁶⁶ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/207_23_decizie_constatare_votat.pdf

⁶⁷ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/54_23_decizie_constatare_votat.pdf

Discriminarea a avut loc în baza criteriilor de modalitate de finanțare a studiilor, limbă și stare de sănătate.



■ modalități de finanțare a studiilor ■ limbă ■ stare de sănătate

Diagrama nr.17 Criteriile protejate din perspectiva deciziilor de constatare în domeniul educației

Aspectele invocate în plângerile examinate scot în evidență probleme privind:

- neformarea claselor cu predare în limba rusă, ca urmare a reorganizării prin absorbție a gimnaziului cu predare în limba rusă;
- calculul discriminator al cheltuielilor pentru instruire;
- refuzul de a prelungi contractul de studii al copilului și hărțuirea acestuia.

Neformarea claselor cu predare în limba rusă ca urmare a reorganizării prin absorbție a gimnaziului cu predare în limba rusă

În [cauza nr. 108/24⁶⁸](#), Consiliul a examinat plângerea unor petiționari privind reorganizarea gimnaziului cu predare în limba rusă din localitatea în care trăiesc, prin fuzionarea acestuia cu o instituție de învățământ cu predare în limba română din altă localitate, fără o coordonare prealabilă cu părinții. Petiționarii consideră că asemenea acțiuni vor avea drept consecință pierderea oricărei posibilități a elevilor de a studia în limba maternă și de a se dezvolta armonios.

Consiliul a reținut faptul că, urmare a reorganizării gimnaziului cu predare în limba rusă, reclamații, la solicitarea petiționarilor, nu au format clasele a I-III-a cu predare în limba maternă (rusă), elevii claselor a II-a și a III-a fiind absorbiți de clasele cu predare în limba română, iar clasa I-a nefiind de fapt creată, astfel elevii claselor a I-III-a fiind dezavantajați. Consiliul a considerat că în situația dată, elevii petiționarilor pot fi comparați cu alți elevi din gimnaziul în care au posibilitatea să facă studiile în limba maternă (română).

Consiliul a constatat discriminare în procesul educațional pe criteriul de limbă.

Consiliul a recomandat Consiliului raional Ialoveni și Direcției Generale Educație Ialoveni să asigure

⁶⁸ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/108_24_Decizie_constatare_votat.pdf

formarea claselor cu predare în limba rusă pentru elevii doritori din gimnaziul cu predare în limba rusă, pentru prevenirea situațiilor similare pe viitor.

Calculul discriminator al cheltuielilor pentru instruire

Consiliul a examinat în [cauza nr. 90/24⁶⁹](#) plângerea unei foste studente a Academiei de Muzică, Teatru și Arte Plastice care, după promovarea primului an de studii prin contract, urmare a reușitei academice și la cererea ei, a fost transferată la studii cu finanțare de la bugetul de stat. Ulterior, din motive personale, petiționara a solicitat să fie exmatriculată. Urmare a acestei acțiuni dânsa a fost somată să restituie la bugetul de stat suma de 12.636,80 lei. De menționat că, în corespundere cu Contractul-tip, anexă la Hotărârea Guvernului nr. 923/2001, o astfel de hotărâre de a restitui cheltuielile de studii vizează doar tinerii specialiști nu și studenții exmatriculați, mai ales în lipsa unui contract semnat între părți care ar reglementa acest lucru. Petiționara a solicitat ca suma de restituit să fie calculată pe baza taxei de studii pentru un an academic, propunând să returneze doar suma corespunzătoare perioadei studiate (1 lună și 19 zile), respectiv 3.387,10 lei, nu suma inițială solicitată.

Consiliul a recomandat Academiei de Muzică, Teatru și Arte Plastice să adopte o metodologie transparentă și unitară de calcul al cheltuielilor pentru instruire, care să fie aplicabilă în mod egal tuturor studenților, indiferent de modalitatea de finanțare, asigurând astfel echitatea în cazul exmatriculării.

Similar cazului relatat supra, în [cauza 205/22⁷⁰](#), Consiliul a analizat plângerea unui fost student al Instituției Publice „Centrul de Excelență în Energetică și Electronică”, exmatriculat la cererea sa. Ca urmare, instituția a solicitat prin instanță restituirea sumei de 44.120 lei de la student, motivând că, conform contractului, în cazul exmatriculării sau al neprezentării la locul de muncă, studentul trebuie să restituie cheltuielile de instruire. Și aici petiționarul a considerat că există discriminare între studenții înregistrați pe baza contractului și cei care studiază din contul bugetului de stat, deoarece suma solicitată de instituție este mult mai mare.

Consiliul a reținut că taxa de instruire pentru studenții ce își fac studiile pe bază de contract, este mult mai mică decât suma calculată pentru instruirea studenților ce își fac studiile din contul bugetului de stat, deși programul de studii este similar. Totodată, Hotărârea Guvernului nr. 923/2001 prevede că cheltuielile pentru instruire urmau a fi calculate în baza unei Metodologii de restituire la bugetul de stat a cheltuielilor pentru instruire, care urma să fie aprobată de Guvern, dar nu în baza Regulamentului privind finanțarea în bază de cost per elev a instituțiilor publice de învățământ profesional tehnic, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1077/2016 precum au fost calculate de către reclamat. Totodată, Consiliul a stabilit că Guvernul nu a aprobat Metodologia de restituire

⁶⁹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/90_24_Decizie_constatare_votat-1.pdf

⁷⁰ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/205_22_Decizie_constatare_votat.pdf

la bugetul de stat a cheltuielilor pentru instruire. Mai mult decât atât, Consiliul a observat că, odată cu intrarea în vigoare la 21.06.2024 a modificărilor la Hotărârea Guvernului nr. 923/2001, statul a renunțat la obligația de a plasa în câmpul muncii absolvenții instituțiilor de învățământ profesional tehnic postsecundar și postsecundar nonterțiar de stat. Drept urmare, elevii/studentii din aceste instituții de învățământ nu mai au obligația de a restitui cheltuielile pentru instruire.

Consiliul a concluzionat că suma pe care studentul trebuie să o restituie, trebuie să fie transparentă și comunicată în momentul înmatriculării sau transferului la finanțarea bugetară. Consiliul a subliniat că obligarea studenților bugetari să restituie sume mari în cazul exmatriculării creează inechitate, punându-i într-o situație dezavantajoasă față de colegii care finanțează studiile din surse proprii.

Consiliul a decis că aceste acțiuni reprezintă discriminare directă la calcularea și încasarea cheltuielilor pentru instruire pe criteriul modalității de finanțare a studiilor.

Refuzul de a prelungi contractul de studii al copilului și hărțuirea acestuia

Consiliul a examinat în [cauza nr. 46/24](#)⁷¹ plângerea unui părinte a cărui copil cu dizabilitate a fost discriminat la liceu, după ce doi frați au început să exercite presiuni asupra lui, reproșând că acesta pune întrebări profesorilor. Părintele a invocat și acțiuni de bullying la care a fost supus fiul său și a menționat că alți părinți au semnat o cerere de excludere a copilului din clasă. Ulterior, administrația a refuzat să prelungească contractul de studii pentru clasa a 9-a, sugerând transferul copilului la o altă instituție.

Consiliul a concluzionat că refuzul administrației liceului de a-i prelungi contractul de studii constituie discriminare directă pe criteriul stării de sănătate și că acțiunile școlii reprezintă hărțuire în domeniul educației. Această situație riscă să afecteze grav integrarea copiilor cu dizabilități în comunitate și oportunitățile lor egale la educație.

Consiliul a recomandat reclamatei:

- să dispună organizarea unei sesiuni de instruire în domeniul nediscriminării în special pentru educarea și sporirea capacităților cadrelor didactice în domeniul educației incluzive, cu accent pentru incluziunea copiilor despre care se presupune că au probleme de integrare în grup;
- să elaboreze un regulament intern în vederea prevenirii situațiilor discriminatorii în prestarea serviciilor cu caracter educativ.

Totodată, ținem să menționăm că, pe parcursul anului 2024 a continuat activitatea de examinare a proiectelor de manuale școlare privind corespunderea acestora standardelor egalității și nediscriminării (peste 40 la număr). Acestea se referă la materiile: biologie (cl. 9, 12), chimie (cl. 12), educația moral-spirituală (cl. 3, 4), educația tehnologică (cl. 5, 6, 7, 8, 9), educație muzicală (cl. 6, 7, 8), fizică (cl. 8), geografie (cl. 8, 9), istoria (cl. 8, 10),

⁷¹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/46_24_Decizie_constatare_votat.pdf

limba bulgară (cl. 8, 9), limba engleză (cl. 5, 6, 8, 9, 10), limba franceză (cl. 5, 8), limba găgăuză (cl. 5), limba română (cl. 9 – pentru școli cu predare în limba rusă), limba română (cl. 8, 9, 10 – pentru școli cu predare în limba română), limba rusă (cl. 4 – pentru școli cu predare în limba rusă), limba rusă (cl. 8 – pentru școli cu predare în limba română), limba ucraineană (cl. 4, 6, 7, 8, 9), matematică (cl. 9).

Pentru adaptarea acestor proiecte de manuale la standardele egalității și nediscriminării expertul delegat din partea Consiliului pentru egalitate în cadrul Consiliului Național pentru Aprobarea Manualelor, împreună cu voluntari, reprezentanții societății civile activi în domeniul drepturilor omului, au formulat peste 500 recomandări care se referă la: eliminarea din conținutul manualelor școlare a textelor, imaginilor și itemilor care promovează violența, ura și bullying-ul, stereotipurile față de femei și bărbați, persoanele în etate și minorități naționale, precum și promovarea diversității, a egalității și a incluziunii persoanelor din grupurile menționate, inclusiv cele cu dizabilități. Cele mai multe dintre acestea au fost acceptate de Consiliul Național pentru Aprobarea Manualelor, fiind deja implementate și regăsindu-se deja în manualele școlare începând cu anul de studii 2024-2025.

2.6. Alte domenii

Din totalul deciziilor de constatare emise în perioada de referință, în cazul a 19% dintre acestea au fost stabilite acțiuni discriminatorii aferente altor domenii.

În 2024, criteriile în baza cărora a fost constatată fapta de discriminare în alte domenii sunt locul de trai/naștere, limba vorbită, cetățenia, statutul de deținut „umilit”, domiciliul bolnavului, durata detenției și statutul de părinte care locuiește separat de copil.

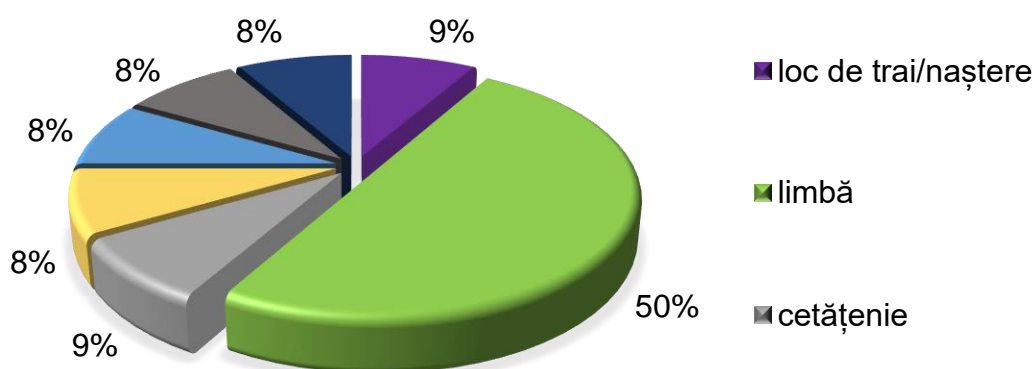


Diagrama nr.18 Criteriile protejate din perspectiva deciziilor de constatare în alte domenii

Aspectele invocate în plângerile examinate scot în evidență probleme privind:

- discriminarea persoanelor străine cu drept de ședere permanentă la înmatricularea mijloacelor de transport;
- repartizarea hranei din vase diferite pentru deținuții care aparțin castei „umilit”;

- lipsa mediatorului comunitar în localitățile unde există cerere și necesitate;
- deținerea condamnaților la detențiune pe viață într-un singur penitenciar;
- refuzul de a asigura serviciile interpretului în procesul de executare a pedepsei penale;
- refuzul admiterii la matinee și evenimente, organizate în cadrul grădiniței a părintelui care locuiește separat de copil;
- neacceptarea cererii de chemare în judecată din considerentul că este întocmită în limba rusă.

Discriminarea persoanelor străine cu drept de ședere permanentă la înmatricularea mijloacelor de transport

În [cauza nr. 178/23](#)⁷² a fost examinată plângerea unui cetățean străin cu drept de ședere permanentă în țara noastră care a invocat un tratament diferențiat aplicat la înmatricularea automobilelor persoanelor străine cu ședere permanentă prin comparație cu cei care dețin cetățenia țării, acestora fiindu-le emise plăcuțe de înmatriculare de culoare diferită. Acest lucru îi cauzează disconfort și mărește numărul situațiilor în care este oprit în trafic.

În procesul de examinare, Consiliul a decis că atribuirea formatului de culoare roșie pentru plăcuțele de înmatriculare pentru autovehiculele cetățenilor străini cu dreptul de ședere permanentă în Republica Moldova este o situație discriminatorie pe criteriul de cetățenie.

Consiliul a recomandat Agenției Servicii Publice și Ministerului Afacerilor Interne să instituie Comitetul tehnic pentru revizuirea standardului SM 122:2014 „Vehicule rutiere. Plăci de înmatriculare pentru autovehicule și remorci”, ținând cont de constatările Decizie nr. 178/23 din 30 mai 2024.

Repartizarea hranei din vase diferite pentru deținuții care aparțin castei „umilit”

În [cauza nr. 72/23](#)⁷³ Consiliul a examinat plângerea unui deținut care susține că hrana îi este repartizată din vase diferite pentru că este atribuit castei „umiliți”.

Examinând faptele reclamate, Consiliul a reținut că deținuții din detașamentul de deservire gospodărescă, după ce repartizează hrana către o parte din deținuți, în prezența angajatei penitenciarului, schimbă vesela (căldarea de culoare albastru deschis) pe alta (căldarea de culoare albastru închis) și oferă petiționarului mâncarea care se conține în ea. Conform probelor video, aceasta este o practică sistematică.

⁷² https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/178_23_decizie_constatare_votat.pdf

⁷³ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/72_23_decizie_constatare_votat-1.pdf

Consiliul a decis că faptele constatate reprezintă discriminare directă în mediul carceral pe criteriul de deținut „umilit”, notând că deținuții sunt privați de libertate, dar nu și de demnitatea lor umană. Tratarea diferită a deținuților în funcție de așa numitul statut informal al acestora contravine principiilor fundamentale ale drepturilor omului și ale statului de drept. Totodată, Consiliul a menționat că inacțiunea responsabililor reprezintă susținerea comportamentului discriminator.

Pentru prevenirea situațiilor similare pe viitor, Consiliul a recomandat administrației Penitenciarului în care deținutul își ispășește pedeapsa:

- să se abțină de la comiterea faptelor similare pe viitor;
- să aducă la cunoștința întregului efectiv despre constatările din Decizia Consiliului;
- să instruiască deținuții din cadrul detașamentului de deservire gospodărească cu privire la necesitatea respectării egalității și nediscriminării deținuților și să nu admită repartizarea discriminatorie a hranei, dar conform procedurilor interne sau conform ordinii cronologice a celulelor de detenție;
- să întreprindă acțiuni de asigurare tuturor deținuților a accesului și posibilității utilizării tuturor bunurilor și sau sălilor oferite pentru uzul deținuților.

Lipsa mediatorului comunitar în localitățile unde există cerere și necesitate

În [cauza nr. 101/24](#)⁷⁴ Asociația Națională a Mediatorilor Comunitari (ANMC) a acuzat conducerea Primăriei mun. Strășeni de tergiversarea intenționată a procesului de angajare a unui mediator comunitar.

Examinând dosarul, Consiliul a reținut că disputa pe marginea acestui caz, ține de normativul pentru instituirea unei unități de mediator comunitar (minim 100 persoane) informația oficială oferită de Biroului național de statistică, care la etapa elaborării și aprobării Statului de personal din cadrul Primăriei, indica că populația de etnie romă din orașul Strășeni constituia 22 de persoane. Pe de altă parte, petiționarul indică prezența a numărului suficient de persoane de etnie romă în mun. Strășeni, pentru instituirea funcției de mediator comunitar. Consiliul consideră că aplicarea ad litteram a acestor prevederi, fără a lua în considerare particularitățile culturale și sociale ale populației de etnie romă (reticența romilor de a se autoidentifica în recensăminte, având teama de stigmatizare și discriminare; lipsa actelor de identitate) ar limita posibilitățile instituirii funcției de mediator comunitar.

Consiliul a subliniat că autoritățile locale au obligația de a găsi soluții pentru a asigura accesul la serviciile de mediere comunitară, chiar și în situațiile în care datele oficiale nu sunt complete sau precise. Aplicarea rigidă a normelor în acest caz poate fi calificată ca un dezavantaj care afectează populația de etnie romă, iar lipsa mediatorului comunitar în

⁷⁴ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/101_24_Decizie_constatare_votat.pdf

localitățile unde există cerere și necesitate are efect discriminatoriu asupra populației de etnie romă.

Consiliul a recomandat:

- **reclamatei să inițieze un dialog deschis și cooperant cu autoritățile publice centrale, inclusiv cu populația de etnie romă din localitate pentru a evalua corect dimensiunea comunității și necesitățile acestora, pentru a implementa măsuri adecvate care să fie bazate pe nevoile reale ale acestora;**
- **Ministerului Educației și Cercetării și Agenției Relații Interetnice să colaboreze în vederea înaintării propunerilor de ajustare și/sau explicitare a normativului pentru un mediator comunitar (pct. 4 din HG nr.557/2013) pentru a permite flexibilitatea APL să acționeze în interesul comunității de etnie romă și bazat pe necesitățile reale ale acestora.**

Deținerea condamnaților la detențiune pe viață într-un singur penitenciar

În [cauza nr. 228/23](#)⁷⁵ petiționarul a contestat decizia de transfer și solicita mutarea sa la un alt penitenciar, motivul principal invocat fiind distanța semnificativă față de domiciliul familiei sale, ceea ce îi îngreunează vizitele și primirea de colete.

Consiliul a reținut că plasarea tuturor deținuților condamnați pe viață într-un singur penitenciar, indiferent de locul de domiciliu al familiei lor, încalcă dreptul la viața privată și de familie. Menținerea unei astfel de practici se bazează pe prevederile Ordinului ministrului justiției nr. 41/2023 cu privire la stabilirea tipurilor de instituții penitenciare, sectoarelor de detenție din cadrul acestora și capacității de cazare pentru fiecare instituție penitenciară, care contravin modificărilor operate prin Legea nr. 451/2023, la art. 205 alin. (1) și art. 257¹ din Codul de executare, în partea ceea ce ține de excluderea criteriului de separare a condamnaților la pedeapsa detențiunii pe viață de ceilalți condamnați.

Consiliul a constatat discriminare directă pe criteriul de durata detenției prin asociere cu locul de trai al membrilor familiei în realizarea dreptului la viață privată și de familie.

Consiliul a recomandat Ministerului Justiției ca împreună cu Administrația Națională a Penitenciarelor să modifice Ordinul nr. 41/2023, cu privire la instituirea sectoarelor de detenție pentru deținerea condamnaților la detențiune pe viață în cel puțin 4 penitenciare repartizare zonal (nord, centru sud), inclusiv unul în zona transnistreană și să asigure transferul condamnaților la detențiune pe viață în penitenciarele care vor fi cel mai aproape de localitatea de domiciliu sau altă localitate indicată de condamnat, asigurând

⁷⁵ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/228_23_decizie_constatare_votat.pdf

integrarea deținuților condamnați pe viață în populația închisorii generale.

Refuzul în a asigura serviciile interpretului în procesul de executare a pedepsei penale

În cauzele [nr. 159/23⁷⁶](#), [nr. 12/24⁷⁷](#) și [nr. 20/24⁷⁸](#) petiționarii au susținut că s-au adresat către administrația penitenciarelor în care își ispășesc pedeapsa pentru a le pune la dispoziție un interpret pentru a face cunoștință cu materialele dosarului. Refuzul administrației penitenciarului de a acorda interpret petiționarilor a creat impedimente ca aceștia să cunoască conținutul actelor din cadrul dosarului de executare în limba în care o înțeleg și din acest motiv nu a fost posibil realizarea eficientă a apărării.

Consiliul a recomandat:

- **membrilor comisiilor speciale organizate și desfășurate în cadrul Penitenciarului nr. 17- Rezina să asigure participarea interpretului pentru condamnați în limba pe care o înțeleg;**
- **Penitenciarului nr. 17-Rezina să asigure posibilități de aducere a documentelor la cunoștința condamnaților în limba pe care o înțeleg.**

În [cauza nr. 227/23⁷⁹](#) Consiliul a examinat plângerea unui deținut care, de asemenea, a reclamat că a fost supus unei percheziții corporale în penitenciar, iar procedurile au fost efectuate în limba română, pe care nu o cunoaște. Acesta a solicitat administrației penitenciarului un interpret în limba rusă, iar solicitarea i-a fost ignorată de către colaboratorii administrației penitenciarului. În același timp, nu a fost disponibilă traducerea materialului procesual, ceea ce determină faptul că materialele nu sunt prezentate într-o limbă posedată de către petiționar.

Examinând alegațiile părților, Consiliu a concluzionat că administrația penitenciarului unde petiționarul își ispășește pedeapsa a îngădit dreptul acestuia la realizarea apărării eficiente în cadrul procedurii de percheziție prin neasigurarea traducerii procesului-verbal de percheziție în limba rusă și neacordarea unui interpret, ceea ce reprezintă discriminare pe criteriul de limbă.

Consiliul, a recomandat, administrației Penitenciarului să asigure posibilități de aducere a documentelor la cunoștința condamnaților în limba pe care o înțeleg, pentru a preveni situații similare în viitor.

⁷⁶ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/159_23_decizie_constatare_votat.pdf

⁷⁷ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/12_24_decizie_constatare_votat.pdf

⁷⁸ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/20_24_decizie_constatare_votat.pdf

⁷⁹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/227_23_Decizie_constatare_votat.pdf

Refuzul admiterii la matinee și evenimente, organizate în cadrul grădiniței a părintelui care locuiește separat de copil

Consiliul a examinat în [cauza nr. 80/24⁸⁰](#) plângerea unui părinte (tată) care a invocat că i-a fost interzis, de către directoarea grădiniței să participe la matineele organizate pentru cei mici. Petiționarul a menționat că, printr-o hotărâre judecătorească, custodia copilului a fost stabilită astfel încât el să locuiască cu mama sa, care este și domiciliată în localitatea unde se află grădinița.

Consiliul a constatat că refuzul de a-i permite tatălui să participe la matinee se datorează faptului că locuiește separat de copilul său, faptă ce constituie discriminare directă pe criteriul de statut de părinte care locuiește separat de copil.

Consiliul, în vederea repunerii în drepturi a petiționarului, a recomandat reclamatei să asigure participarea petiționarului în educația copilului prin oferirea posibilității să participe la matineele și evenimentele organizate în cadrul grădiniței în care este vizat copilul său.

Neacceptarea cererii de chemare în judecată din considerentul că este întocmită în limba rusă

Această problemă a fost examinată în [cauza nr. 10/24⁸¹](#), deși Consiliul vine permanent cu recomandări în adresa Parlamentului de a identifica soluții de ordin legislativ, care ar preveni cazurile de refuz a examinării cererilor de chemare în judecată întocmite în limba rusă.

Legislația Republicii Moldova prevede că limba rusă are statut de limbă de comunicare interetnică, iar legile naționale permit adresarea în limba rusă în instituțiile publice. Consiliul a subliniat că Republica Moldova are obligații juridice internaționale de a asigura accesibilitatea lingvistică a justiției.

Examinând încheierea judecătorului, Consiliul a observat că cererea a fost respinsă exclusiv pe motivul depunerii în limba rusă, deși Codul administrativ nu prevede o astfel de cerință. Obligația de a traduce cererea în limba română impune un efort organizatoric și financiar nejustificat, generând inegalități în accesul la justiție.

Consiliul a constatat că neacceptarea cererilor în limba rusă și neasigurarea acomodării rezonabile a necesităților lingvistice constituie discriminare.

Consiliul a expediat decizia Parlamentului Republicii Moldova, inclusiv Comisiei drepturile omului și relații interetnice și Comisiei juridice numiri și imunități, pentru a identifica soluții de ordin legislativ în scopul prevenirii situațiilor similare pe viitor.

⁸⁰ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/80_24_decizie_constatare_votat.pdf

⁸¹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/10_24_decizie_constatare_votat.pdf

CAPITOLUL III. PROMOVAREA EGALITĂȚII

Unul dintre obiectivele Consiliului este de a promova egalitatea și nediscriminarea prin informarea populației cu privire la fenomenul discriminării și mecanismul național de protecție.

În acest context, în anul 2024 Consiliul pentru egalitate și-a intensificat eforturile de promovare a principiilor egalității și nediscriminării în toate sferele vieții sociale.

3.1. Activități de informare și sensibilizare

Un pilon fundamental în promovarea egalității și combaterea discriminării într-o societate modernă îl reprezintă activitățile de informare și sensibilizare. Acestea au rolul de a informa publicul larg cu privire la drepturile fundamentale ale omului, la principiile nediscriminării și egalității, la importanța respectării diversității în vederea creării unui mediu social mai echitabil și incluziv.

Scopul principal al activităților de informare și sensibilizare desfășurate de Consiliul pentru egalitate, este creșterea conștientizării publicului larg cu privire la fenomenul discriminării și la importanța promovării egalității de șanse. În vederea îndeplinirii cu succes a acestui scop, Consiliul colaborează strâns cu organizațiile non-guvernamentale de profil, ceea ce permite schimbul de informații și bune practici.

Începutul anului a debutat cu două sesiuni de informare organizate în parteneriat cu Institutul Drepturilor Omului, în cadrul proiectului „Accesul la servicii sociale și juridice pentru cei mai vulnerabili refugiați din Republica Moldova”, unde președintele Consiliului, Ian Feldman, a împărtășit din experiența și cazuistica Consiliului. Evenimentul a reunit, în total, 80 de refugiați ucraineni.



Sesiune de informare pentru refugiații ucraineni



În contextul marcării Zilei **ZERO DISCRIMINARE**, Consiliul a lansat o campanie de informare și sensibilizare în care s-a pus accent pe fenomenul discursului de ură în rândul populației de etnie romă, formele de manifestare ale acestuia și impactul la nivelul întregii societăți. Campania s-a desfășurat în perioada 1 martie – 8 aprilie, atunci când este marcată Ziua Internațională a Romilor.

Prin intermediul acestei inițiative, s-a urmărit crearea unui dialog deschis și constructiv, în

vederea promovării incluziunii și respectului pentru diversitate, astfel s-a reușit atingerea unui public divers, incluzând studenți, elevi și în special comunitatea romă.

O acțiune din cadrul aceleiași campanii, sub forma unei lecții publice, s-a desfășurat la 01 martie 2024 în cadrul Facultății de Jurnalism și Științe ale Comunicării a Universității de Studii Europe din Moldova (USEM) sub genericul: „**Fii vocal împotriva stereotipurilor**”.



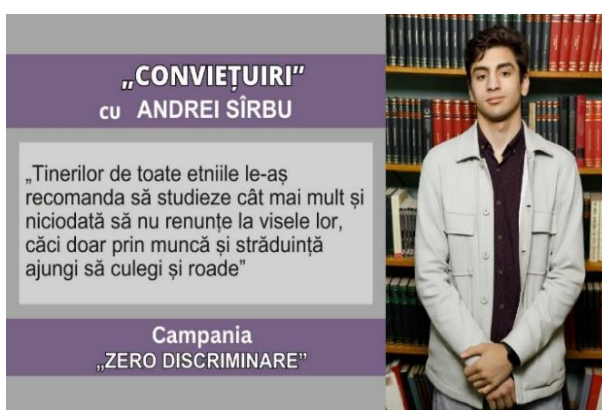
Facultatea de Jurnalism și Științe ale Comunicării



Liceul Teoretic Orizont, filiala Bălți

De asemenea, Campania „**Zero discriminare**” a ajuns și la Liceul Teoretic Orizont, filiala Bălți, cu o sesiune de informare dedicată – „Stereotipurilor față de romi”. Cei 57 de elevi din clasele a V-a IX-a au avut ocazia să participe la o discuție deschisă despre drepturile fundamentale, discriminarea bazată pe stereotipuri și cum își pot revendica dreptul la egalitate.

Formatorii le-au vorbit elevilor despre fenomenul discriminării și importanța combaterii acestuia prin promovarea înțelegerii, acceptării reciproce și a dialogului deschis. Scopul a fost de a descuraja atitudinile ostile între tineri, astfel încât relațiile dintre aceștia să fie bazate pe respect și nu pe violență sau ură.



În paralel, campania a continuat să inspire, aducând în prim-plan, istorii inedite, prin intermediul seriei de interviuri „Conviețuiri”. Interviurile cu tineri de etnie romă, au subliniat necesitatea de a combate stereotipurile și prejudecățile legate de persoanele de etnie romă și au încurajat, totodată copiii de etnie romă să-și descopere potențialul și să urmeze studii superioare.

La data de 2 iulie 2024, a fost demarată campania „Caravana Drepturilor Omului”, împreună cu Oficiul Avocatului Poporului, care a vizat promovarea drepturilor omului în trei regiuni ale Republicii Moldova (Cahul, Ungheni și Drochia), având ca obiectiv atât sensibilizarea populației cu privire la respectul pentru drepturile fundamentale, cât și întărirea legăturii dintre oameni și instituțiile care luptă pentru protecția acestor drepturi în comunitate.



Caravana Drepturilor Omului



În fiecare an, la nivel mondial, pe data de 16 noiembrie este marcată Ziua Internațională a Toleranței. În acest context, Consiliul a inițiat campania „Uniți prin toleranță”. Pe perioada implementării campaniei, au fost realizate evenimente care au avut drept scop promovarea diversității și toleranței.

Sesiuni de informare pentru studenții Academiei Militare și Forțelor Armate „Alexandru cel Bun”

În contextul campaniei „Uniți prin toleranță” au fost organizate sesiuni de instruire dedicate prevenirii și combaterii discriminării, pentru 60 de studenți, viitori militari, aceștia fiind încurajați să devină ambasadori ai toleranței și ai respectului pentru diversitate. Formatorii au urmărit, în cadrul sesiunilor de informare și colectarea de date, acumulate în baza unui sondaj, accentul fiind pus pe interpretarea conceptului de discriminare, consecințele acesteia, dar și pe ponderea victimelor și/sau a martorilor discriminării.

Astfel, fiind rugați să răspundă la întrebarea „*Considerați că în Republica Moldova există discriminare?*”, majoritatea celor chestionați au răspuns afirmativ (73,5%).



Colegiul Militar din cadrul Academiei Militare a Forțelor Armate „Alexandru cel Bun”

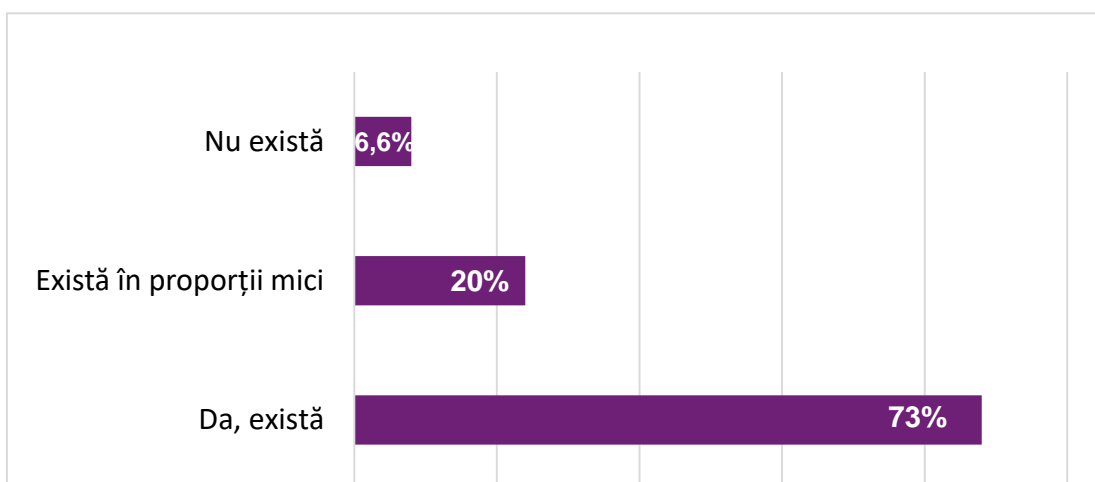


Diagrama nr.19 Opinia respondenților despre existența fenomenului de discriminare în Republica Moldova

Datele obținute în urma sondajului confirmă o incidență ridicată a discriminării, cu o proporție de 50% dintre participanți raportând că au fost victime ale acesteia, 18,3% au fost martori la astfel de evenimente, subliniind caracterul răspândit al fenomenului, iar 31,6% nu au raportat nici o experiență similară.

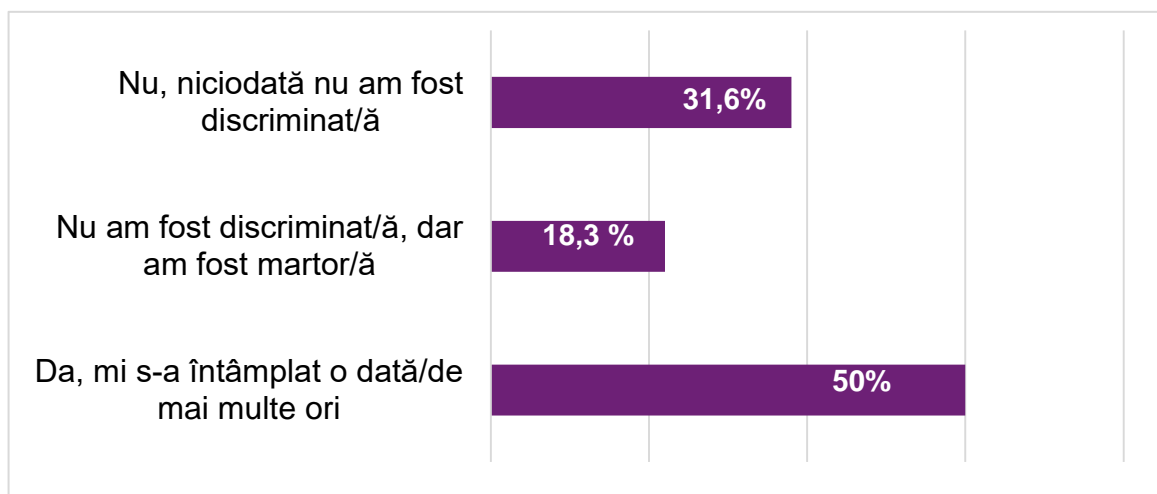


Diagrama nr.20 Distribuția răspunsurilor respondenților privind experiențele de discriminare

Concursul de fotografie cu genericul “Toleranța-valoarea care asigură egalitatea”

Campania „Uniți prin toleranță” a continuat cu [concurs de fotografie](#), dedicat promovării respectului, înțelegerii și diversității.

Participanții au reușit să reflecte toleranța prin lentila aparatului foto, surprinzând momentele de solidaritate, gesturi de sprijin sau frumusețea diversității culturale.



Sediul Consiliului pentru Egalitate

Toleranță și egalitate la radio și TV



Pentru a amplifica mesajul campaniei și a ajunge la un public cât mai larg, membrii Consiliului pentru egalitate au fost invitați să participe la emisiuni radio și TV, unde au discutat despre conceptele de egalitate și toleranță, subliniind importanța acestora în societatea moldovenească.

Școala de Vară Inter generațională

Consiliul pentru egalitate, la inițiativa HelpAge Moldova a fost partener în desfășurarea unor activități unde participantele au fost informate despre formele de discriminare, manifestarea discriminării în bază de vârstă și gen, combaterea stereotipurilor și prejudecăților legate de rolul femeilor în familie și societate, etc.

Sesiunile de informare au fost organizate în cadrul proiectului „Prevenirea violenței și asistență inclusivă pentru femeile în etate din Moldova” implementat de HelpAge Moldova. În cadrul acestor sesiuni de informare au participat, în total, 361 persoane, dintre care 224 femei.



Cărbuna, Ialoveni



În contextul campaniei electorale, în special, turul II al scrutinului prezidențial din 3 noiembrie 2024, Consiliul a lansat un apel public, prin care a îndemnat competitorii electorali și susținătorii acestora să utilizeze un discurs public echilibrat și să evite orice formă de discurs de ură.

Campania electorală reprezintă un moment crucial pentru consolidarea valorilor fundamentale ale democrației, iar Consiliul a reiterat necesitatea asigurării unei abordări care să protejeze diversitatea și să garanteze o concurență politică

bazată pe respectarea drepturilor și libertăților omului. În acest sens, Consiliul a îndemnat toți participanții la procesul electoral să se angajeze în discuții politice corecte, să promoveze idei care contribuie la progresul societății și să respingă orice formă de discurs care ar putea alimenta ura, discriminarea sau intoleranța.

De asemenea, Consiliul a făcut un apel către mass-media și platformele de comunicare pentru a exercita un control responsabil asupra conținuturilor difuzate, asigurându-se că acestea nu sunt folosite pentru a răspândi mesaje care promovează ura și instigă la discriminare.

În contextul **Zilei Internaționale a Drepturilor Omului**, marcată anual la 10 decembrie, s-a desfășurat cea de-a III-a ediție a Forumului Drepturilor Omului și Egalității, eveniment organizat de către Consiliul pentru egalitate și Oficiul Avocatului Poporului cu sprijinul partenerilor de dezvoltare, Agențiile ONU și Consiliului Europei.



Pe parcursul anului au fost realizate 24 de activități de informare, la care au participat un total de 985 de persoane, reprezentând diverse grupuri: etnici romi, militari, elevi și studenți, femeii și fete, persoane vârstnice, refugiați și membri ai organizațiilor nonguvernamentale.

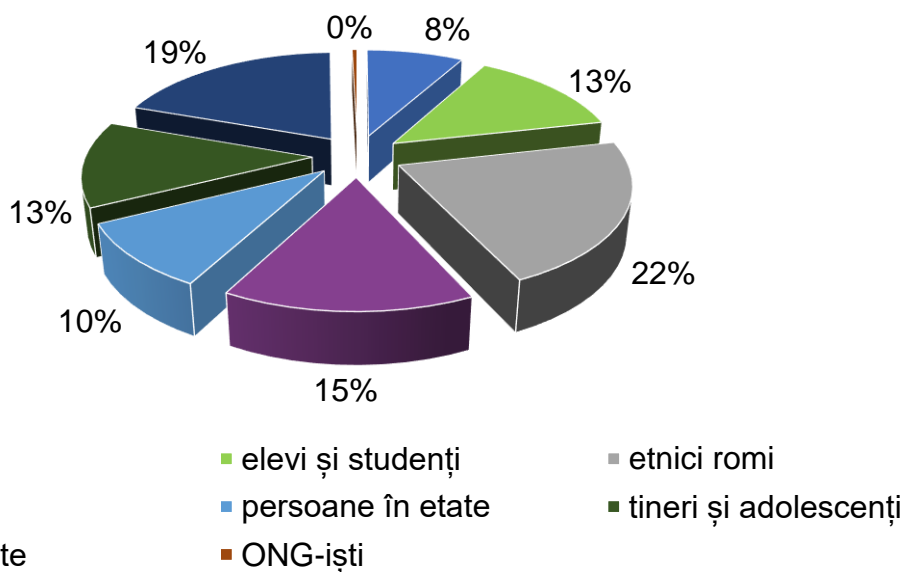


Diagrama nr.21 Profilul participanților la sesiunile de informare

3.2. Activități de instruire privind fenomenul discriminării

Pe parcursul anului 2024 au fost organizate și desfășurate 13 sesiuni de instruire, care au avut drept scop crearea unei societăți în care fiecare individ se simte respectat, dar și abilitarea reprezentanților din instituții în sensul de asigurare a unei colaborări eficiente și a unui mediu de lucru sigur și pozitiv.

Este de menționat că, în perioada de referință, numărul participanților în cadrul acestor sesiuni de instruire a ajuns la 271.



Activitățile de instruire au fost orientate spre asistenți sociali, profesori și reprezentanți ai APL, polițiști, juriști, etc.

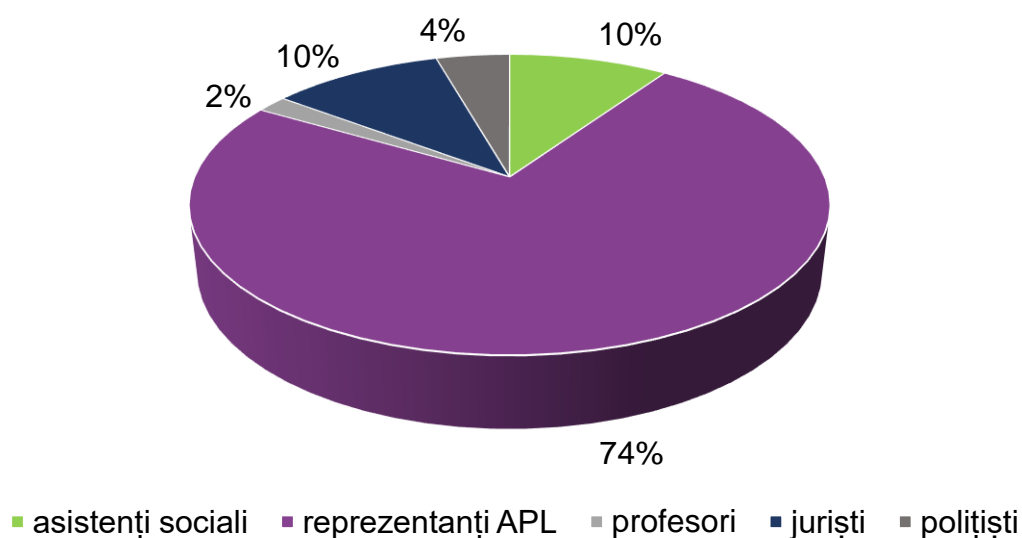


Diagrama nr.22 Profilul participanților la sesiunile de instruire

3.3. Activitatea în mediul on-line și mass-media

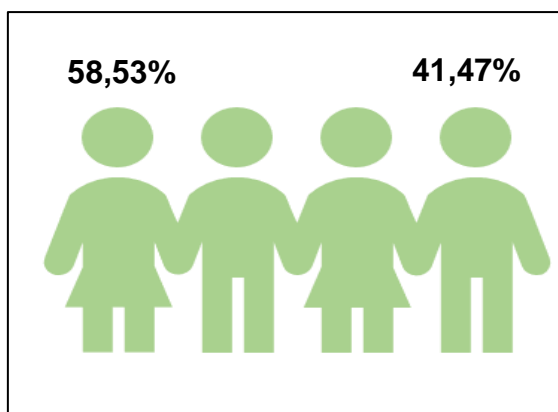
Comunicarea eficientă este un pilon fundamental în promovarea egalității, iar Consiliul are un rol esențial în a informa publicul într-un mod transparent și accesibil despre drepturile persoanelor la nediscriminare, despre progresele realizate în asigurarea egalității și despre provocările pe care le are.

Cu o creștere de peste 54% față de anul precedent, ajungând la 15.822 de utilizatori noi, platforma online a Consiliului <https://egalitate.md/> a devenit un veritabil hub de informare și conștientizare în domeniul egalității, contribuind semnificativ la promovarea unei culturi a respectului și a incluziunii.



Diagrama nr.23 Numărul utilizatorilor noi în funcție de țară

Distribuția geografică a utilizatorilor noi, ne permite să segmentăm audiența în funcție de țara de origine. Astfel, putem observa că 69,55% dintre utilizatorii noi provin din Republica Moldova, 12,63% din România, 8,85% din Statele Unite ale Americii și doar 1,97% din Federația Rusă.



Conform datelor, distribuția utilizatorilor pe sexe rămâne relativ constantă, în comparație cu anii precedenți în anul 2024 predomină femeile cu 58,53%.

În timp ce în anul 2023 segmentul de vârstă 25-34 ani a dominat în ceea ce privește activitatea pe platforma Consiliului, anul 2024 aduce o schimbare notabilă, cu o creștere semnificativă a implicării grupului de vârstă 45-54 ani.

Utilizatori activi în funcție de Vârstă

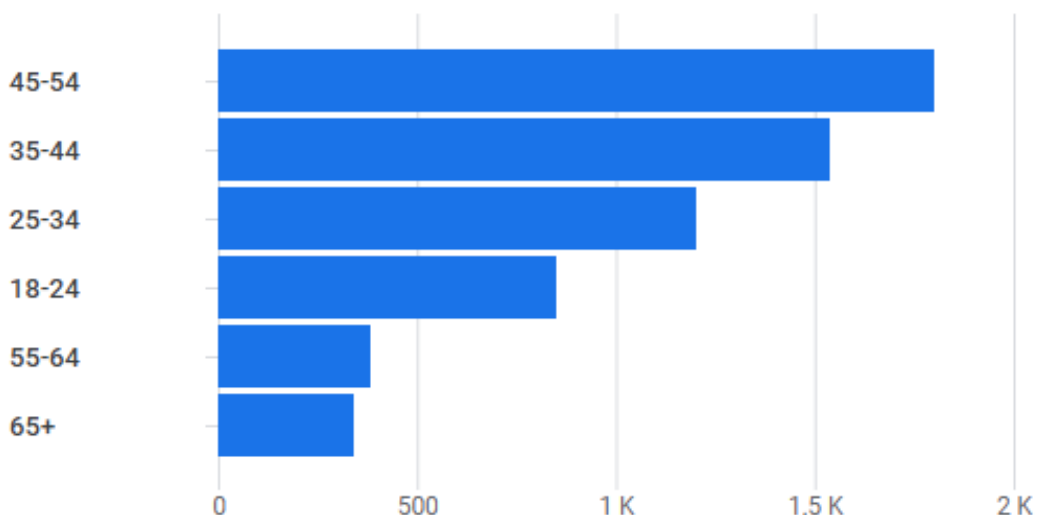


Diagrama nr.24 Distribuția utilizatorilor pe criteriu de vârstă

Este de menționat faptul că utilizatorii manifestă un interes constant pentru deciziile și avizele Consiliului, formele de discriminare, calendarul ședințelor de audieri și instrumentul on-line „Depune o plângere”.

În anul 2024, Direcția comunicare a efectuat o monitorizare detaliată a peste 30 de surse media din Republica Moldova, cu scopul de a evalua modul în care activitatea Consiliului este reflectată (pozitiv, negativ sau neutru). Astfel, au fost identificate 21 de subiecte tematice prezentate în context neutru, 35 în context pozitiv și 1 subiect în context negativ. De asemenea, au fost înregistrate 40 de conținuturi informative reflectate neutru, 51 tratate într-o lumină pozitivă și respectiv 1 conținut negativ .

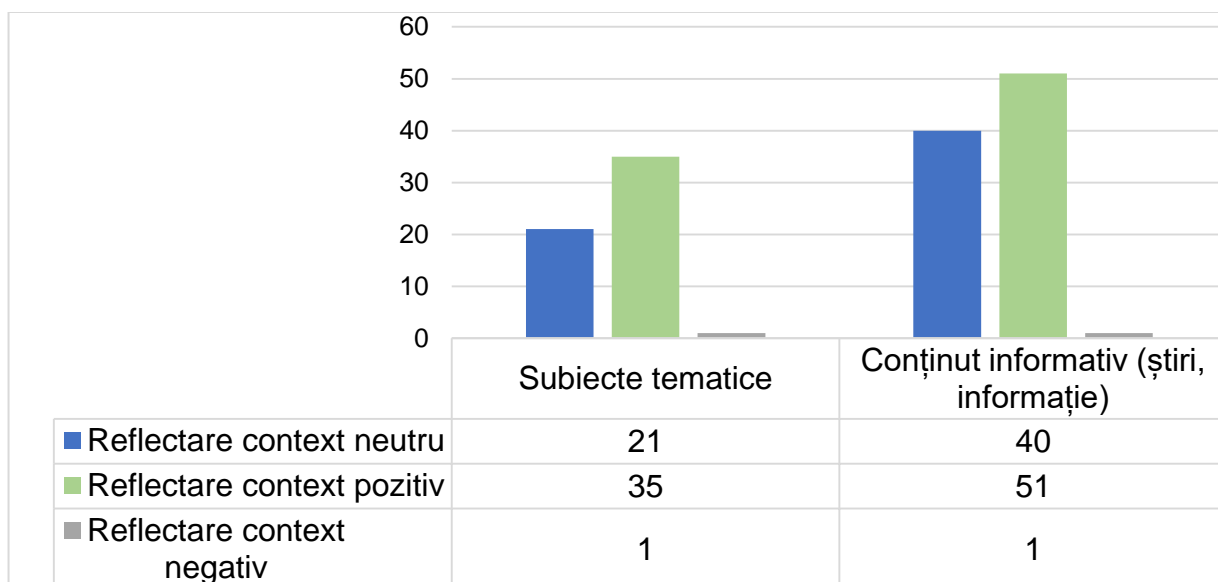


Diagrama nr. 25 Date generale cu privire la reflectarea imaginii Consiliului în mass-media

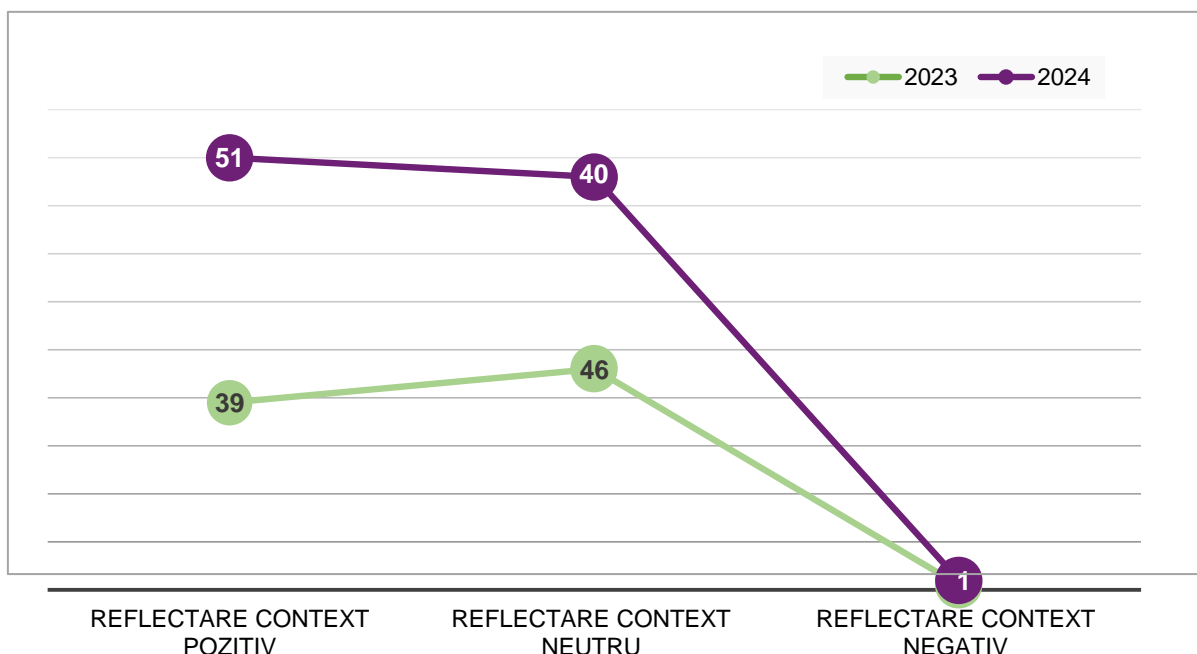


Diagrama nr.26 Barometru media: Percepția publică asupra activității Consiliului pentru egalitate (2023-2024)

Diagrama reprezentată supra oferă o analiză detaliată a percepției publicului asupra activității Consiliului în anii 2023 și 2024, clasificată în trei categorii: pozitivă, neutră și negativă.

În 2023, numărul cazurilor de reflectare pozitivă a fost de 39, indicând o percepție favorabilă moderată, dar nu predominantă. Cu toate acestea, în 2024, s-a observat o creștere semnificativă a percepției pozitive, ajungând la 51 cazuri, reprezentând o creștere de aproximativ 56%.

Concluzionând cele menționate, conchidem că rezultatele prezentate indică o tendință pozitivă în ceea ce privește reflectarea imaginii Consiliului atât în mediul on-line, cât și mass-media.

CAPITOLUL IV. ASPECTE SPECIFICE ÎN ACTIVITATEA CONSILIULUI

4.1. Monitorizarea implementării recomandărilor și prescripțiilor

Una dintre activitățile Consiliului de ordin permanent este monitorizarea gradului de implementare a recomandărilor și prescripțiilor pe care le-a emis în anul anterior. Respectiv, pe parcursul anului 2024, instituția a monitorizat gradul de implementare a recomandărilor și prescripțiilor formulate în deciziile emise în anul 2023.

Reflectând situația statistic, notăm că, în anul 2023, Consiliul a emis 27 de decizii de constatare, în baza cărora au fost formulate 61 de recomandări și prescripții.

Sub aspect metodologic, Consiliul a dezagregat recomandările/prescripțiile după următoarele criterii: domeniul aferent (acces la bunuri și servicii disponibile publicului, câmpul muncii, educație, lezarea demnității, acces la justiție, alte domenii), caracterul acestora (general și individual) și tipul lor (de eliminare, de prevenire, de sancționare și de satisfacție).

Din totalul de 61 de recomandări și prescripții formulate în baza deciziilor emise în anul 2023, cele mai multe s-au referit la accesul persoanelor la bunuri și servicii disponibile publicului, constituind un număr de 26 de recomandări/prescripții pentru acest domeniu. De asemenea, 23 de recomandări și prescripții au vizat câmpul muncii, 11 au fost aferente lezării demnității umane, iar 1 recomandare a ținut de alt domeniu care nu poate fi raportat la unul dintre cele indicate.

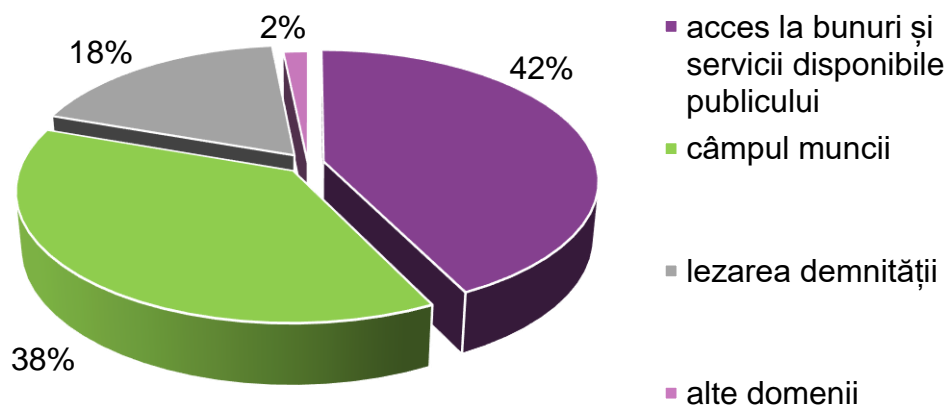


Diagrama nr.27 Repartizarea recomandărilor formulate în 2023 în dependență de domeniu

Recomandările și prescripțiile formulate de către Consiliu au, de regulă, fie caracter general, fie unul individual. Respectiv, în anul 2023, Consiliul a formulat 39 de recomandări și prescripții ce au vizat îmbunătățirea situației din perspectiva egalității a unui grup de persoane (având caracter general), precum și 22 de recomandări și prescripții îndreptate spre remedierea situației particulare a victimelor discriminării (având caracter individual).

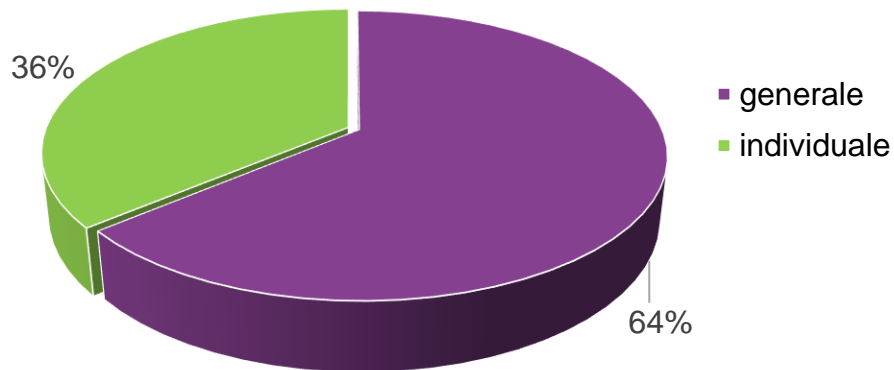


Diagrama nr.28 Repartizarea recomandărilor în dependență de caracterul acestora

Potrivit tipului recomandărilor și prescripțiilor, 21 dintre acestea au vizat eliminarea situațiilor discriminatorii, 36 au constituit recomandări de prevenire a faptelor de discriminare, 2 prescripții fiind de sancționare (cele care au inclus demersuri de intentare a procedurii disciplinare în privința persoanelor care au admis fapte discriminatorii în activitatea lor și cele de pornire a procedurilor contravenționale) și altele 2 de satisfacție (cele prin care Consiliul a îndemnat subiecții care au admis fapte de discriminare să-și prezinte scuzele pentru acțiunile lor).

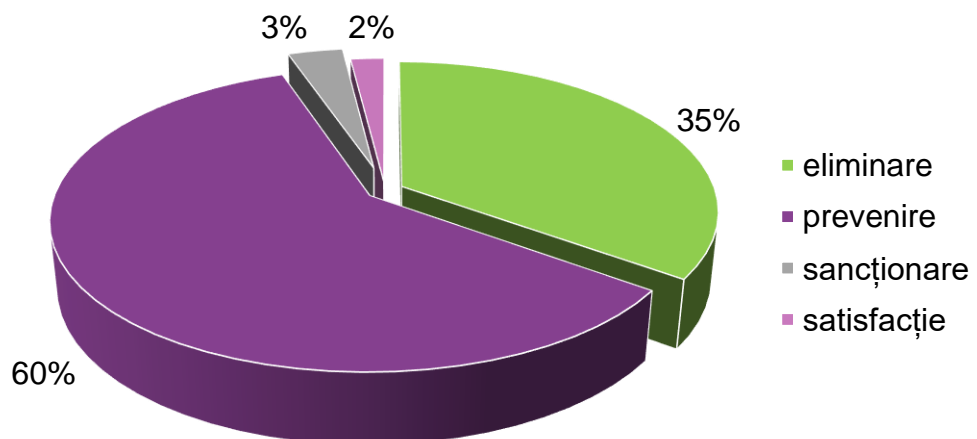


Diagrama nr.29 Repartizarea recomandărilor în dependență de tipul acestora

Dacă este să facem o referire la gradul de implementare a recomandărilor și prescripțiilor formulate de Consiliu în anul 2023, putem constata că 18 dintre acestea au fost implementate, altele 29 se află în proces de monitorizare, iar 8 dintre ele rămân deocamdată neimplementate, dat fiind faptul că deciziile prin care au fost formulate, sunt supuse controlului judecătoresc de legalitate, fiind contestate în instanța de judecată.

Totodată, în privința a 6 prescripții a fost constatat caracterul desuet al acestora, deoarece fiind prescrise reclamațiilor – angajatori, drept măsuri îndreptate spre asigurarea repunerii în drepturi a petiționarilor – victime ale discriminării, cu ultimii au fost încetate raporturile de muncă.

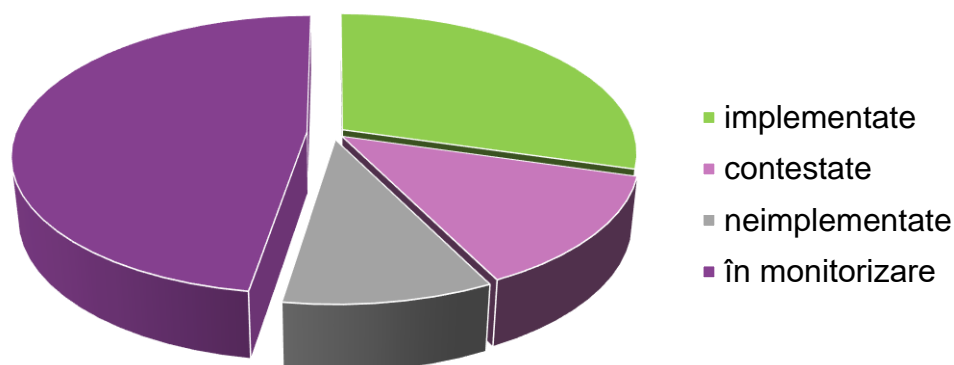


Diagrama nr.30 Gradul de implementare a recomandărilor formulate prin decizii

Date generale despre recomandările și prescripțiile înaintate de Consiliu în anul 2024, precum și despre cursul implementării acestora

În anul 2024, Consiliul a emis 53 de decizii de constatare, prin care a formulat 104 recomandări și prescripții. Ca și în anii precedenți, cele mai multe dintre acestea s-au referit la accesul persoanelor la bunuri și servicii disponibile publicului – 42, câmpul muncii – 35, lezarea demnității – 12, accesul la justiție – 6, educație – 5 și alte domenii – 4.

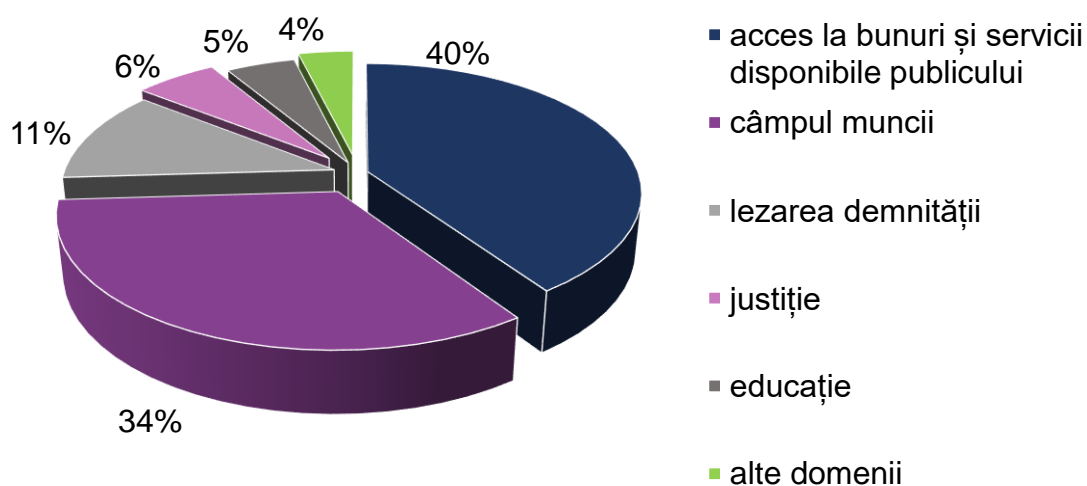


Diagrama nr.31 Repartizarea recomandărilor formulate în 2024 în dependență de domeniu

După caracterul acestora, 88 de recomandări au caracter general și 16 – caracter individual.

Potrivit tipului recomandărilor/prescripțiilor, 61 au constituit recomandări/prescripții de prevenire, 36 – de eliminare, 3 – de satisfacție și 4 – de sancționare.

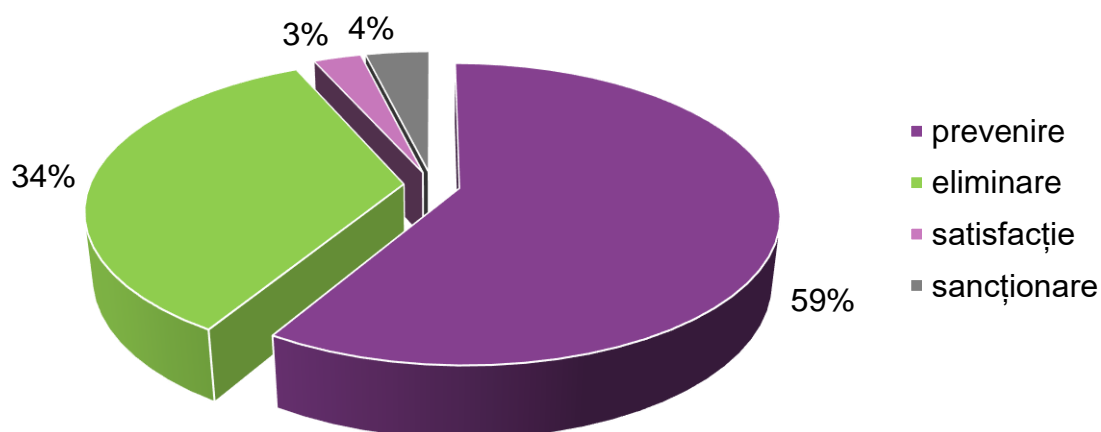


Diagrama nr.32 Repartizarea recomandărilor formulate în 2024, în dependență de tipul acestora

Din analiza informațiilor sporadice comunicate pe parcursul anului privind implementarea recomandărilor și prescripțiilor formulate prin deciziile emise în 2024, se conturează că în privința a 22 recomandări a fost inițiat procesul de implementare. Nivelul de implementare a tuturor recomandărilor formulate de Consiliu în anul 2024 urmează să fie monitorizat pe parcursul anului 2025.

Implementarea recomandărilor de ordin general

Din totalul de recomandări implementate, formulate de Consiliu în anul 2023, 72% au un impact colectiv. În acest sens, putem menționa următoarele realizări:

- radierea postărilor instigatoare la discriminare de pe paginile rețelelor de socializare și abținerea de la discursuri care lezează demnitatea persoanelor pe criteriul de orientare sexuală⁸²;
- eliminarea programelor televizate din spațiul online care conțin sintagme discriminatorii pe criteriile de origine națională și origine etnică⁸³;
- inițierea procesului de modificare a Regulamentului privind modul de calculare a perioadei de muncă în vederea acordării sporului pentru vechime în muncă angajaților S.A. „Apă-Canal Chișinău” în vederea eliminării prevederilor discriminatorii⁸⁴;

⁸² https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/165_22_Decizie_constatare_votat.pdf

⁸³ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/198_22_Decizie-constatare_votat.pdf

⁸⁴ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/26_23_Decizie_constatare_depersonalizat-VP.pdf

- contractarea serviciilor de traducere de către autoritățile publice pentru a garanta persoanelor aparținând minorităților naționale exercitarea efectivă a dreptului de a primi răspuns în limba în care a fost formulată adresarea⁸⁵;
- oferirea accesului la terenul sportiv tuturor deținuților din Penitenciarul nr. 17 – Rezina, indiferent de statutul acestora⁸⁶;
- introducerea ca măsură pozitivă în Regulamentul privind modul de selectare și detașare la studii și alte forme de perfecționare profesională, aprobat prin Ordinul ministrului apărării nr. 108/2021, a prevederii ce are drept scop asigurarea egalității de gen. Astfel, în vederea reprezentării echilibrate în procesul de instruire a femeilor și bărbaților din unitățile militare ale Armatei Naționale, în cazul în care mai mulți candidați care au aplicat pentru aceeași formă de instruire corespund în condiții egale tuturor criteriilor stabilite, candidații de sex feminin vor avea prioritate⁸⁷;
- desfășurarea de către Inspectoratul General de Poliție a unui nou studiu prin care au fost analizate aspectele de gender în activitatea polițienească cu implicarea Asociației Femeilor din Poliție⁸⁸;
- organizarea de către angajatori a activităților privind combaterea discriminării la locul de muncă⁸⁹.

Totodată, din recomandările cu caracter general formulate prin deciziile emise anterior perioadei de raportare, observăm, în mod special, conformarea subiecților vizați în ceea ce privește elaborarea regulamentelor interne privind neadmiterea discriminării la locul de muncă⁹⁰; informarea recruților despre posibilitatea executării serviciului civil (de alternativă) în procesul luării la evidență militară și/sau încorporării în serviciul militar în termen, precum și introducerea procedurii de înregistrare a tuturor actelor recepționate de la recruți⁹¹.

Din totalul recomandărilor formulate în anul 2024 și aflate în proces de implementare, care au un impact colectiv, putem menționa:

- reanimarea Comitetului tehnic de standardizare CT 34 „Comitet de proiect – Plăci de înmatriculare pentru autovehicule”, în vederea eliminării situației discriminatorii constatate de Consiliu, și anume cea referitoare la faptul că atribuirea formatului de culoare roșie pentru plăcuțele de înmatriculare pentru autovehiculele cetățenilor străini cu dreptul de ședere permanentă în RM este o situație discriminatorie pe criteriul de cetățenie⁹².

Consiliul atestă că recomandările cu impact colectiv formulate în anul 2023, care rămân deocamdată neimplementate, țin de deciziile care au fost contestate în instanța de

⁸⁵ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/70_23_decizie_constatare_votat.pdf

⁸⁶ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/197_22_Decizie-constatare_partial_votat.pdf

⁸⁷ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/199_22_Decizie-constatare_votat.pdf

⁸⁸ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/89_23_Decizie_constatare_votat.pdf

⁸⁹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/22_23_Decizie_constatare_votat.pdf

⁹⁰ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_35_2020.pdf

⁹¹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/151_22_Decizie_constatare_votat.pdf

⁹² https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/178_23_decizie_constatare_votat.pdf

judecată. Aici, punctăm că subiecții responsabili de executarea recomandărilor înaintate de Consiliu se opun punerii în aplicare a acestora până la obținerea unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile pe marginea deciziilor în baza cărora au fost formulate recomandările respective. Această circumstanță îngreunează realizarea procesului de monitorizare a implementării recomandărilor și prescripțiilor date de Consiliu.

Implementarea recomandărilor de ordin individual

Printre rezultatele obținute în vederea implementării recomandărilor/prescripțiilor de ordin individual, formulate pe deciziile emise în anul 2023, putem menționa următoarele:

- oferirea persoanelor aparținând minorităților naționale a răspunsului în limba în care a fost formulată adresarea⁹³;
- asigurarea persoanelor cu dizabilități a acomodării rezonabile necesare în câmpul muncii⁹⁴.

Cât privește rezultatele atinse ca urmare a monitorizării implementării recomandărilor cu caracter individual, formulate prin deciziile emise anterior perioadei de raportare, putem relata următoarele realizări:

- prezentarea scuzelor pentru comportamentul discriminator;
- restabilirea petiționarilor în spectacolele din care au fost excluși;
- restabilirea petiționarului în cabina de grimare pe care a folosit-o anterior⁹⁵.

Totodată, din categoria recomandărilor formulate în anul 2024, care au vizat situația particulară a victimelor discriminării, evidențiem comunicarea informațiilor despre oferirea răspunsului petiționarului în limba adresării⁹⁶ și decernarea diplomei IGSU cu prilejul marcării zilei de naștere a petiționarului⁹⁷.

4.2. Interferența cu instanțele de judecată

În anul 2024, în instanța de contencios administrativ, au fost contestate soluțiile emise de Consiliu pe marginea a 40 de dosare, și anume: 20 decizii de constatare, 17 decizii de inadmisibilitate, 3 decizii de neconstatare. Dintre acestea, 13 decizii au fost atacate de către persoane juridice de drept public.

În același timp, pe parcursul anului 2024, au continuat acțiunile de reprezentare în instanță pe cele 99 de decizii contestate în anii precedenți. În total, s-a asigurat reprezentarea pentru 139 dosare.

⁹³ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/27_23_Decizie_constatare_votat.pdf
https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/70_23_decizie_constatare_votat.pdf
https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/138_23_decizie_constatare_votat.pdf

⁹⁴ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/22_23_Decizie_constatare_votat.pdf

⁹⁵ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_35_2020.pdf

⁹⁶ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/27_24_decizie_constatare_votat.pdf

⁹⁷ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/152_23_Decizie_constatare_votat-1.pdf

În anul 2024, procedurile judiciare s-au finalizat pe 23 dosare. Dintre acestea, pe 21 dosare au fost menținute deciziile, iar pe 2 au fost anulate. Astfel, 91% din dosare reprezintă câștig de cauză.

Totodată, în anul 2024, în calitate de autoritate publică competentă în materia nediscriminării, Consiliul a continuat să fie parte în 18 procese judiciare. De asemenea, menționăm că pe parcursul anului Consiliul a fost atras în două procese, unde a depus concluzii în privința constatării faptelor de discriminare și susținerii reparării prejudiciului moral cauzat în urma actului discriminatoriu.

În perioada de referință membrii Consiliului nu au întocmit nici un proces-verbal contravențional, conform competenței de soluționare a cauzelor contravenționale atribuite prin art. 423⁵ Codul contravențional.

CAPITOLUL V. MANAGEMENT INSTITUȚIONAL

5.1. Capacitatea instituțională

Una din cele mai valoroase și strategice investiții ale unei instituții sunt resursele umane de care depinde eficiența și eficacitatea acesteia.

Conform Statului de personal, Consiliul este format din 6 subdiviziuni, aparatul administrativ fiind condus de Secretarul general al Consiliului.

La finele anului 2024, din efectivul de 33 de unități erau angajate 18 persoane.

Categoria funcției	funcție de demnitate publică	cabinetul demnitarului	funcție publică de conducere	funcție publică de execuție	Total
efectivul-limită de personal (unități)	1	1	7	24	33
funcții publice/posturi ocupate (persoane)	1	0	7	11	18
gradul de ocupare a funcțiilor publice/posturilor (procente)	100%	0	100%	46%	54%

Tabelul nr.2 Rata de ocupare a funcțiilor în cadrul Consiliului

În anul 2024, comparativ cu anul 2023, se atestă o scădere a ratei de ocupare a funcțiilor cu 4%, ajungând la 54%. Această scădere este determinată, în principal, de complexitatea ridicată a activităților în raport cu nivelul scăzut al salarizării. Acești factori au un impact direct asupra atractivității posturilor vacante, așa cum se observă în rezultatele concursurilor de angajare din 2024, unde din 9 funcții publice vacante, doar o treime au fost ocupate. De menționat că în cadrul direcțiilor cu atribuții directe din mandatul Consiliului se atestă o rată de ocupare a funcțiilor de doar 30%.

Cei 18 angajați ai Consiliului dețin diplome de licențe, iar 9 dintre aceștia posedă și diplomă de master. De menționat că 1 persoană deține titlul de doctor în științe.

Vârsta medie a personalului din cadrul Consiliului este de 40 ani, pentru funcțiile de execuție - 39 de ani, iar pentru cele de conducere – 42 de ani.

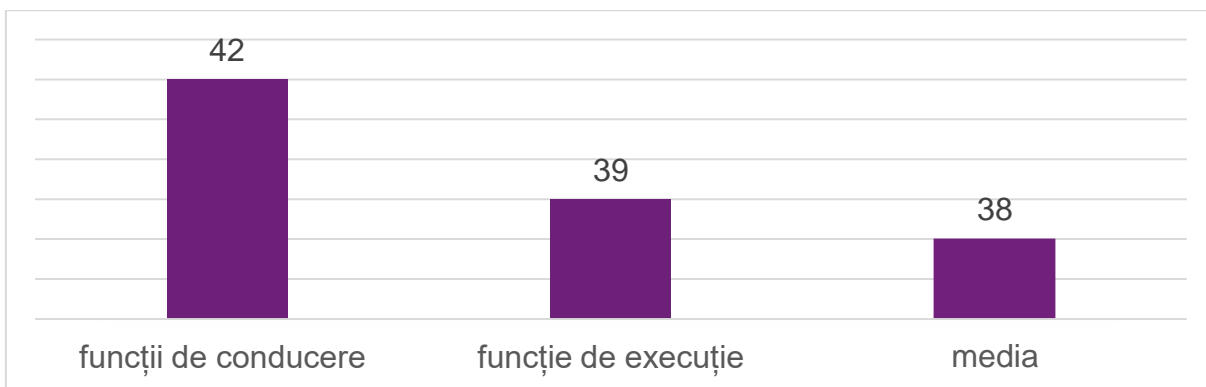


Diagrama nr.33 Personalul pe categorii de vârstă

În structura posturilor ocupate în anul 2024, ponderea bărbaților este de 17%, iar cea a femeilor de 83%.

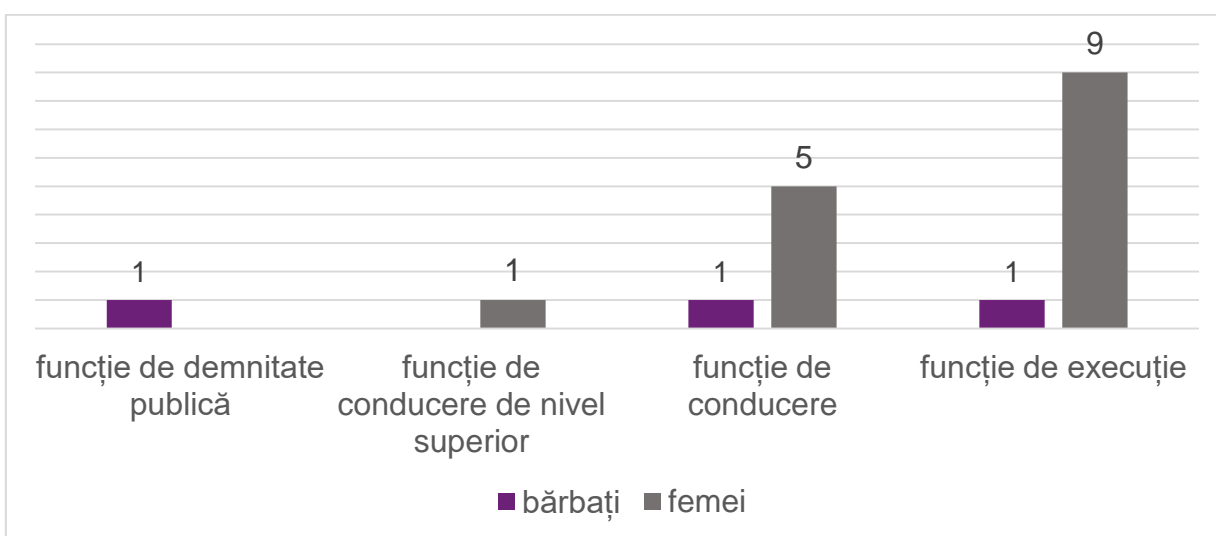


Diagrama nr.34 Personalul în funcție de gen

Cei mai mulți funcționari din cadrul Consiliului au o vechime totală în funcție publică cuprinsă între 0-2 și 5-10 de ani.

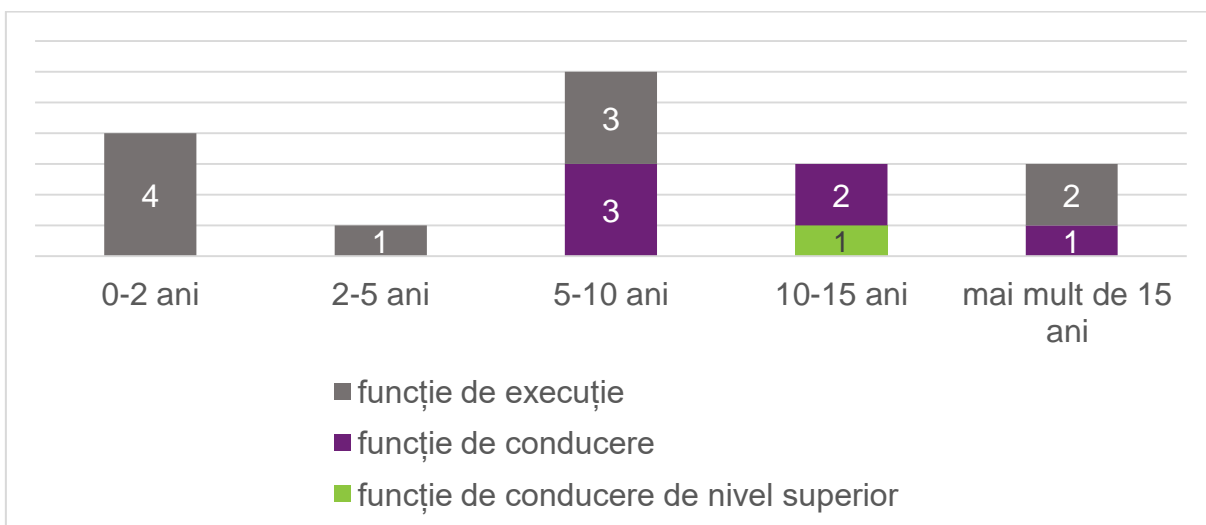


Diagrama nr.35 Vechimea totală în funcție publică

Pe parcursul anului 2024, din numărul total de funcționari publici, 3 persoane au fost debutante. Dat fiind faptul că au fost stabilite standarde înalte de profesionalism pentru angajații Consiliului, instituția a urmărit ca personalul nou angajat să beneficieze de integrare socioprofesională și cursuri de formare profesională.

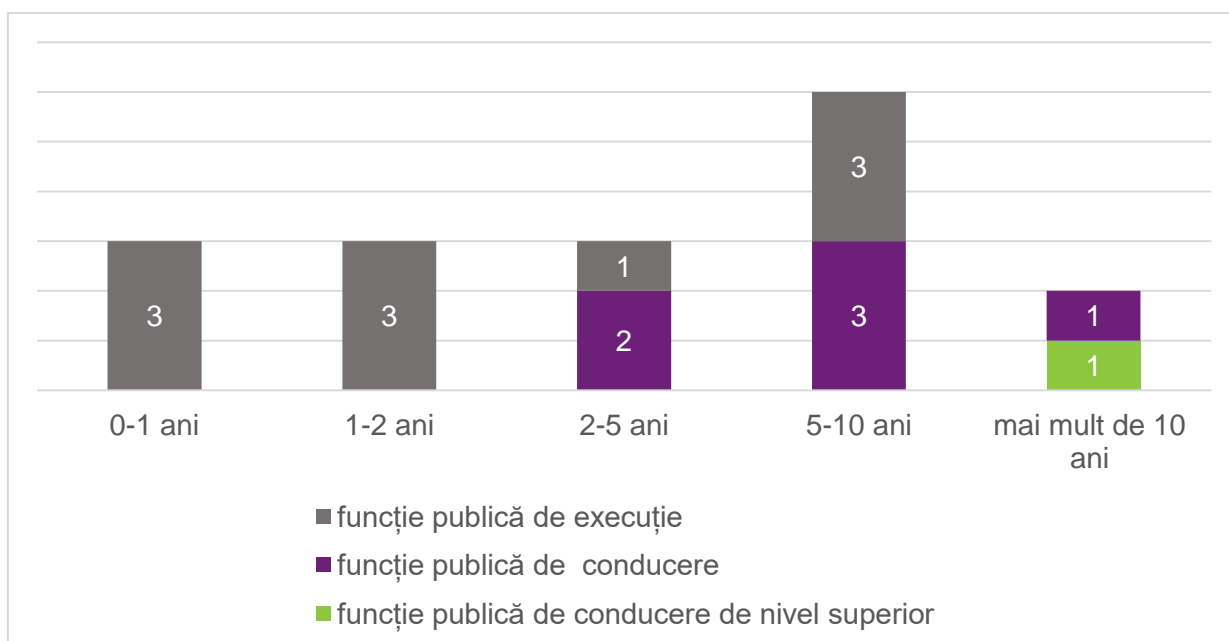


Diagrama nr.36 Vechimea în muncă a personalului în cadrul Consiliului

O analiză a fluctuației numărului de angajați ai Consiliului pentru întreaga activitate instituțională de la fondare până în prezent, evidențiază atât momente de creștere, cât și de scădere a numărului de personal. Între 2013 și 2024, se remarcă o evoluție oscilantă a numărului de angajați, care se menține în jurul unei valori medii, fără a manifesta o tendință constantă de creștere sau de scădere pe termen lung.

Cele mai semnificative creșteri ale numărului de angajați au avut loc între 2013 și 2014 și între 2021 și 2023, perioade în care instituția a experimentat o extindere a personalului. În contrast, cele mai mari scăderi au avut loc între 2015 și 2018 și între 2020 și 2021, când s-au realizat schimbări importante în structura personalului-limită al aparatului administrativ.

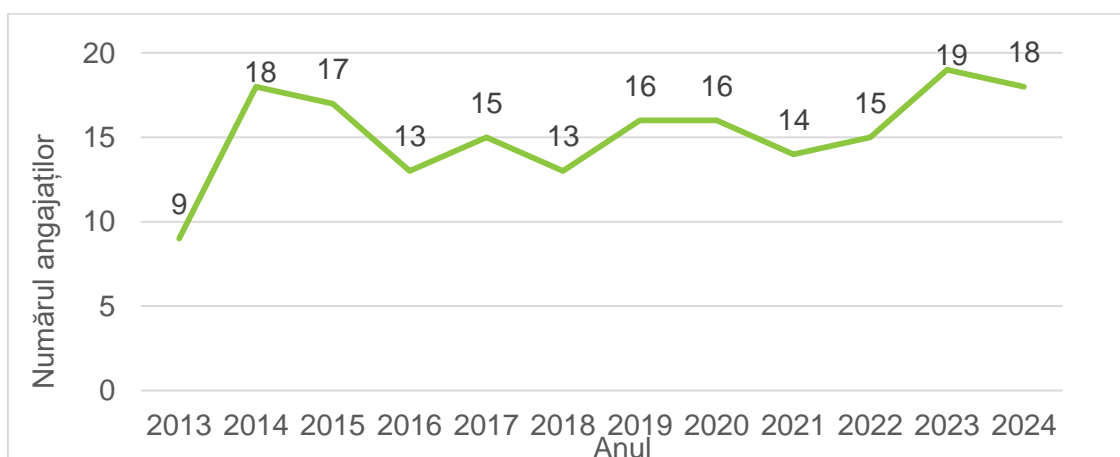


Diagrama nr.37 Fluctuația angajaților în cadrul Consiliului

Este important de menționat faptul că numărul de angajați din 2014 și cel 2024 este același (18 persoane). Pe de altă parte însă, volumul de muncă a crescut considerabil în această perioadă de timp. Astfel, dacă în 2014 Consiliul a examinat 151 de plângeri, atunci în 2024 acest număr a ajuns la 279.

Cel mai mare număr de angajați a fost atins în 2023, cu un total de 19 persoane, iar cel mai scăzut nivel a fost înregistrat în 2013, când instituția avea doar 9 angajați.

5.2. Resurse financiare

În anul 2024, Consiliul a beneficiat de o alocare financiară din bugetul de stat în valoare de 8305,5 mii lei, sumă distribuită astfel:

- retribuirea muncii angajaților: 4488,7 mii lei;
- contribuțiile la bugetul asigurărilor sociale de stat: 1302,5 mii lei;
- indemnizațiile membrilor Consiliului pentru egalitate: 1013,9 mii lei;
- achiziționarea mărfurilor și serviciilor: 1350,4 mii lei;
- achiziționarea mijloacelor fixe: 150,0 mii lei.

Execuția bugetară a anului 2024 s-a ridicat la 99%, iar suma totală cheltuită a fost de 8268,1 mii lei. Aceasta reflectă o utilizare eficientă a resurselor financiare, cu un mic decalaj între suma alocată și cea efectiv utilizată.

CAPITOLUL VI. RECOMANDĂRI PRIVIND ÎMBUNĂTĂȚIREA SITUAȚIEI ÎN DOMENIUL PREVENIRII ȘI COMBATERII DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURĂRII EGALITĂȚII

Parlamentul Republicii Moldova:

- să ratifice Protocolul Opțional la Pactul internațional ONU cu privire la drepturile economice, sociale și culturale;
- să ratifice Protocolul nr. 12 la Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale;
- să ratifice Carta europeană a limbilor regionale sau minoritare;
- să identifice soluții de ordin legislativ de interpretare a prevederilor art. 167 alin. (1) lit. a) Cod de procedură civilă prin care să fie specificat expres că limba rusă nu este o limbă străină în Republica Moldova;
- să completeze art. 132 al Regulamentului Parlamentului cu prevederi care să conțină interdicția folosirii clădirii legislativului pentru promovarea mesajelor xenofobe, rasiste, homofobe, sexiste, instigatoare la discriminare și ură, cu indicarea sancțiunilor corespunzătoare.

Guvernul Republicii Moldova:

- să demareze procesul de modificare/completare a art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii, astfel încât să se explicitizeze că angajatorul poate să recurgă la aplicarea acestor prevederi în cazul în care măsura va putea fi justificată obiectiv și rezonabil potrivit scopului urmărit;
- să revizuiască cadrul normativ ce vizează modificarea/rectificarea actelor de stare civilă în cazul persoanelor transgender, astfel încât să ofere acestor categorii de persoane o procedură accesibilă, previzibilă și compatibilă cu principiile statului de drept și standardelor în domeniul drepturilor omului;
- să identifice măsuri de stimulare a participării judecătorilor la procedurile de evaluare a integrității care să corespundă principiului remunerării egale pentru muncă egală sau de valoare egală;
- să revizuiască mecanismul instituit prin prevederile Regulamentului cu privire la modul de aplicare a facilităților fiscale și vamale la importul mijloacelor de transport cu destinație specială, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 474/2016 și anexele la acesta;
- să revizuiască politicile privind acordarea facilităților fiscale și vamale persoanelor cu dizabilități locomotorii severe, prin excluderea sintagmei „reutilate în mod corespunzător” și reevaluării cerinței privind capacitatea cilindrică a motorului mijlocului de transport importat, în vederea asigurării unor soluții care să răspundă necesităților persoanelor cu dizabilități locomotorii severe ce se încadrează în anexa nr. 3 a Hotărârii Guvernului nr. 1413/2016;
- să modifice Hotărârea Guvernului nr. 372/2010 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la modul de evidență și distribuire a biletelor de reabilitare/recuperare acordate pensionarilor și beneficiarilor de alocații sociale de stat, în vederea ajustării prevederilor ce țin de asigurarea cu bilete de

tratament balneosanatorial în mod egal tuturor angajaților, indiferent dacă dețin grad de dizabilitate sau sunt beneficiari de pensie pentru limită de vârstă;

- să identifice măsuri de stimulare a participării procurorilor și judecătorilor la procedurile de evaluare a integrității care să corespundă principiului remunerării egale pentru muncă egală sau de valoare egală.

Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale:

- să elaboreze proiectul de modificare a Hotărârii Guvernului nr. 169/2008 în vederea eliminării prevederilor discriminatorii;
- să înainteze propuneri de modificare a legislației pentru condiționarea obținerii și/sau prelungirii autorizației de transport rutier de persoane cu cerința deținerii de către operatorii de transport a cel puțin unui autovehicul, per rută, adaptat/reutilat la necesitățile persoanelor cu dizabilități;
- să inițieze revizuirea art. 23 alin. (1) lit. e) al Legii nr. 131/2007, în vederea uniformizării cerinței cu privire la studii înaintată față de persoanele care intenționează să acceadă în funcția de director/manager al unei unități de instruire a personalului din domeniul transportului rutier.

Ministerul Afacerilor Interne:

- să modifice Capitolul V § 15b, Coloana Γ din Baremul medical, anexă la Regulamentul privind organizarea și efectuarea expertizei medicale în cadrul Ministerului Afacerilor Interne prin eliminarea statutul HIV ca motiv de inaptitudine la angajarea în funcția publică cu statut special.

Ministerul Sănătății:

- să inițieze procesul de modificare a prevederilor pct. 9 subpct. 10 din Regulamentul privind numirea în funcție pe bază de concurs a conducătorilor instituțiilor medico-sanitare publice și a Contractului-tip de management al instituției aprobat prin HG nr. 1016/2016, astfel încât să asigure un tratament egal femeilor și bărbaților în procesul de ocuparea a funcțiilor vizate;
- să inițieze procedura de modificare a Hotărârii Guvernului nr. 875/2022 privind aprobarea Regulamentului de organizare și realizare a studiilor de rezidențiat, astfel încât să fie asigurate drepturile recunoscute față de persoanele care beneficiază de protecție internațională.

Ministerul Muncii și Protecției Sociale:

- să elaboreze prevederi prin care să asigure luarea în calcul a stagiului contributiv realizat de avocați până la data de 01 ianuarie 2021 la calcularea stagiului total de cotizare pentru stabilirea pensiilor de dizabilitate;
- să includă în Hotărârile de Guvern cu privire la indexarea și majorarea prestațiilor sociale, în lista prestațiilor ce urmează a fi indexate și pensiile stabilite în baza Legii cu privire la procuratură;
- să identifice o soluție sustenabilă care să asigure cofinanțarea, din bugetul de stat, a acelei părți a Serviciului social „Asistență Personală” din mun. Chișinău

care era anterior implementării reformei sistemului de asistență socială „Restart”, finanțată din Fondul de susținere a populației;

- să propună completarea Legii nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, prin reglementarea obligativității proprietarilor localurilor publice și/sau managerilor, administratorilor mijloacelor de transport public, de afișare a unui simbol pentru a indica că, în spațiul respectiv, este permis accesul câinilor-ghizi;
- să inițieze procesul de modificare a Legii nr.166/2017 cu privire la tichetele de masă, pentru a asigura includerea în noțiunea de „angajator” a unităților (autorităților) bugetare care angajează salariații pe baza unui act administrativ de numire în funcție;
- să inițieze procesul de modificare a Legii nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii în vederea excluderii alin. (3) din cadrul art. 9¹ al legii;
- să inițieze procesul de modificare a Legii nr. 499/1999 privind alocațiile sociale de stat pentru unele categorii de cetățeni în vederea asigurării persoanelor a căror dizabilitate severă a survenit după vârsta de 18 ani și/sau persoanelor care îngrijesc, însoțesc și supraveghează la domiciliu o persoană cu dizabilități severe cu alocația de îngrijire, însoțire și supraveghere, precum și în vederea asigurării dreptului copiilor cu dizabilități care au pierdut întreținătorul de a beneficia de alocația pentru pierderea întreținătorului concomitent cu alocația de dizabilitate.

Ministerul Educației și Cercetării și Agenția Relații Interetnice:

- să colaboreze în vederea înaintării propunerilor de ajustare și/sau explicitare a normativului pentru un mediator comunitar (pct. 4 din HG nr.557/2013) pentru a permite flexibilitatea APL să acționeze în interesul comunității de etnie romă și bazat pe necesitățile reale ale acestora.

Ministerul Justiției:

- să pună în aplicare un plan de măsuri orientate spre asigurarea accesibilității lingvistice a sistemului de justiție;
- să identifice soluții de ordin organizatoric, normativ și/sau financiar, pentru a garanta persoanelor aparținând minorităților naționale exercitarea efectivă a dreptului de a primi răspuns în limba în care au formulat adresarea către persoanele admise în profesii juridice (de ex., contractarea serviciilor de traducere, angajarea personalului care posedă și limba rusă, încurajarea persoanelor aparținând minorităților naționale și celor care cunosc limbile minorităților naționale din Republica Moldova să obțină profesii juridice etc.);
- să elaboreze politicile în domeniul nediscriminării în câmpul muncii în organele de probațiune ținând cont de jurisprudența Consiliului;
- să modifice Ordinul nr. 41/2023, cu instituirea sectoarelor de detenție pentru deținerea condamnaților la detențiune pe viață în cel puțin 4 penitenciare repartizare zonal (nord, centru, sud), inclusiv unul în zona transnistreană, și să asigure transferul condamnaților la detențiune pe viață din P17 - Rezina în penitenciarele care vor fi cel mai aproape de localitatea de domiciliu sau altă

localitate indicată de condamnat, asigurând integrarea deținuților condamnați pe viață în populația închisorii generale;

- să demareze procesul de modificare a art. 213 alin. (3) și 216 alin. (11) din Codul de procedură civilă în vederea asigurării acomodării rezonabile a necesităților tuturor persoanelor cu dizabilități care au calitate de participant la proces, indiferent de forma de dizabilitate, pentru a le oferi posibilitatea să fie audiați prin intermediul videoconferinței.

Administrația Națională a Penitenciarelor și instituțiile subordonate:

- să ia măsuri și să întreprindă acțiuni concrete în vederea angajării interpreților autorizați în instituțiile penitenciare sau contractării serviciilor acestora la necesitatea administrației penitenciarului;
- să instruiască deținuții din cadrul detașamentului de deservire gospodărească cu privire la necesitatea respectării egalității și nediscriminării deținuților și să nu admită repartizarea discriminatorie a hranei, dar conform procedurilor interne sau conform ordinii cronologice a celulelor de detenție;
- să întreprindă acțiuni de asigurare tuturor deținuților a accesului și posibilității utilizării tuturor bunurilor și sau sălilor oferite pentru uzul deținuților;
- să elaboreze o instrucțiune în baza Codului de Executare, prin care se va asigura că persoana condamnată, antrenată la munci remunerate în cadrul ÎS „Rusca”, nu va petrece pe teritoriul atelierului mai multe ore decât timpul efectiv lucrat.

Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal:

- să identifice soluții de ordin administrativ pentru a garanta persoanelor aparținând minorităților naționale exercitarea efectivă a dreptului de a primi răspuns în limba în care a fost formulată adresarea (contractarea serviciilor de traducere, angajarea personalului din rândul minorităților naționale care posedă și limba rusă, dar și alte limbi ale minorităților naționale din Republica Moldova ș. a.).

Compania Națională de Asigurări în Medicină:

- să solicite în colaborare cu Ministerul Sănătății datele relevante de la instituțiile medico-sanitare publice și să analizeze gradul de oferire a produselor alimentare pacienților TBC prin raportare la numărul pacienților aflați la evidență, eventual, să cerceteze sistematic toate devierile și/sau impedimentele sesizate în legătură cu aplicarea acestor prevederi (din Regulamentul cu privire la unele intervenții de creștere a aderenței la tratamentul tuberculozei în condiții de ambulator, aprobat prin Ordinul MS/CNAM nr. 1189/324-A din 22.12.2023).

Casa Națională de Asigurări Sociale:

- să ia în calcul drept stagiul de cotizare contributiv toată perioada de desfășurare a activității de avocat, la calcularea pensiei anticipate pentru carieră lungă;

- să calculeze stagiul de cotizare contributiv necesar acordării pensiei anticipate pentru carieră lungă, cu includerea perioadelor de până la 01 ianuarie 2021, pentru care avocații au achitat taxa stabilită de legea anuală a bugetului asigurărilor sociale de stat;
- să evalueze gradul de accesibilitate fizică, inclusiv a infrastructurii și blocurilor sanitare, a tuturor Caselor teritoriale de asigurări sociale, să estimeze costurile pentru asigurarea accesibilității mediului fizic, să elaboreze un plan de acțiuni îndreptat spre accesibilizare și să planifice resursele financiare pentru măsurile de accesibilizare necesare;
- să identifice și să implementeze măsurile de acomodare rezonabilă care ar putea fi puse în aplicare în situații particulare, până la asigurarea accesibilității și comunicarea acestora publicului, în mod corespunzător, prin amplasarea informației într-un loc accesibil și la vedere;
- să identifice mecanisme și mijloace necesare pentru a asigura respectarea dreptului de a primi răspuns în limba adresării pentru solicitările parvenite în limba rusă.

Agenția Națională Transport Auto:

- să asigure ca comisiile privind atribuirea prin concurs a serviciilor regulate de transport rutier să acorde prioritate întreprinzătorilor care dispun de mijloace de transport accesibile pentru persoanele cu dizabilități ale aparatului locomotor. Comisiile respective vor coordona programele de transport cu organul central de specialitate ca prin suprapunerea rutelor interurbane, să fie asigurat permanent în circulație cel puțin un mijloc de transport adaptat sau accesibil.

Inspectoratul General al Poliției:

- să înceteze acceptarea cererilor de demisie în mod selectiv și să se conformeze practicilor de nediscriminare în raporturile de muncă.

Inspectoratul General pentru Situații de Urgență:

- să stabilească clar indicatorii pentru care urmează să fie premiați angajații din cadrul subdiviziunilor teritoriale.

Inspectoratului General pentru Migrație:

- să revizuiască Procedura de operare standard operațională internă privind prestarea serviciilor prin intermediul Echipelor mobile de documentare a solicitanților de protecție temporară pentru a asigura documentarea tuturor persoanelor care sunt în imposibilitate de a se deplasa.

Inspectoratul de Stat al Muncii:

- să inițieze acțiuni de informare și consultare în masă a angajatorilor, cu privire la aplicabilitatea prevederilor art. 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii.

Uniunea Avocaților din Republica Moldova:

- să identifice mecanisme și mijloace necesare pentru a asigura respectarea dreptului de a primi răspuns în limba adresării pentru solicitările parvenite în limba rusă.

S.A. „Moldtelecom” și Consiliul de Administrație al ANRCETI:

- să instituie facilități sau reduceri la tariful abonamentului lunar de telefonie fixă pentru persoanele vârstnice și persoanele cu dizabilități, care beneficiază de pensii și alocații sociale de stat în cuantum mai mic decât valoarea medie a minimumului de existență stabilit pe țară pentru semestrul I 2024 (2 926,0 lei).

Î.S. „Poșta Moldovei”:

- să evalueze gradul de accesibilitate fizică a oficiilor și unităților poștale;
- să elaboreze un plan de acțiuni îndreptat spre accesibilizare fizică a oficiilor și unităților poștale;
- să planifice resursele financiare pentru măsurile de accesibilizare necesare;
- să identifice și să implementeze măsurile de acomodare rezonabilă care ar putea fi puse în aplicare în situații particulare, până la asigurarea accesibilității depline și comunicarea acestora publicului, în mod corespunzător, prin amplasarea informației într-un loc accesibil și la vedere;
- să implementeze soluțiile tehnice care ar prezenta informații pe pagina web oficială cu privire la accesibilitatea oficiilor poștale și unităților poștale pentru persoanele cu dizabilități.

Consiliul Municipal Chișinău și instituțiile subordonate:

- să asigure planificarea și aprobarea bugetului municipal, în vederea identificării și alocării mijloacelor financiare pentru menținerea și dezvoltarea Serviciului social „Asistență Personală”, cel puțin în partea în care acesta a fost finanțat din bugetul local în anul 2023;
- să înceteze practica angajării asistenților personali pe fracțiuni de normă și practica încheierii contractelor individuale de muncă pe durată determinată;
- să nu admită desfacerea contractului individual de muncă în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y1) Codul muncii în mod arbitrar, ci doar în situațiile când există o justificare obiectivă și rezonabilă, potrivit scopului urmărit;
- să includă în programele de instruire ale angajaților subiectul oferirii răspunsurilor persoanelor aparținând minorităților naționale oral și în scris în limba adresării;
- să identifice soluții de ordin administrativ pentru a garanta persoanelor aparținând minorităților naționale exercitarea efectivă a dreptului de a primi răspuns în limba în care a fost formulată adresarea (contractarea serviciilor de traducere, angajarea personalului, inclusiv din rândul minorităților naționale, care posedă și limba rusă, dar și alte limbi ale minorităților naționale din Republica Moldova ș.a.).

Î. M. „Regia Transport Electric”:

- să completeze Regulamentul intern al unității cu norme privind respectarea principiului nediscriminării, asigurarea măsurilor de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale și a oricărei alte forme de lezare a demnității în muncă, în conformitate cu art. 199 alin. (1) lit. b) din Codul muncii nr. 154/2003, cu aducerea la cunoștință angajaților a obligației respectării acestora în raporturile de muncă și în exercitarea atribuțiilor de funcție;
- să întocmească un plan de instruire privind neadmiterea comportamentelor discriminatorii în raport cu călătorii, pentru angajații în funcția de taxator (conductor) și să îl pună în aplicare în vederea asigurării că taxatorii nu vor admite asemenea comportamente în privința călătorilor.

Î.M. "Parcul Urban de Autobuze":

- să organizeze sesiuni de instruire pentru toți taxatorii la tematica prevenirea discriminării;
- să elaboreze o instrucțiune metodologică în vederea prevenirii situațiilor discriminatorii destinată echipajelor (șofer, taxator) care sunt antrenate în prestarea serviciilor de transport public;
- să înainteze Casei Naționale de Asigurări Sociale și Ministerului Muncii și Protecției Sociale propunerea de a modifica modelul legitimației beneficiarului de prestații sociale cu introducerea fotografiei beneficiarului (pentru toți beneficiarii sau doar pentru beneficiarii minori).

Autoritățile publice locale:

- să evalueze gradul de accesibilitate fizică, pentru persoanele cu nevoi speciale, inclusiv a infrastructurii drumurilor din localitățile pe care le gestionează;
- să elaboreze un plan de acțiuni îndreptat spre accesibilizare;
- să planifice resursele financiare pentru măsurile de accesibilizare necesare;
- să stabilească sporul pentru performanță, ținând cont de performanțele individuale în muncă, gradul de pregătire profesională, aplicarea în activitate a metodelor avansate de lucru, orientarea spre rezultat, intensitatea muncii, precum și executarea unor sarcini de importanță deosebită sau de urgență;
- să nu admită acțiuni de discriminare împotriva consilierilor locali, membri ai confesiunilor religioase;
- să inițieze un dialog deschis și cooperant cu autoritățile publice centrale, inclusiv cu populația de etnie romă din localitate pentru a evalua corect dimensiunea comunității și necesitățile acestora, pentru a implementa măsuri adecvate care să fie bazate pe nevoile reale ale acestora;
- să acorde tichete de masă mediatorilor comunitari;
- să asigure formarea claselor cu predare în limba rusă pentru elevii doritori.

Instituția Publică Compania „Teleradio-Moldova”

- să inițieze procesul de modificare a Regulamentului cu privire la desfășurarea selecției naționale și desemnarea reprezentantului Republicii Moldova la

concursul internațional Eurovision Song Contest, în vederea excluderii cerinței deținerii cetățeniei Republicii Moldova atât în cazul colaborărilor, cât și în cazul prestațiilor individuale.

Instituțiile de învățământ superior:

- să elaboreze politicile în domeniul nediscriminării în câmpul muncii ținând cont de jurisprudența Consiliului;
- să adopte o metodologie transparentă și unitară de calcul al cheltuielilor pentru instruire, care să fie aplicabilă în mod egal tuturor studenților, indiferent de modalitatea de finanțare, asigurând astfel echitatea în cazul exmatriculării.

Instituțiile de educație timpurie:

- să asigure participarea ambilor părinți în educația copilului prin oferirea posibilității să participe la matineele și evenimentele organizate în cadrul grădiniței.

Prestatori de servicii educaționale private:

- să dispună organizarea sesiunilor de instruire în domeniul nediscriminării în special pentru educarea și sporirea capacităților cadrelor didactice în domeniul educației incluzive cu accent pentru incluziunea copiilor despre care se presupune că au probleme de integrare în grup;
- să elaboreze regulamente interne în vederea prevenirii situațiilor discriminatorii în prestarea serviciilor cu caracter educativ.

Mass-media:

- să se abțină de la articole care lezează demnitatea persoanelor pe criteriul identității de gen;
- să completeze politica redacțională cu prevederi care interzic instigarea la discriminare în materialele publicate.

Angajatorii:

- să nu admită acțiuni de intimidare și victimizare la locul de muncă;
- să elaboreze și să aprobe regulamente interne privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare la locul de muncă cu instituirea unui mecanism eficient de implementare a acestora;
- să promoveze măsuri pozitive pentru a asigura echilibrul de gen în cadrul companiilor și să respecte egalitatea de gen;
- să garanteze respectarea egalității de șanse și de tratament la locul de muncă;
- să nu admită desfacerea contractului individual de muncă în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii în mod arbitrar, ci doar în situațiile când există o justificare obiectivă și rezonabilă, potrivită scopului urmărit;
- să aplice sancțiuni disciplinare angajaților care au comis fapte discriminatorii.