UE

PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA

LEGE

pentru modificarea unor acte normative (aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și muncă)

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Prezenta Lege transpune parțial (art. 1, art. 2, art. 14, art. 15, art. 16 și art. 29) 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), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 204/23 din 26.07.2006, CELEX: 32006L0054.

Art. I – Legea nr. 761/2001 cu privire la serviciul diplomatic (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, Nr. 216-220 art. 645) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Articolul 3 se modifică după cum urmează:

1.1. La litera j), textul „drepturilor şi libertăţilor omului” se substituie cu textul „drepturilor omului, egalității de gen și libertăților fundamentale”

1.2. Articolul se completează cu o literă nouă - k) cu următorul cuprins:

„k) promovarea, prin mijloace diplomatice, a angajamentelor internaționale ale Republicii Moldova privind prevenirea și combaterea traficului de ființe umane, a violenței în bază de gen, precum și promovarea păcii și securității international.”

2. Se completează cu articolul 3^1, care va avea următorul cuprins:

„Articolul 3^1. Principiile funcționării serviciului diplomatic

Serviciul diplomatic se organizează și funcționează în baza principiilor legalității, profesionalismului, loialității față de stat, respectării drepturilor omului, egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, nediscriminării, integrității, imparțialității, responsabilității, cooperării și coordonării instituționale.”

3. La articolul 10 alin. (3), după textul „Comisie de evaluare şi concurs,” se completează cu textul „cu respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și al nediscriminării,”.

4. Articolul 20 se completează cu literele f) și g), care vor avea următorul cuprins:

„ f) să beneficieze de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la funcțiile diplomatice și consulare, desfășurarea activității în instituțiile serviciului diplomatic, condițiile de activitate, remunerarea, formarea și dezvoltarea profesională;

g) să beneficieze, în mod corespunzător, de garanțiile prevăzute de legislația muncii și legislația privind

asigurările sociale în legătură cu sarcina, maternitatea, paternitatea, adopția, îngrijirea copilului, motivele medicale și protecția împotriva tratamentului defavorabil determinat de exercitarea acestor drepturi, inclusiv, după caz, prin adaptarea temporară a modului de exercitare a atribuțiilor, în condițiile legii și în măsura compatibilă cu specificul funcției deținute."

5.1. Articolul 22 se completează cu litera i), care va avea următorul cuprins:

„i) să își exercite atribuțiile de serviciu cu respectarea principiilor egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, nediscriminării, diversității și demnității umane, în conformitate cu legislația națională și cu tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte."

5.2. Articolul 26, la alineatul (3), litera g) va avea următorul cuprins:

„g) incapacitate temporară de muncă pe un termen mai mare de două luni consecutive, cu excepția cazurilor legate de sarcină sau maternitate, ori prezența unei boli, alta decât cea legată de sarcină sau maternitate, ce îl împiedică să activeze în misiune, conform listei de boli aprobate de Guvern sau de Ministerul Sănătății;"

6. Articolul 30 se completează cu alineatele (5) – (6), care vor avea următorul cuprins:

„(5) Personalul instituțiilor serviciului diplomatic beneficiază, în mod corespunzător, de concediu de maternitate, concediu paternal, concediu pentru adopție, concediu pentru îngrijirea copilului și de alte concedii legate de îngrijirea copilului, în condițiile legislației muncii și ale legislației privind asigurările sociale.

(6) Membrul personalului instituțiilor serviciului diplomatic are dreptul să revină în funcția deținută anterior sau, după caz, într-o funcție echivalentă, în condiții care nu sunt mai puțin favorabile, cu menținerea drepturilor aferente funcției și cu beneficiul oricăror îmbunătățiri ale condițiilor de activitate la care ar fi avut dreptul pe durata absenței."

Art. II – Legea nr. 1260/2002 cu privire la avocatură (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2010, Nr. 159 art. 582) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Articolul 31 se completează cu alineatele (6) și (6^1), care vor avea următorul cuprins:

„(6) Contractul prevăzut la alin. (4) include clauze privind respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și a principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația în vigoare. Sunt nule prevederile contractuale care instituie, direct sau indirect, un tratament defavorabil de ordin profesional ori financiar față de avocatul care exercită drepturi legate de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului sau îngrijirea copilului bolnav.

(61) În perioadele în care avocatul beneficiază de drepturile prevăzute la art. 60 alin. (31) în legătură cu maternitatea, paternitatea, adopția, îngrijirea copilului sau îngrijirea copilului bolnav, obligațiile profesionale și financiare curente ce decurg din contractul prevăzut la alin. (4) pot fi adaptate sau suspendate temporar, în condițiile contractului, fără afectarea calității de avocat și a vechimii în profesie, cu excepția cazului în care avocatul optează pentru continuarea activității."

2. Articolul 60 se completează cu alineatele (3^1), (3^2) și (6^1), care vor avea următorul cuprins:

„(3^1) Dreptul la concediu prevăzut la alin. (3) include și concediul de maternitate, concediul paternal, concediul pentru adopție, concediul pentru îngrijirea copilului, concediul pentru îngrijirea copilului bolnav și concediul acordat pentru motive medicale, în condițiile legislației muncii și ale legislației

privind asigurările sociale.

(3^2) În exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (3) și (3^1), avocatul beneficiază de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați și de protecție împotriva discriminării. Se interzice orice tratament defavorabil determinat de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului, îngrijirea copilului bolnav sau exercitarea drepturilor aferente, inclusiv în ceea ce privește condițiile de activitate, formarea profesională, promovarea profesională și reluarea activității profesionale în condiții care nu sunt mai puțin favorabile și cu beneficiul oricăror îmbunătățiri profesionale la care ar fi avut dreptul în perioada absenței.

(6^1) Perioadele în care avocatul beneficiază de drepturile prevăzute la alin. (3^1) se includ în vechimea în profesia de avocat, indiferent dacă acesta și-a întrerupt temporar activitatea profesională sau a continuat exercitarea profesiei, în condițiile legislației privind asigurările sociale.”

Art. II – Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2010, Nr. 194 – 196 art. 637) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. La articolul 4, după cuvântul „transparenței,” se completează cu textul:„egalității de tratament, nediscriminării,”.

2. Articolul 5 se completează cu litera i), care va avea următorul cuprins:

„i) să beneficieze de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați în exercitarea mandatului, inclusiv în ceea ce privește accesul la funcția de demnitate publică, condițiile de exercitare a mandatului, remunerarea și dezvoltarea profesională, precum și de protecție împotriva oricărui tratament defavorabil determinat de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului sau exercitarea drepturilor familiale, în condițiile legii.”

3. Articolul 15 se completează cu alin. (2^1), care va vea următorul cuprins:

„(2^1) Persoanele cu funcții de demnitate publică beneficiază, în mod corespunzător, de concediu de maternitate, concediu paternal, concediu pentru adopție, concediu pentru îngrijirea copilului și de alte concedii legate de îngrijirea copilului, în condițiile legislației muncii și ale legislației privind asigurările sociale, dacă legea specială nu prevede garanții mai favorabile.”.

4. Articolul 24 se expune într-o nouă redacție, după cum urmează:

„Dispoziţiile prezentei legi se completează cu prevederile legislaţiei muncii, ale legislației privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, ale legislației privind prevenirea și combaterea discriminării, precum și cu reglementările de drept comun civile, administrative sau penale, după caz, în măsura în care nu contravin legilor ce reglementează activitatea persoanei cu funcţie de demnitate publică.”

Art. IV – Legea nr. 3/2016 cu privire la Procuratură (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2016, Nr. 69 – 77 art. 113) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Articolul 6, alin. (2) se completează cu literele d) - f), care vor avea următorul cuprins:

„d) să beneficieze de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la funcția de procuror, exercitarea funcției, condițiile de activitate, remunerarea, formarea profesională, promovarea, evaluarea, suspendarea și încetarea raportului de serviciu;

e) să beneficieze, în mod corespunzător, de garanțiile prevăzute de legislația muncii, legislația privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, legislația privind prevenirea și combaterea discriminării și legislația privind asigurările sociale în legătură cu sarcina, maternitatea, paternitatea, adopția, îngrijirea copilului, motivele medicale și protecția împotriva tratamentului defavorabil determinat de exercitarea acestor drepturi, inclusiv, după caz, prin adaptarea temporară a modului de exercitare a atribuțiilor, în condițiile legii și în măsura compatibilă cu specificul funcției de procuror;

f) să nu fie dezavantajat în procedurile de evaluare, promovare, formare profesională sau dezvoltare profesională din cauza aflării în concediu de maternitate, concediu paternal, concediu pentru adopție sau concediu pentru îngrijirea copilului."

2. Articolul 55 se modifică după cum urmează:

2.1. În alin. (2), după cuvântul „maternitate," se completează cu textul: „concediu pentru adopție".

2.2. În alin. (3), cuvîntul „anularea" se substituie cu cuvîntul "pierderea", iar după cuvântul „sociale" se completează cu următorul text: „și profesionale, acestea fiind menținute în conformitate cu legislația muncii, legislația privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, legislația privind prevenirea și combaterea discriminării și legislația privind asigurările sociale, în măsura compatibilă cu natura funcției de procuror."

2.3. Se completează cu alin. (4), care va avea următorul cuprins:

„(4) La încetarea suspendării din funcție pentru motive legate de sarcină, maternitate, adopție sau îngrijirea copilului, procurorul are dreptul să revină în funcția deținută anterior suspendării sau, după caz, într-o funcție echivalentă, în condiții care nu sunt mai puțin favorabile, cu menținerea drepturilor aferente funcției și cu beneficiul oricăror îmbunătățiri ale condițiilor de activitate la care ar fi avut dreptul pe durata absenței."

Art. V – Legea nr. 69/2016 cu privire la organizarea activității notarilor (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2016, Nr. 277-287 art. 588) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Articolul 10 se modifică după cum urmează:

1.1. La alin. (1), litera c) va avea următorul cuprins:

„c) să beneficieze de concediu anual, concediu medical și de concedii legate de maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului și îngrijirea copilului bolnav, în condițiile legii;"

1.2. Se completează cu alin. (11), care va avea următorul cuprins:

„(11) În exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (1) lit. c), notarul beneficiază de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați și de protecție împotriva discriminării. Se interzice orice tratament defavorabil determinat de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului, îngrijirea copilului bolnav sau exercitarea drepturilor aferente, inclusiv în ceea ce privește condițiile de activitate, formarea profesională, exercitarea profesiei și reluarea activității profesionale la încetarea concediilor respective, reluarea activității profesionale la încetarea concediilor respective, în condiții care nu sunt mai puțin favorabile și cu beneficiul oricăror îmbunătățiri profesionale la care ar fi avut dreptul în perioada absenței."

2. Articolul 15 se completează cu alin. (3) care va avea următorul cuprins:

„(3) Admiterea la stagiul profesional se realizează cu respectarea principiilor transparenței, egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și nediscriminării.”

3. Articolul 40 se modifică după cum urmează:

3.1. La alin. (1), după litera b) se introduc literele b^1) – b^3), care vor avea următorul cuprins:

„b1) aflarea în concediu paternal;
b2) aflarea în concediu pentru adopție;
b3) aflarea în concediu pentru îngrijirea copilului;”

3.2. Alin. (5) va avea următorul cuprins:

„(5) În decursul unui an calendaristic, absenţa notarului de la birou nu poate depăşi în total 50 de zile lucrătoare, cu excepția absenței determinate de concediul de maternitate, concediul paternal, concediul pentru adopție, concediul pentru îngrijirea copilului, îngrijirea copilului bolnav sau a unui alt membru al familiei bolnav ori incapacitatea temporară de muncă. Durata acestor concedii și perioade de absență este cea prevăzută de legislația aplicabilă.”

3.3. Se completează cu alin. (6), care va avea următorul cuprins:

„(6) Perioadele de absență determinate de concediul de maternitate, concediul paternal, concediul pentru adopție, concediul pentru îngrijirea copilului, îngrijirea copilului bolnav sau incapacitatea temporară de muncă se includ în vechimea în profesia de notar, în condițiile legii.”

Art. VI – Dispoziții finale

(1) Prezenta lege intră în vigoare peste o lună de la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

Președintele Parlamentului

NOTA DE FUNDAMENTARE

la proiectul de lege privind modificarea unor acte normative
(aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în materie de
încadrare în muncă și muncă)

1. Denumirea sau numele autorului și, după caz, a/al participanților la elaborarea proiectului actului normativ
Autorul proiectului actului normativ este Ministerul Muncii și Protecției Sociale. La baza proiectului de lege sunt prevederile Directivei 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalităţii de şanse şi al egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în materie de încadrare în muncă şi muncă (revizuire) (în continuare Directiva). În procesul de elaborare a fost examinată legislația muncii, legislația privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, legislația privind prevenirea și combaterea discriminării precum și dispozițiile legislației naționale aplicabile funcționarilor publici, persoanelor cu funcții de demnitate publică, procurorilor, personalului instituțiilor serviciului diplomatic, avocaților și notarilor.
2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ
2.1. Temeiul legal sau, după caz, sursa proiectului actului normativ
Proiectul a fost elaborat în vederea realizării angajamentelor Republicii Moldova asumate în procesul de apropiere de legislația Uniunii Europene stabilite în Acordul de Asociere între Republica Moldova și Uniunea Europeană, ratificat prin Legea nr. 112/2014. În particular, este de evidențiat art. 32, lit. f) din acest tratat care face referire la cooperarea în vederea asigurării egalității de șanse și vizează îmbunătățirea egalității de gen și asigurarea egalității de șanse între bărbați și femei, precum și combaterea discriminărilor de orice tip.
2.2. Descrierea situației actuale și a problemelor care impun intervenția, inclusiv a cadrului normativ aplicabil și a deficiențelor/lacunelor normative
Necesitatea transpunerii Directivei 2006/54/CE rezultă atât din angajamentele asumate de către Republica Moldova în contextul integrării în Uniunea Europeană, dar totodată și din necesitatea de eliminare a unor discrepanțe și inegalități atestate în câmpul muncii la nivel național, inclusiv în procesul de revizuire a gradului de transpunere a acestui act eurpean. Proiectul de lege a fost elaborat în urma analizei compatibilității legislației naționale cu art. 1, art. 2 art. 14, art. 15, art. 16 și art. 29 din Directivă. Articolul 1 conține dispoziții destinate punerii în aplicare a principiului egalității de tratament în ceea ce privește: accesul la muncă, inclusiv promovare, și la formarea profesională; condițiile de muncă, inclusiv remunerația; sistemele profesionale de securitate socială. Articolul 2 definește noțiunile principale privind: „discriminare directă” „discriminare indirectă”, „hărțuire” „hărțuire sexuală” „remunerație” „sisteme profesionale de securitate socială”. Articolul 14 al Directivei stabilește interzicerea oricărei discriminări directe sau indirecte pe criteriul sexului în sectoarele public și privat, inclusiv în ceea ce privește accesul la ocuparea unei funcții, condițiile de recrutare și selecție, promovarea profesională, condițiile de muncă, remunerarea și dezvoltarea profesională. Articolul 15 al Directivei stabilește obligația de a garanta femeilor aflate în concediu de maternitate dreptul de a reveni, la expirarea concediului, în funcția deținută anterior sau într-o funcție echivalentă, în condiții care să nu fie mai puțin favorabile, precum și dreptul de a beneficia de toate îmbunătățirile condițiilor de muncă care ar fi fost aplicabile în perioada absenței. Articolul 16 al Directivei prevede că, în statele care recunosc concediul de paternitate și/sau adopție, lucrătorii trebuie protejați împotriva concedierii sau a altor consecințe negative generate de exercitarea acestor drepturi și trebuie să beneficieze, la revenirea din concediu, de aceleași garanții privind reîncadrarea profesională și menținerea drepturilor profesionale. Articolul 29 abordează integrarea în diferitele politici a problemelor privind egalitatea între bărbați și femei. Analiza legislației naționale a constatat că garanțiile prevăzute de Durectivă se regăsesc în Codul muncii al Republicii Moldova, însă nu sunt reglementate expres și uniform în legile speciale aplicabile unor categorii profesionale precum persoanele cu funcții de demnitate publică, procurorii, personalul

serviciului diplomatic, avocații și notarii.

În cazul acestor categorii, raporturile juridice de activitate sunt guvernate de statute profesionale speciale și nu întotdeauna de un contract individual de muncă, ceea ce poate genera incertitudini privind aplicarea directă a normelor generale ale legislației muncii referitoare la egalitatea de tratament între femei și bărbați, concediul paternal, concediul pentru adopție, protecția împotriva tratamentului defavorabil, menținerea drepturilor profesionale și revenirea în funcție.

Analizele de conformitate efectuate au evidențiat în special următoarele lacune:

- lipsa unor dispoziții exprese privind egalitatea de tratament între femei și bărbați în exercitarea anumitor funcții reglementate prin legi speciale;
- lipsa unor prevederi explicite privind concediul paternal și concediul pentru adopție pentru anumite categorii profesionale;
- lipsa unor garanții exprese privind interzicerea tratamentului defavorabil determinat de exercitarea drepturilor legate de maternitate, paternitate și adopție;
- lipsa unor dispoziții explicite privind dreptul la revenirea în aceeași funcție sau într-o funcție echivalentă după expirarea concediilor respective;
- lipsa unor prevederi care să garanteze menținerea drepturilor aferente evoluției în carieră, inclusiv accesul la promovare și formare profesională în perioada absenței;
- existența unor reglementări neuniforme între diferite statute profesionale.

În lipsa intervenției legislative, aceste deficiențe pot conduce la aplicarea neuniformă a garanțiilor prevăzute de Directiva 2006/54/CE și la menținerea unor diferențe de protecție juridică între diferite categorii profesionale.

Pentru o analiză detaliată privind corespunderea prevederilor directivei și a legislației naționale, inclusiv gradul de transpunere și eventualele neconcordanțe punctuale, urmează a fi consultat tabelul de concordanță elaborat în cadrul procesului de armonizare legislativă.

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

Proiectul de lege are ca scop transpunerea Directivei 2006/54/CE privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și muncă. Modificările propuse urmăresc să prevină discriminarea și tratamentul defavorabil în situații legate de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului și exercitarea drepturilor familiale.

Proiectul intervine asupra unor acte normative care reglementează categorii profesionale cu statut special: personal diplomatic și consular, avocați, persoane cu funcții de demnitate publică, procurori și notari. Aceste categorii nu se află întotdeauna în raporturi clasice de muncă, de aceea garanțiile europene sunt adaptate la specificul fiecărei funcții sau profesii.

Proiectul modifică următoarele acte normative:

1) Legea nr. 761/2001 cu privire la serviciul diplomatic;
2) Legea nr. 1260/2002 cu privire la avocatură;
3) Legea nr. 199/2010 privind statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică;
4) Legea nr. 3/2016 cu privire la Procuratură;
5) Legea nr. 69/2016 cu privire la organizarea activității notarilor.

I. Modificarea Legii nr. 761/2001 cu privire la serviciul diplomatic

Pentru serviciul diplomatic, proiectul introduce atât principii generale, cât și garanții concrete pentru personalul diplomatic și consular.

La art. 3, se completează obiectivele serviciului diplomatic prin includerea egalității de gen, prevenirii traficului de ființe umane, combaterii violenței în bază de gen și promovării păcii și securității internaționale.

Prin introducerea art. 3^1, se stabilesc principiile de funcționare ale serviciului diplomatic, inclusiv egalitatea de șanse și de tratament, nediscriminarea, respectarea drepturilor omului, integritatea și responsabilitatea.

La art. 10 alin. (3), se prevede că angajarea în funcții diplomatice și consulare trebuie să respecte egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și principiul nediscriminării.

La art. 20, se introduce dreptul personalului diplomatic și consular la egalitate de tratament în accesul

la funcție, desfășurarea activității, remunerare, formare și dezvoltare profesională. De asemenea, se instituie protecția împotriva tratamentului defavorabil determinat de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului sau motive medicale.

La art. 22, se introduce obligația personalului diplomatic de a exercita atribuțiile cu respectarea egalității de șanse și de tratament, nediscriminării, diversității și demnității umane.

La art. 26, se instituie excepția cînd membrul personalului misiunii diplomatice sau al oficiului consular poate fi rechemat înainte de termen din misiune fără acordul lui în următoarele cazuri și anume în cazurilor legate de sarcină sau maternitate,

La art. 30, se reglementează concediile legate de maternitate, paternitate, adopție și îngrijirea copilului, suspendarea raporturilor de serviciu sau de muncă, menținerea garanțiilor sociale și profesionale și revenirea în funcția deținută anterior sau într-o funcție echivalentă.

II. Modificarea Legii nr. 1260/2002 cu privire la avocatură

Pentru avocați, proiectul adaptează garanțiile de egalitate la specificul profesiei liberale, exercitate independent.

La art. 31, se prevede că raporturile dintre avocații din biroul asociat trebuie să respecte egalitatea de șanse și de tratament și nediscriminarea. Sunt declarate nule clauzele contractuale care creează efecte profesionale sau financiare defavorabile pentru avocatul care exercită drepturi legate de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului sau îngrijirea copilului bolnav.

Proiectul permite adaptarea sau suspendarea temporară a obligațiilor profesionale și financiare curente din contractul biroului asociat, fără afectarea calității de avocat și a vechimii în profesie.

La art. 60, se clarifică faptul că dreptul avocatului la concediu include concediul de maternitate, concediul paternal, concediul pentru adopție, concediul pentru îngrijirea copilului, concediul pentru îngrijirea copilului bolnav, etc. Se interzice tratamentul defavorabil în legătură cu exercitarea acestor drepturi, inclusiv în ceea ce privește formarea, promovarea și reluarea activității profesionale.

Totodată, perioadele în care avocatul beneficiază de aceste drepturi se includ în vechimea în profesia de avocat, pentru a evita penalizarea profesională.

III. Modificarea Legii nr. 199/2010 privind statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică

Pentru persoanele cu funcții de demnitate publică, proiectul introduce expres principiile egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și ale nediscriminării în exercitarea mandatului public.

La art. 4, egalitatea de șanse și de tratament și nediscriminarea sunt incluse printre principiile fundamentale de exercitare a funcției de demnitate publică.

La art. 5, se introduce dreptul persoanei cu funcție de demnitate publică de a beneficia de egalitate de tratament în ceea ce privește accesul la funcție, exercitarea mandatului, remunerarea și dezvoltarea profesională.

La art. 15, se reglementează expres dreptul la concediu de maternitate, concediu paternal, concediu pentru adopție, concediu pentru îngrijirea copilului și alte concedii legate de îngrijirea copilului/unui membru de familie bolnav.

La art. 24, se completează norma de corelare legislativă, prin includerea legislației privind egalitatea de șanse între femei și bărbați și a legislației privind prevenirea și combaterea discriminării.

IV. Modificarea Legii nr. 3/2016 cu privire la Procuratură

Pentru procurori, proiectul introduce garanții clare privind egalitatea de tratament în raportul de serviciu și în cariera profesională.

La art. 6 alin. (2), se prevede dreptul procurorului la egalitate de șanse și de tratament în accesul la funcție, exercitarea funcției, remunerare, formare profesională, promovare, evaluare, suspendare și încetarea raportului de serviciu. De asemenea, se interzice tratamentul defavorabil determinat de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului sau motive medicale.

Un element nou este posibilitatea adaptării temporare a modului de exercitare a atribuțiilor, dacă acest lucru este compatibil cu specificul funcției de procuror. Totodată, proiectul interzice dezavantajarea procurorului în evaluare, promovare, formare sau dezvoltare profesională din cauza concediului de maternitate, paternal, pentru adopție sau pentru îngrijirea copilului.

La art. 55, se extind cazurile de suspendare din funcție pentru concediul pentru adopție. Suspendarea nu va atrage pierderea garanțiilor sociale și profesionale, iar la revenire procurorul va putea ocupa funcția

deținută anterior sau una echivalentă, în condiții care nu sunt mai puțin favorabile.

V**. Modificarea Legii nr. 69/2016 cu privire la organizarea activității notarilor**

Pentru notari, proiectul adaptează garanțiile privind egalitatea de tratament la specificul profesiei de notar.

La art. 10, se clarifică dreptul notarului la concediu anual, concediu medical și concedii legate de maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului și îngrijirea copilului bolnav. Se introduce protecția împotriva tratamentului defavorabil în legătură cu exercitarea acestor drepturi.

La art. 15, se prevede că admiterea la stagiul profesional trebuie să respecte transparența, egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și nediscriminarea.

La art. 40, se completează cazurile de absență justificată de la birou cu concediul paternal, concediul pentru adopție și concediul pentru îngrijirea copilului. Aceste perioade, împreună cu concediul de maternitate, îngrijirea copilului bolnav și incapacitatea temporară de muncă, nu se includ în limita generală de 50 de zile lucrătoare de absență anuală.

De asemenea, aceste perioade se includ în vechimea în profesia de notar, pentru a preveni afectarea parcursului profesional ca urmare a exercitării drepturilor familiale.

Proiectul introduce patru elemente principale.

Primul element constă în consacrarea expresă a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru categorii profesionale cu statut special.

Al doilea element constă în interzicerea tratamentului defavorabil determinat de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului sau exercitarea drepturilor familiale.

Al treilea element constă în garantarea revenirii în funcție, mandat sau activitate profesională în condiții care nu sunt mai puțin favorabile.

Al patrulea element constă în protejarea garanțiilor sociale și parcursului profesional al persoanelor care exercită aceste drepturi.

Aceste modificări nu instituie privilegii. Ele urmăresc prevenirea discriminării și asigurarea egalității reale de tratament între femei și bărbați, cu respectarea specificului fiecărei funcții sau profesii.

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

Au fost analizate următoarele opțiuni:

1. Menținerea cadrului normativ existent – această opțiune nu permite eliminarea lacunelor legislative identificate și menține riscul aplicării neuniforme a garanțiilor prevăzute de Directiva 2006/54/CE.

2. Reglementarea exclusiv prin acte administrative interne ale instituțiilor – această opțiune nu poate asigura un nivel uniform și obligatoriu de protecție pentru toate categoriile profesionale vizate și nu poate substitui reglementarea legislativă.

3. Modificarea legilor speciale– această opțiune asigură transpunerea parțială a Directivei 2006/54/CE, claritatea normativă și aplicarea uniformă a garanțiilor în toate domeniile reglementate.

4. Analiza impactului de reglementare

4.1. Impactul asupra sectorului public

Proiectul nu presupune reorganizarea autorităților publice și nu modifică competențele instituționale existente.

Impactul constă în consolidarea garanțiilor juridice aplicabile persoanelor cu funcții de demnitate publică, procurorilor și personalului serviciului diplomatic și în uniformizarea practicilor administrative privind aplicarea concediilor și revenirii în funcție.

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

Proiectul nu instituie obligații financiare suplimentare.

4.3. Impactul asupra sectorului privat

Proiectul nu instituie obligații generale pentru întreg sectorul privat. Totuși, acesta are impact asupra avocaților și notarilor, prin introducerea unor garanții privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, nediscriminarea și protecția împotriva tratamentului defavorabil determinat de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului sau exercitarea drepturilor aferente.

În cazul avocaților, proiectul vizează raporturile contractuale din cadrul birourilor asociate de avocați,

inclusiv prin interzicerea clauzelor care ar putea produce efecte profesionale sau financiare defavorabile față de avocatul care exercită drepturi legate de maternitate, paternitate, adopție sau îngrijirea copilului.

În cazul notarilor, proiectul vizează regimul concediilor, absenței de la birou, reluării activității profesionale și includerii anumitor perioade în vechimea în profesie.

Impactul asupra sectorului privat este unul limitat și specific, orientat spre asigurarea conformității cu Directiva 2006/54/CE și spre prevenirea discriminării în cadrul profesiilor juridice reglementate.

4.4. Impactul social

Proiectul contribuie la reducerea riscului discriminării asociate maternității și paternității și facilitarea concilierii vieții profesionale cu viața de familie. Totodată proiectul are impact pozitiv asupra menținerii participării femeilor și bărbaților pe piața muncii și promovării împărțirii echitabile a responsabilităților familiale.

4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal

Proiectul nu instituie noi operațiuni de prelucrare a datelor cu caracter personal și nu extinde categoriile de date prelucrate.

4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen

Proiectul are un impact pozitiv direct asupra egalității de gen. Acesta urmărește eliminarea diferențelor de tratament bazate pe sex și asigurarea accesului egal al femeilor și bărbaților la drepturile legate de maternitate, paternitate, adopție și îngrijirea copilului.

4.5. Impactul asupra mediului

Nu este aplicabil.

4.6. Alte impacturi și informații relevante

Proiectul poate contribui la reducerea riscului de întrerupere a carierei profesionale și promovarea culturii organizaționale bazate pe egalitate și nediscriminare.

5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE

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

Proiectul nu introduce obligații care depășesc cerințele minime stabilite de Directiva 2006/54/CE. Modificările propuse urmăresc adaptarea standardelor europene la particularitățile statutelor profesionale speciale reglementate de legislația Republicii Moldova și eliminarea lacunelor identificate în procesul de analiză a compatibilității.

Transpunerea este calificată drept parțială deoarece proiectul vizează exclusiv domeniile reglementate prin actele normative supuse modificării și nu constituie actul principal de transpunere a Directivei 2006/54/CE în ansamblul său.

Pentru proiect a fost elaborat tabelul de concordanță, care reflectă corespondența dintre dispozițiile Directivei 2006/54/CE și prevederile proiectului de lege.prin asigurarea modificărilor propuse, directiva se va considera transpusă total în legislația Republicii Moldova.

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

Prin proiect se creează cadrul juridic necesar pentru aplicarea efectivă a standardelor din Directiva 2006/54/CE în domeniile reglementate de actele normative vizate.

6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ

Proiectul a fost elaborat cu respectarea prevederilor legale privind transparența în procesul decizional. Anunțul privind inițierea elaborării proiectului a fost publicat pe particip.gov.md link: https://particip.gov.md/ro/document/stages/*/16792, precum și pe pagina web oficială a Ministerului Muncii și Protecției Sociale, link: https://social.gov.md/transparenta-decizionala/anunturi-de-initiere-a-deciziei/anunt-privind-initierea-procedurii-de-elaborare-a-proiectului-de-lege-pentru-modificarea-unor-acte-normative-aplicarea-principiului-egalitatii-de-tratament-intre-barbatii-si-femeile-in-materie-de-inc/

Proiectul urmează a fi supus avizării și consultării publice, iar rezultatele acestui proces vor fi reflectate în sinteza obiecțiilor și propunerilor.

7. Concluziile expertizelor

Proiectul urmează a fi supus expertizelor prevăzute de legislație. Concluziile expertizelor vor fi reflectate în sinteza obiecțiilor și propunerilor, iar recomandările acceptate vor fi integrate în textul proiectului.

8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent
Adoptarea altor acte normative nu este necesară.
9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ
Implementarea va fi asigurată de autoritățile și instituțiile competente responsabile de aplicarea actelor normative modificate. Acestea vor adapta, după caz, regulamentele interne și procedurile administrative necesare aplicării noilor dispoziții.

Secretară de Stat **Felicia BECHTOLDT**

Tabelul comparativ
la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și muncă)

Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
Legea nr. 761/2001 cu privire la serviciul diplomatic		
Articolul 3. Obiectivele serviciului diplomatic Serviciul diplomatic are următoarele obiective generale: j) promovarea drepturilor şi libertăţilor omului;	La Articolul 3: La litera j), textul „drepturilor și libertăților omului” se substituie cu textul „drepturilor omului, egalității de gen și libertăților fundamentale” Se completează cu litera k) cu următorul cuprins: „k) promovarea, prin mijloace diplomatice, a angajamentelor internaționale ale Republicii Moldova privind prevenirea și combaterea traficului de ființe umane, a violenței în bază de gen, precum și promovarea păcii și securității international.”	Articolul 3. Obiectivele serviciului diplomatic Serviciul diplomatic are următoarele obiective generale: a) – i) j) promovarea drepturilor omului, **egalității de gen** şi libertăţilor fundamentale; k) **promovarea, prin mijloace diplomatice, a angajamentelor internaționale ale Republicii Moldova privind prevenirea și combaterea traficului de ființe umane, a violenței în bază de gen, precum și promovarea păcii și securității international.**
Propunere nouă	Se completează cu articolul 3[1] cu următorul cuprins: „Articolul 3[1]. Principiile funcționării serviciului diplomatic Serviciul diplomatic se organizează și funcționează în baza principiilor legalității, profesionalismului, loialității față de stat, respectării drepturilor omului, egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, nediscriminării, integrității, imparțialității, responsabilității, cooperării și coordonării instituționale.”	**Articolul 3[1]. Principiile funcționării serviciului diplomatic** **Serviciul diplomatic se organizează și funcționează în baza principiilor legalității, profesionalismului, loialității față de stat, respectării drepturilor omului, egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, nediscriminării, integrității, imparțialității, responsabilității, cooperării și coordonării instituționale.**
Articolul 10. Numirea, angajarea și rechemarea dintr-o funcție diplomatică sau consulară (3) Angajarea în funcţii diplomatice şi consulare se efectuează prin ordin al ministrului afacerilor externe, la propunerea Comisiei de evaluare şi concurs a Ministerului Afacerilor Externe (denumită în continuare *Comisie de evaluare şi concurs*), care activează în baza regulamentului aprobat de ministrul afacerilor externe.	La articolul 10 alineatul (3), după textul „Comisie de evaluare și concurs,” se completează cu textul „cu respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și al nediscriminării,”.	(3) Angajarea în funcţii diplomatice şi consulare se efectuează prin ordin al ministrului afacerilor externe, la propunerea Comisiei de evaluare şi concurs a Ministerului Afacerilor Externe (denumită în continuare Comisie de evaluare şi concurs), **cu respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și al nediscriminării**, care activează în baza regulamentului aprobat de ministrul afacerilor externe.
Articolul 20. Drepturile persoanelor angajate în funcţii diplomatice şi consulare Persoana angajată în funcţie diplomatică sau consulară are dreptul: a) să deţină, cu o avansare ulterioară, funcţii în instituţiile serviciului diplomatic în corespundere cu pregătirea profesională, rangul diplomatic şi vechimea în muncă în serviciul diplomatic;	Articolul 20 se completează cu literele f) și g) cu următorul cuprins: „ f) să beneficieze de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la funcțiile diplomatice și consulare, desfășurarea activității în instituțiile serviciului diplomatic, condițiile	Articolul 20. Drepturile persoanelor angajate în funcţii diplomatice şi consulare Persoana angajată în funcţie diplomatică sau consulară are dreptul: a) să deţină, cu o avansare ulterioară, funcţii în instituţiile serviciului diplomatic în corespundere cu pregătirea profesională, rangul diplomatic şi vechimea în muncă în serviciul diplomatic; b) să i se acorde sprijin şi asistenţă pentru a-şi desfăşura activitatea cu onoare şi demnitate, în afara presiunilor politice şi a altor încercări de natură să-i afecteze statutul de diplomat;

b) să i se acorde sprijin şi asistenţă pentru a-şi desfăşura activitatea cu onoare şi demnitate, în afara presiunilor politice şi a altor încercări de natură să-i afecteze statutul de diplomat; c) să i se elibereze paşaport diplomatic; d) să beneficieze, în perioada activităţii în misiunile diplomatice sau oficiile consulare ale Republicii Moldova, în organizaţiile internaţionale sau misiunile lor diplomatice, de privilegiile, imunităţile şi facilităţile stabilite de normele dreptului internaţional şi tratatele la care Republica Moldova este parte; e) să beneficieze de formele de perfecţionare profesională, organizate sau acceptate de Ministerul Afacerilor Externe.	de activitate, remunerarea, formarea și dezvoltarea profesională; g) să beneficieze, în mod corespunzător, de garanțiile prevăzute de legislația muncii și legislația privind asigurările sociale în legătură cu sarcina, maternitatea, paternitatea, adopția, îngrijirea copilului, motivele medicale și protecția împotriva tratamentului defavorabil determinat de exercitarea acestor drepturi, inclusiv, după caz, prin adaptarea temporară a modului de exercitare a atribuțiilor, în condițiile legii și în măsura compatibilă cu specificul funcției deținute.”	c) să i se elibereze paşaport diplomatic; d) să beneficieze, în perioada activităţii în misiunile diplomatice sau oficiile consulare ale Republicii Moldova, în organizaţiile internaţionale sau misiunile lor diplomatice, de privilegiile, imunităţile şi facilităţile stabilite de normele dreptului internaţional şi tratatele la care Republica Moldova este parte; e) să beneficieze de formele de perfecţionare profesională, organizate sau acceptate de Ministerul Afacerilor Externe. **f) să beneficieze de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la funcțiile diplomatice și consulare, desfășurarea activității în instituțiile serviciului diplomatic, condițiile de activitate, remunerarea, formarea și dezvoltarea profesională;** **g) să beneficieze, în mod corespunzător, de garanțiile prevăzute de legislația muncii și legislația privind asigurările sociale în legătură cu sarcina, maternitatea, paternitatea, adopția, îngrijirea copilului, motivele medicale și protecția împotriva tratamentului defavorabil determinat de exercitarea acestor drepturi, inclusiv, după caz, prin adaptarea temporară a modului de exercitare a atribuțiilor, în condițiile legii și în măsura compatibilă cu specificul funcției deținute.**
Articolul 22. Obligaţiile personalului serviciului diplomatic Persoana angajată în serviciul diplomatic este obligată: a) să acţioneze cu devotament şi responsabilitate pentru promovarea politicii externe a Republicii Moldova; b) să apere interesele naţionale ale Republicii Moldova şi ale cetăţenilor ei (persoane fizice şi juridice) în cadrul relaţiilor externe; c) să se abţină de la acţiuni şi declaraţii care ar putea prejudicia imaginea Republicii Moldova, relaţiile ei cu alte state sau cu organizaţiile internaţionale; d) să respecte legislaţia Republicii Moldova, să păstreze secretul de stat şi să asigure protecţia datelor şi informaţiilor pe care le deţine; e) să reprezinte cu onoare Republica Moldova, avînd în toate împrejurările un comportament demn, o ţinută morală şi vestimentară ireproşabilă; f) să respecte, fără a se aduce atingere privilegiilor, imunităţilor şi facilităţilor sale, legile statului acreditar şi să nu se lase implicată în activităţi care ar reprezenta un amestec în treburile interne ale acestui stat; faţă de organizaţiile internaţionale, la care participă Republica Moldova, să aibă un comportament conform cu îndatoririle funcţiei ce rezultă din statutul său, recunoscut de Republica Moldova; să nu abuzeze de privilegiile, imunităţile şi facilităţile de care beneficiază în virtutea calităţii ei de agent diplomatic sau de funcţionar consular; g) să informeze conducerea Ministerului Afacerilor Externe în legătură cu orice modificare intervenită în situaţia personală care ar putea afecta calitatea de agent diplomatic sau funcţionar consular.	Articolul 22 se completează cu litera i) cu următorul cuprins: „i) să își exercite atribuțiile de serviciu cu respectarea principiilor egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, nediscriminării, diversității și demnității umane, în conformitate cu legislația națională și cu tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte.”	Articolul 22. Obligaţiile personalului serviciului diplomatic Persoana angajată în serviciul diplomatic este obligată: a) să acţioneze cu devotament şi responsabilitate pentru promovarea politicii externe a Republicii Moldova; b) să apere interesele naţionale ale Republicii Moldova şi ale cetăţenilor ei (persoane fizice şi juridice) în cadrul relaţiilor externe; c) să se abţină de la acţiuni şi declaraţii care ar putea prejudicia imaginea Republicii Moldova, relaţiile ei cu alte state sau cu organizaţiile internaţionale; d) să respecte legislaţia Republicii Moldova, să păstreze secretul de stat şi să asigure protecţia datelor şi informaţiilor pe care le deţine; e) să reprezinte cu onoare Republica Moldova, avînd în toate împrejurările un comportament demn, o ţinută morală şi vestimentară ireproşabilă; f) să respecte, fără a se aduce atingere privilegiilor, imunităţilor şi facilităţilor sale, legile statului acreditar şi să nu se lase implicată în activităţi care ar reprezenta un amestec în treburile interne ale acestui stat; faţă de organizaţiile internaţionale, la care participă Republica Moldova, să aibă un comportament conform cu îndatoririle funcţiei ce rezultă din statutul său, recunoscut de Republica Moldova; să nu abuzeze de privilegiile, imunităţile şi facilităţile de care beneficiază în virtutea calităţii ei de agent diplomatic sau de funcţionar consular; g) să informeze conducerea Ministerului Afacerilor Externe în legătură cu orice modificare intervenită în situaţia personală care ar putea afecta calitatea de agent diplomatic sau funcţionar consular. h) să respecte prevederile art. 7 alin. (2) din Legea nr. 325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrităţii instituţionale. **i) să își exercite atribuțiile de serviciu cu respectarea principiilor egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, nediscriminării, diversității și demnității umane, în conformitate cu legislația națională și cu tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte.**

h) să respecte prevederile art. 7 alin. (2) din Legea nr. 325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrităţii instituţionale.		
Articolul 26. Rechemarea înainte de termen din cadrul misiunii diplomatice sau al oficiului consular (1) Membrul personalului misiunii diplomatice sau al oficiului consular poate fi rechemat înainte de termen din misiune la iniţiativa proprie sau, doar dacă există acordul expres al acestuia, în interes de serviciu. ... (3) Membrul personalului misiunii diplomatice sau al oficiului consular poate fi rechemat înainte de termen din misiune fără acordul lui în următoarele cazuri: a) – f) g) incapacitate temporară de muncă pe un termen mai mare de două luni consecutive sau prezenţa unei boli ce îl împiedică să activeze în misiune, conform listei de boli aprobată de Guvern sau de Ministerul Sănătății; h) depunerea cererii de concediu pentru îngrijirea copilului;	Articolul 26, la alineatul (3), litera g) va avea următorul cuprins: „g) incapacitate temporară de muncă pe un termen mai mare de două luni consecutive, cu excepția cazurilor legate de sarcină sau maternitate, ori prezența unei boli, alta decât cea legată de sarcină sau maternitate, ce îl împiedică să activeze în misiune, conform listei de boli aprobate de Guvern sau de Ministerul Sănătății;”	Articolul 26. Rechemarea înainte de termen din cadrul misiunii diplomatice sau al oficiului consular (1) Membrul personalului misiunii diplomatice sau al oficiului consular poate fi rechemat înainte de termen din misiune la inițiativa proprie sau, doar dacă există acordul expres al acestuia, în interes de serviciu. ... (3) Membrul personalului misiunii diplomatice sau al oficiului consular poate fi rechemat înainte de termen din misiune fără acordul lui în următoarele cazuri: a) – f) g) incapacitate temporară de muncă pe un termen mai mare de două luni consecutive, **cu excepția cazurilor legate de sarcină sau maternitate ori în** prezența unei boli, **alta decât cea legată de sarcină sau maternitate,** ce îl împiedică să activeze în misiune, conform listei de boli aprobată de Guvern sau de Ministerul Sănătății;
Articolul 30. Asigurarea cu pensii şi protecţia socială (1) Asigurarea cu pensii şi protecţia socială a personalului instituţiilor serviciului diplomatic se efectuează în modul stabilit de legislaţie. (2) Soţiei (soţului) membrului personalului misiunilor diplomatice sau al oficiilor consulare care îl însoţeşte pe parcursul aflării acestuia în misiune i se menţine locul de muncă la instituţia, organizaţia sau întreprinderea în care este angajată (angajat), indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare şi de subordonare a acesteia. La cererea salariatului, angajatorul va suspenda în mod obligatoriu raportul de serviciu/ de muncă. Perioada de însoţire în misiune a soţiei (soţului) membrului personalului misiunilor diplomatice sau al oficiilor consulare se include în stagiul de cotizare, cu condiţia achitării contribuţiilor de asigurări sociale de stat prevăzute la alin. (3) şi (4) ale prezentului articol şi în legea anuală a bugetului asigurărilor sociale de stat. (3) Achitarea contribuţiilor de asigurări sociale de stat în condiţiile alin. (2) se efectuează de către soţia (soţul) membrului personalului misiunilor diplomatice sau al oficiilor consulare în baza contractului individual încheiat anual între aceasta (acesta) şi Casa Naţională de Asigurări Sociale. Contractul respectiv poate fi încheiat în numele soţiei (soţului) membrului personalului misiunilor diplomatice sau al oficiilor consulare în bază de procură. (4) Suma contribuţiei de asigurări sociale de stat în mărime	Articolul 30 se completează cu alineatele (5) și (6) cu următorul cuprins: „(5) Personalul instituțiilor serviciului diplomatic beneficiază, în mod corespunzător, de concediu de maternitate, concediu paternal, concediu pentru adopție, concediu pentru îngrijirea copilului și de alte concedii legate de îngrijirea copilului, în condițiile legislației muncii și ale legislației privind asigurările sociale. (6) Membrul personalului instituțiilor serviciului diplomatic are dreptul să revină în funcția deținută anterior sau, după caz, într-o funcție echivalentă, în condiții care nu sunt mai puțin favorabile, cu menținerea drepturilor aferente funcției și cu beneficiul oricăror îmbunătățiri ale condițiilor de activitate la care ar fi avut dreptul pe durata absenței.”	Articolul 30. Asigurarea cu pensii şi protecţia socială (1) Asigurarea cu pensii şi protecţia socială a personalului instituţiilor serviciului diplomatic se efectuează în modul stabilit de legislaţie. (2) Soţiei (soţului) membrului personalului misiunilor diplomatice sau al oficiilor consulare care îl însoţeşte pe parcursul aflării acestuia în misiune i se menţine locul de muncă la instituţia, organizaţia sau întreprinderea în care este angajată (angajat), indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare şi de subordonare a acesteia. La cererea salariatului, angajatorul va suspenda în mod obligatoriu raportul de serviciu/ de muncă. Perioada de însoţire în misiune a soţiei (soţului) membrului personalului misiunilor diplomatice sau al oficiilor consulare se include în stagiul de cotizare, cu condiţia achitării contribuţiilor de asigurări sociale de stat prevăzute la alin. (3) şi (4) ale prezentului articol şi în legea anuală a bugetului asigurărilor sociale de stat. (3) Achitarea contribuţiilor de asigurări sociale de stat în condiţiile alin. (2) se efectuează de către soţia (soţul) membrului personalului misiunilor diplomatice sau al oficiilor consulare în baza contractului individual încheiat anual între aceasta (acesta) şi Casa Naţională de Asigurări Sociale. Contractul respectiv poate fi încheiat în numele soţiei (soţului) membrului personalului misiunilor diplomatice sau al oficiilor consulare în bază de procură. (4) Suma contribuţiei de asigurări sociale de stat în mărime minimă, prevăzută anual în legea bugetului asigurărilor sociale de stat, se restituie soţiei (soţului) membrului personalului misiunilor diplomatice sau al oficiilor consulare de către misiunea diplomatică sau oficiul consular din contul devizului de cheltuieli al acestor instituţii, la prezentarea contractului şi dovezii de plată a contribuţiei. **(5) Personalul instituțiilor serviciului diplomatic beneficiază , în mod corespunzător, de concediu de maternitate, concediu paternal, concediu**

minimă, prevăzută anual în legea bugetului asigurărilor sociale de stat, se restituie soţiei (soţului) membrului personalului misiunilor diplomatice sau al oficiilor consulare de către misiunea diplomatică sau oficiul consular din contul devizului de cheltuieli al acestor instituţii, la prezentarea contractului şi dovezii de plată a contribuţiei.		**pentru adopție, concediu pentru îngrijirea copilului și de alte concedii legate de îngrijirea copilului, în condițiile legislației muncii și ale legislației privind asigurările sociale.** **(6) Membrul personalului instituțiilor serviciului diplomatic are dreptul să revină în funcția deținută anterior sau, după caz, într-o funcție echivalentă, în condiții care nu sunt mai puțin favorabile, cu menținerea drepturilor aferente funcției și cu beneficiul oricăror îmbunătățiri ale condițiilor de activitate la care ar fi avut dreptul pe durata absenței.**
Legea nr. 1260/2002 cu privire la avocatură		
Articolul 31. Biroul asociat de avocaţi (1) Biroul asociat de avocaţi este fondat de doi şi mai mulţi avocaţi (fondatori ai biroului). Avocaţii îşi exercită profesia de sine stătător. (2) Biroul asociat de avocați este persoană juridică și este supus regimului transparenței fiscale. Plata impozitului pe venit se face, prin intermediul biroului asociat de avocați, de către fiecare avocat și avocat stagiar care activează în cadrul biroului asociat de avocați, pentru venitul propriu. (3) Biroul asociat de avocaţi dispune de conturi în bancă şi are dreptul să deţină ştampilă. (4) Raporturile dintre avocaţii biroului asociat de avocaţi sînt reglementate în bază de contract. (5) Biroul asociat de avocați este condus de un avocat ales de membrii biroului.	Articolul 31 se completează cu alineatele (6) și (6^1), care vor avea următorul cuprins: „(6) Contractul prevăzut la alin. (4) include clauze privind respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și a principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația în vigoare. Sunt nule prevederile contractuale care instituie, direct sau indirect, un tratament defavorabil de ordin profesional ori financiar față de avocatul care exercită drepturi legate de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului sau îngrijirea copilului bolnav. (6^1) În perioadele în care avocatul beneficiază de drepturile prevăzute la art. 60 alin. (3^1) în legătură cu maternitatea, paternitatea, adopția, îngrijirea copilului sau îngrijirea copilului bolnav, obligațiile profesionale și financiare curente ce decurg din contractul prevăzut la alin. (4) pot fi adaptate sau suspendate temporar, în condițiile contractului, fără afectarea calității de avocat și a vechimii în profesie, cu excepția cazului în care avocatul optează pentru continuarea activității.”	Articolul 31. Biroul asociat de avocaţi (1) Biroul asociat de avocaţi este fondat de doi şi mai mulţi avocaţi (fondatori ai biroului). Avocaţii îşi exercită profesia de sine stătător. (2) Biroul asociat de avocați este persoană juridică și este supus regimului transparenței fiscale. Plata impozitului pe venit se face, prin intermediul biroului asociat de avocați, de către fiecare avocat și avocat stagiar care activează în cadrul biroului asociat de avocați, pentru venitul propriu. (3) Biroul asociat de avocaţi dispune de conturi în bancă şi are dreptul să deţină ştampilă. (4) Raporturile dintre avocaţii biroului asociat de avocaţi sînt reglementate în bază de contract. (5) Biroul asociat de avocaţi este condus de un avocat ales de membrii biroului. **(6) Contractul prevăzut la alin. (4) include clauze privind respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și a principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația în vigoare. Sunt nule prevederile contractuale care instituie, direct sau indirect, un tratament defavorabil de ordin profesional ori financiar față de avocatul care exercită drepturi legate de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului sau îngrijirea copilului bolnav.** **(6^1) În perioadele în care avocatul beneficiază de drepturile prevăzute la art. 60 alin. (3^1) în legătură cu maternitatea, paternitatea, adopția, îngrijirea copilului sau îngrijirea copilului bolnav, obligațiile profesionale și financiare curente ce decurg din contractul prevăzut la alin. (4) pot fi adaptate sau suspendate temporar, în condițiile contractului, fără afectarea calității de avocat și a vechimii în profesie, cu excepția cazului în care avocatul optează pentru continuarea activității.**
Articolul 60. Organizarea activităţii de avocat (3) Avocatul beneficiază de dreptul la concediu, indemnizații de asigurări sociale și pensie, precum și de asistență medicală obligatorie. (6) Perioada exercitării profesiei de avocat se include în vechimea în muncă.	Articolul 60 se completează cu alineatele (3^1), (3^2) și (6^1) cu următorul cuprins: „(3^1) Dreptul la concediu prevăzut la alin. (3) include și concediul de maternitate, concediul paternal, concediul pentru adopție, concediul pentru îngrijirea copilului, concediul pentru îngrijirea copilului bolnav și concediul acordat pentru motive medicale, în condițiile legislației muncii și ale legislației privind asigurările sociale. (3^2) În exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (3) și (3^1), avocatul beneficiază de egalitate de	Articolul 60. Organizarea activităţii de avocat **(3)** Avocatul beneficiază de dreptul la concediu**,** indemnizații de asigurări sociale și pensie, precum și de asistență medicală obligatorie. **(3^1) Dreptul la concediu prevăzut la alin. (3) include și concediul de maternitate, concediul paternal, concediul pentru adopție, concediul pentru îngrijirea copilului, concediul pentru îngrijirea copilului bolnav și concediul acordat pentru motive medicale, în condițiile legislației muncii și ale legislației privind asigurările sociale.** **(3^2) În exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (3) și (3^1), avocatul beneficiază de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați și de protecție împotriva discriminării. Se interzice orice tratament defavorabil determinat de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului, îngrijirea copilului bolnav sau exercitarea drepturilor aferente, inclusiv în**

	șanse și de tratament între femei și bărbați și de protecție împotriva discriminării. Se interzice orice tratament defavorabil determinat de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului, îngrijirea copilului bolnav sau exercitarea drepturilor aferente, inclusiv în ceea ce privește condițiile de activitate, formarea profesională, promovarea profesională și reluarea activității profesionale în condiții care nu sunt mai puțin favorabile și cu beneficiul oricăror îmbunătățiri profesionale la care ar fi avut dreptul în perioada absenței.” „(6[1]) Perioadele în care avocatul beneficiază de drepturile prevăzute la alin. (3[1]) se includ în vechimea în profesia de avocat, indiferent dacă acesta și-a întrerupt temporar activitatea profesională sau a continuat exercitarea profesiei, în condițiile legislației privind asigurările sociale.”	**ceea ce privește condițiile de activitate, formarea profesională, promovarea profesională și reluarea activității profesionale.** **...** (6) Perioada exercitării profesiei de avocat se include în vechimea în muncă. 6[1]) Perioadele în care avocatul beneficiază de drepturile prevăzute la alin. (3[1]) se includ în vechimea în profesia de avocat, indiferent dacă acesta și-a întrerupt temporar activitatea profesională sau a continuat exercitarea profesiei, în condițiile legislației privind asigurările sociale.
Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică		
Articolul 4. Principiile fundamentale de exercitare a funcţiei de demnitate publică Exercitarea funcţiei de demnitate publică se bazează pe principiile legalităţii, liberului consimţământ, transparenţei, exemplului personal, responsabilităţii şi al loialităţii.	La articolul 4, după cuvântul „transparenței,” se completează cu textul: „egalității de șanse și tratament, nediscriminării,”	Articolul 4**.** Principiile fundamentale de exercitare a funcţiei de demnitate publică Exercitarea funcţiei de demnitate publică se bazează pe principiile legalităţii, liberului consimţământ, transparenţei, **egalității de șanse și tratament, nediscriminării**, exemplului personal, responsabilităţii şi al loialităţii.
Articolul 5. Drepturile de bază în exercitarea mandatului În exercitarea mandatului, persoana cu funcţie de demnitate publică are următoarele drepturi de bază: a) să adopte decizii în limita competenţelor legale şi să ceară executarea acestora; b) să obţină în modul stabilit informaţia şi materialele necesare pentru exercitarea funcţiei şi, după caz, să aibă acces la documentele şi la informaţiile ce conţin secret de stat; c) să viziteze, din oficiu sau la solicitare, întru exercitarea funcţiei şi în modul stabilit, alte autorităţi publice, alte persoane fizice şi juridice, de drept public sau privat; d) să beneficieze de dreptul la integritate personală, la o atitudine adecvată și respectuoasă din partea subordonaţilor, altor factori de decizie și a cetăţenilor; e) să beneficieze de dreptul la remunerarea şi stimularea muncii în condiţiile legii; f) să beneficieze de dreptul la dezvoltare profesională continuă din contul bugetului din care este remunerată; g) să beneficieze de dreptul la protecţia securităţii, la	Articolul 5 se completează cu litera i) cu următorul cuprins: „i) să beneficieze de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați în exercitarea mandatului, inclusiv în ceea ce privește accesul la funcția de demnitate publică, condițiile de exercitare a mandatului, remunerarea și dezvoltarea profesională, precum și de protecție împotriva oricărui tratament defavorabil determinat de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului sau exercitarea drepturilor familiale, în condițiile legii.”	Articolul 5. Drepturile de bază în exercitarea mandatului În exercitarea mandatului, persoana cu funcţie de demnitate publică are următoarele drepturi de bază: a) să adopte decizii în limita competenţelor legale şi să ceară executarea acestora; b) să obţină în modul stabilit informaţia şi materialele necesare pentru exercitarea funcţiei şi, după caz, să aibă acces la documentele şi la informaţiile ce conţin secret de stat; c) să viziteze, din oficiu sau la solicitare, întru exercitarea funcţiei şi în modul stabilit, alte autorităţi publice, alte persoane fizice şi juridice, de drept public sau privat; d) să beneficieze de dreptul la integritate personală, la o atitudine adecvată şi respectuoasă din partea subordonaţilor, altor factori de decizie şi a cetăţenilor; e) să beneficieze de dreptul la remunerarea şi stimularea muncii în condiţiile legii; f) să beneficieze de dreptul la dezvoltare profesională continuă din contul bugetului din care este remunerată; g) să beneficieze de dreptul la protecţia securităţii, la ocrotirea sănătăţii şi la condiţii favorabile pentru exercitarea eficientă a funcţiei deţinute;

ocrotirea sănătăţii şi la condiţii favorabile pentru exercitarea eficientă a funcţiei deţinute; h) să delege dreptul de a efectua în numele său acte, de a semna documente pe perioada absenţei sale, dacă legile speciale ce reglementează activitatea demnitarului sau domeniul de activitate al acestuia nu prevăd altfel.		h) să delege dreptul de a efectua în numele său acte, de a semna documente pe perioada absenţei sale, dacă legile speciale ce reglementează activitatea demnitarului sau domeniul de activitate al acestuia nu prevăd altfel; **i) să beneficieze de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați în exercitarea mandatului, inclusiv în ceea ce privește accesul la funcția de demnitate publică, condițiile de exercitare a mandatului, remunerarea și dezvoltarea profesională, precum și de protecție împotriva oricărui tratament defavorabil determinat de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului sau exercitarea drepturilor familiale, în condițiile legii.**
Articolul 15. Concedii (1) Persoanelor cu funcţii de demnitate publică li se acordă un concediu de odihnă anual plătit, cu o durată de 35 de zile calendaristice, dacă legea specială nu prevede altfel. Concediul poate fi acordat integral sau pe părţi, cu condiţia ca una dintre părţi să nu fie mai mică de 14 zile calendaristice. (2) Persoanele cu funcţii de demnitate publică pot beneficia şi de alte tipuri de concedii, conform legislaţiei muncii, dacă legea specială nu prevede altfel. (3) Concediul persoanei cu funcţie de demnitate publică se acordă prin actul administrativ al conducătorului autorităţii publice în care activează persoana respectivă. (4) Concediul deputaţilor în Parlament şi al miniştrilor se acordă de Parlament şi, respectiv, de Prim-ministru.	Articolul 15 se completează cu următorul alineat: „(2^1) Persoanele cu funcții de demnitate publică beneficiază, în mod corespunzător, de concediu de maternitate, concediu paternal, concediu pentru adopție, concediu pentru îngrijirea copilului și de alte concedii legate de îngrijirea copilului, în condițiile legislației muncii și ale legislației privind asigurările sociale, dacă legea specială nu prevede garanții mai favorabile.”	Articolul 15. Concedii (1) Persoanelor cu funcţii de demnitate publică li se acordă un concediu de odihnă anual plătit, cu o durată de 35 de zile calendaristice, dacă legea specială nu prevede altfel. Concediul poate fi acordat integral sau pe părţi, cu condiţia ca una dintre părţi să nu fie mai mică de 14 zile calendaristice. (2) Persoanele cu funcţii de demnitate publică pot beneficia şi de alte tipuri de concedii, conform legislaţiei muncii, dacă legea specială nu prevede altfel. **(2^1) Persoanele cu funcții de demnitate publică beneficiază de concediu de maternitate, concediu paternal, concediu pentru adopție, concediu pentru îngrijirea copilului și de alte concedii legate de îngrijirea copilului, în condițiile legislației muncii și ale legislației privind asigurările sociale, dacă legea specială nu prevede garanții mai favorabile.** (3) Concediul persoanei cu funcţie de demnitate publică se acordă prin actul administrativ al conducătorului autorităţii publice în care activează persoana respectivă. (4) Concediul deputaţilor în Parlament şi al miniştrilor se acordă de Parlament şi, respectiv, de Prim-ministru.
Articolul 24. Dispoziţiile prezentei legi se completează cu prevederile legislaţiei muncii, cu reglementările de drept comun civile, administrative sau penale, după caz, în măsura în care nu contravin legilor ce reglementează activitatea persoanei cu funcţie de demnitate publică.	Articolul 24 se expune într-o nouă redacție, după cum urmează: „Dispoziţiile prezentei legi se completează cu prevederile legislaţiei muncii, **ale legislației privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, ale legislației privind prevenirea și combaterea discriminării, precum și** cu reglementările de drept comun civile, administrative sau penale, după caz, în măsura în care nu contravin legilor ce reglementează activitatea persoanei cu funcţie de demnitate publică.”	Articolul 24. Dispoziţiile prezentei legi se completează cu prevederile legislaţiei muncii, **ale legislației privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, ale legislației privind prevenirea și combaterea discriminării, precum și** cu reglementările de drept comun civile, administrative sau penale, după caz, în măsura în care nu contravin legilor ce reglementează activitatea persoanei cu funcţie de demnitate publică.
Legea nr. 3/2016 cu privire la Procuratură		
Articolul 6. Drepturile și obligațiile procurorului (2) Procurorul beneficiază, de asemenea, de următoarele drepturi: a) asocierea în organizații profesionale sau în alte organizații care au drept scop reprezentarea și protejarea intereselor	Articolul 6, alineatul (2) se completează cu literele d)-f) cu următorul cuprins: „d) să beneficieze de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați în ceea ce	Articolul 6. Drepturile și obligațiile procurorului (2) Procurorul beneficiază, de asemenea, de următoarele drepturi: a) asocierea în organizații profesionale sau în alte organizații care au drept scop reprezentarea și protejarea intereselor profesionale; b) accesul liber la dosarul său personal și la datele sale personale din alte acte

profesionale; b) accesul liber la dosarul său personal și la datele sale personale din alte acte ținute în cadrul Procuraturii; c) informarea cu privire la toate deciziile Procuraturii și ale organelor de autoadministrare a procurorilor care îl vizează.	privește accesul la funcția de procuror, exercitarea funcției, condițiile de activitate, remunerarea, formarea profesională, promovarea, evaluarea, suspendarea și încetarea raportului de serviciu; e) să beneficieze, în mod corespunzător, de garanțiile prevăzute de legislația muncii, legislația privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, legislația privind prevenirea și combaterea discriminării și legislația privind asigurările sociale în legătură cu sarcina, maternitatea, paternitatea, adopția, îngrijirea copilului, motivele medicale și protecția împotriva tratamentului defavorabil determinat de exercitarea acestor drepturi, inclusiv, după caz, prin adaptarea temporară a modului de exercitare a atribuțiilor, în condițiile legii și în măsura compatibilă cu specificul funcției de procuror; f) să nu fie dezavantajat în procedurile de evaluare, promovare, formare profesională sau dezvoltare profesională din cauza aflării în concediu de maternitate, concediu paternal, concediu pentru adopție sau concediu pentru îngrijirea copilului.”	ținute în cadrul Procuraturii; c) informarea cu privire la toate deciziile Procuraturii și ale organelor de autoadministrare a procurorilor care îl vizează. **d) să beneficieze de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la funcția de procuror, exercitarea funcției, condițiile de activitate, remunerarea, formarea profesională, promovarea, evaluarea, suspendarea și încetarea raportului de serviciu;** **e) să beneficieze, în mod corespunzător, de garanțiile prevăzute de legislația muncii, legislația privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, legislația privind prevenirea și combaterea discriminării și legislația privind asigurările sociale în legătură cu sarcina, maternitatea, paternitatea, adopția, îngrijirea copilului, motivele medicale și protecția împotriva tratamentului defavorabil determinat de exercitarea acestor drepturi, inclusiv, după caz, prin adaptarea temporară a modului de exercitare a atribuțiilor, în condițiile legii și în măsura compatibilă cu specificul funcției de procuror;** **f) să nu fie dezavantajat în procedurile de evaluare, promovare, formare profesională sau dezvoltare profesională din cauza aflării în concediu de maternitate, concediu paternal, concediu pentru adopție sau concediu pentru îngrijirea copilului.**
Articolul 55. Suspendarea din funcție (2) Procurorul este suspendat din funcție prin ordin al Procurorului General, fără implicarea Consiliului Superior al Procurorilor, atunci când i se acordă concediu de maternitate și concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 6 ani. În celelalte cazuri prevăzute de lege, procurorul este suspendat din funcție prin ordin al Procurorului General, la propunerea Consiliului Superior al Procurorilor. (3) Suspendarea din funcție a procurorului în cazurile prevăzute la alin. (2) nu atrage anularea garanțiilor sociale.	Articolul 55: În alineatul (2), după cuvântul „maternitate,” se completează cu textul: „concediu pentru adopție” Se completează cu alineatul (4) cu următorul cuprins: „(4) La încetarea suspendării din funcție pentru motive legate de sarcină, maternitate, adopție sau îngrijirea copilului, procurorul are dreptul să revină în funcția deținută anterior suspendării sau, după caz, într-o funcție echivalentă, în condiții care nu sunt mai puțin favorabile, cu menținerea drepturilor aferente funcției și cu beneficiul oricăror îmbunătățiri ale condițiilor de activitate la care ar fi avut dreptul pe durata absenței.”	**Articolul 55.** Suspendarea din funcție (2) Procurorul este suspendat din funcție prin ordin al Procurorului General, fără implicarea Consiliului Superior al Procurorilor, atunci când i se acordă concediu de maternitate, **concediu pentru adopție** și concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 6 ani. În celelalte cazuri prevăzute de lege, procurorul este suspendat din funcție prin ordin al Procurorului General, la propunerea Consiliului Superior al Procurorilor. (3) Suspendarea din funcție a procurorului în cazurile prevăzute la alin. (2) nu atrage anularea garanțiilor sociale**.** **(4) La încetarea suspendării din funcție pentru motive legate de sarcină, maternitate, adopție sau îngrijirea copilului, procurorul are dreptul să revină în funcția deținută anterior suspendării sau, după caz, într-o funcție echivalentă, în condiții care nu sunt mai puțin favorabile, cu menținerea drepturilor aferente funcției și cu beneficiul oricăror îmbunătățiri ale condițiilor de activitate la care ar fi avut dreptul pe durata absenței.**
Legea nr. 69/2016 cu privire la organizarea activității notarilor		
Articolul 10. Drepturile notarului (1) Notarul are următoarele drepturi:	Articolul 10 se modifică după cum urmează:	Articolul 10. Drepturile notarului (1) Notarul are următoarele drepturi:

a) să încaseze plăți notariale în condiţiile legii; b) să angajeze personal tehnic pentru asigurarea activităţii sale; c) să beneficieze de concediu anual şi concediu medical; (2) Solicitarea îndeplinirii actului notarial sau a acţiunii notariale în lipsa unei rezerve făcute în scris de solicitant reprezintă concomitent şi o exprimare a consimţământului solicitantului privind prelucrarea datelor cu caracter personal şi a celor necesare pentru îndeplinirea actului sau a acţiunii notariale solicitate. Consimţământul rămîne valabil şi în cazul în care actul notarial nu a fost îndeplinit.	La alineatul (1), litera c) va avea următorul cuprins: „c) să beneficieze de concediu anual, concediu medical și de concedii legate de maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului și îngrijirea copilului bolnav, în condițiile legii;” Se completează cu alineatul (1^1) cu următorul cuprins: „(1^1) În exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (1) lit. c), notarul beneficiază de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați și de protecție împotriva discriminării. Se interzice orice tratament defavorabil determinat de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului, îngrijirea copilului bolnav sau exercitarea drepturilor aferente, inclusiv în ceea ce privește condițiile de activitate, formarea profesională, exercitarea profesiei și reluarea activității profesionale la încetarea concediilor respective, reluarea activității profesionale la încetarea concediilor respective, în condiții care nu sunt mai puțin favorabile și cu beneficiul oricăror îmbunătățiri profesionale la care ar fi avut dreptul în perioada absenței.”	a) să încaseze plăți notariale în condiţiile legii; b) să angajeze personal tehnic pentru asigurarea activităţii sale; c) să beneficieze de concediu anual, concediu medical **și de concedii legate de maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului și îngrijirea copilului bolnav, în condițiile legii**;; **„(1^1) În exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (1) lit. c), notarul beneficiază de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați și de protecție împotriva discriminării. Se interzice orice tratament defavorabil determinat de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului, îngrijirea copilului bolnav sau exercitarea drepturilor aferente, inclusiv în ceea ce privește condițiile de activitate, formarea profesională, exercitarea profesiei și reluarea activității profesionale la încetarea concediilor respective,** reluarea activității profesionale la încetarea concediilor respective, în condiții care nu sunt mai puțin favorabile și cu beneficiul oricăror îmbunătățiri profesionale la care ar fi avut dreptul în perioada absenței**.**
Articolul 15. Admiterea la stagiul profesional (1) Concursul de admitere la stagiul profesional este organizat de către Ministerul Justiţiei şi este susţinut în faţa Comisiei de licenţiere. Condiţiile și modul de desfășurare a concursului se stabilesc de Ministerul Justiţiei după consultarea Camerei Notariale. (2) Pentru efectuarea stagiului profesional va fi admis un număr planificat de notari stagiari, conform art. 14.	Articolul 15 se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins: „(3) Admiterea la stagiul profesional se realizează cu respectarea principiilor transparenței, egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și nediscriminării.”	Articolul 15. Admiterea la stagiul profesional (1) Concursul de admitere la stagiul profesional este organizat de către Ministerul Justiţiei şi este susţinut în faţa Comisiei de licenţiere. Condiţiile și modul de desfășurare a concursului se stabilesc de Ministerul Justiţiei după consultarea Camerei Notariale. (2) Pentru efectuarea stagiului profesional va fi admis un număr planificat de notari stagiari, conform art. 14. **(3) Admiterea la stagiul profesional se realizează cu respectarea principiilor transparenței, egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și nediscriminării.**
Articolul 40. Absenţa notarului de la birou (1) Notarul poate absenta de la birou în următoarele cazuri: a) aflarea în concediu anual; b) aflarea în concediu de maternitate; c) incapacitatea temporară de muncă; d) îngrijirea copilului bolnav sau a unui alt membru al familiei bolnav; e) desfăşurarea activităţii didactice sau a unei alte activităţi permise de lege; f) ridicarea nivelului profesional în instituţii de învăţământ sau	Articolul 40 se modifică după cum urmează: La alineatul (1), după litera b) se introduc literele b^1)–b^3) cu următorul cuprins: „b^1) aflarea în concediu paternal; b^2) aflarea în concediu pentru adopție; b^3) aflarea în concediu pentru îngrijirea copilului;” Alineatul (5) va avea următorul cuprins:	Articolul 40. Absenţa notarului de la birou (1) Notarul poate absenta de la birou în următoarele cazuri: a) aflarea în concediu anual; b) aflarea în concediu de maternitate; **b^1) aflarea în concediu paternal;** **b^2) aflarea în concediu pentru adopție;** **b^3) aflarea în concediu pentru îngrijirea copilului;** c) incapacitatea temporară de muncă; d) îngrijirea copilului bolnav sau a unui alt membru al familiei bolnav; e) desfăşurarea activităţii didactice sau a unei alte activităţi permise de lege;

la cursuri de instruire; g) participarea în activitatea comunităţii notarilor şi a organelor ei elective; h) participarea la efectuarea controlului; i) participarea în şedinţele de judecată, prezenţa în faţa organelor de urmărire penală, a procuraturii sau a altor organe de control; k) în alte cazuri ce țin de activitatea notarului. (5) În decursul unui an calendaristic, absenţa notarului de la birou nu poate depăși în total 50 de zile lucrătoare, exceptînd aflarea sa în concediu de maternitate sau incapacitatea temporară de muncă. Durata concediului de maternitate este cea prevăzută de Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003.	„(5) În decursul unui an calendaristic, absenţa notarului de la birou nu poate depăși în total 50 de zile lucrătoare, cu excepția absenței determinate de concediul de maternitate, concediul paternal, concediul pentru adopție, concediul pentru îngrijirea copilului, îngrijirea copilului bolnav sau a unui alt membru al familiei bolnav ori incapacitatea temporară de muncă. Durata acestor concedii și perioade de absență este cea prevăzută de legislația aplicabilă.” Articolul se completează cu alineatul (6) cu următorul cuprins: „(6) Perioadele de absență determinate de concediul de maternitate, concediul paternal, concediul pentru adopție, concediul pentru îngrijirea copilului, îngrijirea copilului bolnav sau incapacitatea temporară de muncă se includ în vechimea în profesia de notar, în condițiile legii.”	f) ridicarea nivelului profesional în instituţii de învăţământ sau la cursuri de instruire; g) participarea în activitatea comunităţii notarilor şi a organelor ei elective; h) participarea la efectuarea controlului; i) participarea în şedinţele de judecată, prezenţa în faţa organelor de urmărire penală, a procuraturii sau a altor organe de control; k) în alte cazuri ce țin de activitatea notarului. (5) În decursul unui an calendaristic, absenţa notarului de la birou nu poate depăși în total 50 de zile lucrătoare, **cu excepția absenței determinate de concediul de maternitate, concediul paternal, concediul pentru adopție, concediul pentru îngrijirea copilului, îngrijirea copilului bolnav sau a unui alt membru al familiei bolnav ori incapacitatea temporară de muncă. Durata acestor concedii și perioade de absență este cea prevăzută de legislația aplicabilă.** **(6) Perioadele de absență determinate de concediul de maternitate, concediul paternal, concediul pentru adopție, concediul pentru îngrijirea copilului, îngrijirea copilului bolnav sau incapacitatea temporară de muncă se includ în vechimea în profesia de notar, în condițiile legii.**

TABEL DE CONCORDANȚĂ

1	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) CELEX: 32006L0054/Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast)
2	Proiect de lege pentru modificarea unor acte normative (aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile în materie de încadrare în muncă și de muncă)
3	Compatibil
4	Ministerul Muncii și Protecției Sociale
5	

Actul Uniunii Europene	**Proiectul de act normativ național**	**Gradul de compatibilitate**	**Observațiile**
6	7	8	9
Art. 1. Obiectul Prezenta directivă își propune să garanteze punerea în aplicare a principiului șanselor egale și al egalității de tratament între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de muncă. În acest scop, aceasta conține dispoziții destinate punerii în aplicare a principiului egalității de tratament în ceea ce privește: (a) accesul la muncă, inclusiv promovare, și la formarea profesională; (b) condițiile de muncă, inclusiv remunerația;	Lege nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi Articolul 1 Scopul prezentei legi constă în asigurarea exercitării drepturilor lor egale de către femei şi bărbaţi în sfera politică, economică, socială, culturală, în alte sfere ale vieţii, drepturi garantate de Constituţia Republicii Moldova, în vederea prevenirii şi eliminării tuturor formelor de discriminare după criteriul de sex. Articolul 2 abordare complexă a egalităţii între femei şi bărbaţi – integrare a principiului egalităţii între femei şi bărbaţi în politicile şi în programele din toate domeniile şi la toate nivelurile de adoptare şi aplicare a deciziilor; egalitate de şanse – lipsă de bariere în participarea pe bază de egalitate a femeilor şi bărbaţilor la activităţi din sfera politică, economică, socială, culturală, din alte sfere ale vieţii; egalitate între femei şi bărbaţi – egalitate în drepturi, şanse	Compatibil	Articolul 1 are caracter introductiv și stabilește obiectul Directivei, respectiv cadrul de aplicare a principiului șanselor egale și al egalității de tratament între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de muncă. Nu este necesară transpunerea expresă. De asemenea, proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative în domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă și egalității de tratament, (nr. unic 181/MMPS/2026) prevede modificarea art. 5 din Codul muncii în vederea transpunerii altor directive ale Uniunii Europene, modificări care, însă, vizează și dispoziții relevante pentru transpunerea Directivei 2006/54/CE, și anume: „La Articolul 5 literele b[1]) și e) vor avea următorul cuprins: b[1]) interzicerea discriminării în temeiul criteriilor protejate, a violenței și a hărțuirii de orice natură în cadrul raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea; e) egalitatea în drepturi şi în posibilităţi a salariaţilor în

(c) sistemele profesionale de securitate socială. Aceasta conține, de asemenea, dispoziții ce vizează modalități de aplicare efectivă a acestui principiu prin stabilirea unor proceduri corespunzătoare	egale în exercitarea drepturilor, participare egală în toate sferele vieţii, tratament egal al femeilor și bărbaților; tratament egal al femeilor și bărbaților – neadmiterea oricărei situații de discriminare directă sau indirectă după criteriul de sex, inclusiv a tratamentului mai puțin favorabil al femeii pe motive de sarcină și maternitate. Lege nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalităţii: Articolul 7 (1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă pe baza criteriilor protejate, care au drept efect limitarea sau subminarea egalităţii la alegerea locului de muncă, a profesiei, la încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raporturilor de muncă, în activitatea nemijlocită şi în formarea profesională. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă şi al ocupării forţei de muncă. (1^1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept scop sau efect limitarea ori subminarea egalității la afilierea sau accederea într-o organizație a salariaților sau patronatului, sau în orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv a egalității accesului la avantajele obținute de această organizație, precum și la accederea sau exercitarea unei profesii. (2) Se consideră discriminatorii acțiunile săvârșite pe baza criteriilor protejate, precum: a) plasarea anunţurilor de angajare cu indicarea condiţiilor şi criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane; a^1) stabilirea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane la afilierea sau accederea într-o organizație profesională ori la accederea sau exercitarea unei profesii;		cadrul raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea;”. Totodată, proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității), (nr. unic 212/MJ/2026), elaborat în vederea transpunerii altor directive ale Uniunii Europene include modificări ale art. 7 al Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, care sunt relevante și pentru transpunerea Directivei 2006/54/CE. În acest sens, articolul 7 la alineatul (2), litera c) se completează cu textul „ , precum și la alte forme și niveluri de orientare, formare, perfecționare sau recalificare profesională, inclusiv stagii practice”, iar alineatul (6) va avea următorul cuprins: „(6) În cazul activităților profesionale ale cultelor religioase și părților lor componente un tratament diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane nu constituie o discriminare atunci când, prin natura acestor activități sau în contextul în care sunt exercitate, religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată conform eticii acestora. Acest tratament diferențiat nu poate justifica o discriminare bazată pe un oricare alt criteriu protejat.”. Adițional, pentru transpunerea integrală a art. 1 din Directivă, se propune modificări la Legea nr. 199/2010, Legea nr. 3/2016 și Legea nr. 761/2001, întrucât cadrul normativ actual nu consacră în mod suficient și unitar principiul egalității de șanse și de tratament în toate componentele raporturilor de muncă și de serviciu (acces, exercitare, remunerare, promovare, suspendare și încetare), precum și protecția explicită împotriva discriminării și a tratamentului defavorabil determinat de exercitarea drepturilor familiale. În acest sens, modificările propuse remediază aceste

	b) refuzul neîntemeiat, pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse, de angajare, promovare sau demisie a persoanei; c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională; d) remunerarea inegală pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală; e) distribuirea diferenţiată, pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse, a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puţin favorabil unor persoane; f) hărţuirea; g) orice altă acţiune 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 cerinţe ilegale cu consecinţe similare. (4) Angajatorul este obligat să amplaseze în locuri accesibile pentru toţi salariaţii prevederile legale care garantează respectarea egalităţii de şanse şi de tratament la locul de muncă. Articolul 8. Interzicerea discriminării privind accesul la serviciile și bunurile disponibil publicului și privind furnizarea acestora (1) Este interzisă orice formă de discriminare privind accesul la următoarele servicii și privind furnizarea acestora: a) serviciile oferite de autoritățile publice; c) serviciile de protecție socială. Proiect de lege pentru modificarea unor acte normative		lacune prin introducerea expresă a principiului egalității de tratament și nediscriminării în Legea nr. 199/2010 și prin extinderea garanțiilor privind exercitarea mandatului în condiții echivalente, iar în cazul Legii nr. 3/2016 și Legii nr. 761/2001 prin instituirea unor reguli clare privind egalitatea de șanse în accesul și exercitarea funcției, evoluția în carieră și protecția împotriva dezavantajării pe criterii legate de maternitate, paternitate sau îngrijirea copilului. Astfel, intervențiile propuse asigură aplicarea efectivă și uniformă a principiului egalității de tratament în toate etapele relevante ale raporturilor de muncă și de serviciu.

	(alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității) – Nr. unic 212/MJ/2026 Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 7: la alineatul (2), litera c) se completează cu textul „ , precum și la alte forme și niveluri de orientare, formare, perfecționare sau recalificare profesională, inclusiv stagii practice; 6 alineatul (6) va avea următorul cuprins: „(6) În cazul activităților profesionale ale cultelor religioase și părților lor componente un tratament diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane nu constituie o discriminare atunci când, prin natura acestor activități sau în contextul în care sunt exercitate, religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată conform eticii acestora. Acest tratament diferențiat nu poate justifica o discriminare bazată pe un oricare alt criteriu protejat.”. Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 5 Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internaţional şi din cele ale Constituţiei Republicii Moldova, sînt următoarele: d) asigurarea dreptului fiecărui salariat la condiţii echitabile de muncă, inclusiv la condiţii de muncă care corespund cerinţelor securităţii şi sănătăţii în muncă, şi a dreptului la odihnă, inclusiv la reglementarea timpului de muncă, la acordarea concediului anual de odihnă, a pauzelor de odihnă zilnice, a zilelor de repaus şi de sărbătoare nelucrătoare;		

	e) egalitatea în drepturi şi în posibilităţi a salariaţilor; f) garantarea dreptului fiecărui salariat la achitarea la timp integrală şi echitabilă a salariului care ar asigura o existenţă decentă salariatului şi familiei lui; f1) remunerarea egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală; g) asigurarea egalităţii salariaţilor, fără nici o discriminare, la avansare în serviciu, luîndu-se în considerare productivitatea muncii, calificarea şi vechimea în muncă în specialitate, precum şi la formare profesională, reciclare şi perfecţionare; s) garantarea dreptului la asigurarea socială şi medicală obligatorie a salariaţilor. Proiect de lege pentru modificarea unor acte normative în domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă și egalității de tratament - Nr. unic 181/MMPS/2026 Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: La Articolul 5 literele b[1]) și e) vor avea următorul cuprins: „b[1]) interzicerea discriminării în temeiul criteriilor protejate, a violenței și a hărțuirii de orice natură în cadrul raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea; e) egalitatea în drepturi şi în posibilităţi a salariaţilor în cadrul raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea;”. Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică se modifică după cum urmează: La articolul 4, după cuvântul „transparenței,” se completează cu textul:		

	„egalității de tratament, nediscriminării,”. Articolul 5 se completează cu litera i), care va avea următorul cuprins: „i) să beneficieze de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați în exercitarea mandatului, inclusiv în ceea ce privește accesul la funcția de demnitate publică, condițiile de exercitare a mandatului, remunerarea și dezvoltarea profesională, precum și de protecție împotriva oricărui tratament defavorabil determinat de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului sau exercitarea drepturilor familiale, în condițiile legii.” Articolul 24 se expune într-o nouă redacție, după cum urmează: „Dispoziţiile prezentei legi se completează cu prevederile legislaţiei muncii, ale legislației privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, ale legislației privind prevenirea și combaterea discriminării, precum și cu reglementările de drept comun civile, administrative sau penale, după caz, în măsura în care nu contravin legilor ce reglementează activitatea persoanei cu funcţie de demnitate publică.” Legea nr. 3/2016 cu privire la Procuratură, cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 6, alin. (2) se completează cu literele d) - f), care vor avea următorul cuprins: „d) să beneficieze de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la funcția de procuror, exercitarea funcției, condițiile de activitate, remunerarea, formarea profesională, promovarea,		

	evaluarea, suspendarea și încetarea raportului de serviciu; e) să beneficieze, în mod corespunzător, de garanțiile prevăzute de legislația muncii, legislația privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, legislația privind prevenirea și combaterea discriminării și legislația privind asigurările sociale în legătură cu sarcina, maternitatea, paternitatea, adopția, îngrijirea copilului, motivele medicale și protecția împotriva tratamentului defavorabil determinat de exercitarea acestor drepturi, inclusiv, după caz, prin adaptarea temporară a modului de exercitare a atribuțiilor, în condițiile legii și în măsura compatibilă cu specificul funcției de procuror; f) să nu fie dezavantajat în procedurile de evaluare, promovare, formare profesională sau dezvoltare profesională din cauza aflării în concediu de maternitate, concediu paternal, concediu pentru adopție sau concediu pentru îngrijirea copilului.” Legea nr. 761/2001 cu privire la serviciul diplomatic se modifică după cum urmează: 1. Articolul 3 se modifică după cum urmează: 1.1. La litera j), textul „drepturilor şi libertăţilor omului” se substituie cu textul „drepturilor omului, egalității de gen și libertăților fundamentale” 1.2. Articolul se completează cu o literă nouă - k) cu următorul cuprins: „k) promovarea, prin mijloace diplomatice, a angajamentelor internaționale ale Republicii Moldova privind prevenirea și combaterea traficului de ființe umane, a violenței în bază de gen, precum și promovarea		

	păcii și securității international.” 2. Se completează cu articolul 3^1, care va avea următorul cuprins: „Articolul 3^1. Principiile funcționării serviciului diplomatic Serviciul diplomatic se organizează și funcționează în baza principiilor legalității, profesionalismului, loialității față de stat, respectării drepturilor omului, egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, nediscriminării, integrității, imparțialității, responsabilității, cooperării și coordonării instituționale.”		
Art. 2. Definiții (1) În sensul prezentei directive se înțelege prin:	Legea nr. 5/2006 privind egalitate de șanse între femei și bărbați Articolul 2 discriminare după criteriul de sex – orice deosebire, excepţie, limitare ori preferinţă avînd drept scop ori consecinţă limitarea sau intimidarea recunoaşterii, exercitării şi implementării pe bază de egalitate între femei şi bărbaţi a drepturilor şi libertăţilor fundamentale ale omului; discriminare directă după criteriul de sex – orice acţiune care, în situaţii similare, discriminează o persoană în comparaţie cu o altă persoană de alt sex, inclusiv din cauza sarcinii, maternităţii sau paternităţii; discriminare indirectă după criteriul de sex – orice acţiune, regulă, criteriu sau practică identică pentru femei şi bărbaţi, dar cu efect ori rezultat inegal pentru unul dintre sexe, cu excepţia măsurilor pozitive;	Compatibil	Potrivit art. 5 din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public (în continuare - Legea nr. 158/2008) serviciul public se bazează pe principiile egalității și nondiscriminării, legalității, loialității, profesionalismului, transparenței, stabilității, imparțialității,independenței, responsabilității și integrității. Egalitatea de șanse și de tratament în serviciul public este consacrată și în art. 14 lit.g) al Legii nr. 158/2008, potrivit căruia, funcționarul public are dreptul să beneficieze de egalitate de șanse și de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrare în funcția publică, la procesul de dezvoltare profesională continuă și la promovarea în funcție. Dreptul funcționarilor publici la asociere în sindicate este garantat prin art. 17 al Legii. Prin art. 20,alin. (4) al Legii este interzisă orice discriminare în privința funcționarilor publici pe criterii ce țin de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri,

	hărțuire sexuală – manifestare a unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni de natură sexuală care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane. Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public Articolul 5 Serviciul public se bazează pe principiile meritocrației, legalității, transparenței, egalității, nondiscriminării, profesionalismului, imparțialității, independenței, responsabilității, stabilității, loialității și integrității. Articolul 14 Funcţionarul public are următoarele drepturi generale: g) să beneficieze de egalitate de şanse şi de tratament între bărbaţi şi femei în ceea ce priveşte accesul la încadrare în funcţia publică, la procesul de dezvoltare profesională continuă şi la promovarea în funcţie; Articolul 17 (1) Dreptul funcţionarilor publici la asociere în sindicate este garantat. (2) Funcţionarii publici pot, în mod liber, să întemeieze organizaţii sindicale şi să adere la ele. (3) Funcţionarii publici se pot asocia în organizaţii profesionale sau în alte organizaţii care au drept scop reprezentarea şi protejarea intereselor profesionale. Articolul 20 (4) Este interzisă orice discriminare în privința funcționarilor publici pe criterii ce țin de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de		vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere, domiciliu, apartenență sau activitate sindicală sau orice alt criteriu.

	gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere, domiciliu, apartenență sau activitate sindicală sau orice alt criteriu.		
(a) „discriminare directă”: situația în care o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil din cauza sexului în comparație cu o altă persoană care este, a fost sau ar fi într-o situație comparabilă;	Proiect de lege pentru modificarea unor acte normative (aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă) - Nr. unic 821/MMPS/UE Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității,, cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: La Articolul 2 noțiunea de discriminare directă va avea următorul cuprins: „discriminare directă – tratare a unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile protejate, reale sau presupuse, în manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situație comparabilă”.	Compatibil	Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă), (nr. unic 821/MMPS/UE) care transpune Directiva 2010/41/UE, prevede modificarea noțiunii de discriminarea directă prevăzută în Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității. Definiția în expunerea actuală este mai largă decât definiția prevăzută la art. 3 lit. a) din Directiva 2010/41/UE și prevăzută la art. 2, lit. a) din Directiva 2006/54/CE, întrucât legislația națională permite instituirea unei justificări obiective și rezonabile, în timp ce noțiunea prevăzută în directivă nu admite o justificare generală a diferenței de tratament în cazul discriminării directe. Astfel, în vederea asigurării compatibilității dintre legislația națională și prevederile Directivei 2010/41/UE, cât și a altor directive privind nediscriminarea, proiectul conține propunerea de modificare a noțiunii de discriminare directă din conținutul Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității.
(b) „discriminare indirectă”: situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoane de celălalt sex, în afară de cazul în care această dispoziție, acest criteriu sau această	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalităţii Articolul 2 discriminare indirectă – orice prevedere, acţiune, criteriu sau practică aparent neutră care are drept efect dezavantajarea unei persoane faţă de o altă persoană în baza criteriilor protejate, în afară de cazul în care acea prevedere, acţiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim şi dacă mijloacele de atingere a acelui scop sînt proporţionale, adecvate şi necesare;	Compatibil	Temeiul juridic principal pentru asigurarea egalității și nediscriminării este reprezentat de legea – cadru – Legea nr. 121/2012, iar, în mod complementar, sunt aplicabile prevederile altor acte legislative, în funcție de tipul raporturilor sociale în cadrul cărora au fost săvârșite faptele de discriminare. Totodată, menționăm că, potrivit regulilor privind aplicabilitatea normelor juridice, în funcție de raportul dintre actele legislative, conform art. 7 alin. (3) din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, „în cazul în care între două acte normative cu aceeaşi forţă juridică

practică este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele pentru a atinge acest scop sunt corespunzătoare și necesare;			apare un conflict de norme, se aplică prevederile ultimului act normativ adoptat, aprobat sau emis(...)". Prin urmare, având în vedere că Legea nr. 121/2012 a fost modificată ulterior, inclusiv prin actualizarea definițiilor noțiunilor de discriminare, discriminare directă și discriminare indirectă, prevederile acesteia se aplică cu prioritate în cazul concurenței dintre norme care reglementează același domeniu.
(c) „hărțuire": situația în care se manifestă un comportament indezirabil legat de sexul unei persoane, având ca obiect sau ca efect prejudicierea demnității unei persoane și crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator;	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalităţii Articolul 2 hărţuire – orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnităţii unei persoane pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse;	Compatibil	
(d) „hărțuire sexuală": situația în care un comportament indezirabil cu conotație sexuală se manifestă în mod fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect prejudicierea demnității unei persoane și în special crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator;	Legea nr. 5/2006 privind egalitate de șanse între femei și bărbați Articolul 2 hărțuire sexuală – manifestare a unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni de natură sexuală care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane;	Compatibil	
(e) „remunerație": salariu sau plată obișnuită de	Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 1	Compatibil	

bază sau minimă și orice alt avantaj, plătite direct sau indirect, în numerar sau în natură, de către angajator lucrătorului pe motivul încadrării în muncă a acestuia din urmă;	remunerație – retribuție bănească care include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), precum și toate adaosurile, sporurile, premiile și alte plăți de stimulare și compensare acordate salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă pentru munca prestată. Legea salarizării nr. 847/2002 Articolul 1 salariu – orice recompensă sau cîştig evaluat în bani, plătit salariaţilor de către angajator sau de organul împuternicit de acesta, în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca executată sau ce urmează a fi executată; grilă de salarii – diapazon de salarii/categorii de salarizare în limitele căruia se stabilesc salariile de bază concrete pentru funcţii aparte sau grupuri funcţionale de conducători, specialişti sau funcţionari; salariu tarifar – componenta de bază a sistemului tarifar ce determină mărimea salariului de bază al salariatului pe unitate de timp (oră, zi); salariul funcţiei – mărimea lunară a salariului de bază stabilită pentru conducători, specialişti şi funcţionari în dependenţă de funcţia deţinută, calificarea şi specificul ramurii; salariu minim – mărime minimă a retribuției, în lei, stabilită de către Guvern pentru o muncă simplă, necalificată, sub nivelul căreia angajatorul nu este în drept să plătească pentru norma de muncă pe lună sau pe oră, realizată de angajat. Cuantumul salariului minim lunar din sistemul unitar de salarizare nu poate fi mai mic decât mărimea minimului de existență calculat pentru ultima perioadă de gestiune; Articolul 27 (3) La stabilirea salariului nu se admite discriminarea pe motive de vîrstă, sex, apartenenţă de rasă şi naţională,		

	convingeri politice, confesiune şi stare materială.		
(f) „sisteme profesionale de securitate socială”: sistemele care nu sunt reglementate de Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale (16), care au ca obiect furnizarea către lucrători, salariați sau lucrătorii care desfășoară activități independente, grupați în cadrul unei întreprinderi sau al unui grup de întreprinderi, al unei ramuri economice sau sector profesional sau interprofesional, prestații destinate să completeze prestațiile sistemelor de securitate socială prevăzute de lege sau să se substituie acestora, indiferent dacă afilierea la aceste sisteme este obligatorie sau facultativă.	Legea nr. 198/2020 privind fondurile de pensii facultative Articolul 1. Obiectul și domeniul de aplicare (1) Prezenta lege stabilește cadrul legal privind constituirea și funcționarea fondurilor de pensii facultative ca parte a sistemului de pensii facultative, pe baza economiilor individuale capitalizate, cerințele privind organizarea, licențierea și activitățile desfășurate de administratorii fondurilor de pensii facultative, normele aplicabile depozitarilor fondurilor de pensii facultative, precum și competențele de supraveghere a acestor entități atribuite Comisiei Naționale a Pieței Financiare (în continuare – *Comisie Națională*). (2) Prezenta lege se aplică persoanelor fizice și juridice din Republica Moldova, persoanelor fizice și juridice străine și apatrizilor, care desfășoară activități ori prestează servicii aferente înființării și administrării fondurilor de pensii facultative. (3) Prezenta lege nu se aplică: a) autorității administraţiei publice centrale care gestionează bugetul asigurărilor sociale de stat; b) angajatorilor care constituie provizioane la bilanț în vederea asigurării plății pensiilor pentru salariații proprii. (4) Comisia Naţională este autoritatea competentă să pună în aplicare prezenta lege în conformitate cu atribuţiile stabilite în Legea nr. 192/1998 privind Comisia Naţională a Pieţei Financiare. (5) În condițiile prezentei legi vor fi prelucrate date cu caracter personal strict necesare şi neexcesive în raport cu scopul prestabilit, conform competenţelor atribuite de lege, asigurându-se un nivel de securitate şi confidenţialitate adecvat în ceea ce priveşte riscurile prezentate de prelucrarea şi caracterul informaţiilor, conform principiilor stabilite de legislaţia privind protecţia datelor cu caracter personal.	Prevederi UE neaplicabile	Legea nr. 198/2020 privind fondurile de pensii facultative stabilește cadrul legal pentru constituirea şi funcţionarea fondurilor de pensii facultative ca parte a sistemului de pensii facultative, pe baza economiilor individuale capitalizate, cerinţele privind organizarea, licenţierea şi activităţile desfăşurate de administratorii fondurilor de pensii facultative, normele aplicabile depozitarilor fondurilor de pensii facultative, precum şi competenţele de supraveghere a acestor entităţi atribuite Comisiei Naționale a Pieței Financiare (art. 1 alin. (1). Aceasta înseamnă că Legea nr. 198/2020 reglementează aspectele tehnice și administrative ale fondurilor de pensii facultative, fără a interveni în domeniul relațiilor de muncă sau al condițiilor de angajare.

(2) În sensul prezentei directive, discriminarea include: (a) hărțuirea și hărțuirea sexuală, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă sau de supunerea sa la acestea;	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalităţii Articolul 2 hărţuire – orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, avînd drept scop sau efect lezarea demnităţii unei persoane pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse; Articolul 7. Interzicerea discriminării în cîmpul muncii și în exercitarea unei profesii (1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă pe baza criteriilor protejate, care au drept efect limitarea sau subminarea egalităţii la alegerea locului de muncă, a profesiei, la încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raporturilor de muncă, în activitatea nemijlocită şi în formarea profesională. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă şi al ocupării forţei de muncă. (2) Se consideră discriminatorii acțiunile săvârșite pe baza criteriilor protejate, precum: f) hărţuirea; g) orice altă acţiune care contravine prevederilor legale. Articolul 9. Interzicerea discriminării în domeniul educației (2) Se consideră discriminatorii acțiunile săvârșite pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse, precum: d) hărțuirea; Proiect de lege pentru modificarea unor acte normative (aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femeile care desfășoară o activitate independentă) - Nr. unic 821/MMPS/UE	Compatibil	Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femeile care desfășoară o activitate independentă), (nr. unic 821/MMPS/UE) care transpune Directiva 2010/41/UE, prevede modificarea art. 6 din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, modificări care, însă, vizează și dispoziții relevante pentru transpunerea Directivei 2006/54/CE, și anume: „Articolul 6, după prima propoziție se completează cu textul: „Constituie forme ale discriminării: discriminarea directă, discriminarea indirectă, discriminarea prin asociere, hărțuirea, victimizarea, instigarea la discriminare, segregarea rasială și refuzul în acomodare rezonabilă.”.

	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 6, după prima propoziție se completează cu textul: „Constituie forme ale discriminării: discriminarea directă, discriminarea indirectă, discriminarea prin asociere, hărțuirea, victimizarea, instigarea la discriminare, segregarea rasială și refuzul în acomodare rezonabilă.”. Legea nr. 5/2006 privind egalitate de șanse între femei și bărbați Articolul 2 hărțuire sexuală – manifestare a unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni de natură sexuală care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane; Codul Contravențional nr. 218/2008 Articolul 70^2. Hărțuirea Hărțuirea, adică manifestarea unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu, se sancționează cu amendă de la 78 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei fizice sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 40 la 60 de ore, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere cu sau fără		

	privarea, în ambele cazuri, de dreptul de a deține anumite funcții sau de dreptul de a desfășura o anumită activitate pe un termen de la 3 luni la un an.		
(b) îndemnul de a practica față de persoane discriminarea pe criteriul sexului;	Cod Cotravențional nr. 218/2008 Articolul 70[1] (1) Acțiunile intenționate, îndemnurile publice, diseminarea informației sau alte forme de informare a publicului, inclusiv prin intermediul mass-mediei, în formă scrisă, desen sau imagine, sau prin intermediul unui sistem informatic, îndreptate spre instigarea la discriminare pe motive de prejudecată se sancționează cu amendă de la 20 la 80 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, de la 120 la 210 unități convenționale persoanei cu funcție de răspundere. (2) Nu se consideră instigare la acțiuni de discriminare pe motive de prejudecată acțiunile făcute ca parte a unui discurs sau a dezbaterilor publice cu o justificare rezonabilă și obiectivă privind probleme de religie, educație, cercetare științifică obiectivă, inclusiv în contextul evenimentelor sau acțiunilor artistice. Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurare a egalității Articolul 4 Formele grave ale discriminării sînt: a) promovarea sau practicarea discriminării de către autorităţile publice; b) susţinerea discriminării prin intermediul mijloacelor de informare în masă; c) amplasarea mesajelor şi simbolurilor discriminatorii în locurile publice; d) discriminarea persoanelor pe baza a două sau mai multe criterii; e) discriminarea săvîrşită de două sau mai multe persoane; f) discriminarea continuă sau prelungită; g) discriminarea săvîrşită asupra unui grup de persoane; h) segregarea rasială.	Compatibil	Instigarea la discriminare este sancționată contravențional conform Codului Cotravențional nr. 218/2008. Totodată, proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității), (nr. unic 212/MJ/2026), elaborat în vederea transpunerii altor directive ale Uniunii Europene include modificări ale art. 2 al Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, care sunt relevante și pentru transpunerea Directivei 2006/54/CE. În acest sens, articolul 2 noțiunea „instigare la discriminare” va avea următorul cuprins: „instigare la discriminare – orice comportament manifestat față de o persoană sau un grup de persoane în scopul determinării la discriminarea unei/unor terțe persoane, pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse”.

	Proiect de lege pentru modificarea unor acte normative (alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității) – Nr. unic 212/MJ/2026 Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 2: noțiunea „instigare la discriminare” va avea următorul cuprins: „instigare la discriminare – orice comportament manifestat față de o persoană sau un grup de persoane în scopul determinării la discriminarea unei/unor terțe persoane, pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse”;		
(c) orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei și determinat de sarcină sau de concediul de maternitate, în sensul Directivei 92/85/CEE.	Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați Articolul 2 *discriminare directă după criteriul de sex* – orice acţiune care, în situaţii similare, discriminează o persoană în comparaţie cu o altă persoană de alt sex, inclusiv din cauza sarcinii, maternităţii sau paternităţii Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică se modifică după cum urmează: Articolul 5 se completează cu litera i), care va avea următorul cuprins: „i) să beneficieze de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați în exercitarea mandatului, inclusiv în ceea ce privește accesul la funcția de demnitate publică, condițiile de exercitare a mandatului, remunerarea și	Compatibil	În contextul art. 2 alin. (2) lit. c) din Directivă, deși Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați prevede deja o definiție a discriminării directe care include sarcina și maternitatea, cadrul normativ sectorial aplicabil funcțiilor de demnitate publică, procuraturii, serviciului diplomatic, avocaturii și notariatului nu dezvoltă în mod suficient și uniform consecințele juridice ale acestei interdicții în ceea ce privește exercitarea funcției, suspendarea și reluarea activității, precum și menținerea drepturilor profesionale. Astfel, modificările propuse nu urmăresc redefinirea noțiunii de discriminare, ci suplinirea și operaționalizarea acesteia în legislația specială, prin introducerea expresă a interdicției tratamentului defavorabil determinat de sarcină și maternitate și a garanțiilor aferente privind exercitarea funcției în condiții egale și reluarea activității fără dezavantaje. Prin urmare, intervențiile legislative asigură aplicarea efectivă și coerentă a definiției existente în Legea nr.

	dezvoltarea profesională, precum și de protecție împotriva oricărui tratament defavorabil determinat de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului sau exercitarea drepturilor familiale, în condițiile legii.” Legea nr. 3/2016 cu privire la Procuratură, cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 6, alin. (2) se completează cu literele d) - f), care vor avea următorul cuprins: „d) să beneficieze de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la funcția de procuror, exercitarea funcției, condițiile de activitate, remunerarea, formarea profesională, promovarea, evaluarea, suspendarea și încetarea raportului de serviciu; e) să beneficieze, în mod corespunzător, de garanțiile prevăzute de legislația muncii, legislația privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, legislația privind prevenirea și combaterea discriminării și legislația privind asigurările sociale în legătură cu sarcina, maternitatea, paternitatea, adopția, îngrijirea copilului, motivele medicale și protecția împotriva tratamentului defavorabil determinat de exercitarea acestor drepturi, inclusiv, după caz, prin adaptarea temporară a modului de exercitare a atribuțiilor, în condițiile legii și în măsura compatibilă cu specificul funcției de procuror; f) să nu fie dezavantajat în procedurile de evaluare, promovare, formare profesională sau dezvoltare profesională din cauza aflării în concediu de maternitate, concediu paternal, concediu pentru adopție sau concediu pentru îngrijirea copilului.” Articolul 55 se modifică după cum urmează:		5/2006 în toate regimurile profesionale vizate, în scopul transpunerii complete a dispozițiilor directivei.

	În alin. (2), după cuvântul „maternitate,” se completează cu textul: „concediu pentru adopție”. În alin. (3), cuvîntul „anularea” se substituie cu cuvîntul ”pierderea”, iar după cuvântul „sociale” se completează cu următorul text: „și profesionale, acestea fiind menținute în conformitate cu legislația muncii, legislația privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, legislația privind prevenirea și combaterea discriminării și legislația privind asigurările sociale, în măsura compatibilă cu natura funcției de procuror.” Legea nr. 761/2001 cu privire la serviciul diplomatic se modifică după cum urmează: Articolul 20 se completează cu literele f) și g) cu următorul cuprins: „ f) să beneficieze de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la funcțiile diplomatice și consulare, desfășurarea activității în instituțiile serviciului diplomatic, condițiile de activitate, remunerarea, formarea și dezvoltarea profesională; g) să beneficieze, în mod corespunzător, de garanțiile prevăzute de legislația muncii și legislația privind asigurările sociale în legătură cu sarcina, maternitatea, paternitatea, adopția, îngrijirea copilului, motivele medicale și protecția împotriva tratamentului defavorabil determinat de exercitarea acestor drepturi, inclusiv, după caz, prin adaptarea temporară a modului de exercitare a atribuțiilor, în condițiile legii și în măsura compatibilă cu specificul funcției deținute.”		

	Articolul 26 la alineatul (3), litera g) va avea următorul cuprins: „g) incapacitate temporară de muncă pe un termen mai mare de două luni consecutive, cu excepția cazurilor legate de sarcină sau maternitate, ori prezența unei boli, alta decât cea legată de sarcină sau maternitate, ce îl împiedică să activeze în misiune, conform listei de boli aprobate de Guvern sau de Ministerul Sănătății;”. Articolul 30 se completează cu alineatele (5)–(6) cu următorul cuprins: „(5) Personalul instituțiilor serviciului diplomatic beneficiază, în mod corespunzător, de concediu de maternitate, concediu paternal, concediu pentru adopție, concediu pentru îngrijirea copilului și de alte concedii legate de îngrijirea copilului, în condițiile legislației muncii și ale legislației privind asigurările sociale. (6) Membrul personalului instituțiilor serviciului diplomatic are dreptul să revină în funcția deținută anterior sau, după caz, într-o funcție echivalentă, în condiții care nu sunt mai puțin favorabile, cu menținerea drepturilor aferente funcției și cu beneficiul oricăror îmbunătățiri ale condițiilor de activitate la care ar fi avut dreptul pe durata absenței.” Legea nr. 1260/2002 cu privire la avocatură se modifică după cum urmează: Articolul 31 se completează cu alineatele (6) și (6^1), care vor avea următorul cuprins: „(6) Contractul prevăzut la alin. (4) include clauze privind respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și a principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația în vigoare. Sunt nule prevederile contractuale care instituie, direct sau indirect, un tratament defavorabil de ordin profesional ori		

	financiar față de avocatul care exercită drepturi legate de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului sau îngrijirea copilului bolnav. (6^1) În perioadele în care avocatul beneficiază de drepturile prevăzute la art. 60 alin. (3^1) în legătură cu maternitatea, paternitatea, adopția, îngrijirea copilului sau îngrijirea copilului bolnav, obligațiile profesionale și financiare curente ce decurg din contractul prevăzut la alin. (4) pot fi adaptate sau suspendate temporar, în condițiile contractului, fără afectarea calității de avocat și a vechimii în profesie, cu excepția cazului în care avocatul optează pentru continuarea activității.”. Articolul 60 se modifică după cum urmează: Articolul se completează cu alineatele (3^1) și (3^2) cu următorul cuprins: „(3^1) Dreptul la concediu prevăzut la alin. (3) include, în mod corespunzător, concediul de maternitate, concediul paternal, concediul pentru adopție, concediul pentru îngrijirea copilului, concediul pentru îngrijirea copilului bolnav și concediul acordat pentru motive medicale, în condițiile legislației muncii și ale legislației privind prestațiile sociale. (3^2) În exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (3) și (3^1), avocatul beneficiază de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați și de protecție împotriva discriminării. Se interzice orice tratament defavorabil determinat de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului, îngrijirea copilului bolnav sau exercitarea drepturilor aferente, inclusiv în ceea ce privește condițiile de activitate, formarea profesională, promovarea profesională și reluarea activității profesionale în condiții care nu sunt mai puțin favorabile și cu beneficiul oricăror îmbunătățiri profesionale la care ar fi avut dreptul în perioada absenței.”.		

	Articolul se completează cu alineatul (6^1) cu următorul cuprins: „(6^1) Perioadele în care avocatul beneficiază de drepturile prevăzute la alin. (3^1) se includ în vechimea în profesia de avocat, indiferent dacă acesta și-a întrerupt temporar activitatea profesională sau a continuat exercitarea profesiei, în condițiile legislației privind prestațiile sociale.”. Legea nr. 69/2016 cu privire la organizarea activității notarilor se modifică după cum urmează: Articolul 10 se modifică după cum urmează: La alineatul (1), litera c) va avea următorul cuprins: „c) să beneficieze de concediu anual, concediu medical și de concedii legate de maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului și îngrijirea copilului bolnav, în condițiile legii;”. Articolul se completează cu alineatul (1^1) cu următorul cuprins: „(1^1) În exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (1) lit. c), notarul beneficiază de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați și de protecție împotriva discriminării. Se interzice orice tratament defavorabil determinat de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului, îngrijirea copilului bolnav sau exercitarea drepturilor aferente, inclusiv în ceea ce privește condițiile de activitate, formarea profesională, exercitarea profesiei și reluarea activității profesionale la încetarea concediilor respective, reluarea activității profesionale la încetarea concediilor respective, în condiții care nu sunt mai puțin favorabile și cu beneficiul oricăror îmbunătățiri profesionale la care ar fi avut dreptul în perioada absenței.”.		

	Articolul 40 se modifică după cum urmează: La alineatul (1), după litera b) se introduc literele b^1)–b^3) cu următorul cuprins: „b^1) aflarea în concediu paternal; b^2) aflarea în concediu pentru adopție; b^3) aflarea în concediu pentru îngrijirea copilului;” Alineatul (5) va avea următorul cuprins: „(5) În decursul unui an calendaristic, absenţa notarului de la birou nu poate depăşi în total 50 de zile lucrătoare, cu excepția absenței determinate de concediul de maternitate, concediul paternal, concediul pentru adopție, concediul pentru îngrijirea copilului, îngrijirea copilului bolnav sau a unui alt membru al familiei bolnav ori incapacitatea temporară de muncă. Durata acestor concedii și perioade de absență este cea prevăzută de legislația aplicabilă.” Articolul se completează cu alineatul (6) cu următorul cuprins: „(6) Perioadele de absență determinate de concediul de maternitate, concediul paternal, concediul pentru adopție, concediul pentru îngrijirea copilului, îngrijirea copilului bolnav sau incapacitatea temporară de muncă se includ în vechimea în profesia de notar, în condițiile legii.”.		
Art. 3. Măsuri pozitive Statele membre pot să mențină sau să adopte măsuri în sensul Art.141 alin. (4) din tratat, pentru a asigura în mod concret o deplină egalitate între bărbați și femei în viața profesională.	Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați Articolul 2 *măsuri pozitive* – acțiuni speciale provizorii luate până la asigurarea deplinei egalități între femei și bărbați și care au menirea să prevină ori să compenseze dezavantajele legate de sex în vederea asigurării în practică a unei depline egalități între femei și bărbați	Compatibil	
TITLUL II Dispoziții specifice Capitolul 1 Egalitate de remunerare			
Art. 4. Interdicție oricărei discriminări Pentru aceeași muncă sau pentru o muncă căreia i se	Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 1 *unitate* – întreprindere, instituție sau organizaţie cu statut	Compatibil	Remunerarea egală pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală între femei și bărbați este asigurată prin legislația Republicii Moldova, care stabilește mecanisme clare în acest sens.

atribuie o valoare egală, discriminarea directă sau indirectă pe criteriul sexului este eliminată din ansamblul elementelor și al condițiilor de remunerare. În special, atunci când se utilizează un sistem de clasificare profesională pentru stabilirea remunerațiilor, acest sistem se întemeiază pe criterii comune lucrătorilor de sex masculin și feminin și este stabilit astfel încât să excludă discriminarea pe criteriul sexului.	de persoană juridică, indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare şi de subordonarea departamentală sau apartenenţa ramurală; *angajator* – persoană juridică (unitate) sau persoană fizică care angajează salariaţi în bază de contract individual de muncă încheiat conform prevederilor prezentului cod; *remunerație* – retribuție bănească care include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), precum și toate adaosurile, sporurile, premiile și alte plăți de stimulare și compensare acordate salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă pentru munca prestată; muncă de valoare egală – muncă prestată în cadrul funcțiilor sau pozițiilor diferite, dar care este considerată de valoare egală în baza acelorași cerințe educaționale, profesionale și în materie de formare, competențe (abilități), efort, răspundere, activitate desfășurată, natura sarcinilor implicate și condiții de muncă. Articolul 2 (1) Prezentul cod reglementează totalitatea raporturilor individuale şi colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, jurisdicţia muncii, precum şi alte raporturi legate nemijlocit de raporturile de muncă. (2) Prezentul cod se aplică şi raporturilor de muncă reglementate prin legi organice și prin alte acte normative. (3) În cazul în care instanţa de judecată stabileşte că, printr-un contract civil, se reglementează de fapt raporturile de muncă dintre salariat şi angajator, acestor raporturi li se aplică prevederile legislaţiei muncii. Articolul 3		În sectorul privat, Legea nr. 107 din 21 aprilie 2022 a introdus modificări în Codul muncii și în legislația privind salarizarea, incluzând definiții clare ale noțiunilor de „remunerare”, „nivel de salarizare”, „diferență de remunerare între femei și bărbați”, „muncă egală” și „muncă de valoare egală”. Aceste modificări obligă angajatorii să asigure remunerare egală pentru femei și bărbați pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală. Angajatorii trebuie să aplice criterii obiective și transparente de evaluare și clasificare a funcțiilor, prevenind orice formă de discriminare pe criteriu de sex. De asemenea, angajatorii au obligația de a informa periodic salariații și reprezentanții acestora cu privire la diferențele de remunerare între femei și bărbați și de a întreprinde măsuri atunci când aceste diferențe depășesc 5% și nu pot fi justificate prin criterii obiective. Prin aceste măsuri, legislația națională urmărește asigurarea aplicării efective a principiului remunerării egale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală și facilitează evaluarea corectă a valorii muncii în cadrul aceluiași angajator, în conformitate cu art. 4 din Directiva privind transparența salarială și cu standardele Uniunii Europene. Potrivit art. 128 din Codul muncii nr. 154/2003, angajatorii au obligația legală de a asigura remunerare egală pentru femei și bărbați pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală. La evaluarea muncii trebuie să fie luate în considerare, în special, următoarele aspecte: • gradul de responsabilitate; • nivelul de calificare și experiență; • efortul depus și natura sarcinilor de muncă; • condițiile de muncă. Legea nr. 107/2022 a consacrat expres principiul remunerării egale pentru muncă egală sau muncă de

	a) salariaţilor cetăţeni ai Republicii Moldova, încadraţi în baza unui contract individual de muncă, inclusiv celor cu contract de formare profesională continuă sau de calificare profesională, care prestează muncă în Republica Moldova; b) salariaţilor cetăţeni străini sau apatrizi, încadraţi în baza unui contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator care îşi desfăşoară activitatea în Republica Moldova; b[1]) salariaților cetățeni ai statelor membre ale Uniunii Europene și ai statelor semnatare ale Acordului Schengen, încadrați în baza unui contract individual de muncă, care prestează muncă în Republica Moldova; c) salariaţilor cetăţeni ai Republicii Moldova care activează la misiunile diplomatice ale Republicii Moldova de peste hotare; d) angajatorilor persoane fizice sau juridice din sectorul public, privat sau mixt care folosesc munca salariată; e) salariaţilor din aparatul asociaţiilor obşteşti, religioase, sindicale, patronale, al fundaţiilor, partidelor şi altor organizaţii necomerciale care folosesc munca salariată; f) agenților de muncă temporară, salariaților temporari și utilizatorilor de muncă temporară, astfel cum aceștia sunt definiți de prezentul cod. Articolul 5 Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internaţional şi din cele ale Constituţiei Republicii Moldova, sunt următoarele: f[1]) remunerarea egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală; Articolul 9 (1) Salariatul are dreptul: d[1]) la obținerea, la solicitare, a informațiilor cu privire la		valoare egală. În acest sens, Codul muncii conține reglementări care asigură egalitatea de tratament între salariați, fără discriminare, inclusiv în ceea ce privește promovarea profesională, luând în considerare productivitatea muncii, calificarea, vechimea în specialitate, precum și formarea, recalificarea și dezvoltarea profesională. Art. 1 al Codul muncii prevede următoarele noțiuni: Remunerație - retribuție bănească care include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), precum și toate adaosurile, sporurile, premiile și alte plăți de stimulare și compensare acordate salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă pentru munca prestată; muncă de valoare egală – muncă prestată în cadrul funcțiilor sau pozițiilor diferite, dar care este considerată de valoare egală în baza acelorași cerințe educaționale, profesionale și în materie de formare, competențe (abilități), efort, răspundere, activitate desfășurată, natura sarcinilor implicate și condiții de muncă. unitate – întreprindere, instituție sau organizaţie cu statut de persoană juridică, indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare şi de subordonarea departamentală sau apartenenţa ramurală; angajator – persoană juridică (unitate) sau persoană fizică care angajează salariaţi în bază de contract individual de muncă încheiat conform prevederilor prezentului cod; În art. 5, lit f[1]) al Codului muncii reglementează remunerarea egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală. Totodată conform alin (1), lit d[1]) art. 9 al Codului muncii, salariatul are dreptul la obținerea, la solicitare, a informațiilor cu privire la nivelurile de remunerare, defalcate în funcție de sex pentru categoriile de salariați care prestează muncă

	nivelurile de remunerare, defalcate în funcție de sex pentru categoriile de salariați care prestează muncă egală sau muncă de valoare egală; Articolul 10 (2) Angajatorul este obligat: g) să asigure remunerare egală pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală. Articolul 11 (1) Nivelul minim al drepturilor şi garanţiilor de muncă pentru salariaţi se stabileşte de prezentul cod şi de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii. Articolul 128 (2) La stabilirea şi achitarea salariului nu se admite nici o discriminare pe criterii de sex, vârstă, dizabilitate, origine socială, situaţie familială, apartenenţă la o etnie, rasă sau naţionalitate, opţiuni politice sau convingeri religioase, apartenenţă sau activitate sindicală. (2^1) Angajatorul este obligat să asigure egalitatea de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală. (2^2) Pentru a evalua dacă salariații prestează o muncă de valoare egală, angajatorul va lua în considerare aspectele de muncă ale salariatului, printre care: a) gradul de răspundere; b) nivelul de calificare și experiența; c) efortul și natura sarcinilor implicate; d) condițiile de muncă. (2^3) Angajatorii întreprinderilor mijlocii și mari sunt obligați să informeze periodic, dar nu mai rar decât o dată pe an (cel târziu în primul semestru al anului următor celui de gestiune), salariații și/sau reprezentanții lor cu privire la diferența de gen de salarizare pe categorie de		egală sau muncă de valoare egală. De asemenea, conform art. 10 alin (2) lit. g) angajatorul este obligat să asigure remunerare egală pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală. La fel, alin. (2) al art. 128 prevede că la stabilirea şi achitarea salariului nu se admite nici o discriminare pe criterii de sex, vîrstă, dizabilitate, origine socială, situaţie familială, apartenenţă la o etnie, rasă sau naţionalitate, opţiuni politice sau convingeri religioase, apartenenţă sau activitate sindicală. Iar în corespundere cu alin. (2^1) angajatorul este obligat să asigure egalitatea de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală. Corespunzător alin. (2^3) angajatorii întreprinderilor mijlocii și mari sunt obligați să informeze periodic, dar nu mai rar decât o dată pe an (cel târziu în primul semestru al anului următor celui de gestiune), salariații și/sau reprezentanții lor cu privire la diferența de gen de salarizare pe categorie de salariați și de funcții. În temeiul alin (2^4) angajatorul trebuie să pună la dispoziția salariaților, într-un mod ușor accesibil, informația privind criteriile utilizate pentru sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare, aplicat în unitate. Domeniul de aplicare al Codului muncii al Republicii Moldova este reglementat de art. 3. Astfel, Codul muncii nr. 154/2003 (art. 3) se aplică: a) salariaţilor cetăţeni ai Republicii Moldova, încadraţi în baza unui contract individual de muncă, inclusiv celor cu contract de formare profesională continuă sau de calificare profesională, care prestează muncă în Republica Moldova; b) salariaţilor cetăţeni străini sau apatrizi, încadraţi în baza unui contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator care îşi desfăşoară activitatea în Republica Moldova; b^1) salariaţilor cetăţeni ai statelor membre ale Uniunii

	salariați și de funcții. (2^4) Angajatorul trebuie să pună la dispoziția salariaților, într-un mod ușor accesibil, informația privind criteriile utilizate pentru sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare, aplicat în unitate. Proiect de lege pentru modificarea unor acte normative în domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă și egalității de tratament - Nr. unic 181/MMPS/2026 Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 128 alin. (2) va avea următorul cuprins: (2) La stabilirea şi achitarea salariului nu se admite nici o discriminare pe criteriile protejate, stabilite prin Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, precum şi pe criterii de domiciliu, opțiune politică, apartenență sau activitate sindicală. Legea salarizării nr. 847/2002 Articolul 2 *salariu* – orice recompensă sau cîştig evaluat în bani, plătit salariaţilor de către angajator sau de organul împuternicit de acesta, în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca executată sau ce urmează a fi executată; *îndrumar tarifar de calificare* – culegere de caracteristici de calificare a profesiilor sau specialităţilor şi funcţiilor, clasificate în compartimente pe unităţi de producţie şi feluri de ocupaţii, destinată pentru tarificarea lucrărilor şi conferirea categoriilor (claselor) de calificare muncitorilor şi specialiştilor; *grilă de salarii* – diapazon de salarii/categorii de salarizare în limitele căruia se stabilesc salariile de bază		Europene și ai statelor semnatare ale Acordului Schengen, încadrați în baza unui contract individual de muncă, care prestează muncă în Republica Moldova; c) salariaţilor cetăţeni ai Republicii Moldova care activează la misiunile diplomatice ale Republicii Moldova de peste hotare; d) angajatorilor persoane fizice sau juridice din sectorul public, privat sau mixt care folosesc munca salariată; e) salariaţilor din aparatul asociaţiilor obşteşti, religioase, sindicale, patronale, al fundaţiilor, partidelor şi altor organizaţii necomerciale care folosesc munca salariată; f) agenților de muncă temporară, salariaților temporari și utilizatorilor de muncă temporară, astfel cum aceştia sunt definiți de prezentul cod. Codul muncii reglementează toate raporturile individuale și colective de muncă, aplicarea reglementărilor privind raporturile de muncă, jurisdicția muncii, precum și alte raporturi direct legate de raporturile de muncă (art. 2 alin. (1)). De asemenea, Codul muncii se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi organice și alte acte normative (art. 2 alin. (2)). Totodată, dacă o instanță de judecată stabilește că un contract civil reglementează în fapt raporturi de muncă între un angajat și un angajator, dispozițiile dreptului muncii se vor aplica acestor raporturi (art. 2 alin. (3)). Nivelul minim al drepturilor și garanțiilor de muncă pentru salariați este stabilit de Codul muncii și de alte acte normative care conțin norme de drept al muncii (art. 11 alin. (1)). Normele juridice speciale se aplică exclusiv anumitor categorii de raporturi sociale sau unor subiecți strict determinați. În cazul unei divergențe între o normă generală și o normă specială, cuprinse în acte normative de același nivel, se aplică norma specială. Angajații din serviciul public sunt reglementați prin legi speciale

	concrete pentru funcţii aparte sau grupuri funcţionale de conducători, specialişti sau funcţionari; *salariu tarifar* – componenta de bază a sistemului tarifar ce determină mărimea salariului de bază al salariatului pe unitate de timp (oră, zi); *salariul funcţiei* – mărimea lunară a salariului de bază stabilită pentru conducători, specialişti şi funcţionari în dependenţă de funcţia deţinută, calificarea şi specificul ramurii; *salariu minim* – mărime minimă a retribuției, în lei, stabilită de către Guvern pentru o muncă simplă, necalificată, sub nivelul căreia angajatorul nu este în drept să plătească pentru norma de muncă pe lună sau pe oră, realizată de angajat. Cuantumul salariului minim lunar din sistemul unitar de salarizare nu poate fi mai mic decât mărimea minimului de existență calculat pentru ultima perioadă de gestiune. Articolul 3^4 (1) În cazurile în care la conturile curente şi de decontare ale unităţilor există mijloacele respective şi documentele în vederea primirii banilor pentru plata salariilor au fost prezentate în termen, iar băncile nu au asigurat clientela cu numerar, răspunderea pentru eliberarea cu întîrziere a numerarului o poartă băncile, plătind o penalitate în mărime de 0,2 % din suma datorată pentru fiecare zi de întîrziere din contul mijloacelor băncii. (2) Persoanele cu funcţii de răspundere din bănci, autorităţi publice şi unităţi, vinovate de neachitarea la timp a salariilor, poartă răspundere în conformitate cu legislaţia în vigoare. (1) Angajatorul, indiferent de ce sistem de salarizare aplică, trebuie să utilizeze în cadrul unității un sistem de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare.		adaptate funcțiilor pe care le exercită, care pot prevala asupra anumitor dispoziții ale Codului muncii. Totodată, menționăm că, potrivit regulilor privind aplicabilitatea normelor juridice, în funcție de raportul dintre actele legislative, conform art. 7 alin. (3) din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, „în cazul în care între două acte normative cu aceeaşi forţă juridică apare un conflict de norme, se aplică prevederile ultimului act normativ adoptat, aprobat sau emis(...)”. Art. 2 al Legii salarizării nr. 847/2002, conține noțiunea de salariu – orice recompensă sau cîştig evaluat în bani, plătit salariaţilor de către angajator sau de organul împuternicit de acesta, în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca executată sau ce urmează a fi executată; îndrumar tarifar de calificare – culegere de caracteristici de calificare a profesiilor sau specialităţilor şi funcţiilor, clasificate în compartimente pe unităţi de producţie şi feluri de ocupaţii, destinată pentru tarificarea lucrărilor şi conferirea categoriilor (claselor) de calificare muncitorilor şi specialiştilor; grilă de salarii – diapazon de salarii/categorii de salarizare în limitele căruia se stabilesc salariile de bază concrete pentru funcţii aparte sau grupuri funcţionale de conducători, specialişti sau funcţionari; salariu tarifar – componenta de bază a sistemului tarifar ce determină mărimea salariului de bază al salariatului pe unitate de timp (oră, zi); salariul funcţiei – mărimea lunară a salariului de bază stabilită pentru conducători, specialişti şi funcţionari în dependenţă de funcţia deţinută, calificarea şi specificul ramurii; salariu minim – mărime minimă a retribuției, în lei, stabilită de către Guvern pentru o muncă simplă, necalificată, sub nivelul căreia angajatorul nu este în drept

	(2) Sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare reprezintă totalitatea normativelor care determină, la nivel de unitate, stabilirea salariului pentru muncă egală sau muncă de valoare egală. (3) Pentru a evalua dacă salariații prestează o muncă de valoare egală, angajatorul va lua în considerare aspectele de muncă ale salariatului, printre care: a) gradul de răspundere; b) nivelul de calificare și experiența; c) efortul și natura sarcinilor implicate; d) condițiile de muncă. (4) Sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare trebuie să excludă discriminarea pe criteriul de sex și să asigure că salariații care prestează muncă egală și muncă de valoare egală nu au diferențe de salarizare nejustificate. (5) În cazul în care diferențele de gen de salarizare depășesc 5%, iar aceste diferențe nu pot fi justificate de factori obiectivi și neutri din punctul de vedere al genului, angajatorul trebuie să remedieze situația. (6) Inspectoratul de Stat al Muncii și Consiliul pentru egalitate au dreptul de a solicita angajatorului clarificări și detalii suplimentare cu privire la diferența de gen de salarizare, inclusiv explicații privind orice diferențe de salarizare între femei și bărbați care nu sunt justificate de factori obiectivi. Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar Articolul 3. Principiile sistemului unitar de salarizare (1) Sistemul de salarizare reglementat prin prezenta lege are la bază următoarele principii: b) nediscriminare, echitate și coerență, în sensul asigurării tratamentului egal și a remunerării egale pentru muncă de valoare egală;		să plătească pentru norma de muncă pe lună sau pe oră, realizată de angajat. Art. 3^4 al legii citate reglementează sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare Astfel conform alin (1), Angajatorul, indiferent de ce sistem de salarizare aplică, trebuie să utilizeze în cadrul unității un sistem de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare. Conform alin. (2) Sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare reprezintă totalitatea normativelor care determină, la nivel de unitate, stabilirea salariului pentru muncă egală sau muncă de valoare egală. (3) Pentru a evalua dacă salariații prestează o muncă de valoare egală, angajatorul va lua în considerare aspectele de muncă ale salariatului, printre care: a) gradul de răspundere; b) nivelul de calificare și experiența; c) efortul și natura sarcinilor implicate; d) condițiile de muncă. (4) Sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare trebuie să excludă discriminarea pe criteriul de sex și să asigure că salariații care prestează muncă egală și muncă de valoare egală nu au diferențe de salarizare nejustificate. (5) În cazul în care diferențele de gen de salarizare depășesc 5%, iar aceste diferențe nu pot fi justificate de factori obiectivi și neutri din punctul de vedere al genului, angajatorul trebuie să remedieze situația. (6) Inspectoratul de Stat al Muncii și Consiliul pentru egalitate au dreptul de a solicita angajatorului clarificări și detalii suplimentare cu privire la diferența de gen de salarizare, inclusiv explicații privind orice diferențe de salarizare între femei și bărbați care nu sunt justificate de factori obiectivi.

	Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi Articolul 10 (3) Pentru asigurarea egalităţii între femei şi bărbaţi, angajatorul este obligat: a) să asigure egalitatea de şanse şi de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la perfecţionare profesională, la promovare în serviciu, fără discriminare după criteriul de sex; b) să aplice aceleaşi criterii de evaluare a calităţii muncii, de sancţionare şi de concediere; c) să asigure remunerare egală pentru munci de valoare egală; d) să întreprindă măsuri de prevenire a discriminării după criteriul de sex şi/sau a hărţuirii sexuale a femeilor şi bărbaţilor la locul de muncă, precum şi a persecutării pentru depunere în organul competent a plîngerilor; e) să asigure condiţii egale pentru femei şi bărbaţi de îmbinare a obligaţiilor de serviciu cu cele familiale; f) să introducă în regulamentul de organizare şi funcţionare a unităţii dispoziţii pentru interzicerea discriminărilor după criteriul de sex şi de hărţuire sexuală; g) să furnizeze angajaţilor şi/sau reprezentanţilor acestora informaţii despre prevederile legale cu privire la egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în cadrul unităţii. Proiect de lege pentru modificarea unor acte normative (aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă) - Nr. unic 821/MMPS/UE Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:		În sectorul public este deja implementat un sistem de evaluare a funcțiilor, utilizat pentru aprecierea valorii muncii și asigurarea remunerării egale. Acest sistem evaluează funcțiile pe baza unor criterii obiective, precum gradul de responsabilitate, nivelul de calificare și experiență, efortul necesar și condițiile de muncă, garantând remunerarea echitabilă a persoanelor care desfășoară muncă de valoare egală, indiferent de sex. Potrivit Regulamentului privind organizarea și funcționarea Ministerului Finanțelor, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 696/2017, Ministerul Finanțelor este responsabil de elaborarea și promovarea politicilor salariale în sectorul public. Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar a instituit, începând cu 1 decembrie 2018, un sistem unificat de salarizare bazat pe funcții și construit pe principii de neutralitate de gen. Ierarhizarea funcțiilor a fost realizată în urma unei evaluări complexe a tuturor funcțiilor din sectorul public, utilizând criterii precum efortul depus, condițiile de muncă și gradul de responsabilitate, fără nicio distincție bazată pe sex. În acest sens, art. 3 alin. (1) din Legea nr. 270/2018 consacră printre principiile de bază ale sistemului unitar de salarizare principiul „nediscriminării, echității și coerenței, care asigură tratament egal și remunerare egală pentru muncă de valoare egală”. Conform art. 10 al Legii nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi (3) Pentru asigurarea egalităţii între femei şi bărbaţi, angajatorul este obligat: a) să asigure egalitatea de şanse şi de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la perfecţionare profesională, la promovare în serviciu, fără discriminare după criteriul de sex;

	La articolul 10: alineatul (3), literele d) și f) vor avea următorul cuprins: „d) să întreprindă măsuri de prevenire și combatere a discriminării după criteriul de sex, a violenței și hărțuirii, inclusiv a hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum și de protecție împotriva oricărui tratament nefavorabil și oricăror consecințe nefavorabile pentru depunerea în organul competent a plângerilor pentru asemenea acțiuni; f) să introducă în politicile organizaționale interne ale unității prevederi privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare după criteriul de sex, a violenței și a hărțuirii, inclusiv a hărțuirii sexuale la locul de muncă, interzicerea utilizării tehnologiei informației sau comunicațiilor electronice pentru a produce ori a distribui date care conțin amenințări, intimidări, insulte, defăimări, incitări la violență ori la ură, discriminare, hărțuire (inclusiv hărțuire sexuală) sau alte forme de abuz în contextul prezentei prevederi.”. Lege nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalităţii: Articolul 7. Interzicerea discriminării în cîmpul muncii și în exercitarea unei profesii (1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă pe baza criteriilor protejate, care au drept efect limitarea sau subminarea egalităţii la alegerea locului de muncă, a profesiei, la încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raporturilor de muncă, în activitatea nemijlocită şi în formarea profesională. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă şi al ocupării forţei de muncă. (2) Se consideră discriminatorii acțiunile săvârșite pe baza criteriilor protejate, precum: d) remunerarea inegală pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală; e) distribuirea diferenţiată, pe baza criteriilor protejate,		b) să aplice aceleaşi criterii de evaluare a calităţii muncii, de sancţionare şi de concediere; c) să asigure remunerare egală pentru munci de valoare egală; d) să întreprindă măsuri de prevenire a discriminării după criteriul de sex şi/sau a hărţuirii sexuale a femeilor şi bărbaţilor la locul de muncă, precum şi a persecutării pentru depunere în organul competent a plîngerilor; e) să asigure condiţii egale pentru femei şi bărbaţi de îmbinare a obligaţiilor de serviciu cu cele familiale; f) să introducă în regulamentul de organizare şi funcţionare a unităţii dispoziţii pentru interzicerea discriminărilor după criteriul de sex şi de hărţuire sexuală; g) să furnizeze angajaţilor şi/sau reprezentanţilor acestora informaţii despre prevederile legale cu privire la egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în cadrul unităţii. Lege nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalităţii, în art. 7 prevede că (1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă pe baza criteriilor protejate, care au drept efect limitarea sau subminarea egalităţii la alegerea locului de muncă, a profesiei, la încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raporturilor de muncă, în activitatea nemijlocită şi în formarea profesională. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă şi al ocupării forţei de muncă. (2) Se consideră discriminatorii acțiunile săvârșite pe baza criteriilor protejate, precum: d) remunerarea inegală pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală; e) distribuirea diferenţiată, pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse, a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puţin favorabil unor persoane.

	reale sau presupuse, a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puţin favorabil unor persoane;		De asemenea, proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative în domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă și egalității de tratament, (nr. unic 181/MMPS/2026) prevede modificarea art. 128, alin. (2) din Codul muncii în vederea transpunerii altor directive ale Uniunii Europene, modificări care, însă, vizează și dispoziții relevante pentru transpunerea Directivei 2006/54/CE, și anume: „(2) La stabilirea şi achitarea salariului nu se admite nici o discriminare pe criteriile protejate, stabilite prin Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, precum şi pe criterii de domiciliu, opțiune politică, apartenență sau activitate sindicală”. Adițional, proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă), (nr. unic 821/MMPS/UE) elaborat pentru transpunerea Directiva 2010/41/UE include modificări ale art. 10 din Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, care sunt relevante și pentru transpunerea Directivei 2006/54/CE. În acest sens, prevederile modifică alineatul (3), literele d) și f) crae vor avea următorul cuprins: „d) să întreprindă măsuri de prevenire și combatere a discriminării după criteriul de sex, a violenței și hărțuirii, inclusiv a hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum şi de protecție împotriva oricărui tratament nefavorabil și oricăror consecințe nefavorabile pentru depunerea în organul competent a plângerilor pentru asemenea acțiuni; f) să introducă în politicile organizaționale interne ale unității prevederi privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare după criteriul de sex, a violenței și a hărțuirii, inclusiv a hărțuirii sexuale la locul de muncă, interzicerea utilizării tehnologiei informației sau

			comunicațiilor electronice pentru a produce ori a distribui date care conțin amenințări, intimidări, insulte, defăimări, incitări la violență ori la ură, discriminare, hărțuire (inclusiv hărțuire sexuală) sau alte forme de abuz în contextul prezentei prevederi.”.
Capitolul 2 Egalitatea de tratament în sistemele profesionale de securitate socială			
Art. 5. Interdicție oricărei discriminări Fără a aduce atingere Art. 4, orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului se interzice în sistemele profesionale de securitate socială, în special în ceea ce privește: (a) domeniul de aplicare al acestor sisteme și condițiile de acces la aceste sisteme; (b) obligația de a contribui și calcularea contribuțiilor; (c) calcularea prestațiilor, inclusiv majorările datorate pentru soț și pentru persoane aflate în întreținere, și condițiile de durată și menținere a dreptului la prestații.	Legea 198/2020 privind fondurile de pensii facultative Articolul 1 (1) Prezenta lege stabilește cadrul legal privind constituirea și funcționarea fondurilor de pensii facultative ca parte a sistemului de pensii facultative, pe baza economiilor individuale capitalizate, cerințele privind organizarea, licențierea și activitățile desfășurate de administratorii fondurilor de pensii facultative, normele aplicabile depozitarilor fondurilor de pensii facultative, precum și competențele de supraveghere a acestor entități atribuite Comisiei Naționale a Pieței Financiare (în continuare – Comisie Națională). (2) Prezenta lege se aplică persoanelor fizice și juridice din Republica Moldova, persoanelor fizice și juridice străine și apatrizilor, care desfășoară activități ori prestează servicii aferente înființării și administrării fondurilor de pensii facultative. (3) Prezenta lege nu se aplică: a) autorității administraţiei publice centrale care gestionează bugetul asigurărilor sociale de stat; b) angajatorilor care constituie provizioane la bilanț în vederea asigurării plății pensiilor pentru salariații proprii. (4) Comisia Naţională este autoritatea competentă să pună în aplicare prezenta lege în conformitate cu atribuţiile stabilite în Legea nr. 192/1998 privind Comisia Naţională a Pieţei Financiare. (5) În condițiile prezentei legi vor fi prelucrate date cu caracter personal strict necesare şi neexcesive în raport cu scopul prestabilit, conform competenţelor atribuite de	Compatibil	În Republica Moldova nu există sisteme profesionale de securitate socială. În plus, în conformitate cu art. 8 din Directiva 2006/54/CE, dispozițiile privind egalitatea de tratament în cadrul regimurilor profesionale de securitate socială prevăzute în capitolul 2 nu se aplică următoarelor cazuri: - dispoziții opționale ale regimurilor profesionale de securitate socială oferite participanților pe bază individuală pentru a garanta fie prestații suplimentare, fie alegerea datei la care vor începe prestațiile normale pentru lucrătorii independenți, fie alegerea între mai multe prestații; - regimuri profesionale de securitate socială în măsura în care prestațiile sunt finanțate prin contribuții plătite de lucrători pe bază voluntară. Astfel, fondurile de pensii suplimentare se încadrează în aceste categorii exceptate, deoarece acestea sunt regimuri de pensii facultative care oferă prestații suplimentare sau opțiuni privind data de începere a prestațiilor, iar prestațiile sunt finanțate prin contribuții facultative ale participanților. Pe baza celor de mai sus, obiectul Directivei 2006/54/CE, care se concentrează pe egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, nu se suprapune cu obiectul Legii nr. 198/2020 privind fondurile de pensii facultative, care se concentrează pe economiile individuale, administrarea și funcționarea fondurilor de pensii

	lege, asigurându-se un nivel de securitate şi confidenţialitate adecvat în ceea ce priveşte riscurile prezentate de prelucrarea şi caracterul informaţiilor, conform principiilor stabilite de legislaţia privind protecţia datelor cu caracter personal. Articolul 15 (1) Toţi participanţii şi beneficiarii la un fond de pensii au aceleaşi drepturi şi obligaţii şi li se aplică un tratament nediscriminatoriu. (2) Participanţii şi beneficiarii la un fond de pensii au dreptul la egalitate de tratament în cazul schimbării locului de muncă, a domiciliului sau a reşedinţei într-o altă ţară. (3) În caz de schimbare a locului de muncă, a domiciliului sau a reşedinţei într-o altă ţară, participanţii optează între a plăti în continuare contribuţiile la fondul de pensii sau a suspenda plata contribuțiilor. Participanții și beneficiarii își păstrează dreptul la pensia facultativă câștigată în cadrul planurilor de pensii facultative din Republica Moldova, care se plătește în modul stabilit de legislația privind organizarea și funcționarea sistemului de plată a pensiilor facultative. (4) Nici o persoană care doreşte să devină participant la un fond de pensii nu poate fi supusă unui tratament discriminatoriu şi nu i se poate refuza calitatea de participant, dacă aceasta este eligibilă. Lege nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalităţii: Articolul 1 (1) Scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate sub jurisdicția Republicii Moldova în sferele politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă,		

	religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu. Articolul 6. Interzicerea discriminării Orice formă de discriminare este interzisă. Promovarea unei politici sau efectuarea unor acţiuni sau inacţiuni care încalcă egalitatea în drepturi a persoanelor trebuie să fie înlăturată de autorităţile publice competente şi sancţionată conform legislaţiei.		
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.	Legea 198/2020 privind fondurile de pensii facultative Articolul 15. Drepturile participantului (1) Toţi participanţii şi beneficiarii la un fond de pensii au aceleaşi drepturi şi obligaţii şi li se aplică un tratament nediscriminatoriu. (2) Participanţii şi beneficiarii la un fond de pensii au dreptul la egalitate de tratament în cazul schimbării locului de muncă, a domiciliului sau a reşedinţei într-o altă ţară. (3) În caz de schimbare a locului de muncă, a domiciliului sau a reşedinţei într-o altă ţară, participanţii optează între a plăti în continuare contribuţiile la fondul de pensii sau a suspenda plata contribuțiilor. Participanții și beneficiarii își păstrează dreptul la pensia facultativă câștigată în cadrul planurilor de pensii facultative din Republica Moldova, care se plăteşte în modul stabilit de legislația privind organizarea și funcționarea sistemului de plată a pensiilor facultative. (4) Nici o persoană care doreşte să devină participant la un fond de pensii nu poate fi supusă unui tratament discriminatoriu şi nu i se poate refuza calitatea de participant, dacă aceasta este eligibilă. Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forţei de muncă și asigurarea de șomaj Articolul 2. Obiectul și sfera de reglementare (4) La aplicarea prevederilor prezentei legi se interzice	Prevederi UE Compatibil	Articolul 6 din Directiva 2006/54/CE stabilește domeniul de aplicare personal al prevederilor privind egalitatea de tratament în sistemele profesionale de securitate socială. Acesta include populația activă, lucrătorii care desfășoară activități independente, persoanele a căror activitate este întreruptă din motive precum boală, maternitate, accident sau șomaj involuntar, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, lucrătorii pensionați, lucrătorii invalizi și persoanele aflate în întreținerea acestora, în conformitate cu legislația și practicile naționale. În legislația națională, domeniul de aplicare este acoperit printr-o combinație de norme privind fondurile de pensii facultative și promovarea ocupării forței de muncă. Astfel, art. 15 din Legea nr. 198/2020 privind fondurile de pensii facultative garantează tratament nediscriminatoriu pentru toți participanții și beneficiarii unui fond de pensii facultative, inclusiv dreptul acestora de a păstra pensia facultativă câștigată în cazul schimbării locului de muncă, domiciliului sau reședinței într-o altă țară. Totodată, nicio persoană eligibilă nu poate fi supusă unui tratament discriminatoriu sau refuzată în calitate de participant la un fond de pensii. De asemenea, Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de

	orice discriminare pe criterii de rasă, naţionalitate, origine etnică, limbă, religie, convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică, avere, origine socială sau orice alt criteriu. Articolul 14. Participarea angajatorilor la realizarea politicilor în domeniul promovării ocupării forței de muncă (2) Ofertele şi anunţurile privind locurile de muncă nu includ elemente discriminatorii bazate pe criterii de rasă, naţionalitate, origine etnică, limbă, religie, convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică, avere, origine socială sau orice alt criteriu.		șomaj acoperă persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și persoanele aflate în situație de șomaj. Art. 2 alin. (4) interzice discriminarea, inclusiv pe criteriul de sex, la aplicarea legii, iar art. 14 alin. (2) interzice includerea elementelor discriminatorii în ofertele și anunțurile privind locurile de muncă. Prin urmare, prevederile naționale indicate sunt compatibile cu art. 6 din Directiva 2006/54/CE în măsura în care asigură aplicarea principiului egalității de tratament și nediscriminării față de participanții și beneficiarii sistemelor de pensii facultative, persoanele eligibile pentru participare la aceste fonduri, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și persoanele vizate de politicile de ocupare și asigurare de șomaj. Totuși, pentru o transpunere mai clară, este recomandabil ca în tabelul de concordanță să se menționeze că art. 6 este acoperit parțial prin Legea nr. 198/2020 și Legea nr. 105/2018, iar celelalte categorii prevăzute de Directivă — cum ar fi lucrătorii a căror activitate este întreruptă de boală, maternitate sau accident, lucrătorii pensionați, lucrătorii invalizi și persoanele aflate în întreținerea acestora — sunt acoperite prin legislația specială privind asigurările sociale, pensiile, indemnizațiile și protecția socială.
Art. 7. Domeniul de aplicare material (1) Prezentul capitol se aplică: (a) sistemele profesionale de securitate socială care asigură protecția împotriva următoarelor riscuri:	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalităţii Articolul 6. Interzicerea discriminării Orice formă de discriminare este interzisă. Promovarea unei politici sau efectuarea unor acţiuni sau inacţiuni care încalcă egalitatea în drepturi a persoanelor trebuie să fie înlăturată de autorităţile publice competente şi sancţionată conform legislaţiei.	Compatibil	În Republica Moldova nu există sisteme profesionale de securitate socială. Iar referitor la pensiile prevăzute pentru funcționarii publici, menționăm că la 1 ianuarie 2017 a intrat în vigoare Legea nr. 290/2016 privind modificarea și completarea unor acte normative. Scopul acesteia a fost reducerea inegalităților din cadrul sistemului public de pensii și instituirea egalității între toate categoriile de

(i) boală, (ii) invaliditate, (iii) bătrânețe, inclusiv în cazul pensionării anticipate, (iv) accident de muncă și boală profesională, (v) șomaj; (b) sistemele profesionale de securitate socială care prevăd alte prestații sociale, în numerar sau în natură, și în special pensii de urmaș și prestații familiale, dacă aceste prestații constituie avantaje plătite de către angajator lucrătorului în temeiul muncii acestuia din urmă. (2) Prezentul capitol se aplică, de asemenea, sistemele de pensii destinate unei categorii speciale de lucrători, cum este cea a funcționarilor, în cazul în care prestațiile plătibile în temeiul sistemului sunt achitate pe motivul raportului de muncă cu angajatorul public. Apartenența unui astfel de sistem la un sistem general prevăzut de lege nu aduce atingere dispoziției precedente.	Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forţei de muncă și asigurarea de șomaj Articolul 2 (4) La aplicarea prevederilor prezentei legi se interzice orice discriminare pe criterii de rasă, naţionalitate, origine etnică, limbă, religie, convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică, avere, origine socială sau orice alt criteriu. Articolul 44. Termenele și condițiile de stabilire a indemnizației de șomaj (1) Șomerii pentru care s-a aprobat decizia privind stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj se consideră că au dobândit acest drept de la data înregistrării statutului de șomer. (3) Șomerilor beneficiari de indemnizație de îngrijire a copilului, stabilită anterior înregistrării la subdiviziunea teritorială, li se acordă indemnizația de șomaj după expirarea perioadei în care beneficiază de indemnizaţia indicată. (4) Șomerii beneficiari de alte tipuri de pensii decât pensia pentru limită de vârstă, conform art. 9 din Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii, pot beneficia de indemnizația de șomaj dacă întrunesc condițiile prevăzute la art. 43 alin. (4) din prezenta lege. Articolul 45 (1) Cuantumul indemnizației de șomaj este de 40% din venitul mediu lunar asigurat al persoanei, realizat în ultimele 12 luni din ultimele 24 de luni calendaristice premergătoare datei înregistrării. (2) Cuantumul lunar al indemnizației de șomaj nu poate depăși cuantumul salariului mediu lunar pe economie pentru anul precedent. (3) Lucrătorul migrant asigurat, în cazul încetării		cetățeni implicați pe piața muncii, precum și asigurarea faptului că dreptul solicitanților la prestații de asigurări sociale este proporțional cu contribuțiile de asigurări sociale achitate. Egalitatea presupune obligația tuturor persoanelor de a achita contribuții de asigurări sociale, unificarea formulei de calcul al pensiei în cadrul sistemului public de asigurări sociale pentru toate categoriile de cetățeni (deputați, membri ai Guvernului, funcționari publici, aleși locali, judecători, procurori) și eliminarea „vechimii speciale în muncă” din sistemul public de asigurări sociale. Ca excepție de la prevederile generale care reglementează sistemul public de pensii, în conformitate cu punctele 2 și 4 din Hotărârea Guvernului nr. 412/2004 privind aprobarea unor acte normative referitoare la stabilirea și plata pensiilor funcționarilor publici, dreptul la pensia funcționarului public în cuantum de 75% din venitul mediu realizat în ultimele 60 de luni de activitate într-o funcție publică se acordă cu condiția îndeplinirii cumulative a următoarelor condiții: • Vârsta de pensionare este 62 de ani pentru bărbați și 57 de ani pentru femei; • Stagiul total de cotizare la data de 1 ianuarie 2017 cel puțin 33 de ani pentru bărbați și 30 de ani pentru femei; • Vechimea în serviciul public cel puțin 15 ani într-o funcție publică; • Stagiul total de cotizare la data depunerii cererii: 35 de ani pentru bărbați și 30 de ani pentru femei. Conform cadrului normativ actual există următoarele reglementări: Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 6 Orice formă de discriminare este interzisă. Promovarea

	activității de muncă, beneficiază de indemnizație de șomaj conform acordurilor (convențiilor) în domeniul securității sociale și migrației forței de muncă la care Republica Moldova este parte. (4) Cuantumul indemnizației de șomaj pentru persoanele care s-au aflat în concediu de maternitate și/sau în concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani se stabilește în baza venitului asigurat al persoanei, realizat înaintea începerii concediului de maternitate/concediului pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, sau în baza venitului asigurat realizat în ultimele 12 luni din ultimele 24 de luni calendaristice premergătoare datei înregistrării persoanei cu statut de șomer. Prioritate se va acorda perioadei care va stabili un cuantum mai mare al indemnizației de șomaj. (6) Modul de organizare a activităţilor privind calculul şi plata indemnizației de şomaj se stabileşte de către Guvern. (7) Agenția Națională asigură transmiterea informației cu privire la schimbările intervenite în statutul șomerului către Casa Națională de Asigurări Sociale, prin intermediul platformei de interoperabilitate (MConnect). Articolul 46. Perioada de plată a indemnizației de şomaj Perioada de plată a indemnizației de şomaj se stabileşte diferenţiat, în funcţie de stagiul de cotizare, după cum urmează: a) 5 luni calendaristice, în cazul unui stagiu de cotizare cuprins între cel puțin 12 luni și pînă la 10 ani; b) 7 luni calendaristice, în cazul unui stagiu de cotizare cuprins între 10 şi 15 ani; c) 9 luni calendaristice, în cazul unui stagiu de cotizare de peste 15 ani.		unei politici sau efectuarea unor acţiuni sau inacţiuni care încalcă egalitatea în drepturi a persoanelor trebuie să fie înlăturată de autorităţile publice competente şi sancţionată conform legislaţiei. Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forţei de muncă și asigurarea de șomaj Articolul 2 (4) La aplicarea prevederilor prezentei legi se interzice orice discriminare pe criterii de rasă, naţionalitate, origine etnică, limbă, religie, convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică, avere, origine socială sau orice alt criteriu. Articolul 44 (1) Șomerii pentru care s-a aprobat decizia privind stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj se consideră că au dobândit acest drept de la data înregistrării statutului de șomer. (2) - abrogat. (3) Șomerilor beneficiari de indemnizație de îngrijire a copilului, stabilită anterior înregistrării la subdiviziunea teritorială, li se acordă indemnizația de șomaj după expirarea perioadei în care beneficiază de indemnizaţia indicată. (4) Șomerii beneficiari de alte tipuri de pensii decât pensia pentru limită de vârstă, conform art. 9 din Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii, pot beneficia de indemnizația de șomaj dacă întrunesc condițiile prevăzute la art. 43 alin. (4) din prezenta lege. Articolul 45 (1) Cuantumul indemnizației de șomaj este de 40% din venitul mediu lunar asigurat al persoanei, realizat în ultimele 12 luni din ultimele 24 de luni calendaristice

			premergătoare datei înregistrării. (2) Cuantumul lunar al indemnizației de șomaj nu poate depăși cuantumul salariului mediu lunar pe economie pentru anul precedent. (3) Lucrătorul migrant asigurat, în cazul încetării activității de muncă, beneficiază de indemnizație de șomaj conform acordurilor (convențiilor) în domeniul securității sociale și migrației forței de muncă la care Republica Moldova este parte. (4) Cuantumul indemnizației de șomaj pentru persoanele care s-au aflat în concediu de maternitate și/sau în concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani se stabilește în baza venitului asigurat al persoanei, realizat înaintea începerii concediului de maternitate/concediului pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, sau în baza venitului asigurat realizat în ultimele 12 luni din ultimele 24 de luni calendaristice premergătoare datei înregistrării persoanei cu statut de șomer. Prioritate se va acorda perioadei care va stabili un cuantum mai mare al indemnizației de șomaj. (5) - abrogat. (6) Modul de organizare a activităţilor privind calculul şi plata indemnizației de şomaj se stabileşte de către Guvern. (7) Agenția Națională asigură transmiterea informației cu privire la schimbările intervenite în statutul șomerului către Casa Națională de Asigurări Sociale, prin intermediul platformei de interoperabilitate (MConnect). Articolul 46 Perioada de plată a indemnizației de şomaj se stabileşte diferenţiat, în funcţie de stagiul de cotizare, după cum urmează: a) 5 luni calendaristice, în cazul unui stagiu de cotizare cuprins între cel puțin 12 luni și pînă la 10 ani; b) 7 luni calendaristice, în cazul unui stagiu de cotizare cuprins între 10 și 15 ani;

			c) 9 luni calendaristice, în cazul unui stagiu de cotizare de peste 15 ani.
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		Prevederi UE neaplicabile	Art. 8 din Directiva 2006/54/CE are caracter de normă de excludere din domeniul de aplicare material și nu instituie o obligație materială de egalitate de tratament.

socială, în măsura în care prestațiile pe care le furnizează sunt finanțate de contribuțiile voluntare ale lucrătorilor. (2) Dispozițiile prezentului capitol nu contravin acordării de către un angajator persoanelor care au împlinit vârsta de pensionare pentru o pensie în temeiul unui sistem profesional de securitate socială, dar care nu au atins încă vârsta de pensionare pentru pensia legală, un supliment la pensie pentru egalizarea sau apropierea sumei prestațiilor globale în raport cu persoanele de celălalt sex aflate în aceeași situație care au împlinit deja vârsta legală de pensionare, până când beneficiarii suplimentului împlinesc vârsta de pensionare legală.			
Art. 9. Exemple de discriminare (1) Se clasifică printre dispozițiile contrare principiului egalității de tratament cele care au la		Prevederi UE neaplicabile	Prin aceste exemple este stabilit clar că orice diferențiere între femei și bărbați în cadrul sistemelor profesionale de securitate socială constituie o încălcare a principiului egalității de tratament. Aplicarea sa în practică vizează asigurarea accesului egal la beneficii, contribuții și condiții de eligibilitate în cadrul acestor sisteme.La noi nu

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			există sisteme profesionale de securitate socială. Prevederile legale existente vizează toate domeniile încare ar putea fi admise situații de discriminare. Astfel, în corespundere cu Legea 121/2012 interzice discriminarea prin art. 6. Orice formă de discriminare este interzisă. Promovarea unei politici sau efectuarea unor acţiuni sau inacţiuni care încalcă egalitatea în drepturi a persoanelor trebuie să fie înlăturată de autorităţile publice competente şi sancţionată conform legislaţiei. Este interzisă orice formă de discriminare privind accesul la următoarele servicii și privind furnizarea acestora: a) serviciile oferite de autoritățile publice; c) serviciile de protecție socială.

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. (2) Atunci când acordarea prestațiilor care intră sub incidența prezentului capitol este lăsată la alegerea			

organelor de gestionare a sistemului, acestea respectă principiul egalității de tratament.			
Art. 10. Punerea în aplicare în ceea ce privește lucrătorii care desfășoară activități independente (1) Statele membre iau măsurile necesare astfel încât dispozițiile sistemelor profesionale de securitate socială ale lucrătorilor care desfășoară activități independente și care contravin principiului egalității de tratament să fie revizuite cu efect de la 1 ianuarie 1993, sau, pentru statele membre a căror aderare la Comunitate a avut loc după această dată, la data la care Directiva 86/378/CEE a devenit aplicabilă pe teritoriul acestora. (2) Prezentul capitol nu interzice ca drepturile și obligațiile aferente unei perioade de afiliere la un sistem profesional de securitate socială a lucrătorilor care		Prevederi UE neaplicabile	În Republica Moldova nu există scheme de securitate socială ocupațională pentru persoanele care desfășoară activitate independentă.

desfășoară activități independente anterior revizuirii acestui sistem să rămână reglementate în continuare de dispozițiile sistemului în vigoare în cursul acestei perioade.			
Art. 11. Posibilitate de aplicare amânată în ceea ce privește lucrătorii care desfășoară activități independente. În ceea ce privește sistemele profesionale de securitate socială ale lucrătorilor care desfășoară activități independente, statele membre pot amâna punerea în aplicare obligatorie a principiului egalității de tratament cu privire la: (a) stabilirea vârstei de pensionare pentru acordarea pensiilor și a pensiilor pentru limită de vârstă, precum și consecințele care ar putea decurge pentru alte prestații, la alegerea lor: (i) fie până la data la care această egalitate este realizată în sistemele prevăzute de lege, (ii) fie cel mai târziu până		Prevederi UE neaplicabile	

când o directivă impune această egalitate. (b) pensiile de urmaș, până la momentul la care dreptul comunitar va impune principiul egalității de tratament în sistemele de securitate socială prevăzute de lege în această privință; (c) aplicarea Art.ui 9 alin. (1) litera (i), în ceea ce privește utilizarea elementelor de calcul actuarial până la 1 ianuarie 1999 sau, pentru statele membre a căror aderare la Comunitate are loc după această dată, la data la care Directiva 86/378/CEE devine aplicabilă pe teritoriul lor.			
Art. 12. Efectul retroactiv (1) Orice măsură de transpunere a prezentului capitol, în ceea ce-i privește pe lucrători, se referă la toate prestațiile în temeiul sistemelor profesionale de securitate socială atribuite perioadelor de încadrare în muncă ulterioare datei de 17 mai 1990 și va avea un efect retroactiv acestei		Prevederi UE neaplicabile	Art. 12 are caracter tranzitoriu și istoric, fiind legat de aplicarea retroactivă a măsurilor de transpunere în statele membre ale UE și de date specifice jurisprudenței CJUE. Prevederea nu instituie o obligație materială nouă de egalitate de tratament, ci stabilește reguli privind aplicarea în timp a măsurilor de transpunere pentru sistemele profesionale de securitate socială. Pentru Republica Moldova, dispoziția nu poate fi preluată mecanic prin raportare la datele de 17 mai 1990 sau 8 aprilie 1976. Se recomandă marcarea articolului ca „neaplicabil în forma sa tranzitorie” sau „nu necesită transpunere distinctă”, cu verificarea normelor naționale privind aplicarea în timp a drepturilor aferente fondurilor de pensii

date, fără a aduce atingere lucrătorilor sau persoanelor aflate în întreținerea acestora care, înainte de această dată, au inițiat o acțiune în justiție sau au înaintat o plângere echivalentă în conformitate cu dreptul național. În acest caz, măsurile de transpunere au un efect retroactiv de la 8 aprilie 1976 și se referă la toate prestațiile atribuite perioadelor de încadrare în muncă ulterioare acestei date. Pentru statele membre care au aderat la Comunitate după 8 aprilie 1976 și înainte de 17 mai 1990, această dată este înlocuită cu data la care Art. 141 din tratat devine aplicabil pe teritoriul lor. (2) A doua teză de la alin. (1) nu interzice ca normele naționale referitoare la termenele de recurs în conformitate cu dreptul intern să fie opozabile lucrătorilor sau persoanelor aflate în întreținerea acestora care au inițiat o acțiune în justiție sau au înaintat o			facultative/sistemelor profesionale de securitate socială.

plângere echivalentă în conformitate cu dreptul național înainte de 17 mai 1990, cu condiția ca acestea să nu fie mai puțin favorabile pentru acest tip de recurs decât pentru recursurile similare de natură internă și să nu facă imposibilă în practică exercitarea drepturilor conferite de legislația comunitară. (3) Pentru statele membre a căror aderare la Comunitate a avut loc după 17 mai 1990 și care, la data de 1 ianuarie 1994, erau părți contractante la Acordul privind Spațiul Economic European, data de 17 mai 1990 prevăzută în prima teză de la alin. (1) este înlocuită cu 1 ianuarie 1994. (4) Pentru alte state membre a căror aderare la Comunitate are loc după 17 mai 1990, data de 17 mai 1990 prevăzută la alineatele (1) și (2) este înlocuită cu data la care Art. 141 din tratat a devenit aplicabilă pe teritoriul lor.			
Art. 13. Sistemul de	Legea Nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii	Prevederi UE	Conform art. 41 din Legea Nr. 156/1998 privind sistemul

stabilire flexibilă a vârstei de pensionare În cazul în care bărbații și femeile solicită să beneficieze, în aceleași condiții, de un sistem flexibil în ceea ce privește vârsta de pensionare, această dispoziție nu este considerată incompatibilă cu prezentul capitol.	Articolul 41. (1) Începând cu 1 iulie 2019, se stabilește vârsta standard de pensionare de 63 de ani pentru bărbați și, începând cu 1 iulie 2028, vârsta standard de pensionare de 63 de ani pentru femei.	neaplicabile	public de pensii, începând cu 1 iulie 2019, se stabilește vârsta standard de pensionare de 63 de ani pentru bărbați și, începând cu 1 iulie 2028, vârsta standard de pensionare de 63 de ani pentru femei.
Capitolul 3 Egalitatea de tratament în ceea ce privește accesul la încadrare în muncă, la formare și la promovare profesională și condițiile de muncă			
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;	Legea nr. 158/2008 cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public Articolul 14 Funcţionarul public are următoarele drepturi generale: g) să beneficieze de egalitate de şanse şi de tratament între bărbaţi şi femei în ceea ce priveşte accesul la încadrare în funcţia publică, la procesul de dezvoltare profesională continuă şi la promovarea în funcţie; Legii nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi Articolul 6 (3) Conducătorii autorităţilor administraţiei publice centrale şi locale, alte persoane cu funcţie de răspundere sînt obligaţi să asigure accesul egal la ocuparea unei funcţii publice, la procesul de dezvoltare profesională continuă şi la promovarea în funcţie în conformitate cu exigenţele profesionale, fără diferenţiere după criteriul de sex a pretendenţilor. Articolul 10 (3) Pentru asigurarea egalităţii între femei şi bărbaţi,	Compatibil	Conform art. 14, lit. g) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public funcționarul public are dreptul „să beneficieze de egalitate de şanse şi de tratament între bărbaţi şi femei în ceea ce privește accesul la încadrare în funcţia publică, la procesul de dezvoltare profesională continuă şi la promovarea în funcţie.”. Totodată, în corespundere cu alin. (3) art. 6 al Legii nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi, „conducătorii autorităţilor administraţiei publice centrale şi locale, alte persoane cu funcţie de răspundere sînt obligaţi să asigure accesul egal la ocuparea unei funcţii publice, la procesul de dezvoltare profesională continuă şi la promovarea în funcţie în conformitate cu exigenţele profesionale, fără diferenţiere după criteriul de sex a pretendenţilor.”. De asemenea, conform art. 10, alin. (3), lit. g) ”Pentru asigurarea egalităţii între femei şi bărbaţi, angajatorul este obligat să furnizeze angajaţilor şi/sau reprezentanţilor acestora informaţii despre prevederile legale cu privire la egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în cadrul unităţii. Iar, art. 7 alin. (1) din Legea nr. 121/2012 prevede că se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care

	angajatorul este obligat: g) să furnizeze angajaţilor şi/sau reprezentanţilor acestora informaţii despre prevederile legale cu privire la egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în cadrul unităţii. Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalităţii Articolul 7 (1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă pe baza criteriilor protejate, care au drept efect limitarea sau subminarea egalităţii la alegerea locului de muncă, a profesiei, la încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raporturilor de muncă, în activitatea nemijlocită şi în formarea profesională. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă şi al ocupării forţei de muncă. (1^1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept scop sau efect limitarea ori subminarea egalității la afilierea sau accederea într-o organizație a salariaților sau patronatului, sau în orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv a egalității accesului la avantajele obținute de această organizație, precum și la accederea sau exercitarea unei profesii. (2) Se consideră discriminatorii acțiunile săvârșite pe baza criteriilor protejate, precum: a) plasarea anunţurilor de angajare cu indicarea condiţiilor şi criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane; a^1) stabilirea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane la afilierea sau accederea într-o organizație profesională ori la accederea sau exercitarea unei profesii; b) refuzul neîntemeiat, pe baza criteriilor protejate, reale		au drept efect limitarea sau subminarea egalităţii la alegerea locului de muncă, a profesiei, la încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raporturilor de muncă, în activitatea nemijlocită şi în formarea profesională. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă şi al ocupării forței de muncă. Articolul 7 alin. (2) conține o listă amplă și exhaustivă a acțiunilor considerate discriminatorii, inclusiv în ceea ce privește stabilirea condițiilor de muncă și promovarea salariatului. Interzicerea expresă a oricărei deosebiri, excluderi, restricții sau preferințe bazate pe criterii protejate, care are ca scop sau efect limitarea ori înlăturarea egalității privind apartenența sau aderarea la o organizație a salariaților ori a angajatorilor, sau la orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv beneficiile oferite de organizația respectivă, constituie o garanție suplimentară acordată prin lege persoanelor salariate sau celor care exercită independent o anumită profesie. Prin urmare, prevederile articolului 7 din Legea nr. 121/2012 nu limitează, ci extind și, în același timp, oferă claritate suplimentară aplicării practice a normelor Directivei 2006/54/CE. Totodată, interdicția generală privind neadmiterea discriminării în toate raporturile de muncă poate fi regăsită și în articolul 8 din Codul muncii (prezentat mai jos în tabelul de concordanță). În corespundere cu art.2 alin. (4) din Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj conține o totalitate de norme, „la aplicarea prevederilor prezentei legi se interzice orice discriminare pe criterii de rasă, naţionalitate, origine etnică, limbă, religie, convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică, avere, origine socială sau

	sau presupuse, de angajare, promovare sau demisie a persoanei; c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională; d) remunerarea inegală pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală; e) distribuirea diferenţiată, pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse, a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puţin favorabil unor persoane; f) hărţuirea; g) orice altă acţiune 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 faţă de cele legal stabilite; b) se pretinde că persoana nu corespunde unor cerinţe care nu au nimic în comun cu calificarea profesională solicitată pentru exercitarea profesiei sau se solicită corespunderea cu oricare alte cerinţe ilegale cu consecinţe similare. (4) Angajatorul este obligat să amplaseze în locuri accesibile pentru toţi salariaţii prevederile legale care garantează respectarea egalităţii de şanse şi de tratament la locul de muncă. (5) Orice deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă în privinţa unui anumit loc de muncă nu constituie discriminare în cazul în care, prin natura specifică a activităţii în cauză sau a condiţiilor în care această activitate este realizată, există anumite cerinţe profesionale esenţiale şi determinante, cu condiţia ca scopul să fie legitim şi cerinţele proporţionale. (6) În cadrul activităţilor profesionale ale cultelor religioase şi părţilor lor componente nu constituie discriminare tratamentul diferenţiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane atunci cînd religia sau		orice alt criteriu”. În legătură cu activitățile nesalariale, se face referire la Legea cu privire la activitatea de voluntariat nr. 326/2025, care în art. 5 stabilește drept principiul de bază ale voluntariatului „a) *echitatea, incluziunea, egalitatea de șanse și de tratament* – asigurarea, prin abordare proactivă, a implicării tuturor cetățenilor în activități și servicii voluntare, indiferent de vârstă, sex, religie, apartenența etnică, limba de comunicare, starea de sănătate, cerințele educaționale etc.”. Totodată prin art. 15 este stabilit în calitate de drept „accesul egal la oportunități de voluntariat și la protecție împotriva oricărui fel de discriminare în ceea ce privește accesarea oportunităților de voluntariat”. În ceea ce ține de promovarea funcționarului public, conform prevederilor art. 45 alin. (2) din Legea nr. 158/2008, promovarea funcționarului public într-o funcție publică superioară se face în bază de merit, și nu în bază de criterii de gen. În materie de încetare a raporturilor de muncă în serviciul public, norma de la art. 63 alin. (4^2) al Legii nr.158/2008 prevede că ”Nu se admite eliberarea funcţionarului public în perioada aflării lui în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, pe perioada suspendării raporturilor de serviciu în legătură cu boala sau trauma, în perioada concediului de maternitate, concediului paternal, concediului parţial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, concediului suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 4 ani, precum şi în perioada detaşării, cu excepţia cazului de lichidare a autorităţii publice”. La fel, menționăm proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă), (nr. unic 821/MMPS/UE) care

	convingerile constituie o cerinţă profesională esenţială, legitimă şi justificată. Proiect de lege pentru modificarea unor acte normative (aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă) - Nr. unic 821/MMPS/UE Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 103, art. 355), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: La articolul 7: „denumirea va avea următorul cuprins: „Articolul 7. Interzicerea discriminării în câmpul muncii și în accesul și exercitarea unei activități independente”; se completează cu alineatul (1^2) cu următorul cuprins: „(1^2) Se interzice orice deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă pe baza criteriilor protejate, care au drept scop sau efect limitarea sau subminarea egalităţii, în mod direct sau indirect, la constituirea, echiparea sau extinderea unei întreprinderi sau începerea sau extinderea oricărei alte forme de activitate independentă.”. Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj Articolul 2 (4) La aplicarea prevederilor prezentei legi se interzice orice discriminare pe criterii de rasă, naţionalitate, origine etnică, limbă, religie, convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică, avere, origine socială sau orice alt criteriu. Legea cu privire la activitatea de voluntariat nr.		transpune Directiva 2010/41/UE, prevede modificarea art. 7 din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, modificări care, însă, vizează și dispoziții relevante pentru transpunerea Directivei 2006/54/CE, și anume: La articolul 7: „denumirea va avea următorul cuprins: „Articolul 7. Interzicerea discriminării în câmpul muncii și în accesul și exercitarea unei activități independente”; se completează cu alineatul (1^2) cu următorul cuprins: „(1^2) Se interzice orice deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă pe baza criteriilor protejate, care au drept scop sau efect limitarea sau subminarea egalităţii, în mod direct sau indirect, la constituirea, echiparea sau extinderea unei întreprinderi sau începerea sau extinderea oricărei alte forme de activitate independentă.”.

	326/2025 Articolul 5 Voluntariatul se organizează în baza următoarelor principii: a) *echitatea, incluziunea, egalitatea de șanse și de tratament* – asigurarea, prin abordare proactivă, a implicării tuturor cetățenilor în activități și servicii voluntare, indiferent de vârstă, sex, religie, apartenența etnică, limba de comunicare, starea de sănătate, cerințele educaționale etc.; Articolul 15 Fiecare persoană are acces egal la oportunități de voluntariat și la protecție împotriva oricărui fel de discriminare în ceea ce privește accesarea oportunităților de voluntariat. Legea nr. 158/2008 cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public Articolul 45 (2) Promovarea funcționarului public într-o funcţie publică superioară se face în baza principiilor meritocrației, transparenței și egalității de șanse. Articolul 63 (4^2) Nu se admite eliberarea funcţionarului public în perioada aflării lui în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, pe perioada suspendării raporturilor de serviciu în legătură cu boala sau traumatismul, în perioada concediului de maternitate, concediului paternal, concediului parţial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vârsta de 3 ani, concediului suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, concediului suplimentar neplătit pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei, îngrijirea copilului bolnav în		Totodată, pentru consolidarea garanțiilor privind egalitatea de tratament și de șanse între femei și bărbați în domeniul ocupării forței de muncă și al activităților profesionale, sunt propuse modificări în mai multe acte

	vârstă de până la 10 ani, concediului pentru îngrijirea copilului cu dizabilități, precum şi în perioada detaşării, cu excepţia cazului de lichidare a autorităţii publice. Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 5 se completează cu litera i) cu următorul cuprins: „i) să beneficieze de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați în exercitarea mandatului, inclusiv în ceea ce privește accesul la funcția de demnitate publică, condițiile de exercitare a mandatului, remunerarea, dezvoltarea profesională, suspendarea, reluarea și încetarea mandatului, precum și de protecție împotriva oricărui tratament defavorabil determinat de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului sau exercitarea drepturilor familiale, în condițiile legii.”. Articolul 24 se completează după cum urmează: După expresia „prevederile legislației muncii,” se completează cu expresia „ale legislației privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, ale legislației privind prevenirea și combaterea discriminării, precum și”. Legea nr. 761/2001 cu privire la serviciul diplomatic se modifică după cum urmează: La articolul 10 alineatul (3), după textul „Comisie de evaluare şi concurs,” se introduce textul „cu respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și al nediscriminării,”. Articolul 20 se completează cu literele f) și g) cu următorul cuprins: „ f) să beneficieze de egalitate de șanse și de tratament		normative sectoriale care reglementează statutul unor categorii speciale de personal din sectorul public. Aceste modificări prevăd în mod expres obligația respectării principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la funcție, exercitarea atribuțiilor, condițiile de activitate, remunerarea, formarea profesională, promovarea, evaluarea, suspendarea și încetarea raporturilor de serviciu sau a mandatului. În acest sens, sunt propuse completări ale Legii nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, Legii nr. 3/2016 cu privire la Procuratură, Legii nr. 761/2001 cu privire la serviciul diplomatic și Legii nr. 69/2016 cu privire la organizarea activității notarilor. Prin aceste intervenții legislative se asigură reflectarea expresă a principiului egalității de gen și a interdicției discriminării în regimurile juridice speciale aplicabile acestor categorii profesionale, în concordanță cu cerințele art. 14 alin. (1) lit. (a) din Directiva 2006/54/CE privind accesul la încadrare în muncă, promovarea profesională și condițiile de muncă.

	între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la funcțiile diplomatice și consulare, desfășurarea activității în instituțiile serviciului diplomatic, condițiile de activitate, remunerarea, formarea și dezvoltarea profesională; g) să beneficieze, în mod corespunzător, de garanțiile prevăzute de legislația muncii și legislația privind asigurările sociale în legătură cu sarcina, maternitatea, paternitatea, adopția, îngrijirea copilului, motivele medicale și protecția împotriva tratamentului defavorabil determinat de exercitarea acestor drepturi, inclusiv, după caz, prin adaptarea temporară a modului de exercitare a atribuțiilor, în condițiile legii și în măsura compatibilă cu specificul funcției deținute.” Legea nr. 69/2016 cu privire la organizarea activității notarilor se modifică după cum urmează: Articolul 15 se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins: „(3) Admiterea la stagiul profesional se realizează cu respectarea principiilor transparenței, egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și nediscriminării.”.		
(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;	Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi Articolul 6 (1) În cazul înaintării condiţiilor pentru ocuparea de funcţii publice centrale şi locale, este necesar să se asigure şanse egale de participare la concurs pentru femei şi bărbaţi. (2) Stabilirea unor restricţii directe sau indirecte după criteriul de sex în caz de anunţare, organizare şi admitere la concurs pentru ocuparea unei funcţii publice este interzisă, cu excepţiile prevăzute de prezenta lege. (3) Conducătorii autorităţilor administraţiei publice	Compatibil	Articolul 6 din Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi se referă la domeniu public, în timp ce articolul 10 prevede garanții pentru domeniul privat. Articolul 6 din Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi reglementează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul funcției publice, inclusiv accesul egal la dezvoltarea profesională continuă și promovarea în funcție. În paralel, art. 10 alin. (3) lit. a) din aceeași lege instituie obligația angajatorilor din sectorul privat de a asigura egalitatea de șanse și de tratament la angajare,

	centrale şi locale, alte persoane cu funcţie de răspundere sînt obligaţi să asigure accesul egal la ocuparea unei funcţii publice, la procesul de dezvoltare profesională continuă şi la promovarea în funcţie în conformitate cu exigenţele profesionale, fără diferenţiere după criteriul de sex a pretendenţilor. (4) Nu se permite anunţarea şi organizarea de concursuri numai pentru persoane de un anumit sex. Articolul 10 (3) Pentru asigurarea egalităţii între femei şi bărbaţi, angajatorul este obligat: a) să asigure egalitatea de şanse şi de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la perfecţionare profesională, la promovare în serviciu, fără discriminare după criteriul de sex; g) să furnizeze angajaţilor şi/sau reprezentanţilor acestora informaţii despre prevederile legale cu privire la egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în cadrul unităţii. Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalităţii Articolul 7 (1^{1}) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept scop sau efect limitarea ori subminarea egalității la afilierea sau accederea într-o organizație a salariaților sau patronatului, sau în orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv a egalității accesului la avantajele obținute de această organizație, precum și la accederea sau exercitarea unei profesii. (2) Se consideră discriminatorii acțiunile săvârșite pe baza criteriilor protejate, precum: a) plasarea anunţurilor de angajare cu indicarea condiţiilor şi criteriilor care exclud sau favorizează anumite		perfecționare profesională și promovare în serviciu, fără discriminare pe criteriul de sex. De asemenea, prevederile Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității au aplicabilitate generală, atât în sectorul public, cât și în sectorul privat. În acest sens, art. 7 interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept scop sau efect limitarea ori subminarea egalității la afilierea sau accederea într-o organizație a salariaților sau patronatului, sau în orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv a egalității accesului la avantajele obținute de această organizație, precum și la accederea sau exercitarea unei profesii.

	persoane; a[1]) stabilirea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane la afilierea sau accederea într-o organizație profesională ori la accederea sau exercitarea unei profesii; b) refuzul neîntemeiat, pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse, de angajare, promovare sau demisie a persoanei; c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională; d) remunerarea inegală pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală; e) distribuirea diferenţiată, pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse, a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puţin favorabil unor persoane; f) hărţuirea; g) orice altă acţiune care contravine prevederilor legale. Proiect de lege pentru modificarea unor acte normative (alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității) – Nr. unic 212/MJ/2026 Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 7: la alineatul (2), litera c) se completează cu textul „ , precum și la alte forme și niveluri de orientare, formare, perfecționare sau recalificare profesională, inclusiv stagii practice;x Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică se modifică după cum urmează:		Totodată, proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității), (nr. unic 212/MJ/2026), elaborat în vederea transpunerii altor directive ale Uniunii Europene include modificări ale art. 7 al Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, care sunt relevante și pentru transpunerea Directivei 2006/54/CE. În acest sens, articolul 7 la alineatul (2), litera c) se completează cu textul „ , precum și la alte forme și niveluri de orientare, formare, perfecționare sau recalificare profesională, inclusiv stagii practice”. De asemenea, pentru o transpunere completă se propun modificări la actele normative sectoriale cu caracter special, Legea nr. 199/2010, Legea nr. 3/2016, Legea nr. 761/2001 și Legea nr. 1260/2002 pentru a asigura consacrarea expresă a principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în materia formării și dezvoltării profesionale.

	Articolul 5 se completează cu litera i) cu următorul cuprins: „i) să beneficieze de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați în exercitarea mandatului, inclusiv în ceea ce privește accesul la funcția de demnitate publică, condițiile de exercitare a mandatului, remunerarea, dezvoltarea profesională, suspendarea, reluarea și încetarea mandatului, precum și de protecție împotriva oricărui tratament defavorabil determinat de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului sau exercitarea drepturilor familiale, în condițiile legii.”. Legea nr. 3/2016 cu privire la Procuratură, cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 6, alineatul (2) se completează cu literele d)-f) cu următorul cuprins: „d) să beneficieze de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la funcția de procuror, exercitarea funcției, condițiile de activitate, remunerarea, formarea profesională, promovarea, evaluarea, suspendarea și încetarea raportului de serviciu; e) să beneficieze, în mod corespunzător, de garanțiile prevăzute de legislația muncii, legislația privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, legislația privind prevenirea și combaterea discriminării și legislația privind prestațiile sociale în legătură cu sarcina, maternitatea, paternitatea, adopția, îngrijirea copilului, motivele medicale și protecția împotriva tratamentului defavorabil determinat de exercitarea acestor drepturi, inclusiv, după caz, prin adaptarea temporară a modului de exercitare a atribuțiilor, în condițiile legii și în măsura compatibilă cu specificul funcției de procuror; f) să nu fie dezavantajat în procedurile de evaluare, promovare, formare profesională sau dezvoltare profesională din cauza aflării în concediu de maternitate,		

	concediu paternal, concediu pentru adopție sau concediu pentru îngrijirea copilului.”. Legea nr. 761/2001 cu privire la serviciul diplomatic se modifică după cum urmează: Articolul 20 se completează cu literele f) și g) cu următorul cuprins: „ f) să beneficieze de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la funcțiile diplomatice și consulare, desfășurarea activității în instituțiile serviciului diplomatic, condițiile de activitate, remunerarea, formarea și dezvoltarea profesională; g) să beneficieze, în mod corespunzător, de garanțiile prevăzute de legislația muncii și legislația privind asigurările sociale în legătură cu sarcina, maternitatea, paternitatea, adopția, îngrijirea copilului, motivele medicale și protecția împotriva tratamentului defavorabil determinat de exercitarea acestor drepturi, inclusiv, după caz, prin adaptarea temporară a modului de exercitare a atribuțiilor, în condițiile legii și în măsura compatibilă cu specificul funcției deținute.” La articolul 10 alineatul (3), după textul „Comisie de evaluare şi concurs,” se introduce textul „cu respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și al nediscriminării,”. Legea nr. 1260/2002 cu privire la avocatură se modifică după cum urmează: Articolul 60 se modifică după cum urmează: Articolul se completează cu alineatele (3^1) și (3^2) cu următorul cuprins: „(3^1) Dreptul la concediu prevăzut la alin. (3) include, în		

	mod corespunzător, concediul de maternitate, concediul paternal, concediul pentru adopție, concediul pentru îngrijirea copilului, concediul pentru îngrijirea copilului bolnav și concediul acordat pentru motive medicale, în condițiile legislației muncii și ale legislației privind prestațiile sociale. (3^2) În exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (3) și (3^1), avocatul beneficiază de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați și de protecție împotriva discriminării. Se interzice orice tratament defavorabil determinat de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului, îngrijirea copilului bolnav sau exercitarea drepturilor aferente, inclusiv în ceea ce privește condițiile de activitate, formarea profesională, promovarea profesională și reluarea activității profesionale în condiții care nu sunt mai puțin favorabile și cu beneficiul oricăror îmbunătățiri profesionale la care ar fi avut dreptul în perioada absenței.”. Articolul se completează cu alineatul (6^1) cu următorul cuprins: „(6^1) Perioadele în care avocatul beneficiază de drepturile prevăzute la alin. (3^1) se includ în vechimea în profesia de avocat, indiferent dacă acesta și-a întrerupt temporar activitatea profesională sau a continuat exercitarea profesiei, în condițiile legislației privind prestațiile sociale.”.		
(c) condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv condițiile de concediere, precum și remunerația, astfel cum este prevăzut la Art. 141 din tratat;	Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 1 *remunerație* – retribuție bănească care include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), precum și toate adaosurile, sporurile, premiile și alte plăți de stimulare și compensare acordate salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă pentru munca prestată	Compatibil	A se vedea comentariile de la articolul 14 (1). De asemenea, domeniul de aplicare al Codului muncii al Republicii Moldova este reglementat de art. 3. Astfel, Codul muncii nr. 154/2003 (art. 3) se aplică: a) salariaţilor cetăţeni ai Republicii Moldova, încadraţi în baza unui contract individual de muncă, inclusiv celor cu contract de formare profesională continuă sau de calificare profesională, care prestează muncă în Republica Moldova;

	Articolul 5 Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internaţional şi din cele ale Constituţiei Republicii Moldova, sunt următoarele: e) egalitatea în drepturi şi în posibilităţi a salariaţilor; f[1]) remunerarea egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală; g) asigurarea egalităţii salariaţilor, fără nici o discriminare, la avansare în serviciu, luându-se în considerare productivitatea muncii, calificarea şi vechimea în muncă în specialitate, precum şi la formare profesională, reciclare şi perfecţionare; m) asigurarea dreptului fiecărui salariat la apărarea drepturilor şi libertăţilor sale de muncă, inclusiv prin sesizarea organelor de supraveghere şi control, a organelor de jurisdicţie a muncii; n) asigurarea dreptului la soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi a conflictelor colective de muncă, precum şi a dreptului la grevă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative. Proiect de lege pentru modificarea unor acte normative în domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă și egalității de tratament - Nr. unic 181/MMPS/2026 Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: La Articolul 5 literele b[1]) și e) vor avea următorul cuprins: „b[1]) interzicerea discriminării în temeiul criteriilor protejate, a violenței și a hărțuirii de orice natură în cadrul raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea;		b) salariaţilor cetăţeni străini sau apatrizi, încadraţi în baza unui contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator care îşi desfăşoară activitatea în Republica Moldova; b[1]) salariaților cetățeni ai statelor membre ale Uniunii Europene și ai statelor semnatare ale Acordului Schengen, încadrați în baza unui contract individual de muncă, care prestează muncă în Republica Moldova; c) salariaţilor cetăţeni ai Republicii Moldova care activează la misiunile diplomatice ale Republicii Moldova de peste hotare; d) angajatorilor persoane fizice sau juridice din sectorul public, privat sau mixt care folosesc munca salariată; e) salariaţilor din aparatul asociaţiilor obşteşti, religioase, sindicale, patronale, al fundaţiilor, partidelor şi altor organizaţii necomerciale care folosesc munca salariată; f) agenților de muncă temporară, salariaților temporari și utilizatorilor de muncă temporară, astfel cum aceștia sunt definiți de prezentul cod. Codul muncii reglementează toate raporturile individuale și colective de muncă, aplicarea reglementărilor privind raporturile de muncă, jurisdicția muncii, precum și alte raporturi direct legate de raporturile de muncă (art. 2 alin. (1)). De asemenea, Codul muncii se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi organice și alte acte normative (art. 2 alin. (2)). Totodată, dacă o instanță de judecată stabilește că un contract civil reglementează în fapt raporturi de muncă între un angajat și un angajator, dispozițiile dreptului muncii se vor aplica acestor raporturi (art. 2 alin. (3)). Nivelul minim al drepturilor și garanțiilor de muncă pentru salariați este stabilit de Codul muncii și de alte acte normative care conțin norme de drept al muncii (art. 11 alin. (1)). Normele juridice speciale se aplică exclusiv anumitor

	e) egalitatea în drepturi şi în posibilităţi a salariaţilor în cadrul raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea;” Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică se modifică după cum urmează: Articolul 5 se completează cu litera i) cu următorul cuprins: „i) să beneficieze de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați în exercitarea mandatului, inclusiv în ceea ce privește accesul la funcția de demnitate publică, condițiile de exercitare a mandatului, remunerarea, dezvoltarea profesională, suspendarea, reluarea și încetarea mandatului, precum și de protecție împotriva oricărui tratament defavorabil determinat de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului sau exercitarea drepturilor familiale, în condițiile legii.”. Legea nr. 3/2016 cu privire la Procuratură, cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 6, alin. (2) se completează cu literele d) - f), care vor avea următorul cuprins: „d) să beneficieze de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la funcția de procuror, exercitarea funcției, condițiile de activitate, remunerarea, formarea profesională, promovarea, evaluarea, suspendarea și încetarea raportului de serviciu; e) să beneficieze, în mod corespunzător, de garanțiile prevăzute de legislația muncii, legislația privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, legislația privind prevenirea și combaterea discriminării și legislația privind		categorii de raporturi sociale sau unor subiecți strict determinați. În cazul unei divergențe între o normă generală și o normă specială, cuprinse în acte normative de același nivel, se aplică norma specială. Angajații din serviciul public sunt reglementați prin legi speciale adaptate funcțiilor pe care le exercită, care pot prevala asupra anumitor dispoziții ale Codului muncii. La fel, proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative în domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă și egalității de tratament, (nr. unic 181/MMPS/2026) prevede modificarea art. 5 din Codul muncii în vederea transpunerii altor directive ale Uniunii Europene, modificări care, însă, vizează și dispoziții relevante pentru transpunerea Directivei 2006/54/CE, și anume: „b[1]) interzicerea discriminării în temeiul criteriilor protejate, a violenței și a hărțuirii de orice natură în cadrul raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea; e) egalitatea în drepturi şi în posibilităţi a salariaţilor în cadrul raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea;”. Adițional, se propun modificări la unele acte normative sectoriale cu caracter special, respectiv Legea nr. 199/2010, Legea nr. 3/2016, Legea nr. 761/2001, Legea nr. 1260/2002 și Legea nr. 69/2016, în vederea asigurării reglementării exprese a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă și de exercitare a profesiei, condițiile de muncă, remunerarea. Prin aceste intervenții se urmărește consolidarea cadrului normativ sectorial și asigurarea transpunerii art. 14 alin. (1) lit. (c) din Directiva 2006/54/CE privind condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și remunerația.

	asigurările sociale în legătură cu sarcina, maternitatea, paternitatea, adopția, îngrijirea copilului, motivele medicale și protecția împotriva tratamentului defavorabil determinat de exercitarea acestor drepturi, inclusiv, după caz, prin adaptarea temporară a modului de exercitare a atribuțiilor, în condițiile legii și în măsura compatibilă cu specificul funcției de procuror; f) să nu fie dezavantajat în procedurile de evaluare, promovare, formare profesională sau dezvoltare profesională din cauza aflării în concediu de maternitate, concediu paternal, concediu pentru adopție sau concediu pentru îngrijirea copilului.” Legea nr. 761/2001 cu privire la serviciul diplomatic se modifică după cum urmează: Articolul 20 se completează cu literele f) și g) cu următorul cuprins: „ f) să beneficieze de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la funcțiile diplomatice și consulare, desfășurarea activității în instituțiile serviciului diplomatic, condițiile de activitate, remunerarea, formarea și dezvoltarea profesională; g) să beneficieze, în mod corespunzător, de garanțiile prevăzute de legislația muncii și legislația privind asigurările sociale în legătură cu sarcina, maternitatea, paternitatea, adopția, îngrijirea copilului, motivele medicale și protecția împotriva tratamentului defavorabil determinat de exercitarea acestor drepturi, inclusiv, după caz, prin adaptarea temporară a modului de exercitare a atribuțiilor, în condițiile legii și în măsura compatibilă cu specificul funcției deținute.” La articolul 10 alineatul (3), după textul „Comisie de		

	evaluare şi concurs," se introduce textul „cu respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și al nediscriminării,". Articolul 26, la alineatul (3), litera g) va avea următorul cuprins: „g) incapacitate temporară de muncă pe un termen mai mare de două luni consecutive, cu excepția cazurilor legate de sarcină sau maternitate, ori prezența unei boli, alta decât cea legată de sarcină sau maternitate, ce îl împiedică să activeze în misiune, conform listei de boli aprobate de Guvern sau de Ministerul Sănătății;" Articolul 30 se completează cu alineatele (5) – (6), care vor avea următorul cuprins: „(5) Personalul instituțiilor serviciului diplomatic beneficiază, în mod corespunzător, de concediu de maternitate, concediu paternal, concediu pentru adopție, concediu pentru îngrijirea copilului și de alte concedii legate de îngrijirea copilului, în condițiile legislației muncii și ale legislației privind asigurările sociale. (6) Membrul personalului instituțiilor serviciului diplomatic are dreptul să revină în funcția deținută anterior sau, după caz, într-o funcție echivalentă, în condiții care nu sunt mai puțin favorabile, cu menținerea drepturilor aferente funcției și cu beneficiul oricăror îmbunătățiri ale condițiilor de activitate la care ar fi avut dreptul pe durata absenței." Legea nr. 1260/2002 cu privire la avocatură se modifică după cum urmează: Articolul 31 se completează cu alineatele (6) și (6^1), care vor avea următorul cuprins:		

	„(6) Contractul prevăzut la alin. (4) include clauze privind respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și a principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația în vigoare. Sunt nule prevederile contractuale care instituie, direct sau indirect, un tratament defavorabil de ordin profesional ori financiar față de avocatul care exercită drepturi legate de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului sau îngrijirea copilului bolnav. (6^1) În perioadele în care avocatul beneficiază de drepturile prevăzute la art. 60 alin. (3^1) în legătură cu maternitatea, paternitatea, adopția, îngrijirea copilului sau îngrijirea copilului bolnav, obligațiile profesionale și financiare curente ce decurg din contractul prevăzut la alin. (4) pot fi adaptate sau suspendate temporar, în condițiile contractului, fără afectarea calității de avocat și a vechimii în profesie, cu excepția cazului în care avocatul optează pentru continuarea activității.”. Articolul 60 se modifică după cum urmează: Articolul se completează cu alineatele (3^1) și (3^2) cu următorul cuprins: „(3^1) Dreptul la concediu prevăzut la alin. (3) include, în mod corespunzător, concediul de maternitate, concediul paternal, concediul pentru adopție, concediul pentru îngrijirea copilului, concediul pentru îngrijirea copilului bolnav și concediul acordat pentru motive medicale, în condițiile legislației muncii și ale legislației privind prestațiile sociale. (3^2) În exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (3) și (3^1), avocatul beneficiază de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați și de protecție împotriva discriminării. Se interzice orice tratament defavorabil determinat de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului, îngrijirea copilului bolnav sau exercitarea drepturilor aferente, inclusiv în ceea ce privește condițiile de activitate, formarea profesională,		

	promovarea profesională și reluarea activității profesionale în condiții care nu sunt mai puțin favorabile și cu beneficiul oricăror îmbunătățiri profesionale la care ar fi avut dreptul în perioada absenței.”. Articolul se completează cu alineatul (6^1) cu următorul cuprins: „(6^1) Perioadele în care avocatul beneficiază de drepturile prevăzute la alin. (3^1) se includ în vechimea în profesia de avocat, indiferent dacă acesta și-a întrerupt temporar activitatea profesională sau a continuat exercitarea profesiei, în condițiile legislației privind prestațiile sociale.”. Legea nr. 69/2016 cu privire la organizarea activității notarilor se modifică după cum urmează: Articolul 10 se modifică după cum urmează: La alineatul (1), litera c) va avea următorul cuprins: „c) să beneficieze de concediu anual, concediu medical și de concedii legate de maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului și îngrijirea copilului bolnav, în condițiile legii;”. Articolul se completează cu alineatul (1^1) cu următorul cuprins: „(1^1) În exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (1) lit. c), notarul beneficiază de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați și de protecție împotriva discriminării. Se interzice orice tratament defavorabil determinat de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului, îngrijirea copilului bolnav sau exercitarea drepturilor aferente, inclusiv în ceea ce privește condițiile de activitate, formarea profesională, exercitarea profesiei și reluarea activității profesionale la încetarea concediilor respective, reluarea activității		

	profesionale la încetarea concediilor respective, în condiții care nu sunt mai puțin favorabile și cu beneficiul oricăror îmbunătățiri profesionale la care ar fi avut dreptul în perioada absenței.”. Articolul 40 se modifică după cum urmează: La alineatul (1), după litera b) se introduc literele b^1)–b^3) cu următorul cuprins: „b^1) aflarea în concediu paternal; b^2) aflarea în concediu pentru adopție; b^3) aflarea în concediu pentru îngrijirea copilului;” Alineatul (5) va avea următorul cuprins: „(5) În decursul unui an calendaristic, absenţa notarului de la birou nu poate depăşi în total 50 de zile lucrătoare, cu excepția absenței determinate de concediul de maternitate, concediul paternal, concediul pentru adopție, concediul pentru îngrijirea copilului, îngrijirea copilului bolnav sau a unui alt membru al familiei bolnav ori incapacitatea temporară de muncă. Durata acestor concedii și perioade de absență este cea prevăzută de legislația aplicabilă.” Articolul se completează cu alineatul (6) cu următorul cuprins: „(6) Perioadele de absență determinate de concediul de maternitate, concediul paternal, concediul pentru adopție, concediul pentru îngrijirea copilului, îngrijirea copilului bolnav sau incapacitatea temporară de muncă se includ în vechimea în profesia de notar, în condițiile legii.”.		
(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.	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 7 (1^1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept scop sau efect limitarea ori subminarea egalității la afilierea sau accederea într-o organizație a salariaților sau patronatului, sau în orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv a egalității accesului la avantajele	Compatibil	Prevederile Legii nr. 121/2012 privind asigurarea egalității se aplică atât sectorului public, cât și celui privat. Scopul legii este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității pentru toate persoanele aflate sub jurisdicția Republicii Moldova în domeniile politic, economic, social, cultural și în alte domenii ale vieții. În plus, articolul 3 din Codul muncii prevede că dispozițiile Codului se aplică angajatorilor, persoane

	obținute de această organizație, precum și la accederea sau exercitarea unei profesii. Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 3 Dispoziţiile prezentului cod se aplică: d) angajatorilor persoane fizice sau juridice din sectorul public, privat sau mixt care folosesc munca salariată; Articolul 5 Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internaţional şi din cele ale Constituţiei Republicii Moldova, sunt următoarele: h) asigurarea dreptului salariaţilor şi angajatorilor la asociere pentru apărarea drepturilor şi intereselor lor, inclusiv a dreptului salariaţilor de a se asocia în sindicate şi de a fi membri de sindicat şi a dreptului angajatorilor de a se asocia în patronate şi de a fi membri ai patronatului; j) îmbinarea reglementării de stat şi a reglementării contractuale a raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea; Articolul 9 (1) Salariatul are dreptul: i) la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizaţii sindicale şi aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăţilor şi intereselor sale legitime;		fizice sau juridice, din sectorul public, privat sau mixt, care utilizează muncă salariată.
(2) Statele membre pot prevedea, în ceea ce privește accesul la muncă,	Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 8	Compatibil	Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative în domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă și egalității de tratament, (nr. unic

inclusiv formarea care facilitează accesul, că o diferență de tratament fondată pe o caracteristică întemeiată pe criteriul sexului nu constituie discriminare atunci când, având în vedere natura activităților profesionale speciale în cauză sau cadrul în care acestea se desfășoară, o astfel de caracteristică constituie o exigență profesională veritabilă și determinantă cu condiția ca obiectivul său să fie legitim, iar exigența să fie proporționată.	(2) Nu constituie discriminare stabilirea unor diferenţieri, excepţii, preferinţe sau drepturi ale salariaţilor, care sunt determinate de cerinţele specifice unei munci, stabilite de legislaţia în vigoare, sau de grija deosebită a statului faţă de persoanele care necesită o protecţie socială şi juridică sporită. Proiect de lege pentru modificarea unor acte normative în domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă și egalității de tratament - Nr. unic 181/MMPS/2026 Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 8 va avea următorul cuprins: „(1) În cadrul raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea se aplică principiul egalității de tratament. Orice discriminare a salariatului pe criteriile protejate, stabilite prin Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, precum şi pe criterii de domiciliu, opțiune politică, apartenență sau activitate sindicală sau alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă.” „(1[1]) Se interzice orice deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă pe baza criteriilor protejate care au drept scop sau efect limitarea ori subminarea egalităţii în ceea ce privește: a) condițiile de acces la încadrare în 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;		181/MMPS/2026) prevede modificarea art. 8 din Codul muncii în vederea transpunerii altor directive ale Uniunii Europene, modificări care, însă, vizează și dispoziții relevante pentru transpunerea Directivei 2006/54/CE, și anume: „Articolul 8 (1) În cadrul raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea se aplică principiul egalității de tratament. Orice discriminare a salariatului pe criteriile protejate, stabilite prin Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, precum şi pe criterii de domiciliu, opțiune politică, apartenență sau activitate sindicală sau alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă.” „(1[1]) Se interzice orice deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă pe baza criteriilor protejate care au drept scop sau efect limitarea ori subminarea egalităţii în ceea ce privește: a) condițiile de acces la încadrare în 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 muncă, inclusiv condițiile de remunerare și de încetare a raporturilor de muncă; d) apartenenţă sau activitate sindicală sau patronală, sau orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv avantajele obținute de acest tip de organizație.” „(2) Orice diferență de tratament bazată pe o caracteristică legată de unul din criteriile prevăzute la alin. (1) nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, caracteristică în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă, astfel încât

	c) condițiile de muncă, inclusiv condițiile de remunerare și de încetare a raporturilor de muncă; d) apartenenţă sau activitate sindicală sau patronală, sau orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv avantajele obținute de acest tip de organizație.” „(2) Orice diferență de tratament bazată pe o caracteristică legată de unul din criteriile prevăzute la alin. (1) nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, caracteristică în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă, astfel încât obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională.” (3) Nu constituie discriminare stabilirea unor facilități sau drepturi ale salariaților, care au drept scop protecția sănătății și a securității la locul de muncă sau încurajarea integrării în câmpul muncii a persoanelor care necesită o protecție socială şi juridică sporită.”.		obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională.” (3) Nu constituie discriminare stabilirea unor facilități sau drepturi ale salariaților, care au drept scop protecția sănătății și a securității la locul de muncă sau încurajarea integrării în câmpul muncii a persoanelor care necesită o protecție socială şi juridică sporită.”.
Art. 15. Întoarcerea din concediul de maternitate O femeie aflată în concediu de maternitate are dreptul, la încheierea acestui concediu, să își regăsească locul de muncă sau un loc de muncă echivalent în condiții care nu sunt mai puțin favorabile pentru aceasta și să beneficieze de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței sale.	Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 75 (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor, prin acordul părţilor sau la iniţiativa uneia dintre părţi. (2) Suspendarea contractului individual de muncă presupune suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plăţii drepturilor salariale (salariu, sporuri, alte plăţi) de către angajator, cu excepția cazurilor de detașare a salariaților în calitate de experți naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene în condițiile actelor normative speciale. (3) Pe toată durata suspendării contractului individual de muncă, drepturile şi obligaţiile părţilor, în afară de cele prevăzute la alin.(2), continuă să existe dacă prin actele normative în vigoare, prin convenţiile colective, prin contractul colectiv şi prin cel individual de muncă nu se	Compatibil	În conformitate cu art. 76 lit. a) din Codul muncii, concediul de maternitate reprezintă temei de suspendare a contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților, Corespunzător, contractele individuale de muncă se suspendă și se reiau din momentul revenirii din concediul de maternitate. Art.124 prevede că „(1) Femeilor salariate şi ucenicelor, precum şi soţiilor aflate la întreţinerea salariaţilor, li se acordă un concediu de maternitate ce include concediul prenatal cu o durată de 70 de zile calendaristice (în cazul sarcinilor cu 3 şi mai mulţi feţi – 112 zile calendaristice) şi concediul postnatal cu o durată de 56 de zile calendaristice (în cazul naşterilor complicate sau naşterii a doi sau mai mulţi copii – 70 de zile calendaristice), plătindu-li-se pentru această perioadă indemnizaţii în modul prevăzut la art.123 alin.(2). (2) După expirarea concediului de maternitate, persoanelor asigurate indicate la alin. (1) li se acordă, în

	prevede altfel. (4) Suspendarea contractului individual de muncă și reluarea activității de muncă, cu excepţia cazurilor prevăzute la art. 76 lit. a), b) şi d) şi art. 78 alin. (1) lit. d^1) şi e), se face prin ordinul (dispoziţia, decizia, hotărârea) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cel târziu la data suspendării contractului individual de muncă sau a reluării activității de muncă. Articolul 76 Contractul individual de muncă se suspendă în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor în caz de: a) concediu de maternitate; Articolul 86 (2) Nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu paternal, în concediu parţial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, în concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei, în concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități, în perioada îndeplinirii obligaţiilor de stat sau obşteşti, precum şi în perioada detaşării, cu excepţia cazurilor de lichidare a unităţii. Aticolul 124 (1) Femeilor salariate şi ucenicelor, precum şi soţiilor aflate la întreţinerea salariaţilor, li se acordă un concediu de maternitate ce include concediul prenatal cu o durată de 70 de zile calendaristice (în cazul sarcinilor cu 3 şi mai mulţi feţi – 112 zile calendaristice) şi concediul postnatal cu o durată de 56 de zile calendaristice (în cazul naşterilor		baza unei cereri scrise, concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, cu achitarea indemnizației din bugetul asigurărilor sociale de stat. Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani se acordă, opțional, unuia dintre părinți, unuia dintre bunici, unei alte rude care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, precum și tutorelui. (3) Concediul parţial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit de ambii părinţi alternativ, în fracţiuni, conform disponibilităţii fiecăruia, cu condiţia să nu se suprapună fracţiunile. Acest concediu se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, şi în stagiul de cotizare. (6) Salariatul are dreptul la revenirea din concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani înainte de expirarea termenului stabilit, anunțând despre aceasta angajatorul, printr-o cerere scrisă, cu 15 zile lucrătoare înainte. Termenul respectiv poate fi redus prin acordul scris al părților”. Art. 86 alin. (2) stabilește că „Nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu paternal, în concediu parţial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 4 ani, în concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei, în concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități, în perioada îndeplinirii obligaţiilor de stat sau obşteşti, precum şi în perioada detaşării, cu excepţia cazurilor de lichidare a unităţii.

	complicate sau naşterii a doi sau mai mulţi copii – 70 de zile calendaristice), plătindu-li-se pentru această perioadă indemnizaţii în modul prevăzut la art.123 alin.(2). (2) După expirarea concediului de maternitate, persoanelor asigurate indicate la alin. (1) li se acordă, în baza unei cereri scrise, concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, cu achitarea indemnizației din bugetul asigurărilor sociale de stat. Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani se acordă, opțional, unuia dintre părinți, unuia dintre bunici, unei alte rude care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, precum și tutorelui. (3) Concediul parţial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit de ambii părinţi alternativ, în fracţiuni, conform disponibilităţii fiecăruia, cu condiţia să nu se suprapună fracţiunile. Acest concediu se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, şi în stagiul de cotizare. (4) În cazul solicitării concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului în fracțiuni, concediul se acordă în termen de cel mult 30 de zile de la data depunerii cererii, pentru perioada indicată în cerere. La cerere se anexează o copie a certificatului de naștere al copilului. (5) Concediul parţial plătit pentru îngrijirea copiilor născuţi dintr-o sarcină gemelară, de tripleţi sau multipleţi se acordă, la cerere scrisă, ambilor părinţi sau altor persoane asigurate prevăzute la alin. (2). (6) Salariatul are dreptul la revenirea din concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani înainte de expirarea termenului stabilit în cererea indicată la alin. (2) sau (4), anunțând despre aceasta angajatorul, printr-o cerere scrisă, cu 15 zile lucrătoare înainte. Termenul respectiv poate fi redus prin acordul scris al părților. Articolul 302		

	Particularitățile activității salariaților detașați în misiunile diplomatice sau în oficiile consulare ale Republicii Moldova sunt stabilite în actele normative speciale cu privire la serviciul diplomatic. Dispozițiile prezentului cod sunt aplicabile în măsura în care unele raporturi juridice nu sunt prevăzute de legislația specială ce reglementează activitatea serviciului diplomatic. Legea nr. 544/1995 cu privire la statutul judecătorului Articolul 24 (1) Judecătorul poate fi suspendat din funcţie, la cerere sau din oficiu, prin hotărâre a Consiliului Superior al Magistraturii, dacă: d) i se acordă concediu de maternitate şi pentru îngrijirea copilului pe un termen de până la 3 ani. (5) În cazurile prevăzute la alin.(1) lit.c) şi d), la expirarea termenului pentru care judecătorul a fost suspendat din funcţie, acestuia i se acordă funcţia de judecător pe care a deţinut-o până la suspendare sau, cu consimţământul judecătorului, i se acordă o altă funcţie de judecător echivalentă. Legea Nr. 3/2016 cu privire la Procuratură Articolul 55 (2) Procurorul este suspendat din funcție prin ordin al Procurorului General, fără implicarea Consiliului Superior al Procurorilor, atunci când i se acordă concediu de maternitate și concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 6 ani. În celelalte cazuri prevăzute de lege, procurorul este suspendat din funcție prin ordin al Procurorului General, la propunerea Consiliului Superior al Procurorilor. (3) Suspendarea din funcție a procurorului în cazurile prevăzute la alin. (2) nu atrage anularea garanțiilor sociale. (5) În cazurile prevăzute la alin.(2), la expirarea		

	termenului de suspendare din funcție, procurorul revine în funcția pe care a deținut-o până la suspendare sau, cu consimțământul lui, i se oferă o altă funcție de procuror echivalentă. Articolul 62 (6) Procurorul beneficiază și de alte garanții sociale în conformitate cu legislația muncii în măsura în care aceasta nu contravine prezentei legi. Ordinul Procurorului General nr. 33/3 din 03.05.2022 159. Personalul Procuraturii are dreptul la concedii de odihnă anuale, concedii de odihnă suplimentare, concedii medicale, concedii de maternitate, concedii de paternitate, concedii parţiale plătite pentru îngrijirea copiilor, concedii suplimentare neplătite pentru îngrijirea copilului, concedii suplimentare plătite pe motive familiale, alte beneficii acordate în baza Codului Muncii şi Contractului colectiv de muncă, încheiat între conducerea Procuraturii Republicii Moldova şi Asociaţia Sindicală ramurală a angajaţilor Procuraturii Republicii Moldova 162. În cazul imposibilităţii prestării de către salariat a muncii la locul de muncă şi în scopul protejării securităţii şi sănătăţii salariatului în perioada situaţiilor excepţionale legate de declararea stării de urgenţă, de asediu şi de război sau de declararea stării de urgenţă în sănătate publică, Procurorul General, în funcţie de specificul muncii salariatului, poate dispune, prin ordin motivat, schimbarea temporară a locului de muncă al salariatului cu prestarea muncii la domiciliu sau de la distanţă, fără operarea modificărilor respective în contractul individual de muncă sau ordinul de numire în funcție. Ordinul se comunică salariatului în timp util, inclusiv prin mijloace electronice.		

	Legea Nr. 761/2001 cu privire la serviciul diplomatic Articolul 30 (1) Asigurarea cu pensii şi protecţia socială a personalului instituţiilor serviciului diplomatic se efectuează în modul stabilit de legislaţie. Legea Nr. 69/2016 cu privire la organizarea activităţii notarilor Articolul 40 (1) Notarul poate absenta de la birou în următoarele cazuri: b) aflarea în concediu de maternitate. (5) În decursul unui an calendaristic, absenţa notarului de la birou nu poate depăşi în total 50 de zile lucrătoare, exceptînd aflarea sa în concediu de maternitate sau incapacitatea temporară de muncă. Durata concediului de maternitate este cea prevăzută de Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003. Legea nr. 289/2004 privind indemnizaţiile pentru incapacitate temporară de muncă şi alte prestaţii de asigurări sociale Articolul 6 (6) Femeile asigurate au dreptul la indemnizaţie de maternitate indiferent de durata stagiului de cotizare. (7) Soţia aflată la întreţinerea soţului asigurat beneficiază de dreptul la indemnizaţie de maternitate în cazul în care soţul confirmă un stagiu de cotizare specificat la alin. (1) sau (2). În cazul înregistrării căsătoriei după producerea riscului asigurat (concediul de maternitate), dreptul la indemnizaţie se stabileşte pentru perioada de la data înregistrării căsătoriei pînă la data expirării concediului de maternitate.		Totodată, se constată că o parte din actele normative sectoriale reglementează parțial sau indirect garanțiile privind concediile familiale și protecția juridică aferentă acestora, fără a consacra în mod expres dreptul la revenirea în funcție sau la o funcție echivalentă în condiții

	Legea nr. 288/2016 privind funcţionarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne Articolul 40 (6) Concediul de maternitate, inclusiv pentru soția funcționarului public cu statut special aflată la întreținerea acestuia, concediul medical, concediul paternal, concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, concediul pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 10 ani și concediul pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 18 ani care suferă de o maladie oncologică sau cu dizabilitate pentru afecțiuni intercurente se acordă funcționarilor publici cu statut special conform dispozițiilor generale. Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică se modifică după cum urmează: Articolul 5 se completează cu litera i) cu următorul cuprins: „i) să beneficieze de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați în exercitarea mandatului, inclusiv în ceea ce privește accesul la funcția de demnitate publică, condițiile de exercitare a mandatului, remunerarea, dezvoltarea profesională, suspendarea, reluarea și încetarea mandatului, precum și de protecție împotriva oricărui tratament defavorabil determinat de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului sau exercitarea drepturilor familiale, în condițiile legii.”. Articolul 15 se completează cu următoarele alineate: „(5) Persoanele cu funcții de demnitate publică beneficiază, în mod corespunzător, de concediu de		nu mai puțin favorabile și la beneficiul îmbunătățirilor condițiilor de muncă sau de exercitare a funcției, astfel cum este prevăzut de art. 16 din Directiva 2006/54/CE. În acest context, proiectul de act normativ introduce norme exprese de armonizare pentru a asigura transpunerea uniformă a acestor garanții în legislația sectorială, evitând aplicarea fragmentată sau neuniformă a principiului egalității de tratament în raporturile de serviciu și în profesiile reglementate. 1. Legea nr. 199/2010 reglementează în prezent statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică și consacră anumite principii generale de egalitate și protecție, însă nu stabilește în mod explicit efectele juridice ale concediilor familiale asupra mandatului, în special dreptul expres de revenire în funcție sau într-o funcție echivalentă în condiții nu mai puțin favorabile, precum și obligația de menținere a tuturor îmbunătățirilor condițiilor de exercitare a mandatului. În acest sens, se propune introducerea unor dispoziții clare privind suspendarea și reluarea mandatului, interdicția tratamentului defavorabil și garantarea revenirii în condiții echivalente, pentru a asigura conformitatea deplină cu standardele europene în materie de egalitate de tratament. 2. Legea nr. 3/2016 cu privire la Procuratură conține anumite garanții privind concediile familiale și protecția împotriva discriminării, însă acestea sunt dispersate și nu configurează un regim juridic unitar și explicit al protecției carierei. În special, lipsesc prevederi exprese privind revenirea procurorului în funcția deținută anterior sau într-o funcție echivalentă, precum și obligația de menținere a progresului profesional și a drepturilor aferente perioadei de absență. Totodată, cadrul normativ existent nu asigură în mod suficient interdicția expresă a dezavantajării în procedurile de evaluare și promovare ca urmare a exercitării drepturilor familiale. Prin urmare, se propune completarea legii cu norme explicite privind

	maternitate, concediu paternal, concediu pentru adopție, concediu pentru îngrijirea copilului și de alte concedii legate de îngrijirea copilului, în condițiile legislației muncii și ale legislației privind prestațiile sociale, dacă legea specială nu prevede garanții mai favorabile. (6) Exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (5), precum și sarcina, maternitatea, paternitatea, adopția sau îngrijirea copilului nu pot constitui temei pentru revocarea, eliberarea din funcție, încetarea mandatului, suspendarea nejustificată a mandatului, limitarea atribuțiilor, reducerea remunerației, restrângerea drepturilor aferente mandatului sau aplicarea oricărui alt tratament defavorabil. (7) La încheierea concediilor prevăzute la alin. (5), persoana cu funcție de demnitate publică are dreptul să revină la exercitarea mandatului sau, după caz, a unei funcții echivalente, în condiții care nu sunt mai puțin favorabile, și să beneficieze de drepturile și îmbunătățirile condițiilor de exercitare a mandatului la care ar fi avut dreptul pe durata absenței, în condițiile legii.”. Articolul 21 se completează cu alineatele (3) și (4) cu următorul cuprins: „(3) Suspendarea mandatului pentru motive legate de sarcină, maternitate, paternitate, adopție sau îngrijirea copilului se realizează cu respectarea garanțiilor prevăzute de legislația muncii, legislația privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, legislația privind prevenirea și combaterea discriminării și legislația privind asigurările sociale, aplicate în mod corespunzător, în măsura compatibilă cu natura funcției de demnitate publică și dacă legea specială nu prevede garanții mai favorabile. (4) La expirarea suspendării mandatului pentru motivele prevăzute la alin. (3), persoana cu funcție de demnitate publică are dreptul să revină la exercitarea mandatului în funcția deținută anterior suspendării sau, după caz, într-o funcție echivalentă, în condiții care nu sunt mai puțin		protecția carierei, continuitatea drepturilor profesionale și garantarea revenirii în condiții echivalente. 3. Legea nr. 761/2001 cu privire la serviciul diplomatic nu prevede în mod expres garanții privind revenirea în funcția diplomatică sau într-o funcție echivalentă după încetarea concediilor familiale și nici nu consacră în mod clar menținerea condițiilor de muncă și a evoluției profesionale pe perioada absenței. De asemenea, lipsesc dispoziții explicite privind interzicerea oricărui tratament defavorabil ulterior exercitării acestor drepturi. În acest context, se propune completarea cadrului normativ cu garanții exprese privind protecția raporturilor de serviciu, revenirea în funcție în condiții nu mai puțin favorabile și menținerea tuturor drepturilor și îmbunătățirilor aferente perioadei de suspendare. 4. Legea nr. 1260/2002 cu privire la avocatură, deși reglementează exercitarea profesiei și anumite forme de concedii, nu conține garanții exprese și unitare privind protecția carierei pe durata exercitării drepturilor legate de maternitate, paternitate, adopție sau îngrijirea copilului. În special, nu este reglementat în mod clar efectul acestor perioade asupra continuității profesionale și asupra revenirii în condiții echivalente de exercitare a profesiei. Astfel, se propune completarea legii cu norme privind interdicția tratamentului defavorabil, menținerea vechimii profesionale și garantarea exercitării profesiei în condiții nu mai puțin favorabile. 5. Legea nr. 69/2016 cu privire la organizarea activității notarilor reglementează anumite tipuri de concedii, însă nu consacră în mod expres garanțiile privind revenirea notarului în activitate în condiții echivalente și protecția carierei pe durata și după încetarea concediilor familiale. De asemenea, nu sunt prevăzute în mod unitar toate efectele juridice ale acestor concedii asupra continuității activității profesionale. Prin urmare, se propune completarea legii cu dispoziții exprese privind concediile

	favorabile, cu menținerea drepturilor aferente funcției și cu beneficiul oricăror îmbunătățiri ale condițiilor de exercitare a mandatului la care ar fi avut dreptul pe durata absenței, dacă legea specială nu prevede altfel.”. Legea nr. 3/2016 cu privire la Procuratură, cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 6, alineatul (2) se completează cu literele d)-f) cu următorul cuprins: „d) să beneficieze de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la funcția de procuror, exercitarea funcției, condițiile de activitate, remunerarea, formarea profesională, promovarea, evaluarea, suspendarea și încetarea raportului de serviciu; e) să beneficieze, în mod corespunzător, de garanțiile prevăzute de legislația muncii, legislația privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, legislația privind prevenirea și combaterea discriminării și legislația privind prestațiile sociale în legătură cu sarcina, maternitatea, paternitatea, adopția, îngrijirea copilului, motivele medicale și protecția împotriva tratamentului defavorabil determinat de exercitarea acestor drepturi, inclusiv, după caz, prin adaptarea temporară a modului de exercitare a atribuțiilor, în condițiile legii și în măsura compatibilă cu specificul funcției de procuror; f) să nu fie dezavantajat în procedurile de evaluare, promovare, formare profesională sau dezvoltare profesională din cauza aflării în concediu de maternitate, concediu paternal, concediu pentru adopție sau concediu pentru îngrijirea copilului.”. Articolul 55 alineatul (2), după cuvântul „maternitate,” se completează cu textul: „concediu paternal, concediu pentru adopție”.		familiale, interdicția tratamentului defavorabil și garantarea revenirii în activitate în condiții nu mai puțin favorabile, cu menținerea drepturilor profesionale.

	Articolul 55 alineatul (3), cuvîntul „anularea” se substituie cucuvîntul ”pierderea”, iar după cuvântul „sociale” se completează cu următorul text: „și profesionale, acestea fiind menținute în conformitate cu legislația muncii, legislația privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, legislația privind prevenirea și combaterea discriminării și legislația privind asigurările sociale, în măsura compatibilă cu natura funcției de procuror.”. Articolul 55 se completează cu alineatul (4) cu următorul cuprins: „(4) La încetarea suspendării din funcție pentru motive legate de sarcină, maternitate, paternitate, adopție sau îngrijirea copilului, procurorul are dreptul să revină în funcția deținută anterior suspendării sau, după caz, într-o funcție echivalentă, în condiții care nu sunt mai puțin favorabile, cu menținerea drepturilor aferente funcției și cu beneficiul oricăror îmbunătățiri ale condițiilor de activitate la care ar fi avut dreptul pe durata absenței.”. Legea nr. 761/2001 cu privire la serviciul diplomatic se modifică după cum urmează: Articolul 20 se completează cu literele f) și g) cu următorul cuprins: „ f) să beneficieze de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la funcțiile diplomatice și consulare, desfășurarea activității în instituțiile serviciului diplomatic, condițiile de activitate, remunerarea, formarea profesională, promovarea, suspendarea și încetarea raporturilor de serviciu sau de muncă; g) să beneficieze, în mod corespunzător, de garanțiile prevăzute de legislația muncii, legislația privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, legislația privind prevenirea și combaterea discriminării și legislația privind		

	prestațiile sociale în legătură cu sarcina, maternitatea, paternitatea, adopția, îngrijirea copilului, motivele medicale și protecția împotriva tratamentului defavorabil determinat de exercitarea acestor drepturi, inclusiv, după caz, prin adaptarea temporară a modului de exercitare a atribuțiilor, în condițiile legii și în măsura compatibilă cu specificul funcției deținute.”. Articolul 26: se completează cu alineatul 1^1 cu următorul cuprins: „(1^1) Membrul personalului misiunii diplomatice sau al oficiului consular care urmează să beneficieze de concediu de maternitate, concediu paternal, concediu pentru adopție sau concediu pentru îngrijirea copilului poate fi rechemat înainte de termen din misiune la inițiativa proprie sau, în interes de serviciu, numai cu acordul său expres.”. La alineatul (3), litera g) va avea următorul cuprins: „g) incapacitate temporară de muncă pe un termen mai mare de două luni consecutive, cu excepția cazurilor legate de sarcină sau maternitate, ori prezența unei boli, alta decât cea legată de sarcină sau maternitate, ce îl împiedică să activeze în misiune, conform listei de boli aprobate de Guvern sau de Ministerul Sănătății;”. La alineatul (3), litera h) se abrogă. Articolul 30 se completează cu alineatele (5)–(9) cu următorul cuprins: „(5) Personalul instituțiilor serviciului diplomatic beneficiază, în mod corespunzător, de concediu de maternitate, concediu paternal, concediu pentru adopție, concediu pentru îngrijirea copilului și de alte concedii legate de îngrijirea copilului, în condițiile legislației		

	muncii și ale legislației privind prestațiile sociale. (6) Raporturile de serviciu sau de muncă ale membrilor personalului instituțiilor serviciului diplomatic se suspendă în cazul acordării concediilor prevăzute la alin. (5), în condițiile și modul stabilite de legislația aplicabilă fiecărei categorii de personal. (7) Suspendarea raporturilor de serviciu sau de muncă pentru motive legate de sarcină, maternitate, paternitate, adopție sau îngrijirea copilului nu atrage pierderea garanțiilor sociale și profesionale, acestea fiind menținute în condițiile legislației muncii, legislației privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, legislației privind prevenirea și combaterea discriminării și legislației privind prestațiile sociale, în măsura compatibilă cu specificul funcției deținute. (8) La încetarea suspendării raporturilor de serviciu sau de muncă pentru motivele prevăzute la alin. (7), membrul personalului instituțiilor serviciului diplomatic are dreptul să revină în funcția deținută anterior suspendării sau, după caz, într-o funcție echivalentă, în condiții care nu sunt mai puțin favorabile, cu menținerea drepturilor aferente funcției și cu beneficiul oricăror îmbunătățiri ale condițiilor de activitate la care ar fi avut dreptul pe durata absenței. (9) Exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (5) nu poate constitui temei pentru încetarea raporturilor de serviciu sau de muncă, rechemarea înainte de termen din misiune fără acordul persoanei, suspendarea nejustificată, limitarea atribuțiilor, reducerea remunerației sau aplicarea oricărui alt tratament defavorabil.”. Legea nr. 1260/2002 cu privire la avocatură se modifică după cum urmează: Articolul 31 se completează cu alineatele (6) și (6^1), care vor avea următorul cuprins:		

	„(6) Contractul prevăzut la alin. (4) include clauze privind respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și a principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația în vigoare. Sunt nule prevederile contractuale care instituie, direct sau indirect, un tratament defavorabil de ordin profesional ori financiar față de avocatul care exercită drepturi legate de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului sau îngrijirea copilului bolnav. (6^1) În perioadele în care avocatul beneficiază de drepturile prevăzute la art. 60 alin. (3^1) în legătură cu maternitatea, paternitatea, adopția, îngrijirea copilului sau îngrijirea copilului bolnav, obligațiile profesionale și financiare curente ce decurg din contractul prevăzut la alin. (4) pot fi adaptate sau suspendate temporar, în condițiile contractului, fără afectarea calității de avocat și a vechimii în profesie, cu excepția cazului în care avocatul optează pentru continuarea activității.”. Articolul 60 se modifică după cum urmează: Articolul se completează cu alineatele (3^1) și (3^2) cu următorul cuprins: „(3^1) Dreptul la concediu prevăzut la alin. (3) include, în mod corespunzător, concediul de maternitate, concediul paternal, concediul pentru adopție, concediul pentru îngrijirea copilului, concediul pentru îngrijirea copilului bolnav și concediul acordat pentru motive medicale, în condițiile legislației muncii și ale legislației privind prestațiile sociale. (3^2) În exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (3) și (3^1), avocatul beneficiază de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați și de protecție împotriva discriminării. Se interzice orice tratament defavorabil determinat de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului, îngrijirea copilului bolnav sau exercitarea drepturilor aferente, inclusiv în ceea ce privește condițiile de activitate, formarea profesională,		

	promovarea profesională și reluarea activității profesionale în condiții care nu sunt mai puțin favorabile și cu beneficiul oricăror îmbunătățiri profesionale la care ar fi avut dreptul în perioada absenței.”. Articolul se completează cu alineatul (6^1) cu următorul cuprins: „(6^1) Perioadele în care avocatul beneficiază de drepturile prevăzute la alin. (3^1) se includ în vechimea în profesia de avocat, indiferent dacă acesta și-a întrerupt temporar activitatea profesională sau a continuat exercitarea profesiei, în condițiile legislației privind prestațiile sociale.”. Legea nr. 69/2016 cu privire la organizarea activității notarilor se modifică după cum urmează: Articolul 10 se modifică după cum urmează: La alineatul (1), litera c) va avea următorul cuprins: „c) să beneficieze de concediu anual, concediu medical și de concedii legate de maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului și îngrijirea copilului bolnav, în condițiile legii;”. Articolul se completează cu alineatul (1^1) cu următorul cuprins: „(1^1) În exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (1) lit. c), notarul beneficiază de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați și de protecție împotriva discriminării. Se interzice orice tratament defavorabil determinat de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului, îngrijirea copilului bolnav sau exercitarea drepturilor aferente, inclusiv în ceea ce privește condițiile de activitate, formarea profesională, exercitarea profesiei și reluarea activității profesionale la încetarea concediilor respective, reluarea activității		

	profesionale la încetarea concediilor respective, în condiții care nu sunt mai puțin favorabile și cu beneficiul oricăror îmbunătățiri profesionale la care ar fi avut dreptul în perioada absenței.”. Articolul 40 se modifică după cum urmează: La alineatul (1), după litera b) se introduc literele b^1)–b^3) cu următorul cuprins: „b^1) aflarea în concediu paternal; b^2) aflarea în concediu pentru adopție; b^3) aflarea în concediu pentru îngrijirea copilului;” Alineatul (5) va avea următorul cuprins: „(5) În decursul unui an calendaristic, absenţa notarului de la birou nu poate depăşi în total 50 de zile lucrătoare, cu excepția absenței determinate de concediul de maternitate, concediul paternal, concediul pentru adopție, concediul pentru îngrijirea copilului, îngrijirea copilului bolnav sau a unui alt membru al familiei bolnav ori incapacitatea temporară de muncă. Durata acestor concedii și perioade de absență este cea prevăzută de legislația aplicabilă.”. Articolul se completează cu alineatul (6) cu următorul cuprins: „(6) Perioadele de absență determinate de concediul de maternitate, concediul paternal, concediul pentru adopție, concediul pentru îngrijirea copilului, îngrijirea copilului bolnav sau incapacitatea temporară de muncă se includ în vechimea în profesia de notar, în condițiile legii.”.		
Art. 16. Concediu de paternitate sau de adopție De asemenea, prezenta directivă nu aduce atingere facultății de care dispun statele membre de a recunoaște drepturile	Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 86 (2) Nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu paternal, în concediu parţial plătit pentru	Compatibil	În legislația națională, cadrul general privind concediul de paternitate și concediul de adopție este deja reglementat în mod detaliat prin Codul muncii nr. 154/2003, care stabilește atât conținutul acestor drepturi, cât și garanțiile asociate exercitării lor. Astfel, Codul muncii consacră în art. 124^1 dreptul la concediu paternal și stabilește durata acestuia, condițiile

distincte ale concediului de paternitate și/sau adopție. Statele membre care recunosc aceste drepturi iau măsurile necesare pentru a-i proteja pe lucrători și lucrătoare împotriva concedierilor rezultând din exercitarea acestor drepturi și pentru a se asigura că acestea au dreptul, la încheierea acestui concediu, de a-și regăsi locul de muncă sau un loc de muncă echivalent în condiții care să nu le fie mai puțin favorabile și să beneficieze de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul pe durata absenței lor.	îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, în concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei, în concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități, în perioada îndeplinirii obligaţiilor de stat sau obşteşti, precum şi în perioada detaşării, cu excepţia cazurilor de lichidare a unităţii. Articolul 124[1] (1) Concediul paternal se acordă în condiţiile prevăzute de prezentul articol pentru a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut sau adoptat. (2) Tatăl copilului nou-născut beneficiază de dreptul la concediu paternal până la 15 zile calendaristice. În cazul copiilor gemeni sau a mai multor copii născuți dintr-o singură sarcină, tatăl copiilor nou-născuți beneficiază de dreptul la concediu paternal până la 15 zile calendaristice pentru fiecare copil. Tatăl copilului adoptat beneficiază de dreptul la concediu paternal până la 15 zile calendaristice pentru fiecare copil adoptat, în temeiul alin. (2^2). (2^1) Concediul paternal poate fi acordat integral sau divizat în până la 3 fracțiuni, pe parcursul primelor 12 luni de la naşterea copilului. O fracțiune de concediu reprezintă cel puțin 5 zile calendaristice. Salariatul beneficiază de concediu paternal în baza cererii depuse cu cel puțin 5 zile înainte de fiecare fracțiune de concediu, cu excepția cazului în care perioadele fracțiunilor au fost stabilite în prealabil cu angajatorul. (2^2) În cazul taților care au adoptat copii, concediul paternal se acordă în baza unei cereri scrise, în primele 12 luni din ziua încuviințării adopției. La cerere se anexează o copie a hotărârii instanței de judecată privind încuviințarea adopției și o copie a certificatului de naștere al copilului. În cazul în care a beneficiat de concediul plătit prevăzut la art. 127 alin. (2) lit. a), tatăl care a adoptat nu are dreptul la concediu paternal.		de acordare, modalitățile de fracționare, precum și indemnizația aferentă, asigurând totodată că exercitarea acestui drept nu poate genera discriminare și că angajatorul are obligația de a încuraja utilizarea concediului paternal. De asemenea, cadrul normativ privind adopția este completat prin art. 125 și art. 127, care reglementează concediile aferente adopției, inclusiv concediul de acomodare și concediul pentru îngrijirea copilului adoptat, cu includerea acestor perioade în vechimea în muncă și în stagiul de cotizare. În același timp, Codul muncii și legislația conexă (Legea nr. 158/2008 privind funcția publică, Legea nr. 288/2016 privind statutul funcționarului public cu statut special și Legea nr. 154/2003) prevăd în mod expres garanții de stabilitate a raporturilor de muncă și de serviciu, inclusiv interdicția concedierii sau eliberării din funcție pe durata concediilor de maternitate, paternitate și îngrijire a copilului, precum și protecția împotriva tratamentului defavorabil. Cu toate acestea, analiza cadrului normativ existent evidențiază că aceste garanții sunt dispersate în mai multe acte normative și nu sunt transpuse în mod uniform în toate statutele speciale aplicabile anumitor categorii profesionale, în special în ceea ce privește efectul direct al concediului de paternitate și adopție asupra dreptului de revenire în funcție sau într-o funcție echivalentă, precum și asupra menținerii condițiilor profesionale și a îmbunătățirilor la care persoana ar fi avut dreptul pe durata absenței. În prezent, deși unele dintre aceste acte conțin trimiteri generale la legislația muncii, la legislația privind egalitatea de șanse și la legislația privind protecția socială, cadrul normativ rămâne fragmentat și incomplet în ceea ce privește protecția specifică aferentă concediilor de

	(3) Concediul paternal se acordă în baza unei cereri în formă scrisă, în primele 12 luni de la naşterea copilului. La cerere se anexează o copie a certificatului de naştere al copilului. (3^1) În caz de coincidență totală sau parțială a concediului paternal cu concediul medical, în baza unei cereri scrise a salariatului, concediul paternal nefolosit integral ori parțial se prelungește. (4) Pe perioada concediului paternal, salariatul beneficiază de o indemnizație paternală care nu poate fi mai mică decât venitul mediu lunar asigurat pentru perioada respectivă și care este achitată din bugetul asigurărilor sociale de stat. (5) Angajatorul este obligat să încurajeze salariaţii în vederea beneficierii de concediu paternal. (6) Cazurile în care angajatorul creează situații cu efect de dezavantajare a angajaţilor care iau concediu paternal sunt considerate cazuri de discriminare din partea angajatorilor şi se sancţionează conform legii. Articolul 125 (3) Salariaţii care au adoptat copii nou-născuţi 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 salariaţilor indiferent de vechimea în muncă în unitatea respectivă. Articolul 127 (1) Salariatului care intenționează să adopte un copil i se acordă, la cerere, un concediu parțial plătit, cu durata de la 60 la 90 de zile, pe perioada de încredințare a copilului adoptabil în familia adoptatorului, în vederea adaptării copilului cu adoptatorul și a constatării compatibilității lor. Concediul poate fi folosit de ambii soți alternativ, în		paternitate și adopție, inclusiv în ceea ce privește interdicția tratamentului defavorabil, menținerea drepturilor profesionale și asigurarea revenirii în funcție. În acest context, Legea nr. 199/2010 se completează prin instituirea unor garanții exprese care asigură protecția persoanelor cu funcții de demnitate publică pe durata exercitării concediilor de paternitate și adopție, inclusiv interdicția aplicării oricărui tratament defavorabil, precum revocarea sau limitarea atribuțiilor, precum și consacrarea dreptului de revenire în funcție sau într-o funcție echivalentă, în condiții nu mai puțin favorabile și cu menținerea tuturor îmbunătățirilor condițiilor de exercitare a mandatului. Totodată, Legea nr. 3/2016 se completează cu norme exprese care consolidează garanțiile privind exercitarea concediilor de paternitate și adopție de către procurori, inclusiv protecția carierei pe durata acestor concedii, interdicția dezavantajării în procedurile de evaluare, promovare și formare profesională, precum și dreptul de revenire în funcție sau într-o funcție echivalentă în condiții echivalente de muncă și cu menținerea beneficiilor profesionale acumulate. În mod similar, Legea nr. 761/2001 se completează cu dispoziții exprese care asigură personalului din serviciul diplomatic accesul efectiv la concediul de paternitate și de adopție, protecția împotriva oricărui tratament defavorabil pe durata exercitării acestor drepturi, precum și garanția revenirii în funcție sau într-o funcție echivalentă, în condiții nu mai puțin favorabile și cu păstrarea drepturilor și a îmbunătățirilor de care persoana ar fi beneficiat în absență. De asemenea, Legea nr. 1260/2002 privind avocatura este completată pentru a asigura aplicarea efectivă a concediului de paternitate și de adopție în exercitarea profesiei de avocat, prin stabilirea unor garanții privind protecția carierei, menținerea vechimii în profesie și

	fracțiuni, cu condiția să nu se suprapună fracțiunile. Acest concediu se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, și în stagiul de cotizare. (2) Salariatul care a adoptat un copil sau l-a luat în plasament în serviciul de tutelă/curatelă are dreptul, în baza unei cereri scrise, la următoarele tipuri de concediu: a) concediu plătit pe o perioadă de până la 90 de zile calendaristice, care începe din ziua încuviințării adopției sau emiterii dispoziției de plasament al copilului în serviciul de tutelă/curatelă. Concediul poate fi folosit de ambii soți alternativ, în fracțiuni, cu condiția să nu se suprapună fracțiunile. Acest concediu se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, și în stagiul de cotizare; b) concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, cu durata de cel puțin 6 luni, în cazul în care copilul avea vârsta mai mică de 3 ani la data încuviințării adopției sau emiterii dispoziției de plasament al copilului în serviciul de tutelă/curatelă; c) concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului, cu durata de până la 6 luni, în cazul în care copilul avea vârsta mai mare de 3 ani la data încuviințării adopției sau emiterii dispoziției de plasament al copilului în serviciul de tutelă/curatelă. (3) Salariatul care a adoptat un copil sau l-a luat în plasament în serviciul de tutelă/curatelă nu poate beneficia de mai multe concedii concomitent, având dreptul de a solicita tipurile de concedii prevăzute la alin. (2) după cum urmează: a) în termen de 30 de zile de la data încuviințării adopției sau emiterii dispoziției de plasament al copilului în serviciul de tutelă/curatelă, salariatul are dreptul să solicite unul dintre concediile prevăzute la alin. (2); b) în cazul în care a solicitat concediul plătit prevăzut la alin. (2) lit. a), după expirarea acestuia salariatul are dreptul să solicite concediul prevăzut la alin. (2) lit. b) sau		interdicția oricărui tratament defavorabil în raporturile contractuale sau profesionale, inclusiv la reluarea activității. Totodată, Legea nr. 69/2016 privind activitatea notarilor este completată prin introducerea unor garanții exprese privind concediul de paternitate și de adopție, precum și protecția împotriva tratamentului defavorabil, asigurându-se totodată menținerea vechimii în profesie și dreptul la reluarea activității în condiții nu mai puțin favorabile. În ansamblu, intervențiile propuse urmăresc uniformizarea reglementării la nivelul legislației speciale și asigurarea transpunerii art. 16 din Directivă, prin consacrarea explicită a dreptului la concediu de paternitate și adopție, a protecției împotriva discriminării și a garanției revenirii în funcție în condiții echivalente, cu menținerea tuturor drepturilor și avantajelor dobândite pe durata absenței.

	c) ținând cont de vârsta copilului la data încuviințării adopției sau emiterii dispoziției de plasament al copilului în serviciul de tutelă/curatelă. (4) În cazul concediului prevăzut la alin. (2) lit. a), opțiunea solicitată inițial nu poate fi modificată. Legea nr. 288/2016 privind funcţionarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne Articolul 40 (6) Concediul de maternitate, inclusiv pentru soția funcționarului public cu statut special aflată la întreținerea acestuia, concediul medical, concediul paternal, concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, concediul pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 10 ani și concediul pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 18 ani care suferă de o maladie oncologică sau cu dizabilitate pentru afecțiuni intercurente se acordă funcționarilor publici cu statut special conform dispozițiilor generale. Legea nr. 158/2008 cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public Articolul 63 (4^2) Nu se admite eliberarea funcţionarului public în perioada aflării lui în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, pe perioada suspendării raporturilor de serviciu în legătură cu boala sau traumatismul, în perioada concediului de maternitate, concediului paternal, concediului parţial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vârsta de 3 ani, concediului suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, concediului suplimentar neplătit pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei, îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 10 ani, concediului pentru îngrijirea		

	copilului cu dizabilități, precum şi în perioada detaşării, cu excepţia cazului de lichidare a autorităţii publice. Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică se modifică după cum urmează: Articolul 5 se completează cu litera i) cu următorul cuprins: „i) să beneficieze de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați în exercitarea mandatului, inclusiv în ceea ce privește accesul la funcția de demnitate publică, condițiile de exercitare a mandatului, remunerarea, dezvoltarea profesională, suspendarea, reluarea și încetarea mandatului, precum și de protecție împotriva oricărui tratament defavorabil determinat de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului sau exercitarea drepturilor familiale, în condițiile legii.” Articolul 15 se completează cu următoarele alineate: „(5) Persoanele cu funcții de demnitate publică beneficiază, în mod corespunzător, de concediu de maternitate, concediu paternal, concediu pentru adopție, concediu pentru îngrijirea copilului și de alte concedii legate de îngrijirea copilului, în condițiile legislației muncii și ale legislației privind prestațiile sociale, dacă legea specială nu prevede garanții mai favorabile. (6) Exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (5), precum și sarcina, maternitatea, paternitatea, adopția sau îngrijirea copilului nu pot constitui temei pentru revocarea, eliberarea din funcție, încetarea mandatului, suspendarea nejustificată a mandatului, limitarea atribuțiilor, reducerea remunerației, restrângerea drepturilor aferente mandatului sau aplicarea oricărui alt tratament defavorabil. (7) La încheierea concediilor prevăzute la alin. (5),		

	persoana cu funcție de demnitate publică are dreptul să revină la exercitarea mandatului sau, după caz, a unei funcții echivalente, în condiții care nu sunt mai puțin favorabile, și să beneficieze de drepturile și îmbunătățirile condițiilor de exercitare a mandatului la care ar fi avut dreptul pe durata absenței, în condițiile legii.” Articolul 21 se completează cu alineatele (3) și (4) cu următorul cuprins: „(3) Suspendarea mandatului pentru motive legate de sarcină, maternitate, paternitate, adopție sau îngrijirea copilului se realizează cu respectarea garanțiilor prevăzute de legislația muncii, legislația privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, legislația privind prevenirea și combaterea discriminării și legislația privind asigurările sociale, aplicate în mod corespunzător, în măsura compatibilă cu natura funcției de demnitate publică și dacă legea specială nu prevede garanții mai favorabile. (4) La expirarea suspendării mandatului pentru motivele prevăzute la alin. (3), persoana cu funcție de demnitate publică are dreptul să revină la exercitarea mandatului în funcția deținută anterior suspendării sau, după caz, într-o funcție echivalentă, în condiții care nu sunt mai puțin favorabile, cu menținerea drepturilor aferente funcției și cu beneficiul oricăror îmbunătățiri ale condițiilor de exercitare a mandatului la care ar fi avut dreptul pe durata absenței, dacă legea specială nu prevede altfel.” Legea nr. 3/2016 cu privire la Procuratură se modifică după cum urmează: Articolul 6, alineatul (2) se completează cu literele d)-f) cu următorul cuprins: „d) să beneficieze de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la funcția		

	de procuror, exercitarea funcției, condițiile de activitate, remunerarea, formarea profesională, promovarea, evaluarea, suspendarea și încetarea raportului de serviciu; e) să beneficieze, în mod corespunzător, de garanțiile prevăzute de legislația muncii, legislația privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, legislația privind prevenirea și combaterea discriminării și legislația privind prestațiile sociale în legătură cu sarcina, maternitatea, paternitatea, adopția, îngrijirea copilului, motivele medicale și protecția împotriva tratamentului defavorabil determinat de exercitarea acestor drepturi, inclusiv, după caz, prin adaptarea temporară a modului de exercitare a atribuțiilor, în condițiile legii și în măsura compatibilă cu specificul funcției de procuror; f) să nu fie dezavantajat în procedurile de evaluare, promovare, formare profesională sau dezvoltare profesională din cauza aflării în concediu de maternitate, concediu paternal, concediu pentru adopție sau concediu pentru îngrijirea copilului.” Articolul 55 alineatul (2), după cuvântul „maternitate,” se completează cu textul: „concediu paternal, concediu pentru adopție” Articolul 55 alineatul (3), cuvîntul „anularea” se substituie cucuvîntul ”pierderea”, iar după cuvântul „sociale” se completează cu următorul text: „și profesionale, acestea fiind menținute în conformitate cu legislația muncii, legislația privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, legislația privind prevenirea și combaterea discriminării și legislația privind asigurările sociale, în măsura compatibilă cu natura funcției de procuror.” Articolul 55 se completează cu alineatul (4) cu următorul cuprins: „(4) La încetarea suspendării din funcție pentru motive legate de sarcină, maternitate, paternitate, adopție sau		

	îngrijirea copilului, procurorul are dreptul să revină în funcția deținută anterior suspendării sau, după caz, într-o funcție echivalentă, în condiții care nu sunt mai puțin favorabile, cu menținerea drepturilor aferente funcției și cu beneficiul oricăror îmbunătățiri ale condițiilor de activitate la care ar fi avut dreptul pe durata absenței.” Legea nr. 761/2001 cu privire la serviciul diplomatic se modifică după cum urmează: Articolul 20 se completează cu literele f) și g) cu următorul cuprins: „ f) să beneficieze de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la funcțiile diplomatice și consulare, desfășurarea activității în instituțiile serviciului diplomatic, condițiile de activitate, remunerarea, formarea profesională, promovarea, suspendarea și încetarea raporturilor de serviciu sau de muncă; g) să beneficieze, în mod corespunzător, de garanțiile prevăzute de legislația muncii, legislația privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, legislația privind prevenirea și combaterea discriminării și legislația privind prestațiile sociale în legătură cu sarcina, maternitatea, paternitatea, adopția, îngrijirea copilului, motivele medicale și protecția împotriva tratamentului defavorabil determinat de exercitarea acestor drepturi, inclusiv, după caz, prin adaptarea temporară a modului de exercitare a atribuțiilor, în condițiile legii și în măsura compatibilă cu specificul funcției deținute.” Articolul 26: se completează cu alineatul 1^1 cu următorul cuprins: (1^1) Membrul personalului misiunii diplomatice sau al		

	oficiului consular care urmează să beneficieze de concediu de maternitate, concediu paternal, concediu pentru adopție sau concediu pentru îngrijirea copilului poate fi rechemat înainte de termen din misiune la inițiativa proprie sau, în interes de serviciu, numai cu acordul său expres. La alineatul (3), litera g) va avea următorul cuprins: „g) incapacitate temporară de muncă pe un termen mai mare de două luni consecutive, cu excepția cazurilor legate de sarcină sau maternitate, ori prezența unei boli, alta decât cea legată de sarcină sau maternitate, ce îl împiedică să activeze în misiune, conform listei de boli aprobate de Guvern sau de Ministerul Sănătății;” La alineatul (3), litera h) se abrogă. Articolul 30 se completează cu alineatele (5)–(9) cu următorul cuprins: „(5) Personalul instituțiilor serviciului diplomatic beneficiază, în mod corespunzător, de concediu de maternitate, concediu paternal, concediu pentru adopție, concediu pentru îngrijirea copilului și de alte concedii legate de îngrijirea copilului, în condițiile legislației muncii și ale legislației privind prestațiile sociale. (6) Raporturile de serviciu sau de muncă ale membrilor personalului instituțiilor serviciului diplomatic se suspendă în cazul acordării concediilor prevăzute la alin. (5), în condițiile și modul stabilite de legislația aplicabilă fiecărei categorii de personal. (7) Suspendarea raporturilor de serviciu sau de muncă pentru motive legate de sarcină, maternitate, paternitate, adopție sau îngrijirea copilului nu atrage pierderea garanțiilor sociale și profesionale, acestea fiind menținute în condițiile legislației muncii, legislației privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, legislației privind prevenirea și combaterea discriminării și		

	legislației privind prestațiile sociale, în măsura compatibilă cu specificul funcției deținute. (8) La încetarea suspendării raporturilor de serviciu sau de muncă pentru motivele prevăzute la alin. (7), membrul personalului instituțiilor serviciului diplomatic are dreptul să revină în funcția deținută anterior suspendării sau, după caz, într-o funcție echivalentă, în condiții care nu sunt mai puțin favorabile, cu menținerea drepturilor aferente funcției și cu beneficiul oricăror îmbunătățiri ale condițiilor de activitate la care ar fi avut dreptul pe durata absenței. (9) Exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (5) nu poate constitui temei pentru încetarea raporturilor de serviciu sau de muncă, rechemarea înainte de termen din misiune fără acordul persoanei, suspendarea nejustificată, limitarea atribuțiilor, reducerea remunerației sau aplicarea oricărui alt tratament defavorabil.” Legea nr. 1260/2002 cu privire la avocatură se modifică după cum urmează: Articolul 31 se completează cu alineatele (6) și (6^1), care vor avea următorul cuprins: „(6) Contractul prevăzut la alin. (4) include clauze privind respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și a principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația în vigoare. Sunt nule prevederile contractuale care instituie, direct sau indirect, un tratament defavorabil de ordin profesional ori financiar față de avocatul care exercită drepturi legate de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului sau îngrijirea copilului bolnav. (6^1) În perioadele în care avocatul beneficiază de drepturile prevăzute la art. 60 alin. (3^1) în legătură cu maternitatea, paternitatea, adopția, îngrijirea copilului sau îngrijirea copilului bolnav, obligațiile profesionale și financiare curente ce decurg din contractul prevăzut la		

	alin. (4) pot fi adaptate sau suspendate temporar, în condițiile contractului, fără afectarea calității de avocat și a vechimii în profesie, cu excepția cazului în care avocatul optează pentru continuarea activității.” Articolul 60 se modifică după cum urmează: Articolul se completează cu alineatele (3^1) și (3^2) cu următorul cuprins: „(3^1) Dreptul la concediu prevăzut la alin. (3) include, în mod corespunzător, concediul de maternitate, concediul paternal, concediul pentru adopție, concediul pentru îngrijirea copilului, concediul pentru îngrijirea copilului bolnav și concediul acordat pentru motive medicale, în condițiile legislației muncii și ale legislației privind prestațiile sociale. (3^2) În exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (3) și (3^1), avocatul beneficiază de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați și de protecție împotriva discriminării. Se interzice orice tratament defavorabil determinat de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului, îngrijirea copilului bolnav sau exercitarea drepturilor aferente, inclusiv în ceea ce privește condițiile de activitate, formarea profesională, promovarea profesională și reluarea activității profesionale în condiții care nu sunt mai puțin favorabile și cu beneficiul oricăror îmbunătățiri profesionale la care ar fi avut dreptul în perioada absenței.” Articolul se completează cu alineatul (6^1) cu următorul cuprins: „(6^1) Perioadele în care avocatul beneficiază de drepturile prevăzute la alin. (3^1) se includ în vechimea în profesia de avocat, indiferent dacă acesta și-a întrerupt temporar activitatea profesională sau a continuat exercitarea profesiei, în condițiile legislației privind prestațiile sociale.”		

	Legea nr. 69/2016 cu privire la organizarea activității notarilor se modifică după cum urmează: Articolul 10 se modifică după cum urmează: La alineatul (1), litera c) va avea următorul cuprins: „c) să beneficieze de concediu anual, concediu medical și de concedii legate de maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului și îngrijirea copilului bolnav, în condițiile legii;” Articolul se completează cu alineatul (1^1) cu următorul cuprins: „(1^1) În exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (1) lit. c), notarul beneficiază de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați și de protecție împotriva discriminării. Se interzice orice tratament defavorabil determinat de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului, îngrijirea copilului bolnav sau exercitarea drepturilor aferente, inclusiv în ceea ce privește condițiile de activitate, formarea profesională, exercitarea profesiei și reluarea activității profesionale la încetarea concediilor respective, reluarea activității profesionale la încetarea concediilor respective, în condiții care nu sunt mai puțin favorabile și cu beneficiul oricăror îmbunătățiri profesionale la care ar fi avut dreptul în perioada absenței.” Articolul 40 se modifică după cum urmează: La alineatul (1), după litera b) se introduc literele b^1)–b^3) cu următorul cuprins: „b^1) aflarea în concediu paternal; b^2) aflarea în concediu pentru adopție; b^3) aflarea în concediu pentru îngrijirea copilului;” Alineatul (5) va avea următorul cuprins: „(5) În decursul unui an calendaristic, absența notarului de		

	la birou nu poate depăşi în total 50 de zile lucrătoare, cu excepția absenței determinate de concediul de maternitate, concediul paternal, concediul pentru adopție, concediul pentru îngrijirea copilului, îngrijirea copilului bolnav sau a unui alt membru al familiei bolnav ori incapacitatea temporară de muncă. Durata acestor concedii și perioade de absență este cea prevăzută de legislația aplicabilă.” Articolul se completează cu alineatul (6) cu următorul cuprins: „(6) Perioadele de absență determinate de concediul de maternitate, concediul paternal, concediul pentru adopție, concediul pentru îngrijirea copilului, îngrijirea copilului bolnav sau incapacitatea temporară de muncă se includ în vechimea în profesia de notar, în condițiile legii.”		
Titlul III Dispoziții orizontale Capitolul 1 Căi de atac și aplicarea dreptului			
Art. 17. Apărarea drepturilor (1) Statele membre se asigură că, după un eventual recurs la alte instanțe competente, inclusiv, atunci când consideră oportun, la proceduri de conciliere, procedurile judiciare având ca scop asigurarea respectării obligațiilor care decurg din prezenta directivă sunt accesibile tuturor persoanelor care se consideră lezate de neaplicarea în privința lor a principiului egalității de tratament, chiar și după încetarea relațiilor în cadrul cărora se	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalităţii: Articolul 13 (3) Plângerea poate fi depusă la Consiliu în termen de un an de la data săvârșirii faptei discriminatorii sau de la data la care s-a aflat sau trebuia să se cunoască despre săvârșirea ei. În cazul unei fapte de discriminare continuă sau prelungită, termenul curge de la data săvârșirii ultimei acțiuni sau inacțiuni. Proiect de lege pentru modificarea unor acte normative (alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității) – Nr. unic 212/MJ/2026 Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: La articolul 13, alineatul (4) se completează cu textul „ , fapt despre care persoana care a depus plângerea este informată în termen rezonabil.”.	Compatibil	În conformitate cu articolul 13 alineatul (3) din Legea nr. 121/2012 „o plângere poate fi depusă la Consiliu în termen de un an de la data săvârșirii faptei discriminatorii sau de la data la care s-a aflat sau trebuia să se cunoască despre săvârșirea ei. În cazul unei fapte de discriminare continuă sau prelungită, termenul curge de la data săvârșirii ultimei acțiuni sau inacțiuni”. În conformitate cu articolul 20 din aceeași lege: „(1) Termenul de prescripţie pentru intentarea unei acţiuni în instanță în baza prezentei legi este de un an de la data săvîrşirii faptei sau de la data la care persoana putea să ia cunoştinţă de săvîrşirea ei. (2) În cazul discriminării continue sau prelungite, termenul de prescripție începe să curgă de la data săvârșirii ultimei acțiuni sau inacțiuni. Astfel, persoana ale cărei drepturi au fost încălcate dispune de mecanisme de apărare și de restabilire a drepturilor chiar și după încetarea raportului în cadrul căruia se presupune că a avut loc discriminarea, în limitele termenelor stabilite de lege.

presupune că a apărut discriminarea.	Articolul 17 Faptele de discriminare sînt pasibile de răspundere disciplinară, civilă, contravenţională şi penală, conform legislaţiei în vigoare. Articolul 18 (1) Orice persoană care se consideră victimă a discriminării are dreptul să înainteze o acţiune în instanţa de judecată şi să solicite: a) stabilirea faptului încălcării drepturilor sale; b) interzicerea încălcării în continuare a drepturilor sale; c) restabilirea situaţiei anterioare încălcării drepturilor sale; d) repararea prejudiciului material şi moral ce i-a fost cauzat, precum și recuperarea cheltuielilor de judecată; e) declararea nulităţii actului care a condus la discriminarea sa. (2) Acţiuni în instanţa de judecată pentru protecţia persoanelor ce se consideră a fi victime ale discriminării pot înainta şi sindicatele sau asociaţiile obşteşti din domeniul promovării şi protecţiei drepturilor omului. (3) Răspândirea informației despre viața privată și identitatea victimei discriminării este interzisă. Înregistrarea, păstrarea şi utilizarea informaţiilor cu caracter personal privind victimele discriminării se fac cu respectarea regulilor speciale de confidenţialitate, stabilite prin lege. (4) La examinarea de către instanța de judecată a unei cauze în care se invocă o faptă de discriminare, Consiliul poate depune concluzii în conformitate cu art. 74 din Codul de procedură civilă nr. 225/2003. Articolul 20 (1) Termenul de prescripţie pentru intentarea unei acţiuni în instanță în baza prezentei legi este de un an de la data		De asemenea, proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității), (nr. unic 212/MJ/2026) prevede modificarea art. 13 din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității în vederea transpunerii altor directive ale Uniunii Europene, modificări care, însă, vizează și dispoziții relevante pentru transpunerea Directivei 2006/54/CE, și anume: „La articolul 13, alineatul (4) se completează cu textul „ , fapt despre care persoana care a depus plângerea este informată în termen rezonabil.”.

	săvîrşirii faptei sau de la data la care persoana putea să ia cunoştinţă de săvîrşirea ei. (2) În cazul discriminării continue sau prelungite, termenul de prescripție începe să curgă de la data săvârșirii ultimei acțiuni sau inacțiuni. Articolul 21 Persoanele care înaintează o acţiune în instanţa de judecată privind fapte de discriminare se scutesc de plata taxei de stat, fiind achitată numai taxa de timbru conform Legii taxei de stat nr. 213/2023. Codul administrativ nr. 116.2018 Articolul 206 (1) O acțiune în contencios administrativ poate fi depusă pentru: b) obligarea autorității publice să emită un act administrativ individual (acțiune în obligare); Articolul 224 (1) Examinând acțiunea în contencios administrativ în fond, instanța de judecată adoptă una dintre următoarele hotărâri: b) în baza unei acțiuni în obligare, anulează în tot sau în parte actul administrativ individual de respingere a solicitării sau o eventuală decizie adoptată în procedura prealabilă și obligă autoritatea publică să emită un act administrativ individual, dacă revendicarea pretenției reclamantului de emitere a actului este întemeiată; Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate		

	Anexă Regulamentul de activitate al consiliul pentru egalitate 65. Decizia Consiliului este un act oficial și produce efecte juridice de la data comunicării ei părților. Decizia poate fi contestată direct în instanța de judecată de persoana care se consideră vătămată în drepturi, în modul și în termenul prevăzut de Codul administrativ, fără respectarea procedurii prealabile.		
(2) Statele membre se asigură că asociațiile, organizațiile sau alte entități juridice care, în conformitate cu criteriile stabilite de legislația lor națională, au interesul legitim de a veghea la respectarea dispozițiilor prezentei directive au posibilitatea, în numele sau în sprijinul reclamantului, cu aprobarea acestuia, să angajeze orice procedură judiciară și/sau administrativă prevăzută pentru a determina respectarea obligațiilor rezultând din prezenta directivă.	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalităţii Articolul 18 (2) Acţiuni în instanţa de judecată pentru protecţia persoanelor ce se consideră a fi victime ale discriminării pot înainta şi sindicatele sau asociaţiile obşteşti din domeniul promovării şi protecţiei drepturilor omului. Proiect de lege pentru modificarea unor acte normative (alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității) – Nr. unic 212/MJ/2026 Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: La articolul 18, alineatul (2) va avea următorul cuprins: „(2) Sindicatele sau asociațiile obștești din domeniul promovării şi protecţiei drepturilor omului pot înainta acțiuni în instanța de judecată în numele persoanei care se consideră victimă a discriminării, în sprijinul acesteia sau în nume propriu, în cazul discriminării unui grup sau al unei comunități.”. Legea sindicatelor nr. 1129/2000 Articolul 17 (3) Sindicatele efectuează controlul obştesc asupra stării protecţiei muncii şi a mediului înconjurător prin	Compatibil	Sindicatele sau asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului pot acționa în numele sau în sprijinul reclamantului doar în baza unei solicitări expres din partea acestuia. Astfel, în conformitate cu articolul 73 alineatul (1) din Codul de procedură civilă: „(1) În cazurile prevăzute de lege, autorităţile publice, organizaţiile, persoanele fizice pot adresa în judecată acţiune (cerere) în apărarea drepturilor, libertăţilor şi intereselor legitime ale unor alte persoane, la cererea acestora, sau în apărarea drepturilor, libertăţilor şi intereselor legitime ale unui număr nelimitat de persoane fizice. Acţiunea în apărarea intereselor unei persoane în privinţa căreia este instituită o măsură de ocrotire judiciară (ocrotire provizorie, curatelă sau tutelă) poate fi intentată independent de existenţa cererii unei persoane interesate sau a reprezentantului ei legal”. De asemenea, proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității), (nr. unic 212/MJ/2026) prevede modificarea art. 18 din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității în vederea transpunerii altor directive ale Uniunii Europene, modificări care, însă, vizează și dispoziții relevante pentru transpunerea Directivei 2006/54/CE, și anume: „La articolul 18, alineatul (2) va avea următorul cuprins: „(2) Sindicatele sau asociațiile obștești din domeniul

	intermediul organelor lor elective, inspectoratului tehnic al protecţiei muncii şi împuterniciţilor pentru protecţia muncii, care acţionează în baza regulamentelor aprobate de centrele sindicale corespunzătoare. În acest scop, ele sînt în drept: d) să apere interesele membrilor de sindicat în problemele ce ţin de protecţia muncii, de discriminare și hărțuire sexuală la locul de muncă, de acordarea înlesnirilor, compensaţiilor şi altor garanţii sociale în legătură cu influenţa asupra celor ce muncesc a factorilor de producţie şi ecologici nocivi. Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 386 (4^1) La depistarea în unități a cazurilor de discriminare și de hărțuire sexuală la locul de muncă, precum și a condițiilor ce le favorizează, organele sindicale înaintează conducătorilor acestor unități și/sau autorităților publice competente, după caz, recomandări concrete de prevenire și combatere a acestora. Legea salarizării nr. 847/2002: Articolul 3^4 (1) Angajatorul, indiferent de ce sistem de salarizare aplică, trebuie să utilizeze în cadrul unității un sistem de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare. (2) Sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare reprezintă totalitatea normativelor care determină, la nivel de unitate, stabilirea salariului pentru muncă egală sau muncă de valoare egală. (3) Pentru a evalua dacă salariații prestează o muncă de valoare egală, angajatorul va lua în considerare aspectele de muncă ale salariatului, printre care: a) gradul de răspundere; b) nivelul de calificare și experiența;		promovării şi protecţiei drepturilor omului pot înainta acțiuni în instanța de judecată în numele persoanei care se consideră victimă a discriminării, în sprijinul acesteia sau în nume propriu, în cazul discriminării unui grup sau al unei comunități.”.

	c) efortul și natura sarcinilor implicate; d) condițiile de muncă. (4) Sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare trebuie să excludă discriminarea pe criteriul de sex și să asigure că salariații care prestează muncă egală și muncă de valoare egală nu au diferențe de salarizare nejustificate. (5) În cazul în care diferențele de gen de salarizare depășesc 5%, iar aceste diferențe nu pot fi justificate de factori obiectivi și neutri din punctul de vedere al genului, angajatorul trebuie să remedieze situația. (6) Inspectoratul de Stat al Muncii și Consiliul pentru egalitate au dreptul de a solicita angajatorului clarificări și detalii suplimentare cu privire la diferența de gen de salarizare, inclusiv explicații privind orice diferențe de salarizare între femei și bărbați care nu sunt justificate de factori obiectivi. Articolul 27 (3) La stabilirea salariului nu se admite discriminarea pe motive de vîrstă, sex, apartenenţă de rasă şi naţională, convingeri politice, confesiune şi stare materială. Codul de procedură civilă nr. 225/2003 Articolul 73 (1) În cazurile prevăzute de lege, autorităţile publice, organizaţiile, persoanele fizice pot adresa în judecată acţiune (cerere) în apărarea drepturilor, libertăţilor şi intereselor legitime ale unor alte persoane, la cererea acestora, sau în apărarea drepturilor, libertăţilor şi intereselor legitime ale unui număr nelimitat de persoane fizice. Acţiunea în apărarea intereselor unei persoane în privinţa căreia este instituită o măsură de ocrotire judiciară (ocrotire provizorie, curatelă sau tutelă) poate fi intentată independent de existenţa cererii unei persoane		

	interesate sau a reprezentantului ei legal.		
(3) Alineatele (1) și (2) nu aduc aduce atingere normelor naționale referitoare la termenele acordate pentru formularea unui recurs în ceea ce privește principiul egalității de tratament.	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalităţii Articolul 20 (1) Termenul de prescripţie pentru intentarea unei acţiuni în instanță în baza prezentei legi este de un an de la data săvîrşirii faptei sau de la data la care persoana putea să ia cunoştinţă de săvîrşirea ei. (2) În cazul discriminării continue sau prelungite, termenul de prescripție începe să curgă de la data săvârșirii ultimei acțiuni sau inacțiuni.		
Art. 18. Despăgubiri sau măsuri reparatorii Statele membre introduc în dreptul intern măsurile necesare pentru a se asigura că prejudiciul suferit de o persoană lezată din cauza discriminării pe criteriul sexului este efectiv reparat sau despăgubit în conformitate cu modalitățile pe care acestea le stabilesc, într-o manieră care să descurajeze o astfel de discriminare și proporțional cu prejudiciul suferit. O astfel de despăgubire sau măsură reparatorie nu poate fi limitată a priori de un plafon maximal, cu excepția cazului în care angajatorul poate dovedi că unica pagubă suferită	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 5 Discriminarea poate fi eliminată prin următoarele modalităţi: d) repararea prejudiciului material şi moral cauzat ca urmare a actului de discriminare. Articolul 18 (1) Orice persoană care se consideră victimă a discriminării are dreptul să înainteze o acţiune în instanţa de judecată şi să solicite: d) repararea prejudiciului material şi moral ce i-a fost cauzat, precum şi recuperarea cheltuielilor de judecată. Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 329 (1) Angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. (2) Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi. Litigiile şi	Compatibil	

de un reclamant ca urmare a discriminării în sensul prezentei directive este refuzul de a i se lua în considerare cererea de încadrare în muncă.	conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluţionează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat. Codul civil nr. 1107/2002 Articolul 2036 (1) În cazul în care persoanei i s-a cauzat un prejudiciu moral prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum şi în alte cazuri prevăzute de lege, instanţa de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparaţia prejudiciului prin plata de despăgubiri. (2) Prejudiciul moral se repară indiferent de existenţa şi întinderea prejudiciului patrimonial. (3) Reparaţia prejudiciului moral se face şi în lipsa vinovăţiei autorului, faptei ilicite în cazul în care prejudiciul este cauzat prin condamnare ilegală, atragere ilegală la răspundere penală, aplicare ilegală a arestului preventiv sau a declaraţiei scrise de a nu părăsi localitatea, aplicarea ilegală în calitate de sancţiune administrativă a arestului , muncii neremunerate în folosul comunităţii şi în alte cazuri prevăzute de lege. (4) Dacă legea nu prevede altfel, simpla constatare a încălcării unui drept sau interes recunoscut de lege fără plata de despăgubiri oferă satisfacție echitabilă persoanei vătămate doar cînd aceasta corespunde cu natura dreptului sau interesului recunoscut de lege încălcat și persoana vătămată astfel va putea obține o valoare nepatrimonială superioară prejudiciului moral suferit. (5) Dreptul la despăgubire pentru atingerile aduse		

	drepturilor personale nepatrimoniale poate fi cesionat numai în cazul în care a fost stabilit printr-o tranzacție sau printr-o hotărîre judecătorească definitivă. Articolul 2037 (1) Mărimea despăgubirii pentru prejudiciu moral se determină de către instanța de judecată în funcție de caracterul și gravitatea prejudiciului moral cauzat persoanei vătămate, de gradul de vinovăție a autorului prejudiciului, dacă vinovăția este o condiție a răspunderii, și de măsura în care această despăgubire poate aduce satisfacție echitabilă persoanei vătămate. (2) Caracterul și gravitatea prejudiciului moral le apreciază instanța de judecată, luînd în considerare circumstanțele în care a fost cauzat prejudiciul, restrîngerea posibilităților de viață familială și socială, precum și statutul social al persoanei vătămate. (3) La determinarea despăgubirii, instanța de judecată va tinde să acorde o despăgubire care, pe de o parte, are o mărime comparabilă cu cea acordată în mod obișnuit în împrejurări similare și, pe de altă parte, ia în cont particularitățile cazului.		
Secțiunea 2 Sarcina probei			
Art. 19. Sarcina probei (1) Statele membre, în conformitate cu sistemul lor judiciar, iau măsurile necesare pentru ca, din momentul în care o persoană se consideră lezată de nerespectarea, în privința sa, a principiului egalității de tratament și	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 19 (1) Persoana care înaintează o acţiune în instanţa de judecată trebuie să prezinte fapte și, după caz, date statistice care permit prezumţia existenţei unui fapt de discriminare.	Compatibil	Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității), (nr. unic 212/MJ/2026) prevede modificarea art. 19 din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității în vederea transpunerii altor directive ale Uniunii Europene, modificări care, însă, vizează și dispoziții relevante pentru transpunerea Directivei 2006/54/CE, și anume: „La articolul 19 alineatul (1), cuvintele „date statistice” se substituie cu cuvintele „înregistrări audio, video sau date

prezintă, în fața unei jurisdicții sau a unei alte instanțe competente, fapte care îi permit să presupună existența discriminării directe sau indirecte, pârâtului îi revine sarcina de a dovedi că nu a existat o încălcare a principiului egalității de tratament. (2) Alin. (1) nu împiedică statele membre să impună un probatoriu mai favorabil reclamanților. (3) Statele membre pot să nu aplice alin. (1) la procedurile în cadrul cărora investigarea faptelor revine jurisdicției sau instanței competente. (4) Alineatele (1), (2) și (3) se aplică, de asemenea: (a) situațiilor reglementate prin Art. 141 din tratat și, în măsura în care există discriminare pe criteriul sexului, prin directivele 92/85/CEE și 96/34/CE; (b) în cadrul oricărei proceduri civile sau administrative referitoare la sectorul public sau la sectorul privat, care	(2) Sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare revine pîrîtului, cu excepţia faptelor ce atrag răspundere penală. Proiect de lege pentru modificarea unor acte normative (alinierea cadrului normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității) – Nr. unic 212/MJ/2026 Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: La articolul 19 alineatul (1), cuvintele „date statistice” se substituie cu cuvintele „înregistrări audio, video sau date statistice”. la alineatul (2) cuvintele „cu excepția faptelor ce atrag răspundere penală” se exclud; articolul se completează cu un nou aliniat: „(3) Prevederile alineatului (2) nu se aplică procedurilor penale.”. Articolul 15 (1) Sarcina de a proba că fapta în cauză nu constituie o discriminare revine persoanelor despre care se presupune că au comis fapta. Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalitatii de șanse între femei și bărbați Articolul 21^2 Persoanele supuse unor forme de discriminare după criteriul de sex au dreptul să reclame în scris cazurile de discriminare respective la autoritățile cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității, în modul prevăzut de Legea nr.		statistice”. la alineatul (2) cuvintele „cu excepția faptelor ce atrag răspundere penală” se exclud; articolul se completează cu un nou aliniat: „(3) Prevederile alineatului (2) nu se aplică procedurilor penale.”. propriu, în cazul discriminării unui grup sau al unei comunități.”.

prevede căile de atac potrivit dreptului național în aplicarea dispozițiilor prevăzute la litera (a), cu excepția procedurilor grațioase de natură voluntară sau prevăzute prin dreptul național. (5) Prezentul articol nu se aplică procedurilor penale, cu excepția cazului în care statele membre dispun altfel.	121/2012 cu privire la asigurarea egalității.		
CapitoluL 2 Promovarea egalității de tratament — Dialogul			
Art. 20. Organisme privind egalitatea de tratament – eliminat prin Directiva 2024/1500 a Parlamentului European și a ConsiliuluI din 14 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității de tratament și a egalității de șanse între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă și de modificare a Directivelor 2006/54/CE și 2010/41/UE			
Art. 21. Dialogul social (1) În conformitate cu tradițiile și practicile lor naționale, statele membre	Legea sindicatelor nr. 1129/2000 Articolul 14 (1) Sindicatele sînt în drept să participe la elaborarea proiectelor de programe privind dezvoltarea social-	Compatibil	Codul muncii consacră întreg Titlul II parteneriatului social în sfera muncii, care este realizat în acord cu principiile unanim recunoscute.

iau măsuri corespunzătoare pentru a favoriza dialogul social între partenerii sociali în vederea promovării egalității de tratament, inclusiv, de exemplu, prin supravegherea practicilor la locul de muncă, în cadrul accesului la încadrare în muncă, la formare și promovare profesională, precum și prin supravegherea contractelor colective de muncă, prin coduri de conduită, prin cercetare sau schimbul de experiență și bune practici.	economică, proiectelor de legi şi de alte acte normative în domeniul remunerării muncii, asigurării sociale, formării preţurilor, ocrotirii sănătăţii, egalităţii de şanse şi de tratament între bărbaţi şi femei şi în alte domenii ce ţin de muncă şi dezvoltarea social-economică. În autorităţile publice, sindicatul îşi realizează acest drept prin organele sale de nivelul respectiv. Articolul 21 (2) Sindicatele participă la soluţionarea conflictelor colective de muncă în problemele legate de interesele profesionale, economice, de muncă şi sociale, de încheierea şi îndeplinirea contractelor colective de muncă, de stabilirea unor noi condiţii de muncă şi de trai sau schimbarea celor existente. Drepturile sindicatelor în procesul de soluţionare a unor asemenea conflicte sînt stabilite de legislaţie, de actele normative şi de contractele colective de muncă. Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 31 (2) În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute angajamente reciproce ale salariaţilor şi angajatorului privind: i[1]) interzicerea discriminării după orice criteriu și a hărțuirii sexuale, măsurile de prevenire și combatere a acestora;		
(2) În cadrul respectării tradițiilor și practicilor lor naționale, statele membre încurajează partenerii sociali, fără a aduce atingere autonomiei acestora, să promoveze egalitatea între bărbați și femei, precum și norme de muncă flexibile,	Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 1 *formule flexibile de muncă* – programe de muncă care oferă posibilitate salariaților să își adapteze programul de lucru, inclusiv prin utilizarea muncii la distanță, a muncii la domiciliu, a regimului flexibil de muncă, a timpului de muncă parțial sau a săptămânii de lucru comprimate	Compatibil	

facilitând o mai bună conciliere între viața profesională și viața particulară și să încheie, la nivel corespunzător, acorduri care să stabilească reguli de nediscriminare în domeniile prevăzute la Art. 1 care intră în domeniul de aplicare al negocierilor colective. Aceste acorduri vor respecta dispozițiile prezentei directive și măsurile naționale de executare.	Articolul 100[1] (1) Formulele flexibile de muncă se instituie prin acordul dintre salariat și angajator, la solicitarea salariatului sau a angajatorului, atât la momentul angajării, cât și după încheierea contractului individual de muncă, pe o durată determinată sau nedeterminată. (2) Formulele flexibile de muncă se stabilesc în contractul individual de muncă sau în acordul suplimentar la contractul individual de muncă. (3) Activitatea în condițiile formulelor flexibile de muncă nu limitează drepturile și garanțiile salariatului privind calcularea vechimii în muncă, privind durata concediului de odihnă anual sau alte drepturi aferente raporturilor de muncă, prevăzute de prezentul cod. (4) Un salariat poate solicita ajustarea rezonabilă a programului de muncă cel mult o dată la 6 luni, în scris, printr-o cerere care va include următoarele informații: data depunerii cererii, formula flexibilă de muncă solicitată și data la care modificarea programului de muncă ar urma să înceapă. (5) În termen de 30 de zile de la recepționarea solicitării de ajustare rezonabilă a programului de muncă, angajatorul va oferi răspuns cu prezentarea justificărilor aferente deciziei. (6) În procesul de examinare a solicitării de ajustare rezonabilă a programului de muncă, angajatorul poate lua în considerare următorii factori pentru a determina posibilitatea sau imposibilitatea ajustării locului de muncă la formulele flexibile de muncă: a) costurile implicate; b) capacitatea de reorganizare a muncii printre personalul existent; c) capacitatea de a recruta personal suplimentar; d) impactul asupra calității; e) impactul asupra performanței salariatului; f) efectul asupra capacității de a satisface cererea		

	clienților. (7) În cazul salariatului cu formulă flexibilă de muncă aflat în deplasare în interes de serviciu, asupra lui se extinde programul de muncă stabilit la unitatea la care acesta este delegat. (8) Formulele flexibile de muncă se aplică fără a aduce atingere prevederilor art. 100. Art. 292[1]. (1) Munca la distanță reprezintă forma de organizare a muncii în domeniile de activitate, prin care salariatul își îndeplinește atribuțiile specifice ocupației, funcției sau meseriei pe care o deține în alt loc decât cel organizat de angajator, folosind inclusiv mijloace din domeniul tehnologiei informaţiei şi comunicaţiilor. (2) Salariații cu munca la distanță sunt salariații care au încheiat un contract individual de muncă sau un acord suplimentar la contractul existent, care conțin clauze de muncă la distanță. Articolul 292[2] (1) Salariatul cu munca la distanță se bucură de toate drepturile și garanțiile prevăzute de lege, de contractul colectiv de muncă, de contractul individual de muncă sau de alt act normativ la nivel de unitate aplicabil salariaților al căror loc de muncă este organizat de angajator. (2) Particularitățile privind munca la distanță pot fi prevăzute în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, ori în alt act normativ la nivel de unitate. Articolul 292[3] (1) Contractul individual de muncă privind munca la distanță se încheie şi se modifică în condițiile prevăzute de prezentul cod, inclusiv prin schimbul de documente		

	electronice cu utilizarea semnăturii electronice avansate sau calificate. (2) Contractul individual de muncă privind munca la distanță trebuie să conțină, în afara clauzelor prevăzute la art. 49, clauze privind: a) condițiile de prestare a muncii la distanță; b) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului și privind modalitatea de realizare a controlului; c) modalitatea de evidență a orelor de muncă prestate de salariatul cu munca la distanță; d) condițiile privind suportarea cheltuielilor aferente activității în regim de muncă la distanță; e) alte condiții convenite de părți.		
(3) Statele membre încurajează, în conformitate cu legislația lor națională, contractele colective de muncă sau practicile naționale, angajatorii care trebuie promovați, de o manieră organizată și sistematică, egalitatea de tratament pentru bărbați și femei la locul de muncă, în cadrul accesului la încadrare în muncă, la formare și promovare profesională	Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 31 (2) În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute angajamente reciproce ale salariaţilor şi angajatorului privind: i[1]) interzicerea discriminării după orice criteriu și a hărțuirii sexuale, măsurile de prevenire și combatere a acestora;	Compatibil	În Republica Moldova, promovarea egalității de tratament între bărbați și femei la locul de muncă, inclusiv în ceea ce privește accesul la angajare, formare și promovare profesională, este reglementată prin Legea nr. 5/2006 privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați. conține prevederi care interzic discriminarea bazată pe sex și promovează egalitatea de șanse în relațiile de muncă. Codul muncii consacră întreg Titlul II parteneriatului social în sfera muncii, care este realizat în acord cu principiile unanim recunoscute. Conform art. 31 alin. (2) lit. i[1]) din Codul muncii, în contractul colectiv de muncă pot fi introduse clauze privind interzicerea discriminării după orice criteriu și a hărțuirii sexuale, măsurile de prevenire și combatere a acestora.
(4) În acest scop, angajatorii sunt încurajați să furnizeze, la intervale periodice corespunzătoare, lucrătorilor și/sau	Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 9 (1) Salariatul are dreptul: d[1]) la obținerea, la solicitare, a informațiilor cu privire la nivelurile de remunerare, defalcate în funcție de sex pentru categoriile de salariați care prestează muncă egală	Compatibil	De asemenea, proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative în domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă și egalității de tratament, (nr. unic 181/MMPS/2026) prevede modificarea art. 42[1] din Codul muncii în vederea transpunerii altor directive ale Uniunii Europene, modificări care, însă, vizează și

reprezentanților acestora, informații corespunzătoare cu privire la egalitatea de tratament pentru bărbați și femei în cadrul întreprinderii. Aceste informații pot să conțină o sinteză referitoare la procentajele de bărbați și femei la niveluri diferite ale întreprinderii, remunerațiile și disparitățile salariale, precum și măsurile posibile de îmbunătățire a situației, în cooperare cu reprezentanții lucrătorilor.	sau muncă de valoare egală; Articolul 10 (2) Angajatorul este obligat: f[1]) să asigure egalitatea de şanse şi de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare şi formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare; Articolul 42[1]. Informarea și consultarea salariaților (1) În vederea asigurării dreptului salariaților la administrarea unității prevăzut la art. 42, angajatorul este obligat să-i informeze și să-i consulte referitor la subiectele relevante în raport cu activitatea lor în cadrul unității. (2) Obligația informării vizează: e) remunerația medie pe categorie de salariați sau de funcții, defalcată în funcție de sex. Proiect de lege pentru modificarea unor acte normative în domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă și egalității de tratament - Nr. unic 181/MMPS/2026 Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 42[1]: alineatul (1) va avea următorul cuprins: „(1) În vederea asigurării dreptului salariaților la administrarea unității prevăzut la art. 42, angajatorul este obligat să-i informeze și să-i consulte referitor la subiectele relevante în raport cu activitatea lor în cadrul unității. se completează cu alineatul (1[1]) cu următorul cuprins: „(1[1]) În sensul prezentului articol: a) prin informare se înțelege transmiterea de date de către angajator salariaților/reprezentanților salariaților pentru a		dispoziții relevante pentru transpunerea Directivei 2006/54/CE, și anume: „Articolul 42[1]: alineatul (1) va avea următorul cuprins: „(1) În vederea asigurării dreptului salariaților la administrarea unității prevăzut la art. 42, angajatorul este obligat să-i informeze și să-i consulte referitor la subiectele relevante în raport cu activitatea lor în cadrul unității. se completează cu alineatul (1[1]) cu următorul cuprins: „(1[1]) În sensul prezentului articol: a) prin informare se înțelege transmiterea de date de către angajator salariaților/reprezentanților salariaților pentru a le permite să se familiarizeze cu subiectul și să-l examineze; b) prin consultare se înțelege schimbul de păreri și stabilirea unui dialog între salariați/reprezentanții salariaților și angajator.” se completează cu alineatul (2[1]) cu următorul cuprins: (2[1]) Obligația informării ce vizează alin. (2) lit. a), b) și c) se aplică angajatorilor indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare, cu scop lucrativ sau nu, care încadrează cel puțin 50 de salariați. alineatul (3) se completează cu textul „și formularea unui aviz înainte de adoptarea deciziei de către angajator”; se completează cu alin. (3[1]) cu următorul cuprins: „(3[1]) Reprezentanții salariaților își prezintă opinia în termen de 10 zile lucrătoare de la data recepționării datelor prevăzute la alin. (3). la alineatul (7) cuvîntul „consens” se substituie cu cuvîntul „acord”, în toate cazurile;”.

	le permite să se familiarizeze cu subiectul și să-l examineze; b) prin consultare se înțelege schimbul de păreri și stabilirea unui dialog între salariați/reprezentanții salariaților și angajator.” se completează cu alineatul (2^1) cu următorul cuprins: (2^1) Obligația informării ce vizează alin. (2) lit. a), b) și c) se aplică angajatorilor indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare, cu scop lucrativ sau nu, care încadrează cel puțin 50 de salariați. alineatul (3) se completează cu textul „și formularea unui aviz înainte de adoptarea deciziei de către angajator”; se completează cu alin. (3^1) cu următorul cuprins: „(3^1) Reprezentanții salariaților își prezintă opinia în termen de 10 zile lucrătoare de la data recepţionării datelor prevăzute la alin. (3). la alineatul (7) cuvîntul „consens” se substituie cu cuvîntul „acord”, în toate cazurile;”. Articolul 128 (2^3) Angajatorii întreprinderilor mijlocii și mari sunt obligați să informeze periodic, dar nu mai rar decât o dată pe an (cel târziu în primul semestru al anului următor celui de gestiune), salariații și/sau reprezentanții lor cu privire la diferența de gen de salarizare pe categorie de salariați și de funcții.		
Art. 22. Dialogul cu organizațiile neguvernamentale Statele membre încurajează dialogul cu organizațiile neguvernamentale în cauză care, în conformitate cu practicile	Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate Anexă Regulamentul de activitate al consiliul pentru egalitate 31.În scopul cooperării cu societatea civilă şi cu alte instituţii naţionale sau internaţionale, Consiliul: a) elaborează şi implementează proiecte comune cu sindicatele, asociaţiile obşteşti din domeniul promovării şi	Compatibil	În corespundere cu prevederile Dispoziției Guverului nr. 6-d din 13 ianuarie 2023 Cu privire la aprobarea Regulamentului-cadru al comisiilor specializate create în cadrul Consiliului național pentru drepturile omului” comisiile specializate reprezintă mecanisme instituționale pentru coordonarea și monitorizarea a tratatelor internaționale din domeniul drepturilor omului la care Republica Moldova este parte, la ședințele ordinare participă și organizațiile internaționale și organizațiile

și legislațiile naționale, au interesul legitim de a contribui la lupta împotriva discriminărilor pe criteriul sexului, în vederea promovării principiului egalității de tratament.	protecţiei drepturilor omului, precum şi cu alte organizaţii necomerciale interesate de prevenirea şi combaterea discriminării; b) conlucrează cu organismele internaţionale cu atribuţii în domeniul prevenirii şi combaterii discriminării şi cu instituţii similare din alte state; c) cooperează cu alte instituţii naţionale sau internaţionale în vederea schimbului de experienţă şi a implementării bunelor practici în domeniul nediscriminării şi asigurării egalităţii în drepturi; d) organizează, cu participarea societăţii civile, şi participă la conferinţe, seminare, mese rotunde, alte întruniri în problemele prevenirii discriminării, desfăşurate în ţară sau peste hotare.		necomerciale naționale. Același principiu de lucru este realizat și în privința grupurilor de lucru tematice pentru aquis-ul comunitar pe cele 33 de capitole. Organizațiile internaționale și organizațiile necomerciale sunt implicate în ședințele de lucru și în procesele de consultare a inițiativelor legislative, inclusiv domeniul asigurării egalității de gen. Un loc remarcabil în parteneriatul instituțional îl constituie Consiliul național pentru abilitare economică și egalitate de gen care asigură dialogul constant între guvern și organizațiile societății civile implicate în promovarea drepturilor femeilor. Acest Consiliu funcționează pe platforma Consiliului Economic pe lângă Prim-ministrul Republicii Moldova. Adițional prin Ordinul Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr.174/2024 cu privire la organizarea activităţii Platformei consultative permanente în cadrul Ministerului Muncii şi Protecţiei Sociale prin care a fost instituită Platforma consultative permanente în domeniul egalităţii de gen, prevenirii şi combaterii violenţei în familie, prevenirii şi combaterii traficului de fiinţe umane şi reabilitării victimelor infracţiunilor. Părţile implicate în activitatea Platformei sunt: societatea civilă, mediul academic, autorităţile şi instituţiile publice, partenerii de dezvoltare, alte părţi interesate. Sarcina acestei platforme constă în consolidarea dialogului autorităţii cu părţile implicate în procesul de luare a deciziilor și sporirea contribuţiei părţilor implicate la definitivarea proiectelor de decizii discutate. Totodată, o întreagă secțiune (Capitolul IV, secțiunea a 3-a) din Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate este consacrată cooperării acestuia cu societatea civilă, cu alte instituții naționale sau internaționale. Cadrul normtiv în domeniul la fel reprezintă Legea Nr. 148/2023 privind accesul la informațiile de interes public, Hotărârea Parlamentului

			privind aprobarea Platformei de dialog şi participare civică la procesul decizional al Parlamentului Nr. 149/2023, Hotărârea Guvernului Nr. 1027/2023 privind modul de înregistrare a cererilor de comunicare a informațiilor de interes public, Hotărârea Guvernului Nr. 845/2023 pentru aprobarea Programului de dezvoltare a organizațiilor societății civile pentru perioada 2024-2027.
Capitolul 3 Dispoziții orizontale cu caracter general			
Art. 23. Conformitate Statele membre iau toate măsurile necesare pentru ca: (a) să fie eliminate toate actele cu putere de lege și actele administrative contrare principiului egalității de tratament;	Constituție Articolul 16 (1) Respectarea şi ocrotirea persoanei constituie o îndatorire primordială a statului. (2) Toţi cetățenii Republicii Moldova sunt egali în faţa legii şi a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială. Codul administrativ nr. 116/2018 Articolul 206 (1) O acțiune în contencios administrativ poate fi depusă pentru: e) anularea în tot sau în parte a unui act administrativ normativ (acțiune de control normativ). Articolul 224 (1) Examinând acțiunea în contencios administrativ în fond, instanța de judecată adoptă una dintre următoarele hotărâri: e) în baza unei acțiuni de control normativ, anulează în tot sau în parte actul administrativ normativ, dacă acesta este ilegal, sau constată nulitatea acestuia, dacă acesta este nul;	Compatibil	Orice prevedere legală conrară acestui principiu este pasibilă de a fi declarată neconstituțională. Conform art. 206 alin. (1) lit. e) și art. 224 alin. (1) lit. e) din Codul administrativ, orice persoană care are un interes legitim poate înainta o acțiune de control normativ cerând anularea în tot sau în parte a unui act administrativ normativ.
(b) să fie sau să poată fi	Codul muncii nr. 154/2003	Compatibil	Dat fiind faptul că interzicerea discriminării în sfera

declarate nule și neavenite sau să fie modificate dispozițiile contrare principiului egalității de tratament care figurează în contractele individuale sau în contractele colective de muncă, în regulamentele interne ale întreprinderilor sau în normele care reglementează profesiunile independente și organizațiile sindicale și patronale sau în orice alt tip de acord;	Articolul 8. Interzicerea discriminării în sfera muncii (1) În cadrul raporturilor de muncă acţionează principiul egalităţii în drepturi a tuturor salariaţilor. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenenţă sau activitate sindicală, precum şi pe alte criterii nelegate de calităţile sale profesionale, este interzisă. Proiect de lege pentru modificarea unor acte normative în domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă și egalității de tratament - Nr. unic 181/MMPS/2026 Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 8 va avea următorul cuprins: „(1) În cadrul raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea se aplică principiul egalității de tratament. Orice discriminare a salariatului pe criteriile protejate, stabilite prin Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, precum şi pe criterii de domiciliu, opțiune politică, apartenență sau activitate sindicală sau alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă.” „(1^1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă pe baza criteriilor protejate care au drept scop sau efect limitarea ori subminarea egalităţii în ceea ce privește: a) condițiile de acces la încadrare în muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei		muncii este expres prevăzută de Codul muncii în art. 8 alin. (1), rezultă că orice clauză contrară acestui principiu poate fi constată nulă. De asemenea, proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative în domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă și egalității de tratament, (nr. unic 181/MMPS/2026) prevede modificarea art. 8 din Codul muncii în vederea transpunerii altor directive ale Uniunii Europene, modificări care, însă, vizează și dispoziții relevante pentru transpunerea Directivei 2006/54/CE, și anume: „Articolul 8 (1) În cadrul raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea se aplică principiul egalității de tratament. Orice discriminare a salariatului pe criteriile protejate, stabilite prin Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, precum şi pe criterii de domiciliu, opțiune politică, apartenență sau activitate sindicală sau alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă.” „(1^1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă pe baza criteriilor protejate care au drept scop sau efect limitarea ori subminarea egalităţii în ceea ce privește: a) condițiile de acces la încadrare în 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 muncă, inclusiv condițiile de remunerare și de încetare a raporturilor de muncă; d) apartenenţă sau activitate sindicală sau patronală, sau orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv avantajele obținute de acest tip de

	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 muncă, inclusiv condițiile de remunerare și de încetare a raporturilor de muncă; d) apartenenţă sau activitate sindicală sau patronală, sau orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv avantajele obținute de acest tip de organizație.” „(2) Orice diferență de tratament bazată pe o caracteristică legată de unul din criteriile prevăzute la alin. (1) nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, caracteristică în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă, astfel încât obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională.” (3) Nu constituie discriminare stabilirea unor facilități sau drepturi ale salariaților, care au drept scop protecția sănătății și a securității la locul de muncă sau încurajarea integrării în câmpul muncii a persoanelor care necesită o protecție socială şi juridică sporită.” Articolul 12 Clauzele din contractele individuale de muncă, din contractele colective de muncă şi din convenţiile colective sau din actele juridice emise de autorităţile administraţiei publice menţionate la art.4 lit. d) şi e), care înrăutăţesc situaţia salariaţilor în comparaţie cu legislaţia muncii sunt nule şi nu produc efecte juridice. Articolul 84 (1) Nerespectarea oricărei dintre condiţiile stabilite de prezentul cod pentru încheierea contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia. (2) Constatarea nulităţii contractului individual de muncă		organizație.” „(2) Orice diferență de tratament bazată pe o caracteristică legată de unul din criteriile prevăzute la alin. (1) nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, caracteristică în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă, astfel încât obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională.” (3) Nu constituie discriminare stabilirea unor facilități sau drepturi ale salariaților, care au drept scop protecția sănătății și a securității la locul de muncă sau încurajarea integrării în câmpul muncii a persoanelor care necesită o protecție socială şi juridică sporită.”.

	produce efecte pentru viitor. (3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi înlăturată prin îndeplinirea condiţiilor corespunzătoare impuse de prezentul cod. (4) În cazul în care o clauză a contractului individual de muncă este afectată de nulitate, deoarece stabileşte pentru salariat drepturi sub limitele impuse de legislaţie, de convenţiile colective sau de contractul colectiv de muncă, ea va fi înlocuită în mod automat de dispoziţiile legale, convenţionale sau contractuale minime aplicabile. (5) Nulitatea contractului individual de muncă se constată prin hotărâre a instanţei de judecată. (6) Salariatul care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă declarat nul are dreptul la remunerare pentru munca prestată.		
(c) sistemele profesionale de securitate socială care conțin astfel de dispoziții nu pot face obiectul unor măsuri administrative de aprobare sau de prelungire.		Prevederi UE neaplicabile	În Republica Moldova principiul asigurării egalității de gen este garantat în toate sferele vieții și n toate domeniile, în corespundere cu Legea nr. 5/2006 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați și legea 121/2012 privind asigurarea egalității.
Art. 24. Victimizare Statele membre introduc în dreptul intern măsurile necesare prevăzute de legislația și/sau practicile naționale, pentru a-i proteja pe lucrători, inclusiv pe reprezentanții acestora împotriva oricărei concedieri sau a oricărui alt tratament defavorabil din partea angajatorului ca reacție la	Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi prevede Articolul 5 (3) Discriminarea după criteriul de sex poate fi directă, indirectă, prin asociere sau prin victimizare. Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 2 victimizare – orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe adverse ca urmare a depunerii unei plângeri sau înaintării unei acțiuni în instanța de judecată în scopul asigurării aplicării prevederilor legii citate sau în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii,	Compatibil	

o plângere formulată la nivelul întreprinderii sau la o acțiune în justiție vizând obligarea la respectarea principiului egalității de tratament.	care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană. Codul contravenținal Articolul 70^3 Orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe negative pentru persoana care a depus plângere sau a înaintat acțiune în instanța de judecată în scopul asigurării principiilor egalității și nediscriminării ori în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere.		
Art. 25. Sancțiuni Statele membre determină regimul sancțiunilor aplicabile încălcărilor dispozițiilor naționale adoptate în conformitate cu prezenta directivă și iau toate măsurile necesare pentru a asigura aplicarea acestor sancțiuni. Sancțiunile, care pot include plata de despăgubiri unei victime, trebuie să fie efective, proporționale și să fie disuasive. Statele membre notifică dispozițiile pertinente Comisiei până la 5 octombrie 2005, iar orice modificare	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 17 Faptele de discriminare sînt pasibile de răspundere disciplinară, civilă, contravenţională şi penală, conform legislaţiei în vigoare. Articolul 18. Dreptul la protecţie împotriva discriminării (1) Orice persoană care se consideră victimă a discriminării are dreptul să înainteze o acţiune în instanţa de judecată şi să solicite: a) stabilirea faptului încălcării drepturilor sale; b) interzicerea încălcării în continuare a drepturilor sale; c) restabilirea situaţiei anterioare încălcării drepturilor sale; d) repararea prejudiciului material şi moral ce i-a fost cauzat, precum şi recuperarea cheltuielilor de judecată; e) declararea nulităţii actului care a condus la discriminarea sa. (2) Acţiuni în instanţa de judecată pentru protecţia persoanelor ce se consideră a fi victime ale discriminării	Compatibil	

ulterioară referitoare la acestea în cel mai scurt timp.	pot înainta şi sindicatele sau asociaţiile obşteşti din domeniul promovării şi protecţiei drepturilor omului. (3) Răspândirea informației despre viața privată și identitatea victimei discriminării este interzisă. Înregistrarea, păstrarea şi utilizarea informaţiilor cu caracter personal privind victimele discriminării se fac cu respectarea regulilor speciale de confidenţialitate, stabilite prin lege. (4) La examinarea de către instanța de judecată a unei cauze în care se invocă o faptă de discriminare, Consiliul poate depune concluzii în conformitate cu art. 74 din Codul de procedură civilă nr. 225/2003. Codul contravențional nr. 218/2008 Articolul 70^1. Instigare la discriminare (1) Acțiunile intenționate, îndemnurile publice, diseminarea informației sau alte forme de informare a publicului, inclusiv prin intermediul mass-mediei, în formă scrisă, desen sau imagine, sau prin intermediul unui sistem informatic, îndreptate spre instigarea la discriminare pe motive de prejudecată se sancționează cu amendă de la 20 la 80 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, de la 120 la 210 unități convenționale persoanei cu funcție de răspundere. (2) Nu se consideră instigare la acțiuni de discriminare pe motive de prejudecată acțiunile făcute ca parte a unui discurs sau a dezbaterilor publice cu o justificare rezonabilă și obiectivă privind probleme de religie, educație, cercetare științifică obiectivă, inclusiv în contextul evenimentelor sau acțiunilor artistice. Articolul 70^2. Hărțuirea Hărțuirea, adică manifestarea unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor de rasă,		

	culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu, se sancționează cu amendă de la 78 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei fizice sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 40 la 60 de ore, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere cu sau fără privarea, în ambele cazuri, de dreptul de a deține anumite funcții sau de dreptul de a desfășura o anumită activitate pe un termen de la 3 luni la un an. Articolul 70^3. Victimizarea Orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe negative pentru persoana care a depus plângere sau a înaintat acțiune în instanța de judecată în scopul asigurării principiilor egalității și nediscriminării ori în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere. Cod penal nr. 985/2002 Articolul 173. Hărțuirea sexuală (1) Hărțuirea sexuală, adică pretinderea unui act sexual sau a unei alte acțiuni cu caracter sexual prin comportamentul fizic, verbal sau nonverbal, inclusiv prin intermediul tehnologiilor informaționale sau al comunicațiilor electronice, dacă prin aceasta se creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare, discriminatorie sau insultătoare pentru victimă, săvârșită profitând de starea de dependență a victimei sau prin		

	amenințare, cu condiția că fapta nu întrunește elementele violului, ale acțiunilor cu caracter sexual neconsimțite sau ale constrângerii unui copil în scopuri sexuale, se pedepsește cu amendă în mărime de la 500 la 1000 de unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 120 la 240 de ore, sau cu închisoare de până la 4 ani. (2) Fapta prevăzută la alin. (1) săvârșită: a) cu bună știință asupra unui copil; b) asupra unei persoane care se află în grija, sub ocrotirea, sub protecția, în educarea sau în tratamentul făptuitorului; c) asupra unei persoane aflate într-o stare de neputință, care se datorează vârstei înaintate, bolii, dizabilității ori altui factor; d) prin abuz de poziție de autoritate asupra victimei se pedepsește cu închisoare de la 3 la 7 ani. Cod civil nr. 1107/2002 Articolul 1828. Nediscriminarea (1) Utilizarea genului (inclusiv a stării de sarcină sau maternitate) ca factor în calcularea primelor și prestațiilor nu trebuie să ducă la crearea unor diferențe în materie de prime percepute și prestații executate, cu excepțiile prevăzute de actele normative din domeniul asigurărilor. (2) Rasa, culoarea, naționalitatea, originea etnică, limba, religia sau convingerile, opinia sau apartenența politică nu pot constitui factori care duc la diferențe în primele percepute de la persoanele fizice și prestațiile datorate lor. (3) Dacă contractul de asigurare cuprinde condiții care încalcă cerințele prevăzute la alin. (1) sau (2), aceste condiții se vor înlocui de drept cu condiții nediscriminatorii. Orice clauză contrară este nulă. (4) Dacă contractul de asigurare cuprinde condiții care încalcă cerințele prevăzute la alin. (1) sau (2), contractantul are dreptul la rezoluțiunea asigurării. Notificarea de rezoluțiune trebuie să fie comunicată		

	asigurătorului în cel mult 2 luni după ce contractantul a cunoscut încălcarea. Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate Anexă Regulamentul de activitate al consiliul pentru egalitate 33. În calitate de agent constatator, Consiliul remite instanţei de judecată spre examinare în fond procesul-verbal cu privire la contravenţie şi materialele cauzei.		
Art. 26. Prevenirea oricărei discriminări Statele membre încurajează, în cadrul legislațiilor, a contractelor colective de muncă sau practicilor naționale, pe angajatorii și persoanele răspunzătoare cu accesul la formarea profesională să ia măsuri eficiente pentru a împiedica orice formă de discriminare pe criteriul sexului și, în special, hărțuirea și hărțuirea sexuală la locul de muncă în cadrul accesului la încadrare în muncă, la formare și promovare profesională.	Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 31 (2) În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute angajamente reciproce ale salariaţilor şi angajatorului privind: i[1]) interzicerea discriminării după orice criteriu și a hărțuirii sexuale, măsurile de prevenire și combatere a acestora; Articolul 14 Funcţionarul public are următoarele drepturi generale: g) să beneficieze de egalitate de şanse şi de tratament între bărbaţi şi femei în ceea ce priveşte accesul la încadrare în funcţia publică, la procesul de dezvoltare profesională continuă şi la promovarea în funcţie;	Compatibil	
Art. 27. Cerințe minime (1) Statele membre pot adopta sau menține dispoziții mai favorabile protecției principiului		Prevederi UE opționale	Articolul nu face obiectul transpunerii, deoarece este o dispoziție standard care permite statelor membre să asigure un nivel mai ridicat de protecție decât cel garantat de directiva propusă. În plus, alineatul (2) al articolului 27 subliniază că prezenta directivă nu poate justifica nicio

egalității de tratament decât cele care sunt prevăzute de prezenta directivă. (2) Punerea în aplicare a prezentei directive nu constituie în nici un caz un motiv suficient pentru a justifica o reducere a nivelului de protecție a lucrătorilor în domeniile reglementate de aceasta, fără a aduce atingere dreptului statelor membre de a adopta, în ceea ce privește evoluția situației, acte cu putere de lege și acte administrative diferite de cele existente la momentul notificării prezentei directive, cu condiția ca dispozițiile din prezenta directivă să fie respectate.			derogare de la dispozițiile altor directive care oferă un nivel mai ridicat de protecție.
Art. 28. Legătura cu dispozițiile comunitare sau naționale (1) Prezenta directivă nu interzice dispozițiile referitoare la protecția femeii, în special cu privire la sarcină și maternitate. (2) Prezenta directivă se interpretează fără a aduce atingere dispozițiilor	Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 76 Contractul individual de muncă se suspendă în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor în caz de: a) concediu de maternitate; Articolul 86 (2) Nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu paternal, în concediu parţial plătit pentru	Compatibil	

directivelor 96/34/CE și 92/85/CEE.	îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, în concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei, în concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități, în perioada îndeplinirii obligaţiilor de stat sau obşteşti, precum şi în perioada detaşării, cu excepţia cazurilor de lichidare a unităţii. Articolul 124 (1) Femeilor salariate şi ucenicelor, precum şi soţiilor aflate la întreţinerea salariaţilor, li se acordă un concediu de maternitate ce include concediul prenatal cu o durată de 70 de zile calendaristice (în cazul sarcinilor cu 3 şi mai mulţi feţi – 112 zile calendaristice) şi concediul postnatal cu o durată de 56 de zile calendaristice (în cazul naşterilor complicate sau naşterii a doi sau mai mulţi copii – 70 de zile calendaristice), plătindu-li-se pentru această perioadă indemnizaţii în modul prevăzut la art.123 alin.(2). (2) După expirarea concediului de maternitate, persoanelor asigurate indicate la alin. (1) li se acordă, în baza unei cereri scrise, concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, cu achitarea indemnizației din bugetul asigurărilor sociale de stat. Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani se acordă, opțional, unuia dintre părinți, unuia dintre bunici, unei alte rude care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, precum și tutorelui. (3) Concediul parţial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit de ambii părinţi alternativ, în fracţiuni, conform disponibilităţii fiecăruia, cu condiţia să nu se suprapună fracţiunile. Acest concediu se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, şi în stagiul de cotizare. (4) În cazul solicitării concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului în fracțiuni, concediul se acordă în termen de cel mult 30 de zile de la data depunerii cererii,		

	pentru perioada indicată în cerere. La cerere se anexează o copie a certificatului de naștere al copilului. (5) Concediul parţial plătit pentru îngrijirea copiilor născuţi dintr-o sarcină gemelară, de tripleţi sau multipleţi se acordă, la cerere scrisă, ambilor părinţi sau altor persoane asigurate prevăzute la alin. (2). (6) Salariatul are dreptul la revenirea din concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani înainte de expirarea termenului stabilit în cererea indicată la alin. (2) sau (4), anunțând despre aceasta angajatorul, printr-o cerere scrisă, cu 15 zile lucrătoare înainte. Termenul respectiv poate fi redus prin acordul scris al părților. Legea nr. 289/2004 privind indemnizaţiile pentru incapacitate temporară de muncă şi alte prestaţii de asigurări sociale Articolul 1 (1) Prezenta lege stabileşte dreptul la prestaţii de asigurări sociale pentru prevenirea, limitarea, înlăturarea riscurilor sociale şi susţinerea financiară a persoanelor îndreptăţite a le primi, în cazul producerii unor astfel de riscuri. (2) Reglementările prezentei legi se aplică în cazul următoarelor riscuri sociale asigurate: îmbolnăvirea, maternitatea, creşterea copilului şi decesul. Articolul 2 (1) Dreptul la prestaţii de asigurări sociale, în condiţiile prezentei legi, se exercită prin sistemul public de asigurări sociale. (2) La prestaţii de asigurări sociale au dreptul asiguraţii cu domiciliul sau reşedinţa în Republica Moldova şi şomerii cu drept la indemnizaţie de şomaj (în continuare - *şomeri*). (3) Persoana are dreptul la prestaţiile de asigurări sociale legate de riscurile sociale de care este asigurată.		

	(4) Persoanele asigurate au dreptul, în condiţiile prezentei legi, la prestaţii de asigurări sociale şi în cazurile în care riscul asigurat s-a produs în perioada de probă sau în ziua concedierii. În cazul persoanelor angajate în baza contractului individual de muncă pe durată determinată precum şi în cazul lichidării unităţii, dreptul la prestaţii încetează la data încetării contractului, cu excepţia dreptului la indemnizaţie de maternitate şi indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă survenită în urma unui accident de muncă sau a unei boli profesionale. În cazul încetării contractului individual de muncă pe durată determinată, precum şi în cazul lichidării unităţii în perioada aflării în concediu pentru îngrijirea copilului pînă la împlinirea vîrstei de 3 ani, dreptul la indemnizaţia pentru creşterea copilului se menţine şi după încetarea contractului, cu condiţia că asiguratul nu se angajează la o altă unitate. (4^1) Dreptul persoanei asigurate la indemnizațiile prevăzute la art. 5 alin. (1) lit. a), b) și g) și art.15 alin. (1) lit. a) se stabilește dacă aceasta pierde, la toate unitățile în care desfășoară activități, venitul asigurat pentru întreaga perioadă a concediului medical. (4^2) Dreptul persoanei asigurate la indemnizațiile prevăzute la art.5 alin.(1) lit.d) se stabilește indiferent de realizarea venitului asigurat pentru perioada concediului de maternitate.		
Art. 29. Integrarea în diferitele politici a problemelor privind egalitatea între bărbați și femei Statele membre țin seama în mod activ de obiectivul egalității între bărbați și femei cu ocazia elaborării	Legea nr. 5/2006 privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați Articolul 19 (1) Autoritatea publică centrală abilitată cu elaborarea şi promovarea politicilor în domeniul egalităţii între femei şi bărbaţi este Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale. (2) În cadrul Ministerului Muncii şi Protecţiei Sociale, atribuţiile expuse la alin.(1) sînt puse în sarcina unei	Compatibil	Moldova și-a exprimat angajamentul de a integra egalitatea de gen în diferite sectoare, inclusiv implementarea Directivei, prin adoptarea celui de-al doilea Program pentru Promovarea și Asigurarea Egalității între Femei și Bărbați în Republica Moldova pentru anii 2023-2027. Este important de menționat că Ministerul Muncii și Protecției Sociale, prin structura sa de specialitate, Direcția pentru Politici pentru Egalitatea de Gen,

și punerii în aplicare a actelor cu putere de lege și actelor administrative, precum și a politicilor și activităților în domeniile prevăzute de prezenta directivă.	subdiviziuni specializate a aparatului central, având competenţe de: a) elaborare şi perfecţionare a cadrului legislativ şi normativ în domeniul egalităţii între femei şi bărbaţi; b) identificare a necesităţii efectuării studiilor analitice în domeniul egalităţii între femei şi bărbaţi în parteneriat cu alte autorităţi ale administraţiei publice centrale de specialitate; c) elaborare a documentelor de politici în domeniul egalităţii între femei şi bărbaţi şi prezentarea acestora Guvernului spre aprobare; d) elaborare, fundamentare şi dezvoltare a proiectelor în domeniul egalităţii între femei şi bărbaţi în cooperare cu societatea civilă şi cu organizaţiile internaţionale; e) coordonare metodologică a activităţii grupului coordonator în domeniul gender şi a unităţilor gender din cadrul administraţiei publice centrale de specialitate şi al administraţiei publice locale; f) elaborare şi coordonare a implementării programelor în domeniul egalităţii între femei şi bărbaţi, organizare în parteneriat cu societatea civilă a campaniilor de mediatizare, planificare a studiilor şi cercetărilor în domeniu şi a altor activităţi de asigurare a egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi; g) monitorizare şi evaluare a politicilor şi programelor din domeniu; h) coordonare a procesului de elaborare a rapoartelor naţionale şi a rapoartelor guvernamentale periodice asupra gradului de implementare a prevederilor tratatelor internaţionale din domeniu; i) coordonare şi monitorizare a implementării recomandărilor din domeniul de referinţă adresate Guvernului de către comitetele şi consiliile specializate ale ONU şi ale Consiliului Europei; j) organizare a activităţii curente şi de secretariat a Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei şi		elaborează‌vplanuri naționale de acțiune și politici guvernamentale privind egalitatea de gen între femei și bărbați și coordonează aplicarea acestora (Art. 19, alineatele 1) și (2) din Legea nr. 5/2006 privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați. În plus, se reiterează că în cadrul autorităților publice centrale de specialitate funcționează un grup de coordonare privind genul, cu scopul de a asigura o abordare cuprinzătoare a egalității de gen în politici și programe în toate domeniile și la toate nivelurile de luare a deciziilor și implementare (art. 19, alin. 3/1 din Legea nr. 5/2006 privind asigurarea egalității de șanse pentru femei și bărbați). Mai mult, unitățile de gen funcționează în cadrul autorităților administrației publice locale (art. 20, alin. (2) din Legea nr. 5/2006 privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați). În sectorul privat, persoanele juridice atribuie sau deleagă responsabilități pentru asigurarea egalității de gen și a egalității de tratament între femei și bărbați unui angajat din cadrul entității (Art. 20^1. Prelucrarea și generalizarea informațiilor statistice dezagregate pe sexe (art. 22, alin. (1) din Legea nr. 5/2006 privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați) se realizează de către Biroul Național de Statistică. Totodată, se constată că integrarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, precum și a principiului nediscriminării, necesită consolidare și la nivelul normelor cu caracter general și principial din legislația sectorială, nu doar la nivel de reglementări procedurale sau instituționale. Astfel, în ceea ce privește Legea nr. 199/2010, se constată că principiile generale care guvernează statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică nu includ în mod expres egalitatea de tratament și nediscriminarea ca

	bărbaţi; k) stabilire a parteneriatului cu sectorul privat şi cu mediul de afaceri, precum şi cu organizaţiile necomerciale în vederea promovării şi implementării principiului egalităţii între femei şi bărbaţi; l) exercitare a altor atribuţii în domeniu conform legislaţiei. (3^1) În cadrul autorităţilor administraţiei publice centrale de specialitate funcţionează grupul coordonator în domeniul gender, avînd drept scop asigurarea abordării complexe a egalităţii între femei şi bărbaţi în politicile şi programele din toate domeniile şi la toate nivelurile de adoptare şi aplicare a deciziilor. Membrii grupului coordonator în domeniul gender sînt unităţile gender din subdiviziunile cu competenţe de elaborare, promovare şi monitorizare a politicilor în domeniul de activitate a autorităţii administraţiei publice centrale de specialitate. Articolul 20 (2) În cadrul autorităţilor administraţiei publice locale funcţionează unităţi gender. Articolul 20^1 (1) Persoanele juridice de drept privat atribuie/deleagă unui salariat din cadrul entității responsabilități privind asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați. (2) Salariatul care deține atribuții privind asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați: a) identifică practicile interne ale entității pentru a elimina orice riscuri de discriminare după criteriul de sex, inclusiv în relațiile cu clienții; b) asigură promovarea egalității de șanse și a tratamentului egal al femeilor și bărbaților în activitatea entității, de asemenea asigură aplicarea principiului		principii fundamentale ale exercitării funcției publice de demnitate. În lipsa unei consacrări explicite la nivel de principii, aplicarea acestora în practică poate fi neuniformă și dependentă de interpretarea normelor speciale. Prin urmare, se propune completarea art. 4 cu includerea expresă a egalității de tratament și a nediscriminării în rândul principiilor fundamentale, pentru a asigura o aplicare transversală și obligatorie a acestora în exercitarea funcțiilor de demnitate publică. Totodată, se constată că reglementarea actuală a raportului juridic de exercitare a funcției de demnitate publică nu prevede în mod suficient clar obligativitatea aplicării legislației privind egalitatea de șanse și combaterea discriminării ca parte integrantă a cadrului normativ incident. În acest sens, se propune completarea art. 24 prin extinderea expresă a trimiterii la legislația aplicabilă, incluzând în mod explicit legislația privind egalitatea de șanse între femei și bărbați și legislația privind prevenirea și combaterea discriminării, pentru a asigura aplicarea directă și neechivocă a acestor garanții în exercitarea mandatului. În ceea ce privește Legea nr. 761/2001 cu privire la serviciul diplomatic, se constată necesitatea consolidării cadrului de principii care guvernează activitatea serviciului diplomatic, în condițiile în care egalitatea de șanse și de tratament, precum și nediscriminarea, sunt în prezent aplicate preponderent prin norme dispersate, fără o consacrare sistemică la nivel de principiu general al instituției. În acest sens, se propune completarea legii cu un articol distinct privind principiile funcționării serviciului diplomatic, în care sunt incluse în mod expres egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și principiul nediscriminării, alături de celelalte principii fundamentale ale activității diplomatice. De asemenea, se constată necesitatea consolidării obligațiilor individuale ale personalului diplomatic în

	egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și privind furnizarea de bunuri și servicii; c) asigură respectarea principiului confidențialității în toate activitățile și măsurile implementate pentru prevenirea și combaterea discriminării după criteriul de sex. (3) Persoanele juridice de drept privat promovează politici interne pentru combaterea discriminării după criteriul de sex privind accesul la bunuri și servicii și privind furnizarea de bunuri și servicii. Articolul 22 (1) Biroul Naţional de Statistică va colecta, prelucra şi generaliza informaţiile statistice dezagregate pe sexe. Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică se modifică după cum urmează: La articolul 4, după cuvântul „transparenței,” se completează cu textul: „egalității de tratament, nediscriminării,”. Articolul 24 se completează după cum urmează: După expresia „prevederile legislației muncii,” se completeză cu expresia„ale legislației privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, ale legislației privind prevenirea și combaterea discriminării, precum și”y. Legea nr. 761/2001 cu privire la serviciul diplomatic se modifică după cum urmează: Legea se completează cu articolul 3^1 cu următorul cuprins: „Articolul 3^1. Principiile funcționării serviciului		exercitarea atribuțiilor de serviciu, în vederea asigurării aplicării efective a acestor principii în activitatea curentă. În acest sens, se propune completarea legislației cu prevederi exprese care impun exercitarea atribuțiilor de serviciu cu respectarea principiilor egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, nediscriminării, diversității și demnității umane, în conformitate cu legislația națională și tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte. Aceste intervenții sunt necesare pentru a asigura transpunerea deplină a art. 29 din Directiva 2006/54/CE, prin integrarea efectivă a principiului egalității de gen și a nediscriminării atât la nivel de principii generale ale legislației sectoriale, cât și la nivel de obligații individuale în exercitarea funcțiilor publice și diplomatice.

	diplomatic Serviciul diplomatic se organizează și funcționează în baza principiilor legalității, profesionalismului, loialității față de stat, respectării drepturilor omului, egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, nediscriminării, integrității, imparțialității, responsabilității, cooperării și coordonării instituționale.”. Legea nr. 761/2001 cu privire la serviciul diplomatic se modifică după cum urmează: Legea se completează cu articolul 3^1 cu următorul cuprins: „Articolul 3^1. Principiile funcționării serviciului diplomatic Serviciul diplomatic se organizează și funcționează în baza principiilor legalității, profesionalismului, loialității față de stat, respectării drepturilor omului, egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, nediscriminării, integrității, imparțialității, responsabilității, cooperării și coordonării instituționale.”. Articolul 22 se completează cu litera i) cu următorul cuprins: „i) să își exercite atribuțiile de serviciu cu respectarea principiilor egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, nediscriminării, diversității și demnității umane, în conformitate cu legislația națională și cu tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte.”.		
Art. 30. Diseminarea informațiilor Statele membre se asigură că măsurile luate în aplicarea prezentei directive, precum și dispozițiile deja în	Constituție Articolul 76 Legea se publică în Monitorul Oficial al Republicii Moldova şi intră în vigoare la data publicării sau la data prevăzută în textul ei. Nepublicarea legii atrage inexistenţa acesteia.	Compatibil	Adițional, există mecanisme suficiente, precum și autorități publice cu atribuții exprese în privința diseminării informațiilor legate de discriminarea pe criteriu de sex (precum Consiliul pentru egalitate) pentru a aduce normele relevante la cunoștința persoanelor interesante. De asemenea, există și organizații necomerciale în domeniul egalității, inclusiv a egalității de

vigoare în acest domeniu, sunt aduse la cunoștința oricărei persoane interesate, în orice formă corespunzătoare, și, dacă este cazul, la locul de muncă.			gen, ce își propun diseminarea informațiilor drept un scop statutar.
Titlul IV Dispoziții finale			
Art. 31. Rapoarte (1) Până la 15 februarie 2011, Comisiei îi sunt comunicate de către statele membre toate informațiile necesare pentru redactarea de către Comisie a unui raport către Parlamentul European și Consiliu cu privire la aplicarea prezentei directive. (2) Fără a aduce atingere alin.ui (1), Comisiei îi este comunicat de către statele membre, la fiecare patru ani, textul măsurilor adoptate în aplicarea Art.ui 141 alin. (4) din tratat, precum și rapoarte cu privire la aceste măsuri și punerea lor în aplicare. Pe baza acestor informații, Comisia adoptă și publică, la fiecare patru ani, un raport care stabilește o		Prevederi UE neaplicabile	

evaluare comparativă a acestor măsuri din perspectiva Declarației nr. 28 anexată la actul final al Tratatului de la Amsterdam. (3) Statele membre efectuează o examinare a activităților profesionale prevăzute la Art. 14 alin. (2), în scopul de a aprecia, ținând seama de evoluția socială, dacă este justificată menținerea excluderilor în cauză. Acestea comunică Comisiei periodic și cel puțin la fiecare opt ani, rezultatul acestei examinări.			
Art. 32. Reexaminarea Până la 15 februarie 2013, Comisia examinează punerea în aplicare a prezentei directive și, dacă este cazul, propune orice modificare pe care o consideră necesară.		Prevederi UE neaplicabile	
Art.33 Punerea în aplicare Statele membre pun în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până la		Prevederi UE neaplicabile	

15 august 2008 sau se asigură, începând din prezent până la această dată, că partenerii sociali introduc dispozițiile cerute pe calea acordului. În cazul în care dificultăți particulare justifică acest lucru, statele membre pot dispune de încă un an pentru a se conforma prezentei directive. Statele membre iau toate măsurile necesare care le permit să fie în măsură să garanteze rezultatele impuse de prezenta directivă. Acestea comunică imediat Comisiei textul acestor măsuri. Atunci când statele membre adoptă aceste dispoziții, ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Acestea conțin, de asemenea, o mențiune prin care se precizează că trimiterile făcute, în cuprinsul actelor cu putere de lege și i al actelor administrative în vigoare, la directivele			

abrogate prin prezenta directivă se interpretează ca trimiteri la prezenta directivă. Statele membre stabilesc modalitățile de efectuare a acestei trimiteri și i formularea acestei mențiuni. Obligația de a transpune prezenta directivă în dreptul național se limitează la dispozițiile care constituie o modificare de fond în raport cu directivele precedente. Obligația de transpunere a dispozițiilor neschimbate rezultă din directivele precedente. Comisiei îi sunt comunicate de către statele membre textele principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.			
Art. 34. Abrogare (1) Începând cu 15 august 2009, directivele 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE și 97/80/CE se abrogă, fără a aduce atingere obligațiilor statelor membre în ceea ce		Prevederi UE neaplicabile	

privește termenele de transpunere în dreptul intern și de aplicare a directivelor indicate în anexa I, partea B. (2) Trimiterile la directivele abrogate se interpretează ca trimiteri la prezenta directivă și se citesc în conformitate cu tabelul de corespondență din anexa II.			
Art. 35. Intrarea în vigoare Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene.		Prevederi UE neaplicabile	
Art. 36. Destinatari Prezenta directivă se adresează statelor membre.		Prevederi UE neaplicabile	

MINISTERUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE AL REPUBLICII MOLDOVA
MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL PROTECTION OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA
str. Vasile Alecsandri 1, MD-2009, mun. Chișinău
Tel. +373 22 804 402, +373 22 804 496; e-mail: secretariat@social.gov.md web: https://social.gov.md

11.06.2026 Nr. 10/3152

Cancelaria de Stat

Cerere
privind înregistrarea de către Cancelaria de Stat a proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și muncă)

Nr. crt.	Criterii de înregistrare	Nota autorului
1.	Categoria și denumirea proiectului	Proiect de lege pentru modificarea unor acte normative (aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și muncă)
2.	Autoritatea care a elaborat proiectul	Ministerul Muncii și Protecției Sociale (MMPS)
3.	Justificarea depunerii cererii	Proiectul a fost elaborat în scopul transpunerii totale a Directivei 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). Proiectul urmărește realizarea angajamentelor Republicii Moldova asumate în procesul de apropiere de legislația Uniunii Europene stabilite în Acordul de Asociere între Republica Moldova și Uniunea Europeană, ratificat prin Legea nr. 112/2014. În particular, este de evidențiat art. 32, lit. f) din acest tratat care face referire la cooperarea în vederea asigurării egalității de șanse și vizează îmbunătățirea egalității de gen și asigurarea egalității de șanse între bărbați și femei, precum și combaterea discriminărilor de orice tip.
4.	Lista autorităților și instituțiilor a căror avizare este necesară	Centrul de Armonizare a Legislației; Ministerul Afacerilor Externe; Ministerul Justiției; Procuratura generală; Consiliul pentru Egalitate; Casa Națională de Asigurări Sociale.
5.	Termenul-limită pentru depunerea avizelor/expertizelor	10 zile
6.	Persoana responsabilă de promovarea proiectului	Aurelia Bulat, șefa Direcției politici de asigurare a egalității de gen, MMPS, e-mail: aurelia.bulat@social.gov.md, tel. 022 804-432; Daniela Palii, consultantă principală, Direcția politici de asigurare a egalității de gen, MMPS,e-mail: daniela.palii@social.gov.md, tel. 022-804 437.
7.	Anexe	1. Proiectul legii 2. Nota de fundamentare 3. Tabelul comparativ 4. Tabelul de concordanță
8.	Data și ora depunerii cererii	Conform semnăturii electronice
9.	Semnat electronic	Felicia BECHTOLDT, Secretară de Stat

Secretară de Stat **Felicia BECHTOLDT**

Ex. Daniela Palii
Tel. 022 804 437, e-mail: daniela.palii@social.gov.md