

BULETIN INFORMATIV

IANUARIE 2026

 www.egalitate.md



27 ianuarie

Ziua internațională de comemorare a victimelor Holocaustului

La 27 ianuarie a fost marcată Ziua internațională de comemorare a victimelor Holocaustului, tragedie în care milioane de evrei și alte grupuri persecutate au fost victime ale urii și discriminării.

În acest context, în Republica Moldova, în perioada 20 ianuarie – 11 februarie 2026, vor fi organizate evenimente comemorative, precum expoziții, spectacole, lecții publice și mitinguri.

În rândul acestora se înscrie și Mitingul-Requiem dedicat Zilei Internaționale de Comemorare a Victimelor Holocaustului la care a participat în data de 27 ianuarie 2026 și Președintele Consiliului pentru egalitate, Ian Feldman cu depunere de flori la Monumentul „Victimelor Fascismului”.

Participarea Președintelui Consiliului la acest eveniment subliniază importanța asumării memoriei istorice și a condamnării oricăror forme de ură, antisemitism și intoleranță. Prin acest gest, Consiliul reafirmă necesitatea educației despre discursurile și faptele discriminatorii, pentru a preveni repetarea unor asemenea tragedii și a promova respectul pentru demnitatea umană.

„Comemorarea victimelor Holocaustului nu este doar un exercițiu de memorie istorică, ci o responsabilitate morală a prezentului. Atât timp cât vom vorbi deschis despre ură, discriminare și consecințele lor devastatoare, vom avea șansa să construim o societate în care demnitatea fiecărei persoane este respectată și protejată.”

*Președintele Consiliului,
Ian Feldman*

ACTIVITATEA ÎN CIFRE



**PLÂNGERI
RECEPȚIONATE**

35



**DECIZII
EMISE**

9



**DECIZII DE
CONSTATARE**

1



**AVIZE
CONSULTATIVE**

3



**ȘEDINȚE ALE
MEMBRILOR**

7

CONSTATĂRILE CONSILIULUI - CONFIRMATE PRIN HOTĂRÂREA CURȚII CONSTITUȚIONALE

Curtea Constituțională a Republicii Moldova a pronunțat recent o hotărâre de importanță majoră privind constituționalitatea articolului 7 alin. (6) din Legea nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale. Curtea a constatat că modul de aplicare a acestei norme a generat un tratament diferențiat nejustificat față de mamele care, aflându-se în concediu de îngrijire a copilului, au realizat venituri și au născut un alt copil, stabilind că indemnizațiile urmează a fi calculate în baza celei mai favorabile opțiuni.

Această decizie confirmă constatările Consiliului pentru egalitate din 2020 (cauza nr. 125/20). Atunci s-a analizat cazul unei mame a cărei indemnizație pentru al doilea copil a fost drastic diminuată deoarece a fost calculată exclusiv pe baza unor venituri ocazionale realizate în timpul primului concediu de îngrijire.

Consiliul a stabilit că această regulă de calcul constituie o discriminare indirectă pe criteriul de maternitate, lipsind o justificare obiectivă pentru reducerea cuantumului. Recomandarea Consiliului în Decizia din 13 noiembrie 2020 a fost clară: dacă noua bază de calcul este mai mică decât cea anterioară, indemnizația trebuie stabilită conform bazei precedente, ignorând veniturile sporadice mai mici.

Hotărârea actuală a Curții Constituționale revalidează expertiza Consiliului pentru egalitate în identificarea timpurie a normelor discriminatorii și importanța acestuia în corectarea practicilor viciate.

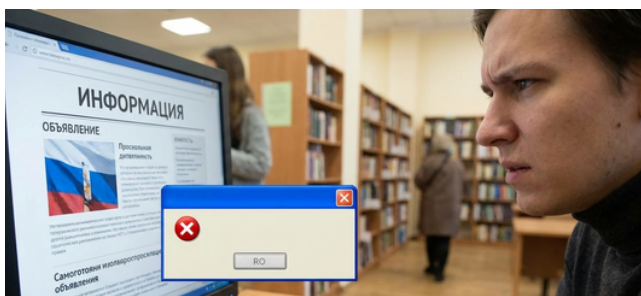
În prezent, legislația a fost deja ajustată conform recomandărilor. Noile prevederi asigură mamele o bază de calcul mai avantajoasă, eliminând riscul de discriminare și garantând dreptul la egalitate în stabilirea prestațiilor sociale.

VEZI DECIZIA

CONSILIUL INTERVINE

Discriminare directă pe criteriul de limbă:

Publicarea informațiilor oficiale exclusiv într-o singură limbă, fie aceasta limba rusă sau limba română, pe site-urile autorităților și instituțiilor publice, fără a oferi o versiune echivalentă în limba oficială sau o opțiune clară de comutare între limbi, constituie o formă de discriminare.



Consiliul a examinat o plângere privind pretinsa discriminare în accesul la informație pe criteriul de limbă, formulată împotriva Direcției Educație, Tineret și Sport a sectorului Buiucani. Petiționarul a reclamat faptul că pe site-ul oficial al instituției au fost publicate articole exclusiv în limba rusă, fără versiune în limba română și fără posibilitatea de comutare între limbi, ceea ce i-a îngreunat accesul la informații de interes public, întrucât nu cunoaște limba rusă.

Reclamata a susținut că respectivele informații erau destinate beneficiarilor direcți ai instituțiilor de educație cu instruire în limba rusă și că publicarea în această limbă a urmărit o comunicare eficientă, fără intenția de a discrimina.

Analizând argumentele părților, Consiliul a constatat existența unei discriminări directe pe criteriul de limbă. S-a reținut că publicarea informațiilor oficiale exclusiv într-o singură limbă pe site-ul unei autorități publice creează un tratament diferențiat și un dezavantaj real pentru persoanele care nu cunosc acea limbă, afectând dreptul de acces la informațiile de interes public. Consiliul a subliniat că utilizarea limbilor minorităților este permisă, însă doar suplimentar limbii oficiale, nu ca substitut al acesteia.

Consiliul a recomandat DGETS Buiucani:

- să asigure publicarea informațiilor oficiale pe pagina web instituțională în limba română, ca limbă de stat, cu traducerea corespunzătoare în limba rusă, acolo unde este necesar pentru acomodarea nevoilor lingvistice ale beneficiarilor;
- să implementeze o opțiune clară și vizibilă de comutare între limbi pe site-ul oficial;
- să adopte măsuri interne (proceduri, instrucțiuni) care să prevină pe viitor situații similare de excludere lingvistică în comunicarea publică.

VEZI DECIZIA

EGALITATE ÎN LEGISLAȚIE

Riscuri de reglementare care ar putea limita protecția salariaților

Consiliul a examinat 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.

Constatările Consiliului:

Restrângerea nejustificată a obligației de informare: Propunerea de modificare a Legii nr. 5/2006 obligă angajatorii să informeze salariații doar cu privire la discriminarea pe criteriul de sex. Aceasta contravine Legii nr. 121/2012 (legea-cadru) și Codului Muncii, care impun angajatorului obligația de a preveni discriminarea pe toate criteriile protejate (vârstă, rasă, religie, dizabilitate etc.).

Risc de confuzie pentru angajatori: Crearea unor norme fragmentate în legi diferite ar putea induce în eroare angajatorii, lăsând impresia eronată că aceștia trebuie să afișeze informații doar despre egalitatea dintre femei și bărbați, neglijând celelalte forme de discriminare.

Riscul de fragmentare și redundanță a noțiunilor juridice: Consiliul a analizat propunerea de a detalia sintagma „criterii protejate, reale sau presupuse” din definiția discriminării directe, concluzionând că terminologia actuală este deja aliniată standardelor europene și legislației penale/contravenționale naționale.

Recomandările Consiliului:

- **Generalizarea protecției:** S-a recomandat excluderea sintagmei „după criteriul de sex” din textele propuse pentru modificarea art. 10 din Legea nr. 5/2006. Astfel, obligația angajatorului de a afișa informații la locul de muncă va viza toate formele de discriminare, nu doar cele legate de gen.
- **Menținerea clarității terminologice:** Consiliul a considerat inoportună o nouă definire a „criteriilor protejate”, deoarece lista acestora este deja stipulată clar în art. 1 din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității.
- **Armonizarea cu legislația Uniunii Europene:** Consiliul a susținut eliminarea clauzei de justificare obiectivă în cazul discriminării directe, măsură necesară pentru a asigura compatibilitatea deplină cu Directivele Europene (2000/78/CE și 2000/43/CE).

AVIZ CONSULTATIV

EGALITATE ÎN LEGISLAȚIE

Consiliul a examinat proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (privind facilitarea locurilor de muncă pentru persoanele condamnate), cu număr unic 480/MJ/2024, avertizând că noile prevederi pot genera tratamente discriminatorii și pot degrada standardele de viață și odihnă ale persoanelor aflate în detenție.

Plafonarea salariului conform prevederilor propuse este o măsură regresivă și în măsură să afecteze negativ situația condamnaților

Astfel, propunerea de modificare a art. 236 alin. (1) care prevede limitarea salariul condamnaților la maximum 50% din salariul minim pe țară, ar înrăutăți situația celorcare muncesc în penitenciare, deoarece, spre deosebire de legislația actuală, care stabilește un salariu minim, dar permite acordarea unuia mai mare, noua regulă impune un plafon maxim și blochează posibilitatea unei remunerații mai echitabile. În plus, proiectul creează diferențe nejustificate între condamnați, în funcție de tipul muncii prestate, favorizând anumite forme de angajare și menținând salarii foarte mici pentru ceilalți. O asemenea abordare contravine principiilor egalității și nediscriminării, întrucât nu se bazează pe criterii obiective și rezonabile. Totodată, limitarea excesivă a remunerației poate descuraja munca în detenție, afectând procesele de reintegrare socială și profesională a persoanelor condamnate.

RECOMANDARE:

Menținerea normei actuale, care asigură că remunerarea condamnaților nu poate fi inferioară salariului minim pe țară. Excluderea plafonării salariale la 50% din salariul minim.

Extinderea muncii neremunerate în penitenciare riscă să afecteze dreptul la odihnă

Potrivit art. 234 alin. (4) în redacția proiectului (Art. III, pct. 7) se dublează timpul de muncă neremunerată impus condamnaților și, în același timp, elimină dreptul acestora la concediu, care exista anterior. Această combinație de măsuri poate duce la suprasolicitarea persoanelor condamnate și la afectarea dreptului lor la odihnă, în lipsa unor garanții clare de protecție. Consiliul a subliniat că munca în penitenciar ar trebui organizată în condiții cât mai apropiate de cele din afara detenției, pentru a nu pune condamnații într-o situație dezavantajoasă.

RECOMANDARE:

- Introducerea unor norme explicite care să garanteze dreptul la odihnă și să prevină epuizarea prin muncă neremunerată;
- Alinierea legislației naționale la standardele minime ale ONU pentru tratamentul deținuților.

AVIZ CONSULTATIV

EGALITATE ÎN LEGISLAȚIE

Clarificarea principiului egalității în fondurile de pensii facultative

Consiliul a examinat proiectul de lege cu privire la modificarea unor acte normative privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale, număr unic 1032/MMPS/2025 și a formulat recomandări.



Consiliul a constatat că legislația actuală oferă deja protecție suficientă împotriva discriminării în domeniul fondurilor de pensii facultative. Legea garantează drepturi egale tuturor persoanelor care participă sau beneficiază de aceste fonduri și interzice orice formă de tratament inegal. Din acest motiv, Consiliul a apreciat că nu este necesară introducerea unui articol separat care să reia acest principiu.

În același timp, Consiliul a subliniat că egalitatea nu înseamnă întotdeauna tratament identic. Pentru a răspunde unor situații reale de dezavantaj, a fost recomandată posibilitatea introducerii unor măsuri speciale de sprijin pentru femeile care își întrerup activitatea profesională pe durata maternității. Astfel de măsuri ar putea fi incluse în planurile de pensii facultative, fără a fi considerate discriminatorii, contribuind la o protecție mai echitabilă pe termen lung.

Recomandarea se bazează pe standarde europene, fiind fundamentată de art. 4 din Directiva 79/7/CEE și urmărește adaptarea sistemului de pensii la realitățile sociale, prin soluții echilibrate și justificate.

AVIZ CONSULTATIV

DIN AGENDA PUBLICĂ

Comisia Europeană a prezentat o nouă Strategie anti-rasism pentru 2026-2030, consolidând angajamentul UE pentru egalitate și incluziune

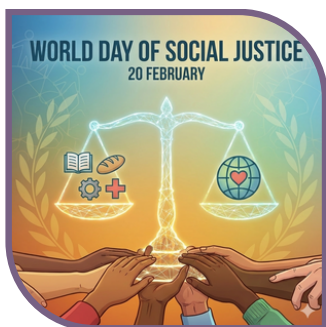
În ultimii ani, Uniunea Europeană a făcut progrese în combaterea rasismului, dar discriminarea rasială rămâne o problemă larg răspândită. Pentru a răspunde acestor provocări, Comisia Europeană a lansat [Strategia anti-rasism a UE 2026-2030](#), care continuă și consolidează Planul de acțiune 2020-2025. Strategia vizează întărirea aplicării legislației UE privind nediscriminarea, inclusiv prin revizuirea Directivei privind egalitatea rasială, combaterea mai eficientă a discursului și infracțiunilor motivate de ură și sprijinirea organismelor pentru egalitate.



ACTIVITĂȚI PROPUSE:

- o campanie la nivelul întregii UE privind egalitatea, pentru creșterea gradului de conștientizare și implicarea cetățenilor;
- continuarea inițiativelor privind accesul egal la servicii de sănătate, prin sprijinirea statelor membre în eliminarea prejudecăților din domeniul sănătății și îmbunătățirea accesului la locuri de muncă;
- realizarea unui studiu pentru evaluarea riscurilor și identificarea soluțiilor de îmbunătățire a condițiilor de trai pentru cele mai vulnerabile grupuri.

CALENDAR ELECTRONIC



20 februarie

Ziua Mondială a justiției sociale