Comisia pentru drepturile omului și relații interetnice

DECIZIE

pe marginea Raportului general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării în Republica Moldova pentru anul 2025

În conformitate cu prevederile art. 22 din Regulamentul Parlamentului Republicii Moldova, adoptat prin Legea nr. 797/1996, Comisia pentru drepturile omului și relații interetnice adoptă prezenta **DECIZIE.**

Art. 1 – Se ia act de Raportul general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării în Republica Moldova pentru anul 2025 *(în continuare Raport)*, elaborat de către Consiliul pentru egalitate *(în continuare Consiliu)*. Raportul a fost prezentat în condițiile art. 12 alin. (2) al Legii cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012 și a pct.28 al Regulamentului de activitate a Consiliului pentru egalitate, adoptat prin Legea nr.298/2012.

Raportul sintetizează și analizează cazurile de discriminare identificate pe parcursul anului 2025, recomandările formulate pentru prevenirea și combaterea acestora, precum și datele statistice referitoare la activitatea instituției. În conținutul Raportului este evidențiat gradul de implementare a recomandărilor și prescripțiilor emise de către Consiliu și impactul acestora asupra societății. Or, în baza constatărilor, instituția înaintează autorităților competente un set de măsuri destinate prevenirii și reducerii fenomenelor discriminatorii.

Complementar, în Raport sunt descrise acțiunile de informare și sensibilizare realizate de Consiliu, ce au ca scop sporirea nivelului de cunoaștere a mecanismelor de protecție împotriva discriminării și a modalităților de revendicare a dreptului la egalitate.

Art. 2 – (1) Se consemnează informațiile prezentate de către dl Ian FELDMAN, Președintele Consiliului, membrii Consiliului, reprezentanții autorităților și entităților vizate în Raport, precum și de reprezentanții părților interesate, cu referire la situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării în Republica Moldova pentru anul 2025.

(2) Se constată că Raportul are ca obiectiv evidențierea problemelor sistemice care împiedică realizarea deplină și efectivă a dreptului la egalitate și urmărește evidențierea principalelor deficiențe existente prin oferirea unei imagini clare a obstacolelor întîmpinate prin furnizarea de date, spre consolidarea mecanismelor de protecție împotriva discriminării.

Art. 3 – Se constată că audierile publice au evidenţiat următoarele aspecte:

i. principalele probleme identificate de Consiliu în procesul de evaluare a legislaţiei şi a proiectelor de acte normative, din perspectiva respectării standardelor privind egalitatea şi nediscriminarea;

ii. principalele tipuri de încălcări constatate în perioada de raportare, structurate pe domenii relevante ale vieţii sociale, respectiv: discriminarea în câmpul muncii – 54% din totalul cazurilor, accesul la bunuri şi servicii disponibile publicului – 20%, accesul la educaţie – 6%, precum şi alte domenii – 20%;

iii. examinarea şi soluţionarea a 328 de dosare, dintre care 300 finalizate prin emiterea de decizii, 10 prin avize consultative, 6 soluţionate pe cale amiabilă, iar 12 plângeri retrase;

iv. contestarea în instanţa de contencios administrativ a soluţiilor emise de Consiliu în 49 de dosare în perioada de raportare, precum şi finalizarea procedurilor judiciare în 27 de cauze;

v. întocmirea de către membrii Consiliului a 11 procese-verbale contravenţionale, dintre care 6 au vizat persoane juridice, 4 – persoane cu funcţii de răspundere, iar 1 – persoană fizică;

vi. intensificarea activităţilor de instruire şi informare, în anul 2025 fiind înregistrat un număr aproape dublu faţă de anul 2024, cu participarea a 1043 de persoane, în scopul prevenirii încălcării dreptului la egalitate.

Art. 4 – Se evidenţiază că în anul 2025:

i. Consiliul a înregistrat cel mai ridicat număr de plângeri din întreaga sa activitate, fiind recepţionate 399 de plângeri, creşterea reflectând atât sporirea nivelului de încredere al publicului în instituţie, cât şi o conştientizare mai accentuată a fenomenului discriminării în diverse domenii ale vieţii sociale;

ii. numărul dosarelor soluţionate de Consiliu a crescut semnificativ, ajungând la 328, comparativ cu 290 în anul precedent, evoluţia indică eficientizarea proceselor interne şi consolidarea capacităţii instituţionale de examinare a cazurilor de discriminare;

iii. din totalul deciziilor adoptate, în 74 de cazuri Consiliul a constatat existenţa discriminării, în creştere faţă de 53 de cazuri în anul anterior respectiv, tendinţa relevă o creştere a identificării faptelor de discriminare, precum şi o disponibilitate mai mare a petiţionarilor de a le semnala;

iv. domeniile în care au fost constatate fapte de discriminare, cele mai multe decizii au vizat domeniul muncii (40 de cazuri), iar alte 15 cazuri au vizat accesul la bunuri şi servicii, câte 4 cazuri – educaţia şi sistemul penitenciar, 2 cazuri – lezarea demnităţii, iar 9 cazuri – alte domenii;

v. analiza deciziilor în funcţie de formele de discriminare arată că discriminarea directă a fost cea mai frecventă, urmată de hărţuire şi discriminare indirectă, iar într-o măsură mai redusă de instigare la discriminare şi lipsa acomodării rezonabile;

vi. au fost emise 39 de decizii privind sectorul public şi 34 privind sectorul privat, în funcţie de domeniul de activitate al persoanelor responsabile de faptele de discriminare, iar creşterea în sectorul privat faţă de anii precedenţi reflectă o vizibilitate mai mare a fenomenului şi o disponibilitate sporită de raportare în acest sector;

vii. au fost formulate 18 recomandări de modificare a cadrului normativ în vigoare (7 privind accesul la bunuri și servicii, 3 în domeniul educației, 1 privind lezarea demnității și 7 în alte domenii), iar în anul 2025, în urma examinării proiectelor de acte normative, au fost înaintate suplimentar 132 de recomandări de îmbunătățire;

viii. Consiliul a emis 74 de decizii de constatare, prin care au fost formulate 141 de recomandări și prescripții, majoritatea vizând domeniul muncii (73), urmate de accesul la bunuri și servicii (37), educația (14), lezarea demnității (3) și alte domenii (14);

ix. analiza datelor transmise pe parcursul anului privind implementarea recomandărilor și prescripțiilor incluse în deciziile adoptate în 2025 arată că, pentru o parte dintre acestea, au fost deja inițiate măsuri de implementare.

Art. 5 – (1) Se remarcă faptul că analizarea celor 104 recomandări și prescripții formulate de Consiliu în anul 2024, a căror implementare a fost monitorizată în 2025, indică faptul că 39% dintre acestea au fost realizate, 38% au fost contestate, iar 23% au rămas neimplementate;

(2) Se observă că evaluarea integrală a gradului de implementare a tuturor recomandărilor și prescripțiilor formulate de Consiliu în anul 2025 urmează a fi realizată pe parcursul anului 2026, printr-un proces continuu de monitorizare desfășurat de instituție;

(3) Se reține că analiza datelor, dialogul cu autoritățile și măsurile implementate evidențiază atât progresele, cât și lacunele existente, precum și factorii care influențează nivelul de conformare, oferind Consiliului bază pentru formularea unor concluzii și recomandări menite să îmbunătățească implementarea acestora și să asigure un impact real în prevenirea și combaterea discriminării.

Art. 6 – (1) Se atestă menținerea unui nivel insuficient de resurse umane în cadrul Consiliului, situație care continuă să afecteze capacitatea instituțională a autorității, gradul de ocupare a funcțiilor publice în anul 2025 fiind de 54%, nivel practic neschimbat față de anul precedent, ceea ce indică lipsa unor progrese semnificative în acest domeniu. Situația reflectă dificultăți în procesul de recrutare și retenție a personalului calificat, generate inclusiv de constrângeri bugetare și atractivitatea redusă a funcțiilor publice în cadrul Consiliului.

(2) Se constată necesitatea adoptării unor măsuri orientate spre consolidarea capacității financiare, instituționale, funcționale a Consiliului, în vederea alinierii la standardele europene aplicabile organismelor de promovare a egalității (Directivele UE 2024/1499 și 2024/1500) și crearea unor condiții favorabile pentru atragerea și menținerea specialiștilor calificați.

Art. 7 – ÎN SCOPUL CONSOLIDĂRII CADRULUI DE PREVENIRE ȘI COMBATERE A DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURARE A EGALITĂȚII,

SE RECOMANDĂ:

Autorității Naționale de Integritate;

Ministerului Infrastructurii și Dezvoltării Regionale;

Ministerului Afacerilor Interne;

Ministerului Sănătății;
Ministerului Muncii și Protecției Sociale;
Ministerului Educației și Cercetării;
Ministerului Finanțelor;
Ministerului Justiției;
Administrației Naționale a Penitenciarelor și instituțiilor subordonate;
Centrului Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal;
Centrului Național pentru Energie Durabilă;
Centrului Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească;
Casei Naționale de Asigurări Sociale;
Agenției Naționale de Transport Auto;
Inspectoratului General pentru Situații de Urgență;
Inspectoratului de Stat al Muncii;
Președinților instanțelor de judecată;
Consiliului Municipal Chișinău și instituțiilor subordonate;
Î.M. „Parcul Urban de Autobuze";
Autoritățile publice locale;
Instituțiilor de învățământ superior;
Instituțiilor de învățământ liceal;
Instituțiilor de învățământ secundar, primar și de educație timpurie;
Prestatorilor de servicii educaționale private;
Unităților comerciale;
Companiilor imobiliare;
Mass-media;
Angajatorilor;

- să implementeze recomandările și prescripțiile formulate de Consiliul pentru egalitate în CAPITOLUL VI al Raportului general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării în Republica Moldova pentru anul 2025.

Capitolul VI al Raportului se anexează la prezenta **DECIZIE.**

Autoritățile și entitățile vizate în Raport vor informa Comisia până la data de **04 decembrie 2026**, cu referire la implementarea recomandărilor și prescripțiilor.

Art. 8 – Comisiilor permanente ale Parlamentului se propune să se ghideze de recomandările din Raportul Consiliului în exercitarea atribuțiilor, acestea contribuind la o fundamentare mai solidă a inițiativelor legislative în raport cu realitățile constatate și necesitățile identificate, precum și la consolidarea mecanismelor de protecție a drepturilor omului prin ajustarea cadrului normativ, în vederea asigurării unei protecții efective a dreptului la egalitate.

Art. 9 – Consiliului pentru egalitate se recomandă de a-și exercita atribuțiile în deplină conformitate cu prevederile Legii nr. 121/2012 privind asigurarea egalității, ale Legii nr. 298/2012 privind activitatea Consiliului pentru egalitate, precum și ale cadrului normativ complementar prin asigurarea:

a. aplicării consecvente a principiilor egalității și nediscriminării în toate activitățile sale, inclusiv în procesul de verificare a conformității

legislației, monitorizare a implementării acesteia, examinare și soluționare a plângerilor, emitere de recomandări și avize;

b. sensibilizării societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare în contextul valorilor democratice;

c. monitorizării implementării recomandărilor și prescripțiilor emise;

d. cooperarea cu Parlamentul și autoritățile publice pentru promovarea cadrului normativ și instituțional în domeniul egalității.

Art. 10 – Se propune audierea Raportului general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării în Republica Moldova pentru anul 2025 în ședința plenară a Parlamentului, în conformitate cu pct. 29 al Regulamentului de activitate a Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/2012.

Audierea are loc în termen de cel mult 3 luni de la data prezentării Raportului și se finalizează prin adoptarea unei hotărâri a Parlamentului, având drept scop informarea societății și creșterea gradului de conștientizare cu privire la situația din domeniul prevenirii și combaterii discriminării.

Art. 11 – Prezenta Decizie intră în vigoare la data adoptării și se publică pe pagina web a Parlamentului.

[redacted]

Grigore NOVAC,
Președintele Comisiei

Ex: V.Omira,
022820-563

CAPITOLUL VI. RECOMANDĂRI PENTRU CONSOLIDAREA CADRULUI DE PREVENIRE ȘI COMBATERE A DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURARE A EGALITĂȚII

Parlamentul Republicii Moldova:

- să ratifice Protocolul Opțional la Pactul internațional ONU cu privire la drepturile economice, sociale și culturale;
- să ratifice Protocolul nr. 12 la Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale;
- să ratifice Carta europeană a limbilor regionale sau minoritare;
- să identifice soluții de ordin legislativ de interpretare a prevederilor art. 167 alin. (1) lit. a) Cod de procedură civilă prin care să fie specificat expres că limba rusă nu este o limbă străină în Republica Moldova;
- să completeze art. 132 al Regulamentului Parlamentului cu prevederi care să conțină interdicția folosirii clădirii legislativului pentru promovarea mesajelor xenofobe, rasiste, homofobe, sexiste, instigatoare la discriminare și ură, cu indicarea sancțiunilor corespunzătoare;
- să identifice soluții de ordin legislativ, în vederea eliminării situației discriminatorii, în privința modalității de colectare a declarației de avere și interese personale față de subiecții declarării care nu au posibilitatea de a semna electronic declarația, în conformitate cu art. 7 alin.(1) lit. g) din Legea nr. 132/2016;
- să identifice mecanisme și mijloace necesare pentru a asigura respectarea dreptului de a primi răspuns în limba adresării pentru solicitările parvenite în limba rusă.

Autoritatea Națională de Integritate:

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

Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale:

- să elaboreze proiectul de modificare a Hotărârii Guvernului nr. 169/2008 în vederea eliminării prevederilor discriminatorii;
- să înainteze propuneri de modificare a legislației pentru condiționarea obținerii și/sau prelungirii autorizației de transport rutier de persoane cu cerința deținerii de către operatorii de transport a cel puțin unui autovehicul, per rută, adaptat/reutilat la necesitățile persoanelor cu dizabilități.

Ministerul Afacerilor Interne:

- să elimine statutul HIV ca motiv de inaptitudine la angajarea în funcția publică cu statut special.

Ministerul Sănătății:

- să inițieze procesul de modificare a prevederilor pct. 9 subpct. 10 din Regulamentul privind numirea în funcție pe bază de concurs a conducătorilor

instituțiilor medico-sanitare publice și a Contractului-tip de management al instituției aprobat prin HG nr. 1016/2016, astfel încât să asigure un tratament egal femeilor și bărbaților în procesul de ocuparea a funcțiilor vizate;

- să inițieze procesul de modificare a pct. 3 din anexa nr. 2 la Legea nr. 1593/2002 cu privire la mărimea, modul și termenele de achitare a primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală, prin completarea după textul „străinii titulari ai dreptului de ședere permanentă" cu textul „străinii titulari ai dreptului de ședere provizorie pentru reîntregirea familiei";
- să inițieze procedura de modificare a Hotărârii Guvernului nr. 875/2022 privind aprobarea Regulamentului de organizare și realizare a studiilor de rezidențiat, astfel încât să fie asigurate drepturile recunoscute față de persoanele care beneficiază de protecție internațională.

Ministerul Muncii și Protecției Sociale:

- să elaboreze prevederi prin care să asigure luarea în calcul a stagiului contributiv realizat de avocați până la data de 01 ianuarie 2021 la calcularea stagiului total de cotizare pentru stabilirea pensiilor de dizabilitate;
- să includă în Hotărârile de Guvern cu privire la indexarea și majorarea prestațiilor sociale, în lista prestațiilor ce urmează a fi indexate și pensiile stabilite în baza Legii cu privire la procuratură;
- să inițieze modificarea Hotărârii Guvernului nr. 474/2016 și anexele la aceasta, în vederea asigurării persoanelor cu dizabilități a posibilității conducerii mijlocului de transport importat de către cel puțin două persoane însoțitoare;
- să inițieze procesul de modificare/completare a art. 86 alin. (1) lit. y^1) Codul Muncii, astfel încât să se expliciteze că angajatorul poate să recurgă la aplicarea acestor prevederi în cazul în care măsura va putea fi justificată obiectiv și rezonabil potrivit scopului urmărit.

Ministerul Educației și Cercetării:

- să colaboreze cu Agenția Relații Interetnice în vederea înaintării propunerilor de ajustare și/sau explicitare a normativului pentru un mediator comunitar (pct. 4 din HG nr.557/2013) pentru a permite flexibilitatea APL să acționeze în interesul comunității de etnie romă și bazat pe necesitățile reale ale acestora;
- să modifice Regulamentul de organizare și desfășurare a admiterii la programele de formare profesională tehnică, aprobat prin Ordinul nr. 648/2022, prin excluderea textului „certificatului de studii gimnaziale cu seria specifică ASG/PEI" din conținutul normei de la pct. 9 subpct. (1) lit. b) și să asigure operarea modificărilor necesare în sistemul informațional e-Admitere SIME ÎPT. De asemenea, să asigure completarea Regulamentului nominalizat cu textul: „Persoanele cu CES au dreptul să opteze pentru admiterea la programe de formare profesională tehnică secundară, postsecundară și postsecundară nonterțiară în conformitate cu potențialul și capacitățile lor de participare la procesul educațional/de formare profesională.";
- să reconceptualizeze mecanismul de asigurare a accesului și incluziunii educaționale efective a persoanelor cu cerințe educaționale speciale la programe de studii de diferite nivele conform Cadrului Național al Calificărilor, potrivit aptitudinilor, capacităților și intereselor acestora;

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

Ministerul Finanțelor:

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

Ministerul Justiției:

- să inițieze procesul de modificare a cadrului normativ ce vizează modificarea/rectificarea actelor de stare civilă în cazul persoanelor transgender, astfel încât să ofere acestor categorii de persoane o procedură accesibilă, previzibilă și compatibilă cu principiile statului de drept și standardelor în domeniul drepturilor omului;
- să inițieze procesul de modificare a cadrului normativ, în vederea asigurării că angajaților din subdiviziunile cu atribuții de escortare, deținere și pază a persoanelor arestate, reținute sau condamnate le sunt aplicate aceleași înlesniri la calcularea vechimii în muncă pentru stabilirea pensiei în baza Legii nr. 1544/1993;
- să inițieze procesul de modificare a art. 85 alin. (1) din Cod Contravențional privind excluderea sintagmei „și consumul de droguri fără prescripția medicului" în vederea eliminării practicilor discriminatorii care împiedică accesul la îngrijiri medicale esențiale;
- să pună în aplicare un plan de măsuri orientate spre asigurarea accesibilității lingvistice a sistemului de justiție;
- să identifice soluții de ordin organizatoric, normativ și/sau financiar, pentru a garanta persoanelor aparținând minorităților naționale exercitarea efectivă a dreptului de a primi răspuns în limba în care au formulat adresarea către persoanele admise în profesii juridice (de ex., contractarea serviciilor de traducere, angajarea personalului care posedă și limba rusă, încurajarea persoanelor aparținând minorităților naționale și celor care cunosc limbile minorităților naționale din Republica Moldova să obțină profesii juridice etc.);
- să elaboreze politicile în domeniul nediscriminării în câmpul muncii în organele de probațiune ținând cont de jurisprudența Consiliului.

Administrația Națională a Penitenciarelor și instituțiile subordonate:

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

comunicării cu membrii de familie prin mijloace electronice sigure și monitorizate, ca parte a dreptului la viață privată și familială;

- să faciliteze accesul deținuților la programe educaționale, inclusiv prin utilizarea tehnologiilor moderne.

Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal:

- să identifice soluții de ordin administrativ pentru a garanta persoanelor aparținând minorităților naționale exercitarea efectivă a dreptului de a primi răspuns în limba în care a fost formulată adresarea (contractarea serviciilor de traducere, angajarea personalului din rândul minorităților naționale care posedă și limba rusă, dar și alte limbi ale minorităților naționale din Republica Moldova ș. a.).

Centrul Național pentru Energie Durabilă:

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

Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească:

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

Casa Națională de Asigurări Sociale:

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

Agenția Națională Transport Auto:

- să asigure ca comisiile privind atribuirea prin concurs a serviciilor regulate de transport rutier să acorde prioritate întreprinzătorilor care dispun de mijloace de transport accesibile pentru persoanele cu dizabilități ale aparatului locomotor. Comisiile respective vor coordona programele de transport cu organul central

de specialitate ca prin suprapunerea rutelor interurbane, să fie asigurat permanent în circulație cel puțin un mijloc de transport adaptat sau accesibil.

Inspectoratul General pentru Situații de Urgență:

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

Inspectoratul de Stat al Muncii:

- să inițieze acțiuni de informare și consultare în masă a angajatorilor, cu privire la aplicabilitatea prevederilor art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii.

Președinții instanțelor de judecată:

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

Consiliul Municipal Chișinău și instituțiile subordonate:

- să identifice soluții de ordin administrativ pentru a garanta persoanelor aparținând minorităților naționale exercitarea efectivă a dreptului de a primi răspuns în limba în care a fost formulată adresarea (contractarea serviciilor de traducere, angajarea personalului, inclusiv din rândul minorităților naționale, care posedă și limba rusă, dar și alte limbi ale minorităților naționale din Republica Moldova ș.a.).

Î.M. „Parcul Urban de Autobuze":

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

Autoritățile publice locale:

- să evalueze gradul de accesibilitate fizică, pentru persoanele cu nevoi speciale, inclusiv a infrastructurii drumurilor din localitățile pe care le gestionează;
- să elaboreze un plan de acțiuni îndreptat spre accesibilizare;
- să planifice resursele financiare pentru măsurile de accesibilizare necesare;
- să întreprindă măsurile necesare în vederea construcției căii pietonale care va asigura accesul la serviciile disponibile locuitorilor, persoanelor cu utilizarea scaunului rulant;
- să stabilească sporul pentru performanță, ținând cont de performanțele individuale în muncă, gradul de pregătire profesională, aplicarea în activitate a metodelor avansate de lucru, orientarea spre rezultat, intensitatea muncii, precum și executarea unor sarcini de importanță deosebită sau de urgență;
- să nu admită acțiuni de discriminare împotriva consilierilor locali, membri ai confesiunilor religioase;

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

Instituțiile de învățământ superior:

- să elaboreze politicile în domeniul nediscriminării în câmpul muncii ținând cont de jurisprudența Consiliului;

- să adopte o metodologie transparentă și unitară de calcul al cheltuielilor pentru instruire, care să fie aplicabilă în mod egal tuturor studenților, indiferent de modalitatea de finanțare, asigurând astfel echitatea în cazul exmatriculării.

Instituțiile de învățământ liceal:

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

Instituțiile de învățământ secundar, primar și de educație timpurie:

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

Prestatorii de servicii educaționale private:

- să dispună organizarea sesiunilor de instruire în domeniul nediscriminării în special pentru educarea și sporirea capacităților cadrelor didactice în domeniul educației incluzive cu accent pentru incluziunea copiilor despre care se presupune că au probleme de integrare în grup;
- să elaboreze regulamente interne în vederea prevenirii situațiilor discriminatorii în prestarea serviciilor cu caracter educativ;
- să se abțină de la orice acțiuni sau decizii care ar putea avea ca efect excluderea ori limitarea accesului la educație a copiilor, în temeiul opiniilor exprimate de părinții acestora privind activitatea instituției, precum și pe baza oricăror alte criterii protejate de legislația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării;
- să asigure un mediu educațional echitabil și incluziv, bazat pe respect reciproc, comunicare constructivă și egalitate de șanse pentru toți copiii.

Unitățile comerciale:

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

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

Companiile imobiliare:

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

Mass-media:

- să se abțină de la articole care lezează demnitatea persoanelor pe criteriul identității de gen;
- să completeze politica redacțională cu prevederi care interzic instigarea la discriminare în materialele publicate.

Angajatorii:

- să nu admită acțiuni de intimidare și victimizare la locul de muncă;
- să elaboreze și să aprobe regulamente interne privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare la locul de muncă cu instituirea unui mecanism eficient de implementare a acestora;
- să promoveze măsuri pozitive pentru a asigura echilibrul de gen în cadrul companiilor și să respecte egalitatea de gen;
- să garanteze respectarea egalității de șanse și de tratament la locul de muncă;
- să nu admită desfacerea contractului individual de muncă în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y^1) Codul muncii în mod arbitrar, ci doar în situațiile când există o justificare obiectivă și rezonabilă, potrivită scopului urmărit;
- să aplice sancțiuni disciplinare angajaților care au comis fapte discriminatorii;
- să elaboreze și să aprobe proceduri interne anti-discriminare și anti-stigmatizare HIV, care să interzică expres solicitarea sau acceptarea actelor medicale referitoare la statut HIV, precum și orice discuție de natură stigmatizantă în cadrul procesului de recrutare;
- să organizeze instruiri obligatorii pentru întreg personalul privind principiile egalității în muncă, prevenirea și combaterea stigmatizării persoanelor cu statut HIV, real sau presupus, și asigurarea unui climat de lucru incluziv și respectuos față de toate persoanele;
- să revizuiască politicile de redactare și plasare a anunțurilor de angajare, prin formularea neutră și non-discriminatorie a criteriilor de selecție, inclusiv prin asigurarea publicării denumirii funcțiilor vacante conform Clasificatorului Ocupațiilor din Republica Moldova, pentru a asigura șanse egale tuturor candidaților.