



GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA

Nr. CAL, DCJ-1872-31/03-76-1788

Chișinău

22 iulie 2026

Biroul Permanent al Parlamentului

În temeiul art.73 și art.74 alin.(3) din Constituție, se prezintă spre examinare, **în mod prioritar**, proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (ajustarea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității), aprobat în ședința Guvernului din 22 iulie 2026, conform Deciziei protocolare nr. 30.4/2026.

Responsabil de prezentarea în Parlament a proiectului de lege este Ministerul Justiției.

Proiectul de lege este inclus în Programul național de aderare al Republicii Moldova la Uniunea Europeană aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 306/2025 (acțiunea nr. 33, Capitolul 23, Cluster 1 și acțiunea nr. 4, Capitolul 2, Cluster 2).

Anexe:

1. Copia Deciziei protocolare (1 filă);
2. Proiectul de lege (în limba română – 11 file și în limba rusă – 12 file);
3. Nota de fundamentare (21 file);
4. Avizele și recomandările recepționate în cadrul avizării și consultărilor publice (66 file);
5. Raportul de expertiză anticorupție (5 file);
6. Declarația de compatibilitate și avizul repetat (12 file);
7. Sinteza (113 file);
8. Tabele de concordanță (182 file);
9. Tabelul comparativ (26 file).

Prim-ministru

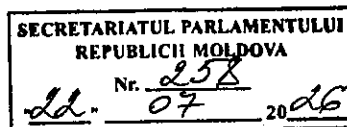
Vasile TOFAN

Ex. Cătălina Șarpe
e-mail: catalina.sarpe@gov.md
tel.: (022) 250-135

Casa Guvernului,
MD-2033, Chișinău,
Republica Moldova

Telefon:
+ 373 22 250 101

Fax:
+ 373 22 242 696





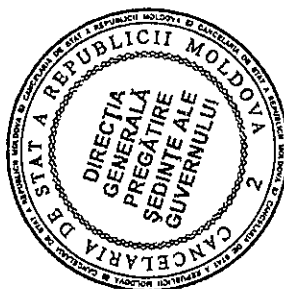
GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA

DECIZIE PROTOCOLARĂ nr. 30.4/2026

Extras din procesul-verbal nr. 30(pct. 4)
al ședinței Guvernului din 22 iulie 2026

Se aprobă și se prezintă Parlamentului spre examinare proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității).

Prim-ministru



VASILE TOFAN

Aprobat în ședința Guvernului din 22 iulie 2026

Decizia protocolară nr. 30.4 /2026

Proiect

UE

PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA

L E G E

pentru modificarea unor acte normative (alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității)

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Prezenta lege:

- transpune parțial (transpune art. 3 (1) și (2), art. 4, art. 5, art. 6 (1), (3) și (4), art. 7, art. 9, art. 10 (1), (2) și (3) lit. (b), art. 15 și art. 16 (1)) 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, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 2024/1499 din 29 mai 2024, CELEX: 32024L1499;

- transpune parțial (transpune art. 3 (1) și (2), art. 4, art. 5-7, art. 9, art. 10 (1), (2) și (3) lit. (b), art. 15, art. 16 (1) și art. 17) 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, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 2024/1500 din 29 mai 2024, CELEX: 32024L1500;

- transpune parțial (transpune art. 2 (1) și (2), art. 3 (1), art. 4, art. 7 (1), art. 8, art. 10, art. 12 și art. 14) Directiva (UE) 2000/43 a Consiliului Uniunii Europene 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 L 180 din 19 iulie 2000, CELEX: 32000L0043, așa cum a fost modificată ultima dată prin Directiva 2024/1499.

Art. I. – Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 103, art. 355), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Clauza de armonizare va avea următorul cuprins:

„Prezenta lege:

- transpune parțial (transpune art. 1-art. 5 (2) și (3), art. 6 (1) și (2), art. 7, art. 8, art. 9 (3), art. 10, art. 14, art. 15, art. 16 (2) și art. 17 (b)) 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, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 2024/1499 din 29 mai 2024, CELEX: 32024L1499;

- transpune parțial (transpune art. 1, art. 2, art. 3, art. 4, art. 6 (1), (3) și (4), art. 7, art. 8, art. 9 (3), art. 10, art. 14, art. 15, art. 16 (2) și art. 17 (b)) 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, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 2024/1500 din 29 mai 2024, CELEX: 32024L1500;

- transpune parțial (transpune art. 1-5, art. 7-9, art. 11, art. 14 și art. 15) Directiva (UE) 2000/43 a Consiliului Uniunii Europene 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 L 180 din 19 iulie 2000, CELEX: 32000L0043, așa cum a fost modificată ultima dată prin Directiva 2024/1499 și Directiva (UE) 2000/78/CE a Consiliului Uniunii Europene 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 nr. L303/16 din 2 decembrie 2000, CELEX: 32000L0078, precum și Directiva (UE) 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 373 din 21 decembrie 2004, CELEX: 32004L0113.”

2. La articolul 1 alineatul (1), textul „cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen,” se substituie cu textul „cetățenie, rezidență, limbă, nivel de alfabetizare, religie sau convingeri, vârstă, sex sau caracteristici sexuale, gen, identitate de gen sau expresie de gen,”.

3. La articolul 2:

la noțiunea „discriminare directă”, textul „, în afară de cazul în care aceasta se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sunt proporționale, adecvate și necesare” se exclude;

după noțiunea „discriminare prelungită” se introduce următoarea noțiune: „*discriminare intersecțională* – discriminare pe baza a două sau a mai multe criterii protejate”;

noțiunea „instigare la discriminare” va avea următorul cuprins:

„*instigare la discriminare* – orice comportament manifestat față de o persoană sau un grup de persoane în scopul determinării la discriminarea unei/unor terțe persoane, pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse”.

4. Articolul 4 va avea următorul cuprins:

„Articolul 4. Formele discriminării

(1) Constituie forme ale discriminării discriminarea directă, indirectă, prin asociere, intersecțională, hărțuirea, victimizarea, instigarea la discriminare, segregarea rasială și refuzul în acomodarea rezonabilă.

(2) Formele grave ale discriminării sunt:

a) promovarea sau practicarea discriminării de către autoritățile publice ori de către persoanele cu funcții publice de conducere;

b) susținerea discriminării prin intermediul mijloacelor de informare în masă, inclusiv online;

c) amplasarea mesajelor și simbolurilor discriminatorii în locurile publice;

d) discriminarea persoanelor pe baza a două sau a mai multe criterii;

e) discriminarea săvârșită de două sau mai multe persoane;

f) discriminarea săvârșită asupra unui grup de persoane.”

5. La articolul 5, litera b) va avea următorul cuprins:

„b) soluționarea pe cale amiabilă a cauzelor privind discriminarea prin conciliere sau mediere”.

6. La articolul 7:

alineatul (1) va avea următorul cuprins:

„(1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, inclusiv pe criteriul de apartenență și/sau activitate sindicală, care au drept efect limitarea ori subminarea egalității în ceea ce privește:

a) condițiile de acces la locurile de muncă, la activități independente sau autonome, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, indiferent de

ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în ceea ce privește promovarea;

b) accesul la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare și de formare profesională, de perfecționare și de recalificare, inclusiv la dobândirea experienței practice de lucru;

c) condițiile de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă sau de exercitare a unei profesii, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare;

d) afilierea, angajarea sau desfășurarea activității în cadrul unei organizații sindicale ori patronale sau al oricărei organizații ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv avantajele acordate de aceste organizații.”;

alineatul (1¹) se abrogă;

la alineatul (2), litera c) se completează cu textul „, , precum și la alte forme și niveluri de orientare, de formare, de perfecționare sau de recalificare profesională, inclusiv stagii practice”;

alineatul (6) va avea următorul cuprins:

„(6) În cazul activităților profesionale ale cultelor religioase și ale părților componente ale acestora, un tratament diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane nu constituie o discriminare atunci când, prin natura acestor activități sau în contextul în care sunt exercitate, religia ori convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată conform etosului acestora. Acest tratament diferențiat nu poate justifica discriminarea bazată pe un alt criteriu protejat.”

7. La articolul 8 alineatul (1), litera c) va avea următorul cuprins:

„c) serviciile de protecție și securitate socială, precum și avantajele sociale”.

8. La articolul 11:

alineatul (1¹) se abrogă;

la alineatul (9), enunțul al doilea se exclude;

se completează cu alineatele (9¹) și (9²) cu următorul cuprins:

„(9¹) Membrul Consiliului poate fi revocat din funcție de către Parlament, la propunerea a cel puțin 20 de deputați, dacă acesta nu întrunește condițiile prevăzute la alin. (3) sau la cererea motivată a Consiliului, adoptată cu votul majorității membrilor acestuia, în următoarele cazuri:

a) încălcarea cu vinovăție a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului;

b) participarea la adoptarea unei decizii fără declararea conflictului de interese;

c) divulgarea datelor cu caracter personal sau a altor informații cu acces limitat care i-au devenit cunoscute în exercitarea mandatului.

(9²) Hotărârea privind revocarea din funcție a membrului Consiliului se adoptă cu votul majorității deputaților aleși, în baza raportului comisiei

parlamentare drepturile omului și relații interetnice, după audierea prealabilă a membrului vizat în plenul Parlamentului.”

9. Se completează cu articolul 11¹ cu următorul cuprins:

„**Articolul 11¹.** Asigurarea financiară a Consiliului

(1) Activitatea Consiliului se finanțează de la bugetul de stat conform necesităților Consiliului.

(2) Consiliul dispune de buget propriu care este administrat în mod independent, în conformitate cu prevederile legale.

(3) Bugetul Consiliului se elaborează, se aprobă și se administrează în conformitate cu principiile, regulile și procedurile prevăzute de Legea finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale nr. 181/2014.

(4) Consiliul are dreptul de a se adresa Parlamentului în cazul în care resursele umane, tehnice și financiare oferite sunt insuficiente pentru îndeplinirea atribuțiilor.

(5) Controlul asupra modului de administrare și gestionare a resurselor financiare publice este efectuat de către Curtea de Conturi.”

10. La articolul 12:

alineatul (1):

la litera c), cuvintele „cu legislația” se substituie cu cuvintele „sau a documentelor de politici cu standardele”;

litera f) se completează cu textul „, inclusiv privind categoriile de date statistice care urmează a fi colectate pentru monitorizarea fenomenului discriminării și evaluarea respectării principiului egalității”;

se completează cu literele f¹) și i¹) cu următorul cuprins:

„f¹) acordă asistență victimelor, prin punerea la dispoziție a tuturor informațiilor individualizate și a orientărilor adaptate situației fiecărei persoane”;

„i¹) înaintează acțiuni în instanțele judecătorești, în nume propriu, pentru a apăra drepturile, libertățile și interesele legitime ale unui număr nelimitat de persoane”;

litera m) va avea următorul cuprins:

„m) contribuie la soluționarea amiabilă a cauzelor privind faptele de discriminare prin următoarele modalități:

- concilierea părților și facilitarea identificării unei soluții reciproc acceptabile – în cazul în care aceasta este realizată de un membru al Consiliului;

- formularea de observații generale – în cazul în care medierea este realizată de către un mediator, în conformitate cu prevederile legislației privind medierea și statutul mediatorului”;

se completează cu litera m¹) cu următorul cuprins:

„m¹) îndeplinește rolul de punct național de contact pentru prevenirea și combaterea discriminării în domeniile prevăzute la art. 34 alin. (1) din Legea nr. 200/2025 privind libera circulație și șederea pe teritoriul Republicii Moldova a cetățenilor Uniunii Europene și a membrilor familiilor acestora”;

se completează cu alineatele (1¹) și (1²) cu următorul cuprins:

„(1¹) În exercitarea atribuțiilor prevăzute la prezentul articol, Consiliul asigură accesibilitate pentru persoanele cu dizabilități și aplică, după caz, măsuri de adaptare rezonabilă.

(1²) Avizul consultativ se adoptă prin consens de către membrii Consiliului și poate conține propuneri sau recomandări privind conformitatea proiectelor de acte normative sau a documentelor de politici cu standardele în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității. Prevederile art. 15 alin. (5) și (7) se aplică în mod corespunzător pentru informarea Consiliului și pentru publicarea avizului consultativ.”

11. Se completează cu articolul 12¹ cu următorul cuprins:

„**Articolul 12¹.** Asistența informațională acordată persoanelor care se consideră victime ale discriminării

(1) Orice persoană care se consideră victimă a discriminării are dreptul de a se adresa Consiliului, verbal sau în scris, pentru a solicita informații privind exercitarea drepturilor sale, anterior depunerii plângerii privind faptele de discriminare.

(2) Consiliul oferă, la solicitare, informații generale, fără a formula aprecieri asupra faptei de discriminare. Informațiile se comunică în termen de 15 zile de la data înregistrării cererii, în formă scrisă sau, dacă condițiile speciale ale persoanei o impun, într-o altă formă accesibilă.

(3) Informațiile furnizate potrivit alin. (2) pot viza, în special:

a) cadrul juridic aplicabil în domeniul prevenirii și combaterii discriminării, relevant pentru situația persoanei care se consideră victimă a discriminării;

b) atribuțiile Consiliului și alte aspecte procedurale privind examinarea plângerilor de către acesta;

c) căile de atac disponibile, inclusiv posibilitatea înaintării unei acțiuni în instanța de judecată;

d) normele de confidențialitate aplicabile și protecția datelor cu caracter personal;

e) posibilitățile de a beneficia de sprijin psihologic sau de altă natură din partea altor autorități, instituții sau organizații specializate.

(4) Informațiile furnizate în conformitate cu prezentul articol nu aduc atingere dreptului persoanei de a depune o plângere la Consiliu și nu constituie o condiție prealabilă obligatorie.”

12. La articolul 13, alineatul (4) se completează cu textul „, fapt despre care persoana care a depus plângerea este informată în termen rezonabil”.

13. Articolul 14 se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins:

„(3) Plângerea și actele anexate la aceasta se restituie în termen rezonabil.”

14. Articolul 14¹ se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins:

„(3) Consiliul informează, în termen rezonabil, persoana care a depus plângerea despre inadmisibilitatea acesteia, în caz contrar, se consideră că acesteia i s-a dat curs.”

15. Articolul 15:

se completează cu alineatul (1¹) cu următorul cuprins:

„(1¹) Consiliul examinează plângerea în prezența părților sau în funcție de circumstanțele cauzei, în procedură scrisă, cu acordul comun al tuturor membrilor Consiliului și cu asigurarea respectării principiului contradictorialității și a dreptului la apărare al părților.”;

la alineatul (2), litera a) va avea următorul cuprins:

„a) să pună la dispoziția acestuia materialele, documentele și informațiile solicitate privind exercitarea atribuțiilor legale, în cel mult 15 zile de la data solicitării, dacă în solicitare nu se prevede un alt termen”;

la alineatul (5), enunțul al treilea va avea următorul cuprins: „Decizia are caracter obligatoriu și produce efecte juridice de la data aducerii la cunoștință.”;

se completează cu alineatul (5¹) cu următorul cuprins:

„(5¹) Împăcarea părților în procedura de conciliere are drept efect încetarea procedurii de examinare a plângerii, fapt consemnat în procesul-verbal al ședinței Consiliului.”

16. Articolul 16:

se completează cu literele a¹) și a²) cu următorul cuprins:

„a¹) solicită opinia Consiliului asupra proiectelor de acte normative și a documentelor de politici elaborate în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității;

a²) colectează, în limitele competențelor funcționale, date statistice privind cazurile de discriminare, dezagregate potrivit recomandărilor Consiliului, cu respectarea legislației privind protecția datelor cu caracter personal”;

alineatul unic devine alineatul (1);

se completează cu alineatul (2) cu următorul cuprins:

„(2) Ministerul Justiției asigură colectarea, sistematizarea și transmiterea către Comisia Europeană, o dată la 5 ani, a informației privind implementarea legislației în domeniul prevenirii și combaterii discriminării, inclusiv a datelor referitoare la funcționarea Consiliului pentru egalitate, ținând cont de rapoartele întocmite de acesta potrivit art.12 alin. (2).”

17. La articolul 18, alineatul (2) va avea următorul cuprins:

„(2) Sindicatele sau asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului pot înainta acțiuni în instanța de judecată în numele sau în sprijinul persoanei care se consideră victimă a discriminării, cu acordul acesteia, sau în nume propriu, în cazul discriminării unui grup sau al unei comunități.”

18. Articolul 19 va avea următorul cuprins:

„Articolul 19. Sarcina probației

(1) Persoana care înaintează o acțiune în instanța de judecată trebuie să prezinte fapte care permit prezumția existenței unei discriminări, acestea putând fi susținute inclusiv prin înregistrări audio, video sau date statistice.

(2) Sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare revine pârâtului.

(3) Prevederile alin. (2) nu se aplică procedurilor penale.”

19. La articolul 22, denumirea articolului va avea următorul cuprins:

„Articolul 22. Finanțarea activităților de prevenire și combatere a discriminării”.

Art. II. – Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr. 48, art. 148), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Se completează cu clauza de armonizare cu următorul cuprins:

„Prezenta lege:

- transpune parțial (transpune art. 3 (2), art. 5 (1) și (2), art. 6 (1), (3) și (4), art. 7, art. 9 (1) și (2), art. 11-15, art. 16 (1) și (3), art. 17 (a) și (c) și art. 21) 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, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 2024/1499 din 29 mai 2024, CELEX: 32024L1499;

- transpune parțial (transpune art. 3 (2), art. 5 (1) și (2), art. 6 (1), (3) și (4), art. 7, art. 9 (1) și (2), art. 11-15, art. 16 (1) și (3), art. 17 (a) și (c) și art. 21) 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, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 2024/1500 din 29 mai 2024, CELEX: 32024L1500;

- transpune parțial (transpune art. 10 și 12) Directiva (UE) 2000/43 a Consiliului Uniunii Europene 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 L 180 din 19 iulie 2000,

CELEX: 32000L0043, așa cum a fost modificată ultima dată prin Directiva 2024/1499.”

2. La articolul 1 litera b), cifrele „33” se substituie cu cifrele „36”.

3. În anexă:

la punctul 1, după textul „autoritate bugetară autonomă,” se introduce textul „cu competență pe întreg teritoriul Republicii Moldova,”;

punctul 3¹ se abrogă;

punctul 7 se completează cu litera a¹) cu următorul cuprins:

„a¹) aprobă, după consultarea membrilor Consiliului, programul de dezvoltare strategică”;

punctul 14 se completează cu litera c¹) cu următorul cuprins:

„c¹) utilizează mijloace de comunicare adaptate nevoilor diferitelor grupuri, asigurând caracterul accesibil și adecvat al comunicării”;

se completează cu punctele 17¹ și 17² cu următorul cuprins:

„17¹. Dacă se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 49 și 50 din Codul administrativ nr. 116/2018, membrul Consiliului este obligat să informeze imediat Consiliul, prin depunerea unei declarații de abținere, precum și să înceteze participarea la examinarea plângerii.

17². Părțile pot solicita, în scris, recuzarea oricărui membru al Consiliului, în cazul existenței circumstanțelor prevăzute de art. 49 și 50 din Codul administrativ nr. 116/2018. Cererea de recuzare se examinează de către Consiliu fără participarea persoanei vizate și se soluționează prin decizie motivată. Recuzarea tuturor membrilor Consiliului este interzisă.”;

punctul 18 va avea următorul cuprins:

„18. Consiliul exercită atribuțiile care îi sunt date în competență prin Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității și prin prezentul regulament și poate colecta și prelucra date cu caracter personal numai în măsura în care această prelucrare este necesară pentru exercitarea acestor atribuții. În cazul prelucrării categoriilor speciale de date cu caracter personal, Consiliul asigură aplicarea unor măsuri adecvate și specifice pentru protejarea drepturilor fundamentale și a intereselor persoanelor vizate în conformitate cu Legea nr. 195/2024 privind protecția datelor cu caracter personal.”;

punctul 21:

la litera b), după cuvintele „acte normative” se introduc cuvintele „sau a documentelor de politici”;

se completează cu litera c) cu următorul cuprins:

„c) participă la elaborarea și implementarea documentelor de politici în domeniul drepturilor omului, al asigurării egalității și combaterii discriminării.”;

punctul 23 se completează cu următorul enunț: „Consiliul este informat, în termen de 30 de zile, despre măsurile întreprinse sau planificate pentru implementarea recomandărilor incluse în avizele consultative.”;

secțiunea a 2-a:

denumirea secțiunii va avea următorul cuprins:

„Secțiunea a 2-a

Promovarea egalității, informarea societății privind fenomenul discriminării și monitorizarea respectării standardelor de nediscriminare”;

punctul 25:

dispoziția va avea următorul cuprins:

„**25.** Pentru prevenirea discriminării, promovarea egalității și sporirea gradului de informare a societății cu privire la fenomenul discriminării, Consiliul:”;

la litera b), cuvintele „prin intermediul mass-mediei” se exclud;

se completează cu literele f)-i) cu următorul cuprins:

„f) desfășoară activități de promovare a măsurilor pozitive și a integrării egalității de gen în activitatea persoanelor fizice și juridice din domeniul public și privat;

g) asigură formare, instruire, consiliere și sprijin relevant persoanelor fizice și juridice din domeniul public și privat;

h) se implică în dezbateri publice, comunică cu părțile interesate, inclusiv cu partenerii sociali și promovează schimbul de bune practici;

i) desfășoară alte activități, în limitele atribuțiilor stabilite de cadrul normativ.”;

punctul 25¹ se completează cu litera c¹) cu următorul cuprins:

„c¹) efectuează sondaje independente privind discriminarea”;

la punctul 28, enunțul al doilea va avea următorul cuprins: „Raportul conține informații privind activitatea Consiliului în anul precedent, inclusiv recomandările Consiliului privind eventualele probleme structurale identificate, bugetul anual și alte informații financiare, precum și date referitoare la personal.”;

la punctul 31, litera b) se completează cu textul „ , asigurând schimbul de date și informații cu acestea”;

secțiunea a 5-a:

punctul 44 va avea următorul cuprins:

„**44.** Petiționarul sau persoana interesată care a depus plângerea poate solicita completarea acesteia cu date noi, după expirarea termenului prevăzut la pct. 60, doar cu acordul reclamatului.”;

la punctul 45, enunțul al treilea va avea următorul cuprins: „Retragerea plângerii constituie temei pentru încetarea procesului de examinare, fapt despre care părțile sunt informate.”;

punctul 49 va avea următorul cuprins:

„**49.** În cazul depunerii declarației de abținere de către membrul raportor sau al admiterii cererii de recuzare a acestuia în legătură cu existența unui conflict de interese sau altor împrejurări ce împiedică examinarea imparțială a plângerii, președintele Consiliului dispune redistribuirea plângerii unui alt membru raportor, conform pct. 47.”;

la punctul 54, cifrele „10” se substituie cu cifra „7”;

secțiunea se completează cu punctul 55¹ cu următorul cuprins:

„55¹. În cadrul procedurii de soluționare amiabilă, atunci când aceasta este desfășurată de un mediator, Consiliul poate formula observații cu caracter consultativ. Observațiile Consiliului nu aduc atingere independenței procedurii de soluționare alternativă a litigiilor.”;

punctul 60 va avea următorul cuprins:

„60. Consiliului îi pot fi prezentate, cu cel puțin 3 zile înainte de data fixată pentru audieri sau în termenul stabilit de Consiliu, în cazul procedurii scrise, orice mijloace de probă, inclusiv înregistrări audio, video sau date statistice. Dacă proba se face prin înscrisuri, se anexează copii ale acestora. La solicitare pot fi invitați martori, specialiști sau experți.”

Art. III. Dispoziții finale și tranzitorii

(1) Prezenta lege intră în vigoare la expirarea termenului de 6 luni de la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, cu excepția prevederilor articolului 1 punctul 16, în partea ce ține de articolul 16 alineatul (2), care intră în vigoare la data intrării în vigoare a Tratatului de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană.

(2) După intrarea în vigoare a prezentei legi, prevederile care contravin principiului egalității de tratament din actele normative și actele administrative vor fi modificate sau, după caz, abrogate.

(3) Guvernul, în termen de 6 luni de la data publicării prezentei legi, va prezenta Parlamentului propuneri privind aducerea legislației în concordanță cu prezenta lege.

NOTA DE FUNDAMENTARE
la proiectul legii pentru modificarea unor acte normative
(alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile
organismelor de promovare a egalității)

1. Denumirea sau numele autorului și, după caz, a/al participanților la elaborarea proiectului actului normativ

Proiectul legii pentru modificarea unor acte normative (*alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității*) a fost elaborat de către Ministerul Justiției, cu suportul unor experți naționali în domeniul asigurării egalității și nediscriminării. Un aport semnificativ la elaborarea și definitivarea proiectului a fost oferit și de Consiliul pentru egalitate.

2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ

2.1. Temeiul legal sau, după caz, sursa proiectului actului normativ

Conform acțiunii normative nr. 33 aferente Clusterului 1, Capitolul 23, Anexa A din *Programul național de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană pentru anii 2025-2029*, aprobat prin **Hotărârea Guvernului nr. 306/2025**, Ministerul Justiției este autoritatea responsabilă de elaborarea proiectului de lege cu privire la modificarea Legii nr. 121/2012 cu privire la egalitate și a altor acte normative, în vederea transpunerii următoarelor acte UE:

- 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 (*în continuare - Directiva (UE) 2024/1499*);
- 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 (*în continuare - Directiva (UE) 2024/1500*);
- Directiva 2000/43/CE de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică (*în continuare - Directiva (UE) 2000/43*).

În același timp, Ministerul Justiției este responsabil de realizarea acțiunii nr. 4 prevăzută în Clusterul 2, Capitolul 2, Anexa A din *Programul național de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană pentru anii 2025-2029*, aprobat prin **Hotărârea Guvernului nr. 306/2025** și anume - modificarea Legii nr. 298/2012 cu

privire la activitatea Consiliului pentru egalitate în vederea asigurării realizării atribuțiilor conferite prin Legea nr. 200/2025 privind libera circulație și șederea pe teritoriul Republicii Moldova a cetățenilor Uniunii Europene și a membrilor familiilor acestora – care se asigură, de asemenea, prin reglementarea corespunzătoare în prezentul proiect de act normativ.

Totodată, în cadrul procesului de screening bilateral au fost formulate mai multe propuneri de către Comisia Europeană cu privire la cadrul normativ național în domeniul asigurării egalității și nediscriminării, reflectate în Tabelul de concordanță aferent *Directivei (UE) 2000/43 a Consiliului Uniunii Europene din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică (în continuare – Directiva 2000/43/CE)*. Prin urmare, proiectul legii elaborat în vederea alinierii cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității, reprezintă inclusiv, un răspuns la recomandările formulate de experții Uniunii Europene.

2.2. Descrierea situației actuale și a problemelor care impun intervenția, inclusiv a cadrului normativ aplicabil și a deficiențelor/lacunelor normative

Analiza compatibilității cadrului normativ național cu dispozițiile Directivei (UE) 2024/1499, Directivei (UE) 2024/1500 și ale Directivei 2000/43/CE relevă existența unei transpuneri parțiale a acestora. În pofida existenței mai multor elemente de conformitate, cadrul normativ național necesită ajustări suplimentare pentru a asigura alinierea deplină la standardele Uniunii Europene privind organismele de promovare a egalității. În acest context, mai jos sunt prezentate principalele deficiențe identificate atât la nivel legislativ, cât și în practică, referitoare la mandatul, independența, activitatea, competențele și asigurarea cu resurse a organismului național de promovare a egalității – Consiliul pentru egalitate.

➤ **Reglementarea insuficientă a garanțiilor privind revocarea membrilor Consiliului pentru egalitate**

Art. 11 alin. (9) din Legea nr. 121/2012 stabilește posibilitatea revocării unui membru al Consiliului în cazul „*neîndeplinirii sau al îndeplinirii necorespunzătoare a atribuțiilor*”, fără a preciza criterii obiective care să delimiteze conduita ce poate atrage revocarea și fără a institui garanții procedurale suficiente în procesul de adoptare a unei asemenea decizii. Caracterul general al temeiului de revocare poate genera interpretări discreționare și poate afecta stabilitatea mandatului membrilor Consiliului.

În cadrul evaluării compatibilității legislației naționale cu Directiva (UE) 2024/1499 și Directiva (UE) 2024/1500, experții TAIEX au constatat că reglementarea actuală asigură doar o transpunere parțială a garanțiilor privind independența organismului de promovare a egalității. Potrivit constatărilor acestora, criteriul privind „*neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a atribuțiilor*” este formulat în termeni prea generali și poate permite o interpretare discreționară, fiind necesară instituirea unor criterii obiective și a unor garanții procedurale suplimentare privind

revocarea membrilor Consiliului. Or, art. 3 alin. (2) din Directiva (UE) 2024/1500 impune statelor membre obligația de a asigura independența organismelor de promovare a egalității, inclusiv prin stabilirea unor garanții adecvate privind numirea și revocarea membrilor organismelor de promovare a egalității, astfel încât aceștia să nu poată fi revocați în mod arbitrar pe durata exercitării mandatului.

➤ **Asigurarea resurselor necesare funcționării Consiliului**

În conformitate cu art. 11 alin. (1¹) din Legea nr. 121/2012 și art. 3¹ din Legea nr. 298/2012 „bugetul Consiliului se elaborează, se aprobă și se administrează în conformitate cu principiile, regulile și procedurile stabilite de legislația în domeniul finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale.” Astfel, potrivit art. 51¹ alin. (2) proiectul bugetului autorității bugetare independente/autonome se aprobă, cu avizul consultativ al Ministerului Finanțelor, de către această autoritate și se înaintează Guvernului, în termenul prevăzut de calendarul bugetar, pentru a fi inclus în proiectul bugetului de stat care va fi prezentat Parlamentului spre adoptare. Potrivit prevederilor art. 53 din aceeași lege, proiectul legii anuale a bugetului de stat, care include în anexă și bugetul autorităților bugetare autonome, la caz, bugetul Consiliului, se elaborează de Ministerul Finanțelor. Prin prisma acestor prevederi, deși Consiliul este o autoritate publică autonomă, bugetul anual al acesteia este avizat de Ministerul Finanțelor și aprobat de Guvern. Din această perspectivă, alocarea resurselor financiare adecvate Consiliului, pentru realizarea activităților de mandat sau remunerarea personalului, rămâne prerogativa Guvernului. Astfel, bugetul alocat pentru remunerarea personalului Consiliului a constituit 3 959 mii lei – în 2022, 4 473 mii lei – în 2023, 5 890 mii lei – în 2024 și 5 697 mii lei în 2025. Deși efectivul-limită a fost majorat cu 13 unități (de la 20 la 33), nu au fost alocate resurse financiare pentru a asigura efectiv Consiliul pentru egalitate cu resursele umane necesare realizării mandatului acestuia, iar diferența dintre sumele alocate este determinată doar de majorarea anuală a valorii de referință utilizate la calcularea salariilor personalului.

Standardele UE aplicabile organismelor de asigurare a egalității prevăd în acest sens următoarele:

„statele membre se asigură că fiecare organism de promovare a egalității dispune de resursele umane, tehnice și financiare necesare pentru a-și îndeplini toate sarcinile și pentru a-și exercita toate competențele în mod eficace” (art. 4 din Directiva (UE) 2024/1499 și Directiva (UE) 2024/1500).

Totodată, recitalul (21) din preambulul Directivei (UE) 2024/1499 și Directivei (UE) 2024/1500, prevede că *„atunci când organismelor de promovare a egalității le sunt atribuite noi competențe, este important ca statele membre să se asigure că resursele financiare și de altă natură ale organismelor respective continuă să le permită să își îndeplinească sarcinile și să își exercite competențele în mod efectiv”.*

Astfel, menționăm că prin Legea nr. 200/2025, Consiliul pentru egalitate a fost desemnat drept autoritate națională pentru promovarea, monitorizarea și susținerea egalității de tratament pentru toți lucrătorii din Uniunea Europeană și membrii familiilor lor, în conformitate cu *Directiva 2014/54/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 aprilie 2014 privind măsurile de facilitare a exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul liberei circulații a lucrătorilor*.

Conform *Digest-ului legal pentru instituțiile de egalitate elaborat de Equinet*¹ (Rețeaua instituțiilor de egalitate din Uniunea Europeană), *cerința de eficacitate* ar trebui interpretată ca implicând cerințe atât în ceea ce privește numărul de angajați, cât și calificările acestora. Aceasta ar reflecta formularea mai detaliată a *Recomandării (UE) 2018/951 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității*², care prevede că organismele pentru egalitate ar trebui să dispună de personal „suficient de numeros și adecvat calificat în ceea ce privește competențele, cunoștințele și experiența, pentru a îndeplini în mod adecvat și eficient fiecare dintre funcțiile organismelor pentru egalitate”.

Indicatorii de autoevaluare ai Equinet oferă orientări importante cu privire la ceea ce înseamnă acest lucru în practică. Indicatorii relevanți precizează că resursele umane (cel puțin) implică faptul că organismele pentru egalitate ar trebui să dispună de resurse suficiente pentru a „angaja suficient de multe persoane cu competențe diverse și complementare pentru a-și îndeplini toate atribuțiile și funcțiile în mod eficient și eficace” și pentru a „oferi salarii și condiții de muncă competitive”³.

Drept consecință, este necesară majorarea statelor de personal ale Consiliului pentru egalitate și alocarea resurselor financiare suficiente pentru salarizarea angajaților acestuia.

➤ **Lacune privind criteriile protejate prin prisma actelor UE**

Legea nr. 121/2012 nu acoperă, într-o manieră explicită, criteriile prevăzute de standardele europene. Deși lista criteriilor prevăzute la art. 1 alin. (1) este indicativă și nu exhaustivă, lipsa expresă a unor criterii precum: expresia de gen, caracteristicile sexuale, nivelul de competențe scris-citit (alfabetizarea), statutul de rezident, limitează sfera protecției și creează vulnerabilitate juridică, în special, pentru grupurile marginalizate. Absența reglementării explicite ar putea limita accesul la depunerea plângerilor de către persoanele din grupurile marginalizate, îngreunând sarcina Consiliului pentru egalitate să acorde o atenție sporită nevoilor specifice de accesibilitate ale acestora.

¹Understanding the New EU Directives on Standards for Equality Bodies - Legal Digest on Standards for Equality Bodies is published by Equinet, <https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2024/11/Legal-Digest-Understanding-the-New-Eu-Directives-on-Standards-for-Equality-Bodies.pdf>

² L_2018167RO.01002801.xml <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:32018H0951>

³ Equinet, Measuring Standards for Equality Bodies: Indicators for Self-Assessment, 2023, Resources, Indicatorii 2.2.1.1 și 2.2.1.2.

➤ **Reglementare insuficientă a discriminării intersecționale**

Deși art. 4 din Legea nr. 121/2012 face referire la discriminarea pe două sau mai multe criterii ca formă gravă, nu există o definiție clară și autonomă a discriminării intersecționale, conform exigențelor Directivelor (UE) 2024/1499 și 2024/1500. Această lacună poate conduce la aplicare neuniformă și la limitarea protecției efective a persoanelor afectate de forme complexe de discriminare.

➤ **Lipsa reglementărilor privind formele de discriminare**

Actualul cadru legal nu conține o formă distinctă de „discriminare intersecțională” și oferă claritate doar asupra formelor grave de discriminare, lăsând nereglementate expres forme precum discriminarea prin asociere sau victimizarea. Lipsa reglementării exprese a acestor aspecte nu permite valorificarea deplină a exigențelor prevăzute la art. 5 din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500, care solicită organismelor de egalitate competențe clare pentru a aborda discriminarea bazată pe o combinație de două sau mai multe criterii protejate.

➤ **Absența unui mecanism de follow-up al avizelor consultative**

Cadrul normativ actual nu reglementează obligația entităților de a comunica măsurile întreprinse în urma avizelor consultative și a raporta implementarea recomandărilor.

Această deficiență reduce din esența avizelor consultative, care pot contribui la perfecționarea cadrului normativ în materia nediscriminării și asigurării egalității sau la revizuirea unor politici publice ce vizează domeniul drepturilor omului și este incompatibil cu cerințele art. 9 alin. (2) din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500 privind mecanismele adecvate de „feedback”.

➤ **Reglementarea insuficientă a „măsurilor pozitive”**

Deși legea definește noțiunea de „măsurile pozitive”, nu este prevăzută expres competența Consiliului pentru egalitate de a le promova activ. Astfel, nu sunt reglementate atribuțiile privind organizarea formărilor sau desfășurarea sondajelor independente privind discriminarea, atribuții care derivă din standardele UE.

➤ **Lipsa competenței Consiliului privind inițierea acțiunilor în instanță**

Reglementarea actuală limitează competențele Consiliului pentru egalitate la formularea de observații și concluzii în cadrul procedurilor judiciare, fără a-i conferi posibilitatea de a iniția acțiuni în justiție în condițiile prevăzute de art. 10 alin. (3) din Directiva (UE) 2024/1500. Astfel, legislația națională nu asigură transpunerea deplină a standardelor europene privind competențele organismelor de promovare a egalității în materie de litigii.

➤ **Insuficienta reglementare a asistenței acordate victimelor**

Cadrul normativ actual nu reglementează dreptul la asistență informațională în faza incipientă a persoanelor care se consider victime ale discriminării și nici obligația Consiliului pentru egalitate de informare privind închiderea sau continuarea examinării plângerii. Această lacună afectează previzibilitatea procedurii și accesul efectiv la protecție.

➤ **Formulare imprecisă privind inversarea sarcinii probațiunii**

Sintagma „faptele ce atrag răspundere penală” din art. 19 alin. (2) al Legii nr. 121/2012 este imprecisă și creează confuzie privind cadrul procesual în care aceasta se aplică. Mecanismul inversării sarcinii probei este unul procedural, aplicabil în materie civilă pentru dovedirea faptei de discriminare și nu poate fi aplicat la calificarea faptei în procesul penal.

În cadrul procesului de screening bilateral, experții Comisiei Europene au semnalat necesitatea acestei clarificări, din perspectiva esenței și scopului mecanismului inversării sarcinii probei. Or, conform art. 8 alin. (3) din *Directiva 2000/43/CE* mecanismul inversării sarcinii probei nu se aplică procedurilor penale.

➤ **Reglementarea fragmentată și neuniformă a conflictului de interese aplicabil membrilor Consiliului pentru egalitate**

Examinarea prevederilor Legii 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate, prin prisma Codului administrativ nr. 116/2018 și Legii 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale, relevă o reglementare fragmentată și neuniformă a aspectelor ce țin de abținerea, recuzarea membrului Consiliului pentru egalitate și declararea de către acesta a conflictului de interese. Astfel, se constată că, din cauza caracterului nepermanent al activității membrilor Consiliului, în cazul unui conflict de interese, în conformitate cu art. 51 alin. (1) și (4) din Codul administrativ, adoptarea deciziei pe marginea declarației de abținere și/sau soluționarea conflictului de interese este pusă în sarcina președintelui organului colegial. În același timp membrii Consiliului pentru egalitate pot fi subiecți ai declarării conflictului de interese real, în conformitate cu Legea nr. 133/2016. În acest din urmă caz, în conformitate cu art. 12 alin. (5¹) din Legea nr. 133/2016, în cazul în care un membru al organului colegial se află în conflict de interese real, acesta informează organul colegial despre natura conflictului de interese și nu participă la luarea deciziei, neaplicându-se procedura de soluționare a conflictului de interese real. Astfel, se constată o reglementare diferită a situației membrilor organului colegial, inclusiv, în funcție de caracterul activității acestora, permanent sau nu.

În ansamblu, analiza cadrului normativ național prin prisma Directivelor (UE) 2024/1499 și 2024/1500, precum și a Directivei 2000/43/CE, relevă existența elementelor de conformitate, însă persistă lacune normative și funcționale care afectează coerența, eficiența și alinierea deplină la standardele Uniunii Europene.

OBIECTIVELE PROIECTULUI:

Proiectul de lege are drept obiectiv general consolidarea cadrului național în materia prevenirii și combaterii discriminării, prin asigurarea unei transpuneri complete și coerente a acquis-ului Uniunii Europene și prin consolidarea capacității instituționale a Consiliului pentru egalitate.

În acest sens, obiectivele specifice ale proiectului vizează:

- extinderea și clarificarea criteriilor protejate, în conformitate cu standardele europene;
- reglementarea expresă și autonomă a discriminării intersecționale;
- consolidarea mecanismelor de asistență și informare a victimelor discriminării;
- instituirea unui mecanism de follow-up al avizelor consultative emise de Consiliul pentru egalitate și de raportare a măsurilor întreprinse;
- clarificarea sferei de aplicare a mecanismului inversării sarcinii probației;
- extinderea competențelor proactive ale Consiliului pentru egalitate, inclusiv în domeniul promovării măsurilor pozitive, formării și cercetării independente;
- consolidarea garanțiilor de independență a mandatului membrilor Consiliului pentru egalitate, prin instituirea unor criterii obiective și a unor garanții procedurale privind revocarea din funcție;
- asigurarea unei reglementări uniforme și coerente a conflictului de interese aplicabil membrilor Consiliului;
- fortificarea independenței funcționale și financiare a Consiliului pentru egalitate, inclusiv prin asigurarea resurselor adecvate pentru exercitarea atribuțiilor.

Intervențiile legislative propuse urmăresc consolidarea mecanismului național de promovare a egalității, sporirea eficienței instituționale și asigurarea unei protecții efective și accesibile pentru persoanele afectate de discriminare, în deplină concordanță cu obligațiile asumate în procesul de armonizare cu legislația Uniunii Europene.

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

În proiectul de lege se propun modificări la:

- Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității;
- Legea nr. 298/2012 Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate.

Printre principalele prevederi ale proiectului pot fi evidențiate următoarele:

ART. I – modificări la Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității

1. Având în vedere că proiectul reprezintă un act normativ cu sigla UE, se propune ajustarea *clauzei de armonizare* din Legea nr. 121/2012 prin includerea referințelor la actele Uniunii Europene supuse transpunerii în legislația națională.

2. Completarea **art. 1 alin. (1)** cu noi *criterii protejate* are la bază prevederile art. 6 alin. (1) din Directiva (UE) 2024/1500, care au ca scop acordarea unei atenții sporite grupurilor defavorizate și asigurarea accesibilității la protecția cuvenită și nediscriminarea din motive cum ar fi genul, expresia de gen sau caracteristicile sexuale, nivelul de competențe scris-citit (alfabetizare) și statutul de rezident (rezidența).

3. **Art. 2** se completează cu noțiunea de „*discriminare intersecțională*”. Astfel, conform art. 5 din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500, *statele trebuie să se asigure că organismele de egalitate au competența de a aborda discriminarea intersecțională, definită ca o formă de discriminare bazată pe o combinație de două sau mai multe criterii protejate*. Legea 121/2012 nu conține prevederi referitoare la discriminarea intersecțională, reglementând parțial la art. 4 ca formă gravă a discriminării - discriminarea persoanelor pe baza a două sau mai multe criterii.

De asemenea, la art. 2 a fost ajustată noțiunea de „discriminare directă” în conformitate cu prevederile de la art. 2 alin. (2) din Directiva (UE) 2000/43, potrivit căroră „se consideră că are loc o *discriminare directă* atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât a fost sau ar fi o altă persoană, într-o situație comparabilă, pe baza rasei sau originii etnice”, dar și ca urmare a observației experților Comisiei Europene privind neconcordanța prevederilor naționale cu cadrul normativ european.

4. În cadrul screening-ului bilateral cu Comisia Europeană, experții au solicitat mai multă claritate în privința formelor de discriminare. În pofida noțiunilor sugestive, nu există reglementări decât în privința formelor grave ale discriminării (art. 4 din Legea nr. 121/2012). Din această perspectivă, **art. 4** a fost expus într-o redacție nouă, la **alin. (1)** fiind enumerate expres *formele discriminării (discriminarea directă, discriminarea indirectă, discriminarea prin asociere, discriminarea intersecțională, hărțuirea, victimizarea, instigarea la discriminare, segregarea rasială și refuzul acordării acomodării rezonabile)*, iar la **alin. (2)** fiind prevăzută reglementarea formelor grave ale discriminării.

5. Intervenția la **art. 5** este corelativă cu propunerea de modificare a *lit. m) alin. (1) din art. 12* și este conformă cu prevederile art. 7 din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500, în partea ce ține de mecanismele *alternative de soluționare a litigiilor*.

Astfel, la art. 5 este prevăzută medierea și concilierea ca modalități de eliminare a discriminării, iar la art. 12 sunt precizate entitățile responsabile de soluționarea amiabilă a cauzelor privind faptele de discriminare, după cum urmează:

– concilierea părților și facilitarea identificării unei soluții reciproc acceptabile – realizate de *un membru al Consiliului pentru egalitate*;

– medierea realizată de către *un mediator*, în condițiile Legii cu privire la mediere. În acest caz, Consiliul pentru egalitate poate formula observații cu caracter general.

6. În vederea alinierii fidele la prevederile art. 3 din **Directiva 2000/43/CE** a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, indiferent de originea rasială sau etnică se propun modificări corespunzătoare la **art. 7 și 8** prin **completarea listei de acțiuni considerate discriminatorii** cu faptele săvârșite pe baza criteriilor protejate în domeniul muncii și al prestării serviciilor.

7. La **art. 11** se propune înlocuirea temeiului general de revocare a membrului Consiliului pentru egalitate privind „neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a atribuțiilor” cu cazuri expres și limitativ prevăzute de lege, în vederea **consolidării garanțiilor de independență a mandatului** și excluderii riscului unor interpretări discreționare. Astfel, proiectul stabilește că revocarea poate interveni numai în situații obiective și determinate, și anume în cazul în care membrul nu mai întrunește condițiile legale necesare pentru exercitarea mandatului, care trebuie menținute pe întreaga durată a acestuia, sau în cazul:

- încălcării cu vinovăție a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului;
- participării la adoptarea unei decizii fără declararea conflictului de interese;
- divulgării datelor cu caracter personal sau a altor informații cu acces limitat, cunoscute în exercitarea mandatului.

Totodată, sunt instituite garanții procedurale suplimentare, prin reglementarea expresă a procedurii de revocare. Astfel, hotărârea de revocare se adoptă de Parlament cu votul majorității deputaților aleși, la propunerea a cel puțin 20 de deputați sau la cererea motivată a Consiliului, în baza raportului comisiei parlamentare de specialitate și numai după audierea prealabilă a membrului vizat în plenul Parlamentului.

Prin aceste modificări se urmărește consolidarea independenței funcționale a Consiliului și instituirea unor garanții clare împotriva revocării arbitrare a membrilor acestuia, în concordanță cu standardele prevăzute de Directiva (UE) 2024/1499 și Directiva (UE) 2024/1500.

8. Prin completarea cu un **nou art. 11¹ „Asigurarea financiară a Consiliului”** se consolidează cadrul normativ privind asigurarea resurselor necesare funcționării Consiliului pentru egalitate. Norma instituie garanții explicite privind finanțarea activității Consiliului de la bugetul de stat, consacră existența unui buget propriu administrat în mod independent și reglementează dreptul Consiliului de a sesiza Parlamentul în situația în care resursele umane, tehnice și financiare sunt insuficiente pentru exercitarea efectivă a atribuțiilor sale.

În ceea ce privește regulile de elaborare, aprobare și administrare a bugetului, noul articol *reconfirmă soluția legislativă deja prevăzută la art. 11 alin. (1¹)*, potrivit

căreia bugetul Consiliului se gestionează în conformitate cu legislația în domeniul finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale, asigurând astfel coerența și sistematizarea reglementării.

Intervenția legislativă răspunde cerințelor prevăzute de art. 4 din Directiva (UE) 2024/1499 și Directiva (UE) 2024/1500, care *obligă statele să garanteze organismelor de egalitate resursele umane, tehnice și financiare necesare pentru îndeplinirea eficace a atribuțiilor lor, în condiții de independență și conform standardelor aplicabile acestora*. Prin urmare, completarea propusă consolidează capacitatea instituțională și independența funcțională a Consiliului pentru egalitate, în acord cu exigențele dreptului Uniunii Europene.

La fel, conform Directivelor (UE) 2024/1499 și 2024/1500 și *Standardelor Equinet* (Indicatorul 5.2)⁴, independența unui organism de egalitate este strâns legată de modul în care este *controlat fluxul său financiar*. În prezent, mecanismul de control financiar intern guvernamental este exercitat prin intermediul Ministerului Finanțelor și poate fi utilizat, în mod indirect, ca instrument de presiune asupra activității Consiliului pentru egalitate. Drept urmare, prin proiectul legii se propune de a indica în mod expres că verificările financiare vor fi efectuate doar de **Curtea de Conturi**, care reprezintă o autoritate publică independentă.

9. Prin *Legea nr. 200/2025 privind libera circulație și șederea pe teritoriul Republicii Moldova a cetățenilor Uniunii Europene și a membrilor familiilor acestora*, Consiliului pentru egalitate i-au fost conferite atribuții suplimentare, în conformitate cu art. 4 alin. (2) din Directiva 2014/54/UE. Astfel, Consiliul pentru egalitate îndeplinește rolul de *punct național de contact* pentru prevenirea și combaterea discriminării în domeniile prevăzute la art. 34 alin. (1) din Legea nr. 200/2025 și cooperează cu autoritățile similare din statele membre ale Uniunii Europene și din statele semnatare ale Acordului Schengen, asigurând schimbul de date și informații cu acestea.

În acest context, se propune corelarea atribuțiilor Consiliului pentru egalitate prevăzute la **art. 12 alin. (1)** din Legea nr. 121/2012 cu noile competențe stabilite la art. 5 alin. (8) din Legea nr. 200/2025.

10. Art. 6 alin. (3) din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500 prevede obligația organismului de promovare a egalității de a acorda asistență, inclusiv la etapa inițială, de a oferi un spectru larg de informații victimelor discriminării sau persoanelor presupuse a fi victime ale discriminării. Drept urmare, se propune completarea cu **art. 12¹ „Asistența informațională acordată persoanelor care se consideră victime ale discriminării”**.

Articolul va reglementa dreptul persoanei care se consideră victimă a discriminării de a solicita informații prealabile privind exercitarea drepturilor sale, precum și obligația Consiliului pentru egalitate de a le furniza, adaptate situației concrete, fără a se pronunța asupra faptei de discriminare. Informațiile pot viza cadrul

⁴ Measuring Standards for Equality Bodies: Indicators for Self-Assessment (2023).

juridic aplicabil, procedurile de examinare a plângerilor, căile de atac disponibile, garanțiile de confidențialitate și posibilitatea de a beneficia de sprijin din partea altor entități competente.

11. În aceeași ordine de idei, art. 6 alin. (4) din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500 prevede obligația organismelor de promovare a egalității de a **informa reclamanții, într-un termen rezonabil**, dacă plângerea lor va fi închisă sau dacă există motive pentru continuarea examinării acesteia. În acest context, se propun intervenții corespunzătoare în **art. 13, 14 și 14¹ din Legea nr. 121/2012**.

12. În urma examinării plângerilor, Consiliul pentru egalitate adoptă **decizii sau avize consultative**. Art. 15 din Legea nr. 121/2012 reglementează doar deciziile emise de Consiliu, în timp ce avizele consultative sunt prevăzute în Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/2012. În vederea corelării prevederilor referitoare la actele emise de Consiliul pentru egalitate și pentru a oferi mai multă claritate privind avizele consultative în Legea nr. 121/2012, se propun intervenții privind modul de adoptare, conținutul (obiectul) și publicarea acestora.

Deși actele Uniunii Europene impun obligația minimă de publicare a cel puțin rezumatelor avizelor și deciziilor considerate deosebit de relevante de către organismele de promovare a egalității (art. 9 alin. (3) din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500), având în vedere că deciziile Consiliului pentru egalitate se publică deja pe pagina web a acestuia, cu respectarea rigorilor de confidențialitate (art. 15 alin. (7) din Legea nr. 121/2012), se propune ca și avizele să fie publicate, asigurând astfel un grad mai ridicat de transparență a procesului decizional realizat de Consiliul pentru egalitate.

13. Evaluarea compatibilității cadrului normativ național cu prevederile art. 10 din Directivele 2024/1499 și 2024/1500 **relevă, la prima vedere, o transpunere parțială a acestor dispoziții**. În conformitate cu directivele indicate, statele membre pot desemna unul sau mai multe organisme de promovare a egalității și pot distribui competențele prevăzute de aceasta între respectivele organisme.

„Statele membre ar trebui să desemneze unul sau mai multe organisme care să exercite competențele prevăzute în prezenta directivă. Statele membre pot distribui competențele între mai multe organisme de promovare a egalității, de exemplu încredințând unui organism sarcinile de a preveni discriminarea, de a promova egalitatea de tratament și **de a acorda asistență victimelor discriminării**, iar unui alt organism **funcții decizionale**.” (recitalul (17) din preambul Directivei (UE) 2024/1499 și recitalul (16) din preambul Directivei (UE) 2024/1500)

Având în vedere arhitectura instituțională națională, Consiliul pentru egalitate exercită *atribuții quasi-jurisdicționale*, examinând plângerile privind discriminarea și emițând decizii obligatorii. Totodată, potrivit art. 11 alin. (1) din Legea nr. 121/2012, Consiliul este obligat să acționeze în condiții de imparțialitate și independență. În aceste condiții, se apreciază ca inoportună conferirea competenței de a **iniția proceduri judiciare** în numele sau în susținerea uneia ori mai multor victime determinate, întrucât

aceasta ar afecta imparțialitatea în exercitarea atribuțiilor sale. Consiliul ar urma să exercite concomitent rolul de autoritate care constată existența discriminării și rolul de reprezentant procesual al uneia dintre părți.

Suplimentar, dreptul de acces la justiție, precum și dreptul de a decide asupra inițierii, limitelor și încetării unui litigiu aparțin persoanei ale cărei drepturi sau interese legitime se pretind a fi încălcate. În consecință, Consiliul nu se poate subroga în exercitarea acestor drepturi procesuale.

În același timp, cadrul instituțional național dispune de un mecanism care răspunde exigențelor directivei privind distribuirea competențelor între mai multe organisme de promovare a egalității. Astfel, Avocatul Poporului (Ombudsmanul) exercită un mandat general de protecție a drepturilor și libertăților omului, asigurând respectarea acestora atât în sectorul public, cât și în sectorul privat, de către autoritățile publice, organizații și întreprinderi, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, precum și de către persoanele cu funcții de răspundere de toate nivelurile. În temeiul art. 11 lit. f), art. 16 lit. f), art. 25 alin. (1) lit. f) și alin. (2) din Legea nr. 52/2014 cu privire la Avocatul Poporului (Ombudsmanul), acesta dispune de competențe de reprezentare în instanță și de inițiere a acțiunilor judiciare în materie de protecție a drepturilor și libertăților omului, inclusiv în cazurile de interes public sau de încălcare gravă ori în masă a acestora. În aceste condiții, competența de a acționa în fața instanțelor poate fi realizată prin intermediul acestei autorități, în consonanță cu opțiunea directivelor de distribuire a atribuțiilor între mai multe organisme de promovare a egalității.

Totodată, proiectul de lege a reținut competența Consiliului de a iniția litigii de interes public pentru combaterea practicilor discriminatorii cu caracter sistemic. Această soluție corespunde rolului său instituțional de organism de promovare a egalității și permite protejarea interesului public, inclusiv prin *litigarea strategică*, fără a afecta autonomia procesuală a victimelor individuale și fără a compromite imparțialitatea Consiliului în exercitarea atribuțiilor sale quasi-jurisdicționale.

În contextul diversificării și asigurării unor mecanisme alternative de protecție și apărare a victimelor în cadrul litigiilor aflate pe rolul instanțelor judecătorești, proiectul de lege propune revizuirea **art. 18 alin. (2)**, în vederea extinderii dreptului sindicatelor și asociațiilor obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului de a introduce acțiuni în justiție în numele victimei, în sprijinul acesteia sau în nume propriu, precum și în cazul discriminării unui grup sau al unei comunități.

14. Modificarea propusă la art. 19 alin. (2) este determinată de necesitatea clarificării sferei de aplicare a mecanismului *inversării sarcinii probațiunii*, astfel încât acesta să opereze exclusiv în cadrul procedurilor civile pentru care a fost conceput. Inversarea sarcinii probei reprezintă un instrument procedural destinat să asigure protecția efectivă împotriva discriminării, în considerarea dificultății probării acesteia,

însă nu este compatibilă cu principiile fundamentale ale procesului penal, guvernat de prezumția de nevinovăție și de regula potrivit căreia sarcina probei revine în întregime acuzării.

Sintagma actuală „*faptele ce atrag răspundere penală*” este imprecisă și creează confuzie între natura juridică a faptei și cadrul procesual în care aceasta este examinată. Stabilirea răspunderii penale intervine doar la finalizarea procesului penal, iar aceeași faptă poate genera forme diferite de răspundere juridică, în funcție de procedura aplicabilă. În consecință, criteriul relevant pentru excluderea mecanismului inversării sarcinii probei trebuie să fie natura procedurii (procedura penală) și nu calificarea faptei.

Totodată, intervenția legislativă este necesară pentru asigurarea unei transpuneri fidele a art. 8 alin. (3) din *Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, indiferent de originea rasială sau etnică*, care prevede expres că dispozițiile privind sarcina probei nu se aplică procedurilor penale.

Modificarea propusă la ar. 19 va contribui la consolidarea coerenței normative și la alinierea deplină a cadrului legislativ național la standardele Uniunii Europene.

ART. II – modificări în Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate

15. Ca în cazul Legii nr. 121/2012, o primă intervenție în Legea nr. 298/2012 se referă la ***clauza de armonizare***, prin includerea referințelor la actele Uniunii Europene supuse transpunerii în legislația națională.

16. Conferirea atribuțiilor suplimentare Consiliului pentru egalitate, așa cum prevede art. 4 alin. (2) al Directivei 2014/54/UE (transpusă în Legea nr. 200/2025), precum:

(1) oferirea de ***asistență lucrătorilor Uniunii Europene și membrilor de familie ai acestora***;

(2) examinarea plângerilor depuse de lucrătorii cetățeni ai Uniunii Europene sau membrii familiilor acestora;

(3) activitatea de punct de contact față de punctele de contact echivalente;

(4) asigurarea publicării de rapoarte independente;

(5) publicarea informațiilor relevante pentru lucrătorii Uniunii Europene și membrii de familie ai acestora,

- constituie un volum de muncă suplimentar, realizarea căruia nu este posibilă cu resursele umane de care dispune actualmente Consiliul pentru egalitate. Respectiv, proiectul legii propune ***majorarea efectivului-limită cu 3 unități***.

17. În contextul completării Legii nr. 121/2012 cu art. 11¹ Asigurarea financiară a Consiliului, se propune abrogarea **pct. 3¹** din Regulamentul de activitate al Consiliului

pentru egalitate, care vizează modul de elaborare, aprobare și se administrare a bugetului.

18. Având în vedere prevederile art. 17 lit. a) din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500, potrivit cărora statele membre trebuie să se asigure că organismele de promovare a egalității adoptă un program de lucru care să stabilească prioritățile și activitățile lor viitoare, lista atribuțiilor Președintelui Consiliului pentru egalitate de la **pct. 7** a fost completată cu sarcina de a aproba, după consultarea membrilor Consiliului, ***programul de dezvoltare strategică***.

19. Analiza Legii 121/2012 și a Legii 298/2012, denotă că Consiliului pentru egalitate îi sunt atribuite competențe generale de informare și promovare a egalității și nu este reglementată explicit necesitatea adaptării instrumentelor și formatelor de comunicare, în funcție de particularitățile diferitelor grupuri protejate. Astfel, proiectul legii conține completarea **pct. 14** cu norme privind asigurarea informării publicului cu privire la drepturile privind egalitatea și nediscriminarea prin utilizarea unor instrumente și ***formate de comunicare adaptate caracteristicilor și necesităților grupurilor protejate***.

20. Completarea Regulamentului de activitate al Consiliul pentru egalitate cu **pct. 17¹ - 17² și pct. 49**, implică reglementarea situațiilor de apariție a temeiurilor de recuzare sau abținere și modul de soluționare a acestora în legătură cu existența unui ***conflict de interese*** sau altor împrejurări ce împiedică examinarea imparțială a plîngerii, pentru a înlătura confuziile la aplicarea normelor și a preveni cazurile în care un membru ar putea fi influențat de relațiile personale: de rudenie sau prietenie cu una dintre părți, interese financiare, sau opinii formate anterior care ar putea vicia decizia. Prin obligarea membrilor de a declara orice situație de incompatibilitate, se protejează integritatea instituțională. Acest lucru asigură că deciziile sunt luate exclusiv pe baza probelor și a legii, nu pentru a favoriza sau defavoriza un anumit grup sau individ.

21. Articolul 21 din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500 prevede că organismele de promovare a egalității pot ***colecta și prelucra date cu caracter personal*** doar în măsura în care acest lucru este necesar pentru îndeplinirea atribuțiilor lor. Totodată, atunci când sunt prelucrate categorii speciale de date, se impun măsuri specifice pentru protecția drepturilor și intereselor fundamentale ale persoanelor vizate în conformitate cu Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE.

Prin Legea nr. 195/2023 privind protecția datelor cu caracter personal a fost transpus Regulamentul (UE) 2016/679, din acest considerent **pct. 18** din Regulamentul de activitate al Consiliul pentru egalitate a fost ajustat corespunzător.

22. La **pct. 21** se propune extinderea spectrului de acte asupra cărora Consiliul pentru egalitate își poate exprima punctul de vedere sau poate formula propuneri. În practică, opinia Consiliului este solicitată în legătură cu orice *document de politici* care vizează domeniul drepturilor omului într-o accepțiune mai largă, cum ar fi Programul național privind asigurarea respectării drepturilor omului, precum și asupra documentelor de politici sectoriale, de exemplu Programul de promovare și asigurare a egalității între femei și bărbați în Republica Moldova.

Totuși, pentru a răspunde cerinței prevăzute la art. 5 alin. (1) din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500, potrivit căreia „statele membre adoptă măsuri adecvate, cum ar fi strategii, pentru a crește gradul de conștientizare în rândul populației generale, pe întreg teritoriul lor, acordând o atenție deosebită persoanelor și grupurilor expuse riscului de discriminare, precum și cu privire la existența organismelor de promovare a egalității și a serviciilor acestora”, intervenția prevăzută la pct. 21 reconfirmă importanța implicării Consiliului pentru egalitate în procesul de elaborare a documentelor de politici care vizează domeniul drepturilor omului.

23. Spre deosebire de exigențele art. 9 alin. (2) Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500, care impun statelor membre să stabilească mecanisme adecvate pentru acțiunile ulterioare avizelor neobligatorii, cum ar fi *obligățiile de „feedback”*, și pentru aplicarea deciziilor obligatorii, cadrul normativ național nu reglementează obligația autorităților de a raporta modul de implementare a recomandărilor formulate în avizele consultative ale Consiliului pentru egalitate. Această lacună legislativă împiedică monitorizarea eficientă a conformării și reduce impactul măsurilor de remediere propuse. Astfel, proiectul propune completarea **pct. 23** din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate, cu prevederi în acest sens.

24. Articolul 5 alin. (2) din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500 prevede că statele membre trebuie să se asigure că organismele de promovare a egalității sunt abilitate să desfășoare activități de prevenire a discriminării și de promovare a egalității de tratament, printre care *promovarea măsurilor de acțiune pozitivă* și a integrării egalității de gen în practicile curente ale entităților publice și private, precum și furnizarea de formare, consiliere și sprijin relevante pentru acestea. Astfel, se menționează că deși Legea nr. 121/2012, la art. 2 conține noțiunea de „măsuri pozitive”, nici în textul Legii nr. 121/2012 și nici în cel al Legii nr. 298/2012, nu este indicată competența Consiliului pentru egalitate de a le promova.

Drept urmare, proiectul legii conține propunerea de a completa **pct. 25** din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate cu competența privind promovarea măsurilor pozitive. În aceeași ordine de idei, se propune atribuirea Consiliului pentru egalitate a competenței de formare/instruire a persoanelor în domeniul asigurării egalității și nediscriminării.

25. Evaluarea compatibilității cadrului normativ național cu prevederile art. 16 din Directiva (UE) 2024/1500 indică o transpunere doar parțială a acestor dispoziții. Se

constată că Legea nr. 298/2012 nu conține reglementări care să asigure posibilitatea Consiliului pentru egalitate de a desfășura *sondaje independente* privind discriminarea, așa cum solicită alin. (2) art. 16 din Directiva (UE) 2024/1500. Drept urmare, proiectul prevede completarea Regulamentului de activitate al Consiliului pentru egalitate cu **pct. 25¹**, oferind posibilitate Consiliului pentru egalitate de a efectua sondaje independente.

26. Analiza gradului de aliniere a legislației naționale la dispozițiile art. 17 lit. b) și c) din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500 relevă o transpunere doar parțială a acestor dispoziții. Drept urmare, în proiect se propune revizuirea **pct. 28** din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate astfel încât să se sugereze *conținutul raportului* privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării, care, pe lângă informațiile privind activitatea Consiliului în anul precedent, să includă recomandările Consiliului privind eventualele probleme structurale identificate, bugetul anual și alte date financiare, precum și informații referitoare la personal.

27. Propunerile de la **pct. 31, 45 și 55¹** sunt corelative cu modificările propuse la Legea nr. 121/2012, fiind aliniate obiectului de reglementare.

3.2. Opțiunile alternative analizate și motivele pentru care acestea nu au fost luate în considerare

Nu au fost identificate măsuri alternative de intervenție.

4. Analiza impactului de reglementare

4.1. Impactul asupra sectorului public

Prevederile propuse au impact în aceeași măsură asupra sectorului public, cât și asupra sectorului privat, întrucât, potrivit art. 3 din Legea nr. 121/2012, subiecții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării sunt persoanele fizice și juridice din ambele sectoare. Aceeași abordare este consacrată în cadrul legislativ al Uniunii Europene privind egalitatea de tratament și nediscriminarea. De exemplu, art. 3 din Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, indiferent de originea rasială sau etnică, prevede că aceasta „[...] se aplică tuturor persoanelor, atât din sectorul public, cât și din cel privat, inclusiv organismelor publice [...]”.

Astfel, pe lângă drepturile și obligațiile aferente principiului egalității de tratament și nediscriminării, proiectul de lege reglementează un cadru propice pentru furnizarea tuturor informațiilor, identificarea situațiilor de discriminare și la etapa finală – raportarea lor. În acest context, proiectul are ca scop principal informarea publicului cu privire la fenomenul discriminării, constituind astfel informație de interes public. Colectarea și analiza datelor privind egalitatea permit sporirea gradului de conștientizare, identificarea situațiilor de discriminare și a tendințelor, cuantificarea fenomenului, evaluarea aplicării legislației și fundamentarea unor politici publice bazate pe date concrete, toate aceste acțiuni beneficiind societatea în ansamblu.

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative Cheltuielile necesare ca urmare a majorării efectivului-limită al aparatului administrativ al Consiliului pentru egalitate cu 3 unități, sunt estimate la circa 400 mii lei anual, sumă care va fi alocată suplimentar la bugetul anual al Consiliului, în vederea realizării atribuțiilor ce vor reveni funcțiilor nou-create, care derivă din prevederile Legii nr. 200/2025 privind libera circulație și șederea pe teritoriul Republicii Moldova a cetățenilor Uniunii Europene și a membrilor familiilor acestora. Cele trei unități se preconizează a fi: - 2 funcții de consultant; - 1 funcție de consultant principal. Respectiv, cuantumul salariului pentru trei funcții noi, poate fi descifrat astfel: 10150 lei x 2 un. x 12 luni = 243 600 lei (salariu de bază) 12 500,00 lei x 12 luni = 150 000 lei (salariu de bază). Total: 393 600 lei.
4.3. Impactul asupra sectorului privat Consiliului pentru egalitate îi revine, alături de alți actori, precum partenerii sociali și organizațiile societății civile, un rol esențial în prevenirea discriminării și în promovarea egalității. Pentru a aborda aspectele structurale ale discriminării și pentru a contribui la schimbările sociale, Consiliul pentru egalitate desfășoară activități în colaborare cu organizații ale societății civile de prevenire a discriminării, pe baza criteriilor protejate. Astfel, de activități pot include schimbul de bune practici, măsuri de acțiune pozitivă și integrarea egalității în practicile curente ale tuturor entităților publice și private, precum și furnizarea de formare, informații, consiliere, orientare și sprijin relevante pentru acestea. De asemenea, este esențial ca toate părțile interesate relevante să se implice în dezbateri publice, sondaje desfășurate în colaborare cu Consiliul pentru egalitate.
4.4. Impactul social 4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal În activitatea sa, Consiliul pentru egalitate colectează și prelucrează date cu caracter personal. Atât Legea nr. 121/2012, cât și Legea nr. 298/2012 consacră principiul protecției datelor cu caracter personal și al asigurării confidențialității. Cu toate acestea, pentru a asigura transpunerea conformă a art. 21 din Directivele (UE) 2024/1499 și 2024/1500, în special în ceea ce privește garanțiile aplicabile prelucrării categoriilor speciale de date cu caracter personal, la pct. 18 din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate au fost propuse concretizări.
4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen

Proiectul legii ridică și consolidează standardele de activitate ale Consiliului pentru egalitate. Prin stabilirea acestor standarde proiectul își propune să creeze o societate mai incluzivă și echitabilă, în care discriminarea este prevenită activ.

Prin urmare, Consiliul pentru egalitate, ca urmare a promovării proiectului va trebui să asigure accesibilitatea fizică și digitală la informații și în ceea ce privește accesul la serviciile disponibile, prin înlăturarea tuturor barierelor cu care se pot confrunta persoanele cu dizabilități, sau alte grupuri protejate, oferind amenajări corespunzătoare și utilizând mijloace de comunicare adaptate.

Cu referire la prelucrarea datelor cu caracter personal de către Consiliul pentru egalitate, acestea vor fi prelucrate numai în măsura în care acest lucru este necesar pentru îndeplinirea sarcinilor care îi revin. Persoanele fizice ale căror date cu caracter personal vor fi prelucrate, urmează să fie informate cu privire la drepturile pe care le au în calitate de persoane vizate, inclusiv cu privire la căile de atac de care dispun la nivel național.

4.5. Impactul asupra mediului

Nu este aplicabil.

4.6. Alte impacturi și informații relevante

Nu este aplicabil.

5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE

5.1. Măsuri normative necesare pentru transpunerea actelor juridice ale UE în legislația națională

Proiectul legii pentru modificarea unor acte normative (*alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității*) a fost elaborat în vederea transunerii integrale a următoarelor acte normative cu relevanță UE:

- 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;
- Directiva (UE) 2000/43 a Consiliului Uniunii Europene din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică.

Astfel, proiectul legii modifică corespunzător, potrivit aspectelor analizate în secțiunile de mai sus ale prezentei note de fundamentare: Legea nr. 121/2012 cu privire

la asigurarea egalității și Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate.

La 19 mai 2026, proiectul de lege a fost **transmis Comisiei Europene** pentru coordonare. La 30 iunie 2026, Comisia Europeană a recomandat operarea modificărilor necesare în proiect, în conformitate cu observațiile formulate de experții TAIEX în cadrul exercițiului de **evaluare preliminară** a alinierii acestuia la prevederile Directivei (UE) 2024/1499 și Directivei (UE) 2024/1500.

Totodată, Ministerul Justiției a fost informat că feedback-ul privind transpunerea Directivei 2000/43/CE de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, va fi transmis la o etapă ulterioară.

În acest context, proiectul de lege a fost completat cu recomandările formulate de Comisia Europeană, în baza observațiilor experților TAIEX rezultate din exercițiul de evaluare preliminară a conformității cadrului normativ național în domeniul asigurării egalității și combaterii discriminării cu cerințele prevăzute de Directiva (UE) 2024/1499 și Directiva (UE) 2024/1500.

Observațiile experților TAIEX au vizat consolidarea garanțiilor privind mandatul membrilor Consiliului pentru egalitate, caracterul obligatoriu al recomandărilor acestuia, dreptul Consiliului de a înainta în interes public acțiuni în instanța de judecată, asigurarea accesibilității teritoriale a serviciilor Consiliului, consultarea Consiliului în procesul de elaborare a politicilor în domeniul egalității și nediscriminării, precum și colectarea de date statistice dezagregate conform recomandărilor Consiliului.

Poziția Ministerului Justiției cu privire la recomandările formulate este reflectată în sinteza aferentă proiectului de lege.

5.2. Măsuri normative care urmăresc crearea cadrului juridic intern necesar pentru implementarea legislației UE

Proiectul legii pentru modificarea unor acte normative (*alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității*) creează cadrul juridic intern necesar pentru implementarea legislației UE.

Totodată, pentru garantarea implementării dispozițiilor *Directivei (UE) 2000/43 a Consiliului Uniunii Europene din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică*, este necesară realizarea unui **screening al întregului cadru normativ**, atât la nivel de legi, cât și al actelor subsecvente și administrative. În cazul identificării unor prevederi contrare principiului egalității de tratament, acestea trebuie modificate sau abrogate. O asemenea obligație este prevăzută expres la art. 14 lit. a) din Directiva 2000/43/CE: „*Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că se abrogă orice acte cu putere de lege, acte normative și acte administrative contrare principiului egalității de tratament; [...]*” În același spirit, o prevedere corespunzătoare a fost inclusă în **Art. III – Dispoziții finale și tranzitorii** din proiectul legii.

6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ

Conform prevederilor art. 20 al *Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative* elaborarea *proiectului legii pentru modificarea unor acte normative (alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității)* a fost demarată odată cu publicarea pe pagina web-oficială a Ministerului Justiției la compartimentul „*Transparența decizională*”, directoriul „*Proiecte de acte normative*”, „*Registrul proiectelor de acte normative*” a ANUNȚ-ului privind inițierea procesului de elaborare a proiectului de lege (nr. de ordine 1047).

În scopul respectării prevederilor *Legii nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional*, proiectul legii și nota de fundamentare au fost plasate pe pagina web-oficială a Ministerului Justiției www.justice.gov.md, la compartimentul *Transparența decizională*, directoriul *Proiecte de acte normative*, subdiviziunea *Registrul proiectelor de acte normative*, precum și pe platforma guvernamentală www.particip.gov.md.

Proiectul legii a fost consultat pe larg cu toți subiecții interesați și reprezentanții societății civile, inclusiv cu organizațiile necomerciale, care activează în domeniul promovării și protecției drepturilor omului, precum și a minorităților etnice.

Astfel, toate propunerile și obiecțiile înaintate de către autorități și reprezentanții societății civile în procesul de avizare a proiectului, au fost incluse în sinteza obiecțiilor și propunerilor aferentă proiectului.

Autoritățile și organizațiile care susțin promovarea proiectului și au prezentat lipsă de propuneri și obiecții sunt următoarele: Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării, Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare, Ministerul Apărării, Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale, Ministerul Mediului, Ministerul Sănătății, Ministerul Afacerilor Externe, Ministerul Educației și Cercetării, Curtea de Conturi, Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal, Autoritatea Națională de Integritate, Agenția Servicii Publice, Agenția Relații Interetnice, Consiliul Superior al Magistraturii, Consiliul Superior al Procurorilor, Curtea de Apel Nord, Curtea de Apei Centru, Judecătoria Chișinău, Camera Notarială, Uniunea Administratorilor Autorizați din Moldova, Uniunea Națională a Executorilor Judecătorești, Oficiul Înaltului Comisar al Națiunilor Unite pentru Refugiați (UNHCR), Congresul Autorităților Locale din Moldova.

7. Concluziile expertizelor

Întru respectarea dispozițiilor art. 36 alin. (2) din *Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative*, Ministerul Justiției a recepționat Raportul de expertiză anticorupție Nr. ELO26/11426 din 05.05.2026.

Concluzia expertizei efectuate de Centrul Național Anticorupție este că proiectul legii pentru modificarea unor acte normative (*alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității*) consolidează cadrul național în materia prevenirii și combaterii discriminării, prin asigurarea unei

transpuneri complete și coerente a acquis-ului UE și prin consolidarea capacității instituționale a Consiliului pentru egalitate.

Se menționează că, în cadrul procesului de elaborare au fost respectate prevederile legale cu privire la transparența în procesul decizional, iar proiectul corespunde normelor de tehnică legislativă și interesului public general, deoarece va contribui la consolidarea mecanismului național de promovare a egalității, sporirea eficienței instituționale și asigurarea unei protecții efective și accesibile pentru persoanele afectate de discriminare.

8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent

Adoptarea proiectului legii pentru modificarea unor acte normative (*alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității*), va asigura instituirea unui cadru juridic coerent și funcțional, apt să permită implementarea efectivă a noilor reglementări, să garanteze exercitarea dreptului la egalitate și să contribuie la prevenirea și combaterea eficientă a discriminării.

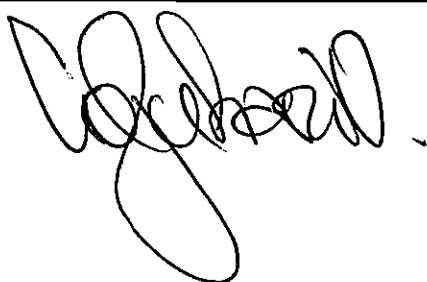
În același timp, Comisia Europeană a semnalat caracterul fragmentar al unor reglementări din legislația națională, care vizează, direct sau indirect, principiul egalității și prevenirii discriminării ori enumeră în mod incomplet criteriile protejate prevăzute de Legea nr. 121/2012. În vederea prevenirii riscului omiterii unor criterii protejate, se consideră oportună instituirea, în legile sectoriale din domeniul educației, muncii, protecției sociale, precum și din alte domenii ale vieții politice, economice, sociale și culturale, a unor *norme de blanchetă* cu trimitere expresă la legea-cadru în materia asigurării egalității, care conține lista indicativă a criteriilor protejate (art. 1 alin. (1) din Legea nr. 121/2012).

9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ

În vederea implementării prevederilor prezentului proiect, Consiliul pentru egalitate va organiza campanii de informare a populației, va oferi suport informațional persoanelor care se adresează instituției și va întreprinde alte măsuri indispensabile procesului de implementare, monitorizare și raportare, atât la nivel național cât și internațional, în scopul alinierii la standardele Uniunii Europene în domeniul egalității și nediscriminării.

În contextul majorării efectivului de personal, va fi revizuit statul de personal al Consiliului pentru egalitate, iar pentru ocuparea funcțiilor vacante vor fi organizate concursuri publice.

Ministru



Vladislav COJUHARI