

Conținut

1. Legislație internațională și europeană relevantă	3
2. Extrase din legislația internațională	4
2.1 Declarația Universală a Drepturilor Omului	4
2.2 Pactul Internațional cu privire la Drepturile Civile și Politice	4
2.3 Pactul Internațional cu privire la Drepturile Economice, Sociale și Culturale	5
2.4 Convenția ONU privind Drepturile Copilului	5
2.5 Convenția ONU pentru Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare Rasială	5
2.6 Convenția ONU pentru Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare împotriva Femeilor	7
2.7 Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități	8
2.8 Carta Socială Europeană Revizuită	9
2.9 Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene	10
2.10 Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene	10
2.11 Directiva 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	11
2.12 Directiva 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	12
2.13 Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă)	13
2.14 Convenția OIM privind Nediscriminarea (angajare și ocupare) din 1958	15
3. Legislația națională relevantă	16
4. Extrase din legislația națională	17
4.1 Constituția Republicii Moldova, 29 iulie 1994	17
4.2 Legea privind asigurarea egalității nr. 121 din 25 mai 2012	18
4.3 Codul Muncii, nr. 154 din 28 martie 2003	22
4.4 Legea privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă nr. 102-XV din 13 martie 2003	32
4.5 Legea cu privire la tineret nr. 279-XIV din 11 februarie 1999	33
4.6 Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați nr. 5-XVI din 9 februarie 2006	33
4.7 Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități nr. 60 din 30 martie 2012	36
4.8 Codul Contravențional al Republicii Moldova nr. 218 din 24 octombrie 2008	40
4.9 Codul Penal al Republicii Moldova nr. 985 din 18 aprilie 2002	41

1. Legislație internațională și europeană relevantă

- Uniunea Europeană

Tratatul privind Uniunea Europeană

Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene

Carta Drepturilor Fundamentale ale Uniunii Europene

Directiva 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

Directiva 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

Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformată)

- Consiliul Europei

Carta Socială Europeană Revizuită

Codul European de Securitate Socială

Convenția Europeană a Drepturilor Omului

Protocolul Adițional 12 al Convenției Europene a Drepturilor Omului

- Organizația Națiunilor Unite

Declarația Universală a Drepturilor Omului

Pactul Internațional cu privire la Drepturile Civile și Politice

Pactul Internațional privind Drepturile Economice, Sociale și Culturale

Convenția privind Drepturile Copilului

Convenția pentru Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare Rasială

Convenția pentru Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare împotriva Femeilor

Convenția privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități

- Organizația Internațională a Muncii

Convenția privind Egalitatea de Remunerare din 1951 (Convenția nr. 100)

Convenția privind Nediscriminarea (angajare și ocupare) din 1958 (Convenția OIM nr. 111)

2. Extrase din legislația internațională

2.1 Declarația Universală a Drepturilor Omului

Art.1 - Toate ființele umane se nasc libere și egale în demnitate și în drepturi. Ele sunt înzestrate cu rațiune și conștiință și trebuie să se comporte unele față de altele în spiritul fraternității.

Art.2 - Fiecare om se poate prevala de toate drepturile și libertățile proclamate în prezenta declarație fără nici un fel de deosebire ca, de pildă, deosebirea de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, de origine națională sau socială, avere, naștere sau orice alte împrejurări. În afară de aceasta, nu se va face nici o deosebire după statutul politic, juridic sau internațional al țării sau al teritoriului de care ține o persoană, fie că aceasta țară sau teritoriu sunt independente, sub tutelă, neautonome sau supuse vreunei alte limitări de suveranitate.

Art.7 - Toți oamenii sunt egali în fața legii și sunt îndreptățiți fără discriminare la protecție egală din partea legii. Toți oamenii sunt îndreptățiți la protecție egală împotriva oricărei discriminări în violarea prezentei Declarații și împotriva oricărei incitări la astfel de discriminare.

2.2 Pactul Internațional cu privire la Drepturile Civile și Politice

Art.2 - 1. Statele părți la prezentul Pact se angajează să respecte și să garanteze tuturor indivizilor care se găsesc pe teritoriul lor și țin de competența lor drepturile recunoscute în prezentul Pact, fără nici o deosebire, în special de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau întemeiată pe orice altă împrejurare.

2. Statele părți la prezentul pact se angajează să garanteze că drepturile enunțate în el vor fi exercitate fără nici o discriminare întemeiată pe rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau orice altă împrejurare.

3. Statele părți la prezentul Pact se angajează:

- a) să garanteze că orice persoană ale cărei drepturi sau libertăți recunoscute în prezentul Pact au fost violate va dispune de o cale de recurs efectivă, chiar atunci când încălcarea a fost comisă de persoane acționând în exercițiul funcțiilor lor oficiale;
- b) să garanteze că autoritatea competentă, judiciară, administrativă ori legislativă sau orice altă autoritate competentă potrivit legislației statului, va hotărî asupra drepturilor persoanei care folosește calea de recurs și să dezvolte posibilitățile de recurs jurisdicțional;
- c) să garanteze că autoritățile competente vor da urmare oricărui recurs care a fost recunoscut ca justificat.

Art.3 - Statele părți la prezentul Pact se angajează să asigure dreptul egal legal al bărbaților și al femeilor de a se bucura de toate drepturile civile și politice enunțate în prezentul Pact.

Art.26 - Toate persoanele sunt egale în fața legii și au, fără discriminare, dreptul la o ocrotire egală din partea legii. În această privință legea trebuie să interzică orice discriminare și să garanteze tuturor persoanelor o ocrotire egală și eficace contra oricărei discriminări, în special de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau întemeiată pe orice altă împrejurare.

2.3 Pactul Internațional cu privire la Drepturile Economice, Sociale și Culturale

Art.2 - 1. Fiecare stat parte la prezentul Pact, se angajează să acționeze, atât prin propriul său efort, cât și prin asistență și cooperare internațională, în special pe plan economic și tehnic, folosind la maximum resursele sale disponibile, pentru ca exercitarea deplină a drepturilor recunoscute în prezentul Pact să fie asigurată progresiv prin toate mijloacele adecvate, inclusiv prin adoptarea de măsuri legislative.

2. Statele părți la prezentul Pact se angajează să garanteze că drepturile enunțate în el vor fi exercitate fără nici o discriminare întemeiată pe rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau orice altă împrejurare.

3. Țările în curs de dezvoltare, ținând seama în modul convenit de drepturile omului și de economia lor națională, pot să stabilească în ce măsură vor garanta celor care nu le sunt cetățeni drepturile economice recunoscute în prezentul Pact.

Art.3 - Statele părți la prezentul Pact se angajează să asigure dreptul egal pe care îl au bărbatul și femeia de a beneficia de toate drepturile economice, sociale și culturale care sunt enumerate în prezentul Pact.

2.4 Convenția ONU privind Drepturile Copilului

Art.2 - 1. Statele părți se angajează să respecte drepturile care sunt enunțate în prezenta convenție și să le garanteze tuturor copiilor care țin de jurisdicția lor, fără nici o distincție, indiferent de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau altă opinie a copilului sau a părinților sau a reprezentanților săi legali, de originea lor națională, etnică sau socială, de situația lor materială, de incapacitatea lor, de nașterea lor sau de altă situație.

2. Statele părți vor lua toate măsurile corespunzătoare pentru ca copilul să fie efectiv protejat împotriva oricărei forme de discriminare sau de sancțiuni motivate de situația juridică, activitățile, opiniile declarate sau convingerile părinților săi, ale reprezentanților săi legali sau ale membrilor familiei sale.

2.5 Convenția ONU pentru Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare Rasială

Art. 1 - 1. În prezenta convenție, expresia "discriminare rasială" are în vedere orice deosebire, excludere, restricție sau preferință întemeiată pe rasă, culoare, ascendența sau origine națională sau etnică, care are ca scop sau efect de a distruge sau compromite recunoașterea, folosința sau exercitarea, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a

libertatilor fundamentale in domeniile politic, economic, social si cultural sau in oricare alt domeniu al vietii publice.

2. Prezenta conventie nu se aplica deosebirilor, excluderilor, restrictiilor sau preferintelor stabilite de catre un stat parte la conventie, dupa cum este vorba de cetatenii sai sau de straini.

3. Nici o dispozitie a prezentei conventii nu poate fi interpretata ca afectand, in vreun fel, dispozitiile legislative ale statelor parti la conventie, in ceea ce priveste nationalitatea, cetatenia sau naturalizarea, cu conditia ca aceste dispozitii sa nu fie discriminatorii fata de o anumita nationalitate.

4. Masurile speciale luate cu singurul scop de a se asigura cum se cuvine progresul unor grupuri rasiale sau etnice sau unor indivizi avand nevoie de protectia care poate fi necesara pentru a le garanta folosinta si exercitarea drepturilor omului si a libertatilor fundamentale in conditii de egalitate nu sunt considerate ca masuri de discriminare rasiala, cu conditia totusi ca ele sa nu aiba drept efect mentinerea de drepturi distincte pentru grupuri rasiale diferite si ca ele sa nu fie mentinute in vigoare dupa realizarea scopurilor pentru care au fost adoptate.

Art.2 - 1. Statele parti condamna discriminarea rasiala si se angajeaza sa continue, prin toate mijloacele potrivite si fara intarziere, o politica menita sa elimine orice forma de discriminare rasiala, sa favorizeze intelegerea intre toate rasele si in acest scop:

- a) fiecare stat parte se angajeaza sa nu recurga la acte sau practici de discriminare rasiala impotriva unor persoane, grupuri de persoane sau institutii si sa faca in asa fel incat toate autoritatile publice si institutiile publice, nationale si locale, sa se conformeze acestei obligatii;
- b) fiecare stat parte se angajeaza sa nu incurajeze, sa nu apere si sa nu sprijine discriminarea rasiala practicata de vreo persoana sau organizatie, oricare ar fi ea;
- c) fiecare stat parte trebuie sa ia masuri eficiente pentru a reexamina politica guvernamentala nationala si locala si pentru a modifica, abroga sau anula orice lege si orice reglementare avand drept efect crearea discriminarii rasiale sau perpetuarea ei, acolo unde exista;
- d) fiecare stat parte trebuie, prin toate mijloacele corespunzatoare, inclusiv, daca imprejurarile o cer, prin masuri legislative, sa interzica discriminarea rasiala practicata de persoane, de grupuri sau de organizatii si sa-i puna capat;
- e) fiecare stat parte se angajeaza sa favorizeze, daca va fi cazul, organizatiile si miscarile integrationiste multirasiale si alte mijloace de natura a elimina barierele intre rase si a descuraja ceea ce tinde spre intarirea dezbinarii rasiale.

2. Statele parti vor lua, daca imprejurarile o vor cere, masuri speciale si concrete in domeniile social, economic, cultural si altele, pentru a asigura cum se cuvine dezvoltarea sau protectia anumitor grupuri rasiale sau anumitor indivizi apartinand acestor grupuri in scopul de a le garanta, in conditii de egalitate, deplina exercitare a drepturilor omului si libertatilor fundamentale. Aceste masuri nu vor putea in nici un caz sa aiba drept efect mentinerea de drepturi inegale sau deosebite pentru diversele grupuri rasiale, odata atinse obiectivele pentru care au fost adoptate.

2.6 Convenția ONU pentru Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare împotriva Femeilor

Art. 1 - În termenii prezentei Convenții, expresia discriminare față de femei vizează orice diferențiere, excludere sau restricție bazată pe sex, care are drept efect sau scop să compromită ori să anihileze recunoașterea, beneficiul și exercitarea de către femei, indiferent de starea lor matrimonială, pe baza egalității dintre bărbat și femeie, a drepturilor omului și libertăților fundamentale, în domeniile politic, economic, social, cultural și civil sau în orice alt domeniu.

Art. 2 - Statele părți condamna discriminarea față de femei sub toate formele sale, convin să ducă prin toate mijloacele adecvate și fără întârziere o politică vizând să elimine discriminarea față de femei și, în acest scop, se angajează:

- a) să înscrie în constituția lor națională sau în alte dispoziții legislative corespunzătoare principiul egalității bărbatilor și a în măsură în care acest lucru nu a fost deja efectuat, să asigure, pe cale legislativă sau pe alte căi adecvate, aplicarea efectivă a acestui principiu;
- b) să adopte măsuri legislative și alte măsuri corespunzătoare, inclusiv sancțiuni în caz de nevoie, care să interzică orice discriminare față de femei;
- c) să instituie o protecție pe cale juridictională a drepturilor femeilor pe baza de egalitate cu bărbații și să garanteze prin intermediul tribunalelor naționale competente și al altor instituții publice protecția efectivă a femeilor împotriva oricărui act discriminatoriu;
- d) să se abțină de la orice act sau practică discriminatorie față de femei și să asigure ca autoritățile și instituțiile publice să se conformeze acestei obligații;
- e) să ia toate măsurile corespunzătoare pentru eliminarea discriminării,
- f) să ia toate măsurile corespunzătoare, inclusiv prin dispozițiile legislative, pentru modificarea sau abrogarea oricărei legi, dispoziții, cutume sau practici care constituie o discriminare față de femei;
- g) să abroge toate dispozițiile penale care constituie o discriminare față de femei.

Art. 11 - 1. Statele părți se angajează să ia toate măsurile corespunzătoare pentru eliminarea discriminării față de femei în domeniul angajării în muncă, pentru a se asigura, pe baza egalității dintre bărbat și femeie, aceleași drepturi și, în special:

- a) dreptul la muncă, ca drept inalienabil pentru toate ființele umane;
- b) dreptul la aceleași posibilități de angajare în muncă, inclusiv în privința aplicării aceluiași criterii de selecție în materie de angajare;
- c) dreptul la liberă alegere a profesiei și a locului de muncă, dreptul la promovare, la stabilirea locului de muncă și la toate facilitățile și condițiile de lucru, dreptul la formare profesională și la reciclare, inclusiv ucenicie, perfecționare profesională și pregătire permanentă;
- d) dreptul la egalitate de remunerație, inclusiv în ceea ce privește și alte avantaje, la egalitate de tratament pentru o muncă de o valoare egală și, de asemenea, la egalitate de tratament în privința calității muncii;

- e) dreptul la securitate sociala, in special la pensie, ajutoare de somaj, de boala, de invaliditate, de batranete sau pentru orice alta situatie de pierdere a capacitatii de munca, ca si dreptul la concediu platit;
- f) dreptul la ocrotirea sanatatii si la securitatea conditiilor de munca, inclusiv la salvagardarea functiilor de reproducere.

2. Pentru a preveni discriminarea fata de femei bazata pe casatorie sau maternitate si pentru a le garanta in mod efectiv dreptul la munca, statele parti se angajeaza sa ia masuri corespunzatoare, avand drept obiect:

- a) interzicerea, sau pedepsa sanctiunilor, a concedierii pentru cauza de graviditate sau concediu de maternitate si a discriminarii in ceea ce priveste concedierile bazate pe statutul matrimonial;
- b) instituirea acordarii concediului de maternitate platit sau care ar crea drepturi la prestari sociale similare, cu garantarea mentinerii locului de munca avut anterior, a drepturilor de vechime si a avantajelor sociale;
- c) incurajarea crearii de servicii sociale de sprijin, necesare pentru a permite parintilor sa-si combine obligatiile familiale cu responsabilitatile profesionale si cu participarea la viata publica, favorizand indeosebi crearea si dezvoltarea unei retele de gradinite de copii;
- d) asigurarea unei protectii speciale pentru femeile insarcinate, pentru care s-a dovedit ca munca le este nociva.

3. Legile care au drept scop sa ocroteasca femeile in domeniile vizate prin prezentul articol vor fi revizuite periodic, in functie de cunostintele stiintifice si tehnice, vor fi revizuite, abrogate sau extinse, in functie de necesitati.

2.7 Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități

Art.5 – Egalitatea și nediscriminarea - 1. Statele Părți recunosc faptul că toate persoanele sunt egale în fața legii și sub incidența legii și au dreptul fără niciun fel de discriminare la protecție egală și beneficiu egal al legii.

2. Statele Părți vor interzice toate tipurile de discriminare pe criterii de dizabilitate și vor garanta tuturor persoanelor cu dizabilități protecție juridică egală și efectivă împotriva discriminării de orice fel.

3. Pentru a promova egalitatea și a elimina discriminarea, Statele Părți vor lua toate măsurile adecvate pentru a se asigura adaptarea rezonabilă.

4. Măsurile specifice care sunt necesare pentru a accelera sau obține egalitatea de facto a persoanelor cu dizabilități nu vor fi considerate o discriminare potrivit prezentei Convenții.

Art.6 – Femei cu dizabilități - 1. Statele Părți recunosc faptul că femeile și fetele cu dizabilități sunt supuse discriminărilor multiple și în această privință vor lua măsuri pentru a se asigura că acestea beneficiază de toate drepturile și libertățile fundamentale ale omului.

2. Statele Părți vor lua toate măsurile corespunzătoare pentru a asigura pe deplin dezvoltarea, progresul și implicarea femeilor pentru ca acestea să-și exercite și să se bucure de drepturile și libertățile fundamentale ale omului prevăzute în prezenta Convenție.

Art.27 - Munca și încadrarea în muncă - 1. Statele Părți recunosc dreptul persoanelor cu dizabilități de a munci în condiții de egalitate cu ceilalți; aceasta include dreptul la oportunitatea de a-și câștiga existența prin exercitarea unei activități liber alese sau acceptate pe piața muncii, într-un mediu de lucru deschis, inclusiv și accesibil persoanelor cu dizabilități. Statele Părți vor proteja și promova dreptul la muncă, inclusiv pentru cei care dobândesc o dizabilitate pe durata angajării, prin luarea de măsuri adecvate, inclusiv de ordin legislativ, pentru ca, printre altele:

- (a) Să interzică discriminarea pe criterii de dizabilitate referitoare la toate aspectele și formele de încadrare în muncă, inclusiv la condițiile de recrutare, plasare, angajare și menținere în muncă, la progresul în carieră și la condiții de sănătate și securitate la locul de muncă;
- (b) Să protejeze drepturile persoanelor cu dizabilități, în condiții de egalitate cu ceilalți, din punct de vedere al condițiilor corecte și favorabile de muncă, inclusiv al oportunităților și remunerației egale pentru muncă egală, al condițiilor de sănătate și securitate la locul de muncă, al protecției împotriva hărțuirii și prin reglementarea conflictelor;
- (c) Să se asigure că persoanele cu dizabilități sunt capabile să-și exercite dreptul la muncă și drepturile sindicale în condiții de egalitate cu ceilalți;
- (d) Să permită persoanelor cu dizabilități accesul efectiv la programele generale de orientare tehnică și vocațională, la servicii de plasare și formare profesională continuă;
- (e) Să promoveze, pe piața muncii, oportunitățile de angajare și de progres în carieră pentru persoanele cu dizabilități și să ofere asistență în căutarea, obținerea și menținerea unui loc de muncă, inclusiv pentru revenirea la locul de muncă.
- (f) Să promoveze oportunitățile pentru activități independente, dezvoltarea spiritului antreprenorial, dezvoltarea de cooperative și începerea unei afaceri proprii;
- (g) Să angajeze persoane cu dizabilități în sectorul public;
- (h) Să promoveze angajarea persoanelor cu dizabilități în sectorul privat prin politici și măsuri adecvate, care să includă programe de acțiune pozitive, stimulente și alte măsuri;
- (i) Să se asigure oferirea unor adaptări adecvate persoanelor cu dizabilități, la locul de muncă;
- (j) Să încurajeze obținerea, de către persoanele cu dizabilități, a unei experiențe în muncă, pe piața liberă a forței de muncă;
- (k) Să promoveze reabilitarea vocațională și profesională, menținerea locului de muncă și programele de reintegrare profesională pentru persoanele cu dizabilități.

2. Statele Părți se vor asigura că persoanele cu dizabilități nu sunt ținute în sclavie sau servitute și sunt protejate, în condiții de egalitate cu ceilalți, împotriva muncii forțate sau obligatorii.

2.8 Carta Socială Europeană Revizuită

Articolul E - Respectarea drepturilor recunoscute în prezenta Cartă trebuie asigurată fără deosebire de rasă, sex, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, sănătate, apartenență la o minoritate națională, naștere sau orice altă situație.

2.9 Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene

Art. 8 (ex-articolul 3 alineatul (2) TCE) - În toate acțiunile sale, Uniunea urmărește să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea între bărbați și femei.

Art. 18 (ex-articolul 12 TCE) - În domeniul de aplicare a tratatelor și fără a aduce atingere dispozițiilor speciale pe care le prevede, se interzice orice discriminare exercitată pe motiv de cetățenie sau naționalitate.

Art. 45 (2) Libera circulație implică eliminarea oricărei discriminări pe motiv de cetățenie între lucrătorii statelor membre, în ceea ce privește încadrarea în muncă, remunerarea și celelalte condiții de muncă.

Art. 157 (ex-articolul 141 TCE) - (1) Fiecare stat membru asigură aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.

(2) În sensul prezentului articol, prin remunerație se înțelege salariul sau suma obișnuite de bază sau minime, precum și toate celelalte drepturi plătite, direct sau indirect, în numerar sau în natură, de către angajator lucrătorului pentru munca prestată de acesta.

Egalitatea de remunerare, fără discriminare pe motiv de sex, presupune ca:

- (a) remunerația acordată pentru aceeași muncă plătită la normă să fie stabilită pe baza aceleiași unități de măsură;
- (b) remunerația acordată pentru aceeași muncă plătită cu ora să fie aceeași pentru locuri de muncă echivalente.

2.10 Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene

Art. 15 - Libertatea de alegere a ocupației și dreptul la muncă:

(1) Orice persoană are dreptul la muncă și dreptul de a exercita o ocupație aleasă sau acceptată în mod liber.

(2) Orice cetățean al Uniunii are libertatea de a-și căuta un loc de muncă, de a lucra, de a se stabili sau de a presta servicii în orice stat membru.

(3) Resortisanții țărilor terțe care sunt autorizați să lucreze pe teritoriul statelor membre au dreptul la condiții de muncă echivalente acelorora de care beneficiază cetățenii Uniunii.

Art. 21 - Nediscriminarea

(1) Se interzice discriminarea de orice fel, bazată pe motive precum sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia sau convingerile, opiniile politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, averea, nașterea, un handicap, vârsta sau orientarea sexuală.

(2) În domeniul de aplicare a tratatelor și fără a aduce atingere dispozițiilor speciale ale acestora, se interzice orice discriminare pe motiv de cetățenie.

Art. 23 - Egalitatea între femei și bărbați

Egalitatea între femei și bărbați trebuie asigurată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea.

Principiul egalității nu exclude menținerea sau adoptarea de măsuri care să prevadă avantaje specifice în favoarea sexului sub-reprezentat

2.11 Directiva 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

Art. 3 - Domeniul de aplicare

1. În limitele prerogativelor conferite Comunității, prezenta directivă se aplică tuturor persoanelor, atât din sectorul public, cât și din cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește:

- (a) condițiile de acces la locurile de muncă, activitate independentă și profesie, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, indiferent care este ramura de activitate și avându-se în vedere toate nivelele ierarhiei profesionale, inclusiv promovarea;
- (b) accesul la toate tipurile și la toate nivelele de orientare profesională, formare profesională, formare profesională avansată și recalificare, inclusiv experiența practică de lucru;
- (c) angajarea și condițiile de muncă, inclusiv concedierile și remunerarea; calitatea de membru și implicarea într-o organizație a lucrătorilor sau patronatului sau în orice organizație ai cărei membri aparțin unei anumite profesii, inclusiv beneficiile oferite de asemenea organizații;

Art. 4 - Cerințe profesionale

(1) Fără a aduce atingere articolului 2 alineatele (1) și (2), statele membre pot să prevadă că un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică legată de unul dintre motivele prevăzute la articolul 1 nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, caracteristica în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă, astfel încât obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională.

(2) Statele membre pot menține în legislația lor națională în vigoare la data adoptării prezentei directive sau pot prevedea într-o legislație viitoare, care preia practicile naționale existente la data adoptării prezentei directive, dispoziții în temeiul cărora, în cazul activităților profesionale ale bisericilor și ale altor organizații publice sau private a căror etică este bazată pe religie sau convingeri, un tratament diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane nu constituie o discriminare atunci când, prin natura acestor activități sau prin contextul în care sunt exercitate, religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată în privința eticii organizației. Acest tratament diferențiat trebuie exercitat cu respectarea dispozițiilor și principiilor constituționale ale statelor membre, precum și a principiilor generale de drept comunitar, și nu poate justifica o discriminare bazată pe un alt motiv.

Cu condiția ca dispozițiile să fie respectate în restul situațiilor, prezenta directivă, fără a aduce atingere dreptului bisericilor și al altor organizații publice sau private a căror etică este bazată pe religie sau convingeri, acționând în conformitate cu dispozițiile constituționale și legislative naționale, poate impune personalului care lucrează pentru ele o atitudine de bună-credință și de loialitate față de etica organizației

Art. 5 - Acțiune pozitivă

În vederea punerii în practică a egalității depline, principiul egalității de tratament nu trebuie să împiedice un stat membru să mențină și să adopte măsuri specifice pentru prevenirea sau compensarea dezavantajelor legate de rasă sau origine etnică.

2.12 Directiva 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

Art. 3 - Domeniul de aplicare

(1) În limitele competențelor conferite Comunității, prezenta directivă se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește:

- (a) condițiile de acces la încadrare în muncă, la activități nesalariate sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare;
- (b) accesul la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare și de formare profesională, de perfecționare și de recalificare, inclusiv dobândirea unei experiențe practice;
- (c) condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare;
- (d) afilierea la și angajarea într-o organizație a lucrătorilor sau patronatului, sau orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv avantajele obținute de acest tip de organizație

Art. 5 - Amenajări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap

În scopul garantării respectării principiului egalității de tratament față de persoanele cu handicap, sunt prevăzute amenajări corespunzătoare. Aceasta înseamnă că angajatorul ia măsuri corespunzătoare, în funcție de nevoi, într-o situație concretă, pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces la un loc de muncă, să îl exercite sau să avanseze, sau să aibă acces la formare, cu condiția ca aceste măsuri să nu presupună o sarcină disproporționată pentru angajator. Această sarcină nu este disproporționată atunci când este compensată în mod suficient prin măsuri existente în cadrul politicii statului membru în cauză în favoarea persoanelor cu handicap.

Art. 6 - Justificarea unui tratament diferențiat pe motive de vârstă

(1) Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 2 alineatul (2), statele membre pot prevedea că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

Tratamentul diferențiat se poate referi în special la:

- (a) aplicarea unor condiții speciale de acces la un loc de muncă și la formarea profesională, de încadrare și de muncă, inclusiv a condițiilor de concediere și de remunerare, pentru tineri, lucrători în vârstă și pentru cei care au persoane în întreținere, pentru a favoriza integrarea lor profesională sau pentru a le asigura protecția;
- (b) stabilirea unor condiții minime de vârstă, de experiență profesională sau de vechime în muncă, pentru accesul la încadrare în muncă sau pentru anumite avantaje legate de încadrarea în muncă;
- (c) stabilirea unei vârste maxime pentru încadrare, bazată pe formarea necesară pentru postul respectiv sau pe necesitatea unei perioade de încadrare rezonabile înaintea pensionării.

(2) Fără a aduce atingere articolului 2 alineatul (2), statele membre pot să prevadă că nu constituie discriminare luarea în considerare a criteriului vârstei la stabilirea, pentru regimurile profesionale de securitate socială, a unei vârste pentru aderare sau admitere la prestațiile de pensie sau invaliditate, inclusiv la fixarea, pentru aceste regimuri, a unor vârste diferite pentru lucrători sau pentru categorii de lucrători și la utilizarea, în cadrul acestor regimuri, a criteriilor de vârstă în calculele actuariale, cu condiția ca acestea să nu se traducă prin discriminări pe motive de sex.

Articolul 7 - Acțiune pozitivă și măsuri specifice

(1) Pentru a se asigura deplina egalitate în viața profesională, principiul egalității de tratament nu împiedică nici un stat membru să mențină sau să adopte măsuri specifice destinate a preveni sau compensa dezavantajele legate de unul din motivele prevăzute la articolul 1.

(2) În ceea ce privește persoanele cu handicap, principiul egalității de tratament nu aduce atingere dreptului statelor membre de a menține sau de a adopta dispoziții privind protecția sănătății și a securității la locul de muncă și nici măsurilor privind crearea sau menținerea de dispoziții sau de facilități în vederea salvagardării sau încurajării integrării acestora în câmpul muncii

2.13 Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă)

Art. 6 - Domeniul de aplicare în funcție de persoane

Prezentul capitol se aplică populației active, inclusiv lucrătorilor care desfășoară activități independente, lucrătorilor a căror activitate este întreruptă de boală, maternitate, un accident sau șomaj involuntar, precum și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, lucrătorilor pensionați și lucrătorilor invalizi și persoanele aflate în întreținerea acestor lucrători, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale.

Art. 8 - Excluderi din domeniul de aplicare material

(1) Prezentul capitol nu se aplică:

- (a) contractelor individuale ale lucrătorilor care desfășoară activități independente;
- (b) sistemelor cu membru unic ale lucrătorilor care desfășoară activități independente;
- (c) în cazul lucrătorilor, contractelor de asigurări la care angajatorul nu este parte;
- (d) dispozițiilor facultative ale sistemelor profesionale de securitate socială care sunt oferite individual participanților pentru a le garanta:

(i) fie prestații complementare,

(ii) fie alegerea datei la care încep prestațiile normale ale lucrătorilor care desfășoară activități independente sau alegerea între mai multe prestații;

- (e) sistemelor profesionale de securitate socială, în măsura în care prestațiile pe care le furnizează sunt finanțate de contribuțiile voluntare ale lucrătorilor.

Art. 9 - Exemple de discriminare

(1) Se clasifică printre dispozițiile contrare principiului egalității de tratament cele care au la bază criteriul sexului, fie direct, fie indirect, pentru:

- (a) a defini persoanele acceptate să participe la un sistem profesional de securitate socială;
- (b) a stabili caracterul obligatoriu sau facultativ al participării la un sistem profesional de securitate socială;
- (c) a stabili reguli diferite în ceea ce privește vârsta de admitere în sistem sau în ceea ce privește durata minimă de încadrare în muncă sau de afiliere la un sistem pentru a obține prestații;
- (d) a prevedea reguli diferite, cu excepția situațiilor prevăzute la literele (h) și (j), pentru rambursarea contribuțiilor atunci când lucrătorul iese din sistem fără a fi îndeplinit condițiile care îi garantează un drept amânat la prestațiile pe termen lung;
- (e) a stabili condiții diferite de acordare a prestațiilor sau a le rezerva pentru lucrătorii de un anumit sex;
- (f) a impune vârste diferite de pensionare;
- (g) a întrerupe menținerea sau dobândirea drepturilor pe perioadele de concediu de maternitate sau de concediu din motive familiale, stipulate prin lege sau prin convenții și remunerate de angajator;
- (h) a stabili niveluri diferite pentru prestații, cu excepția cazurilor în care acest lucru este necesar pentru a se ține seama de elementele de calcul actuarial care sunt diferite pentru cele două sexe în cazul sistemelor cu contribuții definite; în cazul sistemelor cu prestații definite, finanțate prin capitalizare, anumite elemente pot fi inegale, în măsura în care inegalitatea sumelor se datorează consecințelor utilizării factorilor actuariali diferiți în funcție de sex, odată cu punerea în aplicare a finanțării sistemului;
- (i) a stabili niveluri diferite pentru contribuțiile lucrătorilor
- (j) a stabili niveluri diferite pentru contribuțiile angajatorilor, cu excepția:
 - (i) *cazului sistemelor cu contribuții definite, dacă scopul este acela de a egaliza sau apropia sumele de prestațiile de pensie întemeiate pe aceste contribuții,*
 - (ii) *în cazul sistemelor cu prestații definite, finanțate prin capitalizare în cazul în care contribuțiile patronale sunt destinate completării bazei financiare indispensabile pentru acoperirea costurilor acestor prestații definite;*
- (k) a prevedea norme diferite sau norme aplicabile numai lucrătorilor de un sex determinat, cu excepția cazurilor prevăzute la literele (h) și (j), în ceea ce privește garanția sau menținerea dreptului la prestații amânate atunci când lucrătorul iese din sistem.

Art. 14 - Interzicerea oricărei discriminări

- (1) Se interzice orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului în sectoarele public sau privat, inclusiv organismele publice, în ceea ce privește:
- (a) condițiile de acces la încadrare în muncă, la activitățile nesalariale sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare;
 - (b) accesul la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare profesională, de formare profesională, de perfecționare și de reconversie profesională, inclusiv dobândirea unei experiențe practice în muncă;

- (c) condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv condițiile de concediere, precum și remunerația, astfel cum este prevăzut la articolul 141 din tratat;
- (d) afilierea la și angajarea în cadrul unei organizații sindicale sau patronale sau în cadrul oricărei organizații ai cărei membri exercită o profesie dată, inclusiv avantajele oferite de acest tip de organizare.

2.14 Convenția OIM privind Nediscriminarea (angajare și ocupare) din 1958 (Convenția OIM nr. 111)

Art. 1 - 1. În înțelesul prezentei Convenții prin termenul discriminare se înțelege:

- a) orice diferențiere, excludere sau preferință întemeiată pe rasă, culoare, sex, religie, convingeri politice, ascendență, națională sau origine socială, care are ca efect să suprimă sau să știrbească egalitatea de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și de exercitare a profesiei;
- b) orice altă diferențiere, excludere sau preferință având ca efect suprimarea sau știrbirea egalității de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și exercitare a profesiei, care ar putea fi specificată de către statul membru interesat după consultarea organizațiilor reprezentative ale celor care angajează și a organizațiilor lucrătorilor, dacă acestea există, precum și a altor organisme competente.

2. Diferențierile, excluderile sau preferințele întemeiate pe calificările cerute pentru o anumită ocupație nu sunt considerate discriminări.

3 În înțelesul prezentei convenții, termenii ocuparea forței de muncă și exercitarea profesiei includ accesul la pregătirea profesională, accesul la ocuparea forței de muncă și la exercitarea diferitelor profesii, precum și condițiile de ocupare a forței de muncă.

Art. 2 - Orice stat membru care aplică prezenta convenție se angajează să formuleze și să practice o politică națională care să urmărească promovarea, prin metode adaptate condițiilor și uzanțelor naționale, a egalității de posibilități și de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și exercitare a profesiei, în scopul eliminării oricăror discriminări.

Art. 5 - 1. Măsurile speciale de protecție sau de asistență prevăzute de alte convenții sau recomandări adoptate de către Conferința Internațională a Muncii nu sunt considerate discriminări.

3. Legislația națională relevantă

Constituția Republicii Moldova din 29 iulie 1994

Legea privind asigurarea egalității nr. 121 din 25 mai 2012

Codul muncii nr. 154 din 28 martie 2003

Legea privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă nr. 102-xv din 13 martie 2003

Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați nr. 5-xvi din 9 februarie 2006

Legea cu privire la tineret nr. 279-xiv din 11 februarie 1999

Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități nr. 60 din 30 martie 2012

Codul contravențional nr. 218 din 24 octombrie 2008

Codul penal nr. 985 din 18 aprilie 2002

4. Extrase din legislația națională

4.1 Constituția Republicii Moldova, 29 iulie 1994

Titlul II

DREPTURILE, LIBERTĂȚILE ȘI ÎNDATORIRILE FUNDAMENTALE

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 16

Egalitatea

... (2) Toți cetățenii Republicii Moldova sînt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială.

CAPITOLUL II

DREPTURILE ȘI LIBERTĂȚILE FUNDAMENTALE

Articolul 43

Dreptul la muncă și la protecția muncii

(1) Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului.

(2) Salariații au dreptul la protecția muncii. Măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim pe economie, repaosul săptămînal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții grele, precum și alte situații specifice.

(3) Durata săptămîinii de muncă este de cel mult 40 de ore.

(4) Dreptul la negocieri în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sînt garantate.

Articolul 44

Interzicerea muncii forțate

(1) Munca forțată este interzisă.

(2) Nu constituie muncă forțată:

- a) serviciul cu caracter militar sau activitățile desfășurate în locul acestuia de cei care, potrivit legii, nu satisfac serviciul militar obligatoriu;
- b) munca unei persoane condamnate, prestată în condiții normale, în perioada de detenție sau de libertate condiționată;
- c) prestațiile impuse în situația creată de calamități ori de alt pericol, precum și cele care fac parte din obligațiile civile normale, stabilite de lege.

4.2 Legea privind asigurarea egalității nr. 121 din 25 mai 2012

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 a persoanei sau a unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile reale, stipulate de prezenta lege sau pe criteriile presupuse;

discriminare directă – tratarea unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile prohibitive în manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situație comparabilă;

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 stipulate de prezenta lege, în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a celui 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 stipulate de prezenta lege, este asociată cu una sau mai multe persoane aparținînd unei astfel de categorii de persoane;

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 stipulate de prezenta lege;

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 stipulate de prezenta lege;

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 de autoritățile publice în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizînd asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități;

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, în cazurile stabilite de lege, exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale în condiții de egalitate cu ceilalți.

Articolul 3. Subiecții domeniului discriminării

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

Articolul 7. Interzicerea discriminării în câmpul muncii

(1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor stabilite de prezenta lege, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau tratament la angajare sau concediere, 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.

(2) Se consideră discriminatorii următoarele acțiuni ale angajatorului:

- a) plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane;
- b) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei;
- c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională;
- d) remunerarea inegală pentru același tip și/sau volum de muncă;
- e) distribuirea diferențiată și neîntemeiată 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.

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 prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității;
- b) autoritățile publice;
- c) instanțele judecătorești.

Articolul 11. Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității

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

(2) Consiliul este constituit din 5 membri, care nu au 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.

(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.

(4) 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.

(9) Calitatea de membru al Consiliului încetează la expirarea mandatului, ca urmare a depunerii cererii de demisie 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.

(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. În caz de necesitate, Consiliul poate fi convocat la solicitarea a cel puțin 2 membri.

(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.

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

Articolul 12. Atribuțiile Consiliului

(1) Consiliul are următoarele atribuții:

- a) examinează corespunderea legislației în vigoare cu standardele privind nediscriminarea;
- b) inițiază propuneri de modificare a legislației în vigoare în domeniul prevenirii și combaterii discriminării;
- 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) remite autorităților publice propuneri de ordin general referitoare la prevenirea și combaterea discriminării și ameliorarea comportamentului față de persoanele ce cad sub incidența prezentei legi;
- g) contribuie la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare în contextul valorilor democratice;
- h) conlucrează cu organismele internaționale cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării;
- i) examinează plîngerile persoanelor care se consideră a fi victime ale discriminării;
- j) intervine pe lângă organele corespunzătoare cu demersuri de intentare a proceselor disciplinare în privința persoanelor cu funcții de răspundere care au comis în activitatea lor fapte discriminatorii;
- k) constată contravențiile cu elemente discriminatorii 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.

Articolul 19. Sarcina probațiunii

(1) Persoana care înaintează o acțiune în instanța de judecată trebuie să prezinte fapte 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.

4.3 Codul Muncii, nr. 154 din 28 martie 2003

TITLUL I DISPOZIȚII GENERALE Capitolul I DISPOZIȚII INTRODUCTIVE

Articolul 1. Noțiuni principale

În sensul prezentului cod, se definesc următoarele noțiuni:

...

ținăr specialist – absolvent al instituției de învățămînt superior, mediu de specialitate sau secundar profesional în primii trei ani după absolvirea acesteia;

hărțuire sexuală – orice formă de comportament fizic, verbal sau nonverbal, de natură sexuală, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare;

demnitate în muncă – climat psihoemoțional confortabil în raporturile de muncă ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului sau a altor salariați care poate aduce atingere integrității morale și psihice a salariatului.

Capitolul II PRINCIPII DE BAZĂ

Articolul 5. Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea

Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova, sînt următoarele:

- ... b) interzicerea muncii forțate (obligatorii) și a discriminării în domeniul raporturilor de muncă;
- ... e) egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților;
- ... g) asigurarea egalității salariaților, fără nici o discriminare, la avansare în serviciu, luîndu-se în considerare productivitatea muncii, calificarea și vechimea

în muncă în specialitate, precum și la formare profesională, reciclare și perfecționare; ...

Articolul 7. Interzicerea muncii forțate (obligatorii)

(1) Munca forțată (obligatorie) este interzisă. ...

(3) Se interzice folosirea sub orice formă a muncii forțate (obligatorii), și anume:

... e) ca mijloc de discriminare pe criterii de apartenență socială, națională, religioasă sau rasială. ...

Articolul 8. Interzicerea discriminării în sfera muncii

(1) În cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vîrstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, handicap, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă.

(2) Nu constituie discriminare stabilirea unor diferențieri, excepții, preferințe sau drepturi ale salariaților, care sînt determinate de cerințele specifice unei munci, stabilite de legislația în vigoare, sau de grija deosebită a statului față de persoanele care necesită o protecție socială și juridică sporită.

Articolul 9. Drepturile și obligațiile de bază ale salariatului

... (2) Salariatul este obligat:

... d¹) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul;

d²) să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați; ...

Articolul 10. Drepturile și obligațiile angajatorului

(2) Angajatorul este obligat:

... f¹) să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare și formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare;

f²) să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere;

f³) să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum și măsuri de prevenire a persecutării pentru depunere în organul competent a plîngerilor privind discriminarea;

f⁴) să asigure condiții egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale;

f⁵) să introducă în regulamentul intern al unității dispoziții privind interzicerea discriminărilor după oricare criteriu și a hărțuirii sexuale;

f⁶) să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților;

g) să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală;

TITLUL II PARTENERIATUL SOCIAL ÎN SFERA MUNCII

Capitolul I DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 17. Principiile de bază ale parteneriatului social

Principiile de bază ale parteneriatului social sînt:

- ... b) egalitatea părților; ...

Capitolul II ÎNCHEIEREA ȘI EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Articolul 47. Garanții la angajare

(1) Refuzul neîntemeiat de angajare este interzis.

(2) Se interzice orice limitare, directă sau indirectă, în drepturi ori stabilirea unor avantaje, directe sau indirecte, la încheierea contractului individual de muncă în dependență de sex, rasă, etnie, religie, domiciliu, opțiune politică sau origine socială.

(3) Refuzul angajatorului de a angaja se întocmește în formă scrisă, cu indicarea datelor prevăzute la art.49 alin.(1) lit.b), și poate fi contestat în instanța de judecată.

Articolul 62. Interzicerea aplicării perioadei de probă

Se interzice aplicarea perioadei de probă în cazul încheierii contractului individual de muncă cu:

- a) tinerii specialiști;
- b) persoanele în vîrstă de pînă la 18 ani;
- ... e) femeile gravide;
- f) invalizii; ...

Capitolul V ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Articolul 85. Demisia

(2) În caz de demisie a salariatului în legătură cu pensionarea, cu stabilirea gradului de invaliditate, cu concediul pentru îngrijirea copilului, cu înmatricularea într-o instituție de învățămînt, ... cu îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 14 ani sau a copilului invalid, ... angajatorul este obligat să accepte demisia în termenul redus indicat în cererea depusă și înregistrată, la care se anexează documentul respectiv ce confirmă acest drept.

TITLUL IV TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Capitolul I TIMPUL DE MUNCĂ

Articolul 96. Durata redusă a timpului de muncă

(1) Pentru anumite categorii de salariați, în funcție de vîrstă, de starea sănătății, de

condițiile de muncă și de alte circumstanțe, în conformitate cu legislația în vigoare și contractul individual de muncă, se stabilește durata redusă a timpului de muncă.

(2) Durata săptămînală redusă a timpului de muncă constituie:

- a) 24 de ore pentru salariații în vîrstă de la 15 la 16 ani ;
- b) 35 de ore pentru salariații în vîrstă de la 16 la 18 ani;
- c) 35 de ore pentru salariații care activează în condiții de muncă vătămătoare, conform nomenclatorului aprobat de Guvern.

(3) Pentru anumite categorii de salariați a căror muncă implică un efort intelectual și psiho-emoțional sporit, durata timpului de muncă se stabilește de Guvern și nu poate depăși 35 de ore pe săptămîină.

(4) Pentru invalizii de gradul I și II (dacă aceștia nu beneficiază de înlesniri mai mari) se stabilește o durată redusă a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămîină, fără diminuarea drepturilor salariale și a altor drepturi prevăzute de legislația în vigoare.

Articolul 97. Timpul de muncă parțial

(1) Prin acordul dintre salariat și angajator se poate stabili, atît la momentul angajării la lucru, cît și mai tîrziu, ziua de muncă parțială sau săptămîina de muncă parțială. La rugămintea femeii gravide, a salariatului care are copii în vîrstă de pînă la 14 ani sau copii invalizi (inclusiv aflați sub tutela/curatela sa) ori a salariatului care îngrijește de un membru al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical, angajatorul este obligat să le stabilească ziua sau săptămîina de muncă parțială. ...

Articolul 103. Munca de noapte

... (5) Nu se admite atragerea la munca de noapte a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani, a femeilor gravide, a femeilor aflate în concediul postnatal, precum și a persoanelor cărora munca de noapte le este contraindicată conform certificatului medical.

(6) Invalizii de gradul I și II, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vîrstă de pînă la 6 ani sau copii invalizi, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.126 și 127 alin.(2) cu activitatea de muncă și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav în baza certificatului medical pot presta muncă de noapte numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca de noapte.

Articolul 105. Limitarea muncii suplimentare

(1) Nu se admite atragerea la muncă suplimentară a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani, a femeilor gravide, a femeilor aflate în concediul postnatal, precum și a persoanelor cărora munca suplimentară le este contraindicată conform certificatului medical.

(2) Invalizii de gradul I și II, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vîrstă de pînă la 6 ani sau copii invalizi, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute de art.126 și 127 alin.(2) cu activitatea de muncă și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta muncă suplimentară numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca suplimentară. ...

Capitolul II TIMPUL DE ODIHNĂ

Articolul 108. Pauzele pentru alimentarea copilului

(1) Unuia dintre părinții (tutorei, curatorului) care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani i se acordă, pe lîngă pauza de masă, pauze suplimentare pentru alimentarea copilului.

(2) Pauzele suplimentare vor avea o frecvență de cel puțin o dată la fiecare 3 ore, fiecare pauză avînd o durată de minimum 30 de minute. Pentru unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au 2 sau mai mulți copii în vîrstă de pînă la 3 ani, durata pauzei nu poate fi mai mică de o oră.

(3) Pauzele pentru alimentarea copilului se includ în timpul de muncă și se plătesc reieșindu-se din salariul mediu.

(4) Unuia dintre părinți (tutorei, curatorului) care educă un copil invalid i se va acorda suplimentar, în baza unei cereri scrise, o zi liberă pe lună, cu menținerea salariului mediu din contul angajatorului.

Articolul 110. Munca în zilele de repaus

... (3) Nu se admite atragerea la muncă în zilele de repaus a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani, a femeilor gravide, a femeilor aflate în concediul postnatal.

(4) Invalizii de gradul I și II, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vîrstă de pînă la 6 ani sau copii invalizi, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.126 și 127 alin.(2) cu activitatea de muncă și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta munca în zilele de repaus numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca în zilele de repaus.

Articolul 111. Zilele de sărbătoare nelucrătoare

... (3) Nu se admite atragerea la muncă în zilele de sărbătoare nelucrătoare a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani, a femeilor gravide, a femeilor aflate în concediul postnatal.

(4) Invalizii de gradul I și II, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vîrstă de pînă la 6 ani sau copii invalizi, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.126 și 127 alin.(2) cu activitatea de muncă și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare.

Capitolul III CONCEDIILE ANUALE

Articolul 116. Programarea concediilor de odihnă anuale

... (3) Salariaților ale căror soții se află în concediu de maternitate li se acordă, în baza unei cereri scrise, concediul de odihnă anual concomitent cu concediul soților.

(4) Salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani, părinților care au 2 și mai mulți copii în vîrstă de pînă la 16 ani sau un copil invalid și părinților singuri care au un copil în vîrstă de pînă la 16 ani concediile de odihnă anuale li se acordă în perioada de vară sau, în baza unei cereri scrise, în orice altă perioadă a anului.

Articolul 120. Concediul neplătit

... (2) Unuia dintre părinții care au 2 și mai mulți copii în vîrstă de pînă la 14 ani (sau un copil invalid), părinților singuri necăsătoriți care au un copil de aceeași vîrstă li se acordă anual, în baza unei cereri scrise, un concediu neplătit cu o durată de cel puțin 14 zile calendaristice. Acest concediu poate fi alipit la concediul de odihnă anual sau poate fi folosit aparte (în întregime sau divizat) în perioadele stabilite de comun acord cu angajatorul.

Articolul 121. Concediile de odihnă anuale suplimentare

(1) ... nevăzătorii și tinerii în vîrstă de pînă la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de cel puțin 4 zile calendaristice.

... (4) Unuia dintre părinții care au 2 și mai mulți copii în vîrstă de pînă la 14 ani (sau un copil invalid) li se acordă un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de 4 zile calendaristice.

Capitolul IV CONCEDII SOCIALE

Articolul 124. Concediul de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului

(1) Femeilor salariate și ucenicilor, precum și soțiilor aflate la întreținerea salariaților, li se acordă un concediu de maternitate ce include concediul prenatal cu o durată de 70 de zile calendaristice (în cazul sarcinilor cu 3 și mai mulți feți – 112 zile calendaristice) și concediul postnatal cu o durată de 56 de zile calendaristice (în cazul nașterilor complicate sau nașterii a doi sau mai mulți copii – 70 de zile calendaristice), plătindu-li-se pentru această perioadă indemnizații în modul prevăzut la art.123 alin.(2).

(2) În baza unei cereri scrise, persoanelor indicate la alin.(1), după expirarea concediului de maternitate, li se acordă un concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrstă de 3 ani, cu achitarea indemnizației din bugetul asigurărilor sociale de stat.

(3) Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit integral sau pe părți în orice timp, pînă cînd copilul va împlini vîrsta de 3 ani. Acest concediu se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, și în stagiul de cotizare.

(4) Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit opțional, în baza unei cereri scrise, și de tatăl copilului, bunică, bunel sau altă rudă care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, precum și de tutore.

(5) Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copiilor născuți dintr-o sarcină gemelară, de tripleți sau multipleți se acordă, la cerere scrisă, ambilor părinți sau altor persoane asigurate prevăzute la alin.(4).

Articolul 125. Alipirea concediului de odihnă anual la concediul de maternitate și la concediul pentru îngrijirea copilului

(1) Femeii, în baza unei cereri scrise, i se poate acorda concediul de odihnă anual înainte de concediul de maternitate, prevăzut la art.124 alin.(1), sau imediat după el, sau după terminarea concediului pentru îngrijirea copilului.

(2) Persoanelor menționate la art.124 alin.(4) și la art.127 concediul de odihnă anual li se acordă, în baza unei cereri scrise, după terminarea concediului pentru îngrijirea copilului.

(3) Salariații care au adoptat copii nou-născuți sau i-au luat sub tutelă pot folosi, în baza unei cereri scrise, concediul de odihnă anual după terminarea oricăruia din concediile acordate conform art.127.

(4) Concediile de odihnă anuale, conform alin.(1)-(3), li se acordă salariaților indiferent de vechimea în muncă în unitatea respectivă.

Articolul 126. Concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani

(1) În afară de concediul de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, femeii, precum și persoanelor menționate la art.124 alin.(4), li se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani, cu menținerea locului de muncă (a funcției).

(2) În baza unei cereri scrise, în timpul aflării în concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului, femeia sau persoanele menționate la art.124 alin.(4) pot să lucreze în condițiile timpului de muncă parțial sau la domiciliu.

(3) Perioada concediului suplimentar neplătit se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, dacă contractul individual de muncă nu a fost suspendat conform art.78 alin.(1) lit.a).

(4) Perioada concediului suplimentar neplătit nu se include în vechimea în muncă ce dă dreptul la următorul concediu de odihnă anual plătit, precum și în stagiul de cotizare potrivit legii.

Articolul 127. Concediile pentru salariații care au adoptat copii nou-născuți sau i-au luat sub tutelă

(1) Salariatului care a adoptat un copil nou-născut nemijlocit din maternitate sau l-a luat sub tutelă i se acordă un concediu plătit pe o perioadă ce începe din ziua adopției (luării sub tutelă) și pînă la expirarea a 56 de zile calendaristice din ziua nașterii copilului (în caz de adopție a doi sau mai mulți copii concomitent – 70 de zile calendaristice) și, în baza unei cereri scrise, un concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani. Indemnizațiile pentru concediile menționate se plătesc din bugetul asigurărilor sociale de stat.

(2) Salariatului care a adoptat un copil nou-născut nemijlocit din maternitate sau l-a luat sub tutelă i se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani, conform art.126.

TITLUL V SALARIZAREA ȘI NORMAREA MUNCII

Capitolul I DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 128. Salariul

(1) Salariul reprezintă orice recompensă sau câștig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată.

(2) La stabilirea și achitarea salariului nu se admite nici o discriminare pe criterii de sex, vîrstă, handicap, origine socială, situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau naționalitate, opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală.

(3) Salariul este confidențial și garantat.

TITLUL VII REGULAMENTUL INTERN AL UNITĂȚII. DISCIPLINA MUNCII

Capitolul I REGULAMENTUL INTERN

Articolul 199. Conținutul regulamentului intern al unității

(1) Regulamentul intern al unității trebuie să conțină următoarele prevederi:

- ... b) respectarea principiului nediscriminării, eliminarea hărțuirii sexuale și a oricărei forme de lezare a demnității în muncă; ...

TITLUL X PARTICULARITĂȚILE DE REGLEMENTARE A MUNCII UNOR CATEGORII DE SALARIAȚI

Capitolul II MUNCA FEMEILOR, A PERSOANELOR CU OBLIGAȚII FAMILIALE ȘI A ALTOR PERSOANE

Articolul 247. Garanții la angajare pentru femeile gravide și persoanele cu copii în vîrstă de pînă la 6 ani

(1) Refuzul de angajare sau reducerea cuantumului salariului pentru motive de graviditate sau de existență a copiilor în vîrstă de pînă la 6 ani este interzis. Refuzul de angajare a unei femei gravide sau a unei persoane cu copil în vîrstă de pînă la 6 ani din alte cauze trebuie să fie motivat, angajatorul informînd în scris persoana în cauză în decurs de 5 zile calendaristice de la data înregistrării în unitate a cererii de angajare. Refuzul de angajare poate fi atacat în instanța de judecată.

Articolul 248. Lucrările la care este interzisă utilizarea muncii femeilor

(1) Este interzisă utilizarea muncii femeilor la lucrări cu condiții de muncă grele și vătămătoare, precum și la lucrări subterane, cu excepția lucrărilor subterane de deservire sanitară și socială și a celor care nu implică munca fizică.

(2) Este interzisă ridicarea sau transportarea manuală de către femei a greutăților care depășesc normele maxime stabilite pentru ele.

(3) Nomenclatorul lucrărilor cu condiții de muncă grele și vătămătoare la care este interzisă folosirea muncii femeilor, precum și normele de solicitare maximă admise pentru femei la ridicarea și transportarea manuală a greutăților, se aprobă de Guvern după consultarea patronatelor și sindicatelor.

Articolul 249. Limitarea trimiterii în deplasare

(1) Nu se admite trimiterea în deplasare în interes de serviciu a persoanelor cărora deplasarea le este contraindicată conform certificatului medical.

(2) Invalizii de gradul I și II, femeile gravide, femeile aflate în concediul postnatal, părinții singuri care au copii în vîrstă de pînă la 14 ani, salariații care au copii în vîrstă de pînă la 6 ani sau copii invalizi, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului, prevăzute la art.126 și 127 alin.(2), cu munca, precum și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot fi trimiși în deplasare numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza plecarea în deplasare.

Articolul 250. Transferul la o muncă mai ușoară al femeilor gravide și al femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani

(1) Femeilor gravide și femeilor care alăptează li se acordă, prin transfer sau permutare, în conformitate cu certificatul medical, o muncă mai ușoară, care exclude influența factorilor de producție nefavorabili, menținîndu-li-se salariul mediu de la locul de muncă precedent.

(2) Pînă la soluționarea problemei ce ține de acordarea unei munci mai ușoare care ar exclude influența factorilor de producție nefavorabili, femeile gravide vor fi scutite de îndeplinirea obligațiilor de muncă, menținîndu-li-se salariul mediu pentru toate zilele pe care nu le-au lucrat din această cauză.

(3) Femeile care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani, în cazul cînd nu au posibilitate să-și îndeplinească obligațiile de muncă la locul lor de muncă, sînt transferate, în modul prevăzut de prezentul cod, la un alt loc de muncă, menținîndu-li-se salariul mediu de la locul de muncă precedent pînă cînd copilul împlinește vîrsta de 3 ani.

Articolul 251. Interzicerea concedierii femeilor gravide și a salariaților care îngrijesc copii în vîrstă de pînă la 6 ani

Se interzice concedierea femeilor gravide, a femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 6 ani și a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.124, 126 și 127, cu excepția cazurilor prevăzute la art.86 alin.(1) lit.b), g)–k).

Articolul 252. Garanții pentru persoanele care îngrijesc copii lipsiți de grijă maternă

Garanțiile și drepturile acordate femeilor cu copii în vîrstă de pînă la 6 ani și altor persoane care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului, prevăzute la art.124, 126 și 127 (limitarea muncii de noapte, a muncii suplimentare, atragerii la lucru în zilele de repaus și

a trimiterii în deplasare în interes de serviciu, acordarea concediilor suplimentare, stabilirea regimului de muncă privilegiat, alte garanții și înlesniri stabilite de legislația muncii), se extind, în afara rudelor menționate la art.124 alin.(4), și asupra altor persoane care îngrijesc realmente copii lipsiți de grija maternă (în caz de deces, de decădere din drepturile părintești sau de aflare îndelungată a mamei într-o instituție de tratament, în alte cazuri), precum și asupra tutorilor (curatorilor) minorilor.

Capitolul III

MUNCA PERSOANELOR ÎN VÎRSTĂ DE PÎNĂ LA 18 ANI

Articolul 253. Examenele medicale ale salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani

(1) Salariații în vîrstă de pînă la 18 ani sînt angajați numai după ce au fost supuși unui examen medical preventiv. Ulterior, pînă la atingerea vîrstei de 18 ani, aceștia vor fi supuși examenului medical obligatoriu în fiecare an.

(2) Cheltuielile pentru examenele medicale vor fi suportate de angajator.

Articolul 254. Norma de muncă a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani

(1) Pentru salariații în vîrstă de pînă la 18 ani norma de muncă se stabilește, pornindu-se de la normele generale de muncă, proporțional cu timpul de muncă redus stabilit pentru salariații respectivi.

(2) Salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani angajați după absolvirea gimnaziilor, liceelor, a școlilor medii de cultură generală, a școlilor profesionale polivalente și a școlilor de meserii, angajatorul le stabilește norme de muncă reduse, în conformitate cu legislația în vigoare, cu convențiile colective și cu contractul colectiv de muncă.

Articolul 255. Lucrările la care este interzisă utilizarea muncii persoanelor în vîrstă de pînă la 18 ani

(1) Este interzisă utilizarea muncii persoanelor în vîrstă de pînă la 18 ani la lucrările cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase, la lucrări subterane, precum și la lucrări care pot să aducă prejudicii sănătății sau integrității morale a minorilor (jocurile de noroc, lucrul în localurile de noapte, producerea, transportarea și comercializarea băuturilor alcoolice, a articolelor din tutun, a preparatelor narcotice și toxice). Nu se admite ridicarea și transportarea manuală de către minori a greutăților care depășesc normele maxime stabilite pentru ei.

(2) Nomenclatorul lucrărilor cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase la care este interzisă aplicarea muncii persoanelor în vîrstă de pînă la 18 ani, precum și normele de solicitare maximă admise pentru persoanele în vîrstă de pînă la 18 ani la ridicarea și transportarea manuală a greutăților, se aprobă de Guvern după consultarea patronatelor și sindicatelor.

Articolul 256. Interzicerea trimiterii în deplasare a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani

Se interzice trimiterea în deplasare a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani, cu excepția salariaților din instituțiile audiovizualului, din teatre, circuri, organizații cinematografice, teatrale și concertistice, precum și din cele ale sportivilor profesioniști.

Articolul 257. Garanții suplimentare la concedierea salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani
Concedierea salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani, cu excepția cazului de lichidare a unității, se permite numai cu acordul scris al agenției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, respectîndu-se condițiile generale de concediere prevăzute de prezentul cod.

Capitolul XI **MUNCA SALARIAȚILOR DIN ÎNVĂȚĂMÎNT ȘI DIN** **ORGANIZAȚIILE DIN SFERA ȘTIINȚEI ȘI INOVĂRII**

Articolul 301. Temeiuri suplimentare de încetare a contractului individual de muncă încheiat cu cadrele didactice și cu cadrele din organizațiile din sfera științei și inovării

(1) Pe lîngă temeiurile generale prevăzute de prezentul cod, contractul individual de muncă încheiat cu cadrele didactice poate înceta pe următoarele temeiuri suplimentare:

... c) stabilirea pensiei pentru limită de vîrstă.

4.4 Legea privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă nr. 102-XV din 13 martie 2003

Articolul 4. Măsurile de protecție socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă

(1) Protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă se realizează prin măsuri active și măsuri pasive.

(2) Măsurile active includ măsurile de stimulare a ocupării forței de muncă, orientarea profesională a populației adulte și formarea profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Aceste măsuri sînt adresate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, precum și angajatorilor.

(3) Măsurile pasive includ plata unor indemnizații bănești pe perioade limitate, diferențiate, în condițiile legii.

Articolul 5. Categoriile de beneficiari

În sensul prezentei legi, beneficiar este persoana, aflată în căutarea unui loc de muncă:

... 5) care a revenit pe piața forței de muncă:

a) după expirarea perioadei de îngrijire a copilului;

b) după o perioadă de îngrijire a unui membru de familie invalid de gradul I, a unui copil invalid (în vîrstă de pînă la 16 ani) sau a unei persoane de vîrstă înaintată (75 de ani și mai mult); ...

Articolul 8. Principiile de aplicare a prevederilor prezentei legi

În aplicarea prevederilor prezentei legi este exclusă orice discriminare pe criterii de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială.

Articolul 13. Participarea angajatorilor la realizarea politicilor privind ocuparea forței de muncă

... (2) Ofertele și anunțurile privind locurile de muncă nu includ elemente discriminatorii bazate pe criterii de naționalitate, origine etnică, sex, vîrstă, apartenență politică sau origine socială.

Articolul 21¹. Stagii de practică pentru studenți și absolvenți

(1) Autoritățile publice, instituțiile publice și întreprinderile de stat vor oferi anual locuri pentru stagii de practică în număr de cel puțin 10% din efectivul de personal. În cazul în care pentru un loc de stagiu de practică pretind mai mulți candidați, se va organiza concurs de selectare. Procedura de organizare și desfășurare a concursului se stabilește de către Ministerul Educației.

(2) La angajarea în câmpul muncii a unui candidat sau la atestarea și promovarea unui angajat, stagii de practică va fi considerat de angajator ca experiență de muncă.

4.5 Legea cu privire la tineret nr. 279-XIV din 11 februarie 1999**Articolul 7.** Plasarea în câmpul muncii

(1) Dreptul la muncă al tânărului este asigurat de Constituție, de studiile pe care le are, de abilitățile lui practice formate în instituție de învățământ, la cursuri de recalificare sau în proces de producție.

(2) Oficiile forței de muncă oferă gratuit tinerilor informații și consultații privind alegerea domeniului de activitate, a locului de muncă, fac, după caz, înscrieri la cursuri de recalificare.

(3) Numărul locurilor de muncă pentru tineri este stabilit de autoritățile publice, în conformitate cu legislația în vigoare. Aceste locuri se suplinesc după programe speciale de plasare a tinerilor în câmpul muncii.

(4) Statul, prin promovarea unei politici social-economice și fiscale, va facilita, mai ales în primii doi ani de după absolvire, plasarea în câmpul muncii a absolvenților instituțiilor de învățământ superior și celui superior de scurtă durată.

4.6 Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați nr. 5-XVI din 9 februarie 2006**Articolul 2.** Noțiuni principale

În sensul prezentei legi, următoarele noțiuni principale semnifică:

abordare complexă a egalității între femei și bărbați – integrare a principiului egalității între femei și bărbați în politicile și în programele din toate domeniile și la toate nivelurile de adoptare și aplicare a deciziilor;

acțiuni afirmative – acțiuni speciale temporare de accelerare a obținerii unei egalități reale între femei și bărbați, cu intenția de eliminare și prevenire a discriminării ori a dezavantajelor ce rezultă din atitudinile, comportamentele și structurile existente;

discriminare după criteriul de sex – orice deosebire, excepție, limitare ori preferință având drept scop ori consecință limitarea sau intimidarea recunoașterii, exercitării și implementării pe bază de egalitate între femei și bărbați a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului;

discriminare directă după criteriul de sex – orice acțiune care, în situații similare, discriminează o persoană în comparație cu o altă persoană de alt sex, inclusiv din cauza sarcinii, maternității sau paternității;

discriminare indirectă după criteriul de sex – orice acțiune, regulă, criteriu sau practică identică pentru femei și bărbați, dar cu efect ori rezultat inegal pentru unul dintre sexe, cu excepția acțiunilor afirmative;

egalitate de șanse – lipsă de bariere în participarea pe bază de egalitate a femeilor și bărbaților la activități din sfera politică, economică, socială, culturală, din alte sfere ale vieții;

egalitate între femei și bărbați – egalitate în drepturi, șanse egale în exercitarea drepturilor, participare egală în toate sferile vieții, tratare egală a femeilor și bărbaților;

gender – aspectul social al relațiilor dintre femei și bărbați, care se manifestă în toate sferile vieții;

hărțuire sexuală – orice formă de comportament fizic, verbal sau nonverbal, de natură sexuală, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare;

sex – totalitate a caracteristicilor anatomofiziologice care diferențiază ființele umane în femei și bărbați;

unitate gender – specialist abilitat cu funcții de promovare a egalității între femei și bărbați în instituția în care activează.

Articolul 5. Interzicerea discriminării după criteriul de sex

(1) În Republica Moldova, femeile și bărbații beneficiază de drepturi și libertăți egale, fiindu-le garantate și șanse egale pentru exercitarea lor.

(2) Promovarea unei politici sau efectuarea de acțiuni care nu asigură egalitatea de șanse între femei și bărbați se consideră discriminare și trebuie să fie înlăturată de autoritățile publice competente, conform legislației.

(3) Discriminarea poate fi directă sau indirectă.

(4) Acțiunile care limitează sau exclud sub orice aspect tratarea egală a femeilor și bărbaților se consideră discriminatorii și sînt interzise.

(5) Actul juridic care conține prevederi discriminatorii după criteriul de sex se declară nul de către organele competente.

(6) Nu se consideră discriminatorii:

- a) măsurile de asigurare a unor condiții speciale femeii în perioada sarcinii, lăuziei și alăptării;
- b) cerințele de calificare pentru activități în care particularitățile de sex constituie un factor determinant datorită specificului condițiilor și modului de desfășurare a activităților respective;
- c) anunțurile speciale de angajare a persoanelor de un anumit sex la locurile de muncă în care, datorită naturii sau condițiilor particulare de prestare a muncii prevăzute de lege, particularitățile de sex sînt determinante;
- d) acțiunile afirmative.

Articolul 9. Accesul egal la angajare

(1) Statul garantează drepturi și șanse egale, tratarea egală a femeilor și bărbaților la plasare în câmpul muncii.

(2) Angajatorul va efectua angajarea prin metode care să asigure accesul egal al femeilor și al bărbaților la muncă, inclusiv prin acțiuni afirmative.

Articolul 10. Cooperarea angajatorului cu angajații și cu reprezentanții sindicatelor

(1) Angajatorul cooperează cu angajații și cu reprezentanții sindicatelor pentru instituirea unei ordini interioare care să prevină și să excludă cazurile de discriminare după criteriul de sex în procesul de muncă.

(2) Procedurile necesare asigurării egalității între femei și bărbați la locul de muncă urmează a fi inserate în calitate de obligații ale angajatorului și angajatului în contractele individuale de muncă, în contractele colective de muncă și în convențiile colective.

(3) Pentru asigurarea egalității între femei și bărbați, angajatorul este obligat:

- a) să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la perfecționare profesională, la promovare în serviciu, fără discriminare după criteriul de sex;
- b) să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere;
- c) să asigure remunerare egală pentru munci de valoare egală;
- d) să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale a femeilor și bărbaților la locul de muncă, precum și a persecutării pentru depunere în organul competent a plîngerilor împotriva discriminării;
- e) să asigure condiții egale pentru femei și bărbați de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale;
- f) să introducă în regulamentul de organizare și funcționare a unității dispoziții pentru interzicerea discriminărilor după criteriul de sex.

Articolul 11. Acțiunile discriminatorii ale angajatorului

(1) Se consideră discriminatorii următoarele acțiuni ale angajatorului:

- a) plasarea anunțurilor de angajare cu cerințe și criterii ce presupun priorități pentru unul dintre sexe, cu excepția cazurilor specificate la art.5 alin.(6) lit.c);
- b) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanelor de un anumit sex;
- c) stabilirea pentru angajați, în funcție de sex, a unui program de lucru mai favorabil, cu excepția cazurilor stipulate de legislație;
- d) refuzul neîntemeiat de a admite, în cadrul programului de perfecționare profesională, o persoană pe motiv de sex, modificarea ori rezilierea contractului de muncă sau angajarea pe același motiv;
- e) aplicarea după criteriul de sex a unor condiții diferite de remunerare pentru munci de valoare egală;
- f) distribuirea diferențiată, după criteriul de sex, a sarcinilor de muncă avînd ca urmare atribuirea unui statut mai puțin favorabil;
- g) crearea de impedimente ori condiții adverse persoanei care a depus în organul competent plîngere împotriva discriminării după criteriul de sex;
- h) solicitarea neîntemeiată a informației despre starea civilă a candidaților.

(2) Se consideră refuz neîntemeiat de angajare, de perfecționare, de promovare în serviciu a persoanelor de un anumit sex, în pofida corespunderii lor cerințelor, sub pretextul:

- a) necesității prezentării unor documente suplimentare care nu sînt specificate în avizul ofertei;

- b) necoresponderii unor criterii elaborate la moment;
- c) existenței unor obligații familiale;
- d) necoresponderii unor alte condiții ce nu au nimic comun cu profesionalismul necesar îndeplinirii muncii solicitate, cu excepția cazurilor specificate la art.5 alin.(6) lit.c);
- e) unor alte condiții având consecințe similare.

(3) Obligația de a demonstra lipsa intenției de discriminare directă sau indirectă față de persoana care se consideră discriminată revine angajatorului.

(4) Persoana care se consideră discriminată prin faptul că angajatorul a angajat, a promovat sau a acordat unei alte persoane facilități după criteriul de sex ori a comis alte acțiuni discriminatorii este în drept a solicita prezentarea în scris a motivației deciziei.

(5) Angajatorul este obligat să dea răspuns persoanei care se consideră discriminată în decursul a 30 de zile de la data depunerii cererii. În caz contrar, persoana este în drept să inițieze o acțiune conform legislației.

4.7 Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități nr. 60 din 30 martie 2012

Capitolul V

INTEGRAREA ÎN CÂMPUL MUNCII A PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI

Articolul 33. Dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități

(1) Dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități este garantat.

(2) Persoanele cu dizabilități se bucură de toate drepturile stabilite în Codul muncii și în celelalte acte normative din domeniu. Nimeni nu poate limita dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități decât în baza prevederilor legislației în vigoare.

(3) Se interzice discriminarea pe criterii de dizabilitate referitor la toate aspectele și formele de încadrare în muncă, inclusiv la condițiile de recrutare, plasare, angajare și desfășurare a activității de muncă, la avansarea în carieră, la condițiile de sănătate și securitate la locul de muncă.

(4) În vederea realizării dreptului la muncă, persoanelor cu dizabilități li se oferă posibilitatea de a activa în cadrul oricărei întreprinderi, instituții, organizații, inclusiv în cadrul întreprinderilor specializate, secțiilor și sectoarelor specializate, dacă sînt întrunite condițiile stabilite de lege.

(5) Nu se admite concedierea persoanei care urmează cursuri de reabilitare medicală, profesională ori socială în instituțiile corespunzătoare, indiferent de perioada de aflare în aceste instituții.

(6) Persoanele cu dizabilități au acces liber la informațiile privind ofertele de pe piața muncii și au șanse egale în ocuparea locurilor de muncă.

(7) Pentru a asigura integrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, angajatorii întreprind următoarele măsuri specifice:

- a) adaptarea rezonabilă la locul de muncă;
- b) proiectarea și adaptarea locurilor de muncă astfel încît acestea să devină accesibile persoanelor cu dizabilități;
- c) furnizarea de noi tehnologii și dispozitive de asistență, de instrumente și echipamente care să permită persoanelor cu dizabilități obținerea și menținerea locului de muncă;

d) furnizarea de instruire și a sprijinului adecvat pentru aceste persoane.

(8) Autoritățile publice centrale și locale responsabile vor acorda angajatorilor suportul necesar pentru realizarea măsurilor prevăzute la alin.(7) în limitele competențelor lor funcționale.

Articolul 34. Plasarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități

(1) Plasarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități se realizează fără discriminare, respectând prevederile legislației în vigoare.

(2) Persoanele cu dizabilități se încadrează în muncă conform pregătirii lor profesionale și a capacității lor de muncă, atestate prin certificatul de încadrare în grad de dizabilitate și conform recomandărilor conținute în programul individual de reabilitare și incluziune socială, emis de Consiliu sau structurile sale teritoriale.

(3) Angajarea persoanei cu dizabilități în muncă se realizează în următoarele forme:

- a) la întreprinderi, instituții și organizații în condiții obișnuite;
- b) la domiciliu;
- c) la întreprinderi specializate.

(4) Angajatorii, indiferent de forma de organizare juridică, care conform schemei de încadrare a personalului au 20 de angajați și mai mult, creează sau rezervează locuri de muncă și angajează în muncă persoane cu dizabilități într-un procent de cel puțin 5 la sută din numărul total de salariați. Totodată, angajatorii asigură evidența cererilor (a documentelor anexate la acestea) ale persoanelor cu dizabilități care s-au adresat pentru a fi angajate în muncă într-un registru separat de strictă evidență, care va conține înscrisuri privind deciziile de angajare sau refuz, cauzele refuzului, contestațiile etc.

(5) Angajatorii informează obligatoriu agenția teritorială pentru ocuparea forței de muncă despre:

- a) locurile de muncă create și/sau rezervate pentru angajarea persoanelor cu dizabilități, în termen de 5 zile de la data la care au fost create/rezervate;
- b) ocuparea de către persoanele cu dizabilități a locurilor de muncă care au fost create/rezervate, în termen de 3 zile de la data la care au fost ocupate.

(6) Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, împreună cu autoritățile publice centrale și locale responsabile și cu participarea asociațiilor obștești ale persoanelor cu dizabilități, a sindicatelor și patronatelor, va elabora anual programe de plasare în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități.

(7) Angajatorii care încalcă prevederile alin.(4) și (5) pe parcursul unui an financiar sînt sancționați în conformitate cu Codul contravențional.

Articolul 35. Munca la domiciliu

(1) Persoanele cu dizabilități pot practica munca la domiciliu.

(2) Persoanele cu dizabilități angajate la domiciliu beneficiază din partea angajatorului de transportul la și de la domiciliu al materiilor prime și materialelor necesare în activitate și al produselor finite, precum și de adaptare rezonabilă, după caz.

(3) Autoritățile administrației publice locale acordă facilități persoanelor cu dizabilități în practicarea muncii la domiciliu, precum și în deschiderea unor întreprinderi individuale.

Articolul 36. Întreprinderile specializate

(1) Societățile și asociațiile obștești ale persoanelor cu dizabilități creează întreprinderi specializate care angajează în muncă persoane cu dizabilități.

(2) Statul subvenționează parțial procurarea utilajului și a materiei prime, crearea locurilor de muncă, de asemenea compensează parțial contribuțiile de asigurări sociale de stat achitate de către întreprinderile specializate ale Societății Invalizilor din Republica Moldova, Societății Orbilor din Republica Moldova și Asociației Surzilor din Republica Moldova. Mijloacele financiare respective sînt aprobate anual prin legea bugetului de stat.

(3) Întreprinderile specializate se scutesc de impozite și taxe conform legislației în vigoare.

(4) Întreprinderile specializate ale asociațiilor obștești ale persoanelor cu dizabilități, în colaborare cu agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, întreprind, după caz, măsuri pentru identificarea și plasarea angajaților acestor întreprinderi în condiții de muncă obișnuite, conform legislației.

Articolul 37. Obligațiile angajatorilor privind plasarea în câmpul muncii a persoanelor care și-au pierdut capacitatea de muncă

(1) Conform recomandărilor Consiliului sau structurilor sale teritoriale, persoana cu dizabilități este plasată în câmpul muncii la angajatorul în a cărui întreprindere/instituție aceasta și-a pierdut parțial capacitatea de muncă.

(2) Angajatorul este obligat să repartizeze locurile de muncă disponibile ori să creeze locuri de muncă noi pentru a plasa în câmpul muncii persoanele care și-au pierdut parțial capacitatea de muncă în urma unui accident de muncă la angajatorul respectiv sau care au contractat o boală profesională în urma căreia au fost recunoscute drept persoane cu dizabilități.

(3) În cazul în care lipsesc condițiile pentru continuarea activității de muncă a persoanelor care și-au pierdut parțial capacitatea de muncă la același angajator, plasarea lor în câmpul muncii se realizează prin intermediul agențiilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă și asociațiilor obștești ale persoanelor cu dizabilități.

(4) Angajatorii care încalcă prevederile alin.(1) și (2) sînt sancționați în conformitate cu Codul contravențional.

(5) Salariaților cărora li s-a evaluat procentul capacității de muncă păstrată ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale li se plătește, din contul întreprinderii/instituției care poartă vina, despăgubiri și indemnizații unice în conformitate cu legislația în vigoare.

Articolul 38. Durata timpului de muncă și normele de producție pentru persoanele cu dizabilități

(1) Pentru persoanele cu dizabilități severe și accentuate, în cazul în care ele nu beneficiază de facilități mai mari, se stabilește o durată redusă a timpului de muncă, de 30 de ore pe săptămână, cuantumului retribuiri muncii fiind egal cu cel stabilit pentru salariații cu durata normală a timpului de muncă.

(2) Munca suplimentară, munca în zilele de repaus săptămînal și munca pe timp de noapte prestate de către persoanele cu dizabilități severe și accentuate se permit doar cu consimțămîntul persoanelor în cauză, dacă aceste munci nu le sînt contraindicate de medici.

(3) Angajatorii, de comun acord cu comitetele sindicale, au dreptul de a reduce normele de muncă pentru persoanele cu dizabilități.

Articolul 39. Concediile persoanelor cu dizabilități

(1) Pentru persoanele cu dizabilități severe angajate în muncă, în cazul în care acestea nu beneficiază de facilități mai mari, se stabilește un concediu anual cu o durată de 40 de zile calendaristice, iar pentru persoanele cu dizabilități accentuate – un concediu anual cu o durată de 32 de zile calendaristice.

(2) La solicitarea persoanei cu dizabilități, angajatorul îi poate acorda un concediu suplimentar fără plată cu o durată de pînă la 60 de zile calendaristice.

Articolul 40. Orientarea, formarea și reabilitarea profesională a persoanelor cu dizabilități

(1) Persoanele cu dizabilități în vîrstă aptă de muncă, care doresc să se integreze sau să se reintegreze în cîmpul muncii au acces la orientarea, formarea și reabilitarea profesională, indiferent de tipul și gradul de dizabilitate.

(2) Persoanele cu dizabilități participă activ la procesul de evaluare a procentului capacității de muncă și la procesul de orientare, formare și reabilitare profesională, au acces la informare și la alegerea activității potrivit dorințelor și aptitudinilor proprii.

(3) Serviciile de orientare și formare profesională sînt oferite de organul teritorial pentru ocuparea forței de muncă conform programului individual de reabilitare și incluziune socială a persoanei cu dizabilități.

(4) Beneficiază de orientare și formare profesională persoana cu dizabilități care este școlarizată și are vîrsta corespunzătoare pentru integrarea profesională, persoana care nu are un loc de muncă, cea care nu are experiență profesională sau cea care, deși încadrată în muncă, i se recomandă recalificarea profesională în conformitate cu programul individual de reabilitare și incluziune socială, după caz.

(5) Serviciile de reabilitare profesională sînt oferite de Centrul Republican Experimental de Protezare, Ortopedie și Reabilitare și de instituțiile și centrele de reabilitare specializate, în conformitate cu recomandările conținute în programul individual de reabilitare și incluziune socială.

(6) Beneficiază de reabilitare profesională persoana angajată în muncă sau, după caz, persoana căreia i s-a propus un loc de muncă însă, din cauza stării de sănătate în interacțiune cu diverse obstacole, nu-și poate desfășura activitatea de muncă conform calificării și necesită restabilirea, recuperarea sau compensarea funcțiilor dereglate ale organismului și a capacității de muncă.

(7) Persoana cu dizabilități sau, după caz, familia acesteia este principalul factor de decizie privind orientarea, formarea și reabilitarea profesională.

(8) Mijloacele financiare necesare pentru orientarea, formarea și reabilitarea profesională a persoanelor cu dizabilități se alocă din bugetul de stat, prin intermediul instituțiilor responsabile, în modul stabilit de legislația în vigoare.

(9) În vederea asigurării procesului de evaluare a procentului capacității de muncă, cât și a procesului de orientare, formare și reabilitare profesională a persoanelor cu dizabilități, autoritățile publice responsabile au obligația să ia următoarele măsuri specifice:

- a) să realizeze și/sau să diversifice programele privind orientarea, formarea și reabilitarea profesională a persoanelor cu dizabilități;
- b) să coreleze orientarea, formarea și reabilitarea profesională a persoanelor cu dizabilități cu cerințele pieței muncii;
- c) să creeze condiții pentru accesul persoanelor cu dizabilități la evaluarea procentului capacității lor de muncă, cât și la orientarea, formarea și reabilitarea lor profesională în orice meserie, în funcție de abilitățile personale.

4.8 Codul Contravențional al Republicii Moldova nr. 218 din 24 octombrie 2008

TITLUL II PARTEA SPECIALĂ

Capitolul VI CONTRAVENȚII CE ATENTEAZĂ LA DREPTURILE POLITICE, DE MUNCĂ ȘI LA ALTE DREPTURI CONSTITUȚIONALE ALE PERSOANEI FIZICE

Articolul 54². Încălcarea egalității în domeniul muncii

(1) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, orientare sexuală, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care are ca efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau de tratament la angajare sau la concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională, săvîrșită prin:

- a) plasarea de anunțuri de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane;
- b) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei;
- c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională;
- d) remunerarea diferențiată pentru același tip și/sau volum de muncă;
- e) distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane,

se sancționează cu amendă de la 100 la 140 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 200 la 350 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 350 la 450 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.

(2) Hărțuirea, adică manifestarea de către angajator a oricărui comportament, bazat pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator la locul de muncă

se sancționează cu amendă de la 130 la 150 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 250 la 400 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere.
[Art.54² introdus prin Legea nr.306 din 26.12.2012, în vigoare 08.02.2013]

Articolul 55. Încălcarea legislației muncii, a legislației cu privire la securitatea și la sănătatea în muncă

(1) Încălcarea legislației muncii, a legislației cu privire la securitatea și la sănătatea în muncă se sancționează cu amendă de la 100 la 140 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 200 la 350 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 350 la 450 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.

(2) Aceleași acțiuni săvârșite asupra minorului

se sancționează cu amendă de la 120 la 150 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 250 la 350 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 400 la 480 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.

Capitolul III

AUTORITĂȚILE COMPETENTE SĂ SOLUȚIONEZE CAUZELE CONTRAVENȚIONALE

Articolul 409. Inspectoratul de Stat al Muncii

(1) Contravențiile prevăzute la art.55-61 se constată de Inspectoratul de Stat al Muncii.

(2) Sînt în drept să constate contravenții și să încheie procese-verbale directorul Inspectoratului de Stat al Muncii și adjuncții lui, șefii inspecțiilor teritoriale de muncă și adjuncții lor, inspectorii de muncă.

(3) Procesele-verbale cu privire la contravenții se remit spre examinare în fond instanței de judecată competente.

Articolul 423⁵. Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității

(1) Contravențiile specificate la art.54², 65¹ și 71¹ se constată de către Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității.

(2) Sînt în drept să constate contravenții și să încheie în mod colegial procese-verbale membrii Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității.

(3) Procesele-verbale cu privire la contravenții se remit spre examinare în fond instanței de judecată competente.

4.9 Codul Penal al Republicii Moldova nr. 985 din 18 aprilie 2002

Articolul 173. Hărțuirea sexuală

Hărțuirea sexuală, adică manifestarea unui comportament fizic, verbal sau nonverbal, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare, discriminatorie sau insultătoare cu scopul de a determina o persoană la raporturi sexuale ori la alte acțiuni cu caracter sexual nedorite, săvârșite prin amenințare, constrîngere, șantaj,

se pedepsește cu amendă în mărime de la 300 la 500 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 140 la 240 de ore, sau cu închisoare de pînă la 3 ani.

Articolul 176. Încălcarea egalității în drepturi a cetățenilor

(1) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în drepturi și în libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, orice susținere a comportamentului discriminatoriu în sfera politică, economică, socială, culturală și în alte sfere ale vieții, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu:

- a) săvîrșită de o persoană cu funcție de răspundere;
- b) care a cauzat daune în proporții mari;
- c) săvîrșită prin amplasarea de mesaje și simboluri discriminatorii în locurile publice;
- d) săvîrșită în baza a două sau mai multe criterii;
- e) săvîrșită de două sau de mai multe persoane,

se pedepsește cu amendă în mărime de la 400 la 600 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 150 la 240 de ore, sau cu închisoare de pînă la 2 ani, în toate cazurile cu (sau fără) privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 2 la 5 ani.

(2) Promovarea ori susținerea acțiunilor specificate la alin.(1), săvîrșită prin intermediul mijloacelor de informare în masă,

se pedepsește cu amendă în mărime de la 600 la 800 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 160 la 240 de ore, cu amendă, aplicată persoanei juridice, în mărime de la 1000 la 3000 unități convenționale cu privarea de dreptul de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 1 la 3 ani.

(3) Acțiunile specificate la alin.(1) și (2) care au provocat din imprudență decesul persoanei ori sinuciderea acesteia

se pedepsesc cu închisoare de la 2 la 6 ani, cu amendă, aplicată persoanei juridice, în mărime de la 1000 la 3000 unități convenționale cu privarea de dreptul de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 1 la 5 ani sau cu lichidarea persoanei juridice.

Centrul de Resurse Juridice din Moldova este o organizație non-profit neguvernamentală cu sediul în Chișinău, Republica Moldova. CRJM tinde să asigure o justiție calitativă, promptă și transparentă și respectarea efectivă a drepturilor civile și politice. În realizarea acestor obiective, CRJM combină cercetarea de politici și activitatea de advocacy realizate într-un mod independent și neutru.

Centrul de Resurse Juridice din Moldova

Str. A. Șciusev 33,
MD-2001 Chișinău,
Republica Moldova
Tel: +373 22 843601
Fax: +373 22 843602
Email: contact@crjm.org
www.crjm.org

Facebook - <https://www.facebook.com/pages/Centrul-de-Resurse-Juridice/192147737476453>

Twitter - <https://twitter.com/CRJMoldova>