



consiliul pentru egalitate
совет по равенству
equality council

RAPORT GENERAL
PRIVIND SITUAȚIA ÎN DOMENIUL
PREVENIRII ȘI COMBATERII DISCRIMINĂRII
ÎN REPUBLICA MOLDOVA
ANUL 2025

Chișinău, 2026

Cuprins

INTRODUCERE	2
SUMAR EXECUTIV	3
CAPITOLUL I. PREVENIREA DISCRIMINĂRII	7
1.1. Examinarea legislației în vigoare din perspectiva standardelor de nediscriminare	7
1.2. Armonizarea legislației naționale la acquis-ul comunitar	15
1.3. Evaluarea proiectelor de acte normative în vederea asigurării principiului egalității	16
1.4. Raportarea alternativă în cadrul mecanismelor internaționale de protecție a drepturilor omului	22
1.5. Integrarea standardelor de egalitate și drepturile omului în manualele școlare	23
CAPITOLUL II. PROTECȚIA ÎMPOTRIVA DISCRIMINĂRII	24
2.1. Discriminarea în câmpul muncii	24
2.2. Discriminarea în acces la bunuri și servicii disponibile publicului	32
2.3. Discriminarea în educație	42
2.4. Discriminarea în alte domenii	46
CAPITOLUL III. PROMOVAREA EGALITĂȚII	54
3.1. Activități de instruire	54
3.2. Promovarea activității în mediul on-line și mass-media	56
3.3. Activități de informare și sensibilizare	59
CAPITOLUL IV. ASPECTE SPECIFICE ALE ACTIVITĂȚII CONSILIULUI	64
4.1. Gestionarea plângerilor	64
4.2. Monitorizarea implementării recomandărilor formulate în procesul de examinare a cadrului normativ din perspectiva nediscriminării	69
4.3. Monitorizarea implementării recomandărilor și prescripțiilor emise prin deciziile Consiliului	70
4.4. Sancționarea faptelor de discriminare	77
4.5. Interacțiunea Consiliului cu instanțele de judecată	79
CAPITOLUL V. MANAGEMENT INSTITUȚIONAL	80
5.1. Capacitatea instituțională	80
5.2. Resurse financiare	82
CAPITOLUL VI. RECOMANDĂRI PENTRU CONSOLIDAREA CADRULUI DE PREVENIRE ȘI COMBATERE A DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURARE A EGALITĂȚII	83

INTRODUCERE

Consiliul pentru egalitate a fost instituit în anul 2012, în baza Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, ca mecanism național responsabil de prevenirea și combaterea discriminării și asigurarea egalității. De peste un deceniu, instituția urmărește garantarea exercitării drepturilor în condiții de egalitate pentru toate persoanele aflate sub jurisdicția Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau 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.

Activitatea Consiliului se desfășoară independent de autoritățile publice și în condiții de imparțialitate. Organul colegial este format din cinci membri desemnați de Parlament pentru un mandat de 5 ani, selectați prin concurs public și fără afiliere politică, garanții menite să asigure obiectivitatea și credibilitatea procesului decizional.

Raportul de față prezintă o evaluare generală a evoluțiilor în domeniul prevenirii și combaterii discriminării în Republica Moldova și rezultatele activității Consiliului în anul 2025. Analiza are la bază atât examinarea plângerilor privind pretense fapte de discriminare, cât și evaluarea legislației și a proiectelor de acte normative din perspectiva respectării principiului egalității.

Structurat în șase capitole, documentul cuprinde situații discriminatorii constatate în perioada de raportare, recomandări pentru prevenirea și combaterea acestora și date statistice privind activitatea instituției. De asemenea, sunt reflectate nivelul de executare a recomandărilor și prescripțiilor emise, precum și efectele acestora asupra mediului social. Un accent aparte este pus pe acțiunile de informare și sensibilizare desfășurate de Consiliu, orientate spre creșterea gradului de cunoaștere a mecanismelor de protecție împotriva discriminării și a modalităților de revendicare a dreptului la egalitate. Pe baza constatărilor formulate, instituția propune autorităților competente un set de măsuri menite să prevină și să reducă manifestările discriminatorii.

Raportul general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării în Republica Moldova pentru anul 2025 a fost elaborat în temeiul art. 12 alin. (2) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității și aprobat în cadrul ședinței Consiliului din 05 martie 2026.

SUMAR EXECUTIV

Raportul are drept obiectiv informarea Parlamentului, a autorităților și instituțiilor relevante, precum și a societății asupra problemelor sistemice ce afectează realizarea efectivă a dreptului la egalitate. Documentul sintetizează și analizează datele acumulate de Consiliul pentru egalitate referitoare la prevenirea și combaterea discriminării în Republica Moldova pe parcursul anului 2025. Totodată, sunt prezentate principalele constatări și concluzii privind amploarea fenomenului discriminării la nivel național, însoțite de un set de recomandări orientate spre prevenirea și diminuarea acestuia.

Capitolul *„Prevenirea discriminării”* evidențiază principalele probleme identificate de Consiliu în cadrul evaluării legislației și a proiectelor de acte normative, din perspectiva conformității acestora cu standardele privind egalitatea și nediscriminarea. Cele mai importante aspecte examinate țin de: prevederi ce limitează accesul elevilor cu cerințe educaționale speciale la educație; prevederi discriminatorii în asigurarea dreptului la asistență medicală urgentă persoanelor consumatoare de droguri; tratament discriminator al mamelor neangajate, titulare ale dreptului de ședere provizorie în acces la asistență medicală; restricții discriminatorii bazate pe orientarea sexuală și identitatea de gen în exercitarea libertății de exprimare și libera întrunire; restricții în exercitarea dreptului persoanelor cu dizabilități de a importa un mijloc de transport cu aplicarea facilităților fiscale și vamale; tratament discriminatoriu la stabilirea cotelor de impozit pe criteriul statutului de proprietar și a categoriei de contribuabil; tratament discriminatoriu prin aplicarea T.V.A. la energia electrică pe criteriul tipului bunului imobil; lipsa măsurilor pozitive în asigurarea accesului persoanelor cu dizabilități la programe de studii superioare la distanță; tratament discriminatoriu la calcularea vechimii în muncă pe criteriul tipului de activitate; tratament discriminatoriu la calcularea vechimii în muncă pe criteriu de statut profesional. Totodată, sunt reflectate intervențiile și contribuțiile instituției la alinierea cadrului normativ național la acquis-ul comunitar și la standardele europene relevante în domeniu, precum și activitățile de raportare alternativă realizate în cadrul mecanismelor internaționale de protecție a drepturilor omului.

Capitolul *„Protecția împotriva discriminării”* prezintă activitatea Consiliului în examinarea plângerilor privind presupuse fapte de discriminare și reflectă principalele tipuri de încălcări constatate în perioada de raportare. Analiza este structurată pe domenii relevante ale vieții sociale, incluzând discriminarea în câmpul muncii, unde s-au înregistrat 54% din totalul faptelor de discriminare constatate, accesul la bunuri și servicii disponibile publicului – cu 20%, accesul la educație – 6%, precum și situațiile identificate în alte domenii – cu 20%. Capitolul evidențiază tendințele constatate în practica instituției, problemele principale identificate și categoriile de persoane afectate.

Așadar, în câmpul muncii, cele mai multe fapte de discriminare au avut loc pe criteriul de sex/gen cu 45% de decizii de constatare, urmat de criteriul de vârstă cu 21%, neparticiparea la activități de promovare – 6%, viză de reședință, persoană restabilită, opinie, statut de pensionar, dizabilitate – cu câte 4% și apartenență politică, statut HIV,

relații familiale și persoana restabilă – cu câte 2%. Problemele identificate țin de: publicarea anunțurilor de angajare discriminatorii; refuz în angajare din cauza statutului HIV+; acordarea discriminatorie a premiului unic, în funcție de gradul de implicare a angajaților în activități extra-profesionale; limitarea exercitării drepturilor la viața familială; hărțuirea în relațiile de muncă; dificultăți la depunerea declarației electronice de avere pentru persoanele care au renunțat la IDNP și concedierea arbitrară a persoanelor care dețin statutul de pensionar pentru limită de vârstă.

În accesul la bunuri și servicii disponibile publicului, cele mai multe fapte de discriminare au avut loc din cauza dizabilității – 33%, urmată de criteriul limbii vorbite – 17% și a originii etnice – 17%. În 11% dintre cazuri drept criteriu a servit sex/maternitate, în câte 6% naționalitatea și criteriul de beneficiar de protecție temporară, iar în câte alte 5% - opinia politică și averea. Analiza cazuisticii relevă că 38% dintre sesizările examinate au vizat accesul la bunuri oferite publicului larg. Cu referire la serviciile furnizate publicului, jumătate (50%) vizează servicii oferite de autoritățile publice. Acestea sunt urmate de cazurile ce privesc serviciile de asistență medicală și alte servicii de sănătate (20%), serviciile culturale și de agrement (10%), iar restul de 20% se referă la alte tipuri de servicii și bunuri disponibile publicului, astfel cum sunt prevăzute de legislația în vigoare. Aspectele invocate în plângerile examinate scot în evidență probleme privind: inaccesibilitatea căilor de acces către serviciile comunitare pentru persoanele cu dizabilități locomotorii; practici discriminatorii în accesul la servicii medicale pentru persoanele cu dizabilități; neadaptarea procedurilor comerciale la nevoile persoanelor cu dizabilități; lipsa rampelor de acces la intrarea în blocurile locative; bariere administrative în utilizarea mijloacelor de transport ale persoanelor cu dizabilități; restricționarea accesului la spații oferite spre închiriere pe criterii de naționalitate și de limbă; restricționarea accesului la servicii publice din cauza originii etnice și a opiniei politice; refuzul autorităților publice de a oferi răspuns în limba adresării; condiționarea costului serviciilor de apartenența la un anumit sex; lipsa acomodării rezonabile pentru femeile însărcinate în spații comerciale; dezavantajarea persoanelor cu venituri reduse în realizarea dreptului la locuință și accesul inegal la servicii medicale pentru beneficiarii de protecție temporară.

Analiza cauzelor examinate în domeniul educației arată că faptele de discriminare au fost determinate, în principal, de criterii precum cel de persoană strămutată, stare de sănătate, dizabilitate și opinie. Aspectele invocate în plângerile care vizau acest domeniu scot în evidență probleme privind: limitarea accesului copiilor cu CES la programe de formare profesională tehnică de nivel superior; comportament nedorit aplicat copilului cu CES; limitarea accesului la educație a copiilor în instituția preșcolară privată.

Din totalul deciziilor de constatare emise, în 15 cazuri au fost identificate acțiuni discriminatorii în alte domenii. Analiza acestor situații discriminatorii relevă faptul că, în câte 32% dintre cazuri, la bază au stat criteriile de apartenență la un anumit grup de contribuabili și cel de statut de proprietar al unui anumit tip de imobil. Totodată, în 9% dintre cazurile, aferente altor domenii discriminarea a avut loc în baza criteriului de avere, în câte 5% în baza originii etnice, locului de trai și a statutului de deținut, iar în câte 4% dintre cazuri drept criterii au servit statutul procesual, identitatea de gen și

statutul de „umilit”. Aspectele invocate în plângerile date țin de: aplicarea discriminatorie a taxelor locale în funcție de categoria de proprietate; inaccesibilitatea serviciilor și resurselor digitale pentru persoanele deținute; tratamentul diferențiat al deținuților pe criteriul identității de gen; tratamentul diferențiat al deținuților care aparțin castei „umiliților”; bariere administrative în menținerea legăturilor familiale ale deținuților; profilarea etnică a clienților în spațiile comerciale; utilizarea discursului denigrator în spațiul mediatic și răspândirea limbajului stigmatizant despre comunitatea romă în spațiul public.

În topul criteriilor în baza cărora au fost constatate cele mai multe fapte de discriminare sunt cel de sex/gen/maternitate cu 29%, vârstă – 12,50%, dizabilitate/stare de sănătate – 10,23%, statut de proprietar al imobilului – 7,95%, opinie – 5,68%, origine etnică – 4,55%, limbă, statut de deținut și viză de reședință cu câte 3,41%, opinie/apartenență politică și statut de pensionar și persoană restabilită cu câte – 2,27%. Câte 1,14% revin criteriului de naționalitate, identitate de gen, religie, avere, statut HIV+, iar 6,82% revin altor criterii.

Analiza deciziilor prin prisma formei de discriminare arată că predominantă este discriminarea directă, acestea revenindu-i 68% din numărul total al deciziilor de constatare a discriminării, cu 5% în creștere față de anul 2024. Urmează hărțuirea cu 10% din numărul de constatări, discriminarea indirectă cu 4% și victimizarea și discriminarea prin asociere cu câte 3%.

În perioada de raportare au fost soluționate 328 de dosare, dintre care 300 prin emiterea de decizii, 10 prin avize consultative, 6 pe cale amiabilă, iar 12 plângeri au fost retrase. Analiza deciziilor adoptate arată că, în 74 dintre acestea, ceea ce constituie 24% a fost constatată existența unei fapte de discriminare. Ponderele cea mai mare o reprezintă deciziile de inadmisibilitate – 176 sau 59% din total, urmate de deciziile de neconstatare 23 la număr, sau 8%, cele de restituire – 24 sau 8% și de încetare a procedurii – 3 la număr sau 1%.

În anul 2025, în instanța de contencios administrativ, au fost contestate soluțiile emise de Consiliu pe marginea a 49 de dosare. Tot în perioada de raportare s-au finalizat procedurile judiciare pe 27 dosare. De menționat că 17 decizii au fost atacate în instanță de către persoane juridice de drept public.

Pe parcursul anului 2025, membrii Consiliului au întocmit 11 procese-verbale contravenționale. Dintre acestea, 6 cauze au fost inițiate în privința persoanelor juridice, 4 au vizat persoane cu funcții de răspundere, iar o cauză a fost intentată pe numele unei persoane fizice. Sub aspectul încadrării juridice, a predominat încălcarea egalității în domeniul muncii, fiind pornite 5 procese contravenționale în temeiul art. 54² alin. (1) lit. a) din Codul contravențional. Au urmat faptele de hărțuire, prevăzute de art. 70², în 3 cauze, precum și discriminarea în accesul la serviciile și bunurile disponibile publicului, sancționată potrivit art. 71¹, pentru care au fost întocmite 2 procese-verbale. O singură cauză a fost inițiată în baza art. 71² pentru împiedicarea activității Consiliului.

Analiza celor 104 recomandări și prescripții formulate de Consiliu în anul 2024, a căror implementare a fost monitorizată în 2025, relevă că 39% dintre acestea au fost

realizate, 38% au fost contestate, iar 23% au rămas neimplementate. În funcție de tip, 36 de măsuri au vizat înlăturarea situațiilor discriminatorii, 61 au avut caracter preventiv, 4 au urmărit sancționarea, iar 3 au fost de satisfacție.

Printre cele mai importante realizări atinse în urma implementării recomandărilor Consiliului sunt: modificarea Ordinului ministrului justiției nr. 41/2023, fiind abrogate dispozițiile referitoare la sectoarele specializate pentru deținuții condamnați pe viață din Penitenciarul nr. 17 – Rezina - această modificare a pus capăt practicii de concentrare a persoanelor condamnate la detențiune pe viață într-un singur penitenciar, permițând, în prezent, repartizarea acestora în mai multe instituții penitenciare de tip închis; accesibilizarea oficiului poștal din s. Cârnațeni, r-n Căușeni și a oficiului poștal Căușeni pentru persoanele cu dizabilități; implementarea soluțiilor tehnice de prezentare a informațiilor pe pagina web a Î.S. „Poșta Moldovei” cu privire la accesibilitatea oficiilor poștale și unităților poștale pentru persoanele cu dizabilități; adaptarea infrastructurii CTAS Ialoveni la nevoile persoanelor cu dizabilități prin reconstrucția căilor de acces și amenajare a grupului sanitar; instituirea Comitetului tehnic de standardizare CT 34 „Comitet de proiect – Plăci de înmatriculare pentru autovehicule”, în vederea revizuirii standardului SM 122:2014 „Vehicule rutiere. Plăci de înmatriculare pentru autovehicule și remorci”, care a decis excluderea plăcuțelor cu numere de înmatriculare de culoare roșie pentru autovehiculele cetățenilor străini și apatrizilor cu dreptul de ședere permanentă în RM, plăcile de înmatriculare pentru vehiculele acestora urmând să aibă același aspect ca plăcile de înmatriculare destinate vehiculelor persoanelor fizice și juridice din RM; acordarea stimulentei (alimentare și pentru transport) pentru pacienții cu tuberculoză tratați în ambulatoriu, prin transfer direct pe carduri bancare, emise gratuit, ca urmare a implementării 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; încetarea acceptării cererilor de demisie în mod selectiv și conformarea practicilor de nediscriminare în raporturile de muncă; completarea Regulamentului intern al ÎM „Regia Transport Electric” cu norme privind respectarea principiului egalității și asigurarea măsurilor de combatere a oricărei forme de lezare a demnității în muncă ș.a.

În scopul de a preveni încălcarea dreptului la egalitate pentru orice persoană aflată pe teritoriul țării, Consiliul a reușit, în 2025 să atingă un număr aproape dublu față de anul 2024 a sesiunilor de instruire și informare, numărul persoanelor antrenate în aceste activități fiind de 1043 de persoane, printre ele: funcționari publici, cadre didactice și reprezentanți ai autorităților publice locale, asistenți judiciari, grefieri, consultanți ai procurorilor, executori judecătorești, mediatori comunitari, observatori la alegerile parlamentare, persoane de etnie romă, elevi și studenți.

Comunicarea digitală și prezența publică reprezintă și pentru anul 2025, instrumente esențiale pentru informarea cetățenilor, sensibilizarea opiniei publice și asigurarea accesului liber la informații privind cazurile examinate și inițiativele Consiliului.

CAPITOLUL I. PREVENIREA DISCRIMINĂRII

1.1. Examinarea legislației în vigoare din perspectiva standardelor de nediscriminare

Consiliul are drept atribuție principală examinarea legislației în vigoare, precum și a proiectelor de acte normative, sub aspectul conformității acestora cu standardele nediscriminării. În situațiile în care sunt identificate prevederi cu caracter discriminatoriu, Consiliul formulează și înaintează recomandări de modificare a acestora.

În urma acestui proces de examinare, Consiliul a identificat o serie de prevederi cu caracter discriminatoriu, pentru care au fost formulate recomandări concrete de modificare, prezentate în continuare.

Prevederi ce limitează accesul elevilor cu cerințe educaționale speciale la educație

Consiliul a constatat existența unei probleme sistemice în cadrul normativ care reglementează admiterea la programele de formare profesională tehnică. Prevederile pct. 9 subpct. (1) lit. b) al Regulamentului de organizare și desfășurare a admiterii la programe de formare profesională tehnică, aprobat prin Ordinul Ministerului Educației și Cercetării nr. 648/2022, permite copiilor cu cerințe educaționale speciale, deținătoare ale certificatului de studii gimnaziale cu seria specifică ASG/PEI, care au studiat în baza planului educațional individualizat, curriculum modificat și au susținut examenele de absolvire a gimnaziului în baza testului adaptat, doar la programele de formare profesională tehnică secundară cu durata de 2 ani.

Cu referire la situația examinată, reprezentanții Ministerului Educației și Cercetării au explicat că certificatul de studii gimnaziale cu seria specifică ASG/PEI reflectă parcurgerea unui curriculum modificat, care presupune adaptarea conținuturilor în funcție de potențialul elevului cu cerințe educaționale speciale, prin simplificarea, comasarea sau excluderea anumitor finalități și conținuturi curriculare. În aceste circumstanțe, elevii care au studiat în baza planului educațional individualizat pot accesa programe de formare profesională de nivel superior doar dacă susțin examenele naționale de absolvire a gimnaziului în regim de externat și obțin certificatul de studii gimnaziale în condiții generale.

Analizând situația, Consiliul a reținut că abordarea potrivit căreia elevii cu cerințe educaționale speciale pot accesa doar 100 de meserii simple și nu au acces la alte peste 200 de calificări în cadrul învățământului profesional tehnic postsecundar și postsecundar non-terțiar, ignoră obligația statului de a asigura educația incluzivă și acomodarea rezonabilă a elevilor cu cerințe educaționale speciale.

Totodată, Consiliul a subliniat că finalitatea educației incluzive este să răspundă diversității cerințelor individuale de dezvoltare ale elevilor și presupune evaluarea individualizată a aptitudinilor și capacităților acestora și garantarea accesului efectiv, în condiții de egalitate, la toate nivelurile de educație și formare profesională.

Consiliul a recomandat Ministerului Educației și Cercetării:

- să modifice Regulamentul de organizare și desfășurare a admiterii la programele de formare profesională tehnică, aprobat prin Ordinul nr. 648/2022;
- să asigure operarea modificărilor necesare în sistemul informațional e-Admitere SIME ÎPT;
- să reconceptualizeze mecanismul de asigurare a accesului și incluziunii educaționale efective a copiilor cu cerințe educaționale speciale la programe de studii de diferite nivele potrivit aptitudinilor, capacităților și intereselor acestora.

Prevederi discriminatorii în asigurarea dreptului la asistență medicală urgentă persoanelor consumatoare de droguri

În cauza [nr. 204/24](#)¹, Consiliul a examinat art. 85 din Codul contravențional nr. 218/2008, în contextul sesizării privind modul în care sunt tratați consumatorii de droguri în momentul solicitării asistenței medicale de urgență prin intermediul serviciului 112. Potrivit autorului sesizării, atunci când persoana consumatoare de droguri solicită ajutor prin intermediul serviciului 112, la fața locului sosesc fie ambulanța și poliția, fie doar poliția, care întocmește un proces-verbal și aplică o amendă persoanei, în conformitate cu art. 85 din Cod Contravențional, pentru consumul de droguri fără prescripția medicului.

Consiliul a relevat că tratarea diferită a persoanelor care se confruntă cu dependența de droguri comparativ cu persoanele neconsumatoare de droguri în situația în care solicită asistența medicală de urgență, are drept premisă faptul că norma art. 85 din Codul contravențional sancționează consumul de droguri fără prescripția medicului.

Consiliul a subliniat că impunerea unor sancțiuni contravenționale ca o consecință a solicitării de asistență medicală creează un efect de descurajare a consumatorilor de droguri să solicite intervenția de urgență necesară, fapt care pune în pericol viața și sănătatea acestor persoane. Or, intervenția poliției în locul ambulanței sau concomitent cu aceasta, soldată cu impunerea sancțiunilor contravenționale subminează relația de încredere medic-pacient, iar teama de a fi sancționați îi face pe consumatori reticenți în a oferi toate informațiile medicale relevante, afectând calitatea actului medical și confidențialitatea.

Consiliul a recomandat Parlamentului Republicii Moldova:

- să abroge sintagma „și consumul de droguri fără prescripția medicului” din alin. (1) art. 85 din Cod Contravențional, în vederea eliminării practicilor discriminatorii

¹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/204_24_Aviz_consultativ_constatare_votat.pdf

care împiedică accesul la îngrijiri medicale esențiale.

Tratament discriminator al mamelor neangajate, titulare ale dreptului de ședere provizorie în acces la asistență medicală

În [cauza nr. 265/24](#)², Consiliul a examinat prevederile Legii nr. 1585/1998 cu privire la asigurarea obligatorie de asistență medicală, ce stabilesc că străinii cărora li s-a acordat dreptul de ședere provizorie pe teritoriul Republicii Moldova pentru reîntregirea familiei au obligația de a se asigura în mod individual, achitând prima de asigurare obligatorie de asistență medicală, similar cetățenilor Republicii Moldova care achită prima de asigurare stabilită în sumă fixă.

În particular, Consiliul a reținut că prevederile examinate instituie un tratament diferențiat mai puțin favorabil față de mamele neangajate care își îngrijesc copiii până la vârsta de 2 ani și au statut de ședere provizorie pe teritoriul Republicii Moldova pentru reîntregirea familiei cu cetățeni ai Republicii Moldova, manifestat prin neacordarea statutului de persoane asigurate de Guvern.

Pentru comparație, Consiliul a reținut că mamele străine titulare ale dreptului de ședere permanentă în Republica Moldova, care îngrijesc copii până la vârsta de 2 ani și nu sunt angajate, se încadrează la art. 4 alin. (4) lit. h) din Legea nr. 1585/1998 cu privire la asigurarea obligatorie de asistență medicală și li se acordă statut de persoane asigurate de Guvern. Analizând situația celor două grupuri, Consiliul a conchis că, din punct de vedere obiectiv, mamele neangajate, care îngrijesc copii până la vârsta de 2 ani și au statut de ședere provizorie pe teritoriul Republicii Moldova pentru reîntregirea familiei cu cetățeni ai Republicii Moldova se află în situație similară cu mamele neangajate, care îngrijesc copii până la vârsta de 2 ani, titulare ale dreptului de ședere permanentă pe teritoriul Republicii Moldova.

De asemenea, Consiliul a subliniat că aplicarea unitară a reglementărilor generale în materia asigurării obligatorii de asistență medicală față de toate categoriile de străini cu ședere provizorie nu ia în considerare situația specifică a străinilor titulari ai dreptului de ședere provizorie pe teritoriul Republicii Moldova pentru reîntregirea familiei cu cetățeni ai Republicii Moldova. În speță, această abordare determină discriminarea mamelor neangajate care își îngrijesc copiii până la vârsta de 2 ani și au statut de ședere provizorie pe teritoriul Republicii Moldova pentru reîntregirea familiei cu cetățeni ai Republicii Moldova.

Consiliul a recomandat completarea pct. 3 din anexa nr. 2 la Legea nr. 1593/2002 cu privire la mărimea, modul și termenele de achitare a primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală, după textul „străinii titulari ai dreptului de ședere permanentă” cu textul „străinii titulari ai dreptului de ședere provizorie pentru reîntregirea familiei”.

² https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/265_24_Aviz_constatare_votat.pdf

Restricții discriminatorii bazate pe orientarea sexuală și identitatea de gen în exercitarea libertății de exprimare și libera întrunire

La sesizarea Oficiului teritorial Chișinău al Cancelariei de Stat³, Consiliul a examinat prevederile Deciziei Consiliului municipal Chișinău nr. 2/2 din 15 mai 2025 „Cu privire la desfășurarea întrunirilor publice cu tematici sensibile referitoare la identitatea de gen și orientarea sexuală în municipiul Chișinău” prin prisma standardelor în vigoare privind nediscriminarea.

Consiliul a notat că prin decizia contestată a fost dispusă interzicerea desfășurării, pe teritoriul municipiului Chișinău, a următoarelor activități: întrunirile și manifestările publice care au ca scop promovarea diversității sexuale și de gen; activitățile din instituțiile educaționale de promovare a ideologiilor privind identitatea de gen și orientarea sexuală, amplasarea materialelor publicitare care promovează sau susțin ideologii legate de identitatea de gen și orientarea sexuală.

În această privință, Consiliul a reținut că prevederile deciziei examinate instituie restrângeri în exercitarea de către persoanele LGBTIQ+ a libertății de exprimare, a libertății întrunirilor pașnice și a dreptului de a răspândi și primi informații. Consiliul a atras atenția asupra faptului că, în lumina standardelor internaționale în domeniu, asemenea restricții sunt incompatibile cu noțiunea de egalitate, pluralism și toleranță, inerente unei societăți democratice și nu pot fi justificate prin considerente de moralitate sau ordine publică.

Consiliul a calificat prevederile Deciziei Consiliului Municipal Chișinău nr. 2/2 din 15 mai 2025 ca fiind incompatibile cu standardele naționale și internaționale privind nediscriminarea, deoarece instituie o situație de discriminare directă pe criteriu de orientare sexuală și identitate de gen.

Restricții în exercitarea dreptului persoanelor cu dizabilități de a importa un mijloc de transport cu aplicarea facilităților fiscale și vamale

În [cauza nr. 32/25](#)⁴, Consiliul a fost informat despre efectele negative ale unei reguli care impune ca anumite mijloace de transport să fie „adaptate corespunzător” pentru a beneficia de facilități fiscale și vamale. Această cerință, prevăzută de Regulamentul aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 474/2016 poate crea dificultăți, deoarece nu toate persoanele eligibile au nevoie ca mijlocul de transport să fie reutilat.

În această privință, Consiliul a reiterat constatările din Avizul consultativ emis pe marginea [cauzei nr. 108/23](#)⁵, în care a statuat că mecanismul actual de aplicare a facilităților fiscale și vamale este unul descurajator, or un număr semnificativ de persoane cu dizabilități locomotorii nu pot beneficia de aceste facilități din cauza condiționalității ca mijlocul de transport să fie reutilat. În acest sens, datele prezentate de Serviciul Vamal denotă că numărul de mijloace de transport importate cu aplicarea

³ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/Aviz_constatare_Decizia_CMC_votat.pdf.

⁴ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/32_25_Aviz_constatare_votat.pdf

⁵ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/108_23_Draft_Aviz_constatare_final.pdf

facilităților fiscale și vamale a scăzut de la 786 în 2022 la 35 în 2024. Respectiv, micșorarea semnificativă a numărului mijloacelor de transport importate în 2023-2024, denotă că persoanele cu dizabilități locomotorii care nu au nevoie de reutilizarea mijlocului de transport importat, așa cum este cazul petiționarului, nu pot beneficia de aplicarea facilităților fiscale și vamale.

De asemenea, Consiliul a notat că scopul legitim de contracarare a cazurilor de utilizare frauduloasă a destinației finale a mijloacelor de transport importate de către persoanele cu dizabilități cu aplicarea facilităților fiscale și vamale ar putea fi mai degrabă atins prin fortificarea mecanismului de control a modului de utilizare a acestor mijloace, dar nu prin restrângerea cercului de subiecți eligibili pentru a le importa.

Consiliul a reiterat către Guvern recomandarea de a revizui politicile privind acordarea facilităților fiscale și vamale persoanelor cu dizabilități locomotorii severe, prin excluderea sintagmei „reutilate în mod corespunzător” din art. 124 alin. (14) pct. 1 din Codul fiscal nr. 1163/1997, pct. 14 și 15¹ din HG nr. 474/2016, astfel încât prevederile menționate să nu dezavantajeze nici o persoană ce se încadrează în anexa nr. 3 a HG nr. 1413/2016.

Tratament discriminatoriu la stabilirea cotelor de impozit pe criteriul statutului de proprietar și a categoriei de contribuabil

În [cauza nr. 77/25⁶](#), Consiliul a examinat Decizia Consiliului sătesc Rîșcova nr. 7/1.a din 10 decembrie 2024, privind cotele de impozit pentru anul 2025, în special cota de 4% aplicată loturilor întovărășirilor pomicole, comparativ cu cotele pentru terenuri agricole cu construcții (0,3%) și locuințe individuale (0,4%).

Reclamatul a menționat că majorarea cotei de impozit pentru loturile întovărășirilor pomicole este legală, în conformitate cu art. 280 alin. (1) din Codul fiscal nr. 1163/1997, rezonabilă și justificată pentru asigurarea veniturilor bugetului local și finanțarea proiectelor de dezvoltare, iar membrii întovărășirilor beneficiază de serviciile publice oferite în localitate.

Consiliul a reținut că, potrivit prevederilor Codului fiscal, cotele impozitului pe bunurile imobiliare cu destinație locativă, garaje, terenurile aferente acestora, precum și loturile întovărășirilor pomicole cu sau fără construcții se stabilesc anual de Consiliul local, fără plafon maxim, respectând doar cote minime obligatorii.

Totodată, Consiliul a subliniat că acest drept nu este nelimitat și trebuie să respecte principiile de previzibilitate, transparență decizională și echitate, aplicând impozitarea proporțional cu interesele comunității și ale contribuabililor, evitând măsuri excesive.

Consiliul a prescris Consiliului sătesc Rîșcova reexaminarea Deciziei nr. 7/1.a din 10 decembrie 2024, astfel încât cota aplicată loturilor întovărășirilor pomicole să fie aliniată la celelalte

⁶ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/77_25_Decizie_constatare_votat.pdf

cote și a recomandat, în procesul de stabilire a impozitelor locale viitoare, aplicarea unui raționament coerent, transparent și juridic fundamentat.

Tratament discriminatoriu prin aplicarea T.V.A. la energia electrică pe criteriul tipului bunului imobil

În [cauza nr. 81/24](#)⁷, Consiliul a examinat prevederile art. 104 lit. b) din Codul fiscal nr. 1163/1997, potrivit căruia se scutesc de T.V.A. cu drept de deducere energia electrică, energia termică, apa caldă, alimentarea cu apă și canalizarea pentru bunurile cu destinație locativă, inclusiv casele de vacanță, indiferent de subiectul în a cărui gestiune se află acestea.

Petiționarul a notat că, în temeiul prevederii nominalizate supra, locurilor de parcare ale blocurilor locative multietajate li se aplică T.V.A. la furnizarea energiei electrice, însă construcțiile auxiliare aferente caselor de locuit individuale sunt scutite de aplicarea T.V.A. cu drept de deducere.

Consiliul a reținut că reglementarea examinată tratează diferit, sub aspectul aplicării T.V.A. la furnizarea energiei electrice, locurile de parcare din blocurile locative multietajate și construcțiile auxiliare ale caselor de locuit individuale, deși acestea au același mod de folosință, aceeași funcție casnică și sunt utilizate de consumatori casnici, diferențierea fiind determinată exclusiv de tipul bunului imobil.

În urma analizei cadrului normativ aplicabil și a situației de fapt, Consiliul a constatat existența unui tratament mai puțin favorabil, în condițiile în care cele două categorii de proprietari se află în situații comparabile. Comparabilitatea rezultă din destinația identică a spațiilor, întreținerea și depozitarea autovehiculelor și din natura casnică a consumului de energie electrică.

Consiliul a recomandat modificarea prevederilor art. 104 lit. b) din Codul fiscal și a Hotărârii Guvernului nr. 827/2020, astfel încât consumatorii, care procură energie electrică pentru propriile necesități casnice să fie scutiți de T.V.A. cu drept de deducere.

Lipsa măsurilor pozitive în asigurarea accesului persoanelor cu dizabilități la programe de studii superioare la distanță

În [cauza nr. 250/25](#)⁸, Consiliul a examinat prevederile normative care reglementează modalitatea de organizare și desfășurare a învățământului la distanță, precum și distribuirea locurilor cu finanțare de la bugetul de stat după forme de învățământ, din perspectiva standardelor naționale și internaționale privind nediscriminarea.

⁷ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/81_24_Aviz_constatare_votat-.pdf

⁸ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/250_25_Aviz_consultativ_votat.pdf

Sesizarea examinată a vizat absența locurilor finanțate de la bugetul de stat pentru forma de învățământ la distanță în cadrul studiilor superioare de licență. Petiționarul a susținut că Planul de admitere pentru anul de studii 2025–2026, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 382/2025, nu prevede locuri bugetare pentru această formă de studii.

Consiliul, examinând distribuția locurilor pe domenii generale de studii și forme de învățământ – cu frecvență; cu frecvență, dual; cu frecvență redusă, a notat că pentru anul de studii 2025-2026 nu au fost alocate locuri cu finanțare de la bugetul de stat în cadrul programelor de studii superioare de licență pentru forma de învățământ la distanță. Deși organizarea studiilor superioare la forma de învățământ la distanță exclusiv cu achitarea taxei de studii constituie o regulă aparent neutră, Consiliul a subliniat că aceasta dezavantajează disproporționat persoanele din grupurile vulnerabile, în special persoanele cu dizabilități locomotorii.

Cu referire la situația examinată, Ministerul Educației și Cercetării a explicat că pilotarea învățământului la distanță a fost decisă exclusiv în regim cu taxă de studii pentru anul curent și a comunicat că pentru următorii ani va fi examinată posibilitatea includerii în planul de admitere a locurilor bugetare destinate anumitor categorii de candidați și pentru forma de învățământ la distanță.

În această privință, Consiliul a subliniat că accesul la locuri cu finanțare bugetară trebuie să fie asigurat în condiții de egalitate pentru toți candidații, iar în privința persoanelor cu dizabilități locomotorii care sunt afectate disproporționat de inaccesibilitatea mediului fizic, urmează a fi puse în aplicare măsuri pozitive care vor asigura compensarea dezavantajelor legate de dizabilitate.

Consiliul a recomandat Ministerului Educației și Cercetării să planifice și să aloce anual, începând cu anul de studii 2026-2027, locuri cu finanțare de la bugetul de stat la studii superioare de licență la forma de învățământ la distanță.

Tratament discriminatoriu la calcularea vechimii în muncă pe criteriul tipului de activitate

În [cauza nr. 113/25](#)⁹, Consiliul a examinat dispozițiile art. 18 lit. e) din Legea nr. 1544/1993, pct. 7 lit. h) din Hotărârea Guvernului nr. 78/1994 și art. 124 alin. (3) din Codul muncii care reglementează calcularea vechimii în muncă pentru stabilirea pensiei.

Petiționara a susținut că perioada de activitate în calitate de personal contractual în instituția penitenciară este inclusă de către CNAS la calcularea vechimii în muncă pentru stabilirea pensiei cu aplicarea coeficientului 1:0,5, în temeiul art. 18 lit. e) din Legea nr. 1544/1993, activitatea personalului contractual fiind calificată drept muncă în ramurile civile înrudite cu specialitatea militară. De asemenea, petiționara a deplâns că perioada concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului nu este inclusă în vechimea în muncă.

În această privință, Consiliul a reținut că activitatea personalului contractual din instituțiile penitenciare nu poate fi asimilată activității în ramurile civile înrudite cu

⁹https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/113_25_Aviz_constatare_votat.pdf

specialitatea militară și că, potrivit art. 57 alin. (1) lit. h) din Legea nr. 300/2017 și pct. 7 lit. h) din HG nr. 78/1994, această perioadă trebuie inclusă integral la calcularea vechimii în muncă. Totodată, Consiliul a reținut că perioada concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului, în temeiul art. 124 alin. (3) din Codul muncii, se include în vechimea în muncă, întrucât excluderea acesteia ar conduce la discriminare indirectă a femeilor.

Astfel, Consiliul a conchis că tratarea persoanelor care activează în calitate de personal contractual în cadrul instituțiilor penitenciare de o manieră egală în raport cu persoanele care desfășoară activitate în ramurile civile înrudită cu specialitatea militară, în ceea ce privește aplicarea aceluiași coeficient la calcularea vechimii în muncă pentru stabilirea pensiei, contravine principiilor egalității și nediscriminării.

Consiliul a recomandat Casei Naționale de Asigurări Sociale să asigure includerea integrală a perioadei de activitate în calitate de personal contractual în instituțiile penitenciare la calcularea vechimii în muncă la stabilirea pensiei pentru vechime în muncă în conformitate cu Legea nr. 1544/1993.

Tratament discriminatoriu la calcularea vechimii în muncă pe criteriu de statut profesional

În [cauza nr. 160/25](#)¹⁰, Consiliul a examinat prevederile pct. 8 lit. d) și lit. e) din Hotărârea Guvernului nr. 78/1994 cu privire la modul de calculare a vechimii în muncă, stabilire și plată a pensiilor și indemnizațiilor militarilor, persoanelor din corpul de comandă și din trupele organelor afacerilor interne, colaboratorilor Centrului Național Anticorupție și sistemului penitenciar, referitoare la unele înlesniri la calcularea vechimii în muncă pentru stabilirea pensiei.

Consiliul a reținut că foștilor angajați ai Batalionului de escortă al Direcției trupelor de pază, supraveghere și escortare din cadrul Departamentului Instituțiilor Penitenciare, pentru activitatea desfășurată în perioada 2004-2014, li se aplică coeficientul 1:1,5 la calcularea vechimii în muncă pentru stabilirea pensiei (o lună și jumătate vechime în muncă pentru o lună de serviciu), în timp ce angajaților Ministerului Afacerilor Interne care activează în subdiviziuni de pază, escortare și deținere a persoanelor reținute și arestate li se aplică coeficientul 1:2 (două luni vechime în muncă pentru o lună de serviciu).

Pentru a aprecia dacă cele două categorii de angajați se află în situații comparabile și pot revendica un tratament similar, Consiliul a aplicat criteriile prevăzute de art.2 Codul muncii: 1) cerințe de formare profesională necesare; 2) competențe (abilități); 3) activitate desfășurată, natura sarcinilor implicate; 4) efort; 5) condițiile de muncă; 6) răspundere.

Analizând fișele postului ambelor categorii de angajați, Consiliul a reținut că nivelul de instruire solicitat pentru ocuparea funcției este comparabil, dar și atribuțiile și condițiile de muncă ale angajaților din Batalionul de escortă sunt comparabile cu cele ale

¹⁰ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/160_25_Aviz_consultativ_constatare_votat.pdf

angajaților din structurile similare ale MAI, or ambele categorii efectuează activități de pază, supraveghere și escortă și activează în condiții de risc, interacționând cu persoane bănuite, învinuite sau condamnate pentru comiterea de infracțiuni.

Din aceste considerente, Consiliul a concluzionat că angajații Batalionului de escortă al DTPSE au realizat, în perioada 2004-2014, atribuții de pază, escortare și deținere a persoanelor reținute și arestate, similar angajaților subdiviziunilor de pază, escortare și deținere a persoanelor reținute și arestate din subordinea MAI. Mai mult, Consiliul a constatat că Direcția Pază Escortare și Comenduire a ANP a preluat atribuțiile de asigurare a misiunilor de escortare efectuate anterior de Batalionul de escortă al DTPSE, însă angajații acesteia nu beneficiază de coeficientul 1:2 la calcularea vechimii în muncă. În această privință, Consiliul a apreciat practica aplicării unor coeficienți diferiți pentru activitatea similară desfășurată de angajații subdiviziunilor de escortare și pază din cadrul ANP și MAI drept una contrară principiilor egalității și nediscriminării.

Consiliul a recomandat:

- **aplicarea coeficientului 1:2 prevăzut de pct. 8 lit. d) din Hotărârea Guvernului nr. 78/1994 la calcularea vechimii în muncă în vederea stabilirii pensiei pentru vechime în muncă ex-colaboratorilor Batalionului de Escortă al Direcției trupelor de pază, supraveghere și escortare a Departamentului Instituțiilor Penitenciare (actualmente ANP);**
- **revizuirea cadrului normativ în vigoare, în vederea asigurării că angajaților din subdiviziunile cu atribuții de escortare, deținere și pază a persoanelor arestate, reținute sau condamnate le sunt aplicate aceleași înlesniri la calcularea vechimii în muncă pentru stabilirea pensiei în baza Legii nr. 1544/1993, indiferent de instituția din care fac parte.**

1.2. Armonizarea legislației naționale la acquis-ul comunitar

În contextul negocierilor de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană, reprezentanții Consiliului au participat la reuniunile de screening aferente Capitolului 19 „Politica socială și a muncii”, care a avut loc la 04 aprilie 2025 și Capitolului 14 „Politica de transport”, care s-a desfășurat la 12 iunie 2025. 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 discriminării.

Pe parcursul anului, Consiliul a participat activ la avizarea proiectelor de acte normative elaborate în vederea transpunerii Directivelor 2004/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 29 aprilie 2004 privind dreptul la liberă circulație și ședere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora, de modificare a Regulamentului (CEE) nr. 1612/68 și de abrogare a Directivelor

64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE și 93/96/CEE; Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului și altele.

În egală măsură, Consiliul a participat la analiza gradului de aliniere a legislației naționale cu următoarele directive:

- *Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică;*
- *Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă;*
- *Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului din 7 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității în domeniul egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, în domeniul egalității de tratament în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă, indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală și în domeniul egalității de tratament între femei și bărbați în materie de securitate socială și în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii și de modificare a Directivelor 2000/43/CE și 2004/113/CE;*
- *Directiva (UE) 2024/1500 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității de tratament și a egalității de șanse între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă și de modificare a Directivelor 2006/54/CE și 2010/41/UE.*

De asemenea, Consiliul a participat la actualizarea Programului Național de Aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană pentru perioada 2025-2029, care a avut loc la finele anului 2025, formulând propuneri de acțiuni pentru Capitolul 2 Libera circulație a lucrătorilor, Capitolul 19 Politica socială și ocupațională și Capitolul 23 Sistem judiciar și drepturi fundamentale, pentru îndeplinirea recomandărilor din Raportul de extindere 2025 publicat la data de 4 noiembrie 2025 de Comisia Europeană.

În context, potrivit art. 5 alin. (8) al Legii nr. 200/2025 privind libera circulație și șederea pe teritoriul Republicii Moldova a cetățenilor Uniunii Europene și a membrilor familiilor acestora, adoptată la 10 iulie 2025, Consiliul a fost desemnat drept punct național de contact pentru prevenirea și combaterea discriminării cetățenilor Uniunii Europene și a membrilor familiilor acestora, precum și în vederea cooperării și asigurării schimbului de date și informații cu autoritățile similare din statele membre ale Uniunii Europene și din statele semnatare ale Acordului Schengen.

1.3. Evaluarea proiectelor de acte normative în vederea asigurării principiului egalității

În vederea asigurării principiului egalității, Consiliul a examinat, pe parcursul perioadei de raportare, proiecte de acte normative inițiate de autoritățile publice. Analiza s-a

concentrat pe identificarea prevederilor care ar putea genera tratament diferențiat nejustificat sau ar putea afecta în mod disproporționat anumite persoane ori grupuri.

Prin emiterea recomandărilor, Consiliul a urmărit ca proiectele de acte normative să fie ajustate înainte de adoptare, astfel încât legislația să respecte standardele naționale și internaționale în domeniul nediscriminării și să asigure protecția efectivă a drepturilor omului.

În continuare, sunt prezentate principalele proiecte de acte normative supuse evaluării, precum și recomandările formulate de Consiliu în fiecare caz. Acestea reflectă aspectele identificate ca fiind problematice din perspectiva principiului egalității și măsurile propuse pentru prevenirea sau eliminarea potențialelor efecte discriminatorii.

Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (privind facilitarea locurilor de muncă pentru persoanele condamnate, care execută o pedeapsă privativă de libertate sau a celor eliberate din locurile de detenție) (număr unic 480/MJ/2024)¹¹.

Consiliul a reiterat că modificările propuse, potrivit cărora salariul condamnatului nu va putea depăși 50% din salariul minim pe țară instituie o măsură regresivă care înrăutățește situația condamnaților. Or, această formulă plafonează remunerarea în penitenciare prin stabilirea unei limite maxime a salariului lunar și exclude posibilitatea acordării unui quantum mai mare, spre deosebire de legislația actuală, care stabilește că salariul lunar al condamnaților nu poate fi mai mic decât salariul minim pe țară.

Consiliul a propus completarea proiectului cu norme care să prevadă duratele maxime zilnice și săptămânale pentru care condamnatul poate fi antrenat la muncă neremunerată, or proiectul nu conținea reglementări în acest sens.

Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative nr. 70 din 06.03.2025 (Legea nr. 45/2007 cu privire la prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței în familie – art.2, 3, 8, ș.a.; Legea nr. 1069/2000 cu privire la informatică – art.2, 4; ș.a.). Consiliul a susținut adoptarea acestuia cu luarea în considerare a propunerilor înaintate prin [Avizul consultativ](#)¹². Acestea țin de înlocuirea sintagmei „dimensiune digitală a violenței” cu „violență cibernetică”, în vederea alinierii la Directiva (UE) 2024/1385 și asigurarea coerenței terminologice cu legislația națională în domeniul securității cibernetice. De asemenea, a fost propusă revizuirea definiției noțiunii de „date informatice cu conținut abuziv”, pentru asigurarea caracterului clar, exhaustiv și previzibil al normei, în scopul echilibrării drepturilor părților și justificării eventualelor ingerințe.

Proiectul de lege privind libera circulație și ședere pe teritoriul Republicii Moldova a cetățenilor Uniunii Europene și a membrilor de familie ai acestora, (număr unic 297/MAI/2025), elaborat în vederea transpunerii Directivelor (UE) 2004/38; 2014/54 și Regulamentului (UE) 492/2011. Având în vedere că proiectul conține reglementări privind exercitarea dreptului de liberă circulație și ședere pe teritoriul Republicii Moldova de către cetățenii Uniunii Europene și membrii de familie ai acestora, Consiliul a constatat caracterul restrictiv al definițiilor noțiunilor de „copil”, „partener” și „membrii de familie extinsă”, propuse de autori și a formulat propuneri de modificare a acestora,

¹¹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/AVIZ-MJ_munca-condamnatilor.pdf

¹² https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/Aviz_proiect_nr-70_CE.pdf

în vederea asigurării că toate persoanele care intră sub incidența acestor noțiuni, în sensul Directivei 2004/38, vor putea beneficia de drepturile și garanțiile recunoscute¹³.

Proiectul de lege elaborat în vederea alinierii legislației naționale la prevederile Convenției OIM nr. 190. În contextul avizării¹⁴, Consiliul a propus revizuirea definiției noțiunii de „hărțuire” formulată de autori, în vederea delimitării acțiunilor care constituie hărțuire de acțiunile care constituie violență în muncă.

Totodată, având în vedere intenția autorilor de a sancționa hărțuirea care nu este determinată de un criteriu protejat și nu este actualmente acoperită de prevederile Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității și norma art. 70² din Codul contravențional, Consiliul a propus utilizarea altei noțiuni care să acopere hărțuirea în sensul Convenției OIM nr. 190. Propunerea Consiliului a fost determinată inclusiv de raționamentul respectării coerenței și uniformitatea cadrului normativ național.

Proiectul de lege pentru modificarea și completarea unor acte normative (Codul educației nr. 152/2014, art.7; Codul serviciilor media audiovizuale nr. 174/2018, art. 20 ș.a.) nr. 198 din 04.06.2025¹⁵, elaborat în vederea interzicerii și sancționării așa-numitei „propagande a homosexualității și relațiilor sexuale netradiționale”.

Consiliul a atras atenția asupra faptului că restricțiile bazate pe orientarea sexuală sunt discriminatorii și inacceptabile într-o societate democratică, iar justificări ce țin de moralitate nu pot fi invocate pentru a restrânge drepturile comunității LGBTIQ+. Consiliul nu a susținut adoptarea proiectului în cauză având în vedere că acesta contravine standardelor naționale și internaționale privind nediscriminarea.

Proiectul de hotărâre de Guvern cu privire la constatarea incapacității temporare de muncă și eliberarea certificatului de concediu medical (număr unic 660/MS/2025)¹⁶. Consiliul a considerat discriminatorie prevederea care refuză concediul medical persoanelor care s-au automutilat, recomandând excluderea acesteia, întrucât automutilarea este adesea consecința unor tulburări psihice sau a stresului. De asemenea, pentru claritate, a propus completarea proiectului cu o listă expresă a situațiilor care exclud dreptul la indemnizație.

Proiectul hotărârii de Guvern cu privire la Mecanismul național de implementare, monitorizare și raportare a implementării tratatelor internaționale și regionale în domeniul drepturilor omului (număr unic 692/CS/2025)¹⁷. Consiliul a notat că Regulamentul de organizare și funcționare a Comitetului Național pentru Drepturile Omului (CNDO) distinge doar membri cu drept deliberativ și membri cu drept consultativ, dar omite reglementarea expresă a statutului instituțiilor naționale pentru drepturile omului (INDO). Astfel, Consiliul a propus clarificarea expresă a statutului instituțiilor naționale pentru drepturile omului în cadrul Capitolului II al Regulamentului.

Totodată, potrivit prevederilor proiectului, doar membrii cu vot deliberativ și Secretariatul permanent pot solicita convocarea CNDO, fapt ce exclude conducătorii INDO, contrar rolului lor de monitorizare a tratatelor și a problemelor sistemice privind

¹³ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/Aviz_MAI_libertatea-de-circulatie-cetateni-UE_CE_final_2.pdf

¹⁴ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/Aviz-Conventia-OIM-190_proiect-nou.signed-1.pdf

¹⁵ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/Aviz_proiect_nr_198_CE..pdf

¹⁶ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/Aviz_MS_proiect_HG_certificat-de-concediu-medical.pdf

¹⁷ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/Aviz-proiect_-692_CS_2025_CNDO..pdf

drepturile omului, din subiecții cu drept de a solicita convocarea CNDO. Prin urmare Consiliul a propus completarea pct. 28 al Regulamentului de organizare și funcționare a CNDO cu prevederi care să stabilească expres dreptul conducătorilor INDO de a solicita convocarea CNDO în ședințe extraordinare.

Hotărârea de Guvern pentru aprobarea mecanismului de acordare a condițiilor materiale de primire acordate solicitanților de azil, a metodologiei de estimare a costurilor pentru condițiile materiale de primire, precum și mecanismului de aplicare a conceptului de țară de origine/terță sigură (număr unic 704/MAI/2025)¹⁸. Întru înlăturarea diferențelor de formulare și conținut între criteriile de evaluare inițială a necesităților speciale și cele de evaluare continuă, Consiliul a propus uniformizarea criteriilor, bazându-se pe Instrumentul Agenției Europene pentru Azil (EASO) de identificare a persoanelor cu nevoi speciale, pentru a asigura o abordare consecventă.

O alta neconcordanță notată a constat în faptul că proiectul nu detaliază clar cum solicitanții de azil adulți cu nevoi speciale vor primi asistență medicală de urgență și tratament de bază, menționând doar o colaborare generală cu Ministerul Muncii. În acest context, Consiliul a propus completarea capitolului V pentru a include prevederi clare care să stabilească modalitatea de acces la asistență medicală pentru solicitanții de azil adulți cu necesități speciale.

Proiectul de hotărâre cu privire la aprobarea Programului național de ordine și securitate publică pentru anii 2026-2030 (număr unic 725/MAI/2025)¹⁹. Consiliul a propus includerea mediatorilor comunitari și altor reprezentanți ai comunității române în rubrica partenerilor în realizarea acțiunii privind Consolidarea capacităților serviciilor de ordine și securitate publică în interacțiune cu comunitățile de romi, dar și revizuirea termenelor indicatorilor aferenți acțiunii Dezvoltarea cadrului normativ și operațional pentru prevenirea, definirea și interzicerea profilării rasiale, în vederea asigurării consecvenței dintre aprobarea actelor normative privind definirea și interzicerea profilării rasiale și realizarea ulterioară a instruirilor pentru funcționarii publici responsabili.

Totodată, Consiliul a recomandat reformularea indicatorului privind renovarea și accesibilizarea sediilor structurilor de ordine și securitate publică conform nevoilor persoanelor cu dizabilități și ale altor categorii vulnerabile, precum și includerea unui nou indicator de monitorizare referitor la elaborarea unui ghid privind interacțiunea angajaților acestor structuri cu persoanele cu dizabilități intelectuale și psihosociale.

Proiectul hotărârii de Guvern cu privire la modificarea Regulamentului-cadru cu privire la organizarea activității mediatorului comunitar, elaborat de către Ministerul Educației și Cercetării²⁰. Consiliul a atras atenția că proiectul propune instituirea funcției de mediator comunitar doar dacă populația romă din localitate este de cel puțin 150 de persoane, ceea ce contravine normativului actual, care permite instituirea funcției la 100-300 de persoane. Consiliul a considerat că majorarea pragului la 150 de persoane ar înrăutăți situația, având în vedere și problemele legate de sub-reprezentarea romilor în recensăminte și a propus înlocuirea cifrei „150” cu „100” în textul proiectului.

¹⁸ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/Aviz-proiect_-704_MAI_2025..pdf

¹⁹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/Aviz_MAI_Program_ordine-si-securitate-publica.pdf

²⁰ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/Aviz-proiect-MEC_mediatorul-comunitar.signed.pdf

De asemenea, Consiliul a constatat riscul apariției unei inechități salariale între mediatorii comunitari care activează într-o singură unitate administrativ-teritorială și cei care acoperă mai multe unități, deoarece ultimii vor avea un volum de muncă sporit și costuri suplimentare de deplasare, însă vor fi remunerați cu același salariu de bază. Astfel, Consiliul a propus completarea proiectului cu norme care să stabilească remunerarea muncii mediatorului comunitar care activează în cadrul mai multor unități administrativ-teritoriale de nivelul întâi.

Consiliul a mai subliniat că, în cadrul concursurilor de ocupare a funcției de mediator comunitar, prioritate ar trebui acordată candidaților de etnie romă, atunci când competențele profesionale sunt echivalente. Prin urmare, Consiliul a propus completarea proiectului cu prevederi care să stabilească că în situația în care mai mulți candidați la o funcție de mediator comunitar sunt la fel de calificați din punct de vedere al competențelor, prioritate se va acorda candidatului de etnie romă.

Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă) (număr unic 821/MMPS/2025)²¹. Consiliul a propus modificarea art. 7 din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, prin extinderea domeniului său de aplicare astfel încât să includă în mod expres accesul la și exercitarea unei activități independente, inclusiv prin ajustarea denumirii articolului. Totodată, Consiliul a propus completarea acestui articol cu un alineat distinct care să interzică orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, ce are ca scop sau efect limitarea sau subminarea egalității la constituirea, echiparea sau extinderea unei întreprinderi ori a oricărei alte forme de activitate independentă, în vederea alinierii cadrului normativ național la standardele Uniunii Europene.

Planul de acțiuni 2026-2029 dedicat promovării memoriei Holocaustului și culturii toleranței²². Consiliul a recomandat utilizarea, ca document de referință, a Strategiei Uniunii Europene pentru combaterea antisemitismului și susținerea vieții evreiești (2021–2030), structurată pe trei piloni: prevenirea și combaterea tuturor formelor de antisemitism; protejarea și susținerea vieții evreiești; educația, cercetarea și comemorarea Holocaustului.

Printre acțiunile propuse de Consiliu pentru a fi incluse în noul Plan de acțiuni pot fi menționate: instituirea unui sistem de colectare, monitorizare și raportare a incidentelor motivate de antisemitism și discurs de ură pentru a facilita identificarea și răspunsul adecvat al autorităților; organizarea instruirii periodice a cadrelor didactice, funcționarilor publici, personalului poliției și angajaților altor instituții în recunoașterea, prevenirea și sancționarea antisemitismului, xenofobiei, negării sau distorsionării Holocaustului și a discursului de ură, precum și lansarea unei platforme online cu materiale informaționale, documente, cercetări și instruire la distanță privind Holocaustul, inclusiv cooperarea cu platformele și companiile de social media pentru combaterea antisemitismului.

Consiliul a mai recomandat includerea acțiunii privind evaluarea externă a curriculumului și a manualelor de istorie pentru a verifica modul în care este reflectat Holocaustul și retragerea din uz a manualelor care conțin erori privind istoria evreilor

²¹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/Aviz-Consultativ_-821_MMPS_2025..pdf

²² <https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/Raspuns-MEC-Planul-de-actiuni.pdf>

și Holocaustului, precum și organizarea activităților de informare pentru promovarea diversității în societate, a memoriei Holocaustului și a culturii toleranței.

La final, Consiliul a propus organizarea acțiunilor oficiale de comemorare în cadrul ședințelor Parlamentului și Guvernului la 22 iulie, prin adoptarea Declarației Parlamentului privind Raportul Elie Wiesel, și la 27 ianuarie, Ziua Internațională de Comemorare a Victimelor Holocaustului.

Consiliul a examinat următoarele proiecte de hotărâri de Guvern ce vizau modernizarea și consolidarea sistemului național de servicii sociale:

- proiectul privind aprobarea *Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a serviciului social „Spălătorie socială” și a Standardelor minime de calitate aferente (nr. înregistrare Cancelaria de Stat: 1016/MMPS/2025)*²³;
- proiectul privind aprobarea *Regulamentului-cadru pentru organizarea și funcționarea Serviciului social Centrul de plasament pentru persoane vârstnice și persoane cu dizabilități și a Standardelor minime de calitate (nr. înregistrare Cancelaria de Stat: 869/MMPS/2025)*²⁴;
- proiectul privind aprobarea *Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a Serviciului de asistență psihologică pentru victimele infracțiunilor și a standardelor minime de calitate (nr. înregistrare Cancelaria de Stat: 1019/MMPS/2025)*²⁵.

În procesul avizării, Consiliul a identificat mai multe deficiențe precum: neconcordanța listei criteriilor protejate de discriminare cu lista criteriilor prevăzute de Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității; neasigurarea protecției împotriva tuturor formelor de discriminare, ci doar împotriva discriminării directe și indirecte; lipsa prevederilor referitoare la asigurarea accesibilității și egalității de tratament.

În această privință, Consiliul a recomandat alinierea expresă a textelor la Legea nr. 121/2012, prin indicarea completă a criteriilor protejate de discriminare, inclusiv rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau 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. Totodată, Consiliul a propus extinderea protecției astfel încât beneficiarii să fie apărați împotriva tuturor formelor de discriminare și consolidarea obligației personalului de a aplica principiul egalității de tratament și de a preveni practicile discriminatorii. Consiliul a mai recomandat clarificarea și completarea măsurilor de remediere, astfel încât acestea să vizeze nu doar protecția imediată a beneficiarilor, ci și eliminarea cauzelor discriminării, punerea în aplicare necondiționată a prevederilor privind accesibilitatea și acordarea unei atenții sporite beneficiarilor aflați în situații de vulnerabilitate multiplă, reflectată explicit în textele normative.

²³ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/Aviz-proiect_-1016_MMPS_2025.pdf

²⁴ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/Aviz-proiect_-869_MMPS_2025.pdf

²⁵ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/INT_CEDAW_IFL_MDA_63349_E-1.pdf

1.4. Raportarea alternativă în cadrul mecanismelor 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 27 mai 2025, Consiliul a înaintat Comitetului ONU pentru Eliminarea Discriminării împotriva Femeilor (CEDAW) lista de întrebări aferentă celui de-al șaptelea Raport periodic privind implementarea Convenției pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei în Republica Moldova²⁶, care vor fi examinate în cadrul grupului de lucru și vor fi luate în considerare la elaborarea întrebărilor adresate statului în cadrul sesiunii nr. 93 a Comitetului.

În document, Consiliul a atras atenția asupra recomandărilor Comitetului formulate în Observațiile finale pe marginea celui de-al șaselea raport prezentat de stat care au rămas neimplementate până în prezent și asupra provocărilor cu care se confruntă fetele și femeile în exercitarea drepturilor.

Consiliul a semnalat în mod special următoarele probleme: (1) neîndeplinirea angajamentelor statului privind susținerea și asigurarea Consiliului pentru egalitate cu resursele necesare exercitării mandatului; (2) lipsa măsurilor pozitive pentru femeile aparținând minorităților naționale, inclusiv roma, și pentru femeile din mediul rural; (3) persistența discriminării și hărțuirii femeilor în câmpul muncii; (4) concedierea arbitrară a femeilor care și-au revendicat dreptul la pensie pentru limită de vârstă; (5) vulnerabilitatea economică înaltă a femeilor care își asumă responsabilități de îngrijire a copiilor sau a membrilor familiei cu dizabilități; (6) bariere sistemice în educație care împiedică integrarea copiilor cu dizabilități în sistemul educațional general; (7) segregarea de gen în educație, manifestată prin orientarea fetelor către domenii de studii umaniste, și subreprezentarea studentelor de sex feminin în disciplinele exacte.

De asemenea, la data de 30 iunie 2025, Consiliul a prezentat Observațiile pe marginea Raportului Republicii Moldova privind respectarea primului grup de prevederi ale Cartei Sociale Europene (revizuite). În cadrul acestui ciclu de raportare, statele au fost invitate să răspundă la o serie de întrebări specifice privind progresele înregistrate în asigurarea respectării dreptului la muncă și a unor drepturi conexe.²⁷ În raportul depus, Consiliul a prezentat informații și date statistice privind implementarea art. 4 §3 – dreptul femeilor și bărbaților la remunerare egală pentru muncă de valoare egală și art. 20 – dreptul la egalitate de șanse între femei și bărbați din Carta Socială Europeană (revizuită).

Astfel, Consiliul a subliniat că în pofida cadrului legal existent și a măsurilor adoptate în vederea promovării participării femeilor pe piața muncii și reducerii segregării de gen, persistă probleme structurale care afectează disproportional femeile. În acest sens, Consiliul a atras atenția asupra următoarelor probleme sistemice: (1) persistența prevederilor discriminatorii în legislație care limitează accesul femeilor la funcții de

²⁶ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/INT_CEDAW_IFL_MDA_63349_E-1.pdf

²⁷ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/Equality_Council_Moldova_ECSR_2025.pdf

conducere; (2) omisiunea statului de a pune în aplicare măsuri pozitive pentru a sprijini angajarea femeilor, în special din mediul rural, sau antrenarea acestora în stagii plătite; (3) persistența discriminării și hărțuirii pe criteriu de sex la locul de muncă; (4) segregarea ocupațională de gen, ponderea ridicată a femeilor în sănătate și asistență socială și educație și subreprezentarea acestora în sectoarele informației, comunicații și imobiliare; (5) valori înalte ale disparității salariale de gen, în special în sectoare precum informații și comunicații, activități financiare și de asigurări.

1.5. Integrarea standardelor de egalitate și drepturile omului în manualele școlare

Pe parcursul anului 2025, Consiliul a continuat activitatea de examinare a proiectelor de manuale școlare din perspectiva respectării standardelor privind egalitatea și nediscriminarea. În acest context, au fost analizate patru proiecte de manuale școlare destinate următoarelor discipline: limba găgăuză (clasa a VIII-a), limba engleză (clasa a XI-a), limba română (clasa a XI-a – pentru școlile cu predare în limba română) și limba rusă (clasa a XII-a – pentru școlile cu predare în limba rusă).

În cadrul procesului de evaluare și adaptare a proiectelor de manuale, expertul delegat din partea Consiliului în cadrul Consiliului Național pentru Aprobarea Manualelor, Evghenii Alexandrovici Goloșceapov, împreună cu reprezentanți ai societății civile activi în domeniul drepturilor omului, au formulat peste 50 de recomandări. Acestea au vizat, în principal, eliminarea din conținutul manualelor a textelor, imaginilor și sarcinilor care promovează violența, ura, bullying-ul, rasismul sau stereotipurile de gen și cele referitoare la minoritățile naționale. Totodată, recomandările au urmărit promovarea diversității, egalității și incluziunii, inclusiv a persoanelor cu dizabilități.

De asemenea, o parte dintre recomandări s-au referit la aspecte precum munca copiilor, atitudinea față de persoanele aflate în situații de sărăcie, riscul de îndoctrinare religioasă, precum și necesitatea respectării principiilor privind protecția datelor cu caracter personal. Majoritatea recomandărilor formulate au fost acceptate de Consiliul Național pentru Aprobarea Manualelor și implementate în procesul de elaborare a manualelor, regăsindu-se în edițiile utilizate începând cu anul de studii 2025–2026.

La sfârșitul anului 2025 a fost inițiat procesul de sintetizare a recomandărilor formulate în perioada 2023–2025 și de elaborare a Ghidului privind integrarea standardelor în domeniul egalității și drepturilor omului în manualele școlare. Activitatea este realizată în colaborare cu Ministerul Educației și Cercetării, Oficiul Avocatului Poporului și Amnesty International Moldova, cu sprijinul Misiunii OSCE în Moldova.

CAPITOLUL II. PROTECȚIA ÎMPOTRIVA DISCRIMINĂRII

2.1. Discriminarea în câmpul muncii

Discriminarea în câmpul muncii a continuat să reprezinte principalul domeniu în care au fost constatate fapte de discriminare în anul 2025, însumând 40 de decizii. În majoritatea cazurilor, criteriile pe baza cărora a fost identificată discriminarea au fost sexul și vârsta, ceea ce confirmă persistența unor practici de excludere sau tratament diferențiat în procesele de recrutare, promovare sau menținere în funcție.

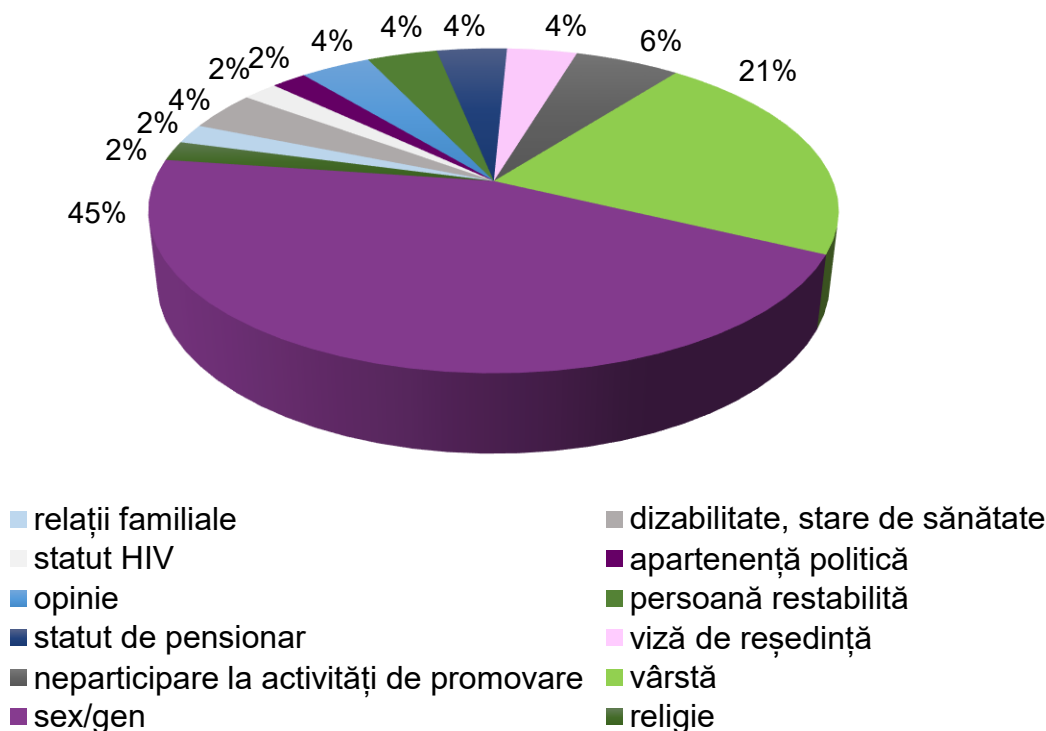


Diagrama nr.1 *Criteriile protejate din perspectiva deciziilor de constatare în câmpul muncii*

Analiza plângerilor examinate evidențiază probleme legate de:

- publicarea anunțurilor de angajare discriminatorii;
- refuz în angajare din cauza statutului HIV+;
- acordarea discriminatorie a premiului unic, în funcție de gradul de implicare a angajaților în activități extra-profesionale;
- limitarea exercitării drepturilor la viața familială;
- hărțuirea în relațiile de muncă;
- dificultăți la depunerea declarației electronice de avere pentru persoanele care au renunțat la IDNP;
- concedierea arbitrară a persoanelor care dețin statutul de pensionar pentru limită de vârstă.

Publicarea anunțurilor de angajare discriminatorii

În anul 2025 Consiliul a înregistrat o creștere semnificativă a numărului de plângeri ce vizează anunțuri de angajare discriminatorii, publicate pe diverse platforme online. În

perioada de raportare au fost înregistrate peste 50 de plângeri privind formulările discriminatorii în procesul de recrutare. Pe marginea a 23 dintre ele au fost emise decizii de constatare a discriminării. Conform analizei, o parte dintre anunțurile de angajare conțin preferințe explicite pentru candidați de sex feminin - [cauza nr. 80/25²⁸](https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/80_25_Decizie_constatare_votat.pdf), sau masculin – [cauza nr. 159/25²⁹](https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/159_25_Decizie_constatare_votat.pdf), în unele cazuri, pentru persoane tinere – [cauza nr. 155/25³⁰](https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/155_25_Decizie_constatare_votat.pdf), iar în alte cazuri cerințe multiple, de exemplu, femeii tinere, fără ca aceste condiții să fie considerate esențiale și determinante pentru postul solicitat.

Totodată, în unele anunțuri – [cauza nr. 166/25³¹](https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/166_25_Decizie_constatare_votat.pdf), denumirile funcțiilor sunt utilizate exclusiv la forma de gen masculin (ex.: *logist, director, contabil, specialist, consultant, etc.*), fără a se ține cont de echivalentele la feminin, deși Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova (ediția actualizată) prevede expres existența formelor de gen pentru majoritatea profesiilor și funcțiilor. Această practică perpetuează stereotipurile de gen și reduce vizibilitatea femeilor în câmpul profesional.

Consiliul subliniază că includerea în anunțurile de angajare a unor cerințe explicite privind sexul și/sau vârsta, fără corelare directă cu competențele și responsabilitățile obiective ale postului, constituie discriminare directă. Chiar și în situațiile în care angajatorii invocă justificări precum „cerințe fizice” sau „necesitatea echilibrului de gen”, aceste argumente trebuie să fie clar definite, obiective, relevante și proporționale cu specificul funcției. Simplul fapt de a menționa un criteriu legat de sex sau vârstă nu exonerează angajatorul de răspundere, or, legea interzice, în mod expres, plasarea de anunțuri care includ criterii discriminatorii pe baza sexului, vârstei sau a altor criterii protejate dacă acestea nu sunt justificate de natura postului.

Consiliul a recomandat:

- **eliminarea formulărilor care includ criterii legate de sex, vârstă sau alte criterii protejate, cu excepția cazurilor în care ele au scop legitim și sunt proporționale;**
- **asigurarea publicării denumirii anunțurilor pentru funcțiile vacante conform denumirilor acestora stabilite în Clasificatorul Ocupațiilor din Republica Moldova;**
- **revizuirea politicii privind întocmirea anunțurilor de angajare, punând accentul pe descrierea clară a sarcinilor și cerințelor profesionale ce trebuie îndeplinite;**
- **utilizarea unui limbaj neutru și incluziv, precizând expres că se încurajează participarea femeilor în cazul funcțiilor sau sectoarelor în care acestea sunt subreprezentate.**

²⁸ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/80_25_Decizie_constatare_votat.pdf

²⁹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/159_25_Decizie_constatare_votat.pdf

³⁰ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/155_25_Decizie_constatare_votat.pdf

³¹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/166_25_Decizie_constatare_votat.pdf

Tot la anunțurile de angajare discriminatorii de înscrie și aspectul invocat în [cauza nr. 143/25](#)³² când, printre cerințele postului de administrator al unei întreprinderi municipale era prevăzută obligativitatea deținerii de către candidați a calității de locuitor al localității.

Consiliul a subliniat că cerința de a avea viză de reședință în localitate timp de 10 ani nu constituie o cerință profesională esențială și determinată, nefiind justificată de natura postului.

Consiliul a recomandat asigurarea transparenței în procesul de selecție, fără bariere nejustificate de acces pentru candidați.

În [cauza nr. 221/25](#)³³ Consiliul a examinat plângerea unei persoane care a candidat la concursul pentru funcția de director al unei instituții culturale din raionul Anenii Noi și căreia i-a fost respins dosarul pe motiv că a atins vârsta de pensionare.

În urma analizei, Consiliul a constatat că refuzul de a admite o persoană la concurs exclusiv din cauza atingerii vârstei de pensionare plasează persoana într-o situație mai puțin favorabilă comparativ cu alte persoane aflate într-o situație similară.

Autoritatea publică reclamată nu a reușit să demonstreze existența unui scop legitim pentru aplicarea unei asemenea condiții, iar legislația națională nu prevede o interdicție generală de participare la concursuri de angajare pentru persoanele care au atins vârsta de pensionare.

Consiliul a reținut, totodată, că această practică are un impact diferențiat și pe criteriul de sex, având în vedere că vârsta standard de pensionare diferă pentru femei și bărbați.

În consecință, Consiliul a constatat existența discriminării directe pe criteriul de vârstă și sex, în procesul de organizare a concursului.

Consiliul a prescris:

- **modificarea Statutului instituției publice, prin excluderea prevederilor potrivit cărora atingerea vârstei de pensionare constituie un impediment pentru ocuparea funcției;**
- **anularea concursului pentru funcția de director și reluarea procesului de selectare a candidaților pentru postul de director al instituției publice, ca urmare a excluderii prevederii discriminatorii.**

Consiliul a recomandat:

- **aducerea la cunoștința tuturor consilierilor conținutul prezentei decizii pentru a nu admite**

³² https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/143_25_Decizie_constatare_votat.pdf

³³ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/221_25_Decizie_constatare_votat.pdf

pe viitor practici discriminatorii în procesul de elaborare și aprobare a actelor normative.

Refuz în angajare din cauza statutului HIV+

În 2025 Consiliul a fost sesizat cu privire la o situație în care accesul la muncă a fost restricționat pe baza unor prejudecăți legate de persoanele HIV+. În [cauza nr. 121/25³⁴](#), o candidată la postul de casieră a reclamat faptul că i-a fost refuzată angajarea după efectuarea stagiului de probă, angajatorul invocând presupusa necomunicare a statutului HIV, în pofida prezentării unui certificat medical cu rezultat negativ și a experienței profesionale relevante.

Consiliul a constatat că decizia nu s-a fundamentat pe o evaluare obiectivă a competențelor și a criteriilor stabilite pentru proba practică, ci pe prejudecăți și stigmatizare, constatând existența discriminării directe în câmpul muncii pe criteriul presupusului statut HIV.

Consiliul a recomandat:

- **elaborarea unei proceduri interne anti-discriminare și anti-stigmatizare HIV, care să interzică expres solicitarea sau acceptarea actelor medicale referitoare la statutul HIV, precum și orice discuție de natură stigmatizantă în cadrul procesului de recrutare;**
- **organizarea instruirilor obligatorii pentru întreg personalul magazinului, inclusiv pentru conducere, privind principiile egalității în muncă, prevenirea și combaterea stigmatizării persoanelor cu statut HIV, real sau presupus și asigurarea unui climat de lucru incluziv și respectuos față de toate persoanele.**

Acordarea discriminatorie a premiului unic, în funcție de gradul de implicare a angajaților în activități extra-profesionale

O altă problemă identificată în câmpul muncii în anul 2025, [cauza nr. 04/25³⁵](#), a vizat acordarea diferențiată a premiului unic de sărbători pentru anul 2024 în cadrul IMSP Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească. Consiliul a recepționat trei plângeri prin care angajații au reclamat faptul că au primit un premiu de doar 25% din salariu, în timp ce alți colegi au beneficiat de 80%, diferența fiind justificată de angajator prin neparticiparea reclamanților la activități extra-profesionale de promovare a imaginii instituției.

În urma examinării, Consiliul a reținut că participarea la astfel de activități are caracter voluntar și nu poate constitui un criteriu legitim pentru diminuarea drepturilor salariale, constatând existența discriminării directe în câmpul muncii pe criteriul neparticipării la activități de promovare instituțională.

³⁴ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/121_25_Decizie_constatare_votat.pdf

³⁵ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/04_25_Decizie_constatare_votat.pdf

Consiliul a prescris:

- **reexaminarea și modificarea prevederilor Ordinului nr. 837 din 18.12.2024, în vederea asigurării egalității de tratament și eliminării diferențelor de primiere bazate pe participarea la activități extra-profesionale, cu respectarea principiilor nediscriminării și echității, în conformitate cu reglementările legale în vigoare și cu normele interne aplicabile în cadrul IMSP CNAMUP.**

Consiliul a recomandat:

- **revizuirea și actualizarea regulamentului intern sau a oricăror alte documente relevante ale instituției pentru a clarifica politica privind activitățile extra-profesionale, cu stabilirea unor condiții clare de participare. Dacă aceste activități vor fi în continuare promovate de instituție, acestea ar trebui să fie menționate clar ca activități opționale, fără influență directă asupra evaluării performanței sau a recompenselor financiare.**

Limitarea exercitării drepturilor la viața familială

Un alt fenomen care s-a manifestat în anul 2025 în câmpul muncii vizează exercitarea drepturilor legate de viața familială pentru tați. În [cauza nr. 08/25](#)³⁶, Consiliul a examinat plângerea unui funcționar public din cadrul Ministerului Finanțelor, care a reclamat refuzul nejustificat al angajatorului de a-i acorda concediul paternal prevăzut de legislația muncii.

În urma analizei, Consiliul a reținut că refuzul s-a bazat pe stereotipuri de gen privind rolul parental și nu a fost însoțit de o justificare obiectivă și rezonabilă, constatând existența discriminării directe în câmpul muncii pe criteriul de paternitate și gen.

Consiliul a recomandat:

- **neadmiterea în viitor a comportamentelor discriminatorii;**
- **aducerea la cunoștința tuturor angajaților în funcții de conducere despre constatările deciziei și instruirea acestora în vederea asigurării respectării dreptului la concediu paternal, prevăzut expres de art. 124¹ din Codul muncii;**
- **desfășurarea, în cadrul autorităților subordonate, a instruirii cu privire la prevenirea și combaterea faptelor de**

³⁶ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/08_25_Decizie_constatare_votat.pdf

discriminare în exercitarea sarcinilor de serviciu.

Hărțuirea în relațiile de muncă

Consiliul continuă să fie sesizat cu privire la situații de hărțuire în relațiile de muncă, fenomen caracterizat prin comportamente nedorite care generează un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator și care au drept scop sau efect lezarea demnității persoanei în baza unor criterii protejate.

În cauzele analizate în anul 2025, aceste comportamente s-au manifestat prin:

- în [cauza nr. 101/25³⁷](#) - transmiterea repetată de e-mailuri și sms-uri cu conținut jignitor, amenințător și cu tentă sexuală, utilizarea unui limbaj ofensator și referiri degradante la sexul petiționarei. Consiliul a decis că faptele constatate reprezintă hărțuire în câmpul muncii pe criteriu de sex și a dispus întocmirea unui proces-verbal în privința reclamatului, privind comiterea contravenției prevăzută de art. 70² Cod contravențional nr. 218/2008;
- în [cauza nr. 54/25³⁸](#) - modificarea unilaterală a contractului de muncă, reducerea nejustificată a sporului de performanță și concedierea fără temei legal. Consiliul a decis că faptele constatate reprezintă hărțuire în câmpul muncii pe criteriu de gen. Totodată, Consiliul a constatat existența unei fapte contravenționale. În acest sens, a fost întocmit un proces-verbal pentru comiterea contravenției prevăzute de art. 70² din Codul Contravențional nr. 218/2008;
- în [cauza nr. 43/25³⁹](#) - lipsirea de sarcini și condiții de muncă, neacordarea salariului și beneficiilor, excluderea de la premii și evenimente, precum și neasigurarea accesului la echipamente și sisteme. În acest caz, după ce petiționarul s-a adresat Consiliului, angajatorul a dispus măsuri suplimentare (cereri de rapoarte fără sarcini reale). Consiliul a decis că faptele reclamatului reprezintă hărțuire în câmpul muncii pe criteriul de persoană restabilită și victimizare. Totodată, au fost întocmite procese-verbale pentru comiterea contravențiilor prevăzute de art. 70² și 70³ din Codul Contravențional nr. 218/2008;
- în [cauza nr. 23/25⁴⁰](#) - oferirea spațiului destinat ca debara în calitate de birou; neasigurarea cu echipamente de lucru pentru a face posibilă desfășurarea activității de contabil; neajustarea cabinetului oferit cu condiții care să corespundă cerințelor minime de securitate și sănătate la locul de muncă. Consiliul a constatat că petiționara a fost victima unei hărțuiri la locul de muncă pe criteriul de persoană restabilită în funcție. Consiliul a constatat și existența unei fapte contravenționale, în acest sens fiind întocmit un proces verbal pentru

³⁷ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/101_25_Decizie_constatare_votat.pdf

³⁸ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/54_25_Decizie_constatare_votat.pdf

³⁹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/43_25_Decizie_constatare_votat.pdf

⁴⁰ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/23_25_Decizie_constatare_votat.pdf

comiterea contravenției prevăzute de art. 70² din Codul Contravențional nr. 218/2008;

- În [cauza nr. 11/25⁴¹](#) utilizarea apelativului „intrigantă” de către reclamat pe un act oficial, excluderea arbitrară din comisii în favoarea angajaților cu aceleași convingeri politice ca reclamatul și atribuirea de sarcini necorespunzătoare. Consiliul a decis că petiționara a fost hărțuită în câmpul muncii pe criteriul de afiliere politică;
- În [cauza nr. 142/25⁴²](#) remarci jignitoare, presiuni psihologice, intimidare, umilire publică și crearea unui climat de muncă ostil, inclusiv în contextul procedurilor disciplinare și al încetării raporturilor de muncă. Consiliul a constatat existența hărțuirii în câmpul muncii pe criteriu de sex.

Consiliul a recomandat:

- **repunerea în drepturi, prin crearea condițiilor de muncă corespunzătoare;**
- **asigurarea unui tratament demn și echitabil pentru toți angajații;**
- **adoptarea de acte administrative interne privind prevenirea și combaterea hărțuirii și discriminării la locul de muncă, cu aducerea la cunoștința tuturor angajaților;**
- **abținerea pe viitor de la utilizarea unui limbaj ofensator sau disprețuitor în relațiile profesionale;**
- **depunerea diligenței pentru a nu recurge în viitor la comportamente discriminatorii.**

Dificultăți la depunerea declarației electronice de avere pentru persoanele care au renunțat la IDNP

În [cauza nr. 30/25⁴³](#) Consiliul a examinat obligația legală de a depune declarația de avere și interese personale exclusiv în format electronic, în baza semnăturii electronice, care împiedică persoanele ce au renunțat la IDNP din motive religioase să își exercite această obligație.

Petiționara afirma că a renunțat la numărul de identificare de stat (IDNP) din considerente religioase și a obținut un buletin provizoriu ce nu conține acest număr. Atunci când a solicitat Autorității Naționale de Integritate posibilitatea de a depune declarația anuală de avere și interese personale pe suport de hârtie, cererea i-a fost refuzată, fiind informată că legea prevede exclusiv depunerea electronică.

Consiliul a reținut că situația persoanelor fără IDNP din motive religioase este diferită și necesită un tratament adecvat. De asemenea, a respins argumentul autorității privind lipsa prerogativelor, menționând că Legea nr. 132/2016 îi conferă competența de a propune modificări normative și că, anterior, au fost colectate și publicate

⁴¹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/11_25_Decizie_partial_constatare_votat.pdf

⁴² https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/142_25_Decizie_constatare_votat.pdf

⁴³ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/30_25_Decizie_constatare_votat.pdf

declarații fără semnătură electronică, ceea ce demonstrează existența posibilităților tehnice pentru un mecanism alternativ.

În acest caz, Consiliul a constatat că obligarea depunerii declarației de avere în format electronic, fără alternative pentru persoanele care nu pot obține semnătură electronică din motive religioase legate de IDNP, constituie discriminare indirectă pe criteriul de religie în exercitarea obligației de declarare a averii și intereselor personale.

Consiliul a recomandat înaintarea propunerilor de modificare a cadrului normativ în privința modalității de colectare a declarației de avere și interese personale față de subiecții declarării care nu au posibilitate de a semna electronic declarația, în conformitate cu art. 7 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 132/2026.

Concedierea arbitrară a persoanelor care dețin statutul de pensionar pentru limită de vârstă

În anul 2025 a revenit problema privind concedierea arbitrară a persoanelor care dețin statut de pensionar pentru limită de vârstă, utilizată uneori ca pretext pentru înlăturarea angajaților incomozi sau pentru a exercita presiuni asupra acestora.

În ambele cazuri relevante din perioada de raportare, [cauza nr. 200/24⁴⁴](#) și [cauza nr. 07/25⁴⁵](#) petiționarii au indicat că aplicarea acestui temei legal a mascat motive discriminatorii sau chiar represive.

Astfel, în primul caz decizia de concediere a fost influențată de nemulțumirea angajatorului față de sesizările formulate anterior de petiționar privind activități neconforme în instituție, iar Consiliul a constatat existența discriminării directe pe criteriul de opinie și statut de pensionar pentru limită de vârstă. În cel de-al doilea caz, angajatorul a justificat încetarea raporturilor de muncă prin necesitatea „întineririi colectivului”, însă analiza comparativă a situației personalului aflat în circumstanțe similare a relevat menținerea în funcție a altor persoane pensionare, inclusiv cu legături familiale cu membrii autorității locale. Consiliul a constatat discriminare directă în realizarea dreptului la muncă în baza criteriilor relației familiale și statut de pensionar pentru limită de vârstă.

Consiliul a recomandat:

- **aplicarea criteriilor de concediere într-un mod transparent și obiectiv, asigurând respectarea principiului nediscriminării;**
- **neadmiterea desfacerii raporturilor individuale de muncă în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii în mod arbitrar, ci doar în situațiile când există o justificare obiectivă și**

⁴⁴ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/200_24_Decizie_constatare_votat.pdf

⁴⁵ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/07_25_Decizie_constatare_votat.pdf

rezonabilă, potrivit scopului urmărit, după cum este explicat în decizie.

2.2. Discriminarea în acces la bunuri și servicii disponibile publicului

Accesul egal la bunuri și servicii, cum ar fi serviciile de sănătate, servicii de protecție socială, culturale și de agrement, servicii oferite de autoritățile publice, servicii de transport, bancare și financiare, ș.a. – reprezintă o componentă esențială a exercitării efective a drepturilor omului în viața de zi cu zi.

În anul 2025, accesul la bunuri și servicii disponibile publicului a constituit al doilea domeniu ca frecvență a faptelor constatate de discriminare, după câmpul muncii. Consiliul a identificat 15 situații în care persoane sau grupuri de persoane au fost restricționate sau excluse de la utilizarea unor bunuri și servicii accesibile publicului, ceea ce reprezintă 20% din totalul deciziilor de constatare emise în perioada de referință.

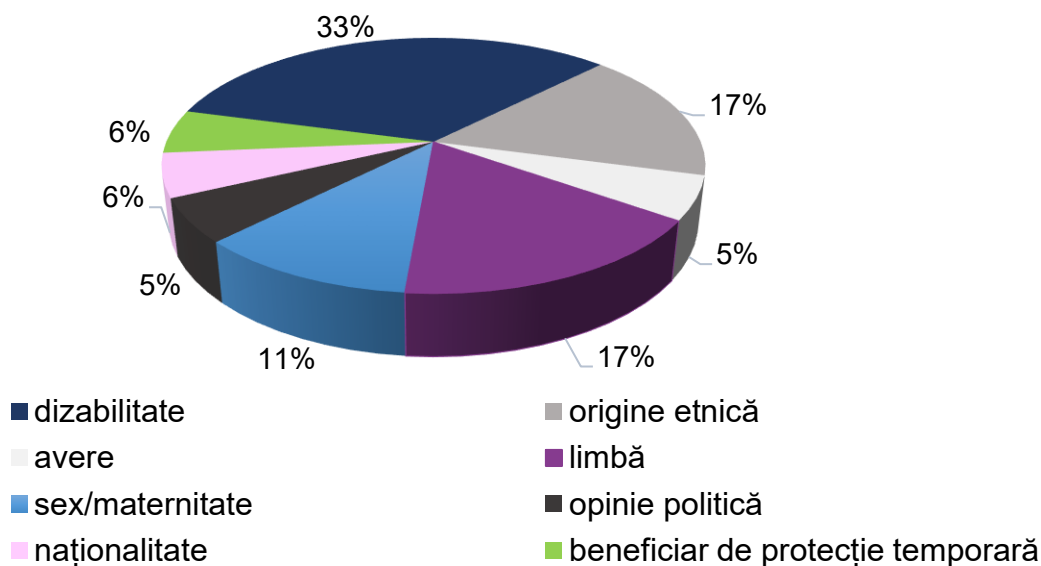
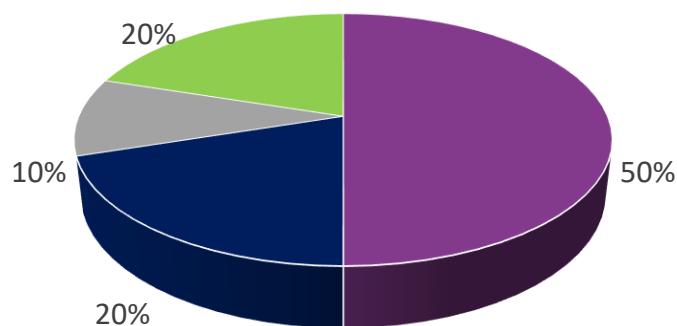


Diagrama nr.2 Criteriile protejate din perspectiva deciziilor de constatare în accesul la bunuri și servicii disponibile publicului

Din totalul faptelor de discriminare constatate în domeniul accesului la bunuri și servicii disponibile publicului în anul 2025, aproape 38% au vizat accesul la bunuri oferite publicului larg, iar 62% au vizat accesul la servicii disponibile publicului.



- servicii oferite de autoritățile publice
- servicii de sănătate
- servicii culturale și de agrement
- alte servicii

Diagrama nr.3 *Distribuția faptelor de discriminare, în funcție de tipul serviciilor disponibile publicului*

Analiza plângerilor examinate evidențiază probleme legate de:

- inaccessibilitatea căilor de acces către serviciile comunitare pentru persoanele cu dizabilități locomotorii;
- practici discriminatorii în accesul la servicii medicale pentru persoanele cu dizabilități;
- neadaptarea procedurilor comerciale la nevoile persoanelor cu dizabilități;
- lipsa rampei de acces la intrarea în blocul locativ;
- bariere administrative în utilizarea mijloacelor de transport ale persoanelor cu dizabilități;
- restricționarea accesului la spații oferite spre închiriere pe criterii de naționalitate și de limbă;
- restricționarea accesului la servicii publice din cauza originii etnice și a opiniei politice;
- refuzul autorităților publice de a oferi răspuns în limba adresării;
- condiționarea costului serviciilor de apartenența la un anumit sex;
- lipsa acomodării rezonabile pentru femeile însărcinate în spații comerciale;
- dezavantajarea persoanelor cu venituri reduse în realizarea dreptului la locuință;
- accesul inegal la servicii medicale pentru beneficiarii de protecție temporară.

Inaccessibilitatea căilor de acces către serviciile comunitare pentru persoanele cu dizabilități locomotorii

În [cauza nr. 105/25](#),⁴⁶ Consiliul a examinat o situație în care petiționara, locuitoare a satului Feștelița a invocat lipsa condițiilor de accesibilitate a infrastructurii pietonale, în special pe strada unde dânsa locuiește, fapt care îi limitează deplasarea către magazine, stații de transport public, bibliotecă, poștă și alte instituții publice, împiedicând-o să beneficieze de drepturi egale cu ceilalți membri ai comunității. Deși aceasta a sesizat autoritățile locale încă din anul 2016 și ulterior printr-un demers

⁴⁶ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/105_25_Decizie_constatare_votat.pdf

oficial în iulie 2024, problema accesibilizării nu a fost soluționată, fiind invocată lipsa resurselor financiare. În același timp, au fost reparate alte străzi din localitate, unde nu locuiesc persoane cu dizabilități, ceea ce, în opinia sa, demonstrează un tratament diferențiat și un refuz tacit de a asigura accesibilitatea necesară.

Consiliul a constatat existența discriminării indirecte pe criteriul de dizabilitate în accesul la serviciile disponibile publicului, subliniind că lipsa accesibilității constituie o barieră majoră pentru viața independentă și incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități.

Consiliul a recomandat:

- **evaluarea gradului de accesibilitate fizică din/spre gospodăria unde locuiește petiționara din perspectiva utilizării scaunului cu rotile;**
- **estimarea costurilor și elaborarea unui plan de acțiuni îndreptat spre asigurarea accesibilității petiționarei;**
- **planificarea resurselor financiare pentru măsurile de accesibilizare necesare;**
- **întreprinderea măsurilor necesare în vederea construcției căii pietonale care va asigura accesul petiționarei la serviciile disponibile locuitorilor satului Feștelița, cu utilizarea scaunului rulant.**

Practici discriminatorii în acces la servicii medicale pentru persoanele cu dizabilități

În [cauza nr. 240/25⁴⁷](#), Consiliul a examinat plângerea unei mame a doi copii, care a reclamat că Centrul Medical „Microchirurgia Ochilor” a refuzat programarea copilului său de 9 ani, diagnosticat cu tulburare de spectru autist, pentru o investigație oftalmologică. Deși copilul fusese consultat anterior în aceeași instituție, reprezentantul centrului ar fi motivat refuzul prin faptul că instituția „nu lucrează cu copii cu autism”. În același timp, pentru celălalt copil al familiei, de 5 ani, programarea a fost acceptată.

Consiliul a stabilit că instituția a refuzat prestarea serviciului medical exclusiv pe motivul dizabilității copilului. De asemenea, s-a reținut că nu există reguli medicale care să permită excluderea pacienților cu autism de la consultații, instituția fiind obligată să adapteze modul de acordare a serviciilor la nevoile acestora.

Prin urmare, Consiliul a constatat discriminare pe criteriul dizabilității în accesul la servicii medicale.

Consiliul a recomandat:

⁴⁷ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/240_25_Decizie_constatare_votat.pdf

- asigurarea disponibilității, accesibilității și adaptabilității serviciilor medicale furnizate pentru toate persoanele cu dizabilități, indiferent de tipul de dizabilitate;
- asigurarea instruirii personalului medical și administrativ privind furnizarea serviciilor medicale și/sau de informare bazată pe principiile incluziunii și nediscriminării;
- abținerea, pe viitor, de la orice formă de tratament diferențiat pe criteriul dizabilității și asigurarea unui mediu medical deschis, sigur și empatic pentru toți pacienții.

În [cauza nr. 76/25](#)⁴⁸, Consiliul a examinat plângerea unei persoane cu dizabilitate locomotorie accentuată, care a reclamat că nu i s-a permis accesul cu automobilul personal pe teritoriul Spitalului Raional Anenii Noi pentru a beneficia de servicii medicale. Totodată, acesta a semnalat că instituția nu dispune de locuri de parcare special amenajate pentru persoanele cu dizabilități, fapt ce îi îngreunează deplasarea la investigații și tratament.

În urma examinării circumstanțelor, Consiliul a constatat că lipsa locurilor de parcare adaptate a limitat efectiv accesul petiționarului la serviciile medicale. Deși spitalul a invocat existența unor parcări publice în apropiere, instituția avea obligația să asigure locuri de parcare accesibile în spațiile aflate în administrarea sa.

Prin urmare, Consiliul a constatat discriminare directă pe criteriul dizabilității în accesul la servicii disponibile publicului.

Consiliul a recomandat amenajarea locurilor de parcare special destinate persoanelor cu dizabilități.

Neadaptarea procedurilor comerciale la nevoile persoanelor cu dizabilități

Consiliul a examinat, în [cauza nr. 242/24](#)⁴⁹, plângerea unei persoane cu dizabilitate severă care a întâmpinat dificultăți la procurarea unui frigider prin programul ECOVOUCHER. Petiționarul a reclamat că magazinul nu i-a acceptat semnătura modificată din cauza bolii și i-a impus prezentarea unei procuri notariale, ceea ce i-a îngreunat semnificativ accesul la program. De asemenea, după depunerea plângerii la Consiliu, persoana a fost amenințată telefonic de către juristul magazinului.

Analizând cazul, Consiliul a constatat că refuzul de a accepta semnătura și neaplicarea unor proceduri alternative existente au creat o povară disproporționată pentru

⁴⁸ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/76_25_Decizie_constatare_votat.pdf

⁴⁹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/242_24_Decizie_constatare_votat.pdf

petiționar, or, magazinul nu a asigurat acomodarea rezonabilă necesară unei persoane cu dizabilități și i-a limitat accesul la bunuri disponibile publicului.

În consecință, Consiliul a constatat discriminare pe criteriul de dizabilitate, sub forma refuzului de acomodare rezonabilă, precum și victimizare, deoarece amenințările ulterioare au avut scopul de a intimida petiționarul. Totodată, Consiliul a constatat fapta contravențională prevăzută la art. 71¹ Cod Contravențional, nr. 218/2008.

Consiliul a prescris:

- **repunerea efectivă în drepturi a petiționarului, pentru a i se permite achiziționarea frigiderului conform Programului de vouchere pentru electrocasnice.**

Consiliul a recomandat:

- **elaborarea actelor de procedură internă prin care să stabilească măsurile de acomodare rezonabilă pentru persoanele cu dizabilități în scopul asigurării accesului egal la bunuri și servicii;**
- **inclusiunea în Regulamentul și Manualul Operațional al Programului de Vouchere pentru Electrocasnice (și a altor programe similare) prevederi clare referitor la proceduri specifice, necesare pentru a asigura persoanelor cu dizabilități sau care fac parte din alte categorii vulnerabile, accesul egal la bunuri și servicii disponibile publicului.**

Lipsa rampei de acces la intrarea în blocul locativ

Consiliul a examinat, în [cauza nr. 190/24⁵⁰](#), plângerea unei femei cu dizabilitate locomotorie, care se deplasează în scaun rulant și nu poate părăsi locuința din cauza lipsei unei rampe de acces funcționale la blocul în care locuiește. Rampa existentă nu poate fi utilizată, iar Asociația de Proprietari s-a opus construirii alteia noi.

Consiliul a constatat că lipsa accesibilității o dezavantajează direct pe petiționară și îi limitează participarea la viața socială, situație determinată de dizabilitatea sa. Deși există autorizație de construcție pentru rampă, lucrările nu au fost realizate, iar opunerea asociației nu a avut o justificare obiectivă.

Consiliul a subliniat că administratorii imobilului au obligația de a asigura acomodarea rezonabilă pentru persoanele cu mobilitate redusă. În consecință, a decis că lipsa unei rampe de acces adecvate constituie discriminare indirectă pe criteriul dizabilității.

Consiliul a recomandat:

- **evaluarea valabilității actelor permissive existente și, în cazul în care este necesar,**

⁵⁰ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/190_24_Decizie_constatare_votat.pdf

depunerea la Pretura sec. Botanica, mun. Chișinău a actelor necesare pentru obținerea autorizației de construcție în modul și condițiile prevăzute de lege;

- efectuarea lucrărilor necesare pentru instalarea pantei metalice ce ar corespunde normelor în construcție și care ar satisface necesitățile persoanelor cu dizabilități locomotorii.

Bariere administrative în utilizarea mijloacelor de transport ale persoanelor cu dizabilități

În [cauza nr. 214/23](#)⁵¹, Consiliul a examinat plângerea unei persoane cu dizabilități locomotorii severe, care a reclamat că i-au fost retrase facilitățile vamale și fiscale acordate la importul vehiculului destinat transportului persoanelor cu dizabilități. Petiționarul a explicat că are nevoie de tratamente și vizite medicale regulate, inclusiv în România și a achiziționat vehiculul cu facilități fiscale în 2020. În 2023, Biroul Vamal Centru i-a comunicat că aceste facilități îi sunt anulate, motivând că mașina a fost condusă de persoane terțe neautorizate și solicitând plata unei sume importante.

Consiliul a constatat că, în toate cele 24 de treceri ale frontierei, petiționarul a fost prezent în vehicul și că vehiculul a fost utilizat conform scopului său final – transportul persoanei cu dizabilități. Nu s-a constituit dreptul de uzufruct pentru șoferii terți, aceștia având doar permisiunea de a conduce în prezența petiționarului. Prin urmare, revocarea facilităților vamale și fiscale de către Biroul Vamal Centru a fost nejustificată.

Consiliul a mai remarcat că interpretarea restrictivă a structurilor de asistență socială, care eliberează certificatul de însoțitor unei singure persoane, dezavantajează persoanele cu dizabilități și le limitează autonomia, fără a avea temei legal în HG nr. 474/2016.

În concluzie, Consiliul a stabilit că retragerea facilităților fiscale și vamale a limitat dreptul de proprietate al petiționarului și dreptul său de a beneficia de scutiri, reprezentând discriminare indirectă pe criteriul de dizabilitate.

Consiliul a recomandat:

- aducerea la cunoștință privind constatările deciziei adoptate, tuturor angajaților implicați în procedura de control asupra verificării corectitudinii acordării scutirilor vamale și fiscale și a respectării destinației finale;
- inițierea, în cadrul autorităților subordonate, a procedurilor de instruire cu privire la prevenirea și combaterea faptelor de discriminare în exercitarea sarcinilor de serviciu;
- inițierea, împreună cu Ministerul Muncii și Protecției Sociale, a modificării Hotărârii Guvernului nr. 474/2016 și anexele la aceasta, în

⁵¹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/214_23_Decizie_constatare_votat.pdf

vederea asigurării persoanelor cu dizabilități a posibilității conducerii mijlocului de transport importat de către cel puțin două persoane însoțitoare.

Restricționarea accesului la spații oferite spre închiriere pe criterii de naționalitate și limbă

În [cauza nr. 225/25](#)⁵², Consiliul a examinat plângerea depusă de o persoană care a dorit să închirieze un apartament, iar agentul imobiliar al unei agenții i-a refuzat oferirea serviciului, motivând că proprietarul nu dorește chiriași care nu sunt „moldoveni” și nu vorbesc limba română.

În cadrul examinării, Consiliul a reținut că petiționarul se afla în aceeași situație ca orice alt potențial chiriaș, iar agenția nu poate invoca preferințele proprietarului pentru a refuza accesul la un serviciu oferit publicului. Astfel de criterii nu sunt obiective și încalcă normele privind tratamentul egal. Consiliul a subliniat că dreptul proprietarului de a dispune de bunul său trebuie exercitat cu respectarea principiului nediscriminării atunci când locuința este scoasă pe piață.

În consecință, Consiliul a constatat că refuzul de a închiria apartamentul constituie discriminare directă pe criteriul naționalității și al limbii în accesul la servicii de locațiune.

Consiliul a recomandat:

- **prezentarea scuzelor în formă scrisă petiționarului, recunoscând caracterul nejustificat al refuzului, ca măsură simbolică de restabilire a demnității;**
- **adoptarea unei politici interne de nediscriminare care să fie respectată și aplicată de către toți colaboratorii implicați în relațiile cu publicul și care să prevadă interdicția expresă a refuzului de prestare a serviciilor în baza criteriilor protejate, precum și obligația de a refuza publicarea sau distribuirea anunțurilor discriminatorii provenite de la proprietari;**
- **instruirea agenților imobiliari privind standardele egalității.**

Același aspect a fost invocat și în [cauza nr. 207/24](#)⁵³, unde Consiliul a examinat plângerea unei persoane de etnie romă care a reclamat că i s-a refuzat închirierea unui imobil din cauza originii sale etnice. Potrivit acesteia, inițial fusese acceptată verbal încheierea contractului, însă, după ce proprietara a aflat cine va folosi efectiv

⁵² https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/225_25_Decizie_constatare_votat.pdf

⁵³ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/207_24_Decizie_constatare_votat.pdf

spațiul oferit spre chirie, aceasta a refuzat semnarea contractului, a făcut afirmații jignitoare legate de etnie și a încercat evacuarea forțată.

În urma investigației, Consiliul a stabilit că proprietara acceptase anterior închirierea și primise chiar un avans de 3900 de lei, iar refuzul a apărut doar după ce a aflat că beneficiara este de etnie romă. Proprietara nu a prezentat motive obiective care să justifice decizia, Consiliul concluzionând că originea etnică a petiționarei a fost factorul determinant al refuzului.

Prin urmare, Consiliul a constatat discriminare directă pe criteriul de origine etnică în accesul la serviciile de închiriere a locuinței. Totodată, fiind constatată fapta contravențională, a fost întocmit un proces-verbal, în temeiul art. 71¹ din Codul contravențional.

Restricționarea accesului la servicii publice din cauza originii etnice și a opiniei politice

Consiliul a examinat în cadrul [cauzei nr. 275/24](#)⁵⁴ plângerea locuitorilor din trei sate aparținând orașului Cimișlia, care au reclamat întreruperea iluminatului stradal. Aceștia au menționat că lipsa iluminatului le afectează siguranța, mai ales la întoarcerea de la muncă pe timp de noapte și au semnalat că, spre deosebire de alte zone ale orașului, în localitățile lor iluminatul a rămas deconectat. Oamenii au acuzat autoritatea publică locală de lipsă de transparență și au considerat că măsura ar avea legătură cu apartenența lor etnică și opinia politică exprimată.

Analizând cazul, Consiliul a constatat că deconectarea iluminatului nu putea fi justificată prin lipsa resurselor financiare, deoarece serviciul a continuat să fie prestat în alte zone ale orașului. De asemenea, măsura nu a avut temei în deciziile autorităților centrale sau în situații excepționale și nu au fost oferite explicații obiective pentru tratamentul diferit aplicat acestor localități. În ceea ce privește aplicabilitatea criteriului opiniei politice, examinând procesele verbale privind rezultatele numărării voturilor la alegerea Președintelui Republicii Moldova din turul doi de scrutin ale celor unsprezece secții de votare deschise în orașul Cimișlia și localitățile din componența acestuia, Consiliul a constatat că doar alegătorii, din secțiile de votare din localitățile care au reclamat fapta de discriminare, nu au votat candidatul susținut de primarul or. Cimișlia.

În consecință, Consiliul a concluzionat că locuitorii au fost tratați diferit fără o justificare obiectivă și rezonabilă, iar decizia a avut un impact disproporționat asupra comunităților locale, majoritar formate din persoane aparținând unor minorități etnice. În consecință, Consiliul a constatat discriminare directă în furnizarea serviciilor publice, pe criteriul originii etnice și al opiniei politice.

Consiliul a recomandat:

⁵⁴ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/275_24_Decizie_constatare_votat.pdf

- asigurarea unei planificări adecvate a resurselor astfel încât iluminatul stradal să fie distribuit echilibrat în toate zonele și localitățile aflate în competența administrației publice locale. În cazul necesității unor măsuri de optimizare a consumului, programul de deconectare trebuie să fie echitabil, bazat pe criterii obiective și să garanteze accesul tuturor locuitorilor la iluminat stradal pe timp de noapte;
- abținerea de la adoptarea unor măsuri care ar putea agrava situația locuitorilor din cele trei localități, în special în perioadele de criză sau urgență, și să încurajeze o abordare mai consultativă și transparentă în procesul de luare a deciziilor care afectează direct accesul cetățenilor la servicii publice.

Refuzul autorităților publice de a oferi răspuns în limba adresării

De-a lungul anilor, Consiliul continuă să înregistreze situații în care cetățenii, aparținând minorităților naționale, nu au primit răspunsuri în limba în care și-au formulat solicitările către autoritățile publice.

În [cauza nr. 26/24](#)⁵⁵, Consiliul a examinat plângerea unui petiționar care a sesizat Parlamentul Republicii Moldova solicitând informații privind controlul parlamentar asupra unor legi. Răspunsul primit a fost emis exclusiv în limba română, fără traducere, fapt pe care petiționarul l-a considerat discriminator.

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

De asemenea, asigurarea dreptului de a primi răspuns în limba adresării a fost examinată de Consiliu în [cauza nr. 194/25](#)⁵⁶, unde petiționarul a reclamat că Direcția Reparații și Construcții Drumuri Bălți i-a răspuns în limba română la o cerere transmisă în limba rusă, deși solicitase expres răspunsul în aceeași limbă. Petiționarul a menționat că anterior instituția comunica constant în rusă, iar schimbarea bruscă a limbii i-a îngreunat înțelegerea informației și i-a afectat dreptul de acces la informație.

Consiliul a constatat că refuzul de a oferi răspuns în limba adresării a limitat accesul petiționarului la informație, fapta constituind discriminare directă pe criteriul de limbă.

Consiliul a recomandat identificarea mecanismelor și mijloacelor necesare pentru a asigura respectarea dreptului de a primi răspuns în limba adresării pentru solicitările parvenite în limba rusă.

⁵⁵ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/26_24_Decizie_constatare_votat.pdf

⁵⁶ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/194_25_Decizie_constatare_votat.pdf

Condiționarea costului serviciilor de apartenența la un anumit sex

Consiliul a examinat plângerea unui bărbat care, în [cauza nr. 220/24](#),⁵⁷ a reclamat că, la cumpărarea unui abonament la sala de sport din rețeaua „XTZ”, a achitat un preț mai mare decât o femeie pentru același tip de abonament. Reprezentanții centrului au confirmat că diferența de preț este stabilită în funcție de sexul clientului.

În urma analizei informațiilor publicate pe site-ul companiei, Consiliul a constatat că prețurile diferite nu reprezentau o promoție temporară, ci o practică permanentă. Argumentul că măsura ar încuraja participarea femeilor la sport nu a fost susținut de dovezi și nu a putut justifica tratamentul diferit.

Consiliul a concluzionat că stabilirea unor tarife diferite pentru același serviciu, exclusiv pe baza sexului, constituie discriminare directă în acces la servicii. Ca măsură de remediere, compania a fost obligată să restituie petiționarului diferența de preț achitată.

Consiliul a recomandat revizuirea politicii de prețuri pentru abonamente, astfel încât costul acestora să fie determinat de volumul serviciilor oferite și nu de sexul persoanei sau orice alt criteriu discriminatoriu.

Lipsa acomodării rezonabile pentru femeile însărcinate în spații comerciale

În [cauza nr. 186/24](#)⁵⁸, Consiliul a examinat plângerea unei femei însărcinate în luna a 7-a, careia angajații magazinului „JYSK Artima” din Chișinău i-au refuzat accesul la toaleta magazinului, îndrumând-o către o benzinărie din apropiere.

În urma examinării plângerii, Consiliul a constatat că, deși magazinul a invocat motive de igienă și securitate și a oferit o alternativă, aceasta nu răspundea necesității urgente a unei femei însărcinate. Sarcina presupune nevoi fiziologice speciale, iar permisiunea de a folosi toaleta, eventual însoțită de un angajat, ar fi reprezentat o măsură simplă și rezonabilă.

În consecință, Consiliul a stabilit că refuzul constituie discriminare prin neasigurarea acomodării rezonabile unei persoane aflate într-o situație specială, pe criteriu de maternitate, în acces la facilități sanitare într-un spațiu deschis publicului.

Consiliul a recomandat aducerea la cunoștința angajaților a conținutul deciziei Consiliului și elaborarea unui set de reguli pentru gestionarea situațiilor particulare, apărute în raport cu clienții magazinelor, inclusiv care implică maternitatea, dizabilitatea, ș.a.

⁵⁷ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/220_24_Decizie_constatare_votat.pdf

⁵⁸ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/186_24_Decizie_constatare_votat.pdf

Dezavantajarea persoanelor cu venituri reduse în realizarea dreptului la locuință

În [cauza nr. 03/24⁵⁹](#), Consiliul a examinat plângerea unei petiționare de 70 de ani care a semnalat dificultăți generate de modificările succesive ale planului de restructurare a unui complex locativ, în dependență de termenul de plată a ratelor. Petiționara a susținut că noile sume suplimentare solicitate pentru finalizarea apartamentului o puneau într-o situație imposibilă, din cauza veniturilor limitate.

Analizând materialele cauzei, Consiliul a apreciat că măsurile adoptate de dezvoltatori afectau disproporționat persoanele cu venituri reduse și că argumentele invocate, precum acoperirea inflației sau rațiuni economice, nu erau susținute de calcule obiective.

Consiliul a constatat că petiționara a fost dezavantajată prin stabilirea unor sume diferite în funcție de termenul de plată, ceea ce reprezintă discriminare indirectă pe criteriul averii.

Consiliul a recomandat reluarea discuțiilor cu toți creditorii pentru a identifica soluții mai echitabile.

Accesul inegal la servicii medicale pentru beneficiarii de protecție temporară

Consiliul a examinat [cauza nr. 37/24⁶⁰](#), în care o petiționară, beneficiară de protecție temporară, a reclamat că, deși din veniturile ei a fost reținută contribuția de 9% pentru asigurarea medicală, nu a putut beneficia de servicii medicale complete. După ce a încercat să verifice statutul său în sistemul CNAM, i s-a comunicat că nu figurează ca persoană asigurată, deoarece a lucrat în baza unui contract de prestări servicii, dar nu a unui contract individual de muncă.

Consiliul a constatat că autoritățile i-au reținut contribuția la fel ca și altor persoane, însă fără a-i acorda aceleași drepturi medicale. În perioada respectivă, beneficiarii de protecție temporară aveau dreptul să muncească, dar nu aveau obligația legală de a plăti asigurarea medicală, iar reținerea contribuției nu a fost justificată și nici însoțită de oferirea serviciilor medicale corespunzătoare.

Consiliul a stabilit că situația dată constituie discriminare directă, deoarece petiționara a fost tratată diferit exclusiv din cauza statutului său de beneficiară de protecție temporară.

Consiliul a stabilit că Serviciul Fiscal de Stat va restitui petiționarei contribuțiile de asigurări medicale obligatorii de asistență medicală reținute în mod incorect.

2.3. Discriminarea în educație

În domeniul educației, pe parcursul anului 2025, Consiliul a emis 4 decizii de constatare a faptelor de discriminare, evidențiind persistența unor practici contrare principiului egalității în cadrul instituțiilor de învățământ. Analiza cauzelor examinate

⁵⁹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/03_24_Decizie_constatare_votat.pdf

⁶⁰ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/37_24_Decizie_constatare_votat.pdf

arată că faptele de discriminare au fost determinate, în principal, de criterii precum cel de persoană strămutată, stare de sănătate, dizabilitate și opinie. Aceste constatări relevă necesitatea asigurării accesului elevilor cu CES la învățământul profesional de nivel superior, a instruirii personalului din sistemul educațional și a promovării unui mediu educațional sigur, incluziv și respectuos față de diversitatea elevilor.

Analiza plângerilor examinate evidențiază probleme legate de:

- limitarea accesului copiilor cu CES la programe de formare profesională tehnică de nivel superior;
- comportament nedorit aplicat copilului cu CES;
- limitarea accesului la educație a copiilor în instituția preșcolară privată.

Limitarea accesului copiilor cu CES la programe de formare profesională tehnică de nivel superior

În [cauza nr. 189/24](#)⁶¹, Consiliul a examinat plângerea unei persoane cu dizabilități severe din copilărie, care a reclamat limitarea accesului la educație profesională. Petiționara a absolvit gimnaziul cu un certificat ce atestă studiarea unui curriculum modificat (ASG/PEI), a susținut examene adaptate și a beneficiat de o recomandare profesională pentru meseria de bibliotecar din partea Serviciului de Asistență Psihopedagogică. Cu toate acestea, a fost respinsă inițial de Colegiul de Arte „Nicolae Botgros” din Soroca și ulterior nu a putut să se înregistreze online pentru examenele de admitere.

Consiliul a constatat că prevederile Regulamentului de organizare și desfășurare a admiterii la programele de formare profesională tehnică, aprobat prin Ordinul Ministerului Educației și Cercetării nr. 648/2022, limitează nejustificat accesul elevilor cu certificate ASG/PEI la programe de formare profesională de nivel superior. Aceste restricții au fost apreciate ca fiind discriminatorii și contrare principiilor educației incluzive, care presupun asigurarea șanselor egale la educație de calitate.

Consiliul a reținut că elevii cu cerințe educaționale speciale sunt limitați la un spectru restrâns de meserii, fără o justificare obiectivă. În consecință, Consiliul a decis că faptele constatate reprezintă discriminare directă în accesul la educație a elevilor cu cerințe educaționale speciale.

Consiliul a recomandat Ministerului Educației și Cercetării:

- **modificarea Regulamentului de organizare și desfășurare a admiterii la programele de formare profesională tehnică, aprobat prin Ordinul nr. 648/2022, prin excluderea textului „certificatului de studii gimnaziale cu seria specifică ASG/PEI” din conținutul normei de la pct. 9 subpct. (1) lit. b) și asigurarea operării modificărilor necesare în sistemul informațional e-Admitere SIME ÎPT;**

⁶¹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/189_24_Decizie_constatare_votat.pdf

- **completarea Regulamentului de organizare și desfășurare a admiterii la programele de formare profesională tehnică cu textul: „Persoanele cu CES au dreptul să opteze pentru admiterea la programe de formare profesională tehnică secundară, postsecundară și postsecundară nonterțiară în conformitate cu potențialul și capacitățile lor de participare la procesul educațional/de formare profesională.”;**
- **reconceptualizarea mecanismului de asigurare a accesului și incluziunii educaționale efective a copiilor cu cerințe educaționale speciale la programe de studii de diferite nivele conform Cadrului Național al Calificărilor, potrivit aptitudinilor, capacităților și intereselor acestora.**

Consiliul a recomandat Colegiului de Arte „Nicolae Botgros” or. Soroca:

- **înscrierea petiționarei la concursul de admitere la programul de formare profesională 0322.1 Biblioteconomie și asistență informațională, în anul de studii 2025-2026.**

Comportament nedorit aplicat copilului cu CES

În [cauza nr. 185/24](#)⁶², Consiliul a examinat plângerea privind tratamentul nedorit aplicat unui copil cu cerințe educaționale speciale în cadrul IP „Gimnaziul-Grădiniță Merenii Noi”. S-a invocat că elevul a fost supus constant discriminării, neglijenței și abuzului, inclusiv prin refuzul colaborării fără prezența mamei, ignorarea evaluărilor psihologice, filmarea abuzivă, etichetarea ca agresor, violență fizică și implicarea altor părinți și autorități pentru a-l prezenta drept minor delicvent.

Consiliul a considerat că prin comportamentele cadrelor didactice a fost afectată demnitatea copilului și a mamei sale, iar impunerea obligației ca mama să-l însoțească permanent la ore și instigarea părinților la plângeri colective au condus inclusiv la excluderea temporară a copilului de la lecții.

Consiliul a constatat hărțuire, instigare la discriminare și lipsa acomodării rezonabile în baza criteriului de stare de sănătate.

Consiliul a prescris IP „Gimnaziul-Grădiniță Merenii Noi”:

- **întocmirea Planului educațional individualizat (PEI), în conformitate cu nevoile identificate;**
- **aplicarea măsurilor de sprijin recomandate de serviciile de evaluare psihopedagogică,**

⁶² https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/185_24_Decizie_constatare_votat.pdf

inclusiv asigurarea cadrului didactic de sprijin, adaptarea curriculară și flexibilizarea evaluării;

- crearea unui mediu educațional sigur și incluziv, cu eliminarea oricărei forme de stigmatizare sau excludere;
- prezentarea scuzelor părintelui din partea cadrelor didactice care au filmat copilul în context nepotrivit.

Consiliul a recomandat IP „Gimnaziul-Grădiniță Merenii Noi”:

- evaluarea necesarului de resurse umane și materiale pentru asigurarea procesului educațional adecvat copiilor cu CES în instituție (ex. cadre de sprijin, psihologi, dotări adaptate);
- luarea măsurilor administrative necesare pentru acoperirea acestui necesar, inclusiv solicitarea sprijinului autorităților publice locale sau centrale;
- organizarea instruirilor specializate pentru întreg personalul didactic, axate pe drepturile copiilor cu CES, adaptarea procesului educațional, metode incluzive de gestionare a comportamentelor dificile, prevenirea discriminării și hărțuirii în mediul școlar.

Limitarea accesului la educație în instituția preșcolară privată

În [cauza nr. 148/25](#)⁶³, Consiliul a examinat problema excluderii unui copil de 5 ani dintr-o grădiniță privată, în urma exprimării publice de către mamă a unor opinii critice privind calitatea activităților educaționale și adecvarea acestora la vârsta copilului, în contextul integrării acestuia într-o grupă mixtă. Conform alegațiilor, la scurt timp după exprimarea nemulțumirilor de către petiționară, copilul nu a mai fost acceptat la grădiniță, fără indicarea unui temei legal clar, motivul invocat de instituție fiind afectarea imaginii acesteia.

În urma examinării circumstanțelor, Consiliul a concluzionat că decizia de exmatriculare a copilului a fost determinată exclusiv de opiniile critice exprimate de petiționară cu privire la calitatea procesului educațional. Pe acest caz Consiliul a constatat discriminare prin asociere și a prescris reclamatei să prezinte scuze față de petiționară.

Consiliul a recomandat:

- abținerea de la orice acțiuni care ar putea avea ca efect limitarea accesului la educație a

⁶³ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/148_25_Decizie_constatare_votat.pdf

copiilor, în temeiul opiniilor exprimate de părinții acestora privind activitatea instituției, precum și pe baza oricăror altor criterii protejate de legislația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării;

- asigurarea unui mediu educațional echitabil și incluziv, bazat pe respect reciproc, comunicare constructivă și egalitate de șanse pentru toți copiii.

2.4. Discriminarea în alte domenii

În perioada de referință, Consiliul a constatat că o parte a cazurilor de discriminare nu s-a încadrat în domeniile clasice precum educația, câmpul muncii sau acces la bunuri și servicii disponibile publicului. Din totalul deciziilor de constatare emise, în 15 cazuri (reprezentând 19% din total) au fost identificate acțiuni discriminatorii în alte domenii.

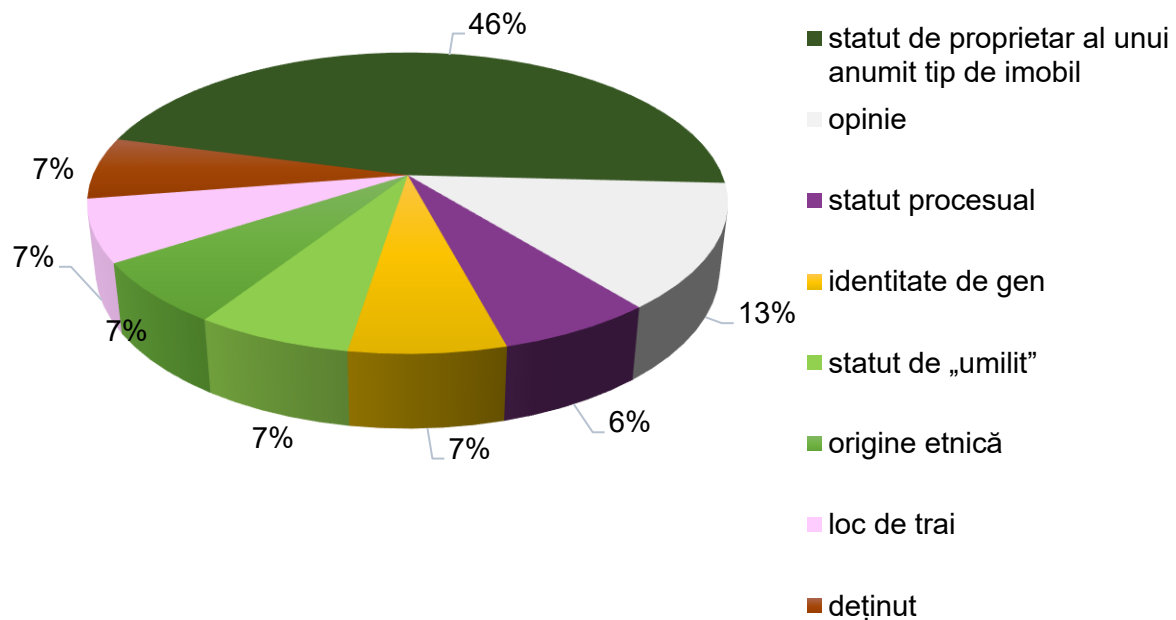


Diagrama nr.4 Criteriile protejate din perspectiva deciziilor de constatare în alte domenii

Analiza plângerilor examinate evidențiază probleme legate de:

- aplicarea discriminatorie a taxelor locale în funcție de categoria de proprietate;
- inaccesibilitatea serviciilor și resurselor digitale pentru persoanele deținute;
- tratamentul discriminator al deținuților pe criteriul identității de gen;
- tratamentul discriminator al deținuților care aparțin castei „umilit”;
- bariere administrative în menținerea legăturilor familiale ale deținuților;
- profilarea etnică a clienților în spațiile comerciale;
- utilizarea discursului denigrator în spațiul mediatic;
- răspândirea limbajului stigmatizant despre comunitatea romă în spațiul public.

Aplicarea discriminatorie a taxelor locale în funcție de categoria de proprietate

În [cauza nr. 77/25⁶⁴](#), Consiliul a examinat plângerile mai multor membri ai două întovărășiri pomicole din satul Rîșcova, raionul Criuleni care au contestat majorarea impozitului pentru terenurile lor de la 1% în anul 2024 la 4% în anul 2025. Aceștia au arătat că impozitul este mult mai mare decât cel aplicat altor tipuri de proprietăți din localitate, deși în zonă nu au fost realizate investiții în infrastructură. De asemenea, petiționarii au menționat că unele construcții existente pe loturi nu ar trebui impozitate, deoarece nu sunt înregistrate cadastral.

Consiliul a reținut că autoritatea publică locală nu a prezentat motive obiective pentru această diferență, or, nu este permis ca o categorie restrânsă de contribuabili să fie taxată mai mult pentru a compensa lipsa altor venituri la buget sau pentru a acoperi cheltuielile întregii comunități, mai ales atunci când acești contribuabili nu beneficiază pe deplin de serviciile publice. Eventualele utilizări necorespunzătoare ale terenurilor trebuie sancționate prin alte măsuri legale, nu prin stabilirea unor taxe disproporționate.

În urma examinării cazului, Consiliul a constatat că stabilirea unei cote de impozitare de 4% pentru loturile pomicole, în comparație cu 0,3% pentru terenurile agricole cu construcții, reprezintă un tratament diferit și nejustificat față de o anumită categorie de proprietari. Diferența de impozitare a fost considerată discriminare directă, bazată pe tipul bunului imobil deținut și pe apartenența la o anumită categorie de contribuabili.

Consiliul a recomandat:

- reexaminarea Deciziei nr. 7/1.a din 10 decembrie 2024, în special în ceea ce privește stabilirea cotei concrete de 4% aplicată loturilor întovărășirilor pomicole cu construcții și alinierea la cotele aplicabile bunurilor imobile comparabile, precum terenurile agricole cu construcții;
- aplicarea, în procesul de stabilire a impozitelor locale viitoare, a unui raționament coerent, transparent și fundamentat juridic, care să evite tratamente diferențiate nejustificate între contribuabili aflați în situații comparabile.

Inaccesibilitatea serviciilor și resurselor digitale pentru persoanele deținute

În [cauza nr. 114/21⁶⁵](#), Consiliul a examinat plângerea unui deținut din Penitenciarul nr. 17, Rezina, care a reclamat că nu își poate exercita mai multe drepturi din cauza lipsei accesului la tehnologii digitale. Acesta a invocat că nu are acces la internet pentru a se informa și pentru a utiliza servicii publice online (inclusiv portaluri guvernamentale),

⁶⁴ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/77_25_Decizie_constatare_votat.pdf

⁶⁵ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/114_21_Decizie_constatare_votat.pdf

nu poate folosi semnătura electronică obținută legal și întâmpină dificultăți în continuarea studiilor și în căutarea unui loc de muncă la distanță.

În urma examinării, Consiliul a constatat că interdicția generală de acces la internet pentru persoanele deținute, fără analizarea unor soluții adaptate, reprezintă un tratament discriminatoriu, deoarece limitează exercitarea dreptului la informație și accesul la servicii publice disponibile online pentru restul populației. De asemenea, lipsa condițiilor pentru utilizarea semnăturii electronice în penitenciar a fost considerată discriminatorie, întrucât împiedică exercitarea unor drepturi prin mijloace digitale.

În ceea ce privește dreptul la muncă și dreptul la studii, Consiliul nu a constatat existența discriminării.

Consiliul a recomandat:

- **instituirea mecanismelor prin care deținuții să aibă acces controlat la internet. Accesul trebuie să fie adaptat regimului de detenție, să respecte cerințele de securitate și să nu genereze costuri disproporționate. În mod special, deținuților trebuie să li se asigure: a) acces la informații publice și juridice, inclusiv acte normative și hotărâri judecătorești; b) posibilitatea de a utiliza semnătura electronică calificată pentru a accesa servicii publice și pentru a depune cereri administrative sau judiciare; c) participarea la programe educaționale online, în concordanță cu programul carceral și sub supraveghere; d) facilitarea comunicării cu membrii de familie prin mijloace electronice sigure și monitorizate, ca parte a dreptului la viața privată și familială;**
- **facilitarea accesului deținuților la programe educaționale, inclusiv prin utilizarea tehnologiilor moderne;**
- **instituirea listelor de site-uri aprobate – accesul să fie permis doar către portaluri guvernamentale, educaționale, juridice, excluzând platformele de comunicare liberă și rețelele sociale;**
- **aplicarea filtrării web și a izolării tehnice – utilizarea unor soluții de filtrare pentru blocarea conținutului interzis și izolarea calculatoarelor destinate deținuților de rețeaua externă, pentru a elimina riscurile de comunicare neautorizată;**

- logarea și monitorizarea activității – toate sesiunile de acces să fie înregistrate, cu posibilitatea verificării de către administrația penitenciarului, pentru a preveni abuzurile;
- stabilirea unor intervale orare programate, accesul fiind permis în baza unui orar prestabilit, sub supraveghere, pentru a limita riscurile și pentru a asigura controlul asupra utilizării.

Tratamentul discriminator al deținuților pe criteriul identității de gen

În [cauza nr. 184/24](#)⁶⁶, Consiliul a examinat plângerea reprezentantei unei persoane transgender deținute în Penitenciarul nr. 6 Soroca, care a reclamat că aceasta a fost ținută permanent separată de ceilalți deținuți din cauza identității sale de gen. Izolarea a fost aplicată pe toată durata detenției, inclusiv la plimbările zilnice, iar persoana a fost supusă și unui examen medical realizat fără respectarea intimității, fapt ce i-a afectat grav starea psihică. Deși Administrația Națională a Penitenciarelor a fost sesizată, aceasta nu a intervenit, ceea ce a permis continuarea tratamentului discriminatoriu.

Argumentul administrației penitenciarului că măsura ar fi fost una de protecție nu a fost acceptat, deoarece nu a fost justificată obiectiv, nu a fost reevaluată periodic și a avut efecte negative evidente asupra sănătății persoanei.

Prin urmare, faptele au fost calificate drept discriminare pe criteriul identității de gen.

Consiliul a recomandat:

- desfășurarea sesiunilor de informare pentru personalul instituțiilor penitenciare, axate pe toleranța și respectul față de persoanele LGBT+, precum și integrarea acestor teme în programele educative destinate deținuților, pentru a promova un mediu de detenție mai incluziv;
- îmbunătățirea mecanismului de depunere a plângerilor de către deținuții aflați în sectorul de protecție, astfel încât să existe o confirmare clară a recepționării și înregistrării sesizărilor, plângerilor, solicitărilor înaintate de către deținuți, pentru a garanta responsabilitatea instituțională;
- revizuirea Ordinului ANP nr. 70/2017 privind măsurile de protecție personală, astfel încât să se prevadă obligația de motivare detaliată a plasării sau menținerii deținutului sub protecție și obligația de reevaluare periodică a

⁶⁶ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/184_24_Decizie_constatare_votat.pdf

riscurilor și proporționalității măsurii, cel puțin o dată la 3 luni, pentru a preveni izolarea excesivă și nejustificată a persoanelor aflate sub protecție.

Tratamentul discriminator al deținuților care aparțin castei „umiliți”

În [cauza nr. 256/24](#)⁶⁷, Consiliul a examinat plângerea unui deținut din Penitenciarul nr. 3 Leova, care a reclamat că este tratat diferit din cauza apartenenței la categoria informală „umiliți”. Acesta a susținut că i-a fost refuzat accesul la biserică, la cantină și la anumite activități de muncă, fiind obligat să efectueze doar lucrări degradante și primind hrana separat. Deși a depus cereri repetate pentru a fi implicat în alte activități, acestea au fost respinse, iar sesizările au rămas fără răspuns.

Analizând cazul, Consiliul a constatat că petiționarul a fost tratat mai puțin favorabil decât alți deținuți, prin interzicerea participării la activități obișnuite ale vieții penitenciare și prin repartizarea exclusivă la munci umiltoare. Diferența de tratament a fost determinată de statutul său în ierarhia informală din penitenciar, iar administrația cunoștea și tolera această practică.

Consiliul a subliniat că tolerarea ierarhiilor informale creează un mediu intimidant și discriminatoriu și a concluzionat că faptele constituie discriminare directă în mediul carceral pe criteriul apartenenței la categoria deținuților „umiliți”.

Consiliul a recomandat:

- **elaborarea și implementarea unui plan de acțiuni pentru combaterea subculturii criminale informale și garantarea tratamentului egal al tuturor deținuților;**
- **instruirea deținuților din cadrul detașamentului de deservire gospodărească cu privire la necesitatea respectării egalității și nediscriminării deținuților și neadmiterea repartizării discriminatorii a hranei, refuzului discriminator la prestarea serviciilor din cadrul atelierului de cusătorie și la prestarea altor servicii organizate în cadrul penitenciarului;**
- **desfășurarea acțiunilor de asigurare pentru toți deținuții doritori a accesului la biserică creștin-ortodoxă amplasată pe teritoriul penitenciarului și a dreptului la muncă remunerată pe teritoriul penitenciarului și în afara acestuia;**
- **elaborarea și adoptarea unui regulament intern care să stabilească criteriile obiective de eligibilitate și proceduri transparente pentru selecția deținuților la muncă, astfel încât cele**

⁶⁷ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/256_24_Decizie_constatare_votat.pdf

10 % de locuri disponibile să fie distribuite echitabil.

Bariere administrative în menținerea legăturilor familiale ale deținuților

În [cauza nr. 21/25⁶⁸](#), Consiliul a examinat plângerea unei femei condamnate, deținută în Penitenciarul nr. 7, Rusca, care a susținut că transferul său din Penitenciarul nr. 5, Cahul a afectat grav relația cu familia, în special cu cei doi copii minori rămași în raionul Cahul. Aceasta a solicitat în repetate rânduri să rămână sau să fie readusă într-un penitenciar mai apropiat de domiciliul familiei, însă cererile adresate administrațiilor penitenciare și Ministerului Justiției nu au avut rezultat.

Autoritățile au invocat că IP-7 Rusca este singurul penitenciar de tip închis pentru femei, iar transferul a fost efectuat legal, menționând că dreptul la comunicare nu a fost limitat deoarece deținuta a beneficiat de convorbiri telefonice, vizite și comunicare online. Totuși, Consiliul a reținut că plasarea tuturor femeilor condamnate într-o singură instituție penitenciară, fără alternative teritoriale, dezavantajează persoanele ale căror familii locuiesc departe, îngreunând menținerea relațiilor familiale. Pentru copii, mai ales cei minori, deplasarea frecventă la distanțe mari implică eforturi financiare și logistice considerabile, iar comunicarea la distanță nu poate înlocui contactul direct cu mama.

Consiliul a recomandat:

- **elaborarea și adoptarea reglementărilor care să asigure facilitarea întrevederilor fizice regulate ale deținuților cu copiii lor minori, inclusiv măsuri de sprijin logistic/financiar (transport, însoțitor, programare compatibilă cu școala), potrivit Recomandării CM/Rec(2018)5 a Comitetului Miniștrilor al Consiliului Europei privind copiii cu părinți privați de libertate;**
- **asigurarea accesului efectiv la mecanismele existente de comunicare la distanță (video/telefon), fără a substitui vizitele fizice.**

Profilarea etnică a clienților în spațiile comerciale

În [cauza nr. 15/25⁶⁹](#), Consiliul a examinat plângerea unei persoane de etnie romă care a reclamat că, aflându-se într-un magazin din municipiul Chișinău, a fost urmărită insistent de o angajată, iar la ieșire i s-a cerut să-și arate buzunarele, fiind suspectată de furt. Petiționara a menționat că nu existau dovezi privind sustragerea unor bunuri și că alți clienți nu au fost supuși unor verificări similare. De asemenea, acesteia i-a fost refuzată oferirea cărții de reclamații după ce a contestat acuzațiile.

În urma examinării cauzei, Consiliul a reținut că supravegherea îndelungată doar a petiționarei, solicitarea prezentării bunurilor personale în lipsa unor suspiciuni rezonabile și refuzul de a-i permite formularea unei reclamații reprezintă comportamente nedorite, bazate pe prejudecăți și stereotipuri asociate etniei romă.

⁶⁸ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/21_25_Decizie_constatare_votat.pdf

⁶⁹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/15_25_Decizie_constatare_votat.pdf

Lipsa oricăror probe privind săvârșirea unui furt a demonstrat că tratamentul aplicat a avut caracter selectiv și a afectat demnitatea persoanei.

Consiliul a constatat existența hărțuirii pe criteriul originii etnice în acțiunile angajatei magazinului, precum și în inacțiunea conducerii unității comerciale, care nu a intervenit pentru a preveni sau a remedia situația discriminatorie.

Consiliul a recomandat:

- **instruirea angajaților privind respectarea procedurilor privind prevenirea și gestionarea suspiciunilor de furt, fără a recurge la metode care pot fi percepute ca hărțuire sau discriminare;**
- **aducerea la cunoștința angajaților a conținutului deciziei și elaborarea unei instrucțiuni interne în vederea prevenirii cazurilor de discriminare în raport cu clienții magazinelor.**

Utilizarea discursului denigrator în spațiul mediatic

În [cauza nr. 120/20⁷⁰](#), Consiliul a examinat plângerea unei jurnaliste care a reclamat că, în cadrul unei emisiuni TV, moderatorii au folosit un limbaj ofensator și au îndemnat publicul să o contacteze pe rețelele sociale pentru a o ironiza, ca reacție la o opinie exprimată de aceasta într-o postare publică.

Consiliul a constatat că acțiunile moderatorilor depășesc limitele libertății de exprimare și constituie instigare la discriminare pe criteriu de opinie în sensul art. 2 din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012.

Răspândirea limbajului stigmatizant despre comunitatea romă în spațiul public

Consiliul a examinat plângerea Asociației Naționale a Mediatorilor Comunitari, referitoare la o petiție colectivă a locuitorilor din municipiul Edineț împotriva comunității rome. Solicitățile grupului de locuitori, țineau de impunerea muncii forțate, înăsprirea amenzilor sau susținerea migrării comunității rome.

Consiliul consideră că solicitările locuitorilor contravin principiilor egalității și nediscriminării și contribuie la stigmatizarea persoanelor de etnie romă. Consiliul a menționat că, termenul „țigani”, folosit în petiție, are conotații negative și întretine prejudecăți în societate. Consiliul a subliniat că orice sancțiune pentru tulburarea ordinii publice trebuie aplicată individual, fără a se ține cont de originea etnică.

Consiliul a decis că faptele constituie instigare la discriminare pe criteriul de origine etnică.

Consiliul a recomandat:

- **implementarea măsurilor menite să promoveze toleranța etnică și respectul intercultural. Aceste acțiuni ar trebui să încurajeze**

⁷⁰ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/120_20_Decizie_constatare_votat.pdf

conviețuirea armonioasă a comunității, prevenind incitarea la acțiuni discriminatorii și cultivând un climat de înțelegere și respect reciproc între toți membrii societății.

CAPITOLUL III. PROMOVAREA EGALITĂȚII

3.1. Activități de instruire

Pe parcursul anului 2025, Consiliul pentru egalitate a desfășurat un set amplu de activități de instruire, având ca obiectiv principal promovarea principiilor egalității și nediscriminării, precum și creșterea nivelului de cunoaștere și aplicare a cadrului legal relevant în rândul autorităților publice, al profesioniștilor din diverse domenii.

În perioada de raportare, au fost realizate 20 de sesiuni de instruire, orientate spre promovarea unei societăți bazate pe respectarea dreptului la egalitate și nediscriminare. Activitățile de instruire au reunit, în total, 443 de participanți.



Un segment important al instruirilor a fost dedicat procedurilor de identificare, documentare și raportare a cazurilor de discriminare. Acestea au urmărit sporirea nivelului de cunoaștere a rolului, competențelor și instrumentelor de intervenție ale Consiliului pentru egalitate în protejarea și promovarea drepturilor omului.



Sesiunile de instruire au inclus și tematici ce țin de protecția juridică a minorităților naționale și de standardele naționale și internaționale în materie de egalitate și nediscriminare. Au fost analizate aspecte precum dreptul minorităților naționale de a comunica cu autoritățile publice în limba rusă, situația minorităților etnice în procesul electoral, precum și prevenirea și combaterea discriminării la adresa persoanelor de etnie romă, inclusiv prin abilitatea mediatorilor comunitari.



Un alt domeniu prioritar a vizat promovarea egalității de gen și prevenirea discriminării bazate pe sex/gen. Instruirile au abordat subiecte privind asigurarea egalității de gen, combaterea hărțuirii, precum și revizuirea și utilizarea unui limbaj nediscriminatoriu, în vederea eradicării mesajelor de ură sau de discriminare față de femei.



Sesiunile de instruire au vizat și tematica prevenirii și combaterii discursului de ură, prin promovarea unor standarde de comunicare publică incluzive și respectuoase, contribuind astfel la reducerea stereotipurilor și prejudecăților în spațiul public și instituțional.



În contextul creșterii semnificative a numărului de plângeri ce vizează discriminarea în anunțurile de angajare

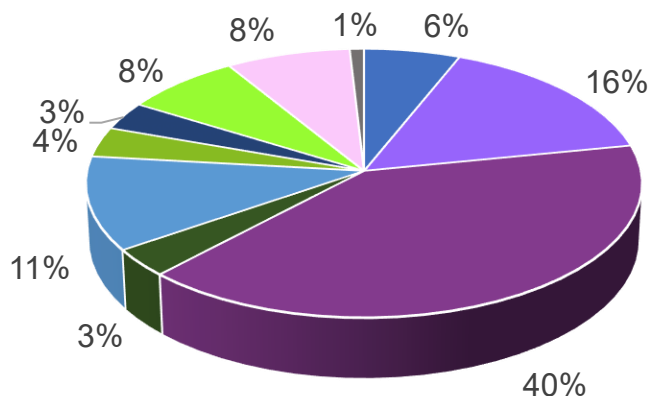
publicate pe diverse platforme online, Consiliul a desfășurat o sesiune de instruire în care a fost abordată problematica elaborării anunțurilor de angajare și recrutare în conformitate cu prevederile Legii nr. 121/2012 privind asigurarea egalității cu reprezentanții Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă și ai principalelor platforme online de publicare a anunțurilor de angajare din Republica Moldova.



În perioada mai–iunie 2025, Consiliul a organizat sesiuni de informare dedicate prevenirii discriminării și promovării egalității de gen pentru angajații serviciilor de detenție și escortă din cadrul Inspectoratelor de poliție din Soroca, Călărași, Telenești, Căușeni, Cahul, Comrat, Cimișlia.



Activitățile de instruire desfășurate au fost orientate către un public divers, acoperind atât categorii din sectorul public și din sistemul de justiție, cât și grupuri din mediul educațional și comunitar.



- mediatori comunitari
- executori judecătorești și executori judecătorești stagiaari
- polițiști
- reprezentanți ai APL
- asistenți judiciari, grefieri, consultanți ai procurorilor
- procurori și judecători
- observatori la alegerile parlamentare
- funcționari publici
- angajați Parcul Urban de Autobuze
- profesori

Diagrama nr.5 *Profilul participanților la sesiunile de instruire*

3.2. Promovarea activității în mediul on-line și mass-media

În contextul consolidării transparenței instituționale și al promovării principiilor egalității, Consiliul își desfășoară o parte semnificativă a activității în mediul on-line și în mass-media. Comunicarea digitală și prezența publică reprezintă instrumente esențiale pentru informarea cetățenilor, sensibilizarea opiniei publice și asigurarea accesului liber la informații privind cazurile examinate și inițiativele Consiliului.

În perioada de raportare, prin intermediul paginii oficiale www.egalitate.md, Consiliul a ajuns la peste 13.029 de utilizatori noi, cei mai mulți din Republica Moldova – 59,27%, China – 12,49%, Statele Unite – 8,72%, România – 6,07%, Federația Rusă – 2,07%, Germania – 1,74% și Singapore – 1,73%.

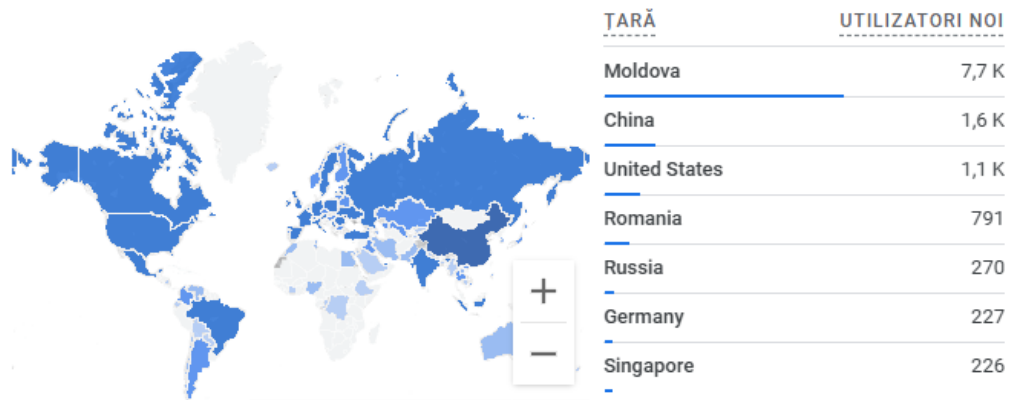


Diagrama nr.6 Numărul utilizatorilor noi în funcție de țară

În anul 2025, analiza utilizatorilor activi ai site-ului Consiliului pentru egalitate relevă o predominanță semnificativă a femeilor, care reprezintă 65,6%, comparativ cu 34,4% bărbați. Comparativ cu anul 2024, ponderea femeilor a înregistrat o creștere de peste 7 puncte procentuale. Această distribuție indică un interes mai ridicat al femeilor față de informațiile, resursele și activitățile Consiliului, precum și o frecvență mai mare a utilizării platformei online în rândul acestora.

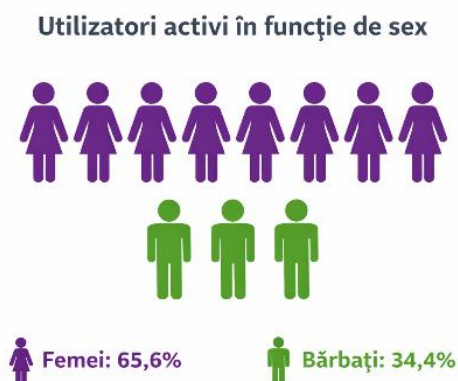


Diagrama nr.7 Distribuția utilizatorilor pe criteriu de sex

Analiza profilului utilizatorului majoritar relevă o tendință constantă, segmentul de vârstă 45–54 de ani menținându-se drept principalul nucleu de audiență atât în 2024, cât și în 2025.

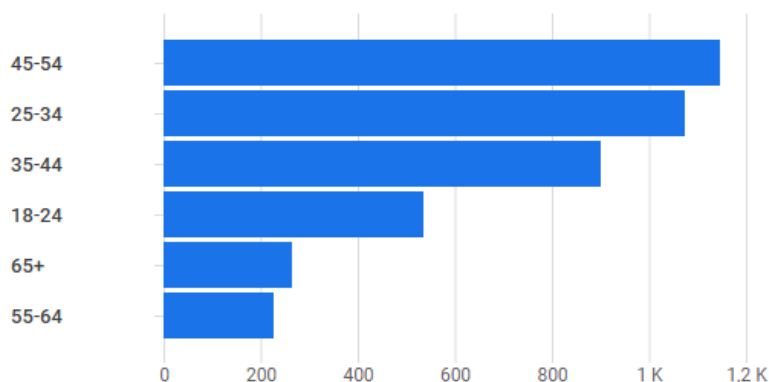


Diagrama nr.8 Distribuția utilizatorilor pe criteriu de vârstă

Dintre cele mai des vizitate module de pe pagina Consiliului rămân cele care reflectă informația despre deciziile și avizele Consiliului, calendarul ședințelor de audieri și instrumentul on-line „Depune o plângere”.

În anul 2025, Direcția comunicare a realizat o monitorizare detaliată a peste 43 de surse media din Republica Moldova, cu scopul de a evalua modul în care activitatea Consiliului a fost reflectată (pozitiv, negativ sau neutru). Au fost identificate 41 de subiecte tematice, dintre care: 31 în context neutru; 9 în context pozitiv; 1 în context negativ.

De asemenea, aceste subiecte au generat 100 de materiale informative, distribuite astfel: 84 în context neutru; 9 în context pozitiv; 7 în context negativ.

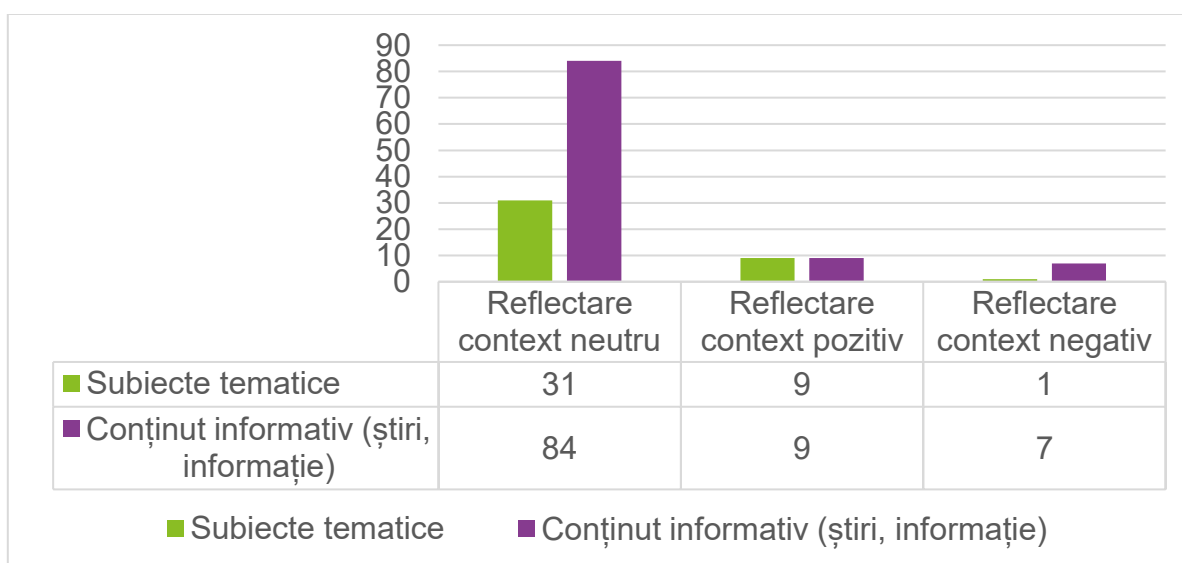


Diagrama nr.9 Date generale cu privire la reflectarea imaginii Consiliului în mass-media

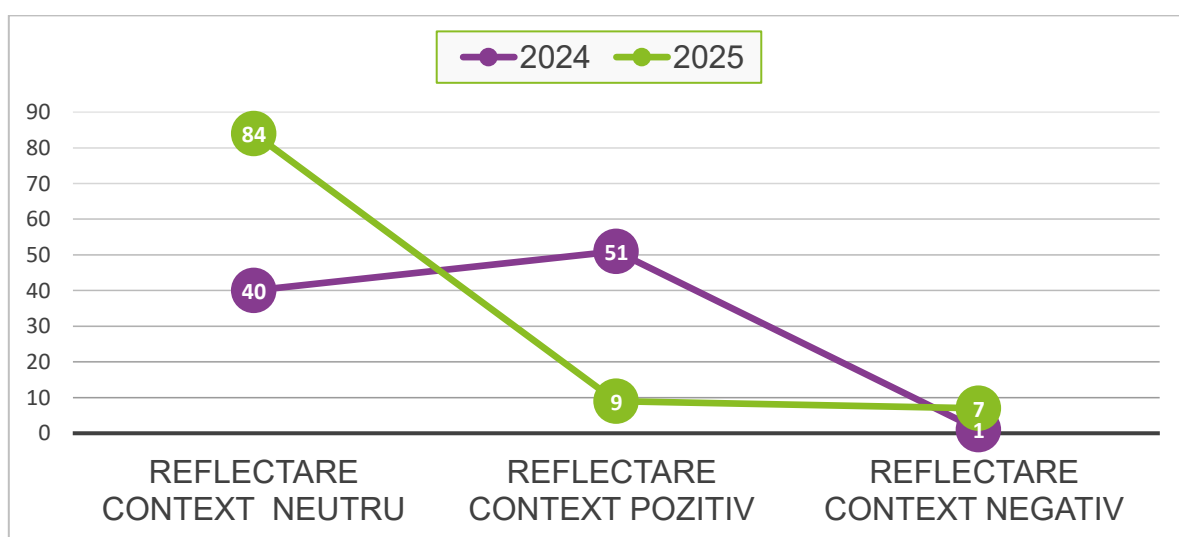


Diagrama nr.10 Barometru media: Percepția publică asupra activității Consiliului pentru egalitate (2024-2025)

Diagrama evidențiază o schimbare semnificativă în percepția publică asupra activității Consiliului între anii 2024 și 2025, atât la nivel structural, cât și ca tendință generală.

În anul 2025, majoritatea reflectărilor au fost neutre – 84 de cazuri. Aceasta demonstrează că subiectele au fost prezentate informativ, fără aprecieri sau critici. Reflectarea pozitivă a fost de 9 cazuri, iar cea negativă – de 7 cazuri.

Conform datelor segregate, percepția publică asupra activității Consiliului în 2025 s-a orientat către una majoritar neutră, ceea ce sugerează o etapă de stabilizare a imaginii instituționale. Această orientare denotă o diminuare a polarizării opiniilor și reflectă atât ajustări în modul de comunicare, cât și o schimbare a interesului mediatic, care tinde să abordeze activitatea Consiliului într-o manieră echilibrată și analitică.

3.3. Activități de informare și sensibilizare

În perioada de raportare Consiliul a desfășurat 15 sesiuni de informare, la care au participat un total de 600 de persoane, reprezentând diverse grupuri: studenți, elevi și reprezentanți ai comunității rome.

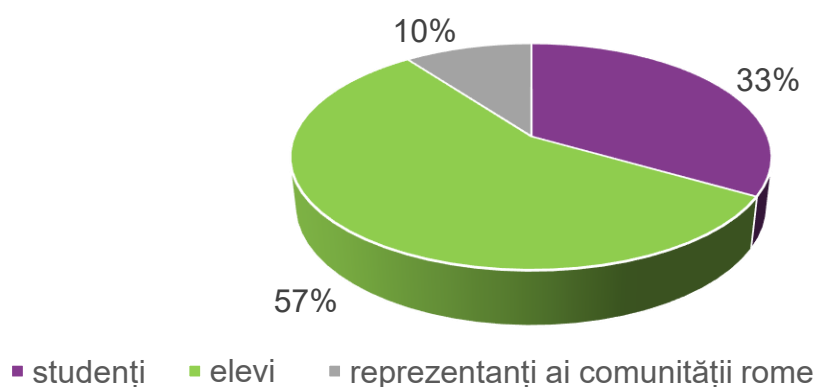


Diagrama nr.11 *Profilul participanților la sesiunile de informare*

Aceste activități constituie un pilon central al politicilor de promovare a egalității și de prevenire a discriminării într-o societate contemporană. Obiectivul final este diseminarea informațiilor relevante privind drepturile fundamentale ale omului, principiile egalității și nediscriminării, precum și consolidarea unei culturi a respectului față de diversitate, în vederea edificării unui climat social echitabil și incluziv.

În acest sens, Consiliul valorifică constant cooperarea instituțională cu organizații neguvernamentale de profil, ceea ce facilitează transferul de cunoștințe, schimbul de bune practici și consolidarea intervențiilor în domeniul nediscriminării.



Stagiarii ONU în vizită la Consiliul

Anul 2025 a debutat cu o sesiune de informare dedicată noii generații de stagiari ONU, în cadrul căreia membra Consiliului pentru egalitate, Carolina Bagrin, a prezentat, mandatul, atribuțiile și aspectele specifice în activitatea instituției, precum și obiectivele strategice în domeniul prevenirii și combaterii discriminării, promovării egalității și incluziunii sociale.



Ziua „Zero Discriminare”

La data de 1 martie 2025, pentru al unsprezecelea an consecutiv, a fost marcată la nivel internațional [Ziua „Zero Discriminare”](#), dedicată promovării diversității, toleranței și incluziunii sociale. Consiliul pentru egalitate s-a alăturat acestui demers global prin organizarea acțiunii de informare și sensibilizare „Mărțișoare fără discriminare”, inițiativă orientată spre

valorizarea diversității și consolidarea respectului reciproc în societate.



Sesiune de informare la Universitatea de Stat din Comrat

La 19 martie 2025, președintele Ian Feldman, a susținut prelegerea: „Prevenirea discriminării în Republica Moldova”, pentru studenții Facultății de Drept a Universității de Stat din Comrat. Într-un cadru interactiv și informativ, activitatea a reunit 35 de studenți care au manifestat un interes activ față de fenomenul discriminării.



Apel public de Ziua Internațională a discriminării rasiale

În fiecare an, la nivel mondial, pe data de 21 martie este marcată Ziua Internațională pentru eliminarea discriminării rasiale. În anul 2025 s-a marcat cea de-a 60-a aniversare a Convenției Internaționale privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială.

În contextul celebrării a 60 de ani de la adoptarea Convenției, Consiliul a lansat un [APEL](#) prin care a îndemnat autoritățile publice, mass-media, comunitățile locale și cetățenii să contribuie, prin politici, practici responsabile și implicare civică, la combaterea discriminării rasiale și la promovarea egalității de șanse, a dialogului intercultural, toleranței și incluziunii sociale.



Sesiune de informare la Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți

La data de 3 aprilie, peste 50 de studenți ai Facultății de Drept și Științe Sociale din cadrul Universității de Stat „Alec Russo” din Bălți au participat la lecția publică „Principiul egalității și situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării în Republica Moldova”, susținută de Carolina Bagrin, membră a Consiliului pentru egalitate.

În Republica Moldova, marcarea Zilei Internaționale a Romilor la 8 aprilie a căpătat o importanță tot mai mare în ultimii ani, reflectând un progres în recunoașterea și respectarea drepturilor romilor. În contextul marcării acestei zile Consiliul a elaborat o analiză a [Cazuisticii Consiliului din ultimii cinci ani \(2000-2024\)](#) care a scos în evidență o serie de probleme cu care se confruntă grupul romilor în Republica Moldova: remarci rasiste în actele întocmite de avocați,

evidențierea negativă a originii etnice în mass-media; lipsa mediatorului comunitar în localități cu necesitate; neasigurarea cu tichete de masă a mediatorului comunitar; precum și practici discriminatorii în procesul de selecție a suspecților.

La 14 aprilie 2025, Vasile Cherdevari, șeful Direcției combaterea discriminării din cadrul Consiliului pentru egalitate, a participat la o dezbatere publică organizată la Liceul Teoretic „Boris Cazacu” din orașul Nisporeni, la invitația postului local de televiziune „Albasat TV”.



sesiune de informare la Liceul Teoretic „Boris Cazacu” din Nisporeni

La 5 mai 2025, Consiliul pentru egalitate a găzduit o vizită de studiu a 23 de studenți din anul I ai Academiei „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne, dedicată aprofundării cunoștințelor privind protecția și promovarea egalității în Republica



Sesiune de informare pentru studenții Academiei „Ștefan cel mare” din Chișinău

Moldova. Activitatea, moderată de Secretara generală a Consiliului, Olga Bulmaga, s-a referit la mandatul instituțional, procedura de examinare a plângerilor de discriminare și exemple relevante din cazuistica instituției.

Pe 11 septembrie 2025, Consiliul, în parteneriat cu Amnesty International Moldova și Librăria Cărturești a organizat, o discuție publică dedicată temei „[Egalitate și drepturi: oportunități fără bariere](#)”.



Sesiune de informare pentru studenți/ele facultăților de drept din țară

Evenimentul a avut loc într-un cadru prietenos, la Cărturești Muzeu reunind studenți și studente ale facultăților de drept din țară, dar și persoane interesate de subiecte legate de combaterea discriminării și promovarea incluziunii.

Cu ocazia marcării a 30 de ani de la declararea Zilei Internaționale a Toleranței (UNESCO, 1995), Consiliul a desfășurat mai multe [activități de informare și educație civică](#) sub sloganul „Egalitatea se învață prin toleranță”.

Activitățile s-au desfășurat în perioada 10–27 noiembrie 2025 și au avut ca scop promovarea valorilor toleranței și egalității, în special în rândul tinerei generații, precum și sensibilizarea comunității asupra rolului esențial al incluziunii sociale.



Lecție interactivă la Liceul Teoretic „Toader Bubuioag” din Bubuieci

Mai multe activități interactive „[Ce înseamnă toleranța în clasa mea?](#)” au avut loc la Instituția Publică Liceul Teoretic „Toader Bubuioag” din Bubuieci, pentru mai multe clase din ciclul primar.



Forumul Drepturilor Omului și Egalității 2025

La 10 decembrie 2025, Consiliul a participat, în calitate de partener, la Forumul Drepturilor Omului și Egalității 2025, ediția a IV-a, organizat de Oficiul Avocatului Poporului cu sprijinul Națiunilor Unite și al Consiliului Europei, cu ocazia Zilei Internaționale a Drepturilor Omului. Evenimentul s-a desfășurat la Centrul de inovare și transfer tehnologic Nortek din municipiul Bălți, fiind găzduit de Universitatea de Stat „Alecu Russo”.

„Caravana Drepturilor Omului – 2025” continuă să fie o activitate în care

consiliul s-a implicat activ deja al treilea an consecutiv. Aceasta reunește autorități publice și organizații ale societății civile în vederea promovării educației pentru drepturile omului și a consolidării culturii respectării acestora la nivelul comunităților locale.

În perioada de referință, campania a fost organizată în municipiul Strășeni, orașele Edineț și Taraclia.

În rândul materialelor informative elaborate și publicate de Consiliul în anul 2025 se înscriu:

[Sinteza jurisprudenței](#) pentru primul semestru al anului 2025, publicată cu ocazia aniversării a 12 ani de la fondarea Consiliului.

[Set de recomandări](#) adresate concurenților electorali și echipelor acestora, instituțiilor mass-media și alegătorilor, în contextul campaniei electorale pentru alegerile parlamentare din 28 septembrie 2025.

CAPITOLUL IV. ASPECTE SPECIFICE ALE ACTIVITĂȚII CONSILIULUI

4.1. Gestionarea plângerilor

În anul 2025, Consiliul a înregistrat cel mai mare număr de plângeri din întreaga sa activitate, recepționând 399 de plângeri. Această creștere reflectă atât nivelul sporit de încredere al publicului în instituție, cât și o conștientizare tot mai accentuată a fenomenului de discriminare în diverse domenii ale vieții sociale.

Majoritatea persoanelor care au depus plângeri la Consiliu au fost bărbați, în număr de 219, această tendință menținându-se constantă de la un an la altul, excepție fiind doar în anul 2024.

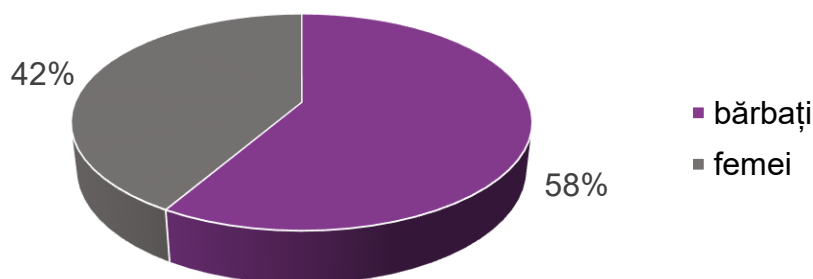


Diagrama nr.12 *Repartizarea plângerilor în funcție de sexul petiționarului*

Un decalaj semnificativ se observă în repartizarea plângerilor în funcție de domiciliul petiționarilor. În anul 2025, persoanele din mediul urban au depus 315 plângeri, în timp ce numărul sesizărilor provenite din mediul rural a rămas considerabil mai redus. Această diferență constantă de raportare poate fi atribuită atât accesului mai ușor la informație în zonele urbane, cât și unor grade diferite de familiarizare cu mecanismele naționale de protecție a drepturilor omului.

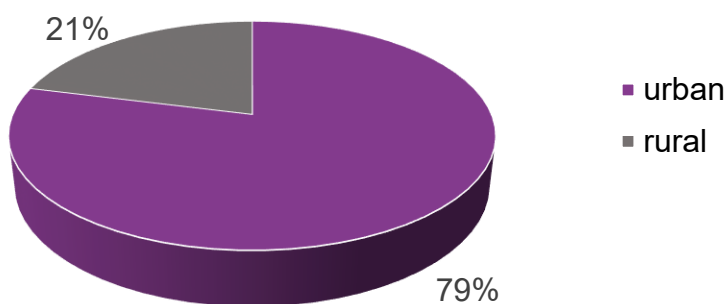


Diagrama nr.13 *Repartizarea plângerilor în funcție de domiciliul petiționarului*

În ceea ce privește limba în care au fost formulate plângerile, majoritatea sesizărilor recepționate în 2025 – 354 la număr, au fost adresate în limba română. Restul plângerilor au fost depuse în limba rusă și trei în limba engleză. Această distribuție reflectă profilul lingvistic al petiționarilor.

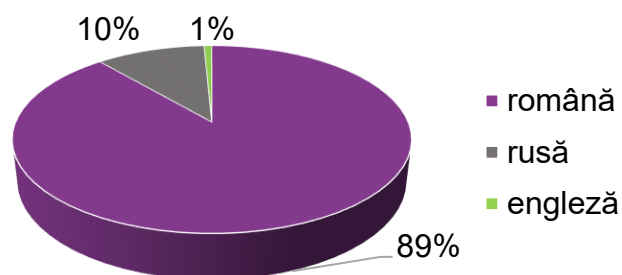


Diagrama nr.14 *Repartizarea plângerilor în funcție de limba în care au fost formulate*

În ceea ce privește modalitatea de depunere, în anul 2025, 269 dintre petiționari au utilizat unul dintre instrumentele electronice puse la dispoziție de Consiliu, confirmând tendința de digitalizare a proceselor de adresare. O altă parte a sesizărilor a fost transmisă prin intermediul serviciilor poștale, în timp ce 70 de persoane au ales să se prezinte personal la sediul instituției pentru a depune plângerea.

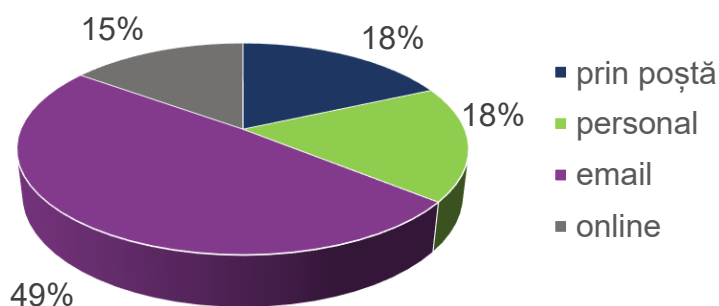


Diagrama nr.15 *Repartizarea plângerilor în funcție de modalitatea de depunere*

În perioada raportată, cele mai multe plângeri au fost depuse în interes propriu, însumând aproape 79% din sesizări. Plângerile formulate în numele altor persoane ori grupuri, prin reprezentant sau redirectionate au reprezentat o pondere semnificativ mai redusă, menținând tendința observată în anii precedenți. Această distribuție subliniază faptul că mecanismul de adresare este utilizat în primul rând de către persoanele direct afectate de situațiile de discriminare.

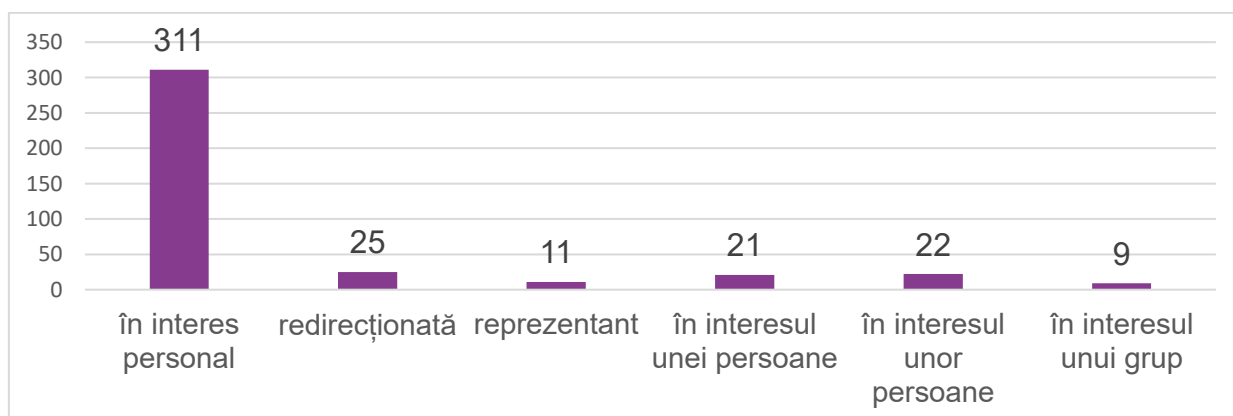


Diagrama nr.16 *Repartizarea plângerilor în funcție de modalitatea de acțiune*

Numărul dosarelor soluționate de Consiliu a înregistrat o creștere semnificativă în anul 2025, atingând cifra de 328, comparativ cu 290 în anul precedent. Această evoluție

pozitivă reflectă eficientizarea proceselor interne și consolidarea capacității instituționale de examinare și finalizare a cazurilor de discriminare.

Din cele 328 de dosare soluționate, 300 au fost soluționate prin decizii, 10 cu emiterea avizelor consultative, 12 plângeri au fost retrase, iar 6 au fost soluționate pe cale amiabilă.

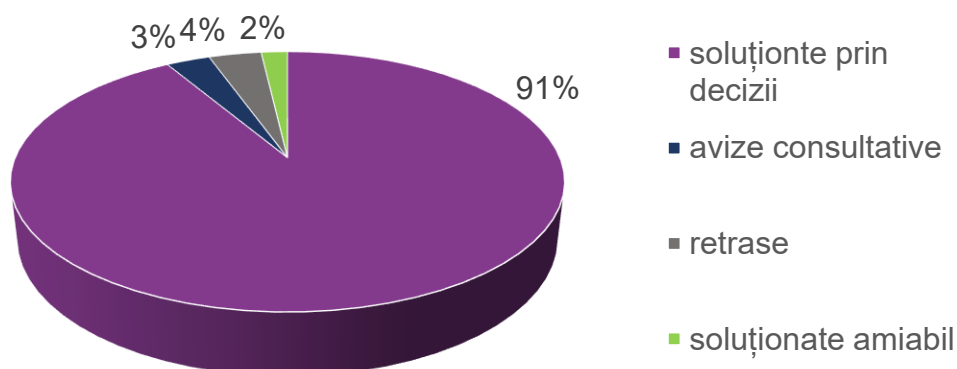


Diagrama nr.17 Date privind soluționarea cazurilor de discriminare raportate la Consiliu

Din numărul total de decizii pronunțate în anul 2025, în 74 de cazuri Consiliul a constatat existența faptei de discriminare, în creștere față de 53 de cazuri înregistrate în anul precedent. Această evoluție indică o tendință de creștere a constatării faptelor de discriminare, precum și o mai mare disponibilitate a petiționarilor de a semnala astfel de incidente.

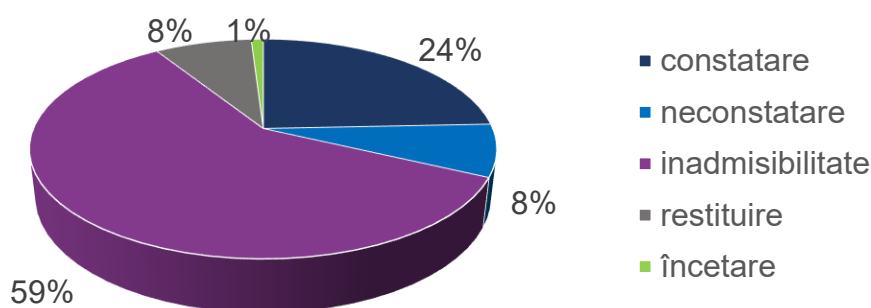
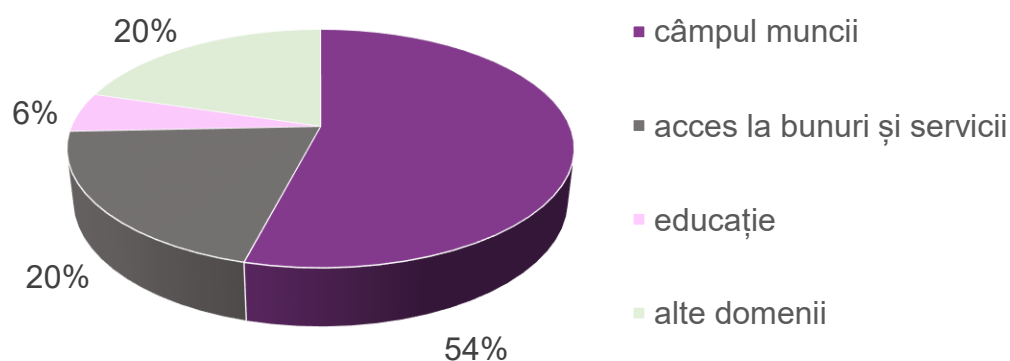


Diagrama nr.18 Date privind tipul deciziilor

În ceea ce privește domeniile în care au fost constatate fapte de discriminare, cele mai multe decizii au vizat câmpul muncii, cu 40 de cazuri. Alte 15 decizii au ținut de accesul la bunuri și servicii disponibile publicului, în timp ce câte 4 cazuri s-au referit la domeniul



educației și sistem penitenciar, iar 2 la lezarea demnității. De asemenea, 9 cazuri de constatare se atribuie altor domenii decât cele indicate supra.

Diagrama nr.19 *Repartizarea deciziilor în dependență de domeniul constatat*

În anul 2025, repartizarea deciziilor în funcție de formele de discriminare a arătat că cea mai frecvent identificată formă a fost discriminarea directă, aceasta reprezentând majoritatea cazurilor constatate. Pe următoarele poziții s-au situat hărțuirea și discriminarea indirectă, urmate de instigare la discriminare și de lipsa acomodării rezonabile.

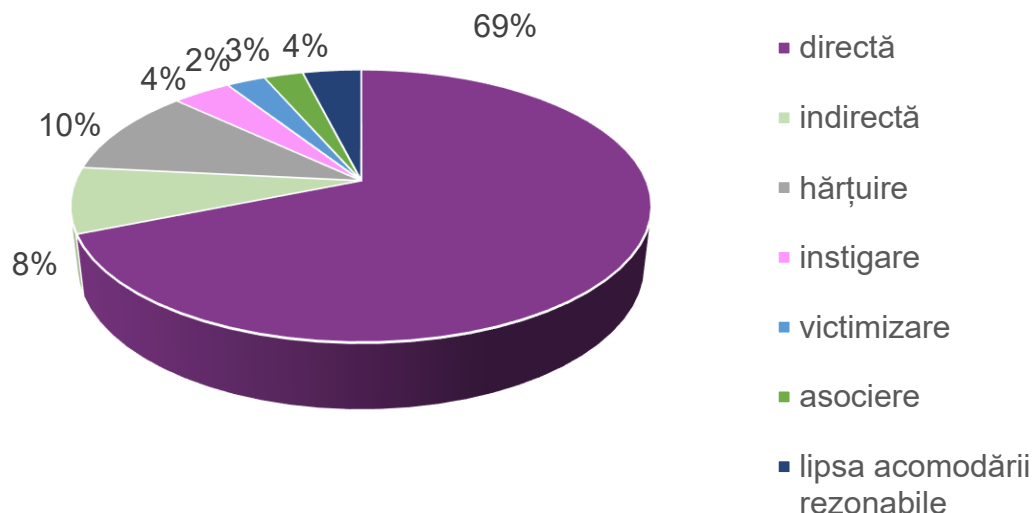


Diagrama nr.20 *Repartizarea deciziilor în dependență de formele de discriminare*

În ceea ce privește domeniul de activitate al persoanelor responsabile de faptele de discriminare constatate, în anul 2025 au fost emise 39 de decizii ce au vizat sectorul public și 34 de decizii orientate către sectorul privat. Se observă o creștere a numărului de decizii emise în privința sectorului privat față de anii precedenți, ceea ce indică o vizibilitate mai mare a fenomenului discriminării și o disponibilitate sporită de a raporta astfel de situații și în mediul privat.

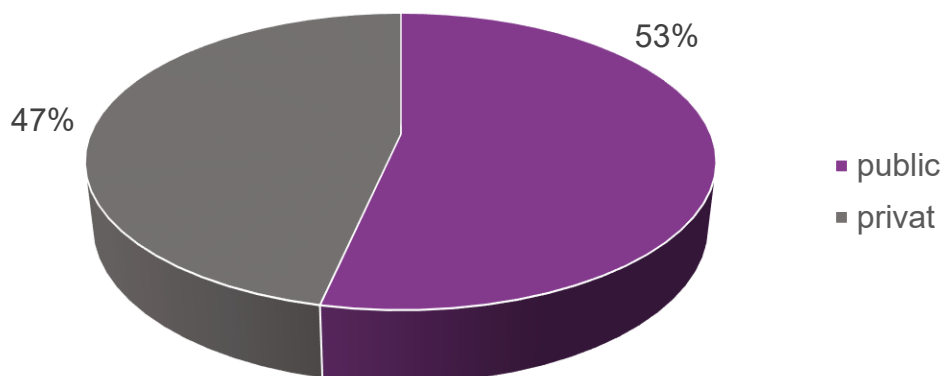


Diagrama nr.21 *Repartizarea deciziilor în dependență de domeniul de activitate al persoanelor care au comis fapte de discriminare*

De cele mai dese ori, faptele de discriminare au avut loc în baza criteriilor se sex/gen/maternitate, vârstă și dizabilitate/stare de sănătate.

domenii criterii	câmpul muncii	acces la bunuri și servicii disponibile publicului	educație	alte domenii	Total
sex / gen / maternitate	26.14	2.27		1.14	29.55
vârstă	12.50				12.50
dizabilitate / stare de sănătate	1.14	6.82	2.27		10.23
statut de proprietar al imobilului				7.95	7.95
opinie	2.27		1.14	2.27	5.68
origine etnică		2.27		2.27	4.55
limbă		3.41			3.41
viză de reședință	2.27			1.14	3.41
persoană deținută / statut de „umilit”				3.41	3.14
statut de pensionar	2.27				2.27
opinie / apartenență politică	1.14	1.14			2.27
persoană restabilită	2.27				2.27
naționalitate		1.14			1.14
identitate de gen				1.14	1.14
religie	1.14				1.14
avere		1.14			1.14
statut HIV	1.14				1.14
alt criteriu	4.55	1.14	1.14		6.82
Total	56.82	19.32	4.55	19.32	100

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

4.2. Monitorizarea implementării recomandărilor formulate în procesul de examinare a cadrului normativ din perspectiva nediscriminării

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. Recomandările au avut un caracter general și au urmărit, din perspectiva egalității, îmbunătățirea situației unor grupuri de persoane. Dintre acestea, 5 recomandări au fost implementate, iar 5 au fost contestate, inclusiv 2 anulate. În aceeași perioadă, Consiliul a emis 123 de recomandări pe marginea proiectelor de acte normative, dintre care 59 au fost implementate.

Pe parcursul **anului 2025** au fost formulate 18 recomandări de modificare a cadrului normativ în vigoare, dintre acestea 7 în domeniul accesului la bunuri și servicii disponibile publicului, 3 în domeniul educației, 1 în domeniul lezării demnității și 7 în alte domenii. De asemenea, în anul 2025, în rezultatul examinării proiectelor de acte normative, au fost formulate 132 recomandări de îmbunătățire a acestora.

Implementarea recomandărilor cu impact colectiv

- Potrivit modificărilor operate la Legea nr. 499/1999 privind alocațiile sociale de stat pentru unele categorii de cetățeni prin Legea nr. 46/2025 pentru modificarea unor acte normative, copiii cu dizabilități care și-au pierdut întreținătorul vor putea beneficia concomitent de alocații de dizabilitate și de alocații pentru pierderea întreținătorului (recomandarea din Avizul consultativ pe [cauza nr. 34/23](#)⁷¹;
- Prin Legea nr. 173/2025 pentru modificarea unor acte normative (ajustarea cadrului normativ în domeniul gestionării siguranței infrastructurii rutiere), a fost modificat art. 23 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 131/2007 privind siguranța traficului rutier. Astfel, accesul la funcția de director/manager al unei unități de instruire a personalului din domeniul transportului rutier a fost extins, fiind permis nu doar persoanelor cu diplomă de studii superioare în domeniul ingineriei și/sau al tehnologiei transportului auto, ci și celor cu studii superioare în alte domenii de același nivel, cu condiția promovării obligatorii a unui program de formare profesională de specialitate. Modificarea a fost realizată ca urmare a recomandării formulate în Avizul consultativ pe [cauza nr. 87/24](#)⁷²;
- În urma modificărilor aduse Legii nr. 1585/1998 cu privire la asigurarea obligatorie de asistență medicală, prin Legea nr. 297/2024, și ca rezultat al recomandării Consiliului formulate pe [cauza nr. 194/24](#)⁷³ solicitanții de azil angajați în Republica Moldova în baza unui contract individual de muncă au dobândit calitatea de persoane asigurate. Aceștia beneficiază de aceleași drepturi și au aceleași obligații în domeniul asigurării obligatorii de asistență medicală ca și cetățenii Republicii Moldova, în conformitate cu legislația în vigoare.

⁷¹https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/34_23_Aviz_constatare_votat.pdf

⁷²https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/87_24_Draft_Aviz_constatare_votat.pdf

⁷³https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/87_24_Draft_Aviz_constatare_votat.pdf

- Prin Legea nr. 451/2023, au fost operate modificări la Codul de executare nr. 443, inclusiv eliminarea criteriului de separare a persoanelor condamnate la detențiune pe viață de ceilalți condamnați la pedeapsa închisorii. În urma renunțării la practica concentrării acestora într-o singură instituție penitenciară, a devenit posibilă repartizarea condamnaților în mai multe penitenciare de tip închis, în conformitate cu art. 2511 alin. (1) din Codul de executare. Modificarea a fost realizată ca urmare a recomandării formulate în decizia pe [cauza nr. 228/23](#)⁷⁴.
- Prin legile bugetului de stat pentru anii 2025 și 2026, au fost implementate parțial recomandările formulate în Avizele consultative [pe cauzele nr.77/24](#)⁷⁵ și [233/23](#)⁷⁶, fiind stabilită valoarea de referință de 4300 lei judecătorilor și procurorilor care nu sunt subiecți ai evaluării externe, dar care au promovat evaluarea efectuată de Colegiul pentru selecția și evaluarea judecătorilor sau, după caz, de Colegiul pentru selecția și evaluarea procurorilor.

4.3. Monitorizarea implementării recomandărilor și prescripțiilor emise prin deciziile Consiliului

Una dintre direcțiile Consiliului de ordin permanent constă în monitorizarea nivelului de realizare a recomandărilor și prescripțiilor emise în anul precedent prin deciziile Consiliului. Astfel, pe parcursul anului 2025, instituția a acordat o atenție sporită urmării gradului de implementare a recomandărilor și prescripțiilor incluse în deciziile adoptate în anul 2024.

Din perspectiva datelor statistice, se constată că, în anul 2024, Consiliul a adoptat 53 de decizii de constatare, în baza cărora au fost formulate 104 recomandări și prescripții.

Din punct de vedere metodologic, Consiliul a realizat o dezagregare a recomandărilor și prescripțiilor în funcție de următoarele criterii: domeniul de aplicare (accesul la bunuri și servicii disponibile publicului, câmpul muncii, educație, lezarea demnității, acces la justiție, alte domenii), natura acestora (generală și individuală), precum și tipologia lor (de eliminare, prevenire, sancționare și satisfacție).

⁷⁴ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/228_23_decizie_constatare_votat.pdf

⁷⁵ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/77_24_Draft_Aviz_constatare_votat.pdf

⁷⁶ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/233_23_Aviz_constatare_votat.pdf

Din totalul de 104 de recomandări și prescripții formulate în baza deciziilor emise în anul 2024, cele mai multe s-au referit la accesul persoanelor la bunuri și servicii disponibile publicului, constituind un număr de 42 de recomandări/prescripții pentru acest domeniu.

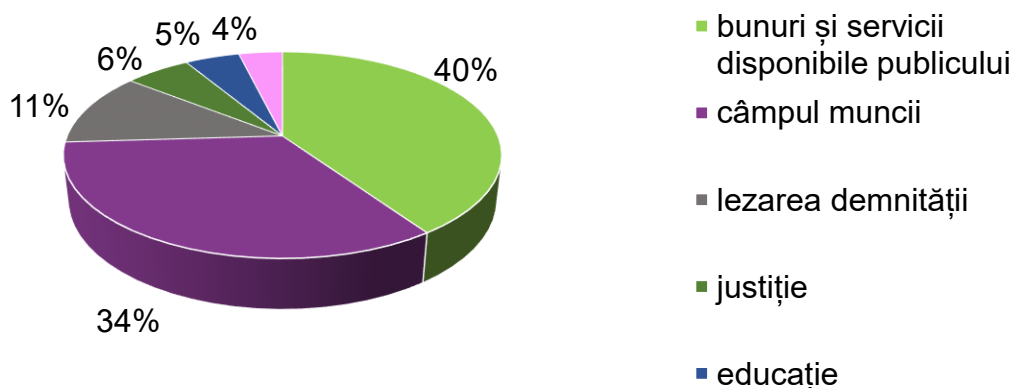


Diagrama nr.22 *Repartizarea recomandărilor formulate în 2024 în dependență de domeniu*

De asemenea, 35 de recomandări și prescripții au vizat câmpul muncii, 12 au fost aferente lezării demnității umane, 6 au privit accesul la justiție, iar 5 domeniul educației. Alte 4 recomandări au ținut de alt domeniu care nu poate fi raportat la unul dintre cele indicate.

În activitatea sa, Consiliul emite recomandări și prescripții cu aplicabilitate generală sau individuală. În acest context, în anul 2024, au fost elaborate 88 de recomandări și prescripții menite să contribuie la consolidarea egalității pentru anumite grupuri de persoane, având caracter general, precum și 16 recomandări și prescripții orientate spre soluționarea cazurilor concrete ale victimelor discriminării, având un caracter individual.

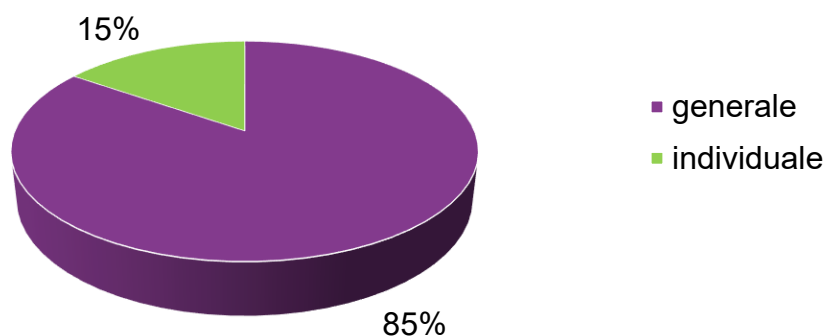


Diagrama nr.23 *Repartizarea recomandărilor în dependență de caracterul acestora*

În funcție de natura lor, recomandările și prescripțiile emise au fost repartizate pe mai multe categorii. Astfel, 61 dintre acestea au avut ca scop prevenirea faptelor de discriminare, 36 au fost orientate spre înlăturarea situațiilor discriminatorii existente, 4 au vizat aplicarea unor măsuri de sancționare, prin inițierea procedurilor contravenționale, iar alte 3 au urmărit repararea prejudiciului moral, prin solicitarea adresării unor scuze din partea persoanelor responsabile de faptele constatate.

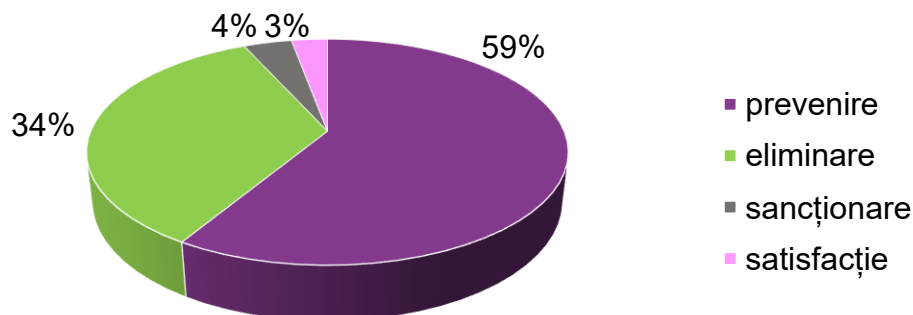


Diagrama nr.24 *Repartizarea recomandărilor în dependență de tipul acestora*

Analiza nivelului de implementare a recomandărilor și prescripțiilor emise de Consiliu în anul 2024 relevă faptul că 40 dintre acestea au fost puse în aplicare, 23 se află în continuare sub monitorizare, iar alte 40 nu au fost încă implementate. Această situație se explică prin faptul că deciziile din care acestea derivă sunt contestate în instanță și se află în procedură de verificare a legalității. De asemenea, în cazul unei recomandări, a fost constatat caracterul său desuet, întrucât măsura propusă — facilitarea participării petiționarului la activitățile grădiniței frecventate de copilul său — nu mai poate fi realizată, ca urmare a exmatriculării copilului din instituție.

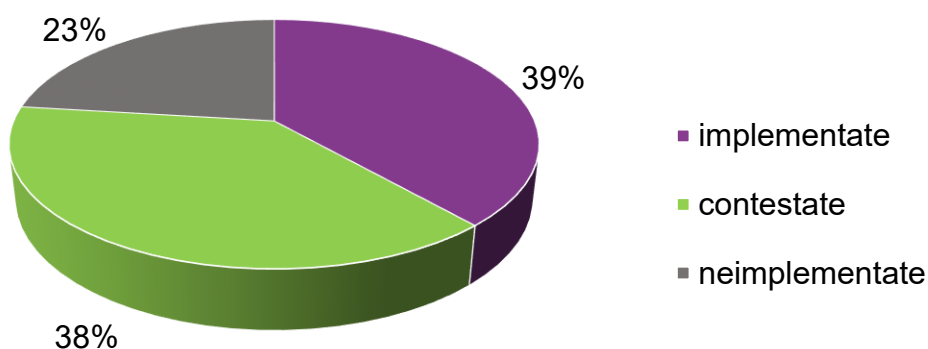


Diagrama nr.25 *Gradul de implementare a recomandărilor formulate prin decizii*

Prezentare generală a recomandărilor și prescripțiilor Consiliului din anul 2025 și nivelul de implementare a acestora

În anul 2025, Consiliul a emis 74 de decizii de constatare, prin care a formulat 141 de recomandări și prescripții. Cele mai multe dintre acestea s-au referit la câmpul muncii – 73 de recomandări și/sau prescripții, accesul persoanelor la bunuri și servicii disponibile publicului – 37, educație – 14, lezarea demnității – 3 și alte domenii – 14.

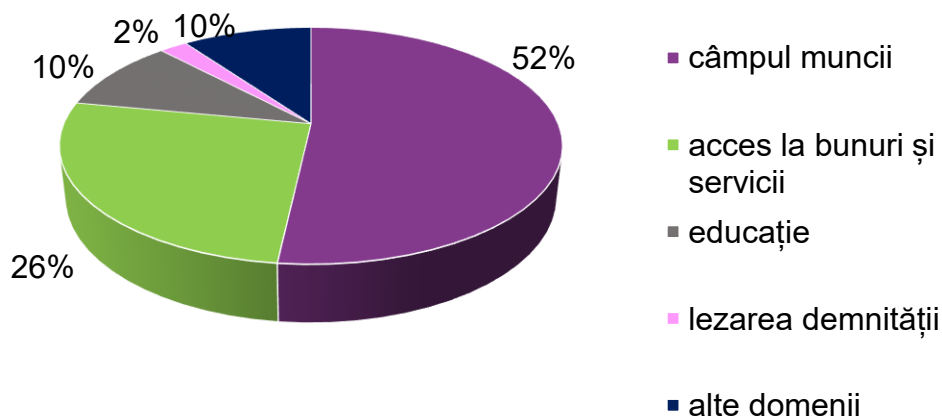


Diagrama nr.26 *Repartizarea recomandărilor formulate în 2025 în dependență de domeniu*

După caracterul acestora, 97 de recomandări/prescripții au caracter general și 44 – caracter individual.

Potrivit tipului recomandărilor și prescripțiilor, 97 au constituit recomandări/prescripții de prevenire, 35 – de eliminare, 7 – de sancționare și 2 – de satisfacție.

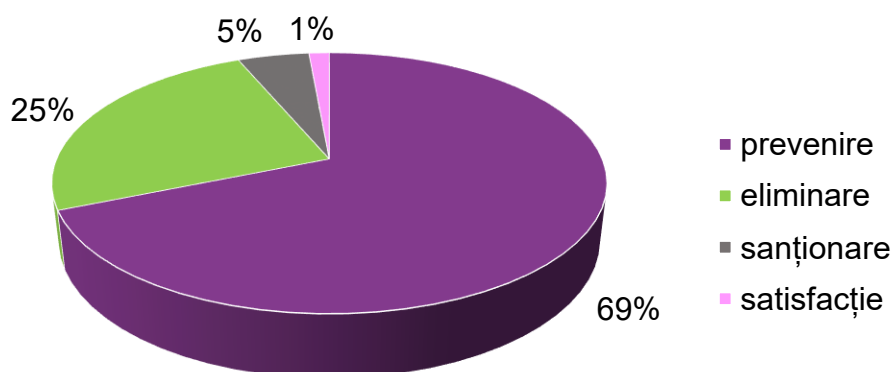


Diagrama nr.27 *Repartizarea recomandărilor formulate în 2025, în dependență de tipul acestora*

Examinarea datelor transmise pe parcursul anului cu privire la implementarea recomandărilor și prescripțiilor incluse în deciziile adoptate în 2025 indică faptul că, pentru

31 dintre acestea, au fost deja demarate măsuri de implementare. Evaluarea completă a gradului de implementare a tuturor recomandărilor formulate de Consiliu în anul 2025 va fi realizată în cursul anului 2026, printr-un proces continuu de monitorizare.

Implementarea recomandărilor de ordin general

Din totalul de recomandări implementate, formulate de Consiliu în anul 2024, 83% au un impact colectiv. În acest sens, putem menționa următoarele realizări:

- asigurarea posibilității de aducere a documentelor la cunoștința condamnaților în limba pe care o înțeleg⁷⁷;
- modificarea Ordinului ministrului justiției nr. 41/2023, fiind abrogate dispozițiile referitoare la sectoarele specializate pentru deținuții condamnați pe viață din Penitenciarul nr. 17 – Rezina. Această modificare a pus capăt practicii de concentrare a persoanelor condamnate la detențiune pe viață într-un singur penitenciar, permițând, în prezent, repartizarea acestora în mai multe instituții penitenciare de tip închis. Ca urmare, au fost inițiate transferurile deținuților pe viață pentru continuarea executării pedepsei în penitenciarele de tip închis – cele mai apropiate de domiciliul sau localitatea indicată de condamnat⁷⁸;
- accesibilizarea oficiului poștal din s. Cârnațeni, r-n Căușeni și a oficiului poștal Căușeni pentru persoanele cu dizabilități⁷⁹;
- implementarea soluțiilor tehnice de prezentare a informații pe pagina web oficială a Î.S. „Poșta Moldovei” cu privire la accesibilitatea oficiilor poștale și unităților poștale pentru persoanele cu dizabilități⁸⁰;
- adaptarea infrastructurii CTAS Ialoveni la nevoile persoanelor cu dizabilități prin reconstrucția căilor de acces și amenajare a grupului sanitar⁸¹;
- instituirea Comitetului tehnic de standardizare CT 34 „Comitet de proiect – Plăci de înmatriculare pentru autovehicule”, în vederea revizuirii standardului SM 122:2014 „Vehicule rutiere. Plăci de înmatriculare pentru autovehicule și remorci”, care a decis excluderea plăcuțelor cu numere de înmatriculare de culoare roșie pentru autovehiculele cetățenilor străini și apatrizilor cu dreptul de ședere permanentă în RM, plăcile de înmatriculare pentru vehiculele acestora urmând să aibă același aspect ca plăcile de înmatriculare destinate vehiculelor persoanelor fizice și juridice din RM⁸²;
- acordarea stimulentei (alimentare și pentru transport) pentru pacienții cu tuberculoză tratați în ambulatoriu, prin transfer direct pe carduri bancare, emise gratuit, ca urmare a implementării 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. Prin acest

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

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

79 https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/163_23_decizie_constatare_votat-mod.pdf

80 https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/163_23_decizie_constatare_votat-mod.pdf

81 https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/191_23_decizie_constatare_votat.pdf

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

mecanism, discriminarea anterioară în accesul la tichete alimentare a fost eliminată⁸³;

- încetarea acceptării cererilor de demisie în mod selectiv și conformarea practicilor de nediscriminare în raporturile de muncă⁸⁴;
- completarea Regulamentului intern al ÎM „Regia Transport Electric” cu norme privind respectarea principiului egalității și asigurarea măsurilor de combatere a oricărei forme de lezare a demnității în muncă, în acord cu prevederile Codului muncii⁸⁵;
- organizarea unei sesiuni de instruire a taxatorilor întreprinderilor municipale „Regia Transport Electric” și „Parcul Urban de Autobuze” la tematica prevenirii comportamentelor discriminatorii față de călători⁸⁶;
- înaintarea de către Î.M. „Parcul urban de autobuze” Casei Naționale de Asigurări Sociale și Ministerului Muncii și Protecției Sociale a propunerii de a modifica modelul legitimației beneficiarului de prestații sociale cu introducerea fotografiei beneficiarului⁸⁷;
- aprobarea de către angajatori a regulamentelor interne privind prevenirea și combaterea discriminării la locul de muncă, precum și sancționarea disciplinară a angajaților care au admis astfel de comportamente⁸⁸.

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 radierea postărilor instigatoare la discriminare de pe paginile rețelelor de socializare și abținerea de la discursuri care lezează demnitatea persoanelor pe criteriul de orientare sexuală⁸⁹; identificarea și implementarea soluțiilor 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 (angajarea personalului ce posedă limba minorităților naționale)⁹⁰.

Din totalul recomandărilor formulate în anul 2025 și aflate în proces de implementare, care au un impact colectiv, putem menționa:

- revizuirea politicii cu privire la prețurile pentru abonamente în centrele de sport, astfel încât costul să fie determinat de cuantumul de servicii oferite și nu de sexul persoanei sau orice alt criteriu⁹¹;
- ajustarea practicilor de întocmire a anunțurilor de angajare la standardele egalității, prin formularea neutră și non-discriminatorie a criteriilor de selecție,

83 https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/195_23_draft_decizie_constatare_votat.pdf

84 https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/198_23_decizie_constatare_votat-var-fina.pdf

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

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

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

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

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

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

90 https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/127_22_Decizie_par-ial-constatare_votat.pdf

91 https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/220_24_Decizie_constatare_votat.pdf

inclusiv prin asigurarea publicării denumirii funcțiilor vacante conform Clasificatorului Ocupațiilor din Republica Moldova, pentru a asigura șanse egale tuturor candidaților⁹²;

- alinierea prestatorilor privați de servicii medicale la practicile de incluziune prin asigurarea accesibilității și adaptabilității serviciilor furnizate pentru persoanele cu dizabilități, instruirea personalului în spiritul nediscriminării și garantarea unui tratament egal și empatic pentru toți pacienții⁹³.

Consiliul constată că recomandările cu impact colectiv, emise în anul 2024 și încă neimplementate, sunt asociate deciziilor aflate pe rolul instanțelor de judecată. În acest context, autoritățile și instituțiile responsabile de realizarea acestor recomandări evită punerea lor în practică până la pronunțarea unei hotărâri definitive și executorii privind legalitatea deciziilor din care acestea derivă. Această situație creează dificultăți suplimentare în procesul de urmărire și evaluare a modului de implementare a recomandărilor și prescripțiilor formulate de Consiliu.

Analiza recomandărilor pe domenii arată că accesul la bunuri și servicii disponibile publicului constituie principalul segment vizat de litigii, însumând 20 de recomandări derivate din deciziile atacate în instanță. Această tendință indică dificultăți majore în conformarea, cu precădere a instituțiilor de drept public, la standardele privind nediscriminarea, fapt ce amână remedierea barierelor care afectează categorii extinse de beneficiari. În câmpul muncii, cele 12 recomandări contestate evidențiază, deopotrivă, reticența autorităților publice față de măsurile stabilite de Consiliu pentru eliminarea practicilor discriminatorii în raporturile de serviciu.

Domeniile educației și lezării demnității umane înregistrează câte 2 recomandări a căror executare este tergiversată de procedurile judiciare, întârziind astfel aplicarea mecanismelor de protecție în cazuri de hărțuire în procesul educațional din mediul privat, respectiv în cele de instigare la discriminare pe criteriul orientării sexuale. Litigiile care vizează recomandările de domeniul accesului la justiție și altor drepturi specifice confirmă o practică recurentă de a exercita calea de atac împotriva constatărilor Consiliului, amânând restabilirea drepturilor încălcate și implementarea remediilor necesare pentru victimele discriminării.

Implementarea recomandărilor de ordin individual

Printre rezultatele obținute odată cu implementarea recomandărilor/prescripțiilor de ordin individual, formulate pe deciziile emise în anul 2024, putem menționa următoarele:

92 https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/80_25_Decizie_constatare_votat.pdf
https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/172_25_Decizie_constatare_votat-.pdf
https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/173_25_Decizie_constatare_votat.pdf
https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/234_25_Decizie_constatare_votat.pdf

93 https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/240_25_Decizie_constatare_votat.pdf

- oferirea persoanelor aparținând minorităților naționale a răspunsului în limba în care a fost formulată adresarea⁹⁴;
- decernarea diplomei IGSU cu prilejul marcării zilei de naștere a petiționarului⁹⁵;
- adresarea scuzelor pentru faptele de discriminare constatate⁹⁶.

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 oficiale petiționarilor pentru comportamentul discriminator⁹⁷;
- tragerea la răspundere disciplinară a persoanelor care au comis fapte discriminatorii în activitate⁹⁸.

Totodată, din categoria recomandărilor formulate în anul 2025, care au vizat situația particulară a victimelor discriminării, evidențiem restituirea diferenței de preț petiționarului pentru abonamentul achitat la sala de sport⁹⁹ și prezentarea scuzelor în scris pentru situațiile de discriminare constatate de Consiliu¹⁰⁰.

4.4 Sancționarea faptelor de discriminare

Pe parcursul anului 2025 membrii Consiliului au întocmit 11 procese-verbale contravenționale, conform competenței de soluționare a cauzelor contravenționale atribuite prin art. 423⁵ Codul contravențional. Din numărul total de cauze contravenționale, 6 au fost inițiate în privința persoanelor juridice, 4 au vizat persoanele cu funcții de răspundere și o cauză a fost intentată pe numele persoanei fizice.

În ceea ce privește încadrarea juridică a faptelor, s-a atestat o prevalență a cauzelor privind încălcarea egalității în domeniul muncii, fiind pornite 5 procese contravenționale în temeiul art. 54² alin. (1) lit. a) din Codul contravențional. Această categorie este urmată de faptele de hărțuire, prevăzută de art. 70² Cod contravențional, cu 3 cauze inițiate în baza acestui temei legal și de discriminarea privind accesul la serviciile și bunurile disponibile publicului, sancționată conform art. 71¹ Cod contravențional, cu 2 procese-verbale întocmite. O singură cauză a fost demarată în baza art. 71² Cod contravențional pentru împiedicarea activității Consiliului.

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

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

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

97 https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/251_2021_Decizie-constatare_votat.pdf

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

https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/100_23_decizie_constatare_votat.pdf

98 https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/100_23_decizie_constatare_votat.pdf

99 https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/220_24_Decizie_constatare_votat.pdf

100 https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/240_25_Decizie_constatare_votat.pdf

https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/225_24_Decizie_constatare_votat.pdf

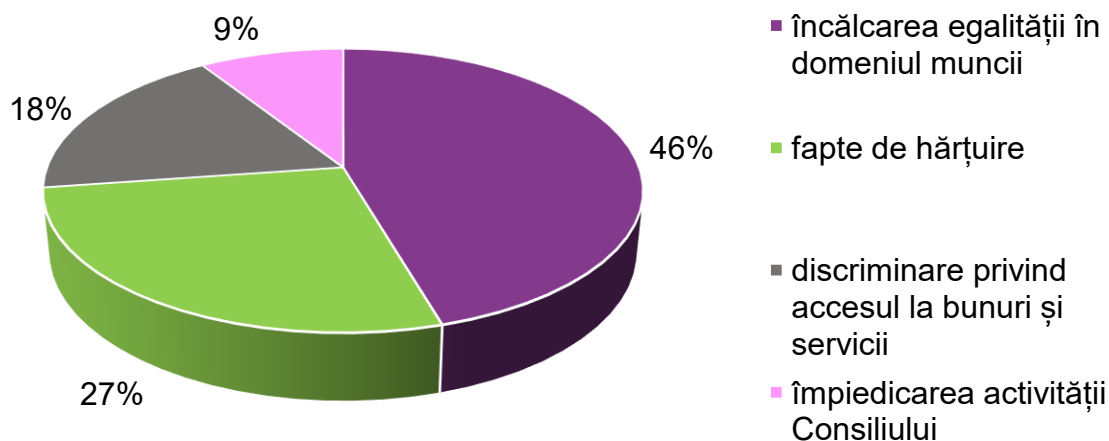


Diagrama nr.25 Distribuția proceselor contravenționale în funcție de încadrarea juridică

Din totalul proceselor-verbale încheiate, 10 au fost remise spre examinare în fond instanței de judecată competente pentru aplicarea sancțiunilor contravenționale. Cauza inițiată în temeiul art. 71² Cod contravențional s-a finalizat prin aplicarea directă de către Consiliu a unei sancțiuni sub formă de amendă în mărime de 90 de unități convenționale.

Referitor la stadiul examinării cauzelor în instanțele de judecată, 4 procese-verbale se află în curs de examinare în instanța de fond, în timp ce în alte 3 cazuri – procesele-verbale au fost menținute prin soluția primei instanțe, trei persoane juridice fiind recunoscute vinovate de comiterea contravenției constatată de Consiliu și sancționate cu amenzi cuprinse între 10.500 și 11.500 lei. Totodată, au fost înregistrate 3 situații de încetare a procesului contravențional, dintre care două – ca urmare a intervenirii termenului de prescripție a răspunderii contravenționale și un caz a fost motivat prin lipsa elementelor constitutive ale contravenției.

În privința a două soluții judecătorești de încetare a procesului contravențional, Consiliul și-a exprimat dezacordul și a înaintat recurs. Concomitent, alte două hotărâri judecătorești au fost atacate de contravenienți, aceștia disputând temeinicia recunoașterii vinovăției pentru faptele imputate. Prin urmare, în prezent, 4 cauze contravenționale intentate de Consiliu se află pe rolul instanței de recurs pentru verificarea legalității hotărârilor contestate.

În faza finală a procesului contravențional – executarea sancțiunilor contravenționale, au ajuns două cazuri. Astfel, deciziile contravenționale definitive, respectiv o hotărâre judecătorească și procesul-verbal întocmit de Consiliu pentru împiedicarea activității sale, au fost trimise spre executare executorilor judecătorești conform competenței teritoriale, pentru încasarea sancțiunilor pecuniare sub forma amenzilor.

Într-o altă ordine de idei, notăm că în anul 2025 Consiliul a remis, după competență, organelor de poliție 6 plângeri ce vizează presupuse fapte de instigare la discriminare. Totodată, a emis și 9 avize consultative la solicitările inspectoratelor de poliție pentru aprecierea conținutului presupus instigator la discriminare al unor declarații sau articole publicate.

Conform informațiilor parvenite de la Inspectoratele de Poliție, în perioada de referință au fost întocmite 13 procese-verbale pentru contravenții, privind instigarea la discriminare conform art. 70¹ Cod contravențional.

4.5 Interacțiunea Consiliului cu instanțele de judecată

În anul 2025, în instanța de contencios administrativ, au fost contestate soluțiile emise de Consiliu pe marginea a 49 de dosare, și anume: 25 decizii de constatare, 15 decizii de inadmisibilitate, 8 decizii de neconstatare și 1 decizie de încetare. Dintre acestea, 17 decizii au fost atacate de către persoane juridice de drept public.

În același timp, pe parcursul anului 2025, au continuat acțiunile de reprezentare în instanță pe cele 117 decizii contestate în anii precedenți. Per ansamblu, s-a asigurat reprezentarea pentru 166 dosare.

În anul 2025, procedurile judiciare s-au finalizat pe 27 dosare. Dintre acestea, pe 25 dosare au fost menținute deciziile, iar pe 2 au fost anulate. Astfel, 93% din dosare reprezintă câștig de cauză.

Totodată, în anul 2025, în calitate de autoritate publică competentă în materia nediscriminării, Consiliul a continuat să fie parte în 20 de procese judiciare. De asemenea, menționăm că pe parcursul anului Consiliul a fost atras în 5 procese, unde a depus concluzii în privința constatării faptelor de discriminare și susținerii reparării prejudiciului moral cauzat în urma actului discriminatoriu.

CAPITOLUL V. MANAGEMENT INSTITUȚIONAL

5.1. Capacitatea instituțională

Managementul resurselor umane constituie un ansamblu de activități organizate la nivel instituțional, orientate spre valorificarea cât mai eficientă a potențialului profesional al personalului autorității. Aceste procese contribuie atât la realizarea obiectivelor trasate de instituție, cât și la dezvoltarea profesională individuală a angajaților, având un rol direct în creșterea eficienței activității instituției.

La sfârșitul anului 2025, Consiliul avea 18 angajați din totalul de 33 de funcționari publici prevăzuți, ceea ce reprezintă o rată de ocupare de 54%, nivel similar celui înregistrat în anul precedent. Complexitatea ridicată a activității, corelată cu nivelul redus de salarizare, determină un interes scăzut pentru funcțiile vacante: din cele 7 funcții pentru care au fost organizate concursuri de angajare în anul 2025, doar 3 au fost ocupate. În ceea ce privește nivelul de calificare al personalului, 18 angajați dețin diplomă de licență, 10 – diplomă de master, iar o persoană deține titlul de doctor în științe.

	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 ocupate la 31.12.2025, persoane	1	0	7	10	18
Gradul de ocupare a funcțiilor publice, %	100%	0	100%	42%	54%

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

Vârsta medie a personalului Consiliului este de 43,5 de ani.

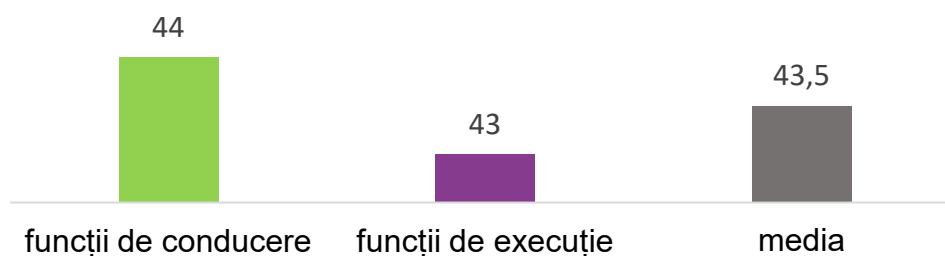


Diagrama nr.26 Personalul pe categorii de vârstă

În structura posturilor ocupate în anul 2025, ponderea bărbaților este de 22%, iar cea a femeilor de 78%.

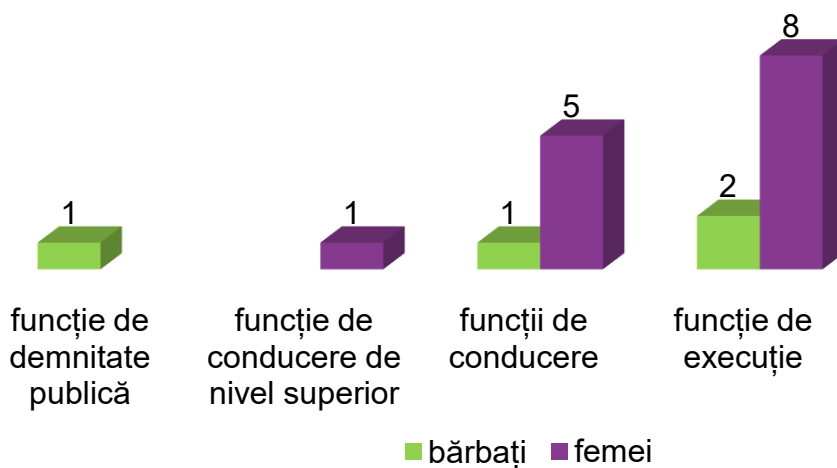


Diagrama nr.27 Personalul în funcție de gen

Cei mai mulți funcționari din cadrul consiliului au o vechime totală în funcție publică cuprinsă între 5-10 ani.

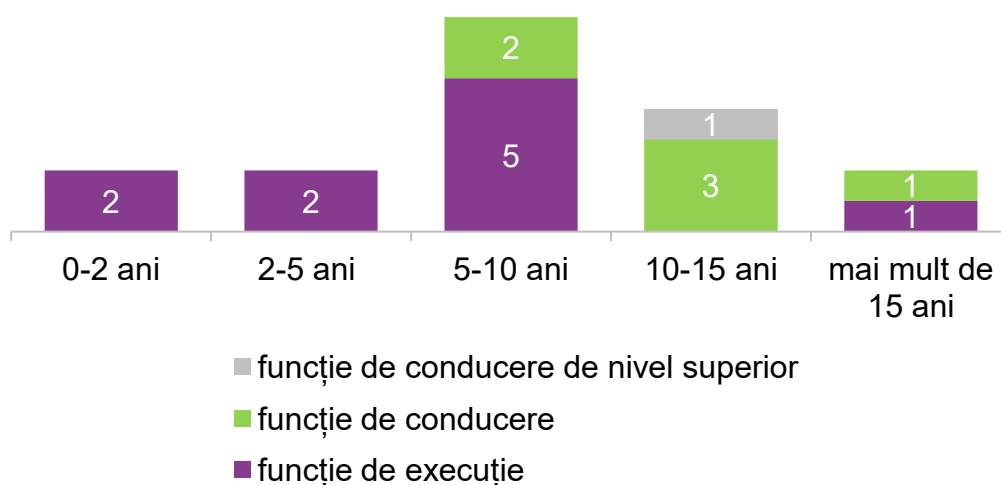


Diagrama nr.28 Vechimea totală în funcție publică

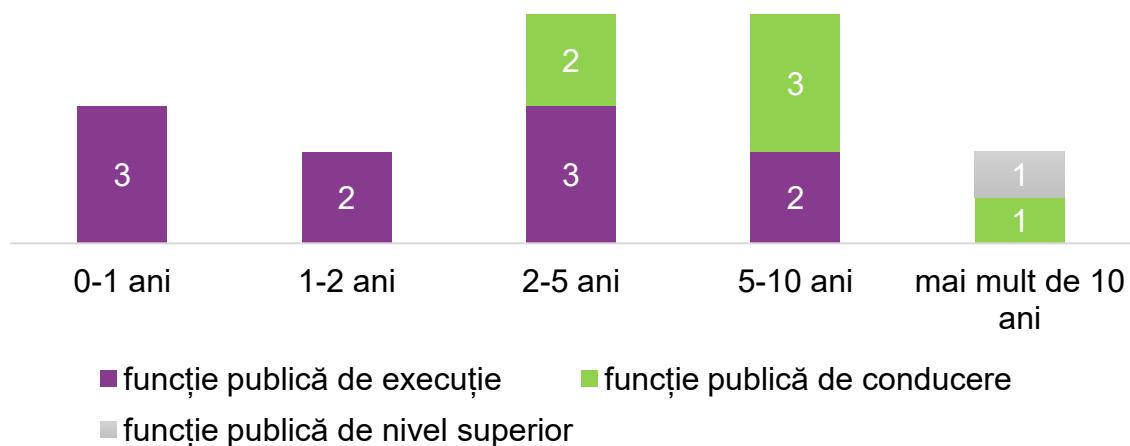


Diagrama nr.29 *Vechimea în muncă a personalului în cadrul Consiliului*

5.2. Resurse financiare

În anul 2025 pentru buna funcționare a Consiliului au fost alocate din bugetul de stat mijloace financiare în mărime de 10245,1 mii lei care s-au distribuit astfel:

- ✓ retribuirea muncii angajaților – 5585,0 mii de lei;
- ✓ contribuții la bugetul asigurărilor sociale de stat – 1621,1 mii de lei;
- ✓ indemnizația membrilor Consiliului pentru egalitate – 1445,4 mii de lei;
- ✓ achitarea mărfurilor și serviciilor – 1493,6 mii de lei;
- ✓ achiziționarea mijloacelor fixe – 100,0 mii de lei.

Așadar, bugetul Consiliului pentru anul 2025 a fost executat aproape integral - 99%, în sumă totală de 10224,9 mii de lei. Acest fapt demonstrează o planificare riguroasă și o utilizare responsabilă a resurselor publice.

Cea mai mare pondere a fondurilor a fost direcționată către retribuirea muncii și asigurarea activității membrilor Consiliului, în timp ce restul resurselor au acoperit cheltuielile administrative și investițiile în mijloace fixe necesare funcționării curente.

CAPITOLUL VI. RECOMANDĂRI PENTRU CONSOLIDAREA CADRULUI DE PREVENIRE ȘI COMBATERE A DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURARE A 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;
- să identifice soluții de ordin legislativ, în vederea eliminării situației discriminatorii, în privința modalității de colectare a declarației de avere și interese personale față de subiecții declarării care nu au posibilitatea de a semna electronic declarația, în conformitate cu art. 7 alin.(1) lit. g) din Legea nr. 132/2016;
- să identifice mecanisme și mijloace necesare pentru a asigura respectarea dreptului de a primi răspuns în limba adresării pentru solicitările parvenite în limba rusă.

Autoritatea Națională de Integritate:

- să înainteze propuneri de modificare a cadrului normativ în privința modalității de colectare a declarației de avere și interese personale față de subiecții declarării care nu au posibilitatea de a semna electronic declarația, în conformitate cu art. 7 alin.(1) lit. g) din Legea nr. 132/2016.

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.

Ministerul Afacerilor Interne:

- să elimine 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 procesul de modificare a pct. 3 din anexa nr. 2 la Legea nr. 1593/2002 cu privire la mărimea, modul și termenele de achitare a primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală, prin completarea după textul „străinii titulari ai dreptului de ședere permanentă” cu textul „străinii titulari ai dreptului de ședere provizorie pentru reîntregirea familiei”;
- 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 inițieze modificarea Hotărârii Guvernului nr. 474/2016 și anexele la aceasta, în vederea asigurării persoanelor cu dizabilități a posibilității conducerii mijlocului de transport importat de către cel puțin două persoane însoțitoare;
- să inițieze 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.

Ministerul Educației și Cercetării:

- să colaboreze cu Agenția Relații Interetnice 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;
- să modifice Regulamentul de organizare și desfășurare a admiterii la programele de formare profesională tehnică, aprobat prin Ordinul nr. 648/2022, prin excluderea textului „certificatului de studii gimnaziale cu seria specifică ASG/PEI” din conținutul normei de la pct. 9 subpct. (1) lit. b) și să asigure operarea modificărilor necesare în sistemul informațional e-Admitere SIME ÎPT. De asemenea, să asigure completarea Regulamentului nominalizat cu textul: „Persoanele cu CES au dreptul să opteze pentru admiterea la programe de formare profesională tehnică secundară, postsecundară și postsecundară nonterțiară în conformitate cu potențialul și capacitățile lor de participare la procesul educațional/de formare profesională.”;
- să reconceptualizeze mecanismul de asigurare a accesului și incluziunii educaționale efective a persoanelor cu cerințe educaționale speciale la programe de studii de diferite nivele conform Cadrului Național al Calificărilor, potrivit aptitudinilor, capacităților și intereselor acestora;

- să planifice și să aloce anual, începând cu anul de studii 2026-2027, locuri cu finanțare de la bugetul de stat la studii superioare de licență la forma de învățământ la distanță.

Ministerul Finanțelor:

- să inițieze procesul de modificare a prevederilor art. 104 lit. b) din Codul fiscal și a Hotărârii Guvernului nr. 827/2020, astfel încât consumatorii, care procură energie electrică pentru propriile necesități casnice să fie scutiți de T.V.A. cu drept de deducere;
- să inițieze procesul de modificare a prevederilor privind acordarea facilităților fiscale și vamale persoanelor cu dizabilități locomotorii severe, prin excluderea sintagmei „reutilate în mod corespunzător” din art. 124 alin. (14) pct. 1 din Codul fiscal nr. 1163/1997, pct. 14 și 151 din HG nr. 474/2016, astfel încât prevederile menționate să nu dezavantajeze nici o persoană ce se încadrează în anexa nr. 3 a HG nr. 1413/2016;
- să instruiască personalul în funcții de conducere în vederea asigurării respectării dreptului la concediu paternal al angajaților, prevăzut expres la art. 124¹ din Codul muncii;
- să inițieze în cadrul autorităților subordonate a procedurilor de instruire cu privire la prevenirea și combaterea faptelor de discriminare în exercitarea sarcinilor de serviciu.

Ministerul Justiției:

- să inițieze procesul de modificare a cadrului 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 inițieze procesul de modificare a cadrului normativ, în vederea asigurării că angajaților din subdiviziunile cu atribuții de escortare, deținere și pază a persoanelor arestate, reținute sau condamnate le sunt aplicate aceleași înlesniri la calcularea vechimii în muncă pentru stabilirea pensiei în baza Legii nr. 1544/1993;
- să inițieze procesul de modificare a art. 85 alin. (1) din Cod Contravențional privind excluderea sintagmei „și consumul de droguri fără prescripția medicului” în vederea eliminării practicilor discriminatorii care împiedică accesul la îngrijiri medicale esențiale;
- 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.

Administrația Națională a Penitenciarelor și instituțiile subordonate:

- 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, refuzul discriminator la prestarea serviciilor din cadrul atelierului de cusătorie și la prestarea altor servicii organizate în cadrul penitenciarelor;
- să întreprindă acțiuni de asigurare tuturor deținuților a accesului și posibilității utilizării tuturor bunurilor și sau sălilor oferite pentru uzul deținuților;
- să inițieze unele sesiuni de informare pentru personalul instituțiilor penitenciare, axate pe toleranța și respectul față de persoanele LGBT+, precum și integrarea acestor teme în programele educative destinate deținuților, pentru a promova un mediu de detenție mai incluziv;
- să îmbunătățească mecanismul de depunere a plângerilor de către deținuții aflați în sectorul de protecție, astfel încât să existe o confirmare clară a recepționării și înregistrării sesizărilor, plângerilor, solicitărilor înaintate de către deținuți, pentru a garanta responsabilitatea instituțională;
- să revizuiască Ordinul ANP nr. 70/2017 privind măsurile de protecție personală, astfel încât să se prevadă obligația de motivare detaliată a plasării sau menținerii deținutului sub protecție și obligația de reevaluare periodică a riscurilor și proporționalității măsurii, cel puțin o dată la 3 luni, pentru a preveni izolarea excesivă și nejustificată a persoanelor aflate sub protecție;
- să elaboreze și să implementeze un plan de acțiuni concret și monitorizabil pentru combaterea subculturii criminale informale și garantarea tratamentului egal al tuturor deținuților;
- să întreprindă acțiuni de asigurare tuturor deținuților doritori a accesului la locașurile de cult amplasate pe teritoriul penitenciarelor și a dreptului la muncă remunerată pe teritoriul penitenciarelor și în afara acestora;
- să adopte un regulament intern care să stabilească criterii obiective de eligibilitate și proceduri transparente pentru selecția deținuților la muncă, astfel încât cele 10 % de locuri disponibile să fie distribuite echitabil;
- adopte reglementări care să asigure facilitarea întrevederilor fizice regulate ale deținutelor cu copiii lor minori, inclusiv măsuri de sprijin logistic/financiar (transport, însoțitor, programare compatibilă cu școala), potrivit Recomandării CM/Rec(2018)5 a Comitetului Miniștrilor al Consiliului Europei privind copiii cu părinți privați de libertate;
- să asigure accesul efectiv la mecanismele existente de comunicare la distanță (video/telefon), fără a substitui vizitele fizice;
- să instituie mecanisme prin care deținuții să aibă acces controlat la internet. Accesul trebuie să fie adaptat regimului de detenție, să respecte cerințele de securitate și să nu genereze costuri disproporționate. În mod special, deținuților trebuie să li se asigure: a) acces la informații publice și juridice, inclusiv acte normative și hotărâri judecătorești; b) posibilitatea de a utiliza semnătura electronică calificată pentru a accesa servicii publice și pentru a depune cereri administrative sau judiciare; c) participarea la programe educaționale online, în concordanță cu programul carceral și sub supraveghere; d) facilitarea

- comunicării cu membrii de familie prin mijloace electronice sigure și monitorizate, ca parte a dreptului la viață privată și familială;
- să faciliteze accesul deținuților la programe educaționale, inclusiv prin utilizarea tehnologiilor moderne.

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.).

Centrul Național pentru Energie Durabilă:

- să includă/consemneze în Regulamentul și Manualul Operațional al Programului de Vouchere pentru Electrocasnice și a altor programe similare a prevederilor clare referitor la proceduri specifice, necesare pentru a asigura persoanelor cu dizabilități sau care fac parte din alte categorii vulnerabile, acces egal la bunuri și servicii.

Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească:

- să revizuiască regulamentul intern sau a oricare alte documente relevante ale instituției pentru a clarifica politica privind activitățile extra-profesionale, cu stabilirea unor condiții clare de participare. Dacă aceste activități vor fi în continuare promovate de instituție, acestea ar trebui să fie menționate clar ca activități opționale, fără influență directă asupra evaluării performanței sau a recompenselor financiare.

Casa Națională 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;
- să aplice coeficientul 1:2 prevăzut de pct. 8 lit. d) din Hotărârea Guvernului nr. 78/1994 la calcularea vechimii în muncă în vederea stabilirii pensiei pentru vechime în muncă ex-colaboratorilor Batalionului de Escortă al Direcției trupelor de pază, supraveghere și escortare a Departamentului Instituțiilor Penitenciare (actualmente ANP);
- să asigure includerea integrală a perioadei de activitate în calitate de personal contractual în instituțiile penitenciare la calcularea vechimii în muncă la stabilirea pensiei pentru vechime în muncă în conformitate cu Legea nr. 1544/1993.

Agencia 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 pentru Situații de Urgență:

- să se abțină de la luarea unor decizii care pot constitui represalii împotriva angajaților ca urmare a exercitării dreptului de a contesta măsuri administrative în instanță sau în fața Consiliului pentru egalitate;
- să adopte măsuri administrative interne, clare și transparente pentru examinarea cererilor de ajustare rezonabilă a programului de muncă, cu stabilirea unor criterii obiective, accesibile și conforme cu legislația națională și directivele europene relevante.

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.

Președinții instanțelor de judecată:

- să nu admită acțiuni discriminatorii față de angajați și să asigure aplicarea tratamentului egal față de angajați în raporturile de muncă.

Consiliul Municipal Chișinău și instituțiile subordonate:

- 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. „Parcul Urban de Autobuze”:

- să elaboreze o instrucțiune metodologică în vederea prevenirii situațiilor discriminatorii destinată echipajelor (șofer, taxator) care sunt antrenate în prestarea serviciilor de transport public.

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 întreprindă măsurile necesare în vederea construcției căii pietonale care va asigura accesul la serviciile disponibile locuitorilor, persoanelor cu utilizarea scaunului rulant;
- 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 implementeze măsuri menite să promoveze toleranța etnică și respectul intercultural. Aceste acțiuni ar trebui să încurajeze conviețuirea armonioasă a comunității, prevenind incitarea la acțiuni discriminatorii și cultivând un climat de înțelegere și respect reciproc între toți membrii societății;
- să asigure o planificare adecvată a resurselor astfel încât iluminatul stradal să fie distribuit echilibrat în toate zonele și localitățile aflate în competența administrației publice locale. În cazul necesității unor măsuri de optimizare a consumului, programul de deconectare trebuie să fie echitabil, bazat pe criterii obiective și să garanteze accesul tuturor locuitorilor la iluminat stradal pe timp de noapte;
- să excludă cerința privind prezentarea certificatului medical din lista actelor necesare pentru participarea la concursurile pentru ocuparea funcțiilor vacante anunțate;
- să aplice criteriile de concediere într-un mod transparent și obiectiv, asigurând respectarea principiului nediscriminării;
- să evite aplicarea art. 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii ca un instrument arbitrar de concediere, în absența unei justificări clare și obiective;
- să asigure un tratament demn și echitabil pentru toți angajații, indiferent de faptul că au fost sau nu reintegrați în funcție în urma unui litigiu de muncă;
- să adopte politici interne de prevenire și combatere a hărțuirii la locul de muncă;
- să adopte acte administrative interne care să stabilească condițiile pentru acordarea concediului de odihnă anual fracționat, inclusiv pentru perioade mai mici de 7 zile calendaristice;
- să se abțină de la utilizarea unui limbaj ofensator sau disprețuitor pe documentele administrative și în relațiile profesionale, în special, în ceea ce privește subordonații;
- să asigure atribuirea sarcinilor de serviciu în strictă conformitate cu fișa postului, evitând transferul unor responsabilități care nu le revin potrivit cadrului normativ;
- să se abțină de la inițierea unor acțiuni administrative sau disciplinare motivate de factori personali sau politici;
- să aplice un raționament coerent, transparent și fundamentat juridic, care să evite tratamente diferențiate nejustificate între contribuabili aflați în situații comparabile, în procesul de stabilire a impozitelor locale;
- să nu admită practici discriminatorii în procesul de elaborare și aprobare a actelor normative;
- să identifice mecanisme și mijloace necesare pentru a asigura respectarea dreptului de a primi răspuns în limba adresării pentru solicitările parvenite în limba rusă.

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 învățământ liceal:

- să manifeste o atenție sporită față de nevoile și circumstanțele particulare ale tuturor copiilor care solicită înscrierea în instituție și să adopte măsuri adaptate situației acestora, oferind explicații detaliate și ghidare cu privire la procedura de înscriere.

Instituțiile de învățământ secundar, primar și de educație timpurie:

- să evalueze necesarul de resurse umane și materiale pentru asigurarea procesului educațional adecvat copiilor cu CES în instituții (ex. cadre de sprijin, psihologi, dotări adaptate);
- să ia toate măsurile administrative necesare pentru acoperirea acestui necesar, inclusiv solicitarea sprijinului autorităților publice locale sau centrale;
- să organizeze instruirii specializate pentru întreg personalul didactic, axate pe drepturile copiilor cu CES, să adapteze procesul educațional, să aplice metode incluzive de gestionare a comportamentelor dificile, să prevină discriminarea și hărțuirea în mediul școlar.

Prestatorii 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;
- să se abțină de la orice acțiuni sau decizii care ar putea avea ca efect excluderea ori limitarea accesului la educație a copiilor, în temeiul opiniilor exprimate de părinții acestora privind activitatea instituției, precum și pe baza oricăror alte criterii protejate de legislația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării;
- să asigure un mediu educațional echitabil și incluziv, bazat pe respect reciproc, comunicare constructivă și egalitate de șanse pentru toți copiii.

Unitățile comerciale:

- să elaboreze un set de reguli pentru gestionarea situațiilor particulare, apărute în raport cu clienții magazinelor, inclusiv care implică maternitatea, dizabilitatea, ș.a.;
- să elaboreze acte de procedură internă prin care să stabilească măsurile de acomodare rezonabilă pentru persoanele cu dizabilități în scopul asigurării accesului egal la bunuri și servicii;
- să instruiască angajații privind respectarea procedurilor privind prevenirea și gestionarea suspiciunilor de furt, fără a recurge la metode care pot fi percepute ca hărțuire sau discriminare;

- să elaboreze instrucțiuni interne în vederea prevenirii cazurilor de discriminare în raport cu clienții magazinelor.

Companiile imobiliare:

- să adopte o politică internă de nediscriminare care să fie respectată și aplicată de către toți colaboratorii implicați în relațiile cu publicul, care să prevadă interdicția expresă a refuzului de prestare a serviciilor în baza criteriilor protejate, precum și obligația de a refuza publicarea sau distribuirea anunțurilor discriminatorii provenite de la proprietari;
- să instruiască agenții imobiliari privind standardele egalității.

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, potrivit scopului urmărit;
- să aplice sancțiuni disciplinare angajaților care au comis fapte discriminatorii;
- să elaboreze și să aprobe proceduri interne anti-discriminare și anti-stigmatizare HIV, care să interzică expres solicitarea sau acceptarea actelor medicale referitoare la statut HIV, precum și orice discuție de natură stigmatizantă în cadrul procesului de recrutare;
- să organizeze instruirii obligatorii pentru întreg personalul privind principiile egalității în muncă, prevenirea și combaterea stigmatizării persoanelor cu statut HIV, real sau presupus, și asigurarea unui climat de lucru incluziv și respectuos față de toate persoanele;
- să revizuiască politicile de redactare și plasare a anunțurilor de angajare, prin formularea neutră și non-discriminatorie a criteriilor de selecție, inclusiv prin asigurarea publicării denumirii funcțiilor vacante conform Clasificatorului Ocupațiilor din Republica Moldova, pentru a asigura șanse egale tuturor candidaților.