



LEGE
cu privire la asigurarea egalității

nr. 121 din 25.05.2012

Monitorul Oficial nr.103/355 din 29.05.2012

* * *

C U P R I N S

Capitolul I
DISPOZIȚII GENERALE

[Articolul 1.](#) Scopul legii și domeniul de aplicare

[Articolul 2.](#) Noțiuni generale

[Articolul 3.](#) Subiecții domeniului discriminării

[Articolul 4.](#) Formele grave ale discriminării

[Articolul 5.](#) Modalitățile de eliminare a discriminării

[Articolul 6.](#) Interzicerea discriminării

Capitolul II
DISPOZIȚII SPECIALE

[Articolul 7.](#) Interzicerea discriminării în câmpul muncii și în exercitarea unei profesii

[Articolul 8.](#) Interzicerea discriminării privind accesul la serviciile și bunurile disponibile publicului și privind furnizarea acestora

[Articolul 9.](#) Interzicerea discriminării în domeniul educației

Capitolul III
CADRUL INSTITUȚIONAL PENTRU PREVENIREA ȘI COMBATEREA
DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII

[Articolul 10.](#) Subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității

[Articolul 11.](#) Consiliul pentru egalitate

[Articolul 12.](#) Atribuțiile Consiliului

[Articolul 13.](#) Modalitatea de depunere a plângerii la Consiliu

[Articolul 14.](#) Restituirea plângerii

[Articolul 14¹.](#) Inadmisibilitatea plângerii

[Articolul 15.](#) Examinarea plîngerii

[Articolul 16.](#) Competența autorităților publice

Capitolul IV
RĂSPUNDEREA PENTRU FAPTELE DE DISCRIMINARE

[Articolul 17.](#) Răspunderea pentru faptele de discriminare

[Articolul 18.](#) Dreptul la protecție împotriva discriminării

[Articolul 19.](#) Sarcina probațiunii

[Articolul 20.](#) Termenul de prescripție

[Articolul 21.](#) Taxa de stat

[Articolul 22.](#) Finanțarea

Capitolul V

DISPOZIȚII FINALE

[Articolul 23.](#) Intrarea în vigoare. Îndatoririle Guvernului

Notă: În cuprinsul legii, sintagma „Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității”, la orice formă gramaticală, se substituie cu sintagma „Consiliul pentru egalitate” la forma gramaticală corespunzătoare, conform Legii nr.2 din 02.02.2023, în vigoare 09.02.2023

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 nr.L180 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 nr.L303 din 2 decembrie 2000, precum și a Directivei 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 nr.L 373 din 21 decembrie 2004.

[Clauza de armonizare modificată prin Legea nr.180 din 18.07.2024, în vigoare 05.09.2024]

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 tuturor persoanelor aflate sub jurisdicția Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu.

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

- a) căsătoriei liber consimțite dintre bărbat și femeie;
- b) raporturilor de adopție;
- c) cultelor religioase și părților lor componente în partea ce ține de convingerile religioase.

[Art.1 modificat prin Legea nr.2 din 02.02.2023, în vigoare 09.02.2023]

Articolul 2. Noțiuni generale

În sensul prezentei legi, termenii de mai jos au următoarele semnificații:

discriminare – orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți, interese legitime și beneficii ale persoanei sau ale unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile protejate, reale sau presupuse, în afară de cazul în care acestea se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a aceluia scop sunt proporționale, adecvate și necesare;

discriminare directă – tratare a unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile protejate, reale sau presupuse, în manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situație comparabilă, în

afară de cazul în care aceasta se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare;

discriminare indirectă – orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are drept efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza criteriilor protejate, în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sînt proporționale, adecvate și necesare;

discriminare prin asociere – orice faptă de discriminare săvîrșită împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor protejate, reale sau presupuse, este asociată cu una sau mai multe persoane aparținînd unei astfel de categorii de persoane;

discriminare continuă – orice faptă de discriminare care se caracterizează prin săvîrșirea neîntreruptă, în decursul unui timp nedeterminat, a acțiunii sau inacțiunii discriminatorii și care se consumă în momentul încetării acestora ori în momentul survenirii unor evenimente care împiedică această faptă;

discriminare prelungită – orice faptă de discriminare caracterizată prin două sau mai multe acțiuni și/sau inacțiuni identice comise cu un singur scop, alcătuiind un ansamblu;

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

hărțuire – orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, avînd drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse;

instigare la discriminare – orice comportament prin care o persoană aplică presiuni sau afișează o conduită intenționată în scopul discriminării unei terțe persoane pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse;

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

măsuri pozitive – acțiuni speciale provizorii luate pînă la asigurarea deplinei egalități și care au menirea să prevină sau să compenseze dezavantajele legate de criterii protejate;

acomodare rezonabilă – orice modificare sau adaptare necesară și adecvată, într-un caz particular, care nu impune o sarcină disproporționată sau nejustificată atunci cînd este nevoie pentru a asigura unei persoane exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale în condiții de egalitate cu ceilalți;

plângere – astfel cum este definită în [Legea nr.298/2012](#) cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate.

[Art.2 modificat prin Legea nr.2 din 02.02.2023, în vigoare 09.02.2023]

Articolul 3. Subiecții domeniului discriminării

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

Articolul 4. Formele 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 săvîrșită de două sau mai multe persoane;
- f) discriminarea continuă sau prelungită;
- g) discriminarea săvîrșită asupra unui grup de persoane;
- h) segregarea rasială.

[Art.4 modificat prin Legea nr.2 din 02.02.2023, în vigoare 09.02.2023]

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 de protecție a persoanelor aflate în condiții dezavantajoase față de alte persoane. Măsurile pozitive se vor aplica pînă la instituirea egalității și includerea socială a persoanelor sau grupurilor de persoane aflate într-o poziție dezavantajată față de alte persoane;
- b) medierea prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvîrșirii faptelor discriminatorii;
- c) sancționarea comportamentului discriminatoriu;
- d) repararea prejudiciului material și moral cauzat ca urmare a actului de discriminare.

Articolul 6. Interzicerea discriminării

Orice formă de discriminare este interzisă. Promovarea unei politici sau efectuarea unor 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 cîmpul muncii și în exercitarea unei profesii

(1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității la alegerea locului de muncă, a profesiei, la încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raporturilor de muncă, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă și al ocupării forței de muncă.

(1¹) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept scop sau efect limitarea ori subminarea egalității la afilierea sau accesarea într-o organizație a salariaților sau patronatului, sau în orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv a egalității accesului la avantajele obținute de această organizație, precum și la accesarea sau exercitarea unei profesii.

(2) Se consideră discriminatorii acțiunile săvârșite pe baza criteriilor protejate, precum:

a) plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane;

a¹) stabilirea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane la afilierea sau accesarea într-o organizație profesională ori la accesarea sau exercitarea unei profesii;

b) refuzul neîntemeiat, pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse, de angajare, promovare sau demisie a persoanei;

c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională;

d) remunerarea inegală pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală;

e) distribuirea diferențiată, pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse, a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane;

f) hărțuirea;

g) orice altă acțiune care contravine prevederilor legale.

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

a) se solicită prezentarea unor documente suplimentare față de cele legal stabilite;

b) se pretinde că persoana nu corespunde unor cerințe care nu au nimic în comun cu calificarea profesională solicitată pentru exercitarea profesiei sau se solicită corespunderea cu oricare alte cerințe ilegale cu consecințe similare.

(4) Angajatorul este obligat să amplaseze în locuri 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 activității în cauză sau a condițiilor în care această activitate este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

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

[Art.7 modificat prin Legea nr.2 din 02.02.2023, în vigoare 09.02.2023]

Articolul 8. Interzicerea discriminării privind accesul la serviciile și bunurile disponibile publicului și privind furnizarea acestora

(1) Este interzisă orice formă de discriminare privind accesul la următoarele servicii și privind furnizarea acestora:

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

(2) Este interzisă orice formă de discriminare privind refuzul de a vinde sau închiria bunuri mobile, imobile sau alte bunuri disponibile publicului.

[Art.8 în redacția Legii nr.2 din 02.02.2023, în vigoare 09.02.2023]

Articolul 9. Interzicerea discriminării în domeniul educației

(1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse, care au drept scop sau efect limitarea sau subminarea egalității în domeniul educației.

(2) Se consideră discriminatorii acțiunile săvârșite pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse, precum:

- a) limitarea accesului la educație în instituțiile de învățământ de orice tip și nivel;
- b) limitarea sau subminarea egalității în procesul educațional, inclusiv la evaluarea cunoștințelor;
- c) limitarea sau subminarea egalității în activitatea științifico-didactică;
- d) hărțuirea;
- e) segregarea rasială;
- f) orice altă acțiune care contravine prevederilor legale.

(2¹) Instituțiile de învățământ asigură respectarea principiului nediscriminării:

- a) prin asigurarea accesibilității educației;
- b) la elaborarea materialelor didactice, curriculumului, programelor de formare continuă și programelor de studii;
- c) prin formarea profesională a cadrelor didactice și de conducere privind aplicarea metodelor și mijloacelor de prevenire a faptelor de discriminare și de sesizare a autorităților competente;
- d) prin includerea în regulamentele interne a prevederilor privind interzicerea discriminării și asigurarea egalității.

(3) Refuzul instituției de învățământ de a admite la studii o anumită persoană ale cărei calificări nu corespund nivelului necesar pentru a fi admisă nu constituie o limitare a dreptului la învățământ.

(4) Prevederile prezentului articol nu constituie o restrângere a dreptului instituției de învățământ care pregătește personalul unui anumit cult religios de a refuza înscrierea unei persoane al cărei statut confesional nu corespunde cerințelor stabilite pentru accesul la instituția respectivă.

[Art.9 modificat prin Legea nr.2 din 02.02.2023, în vigoare 09.02.2023]

CADRUL INSTITUȚIONAL PENTRU PREVENIREA ȘI COMBATEREA DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII

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

Subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității sînt:

- a) Consiliul pentru egalitate;
- b) autoritățile publice;
- c) instanțele judecătorești.

Articolul 11. Consiliul pentru egalitate

(1) Consiliul pentru egalitate (în continuare – *Consiliu*) este o autoritate bugetară autonomă, instituită în scopul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității. Consiliul acționează în condiții de imparțialitate și independență organizațională, funcțională, operațională și financiară față de orice autoritate publică, persoană fizică sau juridică, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, și față de orice persoană cu funcție de răspundere de orice nivel.

(1¹) 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.

(2) Consiliul este un organ colegial constituit din 5 membri, care nu au apartenență politică, sînt numiți de Parlament pe o perioadă de 5 ani, 3 dintre membri fiind reprezentanți ai societății civile. Cel puțin 3 dintre membrii Consiliului trebuie să fie specialiști licențiați în drept Membrul Consiliului își exercită funcția pînă la numirea unui nou membru.

(3) 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) este persoană cu activitate recunoscută în domeniul apărării drepturilor omului de cel puțin 5 ani;
- d) nu are în ultimii 5 ani, în cazierul privind integritatea profesională, înscrieri cu privire la rezultatul negativ al testului de integritate profesională pentru încălcarea obligației prevăzute la art.7 alin.(2) lit.a) din [Legea nr.325 din 23 decembrie 2013](#) privind evaluarea integrității instituționale;

e) nu are interdicția de a ocupa o funcție publică sau de demnitate publică, ce derivă dintr-un act de constatare al Autorității Naționale de Integritate.

(4) Președintele Consiliului anunță Parlamentul cu privire la expirarea mandatului membrilor Consiliului cu cel puțin 3 luni înainte de expirare. Pentru desemnarea candidaților în Consiliu, Parlamentul instituie o comisie specială formată din membri ai Comisiei drepturile omului și relații interetnice și Comisiei juridice, numiri și imunități, care organizează un concurs public. Concursul se organizează cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea mandatului membrilor desemnați anterior.

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

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

- a) competiție deschisă și transparentă, prin asigurarea accesului liber al oricărei persoane care întrunește condițiile necesare;
- b) tratament egal, prin aplicarea nediscriminatorie a unor criterii de selectare obiective și clar definite, astfel încît toate persoanele să aibă șanse egale;
- c) diversitate, prin asigurarea echilibrului de gen și reprezentării grupurilor etnice și minoritare din societate.

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

(8) Candidații sînt audiați de comisia specială instituită, care întocmește avize argumentate referitoare la fiecare candidat selectat, pe care ulterior le prezintă în plenul Parlamentului. Candidații sînt numiți în funcție cu votul majorității deputaților aleși.

(8¹) Membrii Consiliului nu pot fi persecutați sau trași la răspundere juridică pentru opiniile exprimate și atribuțiile pe care le exercită conform legii.

(9) Calitatea de membru al Consiliului încetează la expirarea mandatului, ca urmare a depunerii cererii de demisie, a revocării sau în caz de deces. Un membru al Consiliului poate fi revocat din funcție de organul care l-a numit în circumstanțe care exclud posibilitatea executării mandatului său ori la cererea Consiliului, adoptată cu votul majorității membrilor acestuia, în cazul neîndeplinirii sau al îndeplinirii necorespunzătoare a atribuțiilor. Noul membru al Consiliului își exercită funcția pînă la expirarea mandatului membrului revocat, demisionat sau decedat.

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

(11) Președintele Consiliului este ales cu majoritatea voturilor din numărul total al membrilor acestuia. Președintele Consiliului activează permanent. Ceilalți membri ai Consiliului sînt convocați de președinte în ședințe.

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

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

(13¹) În activitatea sa, președintele Consiliului poate fi asistat de personal încadrat în propriul cabinet, conform prevederilor [Legii nr.80/2010](#) cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică.

(14) Regulamentul de activitate al Consiliului se aprobă de Parlament.

[Art.11 modificat prin [Legea nr.2 din 02.02.2023](#), în vigoare 09.02.2023]

[Art.11 completat prin [Legea nr.74 din 26.04.2018](#), în vigoare 29.06.2018]

[Art.11 modificat prin [Legea nr.305 din 21.12.2017](#), în vigoare 12.01.2018]

[Art.11 completat prin [Legea nr.102 din 21.07.2016](#), în vigoare 12.11.2016]

Articolul 12. Atribuțiile Consiliului

(1) Consiliul are următoarele atribuții:

- a) examinează corespunderea legislației în vigoare cu standardele privind nediscriminarea;
- b) înaintează propuneri de modificare a legislației în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității;
- c) adoptă avize consultative cu privire 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 fenomenului discriminării la nivel național și elaborează studii și rapoarte;
- f) elaborează recomandări de ordin general în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității;
- g) contribuie la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare în contextul valorilor democratice;
- h) conlucrează cu organisme internaționale cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării;
- i) examinează plîngerile privind discriminarea;
- j) efectuează vizite de documentare a faptelor care formează obiectul plîngerii sau a modului de executare a prescripțiilor/recomandărilor formulate de Consiliu;
- k) constată și, după caz, examinează contravenții în conformitate cu prevederile [Codului contravențional](#);
- l) sesizează organele de urmărire penală în cazul săvîrșirii unor fapte discriminatorii ce întrunesc 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 prin prezenta lege și prin 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.

[Art.12 modificat prin Legea nr.2 din 02.02.2023, în vigoare 09.02.2023]

Articolul 13. Modalitatea de depunere a plângerii la Consiliu

(1) Procedura de constatare a existenței sau inexistenței faptei de discriminare se inițiază de membrii Consiliului din oficiu sau la cererea victimei, inclusiv la cererea sindicatelor, asociațiilor obștești, precum și a altor persoane care au un interes legitim în combaterea discriminării și care reprezintă o persoană, un grup de persoane sau o comunitate împotriva căreia se presupune că a fost comisă fapta discriminatorie.

(2) Plângerea depusă la Consiliu trebuie să conțină o descriere a încălcării dreptului persoanei, date privind momentul în care a avut loc această încălcare, faptele și eventualele dovezi care permit stabilirea prezumției existenței unei fapte de discriminare, numele și adresa persoanei care o depune, precum și datele care permit identificarea persoanei despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie.

(3) Plângerea poate fi depusă la Consiliu în termen de un an de la data săvârșirii faptei discriminatorii sau de la data la care s-a aflat sau trebuia să se cunoască despre săvârșirea ei. În cazul unei fapte de discriminare continuă sau prelungită, termenul curge de la data săvârșirii ultimei acțiuni sau inacțiuni.

(4) Depunerea plângerii la Consiliu nu constituie o procedură prealabilă obligatorie pentru adresarea în instanța de judecată. Examinarea concomitentă de către Consiliu și instanța de judecată a unui litigiu între aceleași părți, cu privire la același obiect și având aceleași temeiuri are drept efect încetarea procedurii de examinare a plângerii de către Consiliu.

[Art.13 în redacția Legii nr.2 din 02.02.2023, în vigoare 09.02.2023]

Articolul 14. Restituirea plângerii

(1) Consiliul restituie plângerea dacă aceasta:

- a) nu conține datele de identificare ale persoanei care a depus-o;
- b) a fost depusă în interesul altei persoane fără acordul acesteia;
- c) nu permite identificarea persoanei care se presupune că a comis fapta de discriminare;
- d) este o plângere repetată care are aceleași părți, același obiect și aceleași temeiuri și nu conține informații și dovezi noi.

(2) Restituirea plângerii în temeiurile stabilite la alin.(1) lit.a)-c) nu exclude posibilitatea depunerii unei noi plângeri după înlăturarea omisiunilor.

[Art.14 în redacția Legii nr.2 din 02.02.2023, în vigoare 09.02.2023]

Articolul 14¹. Inadmisibilitatea plângerii

(1) Consiliul declară plângerea inadmisibilă dacă aceasta:

- a) nu conține fapte care permit stabilirea prezumției existenței unui fapt de discriminare;
- b) este depusă cu încălcarea termenului de prescripție;
- c) nu este de competența Consiliului;
- d) are un obiect nefondat prin raportare la domeniul de aplicare a prezentei legi.

(2) Dacă examinarea plângerii ține de competența altei autorități, Consiliul acționează conform art.74 din [Codul administrativ nr.116/2018](#).

[Art.14¹ introdus prin Legea nr.2 din 02.02.2023, în vigoare 09.02.2023]

Articolul 15. Examinarea plîngerii

(1) Plângerea se examinează în termen de 90 de zile, iar în cazul în care aceasta se referă la un volum complex de informații ori sunt necesare consultări suplimentare, examinarea poate fi prelungită cu

cel mult 60 de zile, cu informarea părților. La examinarea plângerii, Consiliul are dreptul să solicite date și informații relevante de la orice persoană în legătură cu faptele care formează obiectul plângerii. Sarcina de a proba că fapta în cauză nu constituie o discriminare revine persoanelor despre care se presupune că au comis fapta.

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

- a) să pună la dispoziția sa copiile actelor solicitate necesare pentru soluționarea plîngerii;
- b) să ofere informații și explicații verbale și, după caz, scrise, în legătură cu faptele care formează obiectul plîngerii;
- c) să asigure sprijinul și condițiile necesare buneii desfășurări a examinării plîngerii.

(3) Toate datele, informațiile și documentele legate de acțiunile sau comportamentul discriminatoriu la care se referă plîngerea urmează să fie 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 care nu prezintă datele solicitate.

(3¹) În procesul examinării plîngerii sau al monitorizării modului de executare a prescripțiilor/recomandărilor, Consiliul are dreptul să efectueze vizite de documentare a faptelor care formează obiectul plîngerii. Împiedicarea activității de documentare și monitorizare se sancționează conform legislației.

(3²) În procesul examinării plîngerii, la cererea părților implicate sau din oficiu, persoanele interesate pot depune opinii, potrivit domeniului de competență, privind faptele care formează obiectul plîngerii.

(4) În urma examinării plîngerii, Consiliul adoptă o decizie motivată cu majoritatea voturilor membrilor săi. Decizia Consiliului poate include prescripții și/sau recomandări în vederea asigurării repunerii în drepturi a victimei și a prevenirii faptelor similare pe viitor.

(5) Decizia se aduce la cunoștința persoanei care a comis fapta discriminatorie și a persoanei care a depus plîngerea în termen de 15 zile de la adoptare. Consiliul este informat în termen de 30 de zile despre măsurile întreprinse, cu prezentarea eventualelor dovezi în acest sens. Decizia produce efecte de la data aducerii la cunoștință.

(6) Consiliul are dreptul să informeze opinia publică referitor la neprezentarea în termenul prevăzut de lege a informațiilor relevante solicitate pentru examinarea plîngerilor, precum și referitor la ignorarea intenționată, neexecutarea recomandărilor emise și la alte forme de împiedicare a activității.

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

(8) Dacă în timpul examinării plîngerii se constată săvîrșirea unor fapte ce constituie contravenție, Consiliul remite organelor competente pentru examinare în fond procesul-verbal și materialele cauzei.

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

[Art. 15 modificat prin Legea nr.2 din 02.02.2023, în vigoare 09.02.2023]

Articolul 16. Competența autorităților publice

În scopul prevenirii faptelor discriminatorii, autoritățile publice, conform competențelor funcționale, exercită următoarele atribuții:

- a) implementează principiul egalității, al nediscriminării și al respectării diversității în activitatea desfășurată;
- b) coordonează activitatea în domeniul combaterii discriminării a structurilor descentralizate și desconcentrate;
- c) contribuie la educarea și sensibilizarea populației în vederea interzicerii discriminării în domeniile de competență;
- d) exercită alte atribuții în conformitate cu legislația în domeniu.

[Art. 16 modificat prin Legea nr.2 din 02.02.2023, în vigoare 09.02.2023]

Capitolul IV

RĂSPUNDEREA PENTRU FAPTELE DE DISCRIMINARE

Articolul 17. Răspunderea pentru faptele de discriminare

Faptele de discriminare sînt pasibile de răspundere disciplinară, civilă, contravențională și penală, conform legislației în vigoare.

Articolul 18. Dreptul la protecție împotriva discriminării

(1) Orice persoană care 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 în continuare a drepturilor sale;
- c) restabilirea situației anterioare încălcării drepturilor sale;
- d) repararea prejudiciului material și moral ce i-a fost cauzat, precum și recuperarea cheltuielilor de judecată;
- e) declararea nulității actului care a condus la discriminarea sa.

(2) Acțiuni în instanța de judecată pentru protecția persoanelor ce se consideră a fi victime ale discriminării pot înainta și sindicatele sau asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului.

(3) Răspândirea informației despre viața privată și identitatea victimei discriminării este interzisă. Înregistrarea, păstrarea și utilizarea informațiilor cu caracter personal privind victimele discriminării se fac cu respectarea regulilor speciale de confidențialitate, stabilite prin lege.

(4) La examinarea de către instanța de judecată a unei cauze în care se invocă o faptă de discriminare, Consiliul poate depune concluzii în conformitate cu art.74 din [Codul de procedură civilă nr.225/2003](#).

[Art.18 modificat prin Legea nr.2 din 02.02.2023, în vigoare 09.02.2023]

Articolul 19. Sarcina probațiunii

(1) Persoana care înaintează o acțiune în instanța de judecată trebuie să prezinte fapte și, după caz, date statistice care permit prezumția existenței unui fapt de discriminare.

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

[Art.19 completat prin Legea nr.2 din 02.02.2023, în vigoare 09.02.2023]

Articolul 20. Termenul de prescripție

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

(2) În cazul discriminării continue sau prelungite, termenul de prescripție începe să curgă de la data săvîrșirii ultimei acțiuni sau inacțiuni.

[Art.20 modificat prin Legea nr.2 din 02.02.2023, în vigoare 09.02.2023]

Articolul 21. Taxa de stat

Persoanele care înaintează o acțiune în instanța de judecată privind fapte de discriminare se scutesc de plata taxei de stat, fiind achitată numai taxa de timbru conform [Legii taxei de stat nr.213/2023](#).

[Art.21 completat prin Legea nr.452 din 28.12.2023, în vigoare 23.01.2024]

Articolul 22. Finanțarea

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

(2) Activitățile de prevenire și combatere a discriminării pot fi finanțate și din alte surse neinterzise de lege.

Capitolul V
DISPOZIȚII FINALE

Articolul 23.

(1) Prezenta lege intră în vigoare începînd 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.

VICEPREȘEDINTELE PARLAMENTULUI

Liliana PALIHOVICI

Chișinău, 25 mai 2012.

Nr.121.