

LEGE **cu privire la egalitatea de șanse**

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

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

Capitolul I **Dispoziții generale**

Articolul 1. Scopul legii și domeniul de aplicare

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

(2) Prevederile prezentei legi nu se extind și nu pot fi interpretate ca aducând atingere:

- a) familiei, care se întemeiază pe căsătoria liber consimțită între bărbat și femeie;
- b) raporturilor de adopție;
- c) cultelor religioase și părților lor componente în partea ce ține de convingerile lor religioase.

Articolul 2. Noțiuni generale

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

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

b) *discriminare directă* - când o persoană este tratată în baza oricăruia dintre criteriile prohibitive mai puțin favorabil decât altă persoană este, sau va fi tratată într-o situație comparabilă.

c) *discriminare indirectă* - orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră, care are drept efect dezavantajarea unei persoane față de altă persoană, pe baza criteriilor stipulate de prezenta lege, în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică obiectiv, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare;

d) *discriminare prin asociere* – orice faptă de discriminare săvârșită împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie identificată conform criteriilor stipulate în prezenta lege este asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei asemenea categorii de persoane;

e) *segregare rasială* – orice acțiune sau inacțiune care duce direct sau indirect la separarea sau diferențierea persoanelor pe baza criteriilor de rasă, culoare, origine națională sau etnică;

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

g) *instigare la discriminare* – orice comportament prin care o persoană, aplică presiune sau are un comportament anume cu scopul discriminării unei persoane terțe, pe baza criteriilor stipulate de prezenta lege;

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

i) *măsurile pozitive* - acțiuni speciale temporare luate de autoritățile publice în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizând asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității de șanse și de tratament a acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități;

j) *acomodare rezonabilă* - orice modificare și adaptare necesară și adecvată care nu impune o sarcină disproporționată sau nejustificată atunci când este nevoie, într-un caz particular, pentru a asigura oricărei persoane, în cazurile stabilite de lege, exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale în condiții egale cu ceilalți

Articolul 3. Subiecții în domeniul discriminării

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

Articolul 4. Forme grave ale discriminării

Formele grave ale discriminării sînt:

- a) promovarea sau practicarea discriminării de către autoritățile publice;
- b) susținerea discriminării prin intermediul mijloacelor de informare în masă;
- c) amplasarea mesajelor și simbolurilor discriminatorii în locurile publice;

- d) discriminarea persoanelor pe baza a două sau mai multe criterii;
- e) discriminarea săvârșită de două și mai multe persoane;
- f) discriminarea săvârșită de două și mai multe ori;
- g) discriminarea săvârșită asupra unui grup de persoane;
- h) segregarea rasială.

Articolul 5. Modalitățile de eliminare a discriminării

Discriminarea poate fi eliminată prin următoarele modalități:

- a) prevenirea oricăror fapte discriminatorii, prin instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor măsuri pozitive, în vederea protecției persoanelor care se află în condiții dezavantajoase față de alte persoane. Măsurile pozitive se vor aplica până la instituirea egalității și includerii sociale a persoanelor sau grupurilor de persoane care se află într-o poziție dezavantajoasă față de alte persoane.
- b) medierea prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii faptelor discriminatorii;
- c) sancționarea comportamentului discriminatoriu;
- d) repararea prejudiciului material și moral cauzat în urma actului de discriminare.

Articolul 6. Interzicerea discriminării

Orice formă de discriminare este interzisă. Promovarea unei politici sau efectuarea de acțiuni sau inacțiuni care încalcă egalitatea în drepturi a persoanelor trebuie să fie înlăturată de autoritățile publice competente, și sancționată conform legislației.

Capitolul II Dispoziții Speciale

Articolul 7. Interzicerea discriminării în câmpul muncii

- (1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza criteriilor stabilite de prezenta lege care au drept efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau tratament la angajarea sau eliberarea din câmpul muncii, activitatea nemijlocită și formarea profesională. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală va fi aplicată în domeniul angajării în câmpul muncii și ocupării.
- (2) Se consideră discriminatorii următoarele acțiuni ale angajatorului:
 - a) plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane;
 - b) refuzul neîntemeiat de angajare;
 - c) refuzul neîntemeiat de a admite anumite persoane la cursuri de calificare profesională;
 - d) remunerarea inegală pentru același tip și/sau volum de lucru;
 - e) distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, ce rezultă în acordarea unui statut mai puțin favorabil;

- f) hărțuirea;
- g) orice alte acțiuni care contravin prevederilor legale.

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

- a) se solicită prezentarea unor documente suplimentare celor legal stabilite;
- b) se pretinde necorespunderea persoanei unor condiții care nu au nimic în comun cu calificarea profesională care se solicită pentru exercitarea profesiei sau se solicită corespunderea cu oricare alte condiții ilegale care au consecințe similare.

(4) Angajatorul este obligat să amplaseze în locurile accesibile pentru toți salariații, prevederile legale care garantează respectarea egalității de șanse și de tratament la locul de muncă.

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

(6) În cadrul activităților profesionale a cultelor religioase și părților lor componente nu constituie discriminare tratamentul diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane, atunci cînd religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată.

Articolul 8. Interzicerea discriminării în accesul la bunuri și servicii disponibile publicului

Este interzisă orice formă de discriminare, privind accesul persoanelor la:

- a) servicii oferite de autoritățile publice;
- b) servicii de asistență medicală și alte servicii de sănătate;
- c) servicii de protecție socială;
- d) servicii bancare și financiare;
- e) servicii de transport;
- f) servicii culturale și de agrement;
- g) vînzarea sau închirierea de bunuri mobile sau imobile;
- h) alte servicii și bunuri disponibile publicului.

Articolul 9. Interzicerea discriminării în domeniul învățămîntului

(1) Instituțiile de învățămînt asigură respectarea principiului nediscriminării:

- a) prin oferirea accesului la instituțiile de învățămînt de orice formă și nivel;
- b) în procesul educațional, inclusiv la evaluarea cunoștințelor acumulate;
- c) în activitatea științifico-didactică;
- d) prin elaborare de materiale didactice și programe de studii;
- e) prin informarea și instruirea cadrelor didactice în vederea aplicării metodelor și mijloacelor de prevenire a actelor de discriminare și de sesizare a autorităților abilitate.

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

(3) Refuzul instituțiilor de învățămînt de a admite la studii o anumită

persoană, calificările căreia nu corespund nivelului necesar pentru admitere, nu constituie o limitare a dreptului la învățământ.

(4) Prevederile prezentului articol nu constituie o restrângere a dreptului instituțiilor de învățământ pentru pregătirea personalului de un anumit cult de a refuza înscrierea unei persoane al cărei statut confesional nu corespunde condițiilor stabilite pentru accesul la instituția respectivă.

Capitolul III **Cadrul instituțional pentru** **prevenirea și combaterea discriminării**

Articolul 10. Subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării

Subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării sînt:

- a) consiliul pentru prevenirea și combaterea discriminării;
- b) autoritățile publice;
- c) instanțele judecătorești.

Articolul 11. Consiliul pentru prevenirea și combaterea discriminării

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

(2) Consiliul este constituit din 5 membri, care nu au nici o apartenență politică, numiți de către Parlament pe o perioadă de 5 ani, dintre care cel puțin 3 membri trebuie să fie licențiați în drept. În componența Consiliului poate fi numită orice persoană, cetățean al Republicii Moldova care:

- a) are studii superioare;
- b) dispune de o reputație ireproșabilă și manifestă o atitudine tolerantă față de grupurile minoritare;
- c) are o activitate recunoscută în domeniul apărării drepturilor omului de cel puțin 5 ani.

(3) Pentru desemnarea în Consiliu a candidaților de către Parlament, se instituie o Comisie specială din membri ai Comisiei drepturile omului și relații interetnice și Comisiei juridice pentru numiri și imunități care organizează un concurs public. Concursul se organizează cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea mandatului membrilor desemnați anterior.

(4) Informația despre organizarea și desfășurarea concursului, cerințele față de candidați, actele necesare a fi prezentate, se plasează pe pagina web a Parlamentului cu 30 de zile înainte de data desfășurării concursului.

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

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

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

c) diversitate prin asigurarea echilibrului de gen și de reprezentare a grupurilor etnice și minoritare din societate.

(6) Curriculum vitae a candidaților care doresc să participe la concurs se plasează pe pagina web a Parlamentului pentru consultarea publicului.

(7) Candidații sunt audiați de Comisia specială instituită, care întocmește un aviz argumentat referitor la fiecare candidat selectat, pe care îl prezintă în Plenul Parlamentului. Candidații sînt numiți în funcție cu votul majorității deputaților aleși.

(8) Calitatea de membru al Consiliului încetează la expirarea mandatului, urmare a depunerii cererii sau în caz de deces. Membrul Consiliului poate fi revocat, de organul care l-a numit, în circumstanțe care exclud posibilitatea executării mandatului sau la cererea Consiliului adoptată cu votul majorității membrilor aleși, în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a atribuțiilor. Noul membru al Consiliului exercită funcțiile pînă la expirarea mandatului membrului revocat.

(9) Calitatea de membru al Consiliului este suspendată de organul care l-a numit în cazul înaintării învinuirii pentru comiterea unei infracțiuni în exercițiul activității sau pentru comiterea unei infracțiuni pe orice motiv bazat pe o formă de discriminare.

(10) Președintele Consiliului este ales cu majoritatea de voturi din numărul total al membrilor acestuia. Președintele Consiliului activează permanent. Ceilalți membri ai Consiliului sînt convocați, de președinte în ședințe. În caz de necesitate, Consiliu poate fi convocat la solicitarea a cel puțin 2 membri.

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

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

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

Articolul 12. Atribuțiile Consiliului

(1) Consiliul are următoarele atribuții:

a) examinează corespunderea legislației în vigoare standardelor nediscriminatorii;

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

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

d) monitorizează modul de implementare a legislației în domeniu;

e) colectează informații despre dimensiunile, starea și tendințele discriminării la nivel național și elaborează studii și rapoarte;

f) remite autorităților publice propunerile de ordin general referitoare la prevenirea și combaterea discriminării, și la ameliorarea comportamentului față de

persoanele ce cad sub incidența prezentei legi;

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

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

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

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

k) aplică sancțiuni contravenționale dacă în urma investigării și examinării plîngerii s-a constatat comiterea unei contravenții;

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

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

n) exercită alte atribuții stabilite de prezenta lege și de regulamentul său de activitate.

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

Articolul 13. Modalitatea de depunere a plîngerii către Consiliu

(1) Constatarea existenței sau inexistenței actului de discriminare se inițiază de Consiliu din oficiu sau la cererea persoanelor interesate, inclusiv la cererea sindicatelor și a asociațiilor obștești care activează în domeniul promovării și protecției drepturilor omului.

(2) Plîngerea cu privire la actul de discriminare se prezintă Consiliului. Plîngerea trebuie să conțină o descriere a încălcării dreptului, momentul cînd a avut loc această încălcare, faptele și eventualele dovezi care susțin plîngerea, numele și adresa persoanei care depune această plîngere. Plîngerea poate fi depusă Consiliului în termen de un an de la data săvîrșirii faptei sau de la data la care se putea să se ia cunoștință de săvîrșirea ei.

(3) Depunerea plîngerii în adresa Consiliului nu constituie o procedură prealabilă obligatorie pentru adresarea în instanța de judecată.

Articolul 14. Respingerea plîngerii

Consiliul va respinge plîngerea dacă aceasta:

- a) nu conține datele de identificare a persoanei care a depus-o;
- b) nu conține informația prevăzută la art.13 alin. (2);
- c) este o plîngere repetată care nu conține informații și dovezi noi.

Articolul 15. Examinarea plîngerii

(1) Plîngerea se examinează în termen de 30 de zile de la data depunerii, cu

posibilitatea prelungirii termenului, dar nu mai mult de 90 de zile. La examinarea plîngerii, Consiliul este în drept să solicite date și informații relevante de la persoanele care se presupun că au comis fapte discriminatorii. Sarcina de a proba că fapta nu constituie discriminare revine persoanei care se presupune că a comis fapta discriminatorie.

(2) La cererea Consiliului, persoanele juridice și persoanele fizice au obligația:

a) să pună la dispoziție copia actelor solicitate necesare pentru soluționarea plîngerii;

b) să ofere informații și explicații verbale și după caz în scris, în legătură cu problemele care formează obiectul plîngerii.

(3) Toate datele, informațiile și documentele legate de acțiunile sau comportamentul discriminatoriu la care se referă plîngerea urmează a fi puse la dispoziția Consiliului în termen de 10 zile. Neprezentarea nejustificată a informațiilor solicitate de Consiliu se sancționează conform legislației în vigoare și este interpretată de Consiliu în defavoarea persoanei ce nu prezintă datele solicitate.

(4) În urma examinării plîngerii, Consiliul adoptă o decizie motivată cu majoritatea voturilor membrilor săi. Decizia Consiliului include și recomandări pentru a asigura repunerea în drepturi a victimei și pentru a preveni fapte similare pe viitor.

(5) Decizia se aduce la cunoștința persoanei care a comis fapta discriminatorie și persoanei care a depus plîngerea în termen de 5 zile. Consiliul urmează a fi informat în termen de 10 zile despre măsurile întreprinse.

(6) În cazul în care Consiliul nu este de acord cu măsurile întreprinse de persoana care a comis fapta discriminatorie, el este în drept să se adreseze unui organ ierarhic superior pentru luarea măsurilor corespunzătoare și/sau să informeze opinia publică.

(7) Deciziile Consiliului se publică pe pagina web a acestuia, cu respectarea confidențialității datelor cu caracter personal.

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

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

Articolul 16. Competența autorităților publice

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

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

b) coordonează activitatea în domeniu a structurilor descentralizate și desconcentrate;

c) contribuie la educarea și sensibilizarea populației cu privire la interzicerea discriminării în domeniile de competență;

d) exercită alte atribuții în conformitate cu legislația în domeniu.

Capitolul IV

Răspunderea pentru faptele de discriminare

Articolul 17. Răspunderea pentru faptele de discriminare

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

Articolul 18. Dreptul la protecție a victimei

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

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

(2) Acțiunea în instanța de judecată pentru protecția persoanelor ce se consideră a fi victime ale discriminării poate fi înaintată și de către sindicate sau asociațiile obștești care activează în domeniul promovării și protecției drepturilor omului.

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

Articolul 19. Sarcina probațiunii

(1) Persoana care înaintează o acțiune în instanța de judecată trebuie să prezinte fapte care permit prezumția existenței unui act de discriminare.

(2) Sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare revine pîrîtului, cu excepția faptelor care atrag răspunderea penală.

Articolul 20. Termenul de prescripție

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

Articolul 21. Taxa de stat

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

Articolul 22. Finanțarea

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

(2) Activitățile privind prevenirea și combaterea discriminării pot fi finanțate

și din alte surse neinterzise de lege.

Capitolul V **Dispoziții finale**

Articolul 23.

(1) Prezenta lege intră în vigoare începând cu 1 ianuarie 2013.

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

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

b) va adopta actele normative necesare executării prezentei legi.

Președintele Parlamentului