

UNIVERSITATEA DE STUDII EUROPENE DIN MOLDOVA

ȘCOALA DOCTORALĂ ȘTIINȚE JURIDICE ȘI RELAȚII INTERNAȚIONALE

Cu titlu de manuscris

C.Z.U: 341.231.14(043.3)

SPÎNU Oleg

**PRINCIPIUL NEDISCRIMINĂRII ÎN DREPTUL INTERNAȚIONAL PUBLIC -
CONSACRARE NORMATIVĂȘI JURISPRUDENȚIALĂ**

Teză de doctorat în drept

SPECIALITATEA: 552.08.DREPT INTERNAȚIONAL ȘI EUROPEAN PUBLIC

Conducător științific:

GAMURARI Vitalie, Doctor în drept,
Conferențiar Universitar

Autor:

SPÎNU Oleg

CHIȘINĂU, 2023

© SPÎNU Oleg, 2023

CUPRINS

ADNOTARE.....	4
ANNOTATION	5
АННОТАЦИЯ.....	6
LISTA ABREVIERILOR.....	7
INTRODUCERE	8
CAPITOLUL I: CONCEPTUL PRINCIPIULUI NEDISCRIMINĂRII UNEI PERSOANE ÎN DREPTUL INTERNAȚIONAL: FORMAREA ACESTUIA ȘI PROBLEME TEORETICE.....	17
1.1. Istoricul stabilirii principiului nediscriminării în dreptul internațional public: surse de drept internațional.....	17
1.2. Discriminarea: analiză juridică de concept și de conținut	26
1.3. Cooperarea internațională a statelor privind punerea în aplicare a principiului nediscriminării.....	36
1.4. Concluzii la Capitolul I	41
CAPITOLUL II: FUNCȚIONAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINĂRII PE ANUMITE CATEGORII (GEN, RASĂ, RELIGIE): DINAMICA IMPLEMENTĂRII LA ETAPA ACTUALĂ ...	43
2.1. Discriminarea bazată pe gen în raporturile social-economice.....	43
2.2. Discriminarea pe criterii de rasă, minoritate națională și etnie	54
2.3. Discriminarea împotriva persoanelor de religie diferită.....	68
2.4. Alte tipuri de discriminări	73
CAPITOLUL III. MECANISME JURIDICE PRIVIND IMPLEMENTAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINĂRII ÎN DREPTUL INTERNAȚIONAL PUBLIC.....	78
3.1. Mecanisme juridice și instituționale pentru promovarea punerii în aplicare a principiului nediscriminării în U.E.	78
3.2. Sfera de aplicare a art. 3 și 14 în jurisprudența C.E.D.O. în cazul grupurilor vulnerabile.....	84
3.3. Implementarea principiului nediscriminării în Republica Moldova	93
3.4. Concluzii la capitolul al III-lea.....	104
CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI.....	105
ANEXE.....	142

ADNOTARE

SPÎNU Oleg, „Principiul nediscriminării în dreptul internațional public - consacrare normativă și jurisprudențială”, teză de doctor în drept, Chișinău, 2023

Structura tezei constă în: adnotări (în trei limbi), listă de abrevieri, introducere, 3 capitole, concluzii generale și recomandări, bibliografie din 300 titluri și 3 anexe, 146 pagini text de bază, declarație de responsabilitate, CV-ul autorului. Rezultatele obținute au fost publicate în 8 lucrări științifice, unele indexate Web of Science.

Cuvinte cheie: discriminarea pe motive de religie sau credință; discriminarea pe motive de orientare sexuală; egalitatea între femei și bărbați; egalitatea de șanse; rasism și xenofobie; victimizare; principiul nediscriminării.

Domeniul de studiu: drept

Actualitatea și relevanța temei de cercetare. Relevanța și actualitatea temei privind principiul nediscriminării „coboară” de la etichetele tradiționale ale discriminării în masă (cazurile istorice petrecute în secolele al XIX-lea și al XX-lea), către cazurile particulare ale grupurilor vulnerabile prezente în societatea civilă și tolerate discret de autoritățile publice.

Scopul și obiectivele tezei. Scopul studiului este să analizeze din punct de vedere teoretic și din perspectiva jurisprudenței cauzele diferite ale discriminării, care pot afecta persoane de origine rasială, etnică, națională sau socială diferite, cum ar fi comunități de origine asiatică sau africană, romi, popoare indigene, aborigeni și persoane aparținând diferitelor caste.

Obiectivele de cercetare: Studiul surselor de drept internațional privind principiul nediscriminării; Studiul teoretic al conceptelor privind principiul nediscriminării; Analiza tendințelor privind discriminarea pe categorii: discriminarea bazată pe gen în raporturile social-economice, discriminarea pe criterii de rasă, minoritate națională și etnie, discriminarea minorităților religioase și a persoanelor de diferite religii, alte tipuri de discriminări, etc.

Noutatea științifică a cercetării. Unul dintre obiectivele acestei cercetări este de a analiza comparativ și din perspectivă istorică implementarea principiului nediscriminării, și anume jurisprudența C.E.D.O. și C.E.J. Partea de noutate constă în acordarea unei importanțe sporite soluțiilor „europene” pentru tratarea „discriminărilor bazate pe motive specifice” și a grupurilor vulnerabile, ca o formulă viabilă pentru evoluția evenimentelor social-politice la nivel global.

Valoarea aplicativă a cercetării. Această cercetare va ajuta societatea civilă și autoritățile cu drept de reglementare să ia în considerare practicile internaționale și, în special, cele dictate de C.E.D.O. și C.E.J. privind aplicarea principiului nediscriminării sub aspect diferențiat, însă nu diferit.

ANNOTATION

SPINU Oleg, "The principle of non-discrimination in public international law - normative and jurisprudential consecration", PhD thesis, Chisinau, 2023

The structure of the thesis consists of: annotations (in three languages), list of abbreviations, introduction, 3 chapters, general conclusions and recommendations, bibliography of 300 titles and 3 appendices, 146 pages of basic text, statement of responsibility, author's CV. The obtained results were published in 8 scientific papers, some indexed in Web of Science.

Keywords: discrimination based on religion or beliefs; discrimination based on sexual orientation; equality between women and men; equal opportunities; racism and xenophobia; victimization; the principle of non-discrimination.

Field of study: law

The topicality and relevance of the research theme. The relevance and topicality of the theme regarding the principle of non-discrimination "descends" from the traditional labels of mass discrimination (the historical cases that happened in the 19th and 20th centuries) to the particular cases of vulnerable groups present in civil society and discreetly tolerated by public authorities.

The purpose and objectives of the thesis. The purpose of the study is to analyze, from a theoretical point of view and from the perspective of the jurisprudence, the different causes of discrimination that may affect people of different racial, ethnic, national or social origin, such as communities of Asian or African origin, Roma etc.

Research objectives: The study of the sources of international law regarding the principle of non-discrimination; The theoretical study of the concepts regarding the principle of non-discrimination; The study of the international cooperation regarding the standardization of practices for the application of the principle of non-discrimination;

The scientific novelty of the research. One of the objectives of this research is to analyze, from a comparatively and a historical perspective, the implementation of the principle of non-discrimination, namely the jurisprudence of E.C.H.R and E.C.J. The novelty part consists in giving increased importance to the "European solutions" for dealing with "discrimination based on specific reasons".

The applied value of the research. This research will help civil society and regulatory authorities consider international practices, and in particular, those dictated by the E.C.H.R. and E.C.J. regarding the application of the principle of non-discrimination under a differentiated, but not different aspect.

АННОТАЦИЯ

СПЫНУ Олег, «Принцип недискриминации в международном публичном праве – нормативно-юридическое освящение», кандидатская диссертация, Кишинев, 2023 г.

Структура диссертации состоит из: аннотации (на трех языках), списка сокращений, введения, 3 глав, общих выводов и рекомендаций, библиографии из 300 наименований и 3 приложений, 146 страниц основного текста, сведений об ответственности, автобиографии автора.

Ключевые слова: дискриминация по признаку религии или убеждений; дискриминация по признаку сексуальной ориентации; равенство между женщинами и мужчинами; равные возможности; расизм и ксенофобия; виктимизация;

Область исследования: право

Актуальность темы исследования. Актуальность темы принципа недискриминации «спускается» от традиционных ярлыков массовой дискриминации (исторические случаи, произошедшие в XIX и XX веках) к частным случаям уязвимых групп, присутствующих в гражданском обществе.

Цель и задачи работы. Цель исследования проанализировать с теоретической точки зрения и с точки зрения юриспруденции различные причины дискриминации, которая может затрагивать людей различного расового, этнического, национального или социального происхождения.

Задачи исследования: Изучение источников международного права относительно принципа недискриминации; Теоретическое изучение концепций, касающихся принципа недискриминации; etc.

Научная новизна исследования. Одной из задач данного исследования является сравнительный и исторический анализ реализации принципа недискриминации, а именно юриспруденции С.Е.Д.О. и С.Е.Ј. Новизна заключается в придании повышенного значения «европейским» решениям по борьбе с «дискриминацией по конкретным признакам» и уязвимым группам как действенной формуле развития социально-политических событий на глобальном уровне.

Прикладное значение исследования. Это исследование поможет гражданскому обществу и регулирующим органам учитывать международную практику, в частности ту, которая продиктована С.Е.Д.О. и С.Е.Ј. относительно применения принципа недискриминации в дифференцированном аспекте, но не в другом.

LISTA ABREVIERILOR

C.D.O. – Comitetul O.N.U. pentru Drepturile Omului

C.E.D.O. – Convenția Europeană a Drepturilor Omului

C.E.R.D. – Convenția/Comitetul pentru Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare Rasială

C.J.U.E. – Curtea de Justiție a Uniunii Europene

Co.E. – Consiliul Europei

C.P.P.E.D.A.E. – Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității

C.S.J. – Curtea Supremă de Justiție

Ct.E.D.O. – Curtea Europeană a Drepturilor Omului

D.U.D.O. – Declarația Universală a Drepturilor Omului

E.C.R.I. – Comisa Europeană împotriva Rasismului și Intoleranței

L.G.B.T. - Lesbieni, Gay, Bisexuali, Transsexuali

O.N.U. - Organizația Națiunilor Unite

U.N.E.S.C.O. - Organizația Națiunilor Unite pentru Educație, Știință și Cultură

INTRODUCERE

Actualitatea și relevanța temei de cercetare. Egalitatea și nediscriminarea sunt concepte complexe, cu dezbateri considerabile privind semnificațiile și justificarea lor. Discuția privind egalitatea și discriminarea este, în general, caracterizată printr-o confuzie conceptuală și metodologică considerabilă la nivelul aplicării justiției.

Deși există un acord tacit la nivel global asupra principiilor elementare ale drepturilor omului, în practică, o gamă largă de abordări este adesea adoptată diferențiat, de exemplu, de Curtea Europeană de Justiție și de Curtea Europeană a Drepturilor Omului.

În ciuda progreselor fără precedent la nivel internațional în îmbunătățirea protecției juridice a persoanelor și grupurilor de indivizi împotriva discriminării, rapoartele din toate părțile lumii confirmă faptul că actele și practicile discriminatorii de masă nu sunt altceva decât o amintire din trecut.

Cu toate acestea, discriminarea este polivalentă și este prezentă nu numai în structurile statului sau la nivel public, ci și în societatea civilă în general. Într-o măsură mai mare sau mai mică, discriminarea poate afecta, astfel, modul în care oamenii sunt tratați în toate domeniile societății, cum ar fi politica, educația, ocuparea forței de muncă, serviciile sociale și medicale, locuințele, sistemul penitenciar, aplicarea legii și administrarea justiției în general.

Discriminarea poate avea multe cauze diferite și poate afecta persoane de origine rasială, etnică, națională sau socială diferite, cum ar fi comunități de origine asiatică sau africană, rromi, popoare indigene, aborigeni și persoane aparținând diferitelor caste. Poate viza și persoanele de origine culturală, lingvistică sau religioasă diferită, persoanele cu dizabilități sau persoanele în vârstă și, de exemplu, persoanele care sunt infectate cu virusul H.I.V. sau cu S.I.D.A. Mai mult, persoanele pot fi discriminate din cauza orientării sau preferințelor lor sexuale. Discriminarea bazată pe gen este, de asemenea, obișnuită, în ciuda progreselor înregistrate în multe țări. Există în continuare legi naționale care interzic, printre altele, femeilor dreptul de a deține o proprietate matrimonială, dreptul de a moșteni în condiții de egalitate cu bărbații și dreptul de a munci și de a călători fără permisiunea soților. De asemenea, femeile sunt în mod deosebit predispuse la practici violente și abuzive, care continuă să nu fie constrânse și condamnate în multe țări și, prin urmare, suferă adesea o dublă discriminare, atât din cauza rasei sau originii lor, cât și din cauza genului.

O problemă majoră în lumea de azi este și discriminarea la care sunt supuse numeroase persoane, în special femei și copii, deoarece trăiesc în sărăcie extremă. Aceste circumstanțe pot să-i oblige să

migreze și contribuie suplimentar la o creștere a traficului de persoane, în special de femei și copii, care sunt, de asemenea, frecvent supuși la reținere fizică, violență și intimidare.

Multe țări europene, în special, au experimentat în ultimii ani o creștere tulburătoare a atacurilor rasiste și xenofobe asupra solicitanților de azil și a străinilor în general, făcute de către neo-naștiști și alte grupuri compuse în principal din tineri. Totuși, astfel de atacuri au fost săvârșite nu numai asupra persoanelor de origine străină, ci și asupra celor care îndrăznesc să conteste dreptatea faptelor comise de grupurile în cauză și filosofia discriminatorie sau rasistă pe care o reprezintă. Astfel de filosofii și alte motive de tratament discriminatoriu se numără printre cauzele principale ale revoltelor tragice, din ultimul deceniu, ale fluxurilor de refugiați și persoane strămutate intern în U.E.

În mod similar, în ciuda existenței multor definiții comune ale conceptelor centrale ale dreptului egalității de gen în statele membre ale U.E. și în alte țări europene, există situații în care conceptele sunt înțelese și aplicate diferit. Înțelegerea modului în care sunt interpretate conceptele poate constitui un atu în aplicarea corespunzătoare a legii privind egalitatea în țările în cauză (inclusiv în Republica Moldova), precum și punctarea zonelor în care se vor face mai multe clarificări din partea Comisiei Europene sau a C.E.D.O.

Esențial este că principiile egalității și nediscriminării fac parte din fundamentele statului de drept. Cadrul legal internațional privind drepturile omului conține instrumente internaționale pentru combaterea unor forme specifice de discriminare, incluzând discriminarea împotriva popoarelor indigene, migranților, minorităților, persoanelor cu dizabilități, discriminarea împotriva femeilor, discriminarea rasială și religioasă sau discriminarea bazată pe orientarea sexuală și identitatea de gen.

Condiția intrinsecă ca toată lumea să fie tratată în mod egal înaintea legii pare a fi una dintre cerințele fundamentale ale statului de drept. Cu toate acestea, deși postulatul unei protecții egale este plauzibil, aplicarea sa nu este simplă și adesea întâmpină dificultăți de interpretare. Normele de drept nu trebuie să discrimineze categoriile de persoane vulnerabile. Prin urmare, unele norme se aplică numai unui anumit grup de persoane și le acordă beneficii sau le impun obligații. Din acest motiv, există o discuție în discursul juridic privind esența clauzelor de protecție egală în baza principiului nediscriminării.

În principiu, există două modalități de a face față acestei presiuni *de principiu*. În primul rând, diferențele nu sunt interzise. În schimb, ele pot fi justificate. Întrebarea devine, apoi, în ce condiții sunt justificate diferențele dintre doi indivizi sau diferite grupuri sociale. Cu toate acestea, există o anumită teamă că un simplu raționament în două etape, care întreabă mai întâi dacă există o diferențiere și, în al doilea rând, dacă această diferențiere poate fi justificată, oferă judecătorilor temei

de analiză și necesită o abordare mai largă. Din acest motiv, există încercări de a restrânge sfera clauzelor de protecție egală, pentru a implementa la justa sa valoare principiul nediscriminării. Aceste restricții pot fi conținute în textul dispozițiilor legale, fie pot fi impuse de jurisprudență.

Cea mai influentă abordare pentru a restrânge sfera unei clauze de protecție egală în baza principiului nediscriminării este sistemul de control pe niveluri, care a fost dezvoltat de Curtea Supremă a S.U.A. Curtea Supremă a identificat trei niveluri de control. În cadrul testului strict de control, distincțiile sunt justificate doar „dacă sunt necesare pentru a promova un interes convingător al guvernului”. La celălalt capăt al scării se află testul bazelor raționale. În cadrul testului de bază rațională, o distincție/diferență este justificată dacă are o legătură rațională cu un scop legitim. În cele din urmă, Curtea a elaborat un test de control intermediar pentru distincții/diferențe care nu sunt suficient de grave pentru a merita un control strict, dar care necesită o anchetă mai avansată decât testul pe bază rațională.

În timp ce modelul de control pe niveluri al Curții Supreme a Statelor Unite a fost rareori adoptat pe deplin în alte sisteme juridice, ideea că clauzele de protecție egală au nevoie de un fel de aplicare restrictivă a fost foarte influentă și în Europa.

În această cercetare vom analiza două soluții „europene” pentru probleme rezultă din interacțiunea dintre restricțiile impuse de textul C.E.D.O. și interpretarea acestora de către instanțele competente în ceea ce privește aplicarea principiului nediscriminării. În primul rând, vom analiza Convenția Europeană a Drepturilor Omului [1]. Art. 14 din C.E.D.O.[1] conține două tipuri de restricții. Pe de o parte, domeniul de aplicare este limitat de asigurarea egalității. Se aplică numai discriminărilor care apar în contextul altor drepturi ale convenției. Pe de altă parte, se presupune că ar proteja, în special, împotriva discriminărilor bazate pe motive specifice, enumerate de art. 14 din C.E.D.O. [1], chiar dacă această listă nu este exclusivă.

Subiectul „discriminărilor bazate pe motive specifice” este unul relevant pentru societatea europeană în ansamblul său, datorită unui fond comun de cultură și mentalitate, aceasta în contextul în care marea majoritate a statelor europene constituite pe criterii etnice se confruntă cu adoptarea unor politici a diversității culturale și religioase. Particularitățile istorice creează un spectru de probleme sociale comune, ceea ce necesită o abordare integrată a problemelor de egalitate și de asigurare a nediscriminării grupurilor vulnerabile (rasă, etnie, diferențe de gen etc.).

În al doilea rând, vom analiza cazul Curții Europene de Justiție. În timp ce tratatele U.E. conțin o serie de garanții de protecție a „egalității”, vom aborda două dintre ele: interzicerea discriminărilor bazate pe naționalitate cuprinse în art. 18 al Tratatului privind Funcționarea Uniunii Europene (*Treaty*

on the Functioning of the European Union - T.F.U.E.) [2] și interdicția generală a discriminării din art. 21 alin. 1 din Carta drepturilor fundamentale a U.E. [3]. Ambele au, de asemenea, două calificări, una privind sfera de aplicare și alta privind criteriul de distincție.

Rolul judecătorilor, procurorilor și avocaților în protejarea persoanelor împotriva discriminării este de un rol esențial în protejarea persoanelor împotriva discriminării. Sarcina lor este să constate că legile și reglementările existente care interzic discriminarea sunt respectate în practica juridică. Mai mult, lupta împotriva discriminării este un apanaj al eforturilor globale privind protecția „umanității”, aceasta în contextul în care, în unele țări, discriminarea este interzisă, dar legile nu sunt aplicate în mod adecvat. Prin urmare, vorbim de extrem de multe state care aplică principiul nediscriminării din punct de vedere formal și nu din punct de vedere substanțial. În acest sens, comunitatea judecătorilor, procurorilor și avocaților din toată lumea joacă un rol crucial în remedierea acestor situații. Aceștia trebuie să se asigure că impunitatea pentru acte discriminatorii nu este tolerată, iar astfel de acte sunt cercetate și pedepsite în mod corespunzător și că victimele au la dispoziție remedii eficiente, atât la nivel național, cât și la nivel internațional.

În situațiile în care legislația internă privind discriminarea este inexistentă sau este lipsită de claritate, cadrele juridice se pot orienta către instrumente juridice internaționale de orientare, inclusiv jurisprudența relativ bogată care constituie o sursă importantă de cazuri relevante definitorii în rezolvarea situațiilor complexe.

Prin urmare, relevanța și actualitatea temei privind principiul nediscriminării „coboară” de la etichetele tradiționale ale discriminării în masă (cazurile istorice petrecute în secolele al XIX-lea și al XX-lea) către cazurile particulare ale grupurilor vulnerabile prezente în societatea civilă și tolerate discret de autoritățile publice. Eradicarea definitivă a discriminării constituie, astfel, o condiție inherentă a consolidării eficienței statului de drept.

Scopul și obiectivele tezei. Scopul studiului este să analizeze din punct de vedere teoretic și din perspectiva jurisprudenței cauzele diferite ale discriminării care pot afecta persoane de origine rasială, etnică, națională sau socială diferite, cum ar fi comunități de origine asiatică sau africană, rromi, popoare indigene, aborigeni și persoane aparținând diferitelor caste. În cadrul studiului, se vor analiza și cazurile persoanelor de origine culturală, lingvistică sau religioasă diferită, persoanelor cu dizabilități sau persoanelor în vârstă, a persoanelor cu orientare sau preferințe sexuale minoritare și discriminarea bazată pe gen. Scopul specific al acestui studiu prevede analiza soluțiilor „europene” pentru problema ce rezultă din interacțiunea dintre restricțiile impuse de text și interpretarea acestora

de către instanțele competente în ceea ce privește aplicarea principiului nediscriminării, prin abordarea „discriminărilor bazate pe motive specifice” și a grupurilor vulnerabile.

Obiectivele de cercetare:

1. Studiul surselor de drept internațional privind principiul nediscriminării;
2. Studiul teoretic al conceptelor privind principiul nediscriminării;
3. Studiul cooperării internaționale în ceea ce privește uniformizarea practicilor pentru aplicarea principiului nediscriminării;
4. Analiza tendințelor privind discriminarea pe categorii: discriminarea bazată pe gen în raporturile social-economice, discriminarea pe criterii de rasă, minoritate națională și etnie, discriminarea minorităților religioase și a persoanelor de diferite religii, alte tipuri de discriminare;
5. Studiul mecanismelor juridice și instituționale privind promovarea punerii în aplicare a principiului nediscriminării în limitele cadrului legal și analiza jurisprudenței aferente temei de cercetare;
6. Analiza rolului C.E.D.O. și C.E.J. privind cazurile de discriminare și aplicarea art. 3 și 14 în cazul grupurilor vulnerabile;
7. Studiul particularităților jurisdicționale privind implementarea practică a principiului nediscriminării în Republica Moldova.

Noutatea științifică a cercetării. Unul dintre obiectivele acestei cercetări este de a analiza comparativ și din perspectivă istorică implementarea principiului nediscriminării, și anume jurisprudența C.E.D.O. și C.E.J. În acest sens, investigarea jurisprudenței internaționale a C.E.D.O. și a C.E.J. a fost esențială. Partea de noutate constă în acordarea unei importanțe sporite soluțiilor „europene” pentru tratarea „discriminărilor bazate pe motive specifice” și a grupurilor vulnerabile, ca o formulă viabilă pentru evoluția evenimentelor social-politice la nivel global. Astfel, tratamentul diferențiat nu încalcă principiul egalității și favorizează adaptarea principiului nediscriminării la nivelul societății civile, care este din ce în ce mai mult diferențiată din punct de vedere cultural și religios. Astfel, soluția interpretării principiului nediscriminării prin intermediul favorizării temporare a unor grupuri vulnerabile se pune în acord cu politicile social-economice ale guvernelor naționale în privința problemelor cu care se confruntă pentru anumite categorii social-vulnerabile ce necesită tratament egal și, în același timp, diferențiat pe motive particulare ale problemelor cu care se confruntă. Acest aspect este important pentru că trebuie să se încadreze în temeuri raționale și rezonabile, în funcție de cazurile specifice.

Valoarea aplicativă a cercetării. Această cercetare va ajuta societatea civilă și autoritățile cu drept de reglementare să ia în considerare practicile internaționale și, în special, cele dictate de C.E.D.O. și C.E.J. privind aplicarea principiului nediscriminării sub aspect diferențiat, însă nu diferit. În același timp, studiul are o aplicabilitate teoretico-practică și relevă adaptarea normelor de drept național și internațional la evoluția dinamicii social-economice, care necesită o aprofundare mai avansată și o diversificare mai accentuată a tipologiilor situațiilor ce necesită un tratament nediscriminatoriu, raportat la deficiențele și diferențele pe care le prezintă (grupuri vulnerabile).

Nivelul de cercetare al temei. În această lucrare, următoarele surse de drept internațional vor fi utilizate pentru a susține argumentele prezentate: „Carta Națiunilor Unite” [4], „Declarația universală a drepturilor omului” [5], „Pactul internațional pentru drepturile civile și politice” („*International Covenant on Civil and Political Rights*” – I.C.C.P.R.) [6], „Pactul internațional pentru drepturile economice, sociale și culturale” („*International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*” – I.C.E.S.C.R.) [7]. Carta Organizației Națiunilor Unite [4] este tratatul constitutiv al Națiunilor Unite și este obligatoriu pentru toate statele membre ale O.N.U.

Principiile incluse în Declarația universală a drepturilor omului [5] (proclamată de Adunarea Generală a Națiunilor Unite la 10 decembrie 1948) au fost, însă, recunoscute în cea mai mare parte drept principii universale de drept internațional și, astfel, ca fiind obligatorii pentru toate statele. Principiile declarației au fost codificate în cele două tratate internaționale majore privind drepturile omului.

În ceea ce privește Pactul internațional pentru drepturile civile și politice [6] și Pactul internațional pentru drepturile economice, sociale și culturale [7], aceste două tratate formează cele mai răspândite documente juridice internaționale din lume. Motivul pentru care aceste două tratate asigură capacitatea statelor de a asigura drepturile protejate este că prin I.C.C.P.R. [6], părțile sunt obligate să asigure regulile prescrise în întregime, dar în I.C.E.S.C.R. [7] se precizează că trebuie să existe o realizare progresivă. Chiar dacă I.C.E.S.C.R. [7] impune această îndatorire de realizare progresivă, totuși impune aceleași obligații statelor membre ca și I.C.C.P.R.

Există un corp consistent de literatură privind discriminarea în contextul intern, multe dintre acestea cuprinzând elemente de analiză regională și internațională, dar există puține lucrări care pot prezenta ceea ce se poate numi o perspectivă pur internațională.

Publicațiile la tema tezei. Rezultatele cercetării și-au găsit reflectare în rapoartele prezentate în cadrul unor întruniri științifice naționale și internaționale (colocvii, conferințe, congrese), precum și într-o serie de publicații științifice, dintre care le enumerăm pe cele mai importante:

- *The Functionality of the Principle of Non-Discrimination on Grounds of Gender, Race, Religion and Sexual Orientation in the Postmodern Society*. În: Postmodern Openings, 2021, vol. 12, nr. 2, p. 310-338;
- *Clauza de nediscriminare prin prisma instrumentelor naționale și internaționale de protecție a drepturilor omului*. Publicat în: Perspectivile și problemele integrării în spațiul european al cercetării și educației, Volumul VI, Partea 1, pag. 183-182 Universitatea de Stat „Bogdan Petriceicu Hașdeu” din Cahul, Cahul 2019. Volumul include luicrările prezentate la Conferința “Perspectivile și problemele integrării în spațiul european al cercetării și educației”, care s-a desfășurat la Cahul 6 iunie 2019. ISSN: 2587-3563;
- *Originea și evoluția conceptului de nediscriminare*. În cadrul Conferinței Științifico-Practice cu participare Internațională Teoria și practica administrării publice TPAP-2019. Materiale ale Conferinței științifico-practice cu participare internațională, pag. 425-430;
- Workshop în cadrul *Conferinței Științifice Internaționale Valori Etice în Educație, Cercetare și Inovare*, Universitatea Ștefan cel Mare din Suceava, 19-20 octombrie 2018;
- LUMEN International Scientific Conference Education, Quality & Sustainable Development EQSD2018, Ediția 2. Târgoviște, România. 21-22 noiembrie 2018;
- Workshop “*Managementul furiei*” în cadrul Conferinței Internaționale, Ediția III-a “*Violența asupra femeii. Ipoteze. Explicații. Intervenții*”. Organizată de Universitatea “Alexandru Ioan Cuza” din Iași, Facultatea de Filosofie și Științe Social-Politice în parteneriat cu Colegiul Național al Asistenților Sociali din România – Suculeala Teritorială Iași, Centrul de Formare Profesională al D.G.A.S.P.C. Iași și Asociația “Aproape de Oameni” 22.11.2018;
- Workshop regional „*DESPRE FERICIRI*” desfășurat la Iași. Organizat de către Suculeala Teritorială Iași a Colegiului Național al Asistenților Sociali din România și Asociația ProRoma în parteneriat cu Primăria Municipiului Iași, Muzeul Municipal Iași și Asociația Aproape de Oameni, Iași. 8 februarie 2019.
- *Principiul nediscriminării în dreptul internațional public – consacrare normativă și jurisprudențială*. În cadrul conferinței „Promovarea valorilor social-economice în contextul integrării europene”, decembrie 12-13.2019. ISBN 978-9975-3287-6-0;
- *Sefera de aplicarea a art.3 și art.14 în judrispurdența C.E.D.O. în cazul grupurilor vulnerabile*. În revista științifico-preactică ”Vector European” - Nr.2/2023, ISSN:2345-1106.

Structura și conținutul tezei.

În **Introducere**, s-a efectuat o prezentare succintă a elementelor care constituie noutatea și relevanța temei de cercetare, scopul și obiectivele, nivelul de cercetare și metodologia de studiu, s-a evidențiat noutatea științifică a temei de cercetare și valoarea aplicativă a acesteia.

Capitolul I al tezei, cu denumirea „**Conceptul principiului nediscriminării unei persoane în dreptul internațional: formarea acestuia și probleme teoretice**”, este un capitol în care s-au efectuat câteva comentarii cu privire la sursele dreptului internațional privind drepturile omului, care acoperă principiile egalității și nediscriminării, precum și o scurtă privire de ansamblu istorică asupra acestui subiect și a implementării sale în legislațiile naționale.

În subcapitolul 1.1. se demonstrează că egalitatea și nediscriminarea sunt strâns legate. Ambele principii se străduiesc să atingă același obiectiv, dar merg în acest sens în moduri diferite. Există atât asemănări, cât și diferențe între cei doi termeni. Asemănările sunt că ambii termeni au un sens dublu, care este unul formal și unul substanțial. Diferențele constau în faptul că includ îndatoriri diferite față de state, care sunt fie pozitive, fie negative. Înțelesul formal al egalității este acela că garantează drepturi egale tuturor, așa cum arată textul art. 26 din I.C.C.P.R. [6]. Înțelesul substanțial al termenului este că toată lumea are șanse egale de a se bucura de drepturi specifice, de exemplu, de dreptul la educație sau de dreptul la vot. Sensul formal al discriminării constă în faptul că sistemul juridic în sine discriminează prin textul legal și al declarațiilor de politică publică.

În subcapitolul destinat analizei de concepte și conținut al acestora se reliefează că nediscriminarea este formulată într-o manieră mai selectivă decât egalitatea, cum ar fi listarea celor mai probabile modalități de a suferi de discriminare și menționarea grupurilor sociale care sunt cele mai vulnerabile. În această notă, aceste două principii sunt mai mult sau mai puțin inseparabile, fiind atât de strâns legate dar, de asemenea, este clar că prezintă unele diferențe, chiar dacă acestea nu sunt identificate doar citind textul tratatelor sau al constituțiilor statelor. În mod evident, aceste principii sunt în fruntea ramurii de drept al drepturilor omului și pe bună dreptate, întrucât sunt fundamentale pentru a garanta că de acestea se pot bucura toți indivizii, mai degrabă decât cei puțini selectați.

Cooperarea internațională pentru implementarea principiului nediscriminării în textele legale și în jurisprudență este esențială. Principiul nediscriminării are o valoare universală și constituie un fundament de bază în ceea ce privește funcționarea eficientă a statului de drept [8]. Din acest considerent, subcapitolul 1.3. al tezei relevă elementele esențiale ale importanței cooperării internaționale pe acest subiect.

Capitolul al II-lea al tezei, cu denumirea „**Funcționarea principiului nediscriminării pe anumite categorii (gen, rasă, religie): dinamica implementării la etapa actuală**”, se referă, cu

prioritate, la tipologia discriminării și a grupurilor pe care le implică. Partea esențială a capitolului este ocupată de discriminarea bazată pe gen care, din păcate, este foarte des întâlnită atât în unele state europene, cât și la nivel global. În cadrul subcapitolului care analizează acest subiect este redată dimensiunea pe care o ocupă discriminarea de gen, cum ar fi: segregarea de gen, discriminarea pe motive social-economice, soluțiile găsite pentru eliminarea discriminării de gen la nivel de carieră etc.

În subcapitolele destinate celorlalte tipuri de discriminare se analizează particularitățile privind tipologia discriminărilor și jurisprudența în aceste domenii.

Capitolul al III-lea al tezei, cu denumirea „***Mecanisme juridice privind implementarea principiului nediscriminării în dreptul internațional public***”, evidențiază unele dintre numeroasele cazuri de discriminare tratate până în prezent de marile organisme internaționale de monitorizare. O atenție primordială a fost acordată organismelor cu caracter judiciar sau cvasijudiciar. Unele dintre cazurile alese pot părea de o importanță relativ mică, deoarece multe persoane și grupuri de persoane suferă o discriminare înfinit mai mare decât unele dintre cele ale căror cazuri au fost luate în considerare de către organismele internaționale de monitorizare. Cu toate acestea, jurisprudența indică în mod clar calea care trebuie urmată în alte situații mult mai grave, deoarece stabilește criterii juridice universale, care pot și trebuie să ghideze atât parlamentarii, cât și profesiile juridice în elaborarea legilor și în aplicarea practică a dreptului la egalitate și la interzicerea discriminării.

Teza se încheie cu un capitol de **Concluzii și recomandări**. Concluziile prezintă o sinteză a principalelor idei discutate în teză. În capitolul de recomandări s-au sugerat unele aspecte care pot avea relevanță pentru cadrul legal al Republicii Moldova și ca orientări pentru eventuale politici social-economice care să vizeze eradicarea discriminării.

CAPITOLUL I: CONCEPTUL PRINCIPIULUI NEDISCRIMINĂRII UNEI PERSOANE ÎN DREPTUL INTERNAȚIONAL: FORMAREA ACESTUIA ȘI PROBLEME TEORETICE

1.1. Istoricul stabilirii principiului nediscriminării în dreptul internațional public: surse de drept internațional

Principiul egalității este unul foarte vechi și există de secole. A început să apară în dreptul intern al statelor la sfârșitul secolului al XVIII-lea, cu obiectivul principal de a garanta o poziție egală a oamenilor în fața instanțelor. Regula s-a dezvoltat apoi de-a lungul anilor și a fost acceptat faptul că statele nu pot limita arbitrar drepturile persoanelor. Până în secolul al XIX-lea se credea că principiul nu era aplicat suficient de larg și că regula ar trebui să includă și mențiunea că legile în sine nu ar trebui să conțină clauze discriminatorii [9].

Prevederile legale actuale privind egalitatea și nediscriminarea derivă din aceste reguli, dar s-au dezvoltat de-a lungul anilor în special prin instituirea O.N.U. și codificarea principiilor fundamentale ale drepturilor omului, după care dezvoltarea acestor norme a făcut salturi mari și a devenit recunoscută în întreaga lume [10].

Înainte de 1945, interdicția discriminării era tratată doar în așa-numitele tratate cu minorități, care erau foarte limitate în sfera lor de aplicare. Odată cu adoptarea Cartei O.N.U., clauzele de nediscriminare aplicabile tuturor au devenit o parte recunoscută a dreptului internațional.

Ideea că Națiunile Unite ar trebui să devină protectorul internațional al drepturilor individului a reieșit din experiența tragică a celui de-al Doilea Război Mondial și a încălcărilor oribile ale drepturilor omului comise în Holocaust.

Importanța principiului nediscriminării în cadrul Organizației Națiunilor Unite este reflectată în art. 1 din Carta O.N.U. din 1945 [4], care descrie unul dintre cele patru scopuri ale organizației ca fiind „promovarea și încurajarea respectării drepturilor omului și a libertăților fundamentale pentru toți, fără distincție de rasă, sex, limbă sau religie” [11].

Tehnica de enumerare a însușirilor umane care reprezintă motive interzise pentru diferențiere își are, probabil, originea în protecția libertății religiei și a practicilor religioase într-o serie de tratate bilaterale sau multilaterale timpurii. Ulterior, tratatele privind minoritățile din cadrul Ligii Națiunilor au stabilit un principiu prin care resortisanții aparținând minorităților rasiale, religioase sau lingvistice trebuie să se bucure de libertatea drepturilor, fără discriminare, și de același tratament în drept, ca și alți resortisanți, dar aplicabilitatea principiului a fost limitată la rezidenții din statele specificate în tratate. Unele dintre tratatele privind minoritățile, cum ar fi prevederea din art. 2 din „Tratatul privind

minoritățile poloneze” [12], au cuprins, de asemenea, clauze generale privind nediscriminarea sau dreptul tuturor la egalitate, indiferent dacă aparțin sau nu unui grup minoritar, deși acest drept era limitat la statul în cauză.

Prin urmare, vedem o evoluție a numărului de „motive” pentru nediscriminare, de la secole de protecții legale negociate ad-hoc ale libertății religiei, la o libertate de rasă, limbă și religie în cadrul Ligii Națiunilor, dar aplicată numai statelor membre, chiar dacă în contextul mai larg al drepturilor minorităților, la cele patru teme fundamentale ale Cartei O.N.U. privind rasa, sexul, limba sau religia aplicate tuturor oamenilor, bazându-se pe un principiu generalizat în dreptul internațional.

Art. 2 din Declarația universală a drepturilor omului din 1948 [5] a adăugat alte motive de nediscriminare, precum culoarea pielii și opinia politică, la care se adaugă „Pactul internațional pentru drepturile civile și politice” din 1966 (I.C.C.P.R.) [6] și „Pactul internațional pentru drepturile economice, sociale și culturale” (I.C.E.S.C.R.) [7], precum și instrumentele regionale din Europa, Americi și Africa, toate contribuind cu motive, interpretări și aplicații suplimentare.

Carta O.N.U.[4] conține dispoziții care stabilesc un sistem eficient pentru protecția drepturilor omului. Spre deosebire de Pactul Ligii [13], care exclude în mod special mențiunea egalității rasiale și religioase, „Carta Organizației Națiunilor Unite” [4], întocmită la San Francisco, promovează drepturile omului - în special egalitatea și nediscriminarea - ca una dintre dispozițiile sale de bază. Cele trei dispoziții principale care discută drepturile omului în Carta O.N.U. sunt art. 1 alin. 3, art. 55 lit. c și art. 56 [14].

În plus, alte articole din Cartă precizează că protecția drepturilor omului este o parte fundamentală a misiunii O.N.U. Carta afirmă că O.N.U. își propune „să dezvolte relații de prietenie între națiuni bazate pe respectarea principiului egalității drepturilor și a autodeterminării popoarelor” și „promovează și încurajează respectarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale pentru toți, fără distincție de rasă, sex, limbă sau religie” [15].

Cu toate acestea, aceste dispoziții nu au stabilit obligații imediate de a garanta sau respecta drepturile omului și nici nu au definit ceea ce se înțelegea prin „drepturi ale omului și libertăți fundamentale”. În schimb, aceștia au impus obligația vagă de a „promova... respectul universal a drepturilor omului” și de a efectua „acțiuni comune și separate în cooperare cu Organizația”, pentru atingerea acestui scop. Singura dispoziție lipsită de ambiguitate din Cartă este interzicerea discriminării [16].

Principiul nediscriminării este întâlnit în Declarația universală a drepturilor omului [5]. „Declarația universală a drepturilor omului” (D.U.D.O.) elaborează prescripțiile privind drepturile

egale ale Cartei O.N.U., iar principiul egalității este prezent în declarație. Dintre cele 30 de articole, unele se referă într-un fel sau altul în mod explicit la egalitate, iar restul se referă implicit la acesta, subliniind domeniul de aplicare integral al D.U.D.O. Art. 1, stipulează că toate ființele se nasc libere și egale în demnitate și drepturi. Art. 2 indică faptul că orice persoană are exercițiul tuturor drepturilor și libertăților prevăzute în Declarația universală [5], fără distincție de niciun fel pe temei de rasă, culoare a pielii, sex, limbă, religie, opinie politică sau de altă natură, origine națională sau socială, proprietate, naștere sau alt statut. În art. 4 se precizează că nimeni nu poate fi ținut în sclavie sau servitute, iar în art. 7 se prevede expres că toți sunt egali în fața legii și au dreptul, fără nicio discriminare, la o protecție egală din partea legii [17].

Principiul nediscriminării se regăsește și în pactele internaționale: „Pactul pentru drepturile civile și politice” (I.C.C.P.R., 1966) [6] și „Pactul pentru drepturile economice, sociale și culturale” (I.C.E.S.C.R., 1966) [7]. Principala clauză privind nediscriminarea se regăsește la art. 26 din I.C.C.P.R.: toate persoanele sunt egale în fața legii și au dreptul, fără nicio discriminare, la o protecție egală a legii [6].

În acest sens, legea interzice discriminarea și garantează tuturor persoanelor o protecție egală și eficientă împotriva discriminării pe orice motiv, precum rasa, culoarea pielii, sexul, limba, religia, opinia politică sau de altă natură, originea națională sau socială, proprietatea, nașterea sau alt statut. I.C.E.S.C.R.[7] conține, de asemenea, 19 de clauze generale și specifice de nediscriminare, care sunt similare cu I.C.C.P.R. [6].

Tratatele în domenii specifice se referă, foarte adesea, la acest principiu. „Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială” („*Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*” – C.E.R.D., 1965) [18] este una dintre primele convenții majore care a elaborat pe conținutul unuia dintre motivele de nediscriminare ale D.U.D.O. Deși repetă în mare măsură dispozițiile privind discriminarea din D.U.D.O. [5], existența sa ca un instrument separat subliniază importanța pe care comunitatea internațională o acordă nediscriminării. O altă completare a acțiunilor de impunerea drepturilor egale de către Națiunile Unite este „Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor” („*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*” – C.E.D.A.W.) [19], promulgată în 1979. Convenții regionale pentru drepturile omului sunt „Convenția europeană pentru protecția drepturilor omului și a libertăților fundamentale” (C.E.D.O., 1950) [1] și „Convenția americană pentru drepturile omului” („*American Convention on Human Rights*” – A.C.H.R., 1969) [20], care conțin, de asemenea, clauze similare de nediscriminare (art. 14 din C.E.D.O., art. 24 din C.E.D.O.) [14].

La fel ca în cazul egalității, nediscriminarea este unul dintre principiile de bază ale dreptului internațional privind drepturile omului și este prezentată la art. 3 para. 3 al Cartei O.N.U., în care se afirmă că pentru a putea rezolva problemele internaționale în materie economică și socială, precum și diferențele culturale și pentru a pleda pentru respectarea drepturilor omului și a altor libertăți fundamentale este esențial să se facă acest lucru fără nicio discriminare [21].

Acest lucru arată că discriminarea a fost imediat concepută după al Doilea Război Mondial și considerată a fi un obstacol major pentru pacea și securitatea în lume. Aceasta indică accentul care se pune pe nediscriminare în documentele internaționale și că apărarea sa este pusă în prim-planul declarației, în art. 2, precum și în art. 1 și 3 din Carta O.N.U.[4]. Art. 2 al D.U.D.O. este următorul: „fiecare om se poate prevala de toate drepturile și libertățile proclamate în prezenta Declarație, fără niciun fel de deosebire ca, de pildă, deosebirea de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, de origine națională sau socială, avere, naștere sau orice alte împrejurări. În afară de aceasta, nu se va face nicio deosebire după statutul politic, juridic sau internațional al țării sau al teritoriului de care ține o persoană, fie că această țară sau teritoriu sunt independente, sub tutelă, neautonome sau supuse vreunei alte limitări a suveranității”[5].

Nediscriminarea era încă în prim-plan la elaborarea pactelor O.N.U. pentru drepturile omului. În I.C.C.P.R., nediscriminarea este menționată la art. 21 și 26 [6]. În I.C.E.S.C.R. [7], art. 2.2 include clauza de nediscriminare.

Astfel, art. 2.1 din I.C.C.P.R. are următorul conținut: „statele părți la prezentul pact se angajează să respecte și să garanteze tuturor indivizilor care se găsesc pe teritoriul lor și țin de competența lor drepturile recunoscute în prezentul pact, fără nicio deosebire, în special de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau întemeiată pe orice altă împrejurare” [6].

Art. 2.2 al I.C.E.S.C.R. prevede: „statele părți la prezentul pact se angajează să garanteze că drepturile enunțate în el vor fi exercitate fără nicio discriminare întemeiată pe rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau orice altă împrejurare”[7].

Abia când s-a adoptat D.U.D.O. [5], principiul nediscriminării a primit o recunoaștere la nivel mondial și s-a statuat că ar trebui să se aplice tuturor. Evenimentele din cel de-al Doilea Război Mondial, care au determinat o schimbare radicală în mentalitatea tuturor, au fost probabil un motiv important pentru acest lucru.

Drept urmare, principiul nediscriminării este important atât în Carta O.N.U. [4], cât și în D.U.D.O.[5] și este, de fapt, singurul principiu la care se face referire de mai multe ori în Carta O.N.U.,

care arată clar cât de mult a fost implementată nediscriminarea ca principiu de bază la elaborarea legislației și jurisprudenței internaționale.

Dreptul la egalitate și nediscriminare este recunoscut la art. 2 din D.U.D.O.[5] și este o problemă transversală de legiferare în diferite instrumente ale O.N.U. pentru drepturile omului, cum ar fi art. 2 și 26 din I.C.C.P.R.[6], art. 2 alin. 2 din I.C.E.S.C.R.[7], art. 2 din „Convenția privind drepturile copilului” („*Convention on the Rights of the Child*” – C.R.C.) [22] și art. 5 din „Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități” („*Convention on the Rights of Persons with Disabilities*” – C.R.P.D.) [23]. În plus, două dintre organismele majore ale O.N.U. pentru drepturile omului sunt stabilite în mod explicit pentru a interzice discriminarea, „Comitetul pentru Eliminarea Discriminării Rasiale” („*Committee on the Elimination of Racial Discrimination*” – C.E.R.D.) [18] pe motiv de rasă și „Comitetul pentru Eliminarea Discriminării împotriva Femeilor” („*Committee on the Elimination of Discrimination against Women*” – C.E.D.A.W.) [19] pe motive de gen.

Principiul nediscriminării și al tratamentului egal este, de asemenea, conținut în instrumente regionale, cum ar fi art. 2 din „Declarația Americană a Drepturilor și Îndatoririlor Omului” [24], art. 24 din A.C.H.R.[20] și art. 2 și 3 din „Carta Africană a Drepturilor, Omului și Popoarelor” [25], care instituie „Comisia Africană pentru Drepturile Omului și ale Popoarelor” („*African Commission on Human and Peoples' Rights*” – A.C.H.P.R.). În ciuda faptului că principiul nediscriminării este conținut în toate instrumentele pentru drepturile omului, doar câteva instrumente furnizează în mod expres o definiție a nediscriminării: art. 1 alin. 1 din C.E.R.D.[18], art. 1 din C.E.D.A.W.[19], art. 2 din C.R.P.D. [23] și art. 1 alin. 1 din „Convenția împotriva discriminării în educație” („*Convention against Discrimination in Education*”) [26].

Instrumentele pentru drepturile omului interzic discriminarea din mai multe motive. Art. 2 din D.U.D.O.[5] interzice discriminarea pentru următoarele 10 motive: rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau de altă natură, origine națională sau socială, proprietate, naștere sau orice altă împrejurare. Aceleași motive interzise sunt incluse în art. 2 din I.C.E.S.C.R.[7] și în art. 2 din I.C.C.P.R.[6]. Este important de menționat că motivele enumerate în aceste dispoziții sunt doar ilustrative și nu sunt exhaustive. Sintagma „orice altă împrejurare” are o semnificație deschisă; unele motive care nu sunt menționate în mod explicit, cum ar fi vârsta, sexul, handicapul, naționalitatea și orientarea sexuală ar putea fi, de asemenea, considerate motive interzise.

Unele instrumente pentru drepturile omului, precum C.E.R.D.[18] și C.E.D.A.W.[19], vizează în special eliminarea discriminării pe motive specifice. În ambele cazuri, este posibil să se depună plângeri individuale în cazul încălcării drepturilor înscrise în aceste convenții. În cazul

C.E.D.A.W.[19], o astfel de procedură a fost stabilită prin Protocolul opțional adoptat în 1999 [27]. Aceste două instrumente impun în mod expres statelor să ia măsuri pentru prevenirea și combaterea discriminării comise de terțe persoane. De exemplu, art. 2 lit. d din C.E.R.D. menționează: „fiecare stat parte trebuie, prin toate mijloacele corespunzătoare, inclusiv, dacă împrejurările o cer, prin măsuri legislative, să interzică discriminarea rasială practică de persoane, de grupuri sau de organizații și să-i pună capăt”[18]. Art. 2 lit.e din C.E.D.A.W. impune statelor „să ia toate măsurile corespunzătoare pentru eliminarea discriminării față de femei de către o persoană, o organizație sau o întreprindere, oricare ar fi aceasta”[19].

Clauzele generale de nediscriminare ale fiecărui Pact sunt completate de dispoziții care interzic discriminarea pe motive specifice. De exemplu, art. 7 lit. a și i din I.C.E.S.C.R.[7] garantează condiții egale de muncă între bărbați și femei și o remunerație egală pentru muncă cu valoare egală; art. 7 lit. c din I.C.E.S.C.R.[7] garantează egalitatea de șanse pentru toți indivizii la angajare; art. 10 alin. 3 interzice orice discriminare în ceea ce privește protecția și asistența tuturor copiilor și tinerilor; iar art. 13 alin. 2 lit. c garantează accesibilitatea egală în învățământul superior. În aceeași ordine de idei, art. 23 alin. 4 din I.C.C.P.R.[6] impune statelor să ia măsuri adecvate pentru a asigura egalitatea drepturilor și responsabilităților soților în ceea ce privește căsătoria, în timpul căsătoriei și la desființarea acesteia, iar art. 24 din I.C.C.P.R. interzice orice discriminare împotriva copiilor pe motive de rasă, culoare, sex [28].

Uneori, interdicția discriminării inclusă în instrumentele pentru drepturile omului prevede protecția care nu se limitează la drepturile prevăzute în instrumente. De exemplu, art. 26 din I.C.C.P.R.[6], art. 3 din A.C.H.P.R., art. 24 din A.C.H.R.[20] și Protocolul nr. 12 la C.E.D.O. [29]. stabilesc drepturi independente la egalitate; aplicarea lor nu se limitează la drepturile conținute în convenții.

Importanța distincției poate fi ilustrată prin referire la art. 14 din C.E.D.O. [30] și la Protocolul nr. 12 la C.E.D.O.[29]. Protecția prevăzută la art. 14 în ceea ce privește egalitatea și nediscriminarea este limitată, deoarece interzice discriminarea numai în ceea ce privește „exercitarea drepturilor și libertăților” prevăzute în convenție. Pentru a umple acest decalaj, Protocolul nr. 12 [29] stabilește un drept liber la egalitate pentru o serie de motive, inclusiv sexul, rasa, culoarea, limba, religia, originea națională sau socială și nașterea. Protocolul nr. 12 [29] prevede o clauză generală de nediscriminare și, prin urmare, oferă un domeniu de protecție care se extinde dincolo de folosința drepturilor și libertăților prevăzute în Convenție la art. 14 [30].

Semnificația termenului „discriminare”, în temeiul art. 1 din Protocolul nr. 12 la C.E.D.O.[29] este aceeași cu cea din art. 14 din C.E.D.O. [1]; lista motivelor interzise în ambele instrumente este identică și non-exhaustivă.

Art. 1 din Protocolul nr. 12 la C.E.D.O.[29] este important de menționat, întrucât domeniul său suplimentar de protecție se referă la cazurile în care o persoană este discriminată: a) pentru a beneficia de orice drept acordat în mod special unei persoane în conformitate cu dreptul intern; b) în beneficiul unui drept care poate fi dedus dintr-o obligație clară a unei autorități publice în temeiul dreptului național, adică în cazul în care o autoritate publică are obligația, în temeiul dreptului național, de a se comporta într-un mod special; c) de către o autoritate publică în exercitarea puterii discreționare (de exemplu, acordarea anumitor subvenții); d) prin orice alt act sau omisiune din partea unei autorități publice (de exemplu, comportamentul ofițerilor de ordine când controlează o revoltă).

Un element important este că, în timpul redactării Declarației, s-a dezbătut dacă principiul nediscriminării ar trebui inclus în același articol ca și egalitatea, dar concluzia a fost ca aceste două principii să fie puse în articole separate, deoarece principiul nediscriminării ar garanta aceste drepturi tuturor și principiul egalității ar fi util pentru o utilizare mai practică.

După cum s-a discutat mai sus, este evident că principiul nediscriminării este considerat unul dintre principiile de bază ale dreptului internațional privind drepturile omului și, prin urmare, a fost pus în fruntea dreptului internațional privind drepturile omului, prin includerea în toate documentele și tratatele majore, atât la nivelul națiunilor, cât și la nivel internațional. Toate articolele menționate mai sus despre nediscriminare împărtășesc principiul potrivit căruia tuturor trebuie să li se ofere același tratament, indiferent de rasă, culoare, sex, limbă, religie etc.

Textul art. 2.1 din I.C.C.P.R. [6] impune statelor obligația de a garanta drepturile pactului, fără a se diferenția între subiecții lor pe baza diferențelor personale. Cu toate acestea, distincția dintre persoane sau grupuri nu reprezintă obligatoriu și discriminare. Totul depinde de circumstanțele din fiecare caz, de faptul dacă părțile în cauză se află în situații comparabile, dacă tratamentul se bazează pe motive corecte și valide și dacă acțiunile întreprinse de stat sunt proporționale cu necesitatea urmărită.

Art. 26 din I.C.C.P.R.[6] impune statelor obligația de a se asigura că dreptul lor intern nu face discriminări și, prin urmare, nu contează dacă legile sunt în sfera de aplicare a I.C.C.P.R. și dacă acestea privesc drepturi care se află în afara sferei de aplicare a Pactului.

Totuși, au existat discuții despre o oarecare diferență de interpretare. Spre deosebire de I.C.C.P.R., clauza de nediscriminare din I.C.E.S.C.R.[7] se aplică numai drepturilor acoperite de pact.

Art. 2.2 enumeră care sunt motivele cele mai probabile pentru discriminare, de exemplu, rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau de altă natură, origine națională sau socială, proprietate, naștere sau alt statut. Expresia „alt statut” indică faptul că pot intra în joc alți factori de diferență. Poate include diferite alte caracteristici, de exemplu, dizabilitatea, vârsta sau naționalitatea.

Acest lucru este crucial, deoarece principiul discriminării nu este static, ci evoluează în timp, astfel încât este esențial să lăsăm loc dezvoltării și schimbărilor sociale și culturale.

Textul art. 2.2 impune statelor să facă tot ce le stă în putință pentru a elimina discriminarea. Statele sunt așteptate să facă acest lucru atât prin puterile lor legislative, cât și prin puterile lor executive și ale puterii judecătorești. Pentru protecția drepturilor economice și sociale, obligația de a nu discrimina nu este considerată, însă, o parte a acestei implicări. Orice discriminare este complet interzisă din prima zi de la ratificare, chiar dacă protecția dreptului la angajare și a dreptului la educație se pot îmbunătăți în timp.

Prin urmare, nediscriminarea, conform I.C.E.S.C.R. [7], este definită ca orice tratament diferențiat care este direct sau indirect destinat să împiedice sau să excludă recunoașterea sau exercitarea drepturilor recunoscute de I.C.E.S.C.R. [31]. Pentru ca acest lucru să se întâmple, discriminarea trebuie eradicată atât în sensul formal, cât și în sensul substanțial.

Când discriminarea apare în textul legal (constituție, drept intern) sau în acțiunile guvernamentale și în politica publică, este privită ca o discriminare formală. Discriminarea formală apare atunci când legile și sistemul în sine discriminează (cum ar fi constituția, legile generale și politica publică făcută de guvern). Discriminarea substanțială se referă la practicile guvernamentale și la alte practici sociale, care au ca efect un grup social sau persoane, care sunt tratate diferit de alte grupuri ale societății, aflate în aceeași situație sau într-o situație similară.

Prin urmare, statele trebuie să se asigure că dreptul intern, politicile publice și practicile sunt efectuate fără discriminare și să elimine discriminarea de fond. Statele trebuie să se străduiască să se asigure că niciun grup sau membru al societății nu este discriminat în practică.

Aceasta înseamnă că statul trebuie să ia măsurile necesare pentru a preveni și elimina condițiile și situațiile care provoacă discriminare.

Egalitatea și nediscriminarea în textul legal nu sunt suficiente, trebuie luate măsuri și în practică, atât în sectorul public, cât și în cel privat.

Astfel, I.C.E.S.C.R.[7] a constatat că există două tipuri de discriminare: discriminare directă și indirectă. Discriminarea directă este definită ca situația cuiva care este tratat, pe nedrept, mai puțin avantajos decât o altă persoană, aflată într-o situație comparabilă, cum ar fi la un loc de muncă sau la

o instituție de învățământ. Discriminarea directă poate apărea și atunci când indivizii nu se află într-o situație comparabilă, cum ar fi un bărbat și o femeie însărcinată, care solicită un loc de muncă, iar bărbatul este angajat deoarece cealaltă solicitantă este însărcinată.

Discriminarea indirectă se referă la o situație în care, de exemplu, legile, politicile sau practicile determină aplicarea I.C.E.S.C.R. în diferite maniere, atunci când nu există niciun motiv aparent pentru aceasta [32].

Un exemplu în acest sens poate fi și atunci când o persoană trebuie să dețină certificate de naștere pentru a se putea înscrie la școală sau cazul lui Ignatane c. Letoniei [33], care a fost discriminat pentru că nu i s-au acordat astfel de documente, întrucât provenea dintr-o cultură în care nu exista obișnuința de a avea certificat de naștere.

Este vital ca statele să ia măsurile adecvate pentru eradicarea discriminării din societate. Este necesar să se procedeze cu atenție în toate domeniile vieții sociale, deoarece discriminarea se ascunde peste tot, în casele private, la locurile de muncă, unde se oferă servicii publice și în toate tipurile de servicii, cum ar fi restaurantele și alte companii de servicii.

Astfel, statul trebuie să se asigure că persoanele și indivizii din societate nu fac discriminări sau suferă de discriminare.

Cercetările academice și articolele de specialitate sunt o importantă sursă de drept pentru implementarea principiului nediscriminării în legislațiile naționale și adaptarea acestora în funcție de necesitățile fiecărui stat în parte.

Prima carte despre principiul nediscriminării din dreptul internațional al drepturilor omului este oferită de Vierdag, în 1973 [34], fiind o lucrare care explorează originea și centralitatea nediscriminării pentru proiectul O.N.U. și, prin urmare, este un text esențial.

Premisa din cartea lui Vierdag [34] este că conceptul de discriminare este alcătuit atât din elemente pozitivistice, teoretice, cât și juridice. O componentă cheie a primului element este noțiunea de egalitate și corolarul său, inegalitatea, explorată în matematică și filosofie, precum și în drept, în timp ce cel din urmă element este compus în principal din clauzele de nediscriminare din tratatele internaționale privind drepturile omului.

McKean [35], în 1970, analizează în mod similar conținutul principiului nediscriminării în structura documentelor O.N.U. Acesta a declarat că „organizația O.N.U. a fost fondată în principal pentru a combate discriminarea în lume”, iar art. său oferă o privire de ansamblu documentată a preeminenței acestui principiu în cadrul O.N.U.

O temă importantă este legătura dintre principiul nediscriminării și drepturile minorităților. Thornberry [36] susține că această abordare este o înțelegere excesivă a domeniului de aplicare a principiului nediscriminării, printr-o interpretare prea restrânsă a drepturilor minorităților.

Comentariul general al Comitetului pentru drepturile omului privind nediscriminarea [37] oferă o imagine de ansamblu autoritară, care include, în mod crucial, o definiție: orice distincție, excludere, restricție sau preferință care se bazează pe o serie de motive identificate și care are ca scop sau efect să anuleze sau să afecteze recunoașterea, folosința sau exercitarea de către toate persoanele, în condiții de egalitate, a tuturor drepturilor sau libertăților. Avocații drepturilor omului au schimbat planul discuției către o egalitate *de facto*.

O privire de ansamblu mai recentă asupra dreptului omului la nediscriminare se găsește în capitolul 3 din cartea lui Moeckli [38], publicată în 2008, inclusiv privind sursele internaționale, regionale și naționale de drept, precum și conceptele cheie, precum proporționalitatea.

Vandenhoe [39] explorează tema nediscriminării în toate domeniile de activitate ale organelor tratatelor O.N.U., în sferile lor de expertiză. Acesta examinează aspecte transversale, cum ar fi discriminarea multiplă și discriminarea privată, precum și întinderea motivelor de discriminare abordate [40]. Scopul este de a revizui comparativ toate acțiunile comitetelor O.N.U. în legătură cu nediscriminarea și egalitatea, inclusiv observațiile generale, observațiile finale și procedurile individuale introduse de reclamanti.

În sfârșit, „Jurnalul Internațional al Discriminării și Legii” [41] surprinde gama bogată de analize privind discriminarea din perspectivă regională și internațională, inclusiv comentarii de caz care situează judecățile interne într-un context mai larg.

Vasta literatură în domeniul implementării principiului nediscriminării demonstrează importanța acestuia și rolul său fundamental în definirea textelor legislative, atât la nivel național, cât și internațional.

În subcapitolul care urmează, vom descrie pe larg analiza juridică de concept și de conținut a principiului nediscriminării, ca factor fundamental în redactarea tratatelor și legilor de bază.

1.2. Discriminarea: analiză juridică de concept și de conținut

Răspândirea folosirii termenului de „discriminare” în diverse limbi și, în special, în limba engleză, ca limbă de circulație internațională, se datorează influenței crescânde a Statelor Unite la sfârșitul secolului al XIX-lea și pe tot parcursul secolului al XX-lea, discriminarea fiind înțeleasă cu sensul de a face distincții prejudiciabile persoanelor dintr-o rasă diferită sau care au culoarea pielii diferită de a majorității, acest sens al discriminării fiind înregistrat pentru prima dată în engleza americană în 1866.

Dominanța treptată a limbii engleze ca limbă internațională a diplomației a asigurat o eventuală utilizare pe scară largă a acesteia în dreptul internațional, deși efectul său nu a fost simțit în afara relațiilor anglo-americane decât până în secolul al XX-lea, precum franțuzescul „*traitement différentiel*” a prevalat până atunci. Această evoluție a lăsat unele inconsistențe lingvistice, termenul „diferență” fiind văzut ca un sinonim comun, de exemplu, în Carta O.N.U. din 1945 [4].

Înțelegerea internațională a discriminării seamănă îndeaproape cu cea internă, inclusiv cu conceptele de discriminare directă și indirectă, precum și cu acțiunile afirmative [42].

Prin urmare, discriminarea este un concept cheie într-o serie de domenii ale dreptului internațional, cum ar fi dreptul privind investițiile străine și acordurile comerciale internaționale, precum și în dreptul penal internațional, dar scopul acestei discuții se limitează la dreptul internațional privind drepturile omului.

Discriminarea poate fi definită ca un tratament diferit al indivizilor sau grupurilor pe baza criteriilor ascriptive sau dobândite arbitrar, cum ar fi sexul, rasa, religia, vârsta, starea civilă sau parentală, dizabilitatea, orientarea sexuală, opiniile politice, mediul socio-economic, apartenența la un sindicat și alte activități.

Termenul de discriminare a intrat pentru prima dată în discursul U.E. sub forma interzicerii sale pe baza naționalității, art. 18 din T.F.U.E. [2]. Art. 19 din T.F.U.E. a extins motivele pentru care este interzisă discriminarea pe criterii de sex, origine rasială sau etnică, religie sau credințe, handicap, vârstă și orientare sexuală. Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene [3] include, la art. 21 alin. 1, o interdicție generală, a oricăror discriminări, bazate pe orice temei, cum ar fi „sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia sau convingerile, opiniile politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, averea, nașterea, un handicap, vârsta sau orientarea sexuală” [3].

Elaborarea conceptului de discriminare de către Curtea Europeană de Justiție [43] a dus la clarificarea semnificațiilor sale, care au fost utilizate în diverse directive. De exemplu, Directiva 2000/78/EC [44] din 27 noiembrie 2000, care stabilește un cadru general pentru egalitatea de

tratament în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, care oferă o elaborare suplimentară a conceptului. Definițiile echivalente sunt furnizate cu privire la discriminarea pe baza originii rasiale sau etnice în art. 2 din Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 [45] și, cu privire la discriminarea indirectă, din Directiva 97/80/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 [46] privind sarcina probei în cazurile de discriminare sexuală. Traducerea conceptului de „prerogative de conducere”, față de diferitele tratamente ale lucrătorilor, este provocată din ce în ce mai mult de corpul de drept în expansiune care se concentrează pe discriminarea la locul de muncă.

Decizia 2000/750/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 [47] a instituit un *program comunitar de acțiune* pentru combaterea discriminării (2001-2006). Scopul programului de acțiune este extinderea acțiunii U.E. dincolo de legislație, de exemplu, prin dezvoltarea capacităților celor din domeniu, cum ar fi autoritățile locale, organele de specialitate independente și partenerii sociali, prin schimburi de informații, diseminarea bunelor practici și crearea de rețele. În Decizia 2001/51/CE [48] a Comisiei, care stabilește o strategie-cadru comunitară pentru egalitatea de gen, este prevăzut un program separat de acțiune privind discriminarea pe criterii de sex (2001-2005), cea mai recentă serie de programe de acțiune într-un șir mai lung, care începe în 1982, cu Programul de acțiune pentru egalitatea de gen. O comunicare anterioară - COM (99) 564 final - a dus la adoptarea a două directive care extind principiul nediscriminării [49] la aceste noi domenii. Directiva Consiliului 2000/43/CE [45] pune în aplicare principiul tratamentului egal între persoane indiferent de origine rasială sau etnică. Directiva Consiliului 2000/78/EC [44] stabilește un cadru general pentru egalitatea de tratament în muncă și ocupație [50].

Cu toate acestea, există o serie de justificări obiective substanțiale pentru discriminare, atât în legislație, cât și în jurisprudența Curții Europene de Justiție (C.E.J.) [51].

De exemplu, Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 [52] privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament pentru femei și bărbați în ceea ce privește accesul la angajare, formarea profesională și promovarea condițiilor de muncă justifică un tratament diferit, bazat pe calificări profesionale autentice, pentru protecția femeilor (în special în timpul sarcinii și a maternității) și pentru promovarea unei acțiuni pozitive adecvate.

De asemenea, C.E.J. a confirmat justificările discriminării indirecte bazată pe caracteristici care se referă la anumite locuri de muncă sau tipuri de întreprinderi. De exemplu, atunci când lucrătorii cu timp parțial sunt tratați în mod diferit și acest lucru afectează o proporție mai mare de femei decât de bărbați, angajatorul trebuie să arate că tratamentul diferit se bazează pe factori obiectiv justificați, care nu au legătură cu discriminarea sexuală. C.E.J. a confirmat un tratament diferit ca obiectiv justificabil

pe baza nevoii organizaționale de afaceri în cazul Bilka-Kaufhaus GmbH împotriva Karin Weber von Hartz- Cazul 170/84 din 1986 [53, 54].

Așa cum am menționat și în subcapitolul precedent, nediscriminarea a apărut ca un element și principiu esențial în regimul Organizației Națiunilor Unite, care reglementează protecția drepturilor omului, și a luat formă în urma celui de-al Doilea Război Mondial.

Unele dicționare juridice definesc discriminarea după cum urmează: „atunci când două situații similare sunt tratate diferit sau situațiile care nu sunt similare sunt tratate în același mod, tratamente care nu pot fi justificate cu un motiv imparțial și nepărtinitor” [55].

Pe baza definiției de mai sus, discriminarea include tratarea uneia sau a mai multor persoane în mod diferit față de altele, în funcție de aspectul sau sexul lor, fără niciun motiv legitim.

Discriminarea include orice distincție, excludere, restricție sau preferință care se bazează pe orice motiv precum rasa, culoarea, sexul, limba, religia, opinia politică sau de altă natură, originea națională sau socială, proprietatea, nașterea sau alt statut și care are scopul sau efectul de a anula sau deteriora recunoașterea, folosința sau exercitarea de către toate persoanele, în condiții de egalitate, a tuturor drepturilor și libertăților.

Cu toate acestea, nu orice diferențiere de tratament va constitui discriminare, dacă criteriile pentru o astfel de diferențiere sunt rezonabile și obiective și dacă obiectivul este atingerea unui scop legitim, în conformitate cu standardele internaționale de drepturi ale omului.

Discriminarea directă are loc în cazul în care o persoană este tratată mai puțin favorabil decât alta a fost sau ar fi tratată într-o situație comparabilă, pe oricare dintre motivele menționate la art. 1 din Directiva 2000/78/EC [44].

Se ia în considerare discriminarea indirectă atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră ar pune persoanele care au o religie sau o credință anume, o anumită dizabilitate, o anumită vârstă sau o anumită orientare sexuală într-un anumit dezavantaj în comparație cu alte persoane, decât dacă: (i) această dispoziție, criteriu sau practică este justificată obiectiv printr-un scop legitim și mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare, sau (ii) în ceea ce privește persoanele cu o anumită dizabilitate, angajatorul sau orice persoană sau organizație sunt obligați, în conformitate cu legislația națională, să ia măsuri adecvate pentru a elimina dezavantajele implicate de o astfel de prevedere, criteriu sau practică [56].

Hărțuirea se consideră a fi o formă de discriminare în sensul alin. 1, atunci când o conduită nedorită legată de vreunul dintre motivele menționate la art. 116 are loc în scopul sau cu efectul de a încălca demnitatea unei persoane și de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau

ofensator. În acest context, conceptul de hărțuire poate fi definit în conformitate cu legislațiile și practicile naționale ale statelor membre.

„Discriminarea multiplă” este un termen folosit pentru a descrie discriminarea pentru mai mult de un motiv, adică în cazul în care o persoană este discriminată din motive de gen și, separat, pe motive de rasă (sau de handicap, vârstă etc.) Discriminarea bazată pe o combinație de motive este denumită tot mai des discriminare intersecțională.

Un factor important, în ceea ce privește clarificarea conceptuală, se referă la domeniul de protecție împotriva discriminării și a restricțiilor admise.

Dreptul la egalitate în fața legii și libertatea împotriva discriminării, protejat de art. 26 din I.C.C.P.R. [6], impune statelor să acționeze împotriva discriminării făcute de către agențiile publice și private din toate domeniile.

Obligația legală, în temeiul art. 2 alin. 1 din I.C.C.P.R. [6], are un caracter negativ și unul pozitiv. Statele părți trebuie să se abțină de la încălcarea drepturilor recunoscute de Pact și orice restricție asupra oricăruia dintre aceste drepturi trebuie să fie permisă în conformitate cu dispozițiile relevante ale Pactului. În cazul în care se permit astfel de restricții, statele trebuie să le demonstreze necesitatea și să ia doar măsurile care sunt proporționale cu îndeplinirea obiectivelor legitime, pentru a asigura o protecție continuă și eficientă a drepturilor Pactului. În niciun caz restricțiile nu pot fi aplicate sau invocate într-o manieră care să afecteze esența unui drept prevăzut de Pact.

La fel de important este să evidențiem principiul nediscriminării în raport cu titularii de drepturi. Statelor părți li se solicită, prin art. 2 para.1 din I.C.C.P.R. [6], să respecte și să asigure drepturile prevăzute în Pact pentru toate persoanele care se află pe teritoriul lor și pentru toate persoanele care fac obiectul jurisdicției lor. Aceasta înseamnă că un stat parte trebuie să respecte și să asigure drepturile stabilite în Pact pentru oricine se află sub puterea sau controlul efectiv al acestui stat parte, chiar dacă nu se află pe teritoriul statului parte, așa cum este indicat în Comentariul general adoptat la cea de-a douăzecea ședință din 1986 a Biroului Înaltului Comisar pentru Drepturile Omului [57], care arată că a beneficia de drepturile prevăzute în Pact nu se limitează la cetățenii statelor părți, ci trebuie să fie o posibilitate disponibilă tuturor persoanelor, indiferent de naționalitate sau apatridie, precum solicitanții de azil sau refugiații.

Acest principiu se aplică și celor care se află sub puterea sau controlul efectiv al forțelor unui stat parte care acționează în afara teritoriului său, indiferent de circumstanțele în care a fost obținută o astfel de putere sau control efectiv, cum ar fi forțele care constituie un contingent național al unui stat parte desemnat la o operațiune internațională de menținere a păcii sau de aplicare a păcii.

În toate cazurile de război declarat sau ale oricărui alt conflict armat care poate apărea între două sau mai multe state, chiar dacă starea de război nu este recunoscută de unul dintre ele, precum și în cazul conflictului armat cu caracter internațional care apare pe teritoriul unui stat, fiecare parte aflată în conflict ar trebui să fie tratată uman, fără nicio distincție întemeiată pe rasă, culoare, religie sau credință, sex, naștere sau avere sau orice alte criterii similare. Prevederea protejează orice persoană activă în ostilități, inclusiv membrii forțelor armate care și-au depus armele și cei care au fost scoși în luptă prin boală, răni, detenție sau din orice altă cauză.

Dispozițiile dreptului umanitar acoperă ansamblul populațiilor țărilor aflate în conflict, fără nicio distincție bazată, în special, pe rasă, naționalitate, religie sau opinie politică și sunt destinate să atenueze suferințele cauzate de război.

Cu privire la apărarea dreptului la egalitate și nediscriminare prind dreptul intern, este de menționat art. 2 para. 2 din I.C.C.P.R. [6], care impune statelor părți să ia măsurile necesare pentru a da efect drepturilor pactului în ordinea internă de drept. Cerința prevăzută la art. 2 para. 2 din I.C.C.P.R. [6], de a lua măsuri pentru a da efect drepturilor Pactului, este necalificată și are efect imediat. Nerespectarea acestei obligații nu poate fi justificată prin raportare la considerente politice, sociale, culturale sau economice din cadrul statului.

Statele părți se angajează să asigure și să promoveze realizarea deplină a tuturor drepturilor omului și libertăților fundamentale pentru toate persoanele cu dizabilități, fără discriminare de niciun fel în baza handicapului.

În acest scop, statele părți se angajează:

a. să adopte toate măsurile legislative, administrative și de altă natură adecvate pentru punerea în aplicare a drepturilor recunoscute în convenție;

b. să ia toate măsurile adecvate, inclusiv legislative, pentru a modifica sau a abroga legile, reglementările, obiceiurile și practicile existente care constituie discriminare împotriva persoanelor cu dizabilități;

c. să țină seama de protecția și promovarea drepturilor omului persoanelor cu dizabilități în toate politicile și programele.

Înainte de a discuta despre dreptul la egalitate și nediscriminare, este important să revizuiți conceptul de discriminare și relația acestuia cu conceptul de egalitate. Este acceptat pe scară largă faptul că egalitatea și nediscriminarea sunt afirmații pozitive și negative ale aceluiași principiu. Cu alte cuvinte, egalitatea înseamnă absența discriminării, iar respectarea principiului nediscriminării între grupuri va produce egalitate. Subcomisia pentru prevenirea discriminării și protecția drepturilor

omului a fost creată de Organizația Națiunilor Unite special pentru a trata problemele discriminării. La prima sesiune, subcomisia nu a încercat să cadă de acord asupra unei definiții legale, ci doar a indicat considerentele care trebuie luate în considerare la încadrarea Declarației Universale a Drepturilor Omului. „Prevenirea discriminării” a fost descrisă ca fiind prevenirea oricărei acțiuni care neagă persoanelor sau grupurilor de persoane egalitatea de tratament pe care și-ar dori-o. Subcomisia a considerat că tratamentul diferențiat al unor astfel de grupuri sau al unor persoane a fost justificat atunci când a fost exercitat în interesul satisfacerii drepturilor lor și al bunăstării comunității în ansamblu.

O descoperire conceptuală relevantă conținută în definiții a fost distincția clară făcută între diferențierea care poate fi justificată în interesul egalității reale și discriminarea care se bazează pe distincții „nedorite”, „lipsite de rezonabilitate” sau „invidioase” și care nu este niciodată justificată.

În cadrul Comisiei pentru drepturile omului, unii delegați au considerat că descrierea „prevenirii discriminării” este „slăbită și lipsită de cunoștințe”, deoarece mențiunea egalității de tratament fără calificare era inacceptabilă, având în vedere că egalitatea absolută de tratament era în mod evident imposibil de realizat. Inserarea cuvântului „justificat” înainte de „egalitate” a fost sugerată, dar a existat opoziție pe motiv că termenul „egalitate”, folosit în sensul său legal, nu a însemnat egalitate „absolută”, ci egalitate echitabilă sau justificată și că, prin urmare, nu este nevoie de un adjectiv calificativ.

I.C.C.P.R. și I.C.E.S.C.R. nu definesc termenul „discriminare” și nici nu indică ce constituie discriminare. Cu toate acestea, art. 1 din C.E.R.D.[18] definește discriminarea rasială ca fiind orice distincție, excludere, restricție sau preferință bazată pe rasă, culoare, descendență sau origine națională sau etnică, care are ca scop sau efect să anuleze sau să afecteze recunoașterea, folosința sau exercițiul, pe baze de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale în domeniul politic, economic, social, cultural sau în orice alt domeniu al vieții publice.

C.E.D.A.W., la art. 1 [19], definește, de asemenea, „discriminarea împotriva femeilor” ca fiind orice distincție, excludere sau restricție făcută pe bază de sex, care are ca efect sau scop să afecteze sau să anuleze recunoașterea, folosința sau exercitarea de către femei, indiferent de starea lor civilă, baza egalității bărbaților și femeilor, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale în domeniul politic, economic, social, cultural, civil sau în orice alt domeniu.

Deși aceste convenții tratează doar cazuri de discriminare din motive specifice, termenul de discriminare ar trebui înțeles că implică orice distincție, excludere, restricție sau preferință care se bazează pe orice temei, cum ar fi rasa, culoarea, sexul, limba, religia, convingerile politice sau orice

altă opinie, origine națională sau socială, proprietate, naștere sau alt statut și care are ca scop sau efect anularea sau afectarea recunoașterii, folosinței sau exercitării de către toate persoanele, în condiții de egalitate, a tuturor drepturilor și libertăților.

Din definițiile discriminării prevăzute în convențiile menționate mai sus, putem vedea că un „concept compus al discriminării” universale poate conține următoarele elemente: stipulează o diferență de tratament; are un anumit efect; se bazează pe un anumit comportament interzis.

Principiul nediscriminării se referă, în esență sa, la evitarea unui tratament diferențial. Termenii comuni - „distincție”, „excludere”, „restricție” și „preferință” - sunt folosiți pentru a descrie tratamentul diferențial. Oricare dintre acești termeni ar fi suficient pentru a stabili o acțiune în scopul discriminării.

Termenul „preferințe” sugerează că acțiunea nu trebuie neapărat să fie îndreptată împotriva grupului care invocă discriminarea, ci poate fi realizată printr-o promovare nerezonabilă a unui grup în detrimentul altora. Comisia pentru Drepturile Sociale, Culturale și Economice a remarcat, în cazul Vietnamului, că există dovezi de discriminare „pe baza preferințelor în favoarea persoanelor din anumite grupuri”, măsurată prin tratamentul comparativ al altor grupuri.

Deși tratamentul diferențial este o condiție prealabilă, în sine nu este suficient ca să se stabilească un caz de discriminare. De exemplu, în unele cazuri, preferința poate fi legitimă pentru membrii grupurilor rasiale specifice în scopul autenticității (de exemplu, un producător de film ar putea solicita un actor într-un anumit context rasial).

Totuși există asemănări între egalitate și nediscriminare. Aceste două definiții arată că scopul celor două principii este să se asigure că oamenii se vor putea bucura de drepturile care le-au fost garantate în același mod ca și alte persoane, indiferent de originea, statutul sau aspectul lor. Ambele principii pot fi separate în două moduri. Pe de o parte, egalitatea poate fi asigurată prin faptul că toată lumea este tratată la fel și, în mod alternativ, egalitatea poate fi asigurată prin aceea că toată lumea are aceleași oportunități de a se bucura de anumite drepturi specifice.

Termenul de discriminare are, de asemenea, înțeles dublu. Discriminarea poate fi formală sau de fond. Dacă este formală, atunci sistemul juridic în sine discriminează prin legi și este expresă în textul de lege însuși. Cu toate acestea, dacă este substanțială (de fond), atunci discriminarea apare în practică, atunci când modul de aplicare a legii provoacă un rezultat discriminatoriu. De exemplu, imigranților nu li se acordă aceleași drepturi sau aceeași protecție ca nativilor.

Cu toate acestea, există multe diferențe între cele două principii. În egală măsură, egalitatea este un termen general, care descrie modul în care toată lumea are aceleași drepturi și oportunități și se

raportează la o datorie pozitivă. Pe de altă parte, discriminarea se concentrează pe grupuri selectate din societate, despre care se crede că au nevoie de mai multă protecție decât altele și se referă la o datorie negativă. Acest lucru va fi ilustrat în continuare în acest capitol. Sensul formal al egalității prevede că toată lumea va avea drepturi egale și că legile în sine nu pot trata oamenii în moduri diferite. De exemplu, art. 26 din I.C.C.P.R.[6] prevede că toată lumea este egală în fața legii și are dreptul la o protecție egală a legii. Acest lucru indică clar că toată lumea trebuie considerată ca având același statut în fața legii.

Acest lucru poate fi demonstrat în continuare prin analizarea cazurilor *Broeks c. Olandei* [58] și *Zwaan-de Vries c. Țărilor de Jos* [59].

În ambele cazuri, reclamantele erau femei căsătorite care și-au pierdut locul de muncă și nu s-au calificat pentru ajutoarele de șomaj, deoarece nu au reușit să demonstreze că au furnizat principala sursă de venit pentru gospodărie. Cu toate acestea, legislația olandeză nu aimpus această sarcină soților, dacă și-au pierdut locul de muncă, deoarece s-au calificat automat pentru ajutoare de șomaj. Acest lucru arată un caz clar al legislației olandeze care nu îndeplinește condițiile egalității formale.

În concluzie, discriminarea formală înseamnă că legile și politica publică a guvernului include clauze discriminatorii. Guvernul nu poate face o declarație că va acționa într-un mod care va fi mai favorabil pentru unii decât pentru alții.

Art. 26 din I.C.C.P.R.[6] reflectă acest lucru atunci când afirmă că toată lumea va avea o protecție egală în conformitate cu legea și că legea va interzice discriminarea de orice fel și se va asigura că toată lumea va avea dreptul legal la remediere eficientă în caz de încălcare. În Comentariul general nr. 18 al Comitetului O.N.U. pentru Drepturile Omului [37], este clar că nediscriminarea este esențială pentru protecția drepturilor omului și fiecare stat este obligat să le respecte și să se asigure că fiecare persoană se bucură de drepturile recunoscute în Pact fără nicio distincție.

Ambele principii au și un sens substanțial. În cazul egalității, sensul substanțial este că toată lumea ar trebui să aibă aceleași oportunități de a se bucura de drepturi specifice. În cazul nediscriminării, sensul substanțial este că legile și regulamentele nu pot conduce la discriminări în practică. În realitate, acest lucru este adesea o realitate, chiar dacă textul legii pare a fi neutru. Practica substanțială de nediscriminare poate, de asemenea, să necesite ca anumite grupuri din societate să beneficieze de servicii suplimentare față de altele, precum persoanele care suferă de dizabilități ar putea obliga statul să investească mai mulți bani pentru a putea avea educație necesară. Art. 26 din I.C.C.P.R.[6] prevede că toată lumea are dreptul la o protecție egală din partea legii și că legea interzice orice discriminare. Acest lucru garantează că toată lumea ar trebui să aibă aceleași

oportunități de a se bucura de drepturile pe care legea le prevede. Art. 3 din I.C.E.S.C.R.[7] prevede că există un drept egal al bărbaților și femeilor de a se bucura de drepturile din Pact.

De asemenea, în Comentariul general nr. 16 al Comitetului O.N.U. pentru Drepturi Economice, Sociale și Culturale [60], se afirmă că legile și politicile nu trebuie să discrimineze în practică și ar trebui să eradicaze dezavantajele care apar în ceea ce privește grupurile minoritare din societate. Art. 2.1 din I.C.C.P.R.[6] prevede că nu ar trebui să existe nicio discriminare de niciun fel și că fiecare persoană va putea beneficia de drepturile prescrise ale pactului fără nicio dificultate, indiferent de statutul său în societate. Există un ton similar în art. 2.2. din I.C.E.S.C.R. [7], unde se afirmă că statele sunt obligate să se asigure că fiecare persoană este capabilă să se bucure de drepturile prescrise, fără nicio distincție sau dificultăți.

Chiar dacă principiile sunt similare în multe moduri, ele pot fi, de asemenea, diferențiate în anumite moduri clare. În ceea ce privește egalitatea, există o datorie pozitivă asupra statului, iar dispozițiile sunt formulate de regulă într-un mod general. În ceea ce privește nediscriminarea, statul are o datorie negativă, iar sensul este mai selectiv decât cel ce se aplică egalității.

Obligațiile statelor de a menține și respecta drepturile omului diferă. În unele cazuri, statele trebuie să acționeze, cum ar fi în cazul dreptului la educație, prin administrarea sistemului școlar. În alte cazuri se solicită statelor să nu intervină, cum ar fi în situația dreptului la libera exprimare și dreptului la viață privată. Există îndatorirea de a se asigura că toată lumea se bucură de drepturi egale și datoria de a se asigura că nu vor fi părăsite părți ale societății. Aceste sarcini se aplică atât în cazul egalității, cât și al nediscriminării. Aruncând o privire mai atentă asupra egalității și analizând textul articolelor, vedem că dispozițiile sunt redactate într-un mod general, pentru a atrage atenția că drepturile prescrise sunt destinate tuturor. În primul rând, art. 26 din I.C.C.P.R.[6] prevede că toată lumea este egală în fața legii și că fiecare are dreptul la drepturile prescrise, cu o protecție egală din partea legii. În al doilea rând, art. 3 din I.C.E.S.C.R.[7] prevede că se va asigura egalitatea drepturilor bărbaților și femeilor.

Principiul are, de asemenea, o referință generală și largă, în sensul că se aplică tuturor necondiționat. Nu este cazul cu discriminarea. Dispozițiile privind nediscriminarea din tratate și din constituții includ o datorie negativă, în sensul că nu se prevede cum trebuie făcute lucrurile, ci mai degrabă cum nu ar trebui să fie făcute. În primul rând, art. 2.1 din I.C.C.P.R.[6] prevede că toată lumea se bucură de drepturile prescrise, fără nicio distincție, de exemplu, pe motive de rasă, culoare, sex, limbă, religie etc. În al doilea rând, art. 2.2 din I.C.E.S.C.R.[7] prevede că de drepturile garantate de

pact trebuie să se bucure toți indivizii, fără nicio distincție din motive de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinii politice sau de altă natură etc.

Aceste discuții arată că nediscriminarea prescrie ceea ce nu ar trebui să se facă și dificultățile care pot apărea și încearcă să le prevină. Spre deosebire de egalitate, care prevede regula generală despre cum să se acționeze și afirmă ce ar trebui să se facă, condițiile principiilor egalității și nediscriminării diferă în alt mod fundamental. Principiul nediscriminării are o aplicabilitate mai restrânsă și se ocupă în principal de anumite grupuri vulnerabile ale societății. După ce am descris anterior natura generală a egalității, este timpul să explicăm natura selectivă a nediscriminării. Aceasta implică faptul că nediscriminarea nu este generală, precum egalitatea, ci se concentrează mai degrabă pe anumite părți ale societății. Aceste prevederi ar putea fi considerate a se adresa grupurilor marginalizate social și grupurilor pe care noi, ca societate, am convenit că au nevoie de o protecție sporită.

1.3. Cooperarea internațională a statelor privind punerea în aplicare a principiului nediscriminării

Cooperarea internațională a statelor a pus temelia pentru universalitatea, egalitatea și nediscriminarea ființelor umane. Acestea sunt principii fundamentale ale dreptului omului.

Art. 1 din Declarația universală a drepturilor omului prevede: „Toate ființele umane se nasc libere și egale în demnitate și în drepturi” [5]. Preambulul I.C.C.P.R. recunoaște că „drepturile egale și inalienabile ale tuturor membrilor familiei umane constituie temelia libertății, a dreptății și a păcii în lume” [6]. Toate instrumentele regionale pentru drepturile omului se referă, de asemenea, la universalitatea drepturilor. Declarația de la Viena și Programul de acțiune, adoptat în unanimitate de toate statele la Conferința Mondială a Drepturilor Omului din 1993, afirmă: „Drepturile omului și libertățile fundamentale sunt drepturi înăscute ale tuturor ființelor umane; protecția și promovarea lor este prima responsabilitate a guvernelor” [61], ceea ce ar trebui să însemne faptul că orice ființă umană, indiferent de orientarea sexuală sau identitatea de gen, are dreptul la deplina desfășurare a tuturor drepturilor omului.

Principiile legate de egalitate și nediscriminare sunt, de asemenea, esențiale pentru protecția efectivă a drepturilor omului, așa cum recunosc atât constituțiile naționale, cât și instrumentele universale și regionale pentru drepturile omului. Comisia Africană pentru Drepturile Omului și Popoarelor a observat: „Împreună cu egalitatea în fața legii și protecția egală a legii, principiul

nediscriminării prevăzut la art. 2 din Cartă oferă fundamentul pentru indivizi de a se bucura de toate drepturile omului” [62].

Curtea interamericană a apreciat că „principiul egalității în fața legii, protecția egală în fața legii și nediscriminarea aparțin *jus cogens*, deoarece întreaga structură juridică a ordinii publice naționale și internaționale se bazează pe ea și este un principiu fundamental care infuzează toate legile” [63].

Respectarea Cartei O.N.U. și a D.U.D.O. este esențială pentru punerea în aplicare a principiului nediscriminării. Însă, aici apare întrebarea firească: care este efectul acestor dispoziții privind drepturile egale din Cartă și D.U.D.O.?

Unii cercetători le-au caracterizat ca fiind prea vagi pentru a putea fi executate și, prin urmare, se opun angajării obligațiilor internaționale care ar înlocui jurisdicțiile interne cu dispoziții explicite și executorii. D.U.D.O. a fost acceptată în mod universal.

S-a sugerat că D.U.D.O. are atributele lui *jus cogens*. Această afirmație merge prea departe dacă se intenționează să se afirme că toate drepturile enumerate în D.U.D.O. [5] au acest caracter. Însă nu există îndoieli că dreptul la egalitate și nediscriminare are caracterul lui *jus cogens*, deoarece acest drept apare atât în D.U.D.O. [5], cât și în I.C.C.P.R. [6].

Statutul de *jus cogens* este prevăzut explicit în prevederea I.C.C.P.R. [6] că, fie și atunci când viața unei națiuni este amenințată de o urgență publică, deși părțile pot lua măsuri, derogând de la anumite obligații din Pact, astfel de măsuri pot să nu implice discriminarea exclusiv pe temei de rasă, culoare, sex, limbă, religie sau origine socială [64].

Rezultă clar că apar acele obligații ale statelor care impun implementarea principiului nediscriminării. Astfel, obligațiile prevăzute de dreptul internațional privind drepturile omului sunt adresate în primul rând statelor. Obligațiile lor sunt triplate: respectarea, asigurarea și îndeplinirea acestor drepturi. Un stat respectă obligația de a „respecta” drepturile recunoscute prin luarea măsurilor necesare, în conformitate cu procesul său constituțional și dispozițiile Pactului, pentru a adopta acele măsuri legislative sau de altă natură care sunt necesare pentru a da efect acestor drepturi. Majoritatea drepturilor pactului trebuie protejate prin măsuri legislative specifice. Comitetul pentru resurse umane a analizat măsuri legislative concrete ca dovadă a angajamentului unui stat de a elimina discriminarea. I.C.E.S.C.R. nu implică automat că legislația este o componentă indispensabilă a unei politici concepute pentru a elimina discriminarea în muncă.

Cu toate acestea, este evident că, dacă aceasta ar fi interpretarea adoptată de guverne, sarcina probei ar reveni acestor guverne, ceea ce ar fi de așteptat să demonstreze că măsurile nelegislative pe

care le-au luat au asigurat în mod eficient eliminarea discriminării și că nu era esențial să se ia măsuri legislative.

Se pare că statele sunt capabile să elimine imediat majoritatea discriminărilor de jure. Cu siguranță există suficiente justificări pentru introducerea unei noi legislații sau a unor practici administrative care să nu fie discriminatorii. Eliminarea discriminării de jure nu implică cheltuieli economice importante.

Cu toate acestea, ar fi greșit săgândim că eliminarea discriminării va fi întotdeauna capabilă să fie realizată imediat. În primul rând, este adevărat că anumite forme de acțiune corectivă vor implica cheltuieli financiare considerabile. De exemplu, eliminarea discriminării în ceea ce privește remunerarea în muncă sau vârsta de pensionare poate implica majorarea salariilor pentru o perioadă mai lungă de timp. În al doilea rând, în cazul în care discriminarea în sine poate fi eliminată prin crearea și aplicarea legislației relevante, existența discriminării de facto, evidențiată prin inegalități materiale și prejudecăți individuale, este o chestiune care necesită eforturi sociale și educaționale pe termen lung. În al treilea rând, obligația prevăzută la art. 2 alin. 1 din I.C.E.S.C.R.[7] are un caracter progresiv. A îndeplini drepturile înseamnă că orice persoană ale cărei drepturi sunt încălcate ar avea un remediu eficient. Drepturile fără remedii au o valoare redusă. I.C.E.S.C.R.[7] solicită statelor să se asigure că remedii eficiente și executorii sunt disponibile pentru persoanele fizice în caz de discriminare. Dreptul la petiționare trebuie să fie stabilit de autoritățile judiciare, administrative sau legislative competente.

Nici I.C.C.P.R., nici I.C.E.S.C.R., în general, nu prevăd ce tipuri de căi de atac trebuie furnizate cu privire la drepturile particulare. Cu toate acestea, Comitetul pentru Drepturile Omului a propus să ofere compensații pentru multe încălcări ale drepturilor, inclusiv pentru discriminare. Clauza „Respectarea și asigurarea tuturor persoanelor fizice” din art. 2 alin. 1 din I.C.C.P.R.[6] implică faptul că statele sunt obligate să asigure respectarea de către persoanele private a unor norme ale convențiilor sau, cel puțin, să adopte măsuri împotriva interferențelor private cu folosința drepturilor protejate în convenții.

Convenția internațională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială impune statelor să pună capăt „discriminării rasiale de către orice persoană, sau grup, sau organizație” [18].

Art. 2 lit. e din Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor vizează un comportament discriminatoriu de către „orice persoană, organizație sau întreprindere” [19].

Deși legislația contemporană privind drepturile omului se concentrează pe datoria guvernelor de a respecta drepturile omului, încălcările drepturilor omului comise de o persoană fizică împotriva alteia - de exemplu, săvârșirea unor acte de discriminare - nu pot fi plasate în afară din punct de vedere al dreptului omului în cazul în care această lege va obține vreodată eficacitate semnificativă.

Într-adevăr, obligațiile privind drepturile omului menționate în instrumentele internaționale pentru drepturile omului se extind tot mai mult la persoanele fizice și acțiunile lor private. Cel mai evident exemplu se referă la relația actelor teroriste cu drepturile omului.

Aici, normele dreptului internațional au fost interpretate pentru a se aplica direct autorilor actelor interzise. Aceste norme au, astfel, un caracter dublu. Acestea impun statelor obligația de a încerca să prevină fapte de terorism și să pedepsească sau să îi extrădeze pe făptuitori și le impun făptuitorilor și actorilor neguvernamentali să respecte normele implicate.

Dreptul internațional privind drepturile omului a stabilit clar că nu toate distincțiile în tratament constituie discriminare. Aceasta este rezumată de axioma „persoanele care sunt egale ar trebui tratate în mod egal, iar cei care sunt diferiți ar trebui tratați diferit” [65]. Prin urmare, pot exista situații în care un tratament diferit este justificat. Deși nu toate diferențele de tratament sunt discriminatorii, dreptul internațional stabilește criterii pentru a stabili când distincția echivalează cu discriminarea. Pe scurt, după cum vom examina mai jos, o distincție este compatibilă cu principiul egalității atunci când are o justificare obiectivă și rezonabilă, urmărește un scop legitim și există o relație rezonabilă de proporționalitate între mijloacele folosite și scopul urmărit.

La nivel regional, noțiunea de discriminare a fost interpretată în mod consecvent de Curtea Europeană în jurisprudența sa în ceea ce privește art. 14 din C.E.D.O. [1]. În special, Curtea a precizat în jurisprudența sa că nu orice distincție sau diferență de tratament reprezintă o discriminare. Așa cum a afirmat Curtea, de exemplu, în hotărârea *Abdulaziz, Cabales și Balkandali c. Regatului Unit* [66, 67], o diferență de tratament este discriminatorie dacă „nu are o justificare obiectivă și rezonabilă”, adică dacă nu urmărește un „scop legitim” sau dacă nu există o „relație rezonabilă de proporționalitate între mijloacele folosite și obiectivul urmărit a fi realizat”. De asemenea, Curtea a constatat că este permisă o anumită marjă de apreciere atunci când autoritățile naționale evaluează dacă și în ce măsură diferențele în situații similare justifică un tratament diferit în drept. Domeniul de aplicare al marjei de apreciere va varia în funcție de circumstanțe, obiectul și fondul cauzei (a se vedea, de exemplu, *Sørensen și Rasmussen c. Danemarcei* [68]). În *Sidabras și alții c. Lituaniei* [69], Curtea a apreciat că interdicția pentru foștii ofițeri K.G.B. în căutarea unui loc de muncă în diferite sfere din sectorul privat a constituit o măsură disproporționată, chiar având în vedere obiectivele legitime

(protecția securității naționale, ordinea publică, bunăstarea economică a țării și drepturile și libertățile altora) urmărite de această interdicție. S-a constatat [70] că starea civilă este un exemplu de „alt statut” în sensul art. 14 (P.M. c. Regatului Unit [71]).

În plus, este important de menționat că Consiliul Europei a înființat Comisia Europeană împotriva rasismului și a intoleranței și a Comitetului director pentru egalitatea dintre femei și bărbați (a se vedea II§2.B) [72].

Comisia africană s-a ocupat și de interzicerea discriminării. De exemplu, într-un dosar împotriva Mauritaniei, a apreciat că discriminarea rasială împotriva mauritanilor negri a încălcat „însăși spiritul Cartei africane și al scrisorii art. 2” (Malawi African Association, Amnesty International, Dna Sarr Diop, Union Interafricaine des Droits de l’Homme și RADDHO, Collectif des Veuves et Ayants-droit și Association Mauritanienne des Droits de l’Homme c. Mauritaniei [73]). Într-un caz împotriva Republicii Guinea [74], un discurs inflamator al președintelui țării a dus la încălcarea drepturilor omului suferite de refugiații din Sierra Leone. Comisia a decis că observațiile constituiau discriminare imperceptibilă pe motive de cetățenie și au dus la numeroase încălcări ale A.C.H.P.R., inclusiv neasigurarea aplicării sale, tratament discriminatoriu, crud și inuman, detenție arbitrară, executare arbitrară, privare de dreptul la un proces echitabil, expulzări în masă și privarea de proprietate (Institutul African pentru Drepturile Omului și Dezvoltare c. Republicii Guinea [74]). Un caz similar a fost, de asemenea, Forumul ONG-urilor pentru drepturile omului din Zimbabwe c. Zimbabwe [75].

Curtea interamericană s-a ocupat de principiul egalității și nediscriminării în principal în avizele sale consultative. Sunt deosebit de relevante avizul consultativ nr. 4 privind „Modificările propuse la prevederile de naturalizare ale Constituției politice din Costa Rica” [76] și avizul consultativ nr. 18 privind „condițiile și drepturile juridice ale migranților fără documente” [63]. În avizul nr. 18, Curtea a decis că statele nu pot „subordona sau condiționa respectarea principiului egalității în fața legii și nediscriminarea în atingerea obiectivelor de politică publică, oricare ar fi acestea, inclusiv cele cu caracter migrator” [63].

Curtea interamericană a apreciat că „egalitatea provine direct din unitatea familiei umane și este legată de demnitatea esențială a individului” [63]. Cu toate acestea, a recunoscut că „nu toate diferențele de tratament sunt în sine jignitoare pentru demnitatea umană” [63]. Curtea a urmat principiile generale ale dreptului internațional, în conformitate cu care „nu există nicio discriminare dacă diferența de tratament are un scop legitim și nu conduce la situații contrare justiției, rațiunii sau naturii lucrurilor” [63]. Comisia interamericană a abordat, de asemenea, principiul egalității și

nediscriminării, în special pe motive de sex. De exemplu, în *Morales de Sierra c. Guatemalei* [77] (Cazul 11.625), Comisia a constatat că incapacitatea femeilor căsătorite de a-și reprezenta interesele în materie de proprietate în instanțe a reprezentat o discriminare bazată pe sex, încălcând art. 24 din A.C.H.P.R. În cauza *Yatama c. Nicaragua* [78], Curtea a decis că, urmare a excluderii candidaților din partidul Yatama (partidul popoarelor indigene) din procesul electoral și a efectului său asupra drepturilor civile ale popoarelor indigene, Nicaragua a încălcat dreptul la o protecție egală în fața legii, precum și art. 8, 23 și 25 din A.C.H.P.R. În cauza *Yean și Bosico c. Republicii Dominicane* [79], referitoare la două fete de origine haitiană cărora li s-a refuzat dreptul la cetățenie și educație din cauza etnicității lor, Curtea a constatat, printre altele, o încălcare a interdicției discriminării în legătură cu dreptul la naționalitate în temeiul Convenției americane. Curtea a ordonat statului să despăgubească victimele, să-și declare public responsabilitatea de a le fi încălcat dreptul la educație și să implementeze modificări structurale substanțiale în sistemul său de evidență civilă.

În concluzie, vom menționa că scopul legislației în materia drepturilor omului este protejarea demnității umane. Deoarece unele drepturi esențiale ale omului sunt adesea încălcate de către persoane private, obligația statelor de a respecta și asigura respectarea drepturilor omului și de a preveni încălcările nu se poate limita la restricții asupra puterilor guvernamentale, ci trebuie să se extindă și la cel puțin o ingerință privată în drepturile omului. Dacă un anumit drept uman delimitat într-un instrument internațional pentru drepturile omului trebuie respectat nu numai de guverne sau de alți actori publici, ci și de actori privați sau neguvernamentali, depinde de conținutul și interpretarea dispozițiilor, adică de limbajul, scopul și obiectul său. Deoarece obiectul tratatelor pentru drepturile omului este de a asigura o protecție eficientă a demnității umane, trebuie acordată o pondere cuvenită principiului eficacității în conceperea tratatelor pentru drepturile omului. Atunci când tratatul privind drepturile omului stabilește o obligație de rezultat, iar acest rezultat poate fi revendicat de acțiunea privată, argumentele pentru o interpretare care ajunge la acțiune privată sunt convingătoare.

1.4. Concluzii la Capitolul I

În acest capitol, s-a demonstrat că principiul nediscriminării apare atât la art. 2.1, cât și la art. 26 din I.C.C.P.R. [6]. Art. 2.1 obligă statele să se asigure că drepturile din cadrul pactului sunt asigurate pentru toată lumea, fără ca indivizii să beneficieze de tratament diferit pe baza unor caracteristici individuale. În acest sens, au fost ilustrate câteva cazuri care au fost înaintate înaintea Comitetului O.N.U. pentru drepturile omului și arată modul în care cetățenii au fost discriminați prin faptul că au fost tratați diferit de lege. De asemenea, a doua parte a art. 26 a stârnit un interes mai

puternic și s-a demonstrat modul în care discriminarea este interzisă și modul în care statele au o obligație largă de a le susține.

Dezvoltarea dreptului a fost examinată și s-a arătat cum s-a transformat din a fi un drept adiacent la a deveni un drept independent, prin activitatea Comitetului O.N.U. pentru drepturile omului în cazurile în care a avut loc discriminarea specifică genului. Articolul în sine implică, de asemenea, dreptul de a fi protejat de lege, astfel că domeniul său de aplicare nu se bazează doar pe drepturile prevăzute în I.C.C.P.R. [6], ci se află și în drepturi care sunt prescrise în alte tratate sau domenii, precum I.C.E.S.C.R.

De asemenea, a fost examinat principiul nediscriminării în cadrul I.C.E.S.C.R. Apare în art. 2.2 al pactului [7], unde obligația impusă statelor este de a se asigura că de drepturile prevăzute de pact se va bucura toată lumea, indiferent de sex, aspect sau opinii, pentru a numi doar câteva caracteristici.

Art. 2.2 este strâns legat de art. 3 care asigură că toți bărbații și femeile vor putea beneficia de drepturi în egală măsură.

S-a demonstrat că I.C.E.S.C.R.[7] a subliniat că pot exista două tipuri de discriminare. În primul rând, este discriminarea directă atunci când cineva se află în aceeași poziție comparabilă sau chiar exactă cu altcineva, dar este tratat diferit. În al doilea rând, există discriminări indirecte, atunci când legile sau practica statelor determină aplicarea diferită a I.C.E.S.C.R. între persoane fizice, fără un motiv aparent pentru aceasta. În sfârșit, este de remarcat faptul că s-a demonstrat că de drepturile din I.C.E.S.C.R. nu se poate beneficia pe deplin până când discriminarea nu a fost eliminată complet din societate.

CAPITOLUL II: FUNCȚIONAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINĂRII PE ANUMITE CATEGORII (GEN, RASĂ, RELIGIE): DINAMICA IMPLEMENTĂRII LA ETAPA ACTUALĂ

2.1.Discriminarea bazată pe gen în raporturile social-economice

Secolul al XXI-lea în mod cert va regla echilibrul de gen în esența sa. Disfuncțiile privind diversitatea și egalitatea de gen mult timp au fost puse pe seama mentalității patriarhale, mentalitate transpusă într-o complexitate de stereotipuri și prejudecăți. Marii filosofi și istorici au pus pe seama patriarhatului (ce durează de câteva mii de ani) violența, războaiele, discriminarea și alte fenomene distructive. Suflul schimbărilor s-a datorat adoptării legilor cu privire la drepturile omului, legi garantate de O.N.U. și adoptate de marea majoritate a entităților statale din lume. Aceste legi au modelat un alt nivel social, unde fiecare individ, indiferent de gen, rasă sau etnie își poate realiza dezideratele fără restricții și poate contribui la peisajul economic, social și politic al societății din care face parte. Cu siguranță, în secolul al XXI-lea, dinamica schimbărilor va fi mai fermă, iar mentalitatea „patriarhală și tradițională” se va alina la valorile universale ale drepturilor omului în totalitate.

O problemă frustrantă, care constituie și o parte a subiectului de cercetare al acestei lucrări, se referă la discriminarea de gen. Considerăm că echilibrul social poate fi asigurat doar printr-un echilibru de gen în toate straturile sociale, inclusiv cel economic. Această schimbare este posibilă pentru că s-a produs o recunoaștere a problemelor cu care se confruntă genul feminin în legislația multor state. Schimbările legislative din dreptul familiei, dreptul afacerilor, dreptul constituțional etc. au contribuit la separarea diviziunilor de gen. În consecință, femeile au devenit mai independente din punct de vedere economic. Aceasta le-a permis și o oarecare autonomie socială. Este jenant ca la începutul secolului al XXI-lea să se rediscute aceleași probleme de la începutul secolului al XX-lea. La distanță de 100 de ani, problema egalității de gen încă nu a fost rezolvată. Este cu atât mai iritant subiectul cu cât sute, mii de articole și literatura socio-economică recunosc rolul social al femeii. La etapa actuală, femeile nu au nevoie doar de confirmarea rolului lor și a importanței lor sociale în literatura de specialitate. Realitatea statistică demonstrează o amânare a rezolvării inegalității de gen prin argumente puerile din partea marilor corporații, pentru menținerea situației actuale.

Din analiza studiilor, a rapoartelor și a articolelor relevante temei rezultă că femeile, timp de 100 de ani, au demonstrat egalitatea, capacitatea de a fi competitive și chiar de a fi mai bune decât bărbații în diverse domenii. Statistica arată, totuși, persistența inegalității. Femeile demonstrează de mai bine de 100 de ani egalitatea, iar aceasta le este „oferită” în etape și cu justificări care sfidează

bunul simț, unele dintre ele putând fi etichetate drept „discriminare și prejudecăți” exprimate discret și voalat.

Inițiativa legislativă privind diversitatea și egalitatea de gen în U.E. constituie un element de cotitură în schimbarea esențială a problemei și nu doar formală, adică o schimbare de dragul schimbării doar la nivel declarativ.

Cazurile de discriminare apar cel mai adesea în plata indemnizațiilor de concediu pentru copii. În cazul *Petrovic c. Austriei* [80], rezultatul a fost diferit prin faptul că Curtea Europeană a Drepturilor Omului a concluzionat că refuzul autorităților austriece de a acorda o indemnizație de concediu parental unui tată - pe motiv că o astfel de indemnizație era disponibilă numai mamelor - nu a depășit marja de apreciere acordată guvernului în temeiul art. 14, coroborat cu art. 8 din Convenție.

Curtea a subliniat că „alocațiile pentru creșterea copilului erau plătite numai mamelor, nu și taților, odată ce a trecut o perioadă de opt săptămâni după naștere și s-a epuizat dreptul la alocația de maternitate”[80] și nu a fost contestat faptul că acesta a fost un tratament diferențiat pe motive de sex.

Curtea a acceptat că cei doi părinți au avut grijă de copil în perioada în cauză în mod egal. Mai mult, considerând că „avansarea egalității de sex este astăzi un obiectiv major în statele membre ale Consiliului Europei, ar fi necesare motive foarte importante pentru ca această diferență de tratament să fie considerată compatibilă cu Convenția”[80].

Cu toate acestea, Curtea a menționat că „statele contractante se bucură de o anumită marjă de apreciere în evaluarea dacă și în ce măsură diferențele în situații similare justifică un tratament diferit în drept. Domeniul de aplicare al marjei de apreciere va varia în funcție de circumstanțe, obiectul și fondul acesteia; în această privință, unul dintre factorii relevanți poate fi existența sau inexistența unui temei comun între legile statelor contractante”[80]. Era clar, potrivit Curții, că „la acea etapă, adică la sfârșitul anilor 1980, nu exista un standard comun în acest domeniu, întrucât majoritatea statelor contractante nu prevedeau ca indemnizațiile pentru concediul parental să fie plătite taților”[80].

Doar treptat, statele europene „s-au îndreptat către o partajare egală între bărbați și femei a responsabilităților pentru creșterea copiilor lor”[80]. „Prin urmare, a părut dificil de criticat legiuitorul austriac pentru faptul că a introdus treptat, reflectând evoluția societății în acea sferă, o legislație care este foarte progresivă în Europa” [81].

În sensul Convenției, termenul „discriminare împotriva femeilor” înseamnă orice distincție, excludere sau restricție făcută pe bază de sex, care are ca efect sau scop de a afecta sau anula recunoașterea, folosința sau exercitarea de către femei, indiferent de statutul civil al acestora, pe baza

egalității bărbaților și femeilor, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale în domeniul politic, economic, social, cultural, civil sau în orice alt domeniu.

Echilibrul de gen e o problemă „spinoasă”, care s-a considerat depășită. Faptul că în funcțiile de conducere, în 2010, s-a demonstrat dezechilibrul privind reprezentarea pe criterii de gen a generat numeroase discuții sub aspectul discriminării de gen [82].

Statisticile arată că numărul femeilor ce au funcții cu mare impact decizional în marile companii este mai mic decât cel al bărbaților. Interpretarea acestui fenomen, la prima vedere, poate fi pusă pe seama discriminării de gen și a stereotipurilor legate de acordarea posturilor cu impact decizional major, care sunt repartizate prioritar bărbaților. Stereotipul la care ne referim este că bărbații ar fi percepuți ca fiind mai eficienți în posturi cu impact decizional decât femeile. În același timp, inclusiv deducția pe care am efectuat-o aici poate fi interpretată ca stereotip. Stereotipurile sociale trebuie abordate ca forme de expresie culturală, care fac apel la coduri sociale, la valori și modele pentru a defini un anumit statut social, la simboluri utilizate în gândirea entităților colective. Astfel, nu este exclus ca problema raportului bărbați/femei în posturi cheie, apărută în statistici, să nu fie chiar o problemă de discriminare. Astfel, ne referim mai întâi la conceptul de *reprezentare a funcțiilor cu impact decizional în cadrul marilor instituții*.

De exemplu, în Konstantin Markin c.Rusiei, din 2012 [83], Marea Cameră s-a referit la evoluția legislației din statele membre privind acordarea de indemnizații de concediu parental bărbaților. În mod semnificativ și cu referire și la jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, a subliniat modul în care tratamentul diferit al taților în ceea ce privește indemnizațiile de concediu parental perpetuează în mod nejustificat stereotipurile de gen ale femeii. Curtea adăugat că stereotipurile de gen nu pot fi folosite pentru a justifica tratamentele diferite „decât dacă sunt stereotipuri similare bazate pe rasă, origine, culoare sau orientare sexuală” [83], dar nu a menționat vulnerabilitatea bărbaților în acest context. Cu toate acestea, Curtea a adoptat o abordare foarte diferită în hotărârea pronunțată de Marea Cameră în cauza Khamtokhu și Aksenchik c.Rusiei [84], din 2017, în care condamnarea la închisoare pe viață nu putea fi aplicată femeilor (sau persoanelor sub 18 ani sau peste 65 de ani). Aici, Curtea și-a menținut jurisprudența privind modul în care stereotipurile nu pot fi invocate pentru a justifica un tratament diferit dar, cu toate acestea, cu 10 voturi contra 7, au constatat că acest lucru nu era discriminatoriu față de bărbați în temeiul art. 14. În sprijinul acestei soluții, a luat notă de diverse instrumente europene și internaționale care vizează nevoile femeilor „pentru protecția împotriva violenței bazată pe gen, a abuzului și hărțuirii sexuale în mediul penitenciar, precum și nevoile pentru protecția sarcinii și a maternității” [85] și a constatat că statul a rămas în marja sa de

apreciere pentru acest caz de diferențiere între bărbați și femei. În ciuda faptului că ambele părți au exprimat opinii divergente privind conceptul de vulnerabilitate a genului feminin, majoritatea deciziilor Curții par să fi evitat în mod conștient referirile la vulnerabilitate în considerentele pe care se sprijină. O mare parte a judecătorilor care nu au formulat observații cu privire la acest aspect au remarcat, totuși, că instrumentele menționate vizează doar „categorii specifice de femei care sunt deosebit de vulnerabile (femei însărcinate, femei care alăptează și mame cu copii mici)” [84] sau măsuri speciale temporare vizând atingerea egalității, la care nu se poate face referire pentru a justifica un regim de condamnare separat pentru bărbați și femei.

Cu toate că segregarea de gen de obicei se referă la femei, există totuși cazuri care tratează diferențial și bărbații. De exemplu, în cazul drepturilor de pensie preferențiale. În cazul *Pauger c. Austriei* [86], reclamantului i s-a refuzat o pensie în urma decesului soției sale. Reclamantul a susținut că, contrar art. 26 din Pactul Internațional privind Drepturile Civile și Politice, Legea austriacă a pensiilor din 1965 [87] „a acordat un tratament preferențial văduvelor, întrucât ar primi o pensie, indiferent de venitul lor, în timp ce văduvii ar putea primi pensii doar dacă nu au altă formă de venit” [86].

Comitetul pentru drepturile omului a ajuns la concluzia că, spre deosebire de art. 26 din Pact, reclamantului, „ca văduv, i s-au refuzat prestații complete de pensie în condiții de egalitate cu văduvele” [86]. Pentru a determina dacă aplicarea în acest caz a Legii privind pensiile „a implicat o diferențiere pe baza unor criterii nerezonabile sau neobiective” [86], Comitetul a observat că, în timp ce dreptul familiei austriac impunea drepturi și obligații egale ambilor soți, în ceea ce privește veniturile și întreținerea reciprocă, Legea privind pensiile, astfel cum a fost modificată în 1985, prevedea prestații complete de pensie pentru văduvi numai dacă nu aveau altă sursă de venit, cerință care nu se aplica văduvelor. Văduvele ar fi fost, de fapt, tratate în condiții de egalitate cu văduvii de la 1 ianuarie 1995.

În opinia Comitetului, aceasta a însemnat că „bărbații și femeile ale căror circumstanțe sociale sunt similare sunt tratate diferit, doar pe bază de sex” [86]. O astfel de diferențiere nu a fost rezonabilă, așa cum a fost recunoscut implicit și de către statul parte atunci când a subliniat că „scopul final al legislației a fost realizarea unei egalități depline între bărbați și femei în 1995” [86].

Totuși, discriminarea și stereotipurile de gen sunt subiecte delicate, care necesită o analiză mai detaliată, pentru a se evita etichetarea unor acțiuni sau ale unor date statistice sub acest aspect. Hotărârea din cauza *Carvalho Pinto de Sousa Morais c. Portugaliei* [88], din 2017 prezintă și modul în care Curtea a evitat să se bazeze pe vulnerabilitate în afara contextului violenței bazate pe gen [89].

În acest caz, Curtea a constatat că art. 14, coroborat cu art. 8 au fost încălcate atunci când instanța internă relevantă s-a referit la stereotipuri bazate pe genuri despre sexualitatea femeii, pentru a reduce valoarea daunelor acordate reclamantei într-un caz de neglijență medicală. Hotărârea s-a referit la decia deja pronunțată în cauza Alajos Kiss c. Ungariei, din 2013 [90], în ceea ce privește observația conform căreia stereotipizarea interzice evaluarea individualizată a capacității și nevoilor persoanelor în cauză. Din nou, atunci, Curtea a preferat motivarea din stereotipuri într-un caz individual, pentru abordarea grupurilor vulnerabile mai general în contextul discriminării de gen / sex.

Așa cum observăm, termenul discriminare este definit ca fiind practica ilegală de a trata mai puțin favorabil pe unii indivizi în comparație cu alții din cauză întrucât există diferențe de sex, vârstă, religie etc. Însă, în cele mai multe cazuri, discriminarea nu are forme directe. Astfel, discriminarea are forme directe și indirecte, mai cu seamă pe piața muncii.

Discriminarea directă apare în situația în care patronul sau managerul de resurse umane tratează o anumită persoană mai puțin favorabil față de altă persoană, pe motive care țin de sexul sau starea civilă a persoanei în cauză. Spre exemplu, patronul nu permite femeilor să concureze pentru posturile care depășesc un anumit nivel ierarhic sau oferă permanent prioritate persoanelor celibatate, față de persoanele căsătorite, atunci când este vorba de un post vacant.

Discriminarea indirectă apare în situația când există o cerință sau o condiție de angajare care se aplică ambelor sexe, dar are ca efect defavorizarea unuia dintre ele, de obicei al femeilor. Spre exemplu, în cazul când pentru o anumită meserie sau specializare se stabilește plafonul de vârstă de maximum 25 sau 30 de ani, s-ar putea considera că aceasta este discriminatorie față de femei, deoarece vârsta respectivă reprezintă principala perioadă de fertilitate, acestea având mai puține șanse de a candida pentru posturile respective.

Un exemplu de discriminare de gen indirectă poate apărea și în prestațiile de securitate socială. Art. 26 din Pactul Internațional privind Drepturile Civile și Politice a fost, de exemplu, încălcat în cazul S. W. M. Broeks c. Olandei [58]. Doamna Broeks a fost victima discriminării pe motive de sex în aplicarea Legii privind prestațiile de șomaj din Olanda, valabilă în acea perioadă. Pentru a primi prestații în temeiul acestei legi, o femeie căsătorită „a trebuit să demonstreze că era „câștigătoare” - condiție care nu se aplica bărbaților căsătoriți”. Potrivit Comitetului pentru drepturile omului, această diferențiere a pus femeile căsătorite în dezavantaj în comparație cu bărbații căsătoriți și nu a fost rezonabilă.

Directivele privind egalitatea rasială și egalitatea în muncă [91], împreună cu programul de acțiune comunitar pentru combaterea discriminării, fac parte din strategia mai largă a U.E. pentru

promovarea incluziunii și participării grupurilor defavorizate la viața socială. Una dintre provocările cheie pentru viitor va fi consolidarea contribuției altor politici și instrumente de finanțare ale U.E. la lupta împotriva discriminării. În contextul Strategiei europene pentru ocuparea forței de muncă, unele state membre au început să-și folosească Planurile naționale de acțiune pentru ocuparea forței de muncă pentru a dezvolta o strategie mai cuprinzătoare, combinând măsuri pentru promovarea integrării grupurilor defavorizate cu măsuri pentru combaterea atitudinilor, comportamentului și practicilor discriminatorii.

O altă problemă pe care o vom discuta se referă la segregarea de gen. Segregarea de gen este un proces social în urma căruia are loc separarea persoanelor de sex masculin și feminin în cadrul diverselor contexte sociale, economice sau instituționale [92]. Segregarea de gen pe piața muncii presupune situația în care, într-un domeniu de activitate sau într-o categorie de posturi sau de ocupații, predomină reprezentanții unuia sau altuia dintre sexe. Astfel, unele domenii de activitate sau ocupații sunt considerate masculine, iar altele feminine. Segregarea de gen pe piața muncii poate conduce și la o situație de discriminare.

Stereotipurile privind cariera la femei sunt legate nu doar de problema de gen. Stereotipurile acoperă inclusiv interpretarea unor evenimente care adeseori sunt clasate ca fiind probleme de discriminare de gen în raporturile de muncă.

Momentan, cea mai mare influență asupra diferențelor de percepție a carierei feminine și masculine vine de la modul cum societatea percepe diferențele sexuale, cu înțelegeri la scară generală, prin construirea socială a genului sub raport profesional.

Conceptul genului determină tipul activităților considerate potrivite pentru ca indivizii să performeze [8]. Bărbații posedă anumite atribute, pot fi superiori în anumite domenii, pot fi mai potriviți să funcționeze în anumite situații sociale și organizații mai bine decât femeile și vice-versa [93].

Civilizația modernă a păstrat segregarea rolurilor și chiar a adâncit-o în unele societăți, dând fiecărui sex noi valori [8]. Condiția dobândirii autonomiei de către femei rămâne integrarea lor în muncă. Rolurile asumate de către bărbat și femeie sunt în curs de evoluție, cu o predicție fluctuantă, datorită schimbărilor structurale legate de societatea informațională [94].

Prin urmare, vorbim de o anumită inegalitate, deși greu perceptibilă, legată de *stereotipuri*. Astfel, societatea industrială a definit roluri noi pentru cele două sexe și, legat de acestea, stereotipul că bărbații sunt „obiectivi”, iar femeile „subiective” - stereotip care nu-și are originea în realitatea

biologică și care încet dispare. Diferențele biologice se datorează scopului natural al speciei umane, fără ele omenirea nu ar exista. Dar aceasta nu explică inegalitatea dintre bărbat și femeie [96].

În acest sens, putem indica nerespectarea principiului nediscriminării în cazul contribuțiilor generale la prestațiile de îngrijire a copilului. De exemplu, în cazul Van Raalte c. Olandei [97], reclamantul a formulat plângerea referitor la faptul că perceperea contribuțiilor din Legea olandeză privind prestațiile generale pentru îngrijirea copilului de la el, un bărbat fără copii cu vârstă de peste 45 de ani, a fost o încălcare a art. 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului [1], coroborat cu art. 1 din Protocolul nr. 1 la Convenție [95], din cauza faptului că la acea dată nu au fost solicitate contribuții similare din partea femeilor fără copii de aceeași vârstă. Curtea nu a avut nicio problemă să examineze acest caz în lumina art. 1 din Protocolul nr. 1 [95], întrucât privea dreptul statului „de a asigura plata impozitelor sau a altor contribuții”. De asemenea, a considerat că situația, fără îndoială, a constituit o „diferență de tratament” între persoanele aflate în situații similare, în funcție de sex. Diferența de fapt dintre cele două categorii invocate de uvern, și anume „posibilitățile lor biologice de a procrea”, nu a condus Curtea la o concluzie diferită, deoarece tocmai acea distincție era „în centrul întrebării dacă diferența din tratamentul reclamat poate fi justificată” [98]. Curtea a menționat că o „caracteristicăcheie” a schemei a fost „faptul că obligația de a plăti contribuțiile nu depindea de niciun drept potențial la beneficii pe care persoana fizică ar putea să-l aibă” [97].

Cu toate acestea, Curtea a concluzionat că, în timp ce statele contractante „beneficiază de o anumită marjă de apreciere în temeiul Convenției în ceea ce privește introducerea de scutiri de la aceste obligații contributive, art. 14 prevede că, în principiu, orice astfel de măsură, în mod uniform, atât pentru bărbați, cât și pentru femei, cu excepția cazului în care au fost aduse motive convingătoare pentru a justifica o diferență de tratament, se justifică” [98].

Curtea nu a fost convinsă că există astfel de motive în cauza anterioară și a concluzionat că a existat o încălcare a art. 14, coroborat cu art. 1 din Protocolul nr. 1 la Convenție [95].

Este la fel de important să definim termenul de discriminare de gen pe piața muncii, inclusiv pentru funcțiile de conducere ocupate de femei.

În concluzie, orice femeie are dreptul la respectarea vieții sale, inclusiv a celei profesionale, la integritate fizică și mentală pe baze de egalitate cu bărbații [8]. Însă, la distanță de aproape un secol de când emanciparea femeii s-a conturat tot mai mult, în special în țările avansate din punct de vedere economic, rămân totuși unele aspecte legate de inegalitate nerezolvate. Problemele legate de discriminare, segregare, condițiile maritale practic au dispărut. Însă, la nivelul dezvoltării carierei și a accedării în funcții cu statut decizional, prezența femeilor este mică [99].

Analizând cu atenție literatura selectată pentru studiul de față [8], am descoperit că metoda de abordare a problemei egalității de gen la nivel reprezentativ în corporații și instituții publice s-a axat pe *demonstrarea inegalității și exemplificarea femeilor model*. Inegalitatea rezultă în special din datele statistice. Exemplificarea femeilor de succes este oportună până la dimensiunea de comparație sau argumentare a necesității asigurării echilibrului de gen. Exemplificarea poate fi atât pentru femei, cât și pentru bărbați, după cum, la fel, poate fi dată ca model de ascensiune în carieră fie din perspectiva genului, fie din perspectiva unor indivizi profesioniști cu un mare avânt motivațional. Considerăm acest aspect foarte important, pentru că există o diferență majoră de abordare. Femeile nu pot fi expuse în calitate de „demonstrante a valorilor competitive în raport cu bărbații” [100].

Problema comparării între bărbați și femei trebuie evitată. Altfel spus, nu este bine să fie alimentată o competiție pe gen [101]. Competiția trebuie asigurată la nivel profesional, la nivel de avansare în carieră. Existența dezechilibrului de gen la nivel reprezentativ în consiliile de conducere a marilor corporații este problema internă a corporațiilor. În cadrul filosofiei și al politicii de dezvoltare a acestor companii, sunt incluse principiile ce se referă la asumarea responsabilității sociale, precum și la asumarea legislației cu privire la respectarea drepturilor omului și a egalității de gen [102].

Ba mai mult, politicile de dezvoltare a acestor mari companii presupun elaborarea în paralel de politici de dezvoltare a resurselor umane, în care este specificat și rolul mediului extern (schimbări politice, inițiative legislative etc.) în remanierele de posturi sau de poziții în cadrul organigramelor. Faptul că marile corporații, la nivelul anului 2010, aveau carențe în ceea ce privește reprezentarea echilibrată a genurilor în consilii, a fost suplinat de inițiativa legislativă și de recomandările guvernului. În 2015 s-a ajuns ca prezența femeilor în funcții de conducere să fie de 25%, iar către anul 2020 s-a ajuns la 30%. Această creștere reflectă, în fond, o realitate tristă. Un fapt recunoscut, confirmat legal, este că egalitatea de gen se obține prin eforturile cumulate ale comisiilor guvernamentale, a opiniei publice, a rețelelor de socializare și a altor instituții implicate [103].

Resursele umane – prin abilități, creativitate și spirit de angajare – au devenit elementul esențial al competitivității, atât la nivelul organizațiilor publice, cât și a celor private. Din acest punct de vedere, femeile nu pot fi privite ca și concurenți pentru bărbați. Creativitatea, spiritul de angajare sunt un dat firesc al fiecărui om, indiferent de gen. O problemă pe care o identificăm aici ar fi competitivitatea. Femeile pot fi competitive dacă angajatorul asigură condiții privind creșterea diversității de gen în consiliile decizionale din cadrul companiilor [104].

Problema companiilor în raport cu politica diversității de gen, unde directorii au fost în mare parte sau în totalitate de gen masculin, a fost și de ordin moral. Explicarea situației s-a conturat pe analiza funcțiilor disputate, adică funcția a necesitat ca persoana să aibă experiență profesională, educație, competențe și alte calități individuale care ar contribui la buna funcționare a corpului managerial. Femeile, în egală măsură cu bărbații, au aceste competențe profesionale, necesare pentru a ocupa funcții de conducere. Și atunci cum se explică că bărbații sunt majoritari în posturile de conducere?

Există o deficiență de abordare a conformării marilor companii la reprezentarea segmentului feminin în pozițiile de conducere. Diversitatea poate fi monitorizată prin statistici, însă ea este la fel de bine explicată de companii prin „politica de guvernare corporativă”, care nu poate fi divulgată. Corporațiile oferă informații insuficiente despre abaterile de la practicile pe care ar trebui să le urmeze în vederea asigurării diversității.

Cauzele acestui fenomen, la ora actuală, nu mai pot fi analizate prin prisma teoriilor tradiționale privind stereotipurile, prejudecățile și discriminarea de gen. Deși, acestea mai pot fi regăsite într-o oarecare măsură în actul decizional al asigurării echilibrului de gen la nivelul consiliilor administrative. Totuși, problema este mult mai vastă și mai complexă.

Această problemă se regăsește în evaluarea particulară a cazurilor din FTSE 100 [105] la nivelul statelor dezvoltate, în special S.U.A., Canada, U.E., Marea Britanie. Particularitățile au și aspecte comune, și anume cele legate de avansarea în carieră, modul în care acest aspect este privit atât de întreprinderi, cât și de persoanele care decid să se angajeze într-o competiție pentru posturile de conducere. Condiția asigurării echilibrului de gen în U.E. a generat reactualizarea vechilor dispute legate de discriminarea femeilor în raport cu bărbații.

Implementarea legislației, a normelor și a valorilor diversității asumate voluntar de corporații se efectuează, dar nu în măsura în care s-au așteptat legislatorii și opinia publică. Creșterea pe care o arată statistica ultimilor 10 ani pentru Marea Britanie și statele U.E. este vizibilă, dar nu suficientă.

De exemplu, în 2010, fostul ministru al comerțului din Marea Britanie, Lord Davies of Abersoch, a identificat barierele cu care se confruntă femeile din Marea Britanie ca să avanseze în poziții de conducere [106]. Tot el a propus și soluțiile la strategia de schimbare a marilor corporații pentru politica diversității de gen. Raportul inițial a inclus 10 recomandări legate de această problemă. Recomandările au fost considerate o prioritate pentru lumea de afaceri și pentru asigurarea unui echilibru reprezentativ a bărbaților și femeilor în pozițiile de conducere. Una dintre recomandări viza companiile din FTSE 100, care urmau să aducă statistica diversității de gen până la 25% în anul 2015.

În octombrie 2012, în Marea Britanie s-au adoptat multe dintre recomandările lui Abersoch, companiile modificându-și Codurile de guvernanta corporativă pentru a crea modelul și contextul de respectare a aplicării politicii diversității de gen. Regulamentul a impus corporațiilor să descrie politica de implementare a diversității, inclusiv a diversității de gen. Doar în cinci ani, reprezentarea femeilor în cadrul consiliilor marilor corporații FTSE 100 s-a dublat. În 2011, cifra era de 12,5%, iar în 2015, cifra s-a ridicat la 26,1%.

Creșterea, care aparent a fost mulțumitoare, a fost perturbată de informațiile din presă din octombrie 2015 -2020 că ar exista multe companii în FTSE 100 în care posturile de conducere sunt ocupate exclusiv de bărbați. Acest lucru a scos în evidență că unele companii s-au conformat și au adoptat cerințele privind asigurarea diversității de gen, iar altele nu. Motivul pentru care, pe o perioadă de cinci ani, unele companii nu au reușit să-și îmbunătățească cifrele sub raportul diversității constituie un alt motiv de analiză. Ipotezele duc, iarăși, spre o nouă analiză a tuturor problemelor cu care se confruntă companiile din FTSE 100 în ajutorarea femeilor să ocupe poziții de conducere. Acțiunile întreprinse au presupus includerea unor responsabili ai corporațiilor din FTSE 100 în proiect și motivarea multor altor companii de a se asocia proiectului. Aceasta a fost urmată de angajarea în proiect a unor părți interesate, inclusiv prin valorificarea comunității investitorilor, pentru a se angaja, a influența și a promova acțiunile proiectului. Prin urmare, peste 80 din companiile din FTSE 100 și-au reelaborat Codurile de conduită, incluzând norme privind avansarea femeilor în pozițiile de conducere.

Toate acestea demonstrează, odată în plus, că problema aplicării diversității de gen în cadrul FTSE 100 a devenit un subiect de interes public în Marea Britanie și nu se rezumă doar la un aspect pur legislativ, ci e un subiect cu conotații mai adânci, care stârnește vechile dispute legate de stereotipurile de gen, discriminare și segregarea de gen în pozițiile de conducere ale marilor companii.

Prin urmare, în 2017-2019, în U.E. s-a discutat activ de un tip de discriminare și de stereotip de gen, nu sub forma grosolană a Evului Mediu sau a altor secole, ci din perspectiva dezvoltării carierei, deciziei de a avansa în carieră, recunoașterea particularităților de dezvoltare și menținere a carierei la femei din partea marilor companii. 2020 este anul în care companiile FTSE trebuie să asigure că 1/3 dintre pozițiile de conducere sunt acordate femeilor, și acesta nu este un punct final. Finalul problemei este eliminarea definitivă a percepțiilor eronate că femeile nu ar fi capabile de a acționa responsabil și profesionist din pozițiile de conducere [107].

Conform ultimelor statistici din 2018, un sfert dintre posturile de conducere ale companiilor din FTSE 350 [8] sunt ocupate de femei. Companiile incluse în FTSE 100 sunt pe cale să atingă, mai

devreme de 2020, ca pragul de 30 % din pozițiile executive să fie ocupate de femei. Cu alte cuvinte, 309 posturi (29%) dintre posturile FTSE 100 sunt deținute de femei.

Dacă statisticile oferite de BoardEx sunt în creștere, o problemă o constituie diferența de remunerare. În martie 2018, Andrew Griffiths a cerut companiilor să-și reînnoiască angajamentul de a echilibra raportul dintre bărbați și femei în consiliile de administrare. Cu toate acestea, peste 1400 de companii din Marea Britanie au raportat, pentru 2017, diferențe de remunerare între bărbați și femei, care constituie un decalaj global de 18,4%. Conform legislației din Marea Britanie, toate companiile cu mai mult de 250 de angajați vor trebui să raporteze diferențele de remunerare între bărbați și femei. Abordarea diferenței de remunerare între femei și bărbați face parte din Planul pe termen lung al guvernului din Marea Britanie de a construi o societate echilibrată din punct de vedere al reprezentării de gen sub toate aspectele. Reducerea diferenței de remunerare între femei și bărbați poate adăuga 150 de miliarde de lire sterline economiei britanice până în 2025.

Pentru a reduce la minimum cazurile de discriminare, este necesar să schimbăm anumite comportamente în companii și să eliminăm orice fel de prejudecăți.

Preocuparea pentru diferențele de gen în mediul de afaceri este o problemă gravă, reală și dăunătoare atât femeilor, cât și tuturor celor din companie [109]. Printre problemele care pot apărea din cauza discriminării de gen se numără: climatul organizațional este slăbit, există nedreptate în evaluările de performanță, există inegalitate în funcții și salarii, iar persoanele cu înaltă calificare nu sunt păstrate în companie. Mai mult, este împotriva drepturilor pe care fiecare ființă umană trebuie să le aibă să nu fie tratată cu egalitate, indiferent de rasă, culoare, credință, sex, orientare sexuală etc. [110].

Toată lumea este afectată într-o companie unde nu există egalitate. Există mai multe activități care pot fi făcute pentru a diminua prejudecățile de gen.

Primul pas pentru a pune capăt prejudecăților este de a admite în mod deschis că încă există astfel de probleme și să se pună pe tapet concret problemele cu care femeile se confruntă mai mult decât bărbații, dar care au un impact asupra tuturor indivizilor. Acest lucru aduce înțelegerea a cât de dificilă este construirea unui sistem eficient, care să poată garanta drepturile femeilor și să abordeze problemele istorice ale discriminării și violenței.

În al doilea rând, este foarte important să reamintim companiilor drepturile de bază și politicile publice care protejează și promovează egalitatea între bărbați și femei. Aceste legi pot ghida compania în acțiunile sale, alegând prioritățile, analizând critic punctele care nu sunt abordate și stabilind încălcări, gestionând riscurile și promovând realizarea drepturilor.

Implementarea legislației normelor și valorilor diversității asumate în mod voluntar de către corporații se realizează, dar nu în măsura în care legiuitorii și opinia publică s-au așteptat. Creșterea statisticilor din Marea Britanie din ultimii 10 ani este vizibilă, dar nu suficientă.

Condiția asigurării echilibrului de gen în Marea Britanie a dus la reînnoirea litigiilor vechi privind discriminarea femeilor prin comparație cu bărbații.

Cu toate acestea, femeile nu au o reprezentare echilibrată în funcțiile de conducere, în consiliile de administrație și în alte poziții cu impact decizional major. Deși de ceva vreme acest subiect nu a fost un motiv de îngrijorare, este nefiresc ca femeile să fie reprezentate într-un număr mic în procesul de luare a deciziilor la nivel de afaceri sau public-administrativ, iar în alte cazuri să fie total absente.

2.2. Discriminarea pe criterii de rasă, minoritate națională și etnie

Rasismul ar trebui definit astfel încât să includă ideologii rasiste, atitudini prejudiciante, comportament discriminatoriu, aranjamente structurale și practici instituționalizate care duc la inegalitatea rasială, precum și noțiunea că relațiile discriminatorii între grupuri nu sunt justificate moral și științific.

Astfel, rasismul se reflectă în dispoziții discriminatorii din legislație sau reglementări și practici discriminatorii, precum și în credințe și acte antisociale; împiedică dezvoltarea victimelor sale, îi pervertește pe cei care îl practică, duce la segregarea națiunilor în interior, împiedică cooperarea internațională și dă naștere la tensiuni politice între popoare; este contrară principiilor fundamentale ale dreptului internațional și, în consecință, perturbă grav pacea și securitatea internațională [111].

Termenul de „discriminare rasială” înseamnă orice distincție, excludere, restricție sau preferință bazată pe rasă, culoare, descendență sau origine națională sau etnică, care are ca scop sau efect să anuleze sau să afecteze recunoașterea, folosința sau exercițiul, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale în domeniul politic, economic, social, cultural sau în orice alt domeniu al vieții publice [112].

De exemplu, în cazul Ahmad c. Danemarcei [113], s-a dovedit că Danemarca a încălcat art. 6 din Convenția internațională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială [18]. Reclamantul, un cetățean danez de origine pakistaneză, s-a plâns că el și fratele său au fost numiți „o adunătură de maimuțe” de către director și de un alt profesor de la școala lor. Incidentul s-a produs în clădirea școlii, după ce cei doi frați - care se presupune că erau zgomotoși - au refuzat să se conformeze cererii profesorului de a părăsi locul unde așteptau, având asupra lor o cameră video, să se întâlnească cu un prieten care avea examen [114].

Reclamantul a depus o plângere la poliție, care a decis neînceperea urmăririi penale, ajungând la concluzia că termenii utilizați nu intră în sfera de aplicare a secțiunii 266b din Codul penal danez privind infracțiunea de insulte sau observații degradante. În motivarea soluției poliției s-a arătat „că expresia folosită trebuie văzută în contextul unui incident tensionat și nu trebuie înțeleasă ca insultă degradantă în ceea ce privește rasa, culoarea, originea națională sau etnică, deoarece poate fi folosită și de persoane de origine daneză care s-au comportat similar” [113]. Procurorul a confirmat ulterior decizia poliției. Comitetul pentru Eliminarea Discriminării Rasiale a concluzionat că „din cauza eșecului poliției de a continua cercetările și a deciziei finale a procurorului, împotriva căreia nu exista un drept de apel, reclamantului i s-a refuzat orice posibilitate de a stabili dacă drepturile sale în temeiul Convenției au fost încălcate. De aici, a urmat faptul că autorului i s-a refuzat protecția efectivă împotriva discriminării rasiale și căile de atac de către statul parte” [113].

Comitetul a recomandat statului parte, „să se asigure că poliția și procurorii investighează în mod corespunzător acuzațiile și plângerile referitoare la acte de discriminare rasială, care ar trebui să fie pedepsite de lege în conformitate cu art. 4 din Convenție” [113].

Măsurile speciale luate în scopul unic de a asigura protecția adecvată a anumitor grupuri etnice sau rasiale, sau a persoanelor care necesită o protecție deosebită, necesară pentru a asigura unor astfel de grupuri sau indivizi folosința egală sau exercitarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, nu trebuie considerate totuși discriminare rasială, cu condiția ca astfel de măsuri să nu conducă la o menținere a drepturilor separate pentru diferite grupuri rasiale și ca măsurile să nu fie continuate după atingerea obiectivelor pentru care au fost luate [115].

În cazul în care dreptul internațional prevede posibilitatea de a face diferența între cetățeni și noncetățeni, printre altele, cu privire la naționalitatea, cetățenia sau naturalizarea lor, dispozițiile legale ale statului nu trebuie să discrimineze nicio cetățenie. Obligația statului de a eradica toate practicile de segregare rasială și apartheid ar trebui să includă obligația de a eradica consecințele unor astfel de practici, întreprinse sau tolerate de guvernele anterioare ale statului sau impuse de forțele din afara statului.

Segregarea parțială poate apărea, de asemenea, ca neintenționată, ca fiind produsul acțiunilor persoanelor private. Prin urmare, o condiție de segregare rasială poate apărea și fără nicio inițiativă sau implicare directă a autorităților publice.

Statele ar trebui să monitorizeze toate tendințele care pot da naștere la segregare rasială și să depună eforturi pentru eradicarea oricăror consecințe negative. Un exemplu poate fi cel al dreptului la libertate de mișcare și de ședere. În cazul *Koptova c. Republicii Slovacia* [116], în temeiul Convenției

internaționale pentru eliminarea discriminării rasiale, reclamantul s-a plâns de încălcarea termenilor Convenției, ca urmare a rezoluțiilor adoptate de două municipalități din Slovacia, care interziceau cetățenilor de etnie romă să se stabilească pe teritoriile lor. Una dintre rezoluții a interzis chiar ca cetățenii rromi să intre în sat. După ce a examinat textul rezoluțiilor, Comitetul O.N.U. pentru Eliminarea Discriminării Rasiale a concluzionat că acestea reprezintă o încălcare a art. 5 lit. d pct. i din Convenție, care garantează dreptul la libertatea de mișcare și reședință tuturor indivizilor, „fără distincție de rasă, culoare sau origine națională sau etnică”. Acesta a constatat că, „deși formularea lor se referă explicit la rromi care aveau domiciliul anterior în municipalitățile în cauză, contextul în care au fost adoptate indică clar că altor rromi le-ar fi fost interzise” [116] aceste drepturi.

Comitetul a remarcat, cu toate acestea, că rezoluțiile analizate au fost anulate în aprilie 1999 și că libertatea de mișcare și de ședere este garantată în temeiul art. 23 din Constituția Republicii Slovace. Acesta a recomandat statului parte „să ia măsurile necesare pentru a se asigura că practicile care restricționează libertatea de mișcare și de reședință a rromilor aflați sub jurisdicția sa sunt eliminate în totalitate și cu promptitudine” [116].

În aplicarea legilor și a reglementărilor naționale pentru popoarele indigene și tribale, trebuie luate în considerare legile vamaile sau uzanțele. Aceste popoare ar trebui să aibă dreptul de a-și păstra obiceiurile și instituțiile proprii, atunci când acestea nu sunt incompatibile cu drepturile fundamentale definite de sistemul juridic național și cu drepturile omului recunoscute la nivel internațional. Ar trebui stabilite proceduri, ori de câte ori este necesar, pentru a rezolva conflictele care pot apărea în aplicarea acestui principiu. Cu toate acestea, membrii acestor popoare nu trebuie împiedicați să exercite drepturile acordate tuturor cetățenilor și să își asume atribuțiile corespunzătoare [117].

Comitetul pentru drepturile omului a stabilit că art. 27 din Pactul internațional pentru drepturile civile și politice prevede că „unui membru al unei minorități nu i se va refuza dreptul de a se bucura de cultura sa”[6]. Astfel, „măsurile al căror impact reprezintă o negare a dreptului sunt incompatibile cu obligațiile prevăzute la art. 27” [118].

Cu toate acestea, „măsurile care au un impact limitat asupra modului de viață și asupra mijloacelor de trai ale persoanelor aparținând unei minorități nu vor însemna neapărat o negare a drepturilor în temeiul art. 27” [118]. De exemplu, în cazul *Länsman et al. c. Finlandei* [119], în care plângerea a fost înaintată de o crescătoare de reni de origine etnică Sami, reclamanta s-a plâns de decizia de a efectua exploatarea forestieră pe o suprafață de aproximativ 3.000 de hectare, situată pe terenurile de iernat ale renilor. În opinia sa, această decizie i-a încălcat drepturile în temeiul art. 27 din Pact. Întrebarea crucială la care Comitetul trebuia să răspundă era dacă exploatarea care fusese

deja efectuată, precum și exploatarea care fuseseră aprobate pentru viitor, erau „de proporții suficient de însemnate, astfel încât să refuze reclamantei dreptul de a se bucura de cultura sa etnică” [119], astfel cum este garantat de art. 27.

Comitetul a reamintit, în acest sens, termenii de la para. 7 din comentariul său general la art. 27 [120], potrivit căruia minoritățile sau grupurile indigene au dreptul la protecția activităților tradiționale, cum ar fi vânătoarea, pescuitul sau zootehnia, și că măsurile trebuie să fie luate „pentru a asigura participarea efectivă a membrilor comunităților minoritare la deciziile care îi afectează” [120].

Cu toate acestea, după analizarea atentă a cazului, Comitetul nu a putut să concluzioneze „că activitățile desfășurate, precum și cele aprobate, s-au constituit în negarea dreptului autorilor de a se bucura de propria cultură” [119]. Nu a fost necontestat faptul că Comitetul păstorilor, din care făcea parte reclamanta, a fost consultat în procesul de elaborare a planurilor de exploatare. În plus, instanțele interne au analizat dacă planul de exploatare propus ar constitui o încălcare a art. 27 din Pact și nu a fost nimic care să sugereze că aceste instanțe au interpretat greșit și / sau aplicat greșit art. 27 din Pact. Cu toate acestea, Comitetul a adăugat că, dacă exploatarea ar fi fost aprobată la o scară mai largă sau dacă s-ar putea demonstra că efectele exploatareii planificate au fost mai grave decât cele prevăzute, „atunci ar trebui să se examineze dacă ar constitui o încălcare a dreptului reclamantei de a se bucura de propria cultură în sensul art. 27” [119].

Există o tendință aproape universală în cadrul democrațiilor occidentale de a distinge drepturile minorităților de origine istorică de cele ale noilor minorități imigrante, adică a minorităților noi. După cum remarcă Perry Keller, această distincție este „regăsită în legile și politicile din aproape fiecare stat european” [121].

Discriminarea rasială și etnică poate apărea în aplicarea legii. În observațiile sale finale privind rapoartele inițiale ale Statelor Unite, Comitetul pentru Eliminarea Discriminării Rasiale [122] a menționat cu îngrijorare „incidența violenței și brutalității poliției, inclusiv cazuri de decese ca urmare a utilizării excesive a forței de către oficialii forțelor de ordine, care afectează în special grupurile minoritare și străinii” [122].

Prin urmare, a recomandat statului parte „să ia măsuri imediate și eficiente pentru a asigura instruirea adecvată a forței de poliție în vederea combaterii prejudecăților care pot duce la discriminare rasială și, în final, la o încălcare a dreptului la securitate al persoanei” [122]. De asemenea, Comitetul a recomandat faptul că se iau măsuri ferme pentru pedepsirea violenței motivate rasial și asigurarea

accesului victimelor la remedii legale eficiente, precum și dreptul de a solicita reparații juste și adecvate pentru orice prejudiciu suferit ca urmare a acestor acțiuni.

Comitetul, de asemenea, a remarcat cu îngrijorare „că majoritatea deținuților federali, de stat și locali din închisorile din Statele Unite sunt membri ai minorităților etnice sau naționale și că rata de încarcerare este deosebit de ridicată în ceea ce privește afro-americanii și hispanicii” [122].

Totuși, la nivelul S.U.A., diferențele în ceea ce privește infracționalitatea pe criterii de rasă sunt evidente. Guvernul federal al Statelor Unite a adoptat o legislație pentru unificarea gestionării delincvențelor minore - *Juvenile Justice and Delinquency Act*- încă din 1974 [123]. Actul a creat Oficiul pentru Justiție Juvenilă și Prevenirea Delincvenței, în cadrul Departamentului de Justiție, pentru a administra subvențiile pentru combaterea infracțiunilor săvârșite de minori și pentru programele de prevenire a acestora. Mai exact, actul dispune următoarele măsuri:

- dezinstituționalizarea: tinerii acuzați de infracțiuni care nu sunt foarte grave sunt dezinstituționalizați;
- segregarea: tinerii arestați trebuie să fie strict separați de adulții aflați în arest.

Tinerii nu sunt încadrați în instituțiile penitenciare obișnuite. De regulă, tinerii supuși jurisdicției inițiale a instanțelor de minori nu pot fi reținuți în închisori în care pot fi reținuți adulții. Actul prevede o excepție de șase ore pentru identificarea, prelucrarea, interogarea și transferul la unitățile de minori, în instanță sau în detenție, în așteptarea liberării. Actul prevede, de asemenea, o excepție de 24 de ore doar pentru zonele rurale.

În general, sistemele de justiție pentru minori din S.U.A. tratează cazurile în care sunt implicați inculpații cu vârsta sub 18 ani (cu toate acestea, aceasta nu este o regulă, fiecare stat putând face excepții, pentru ca tinerii să fie judecați ca adulți în anumite situații sau pentru anumite infracțiuni). Dintre cei 43.000 de tineri din unitățile de detenție juvenile, mai mult de două treimi (69%) au vârsta de 16 sau mai mare. Mai mult de 500 de copii nu au mai mult de 12 ani.

Tinerii amerindieni și persoanele de culoare sunt suprareprezentate în instituțiile pentru minori, în timp ce tinerii albi sunt subreprezentate. Aceste disparități rasiale sunt deosebit de pronunțate atât la băieții de culoare, cât și la fete, iar în timp ce fetele „amerindiene” alcătuiesc o mică parte din numărul minorilor, acestea sunt extrem de suprareprezentate în raport cu ponderea lor în populația totală a tinerilor delincvenți. 14% dintre tinerii sub 18 ani din S.U.A. sunt de culoare, 42% dintre băieți și 35% dintre fete fiind de origine africană. Chiar și excluzând tinerii deținuți în unitățile în care există un număr semnificativ de amerindieni, aceștia sunt formați din 3% fete și 1,5% băieți,

fiind deținuți în unitățile pentru tineri, în ciuda faptului că reprezintă mai puțin de 1% din totalul numărului dețineri la nivel național.

Diferențele rasiale sunt, de asemenea, evidente în deciziile de transfer a tinerilor de la instanțele pentru minori la instanțele pentru adulți. În 2017, tinerii de culoare au constituit 35% din cazurile de delincvență juvenilă, dar peste jumătate (54%) dintre tinerii transferați judiciar de la instanțele pentru minori la instanțele pentru adulți. Între timp, tinerii albi au reprezentat 44% dintre toate cazurile de delincvență, dar au reprezentat doar 31% dintre transferurile judiciare la instanțele pentru adulți. Deși numărul total de tineri transferați judiciar în 2017 a fost mai mic decât jumătate din procentul aferent anului 2005, disproporționalitatea rasială dintre aceste transferuri a crescut în timp. Rapoartele arată, de asemenea, că în California, procurorii trimit tineri hispanici la instanța pentru adulți în proporție de trei, patru ori mai mare decât pe tinerii albi și că tinerii amerindieni aflați în această situație sunt de 1,8 ori mai mulți decât tinerii albi [124].

Comitetul pentru Eliminarea Discriminării Rasiale a remarcat că, „potrivit raportului special al Comisiei O.N.U. pentru Drepturile Omului privind execuțiile extrajudiciare sumare sau arbitrare, există o corelație tulburătoare între rasă, atât a victimei, cât și a inculpatului, și impunerea pedepsei cu moartea, în special în state precum Alabama, Florida, Georgia, Louisiana, Mississippi și Texas” [125]. Comitetul a îndemnat statul parte „să se asigure, eventual prin impunerea unui moratoriu, că nu se impune nicio pedeapsă cu moartea ca urmare a prejudecății rasiale din partea procurorilor, judecătorilor, juriilor și avocaților, sau ca urmare a activității economice, sociale și educaționale diferite, față de poziția defavorizată a persoanelor condamnate” [125].

În multe țări, unora dintre aceste minorități noi nu li se acordă niciun drept față de statutul de minoritate și sunt supuse unor politici de asimilare sau excludere. Dar chiar și în acele țări, care acordă drepturi minoritare unor minorități noi, adesea sub egida „multiculturalismului”, acestea se bazează pe ideea de integrare, nu de autonomie, și nu implică autonomie teritorială, statut de limbă oficială sau pluralism legal [126].

Probleme legate de limba minorităților sau etniilor constituie adesea un temei de discriminare. În cazul lui Diergaardt et al. c. Namibiei [127], reclamantii, cu toții membri ai Comunității Rehoboth Baster, au pretins încălcarea, printre altele, a art. 26 din Pactul internațional pentru drepturile civile și politice [6], întrucât li s-a refuzat utilizarea limbii materne - africane - în domeniile administrației, justiției, educației și vieții publice.

În acest caz, Comitetul a subliniat că reclamantii au arătat că statul parte a „instruit funcționarii publici să nu răspundă la comunicările scrise sau orale ale reclamantilor cu autoritățile în limba unor

etniilor africane, chiar și atunci când aceștia sunt perfect capabili să facă acest lucru. Aceste instrucțiuni au împiedicat utilizarea limbii etniilor nu numai pentru eliberarea de documente publice, ci și pentru conversații telefonice” [127].

Cu toate acestea, Comitetul pentru drepturile omului a subliniat că reclamantul „nu a demonstrat că el sau martorii chemați în numele său nu au putut să se adreseze tribunalului în limba franceză” [127]. În opinia Comitetului, dreptul la un proces echitabil din art. 14 alin. 1 din Pact, coroborat cu art. 14 alin. 3 lit. f, „nu implică posibilitatea petentului de a se exprima în limba pe care o vorbește în mod normal sau vorbește cu un maxim de ușurință” [127]. Dacă instanța este sigură, așa cum au fost cele două instanțe în acest caz, „că acuzatul este suficient de abil în a folosi limba instanței, nu este necesar să se stabilească dacă ar fi de preferat ca petentul să se exprime în altă limbă decât cea oficială din sala de judecată” [128].

Conform dreptului francez, reclamantul ar fi avut dreptul la serviciile unui interpret, dacă ar fi avut nevoie de el. Cum nu a fost cazul, el nu a fost victima unei încălcări a art. 26 sau a oricărei alte dispoziții din Pact.

În cazul Ballantyne, Davidson, McIntyre c. Canadei [129], reclamantii, care erau vorbitori de limbă maternă engleză, dar locuiau în Quebec, au susținut că interdicția de a folosi limba engleză în scop publicitar era o încălcare a art. 26 din Pact. Comitetul pentru drepturile omului a ajuns la concluzia că autorii nu au fost victime ale discriminării pe motivul limbii lor, deoarece interdicția se aplica atât vorbitorilor de limbă franceză, cât și celor de limbă engleză, astfel încât, chiar o persoană care vorbea franceză și care dorea să facă reclamă în engleză nu ar fi putut face acest lucru.

Cu toate acestea, ceea ce a început ca o diferență în prioritatea și urgența relativă a revendicărilor popoarelor indigene și ale minorităților naționale, a deschis calea unei rupturi aproape totale între cele două la nivelul dreptului internațional. Dacă luăm poziția organizațiilor internaționale ca punct de referință - mai degrabă decât practica democrațiilor occidentale -, s-ar părea că dreptul de autoguvernare este revendicat în mod legitim numai de popoarele indigene, mai degrabă decât de minoritățile naționale. Printr-o gamă largă de documente și declarații internaționale, popoarele indigene s-au distins față de alte minorități naționale, iar revendicările asupra teritoriului și autoguvernării au fost limitate la primele.

În cadrul actual al O.N.U., minoritățile naționale sunt încadrate în aceeași categorie ca noile minorități, ignorând nevoile și aspirațiile lor distincte în legătură cu așezările istorice și concentrarea teritorială. Drept urmare, distincția dintre popoarele indigene și alte minorități naționale a fost dobândită o

semnificație și o rigiditate în comunitatea internațională care lipsește în întregime în teoria și practica democrației liberale occidentale.

Miriam Aukerman [130] a comparat pretențiile popoarelor indigene cu cele ale minorităților naționale din țările postcomuniste și a remarcat asemănările puternice ale obiectivelor și justificărilor lor subiacente. După cum afirmă ea, „popoarele indigene și minoritățile naționale din Europa Centrală și de Est au scopul de a-și păstra culturile distincte și își justifică pretențiile asupra drepturilor diferențiate de grup, cu apeluri similare la autodeterminare, egalitate, diversitate culturală, istorie și vulnerabilitate“ [130].

Dificultățile de a dezvolta un concept universal de „minorități naționale” sunt asociate cu existența unui număr mare de grupuri diferite în raport cu care este utilizat acest concept, cu varietatea situațiilor în care se află astfel de persoane, precum și cu atitudinile diferite ale statelor față de această problemă, politicieni, oameni de știință și reprezentanți ai minorităților [131].

Există o gamă largă de clasificări ale reprezentanților minorităților, din diferite motive: etnice, confesionale, lingvistice. Cu toate acestea, nu toate caracteristicile etnice și de altă natură contribuie la formarea unei minorități naționale. De regulă, fiecare particularitate confesională, lingvistică sau etnică este decisivă în formarea minorităților care îi corespund. De exemplu, aproximativ 1.200 de evrei, care sunt considerați o minoritate religioasă, locuiesc în Finlanda [132]. În privința acestora, rolul cel mai important îl joacă percepția de sine (autoidentificarea) a comunității și modul în care aceasta este percepută de populația în a cărei mediu există.

De asemenea, este importantă legislația care prevede existența unui anumit tip de minorități care trăiesc în țară. De exemplu, dreptul austriac, atunci când descrie minoritățile, folosește termenul „minorități naționale”; Constituția Spaniei [133] folosește cuvântul „naționalitate”; Italia - „minorități lingvistice”; Constituția suedeză [134] din 1974 face distincția între „minorități etnice, religioase sau lingvistice”; Constituția norvegiană [135] (1814) spune „despre populația sami”, iar Legea Sami [136] (1987) se referă deja la „poporul sami”; legea Republicii Populare Chineze „Despre autonomia districtului național” [137] se referă la „popoare de diferite naționalități”; Declarația din 1991 privind drepturile naționalităților din Ucraina [138] menționează „popoare” și „grupuri naționale”; Constituția Federației Ruse [139] (art. 1, art. 3) se referă la „oamenii multinaționali” [140].

După cum putem vedea, multe țări folosesc conceptul de minoritate din perspectiva naționalității. Prin urmare, factorul naționalitate, din punct de vedere al legislației, este una dintre caracteristicile importante ale determinării categoriei minorităților. Din punct de vedere al dreptului,

naționalitatea va fi categoria de bază în definiția legislativă a minorităților, cu toate acestea, merită să ne amintim existența altor poziții pe această temă.

Dreptul internațional tratează distincția dintre popoarele indigene și minoritățile naționale ca fiind una categorică, cu implicații enorme asupra drepturilor legale pe care fiecare tip de grup le poate revendica. În lumea postcolonială, însă, orice încercare de a distinge popoarele indigene de minoritățile naționale pe baza nivelurilor relative de vulnerabilitate sau excludere poate urmări doar diferențele de grad, nu și diferența de natură care ar implica dreptul internațional.

Actualul cadru al O.N.U. nu oferă niciun stimul pentru ca nicio minoritate să se identifice ca o minoritate națională, deoarece această categorie nu oferă drepturi disponibile niciunui alt grup etnocultural, inclusiv minorităților noi. În schimb, toate minoritățile naționale au un stimulent copleșitor de a se defini sau de a se redefini ca popoare indigene. Dacă se prezintă comunității internaționale ca o minoritate națională, nu primesc altceva decât drepturi de minoritate generice, cu premise bazate pe modelul de integrare. Dacă se definesc, în schimb, ca popor indigen, au asigurate drepturile asupra teritoriului, a controlului asupra resurselor naturale, a autoguvernării politice, a drepturilor lingvistice și a pluralismului juridic.

Conceptul de „minorități etnice” are caracteristici similare cu termenul „minorități naționale”, dar există și diferențe. Dacă luăm în considerare Declarația O.N.U. privind drepturile persoanelor care aparțin minorităților naționale sau etnice, religioase și lingvistice [141], se poate remarca faptul că diferența dintre conceptele de minoritate „națională” și minoritate „etică” este deja subliniată în titlul documentului [141].

Pe baza opiniei lui F. Hekman, unul dintre sociologii de renume din Germania, trebuie spus că etnia este o categorie socială, dar nu o reflectare a acțiunilor sociale. Acționează ca o anumită „șansă” (condiție inițială), care, de regulă, este folosită în scopul mobilizării naționale, în scopul atingerii obiectivelor. De asemenea, etnologul rus Semenov, care s-a ocupat de diferența dintre conceptele de „etno” și „națiune”, a susținut că „esența comunității etnice se manifestă cel mai clar în procesele etnice: asimilare etnică, fuziune etnică, incluziune etnică și divizare etnică. Ele apar spontan și în mare măsură independente de conștiința și voința oamenilor. Esența națiunii este exprimată cel mai clar în mișcările naționale, care sunt activitățile maselor de oameni care vizează atingerea anumitor obiective, cel mai adesea politice. Națiunea din aceste mișcări acționează ca o anumită forță socială, în primul rând politică, care trebuie să fie luată în considerare” [142].

În întreaga lume, una dintre cele mai presante probleme constituționale vizează statutul și tratamentul minorităților etnoculturale. Într-un studiu recent, John McGarry și Brendan O’Leary [143]

au sugerat că țările au două opțiuni largi în această privință - „integrare” sau „autonomie”. Prima încearcă să integreze toți cetățenii în mod nediscriminatoriu în instituțiile naționale; cea din urmă încearcă să adapteze diversitatea prin intermediul instituțiilor specifice minorităților. Studiul autorilor oferă o imagine de ansamblu, utilă asupra gamei de argumente cu privire la aceste alegeri și la circumstanțele care afectează alegerea națiunilor.

Astfel, delimitând conceptele de „etno” și „națiune”, putem spune că etnicul include componente culturale și istorice (inclusiv pot fi componente teritorial-lingvistice și cultural-psihologice), în timp ce în conceptul de „națiune”, pe lângă componenta etnică, există procese sau acțiuni sociale care joacă rolul principal în viața unei astfel de grup minoritar.

În concluzie, termenul „minoritate națională” este un concept mai larg decât „minoritate etnică”.

În trecut, decizia de a opta pentru integrare sau autonomie a fost lăsată în mare măsură la discreția fiecărei țări. Astăzi, însă, comunitatea internațională joacă un rol din ce în ce mai important în elaborarea politicilor în acest domeniu, avizând unele modele de integrare și acomodare, în timp ce descurajează altele.

Există un număr mare de poziții și abordări diferite pentru studierea conceptului de „integrare”. Una dintre lucrările teoretice fundamentale ale timpurilor recente este opera lui T. Parsons [144] și Z. Bauman [145]. Acești autori, în lucrările lor, au abordări diferite pentru înțelegerea procesului de integrare. Concentrându-ne pe acești teoreticieni, este important de menționat că integrarea, în conformitate cu T. Parsons, facilitează coordonarea diferitelor părți ale sistemului social. Instituția principală, în opinia sa, prin care funcția de integrare este realizată, este legea. Importanța legii în sistemul social este accentuată prin faptul că, datorită normelor juridice, relațiile dintre indivizi și instituții sunt simplificate, ceea ce reduce semnificativ potențialul unei situații de conflict. În cazul în care apare un conflict, datorită standardelor legale, este de obicei posibilă rezolvarea conflictului prin sistemul juridic, evitând dezintegrarea altor subsisteme și a societății în ansamblu.

O altă poziție a înțelegerii proceselor de integrare este punctul de vedere al lui Z. Bauman [146]. În opinia sa, integrarea în societate se produce prin consumismul indivizilor. „Odată cu orientarea crescândă a societății către consum și nu spre producție, integrarea socială se realizează tot mai mult prin efectul seducător al pieței, în timp ce implicarea guvernului și a cetățenilor în activitatea politică este redusă” [146]. Z. Bauman [145] susține că societatea modernă este supusă influenței puterii, exprimată într-un număr mare de tipuri diferite de bunuri și servicii consumate de om.

Z. Bauman susține că „orientarea către piață a persoanelor care doresc să răspundă nevoilor lor în continuă creștere este tot ceea ce este necesar pentru integrarea socială” [145]. Prin urmare, el

consideră integrarea indivizilor în societatea modernă tocmai prin satisfacerea nevoilor lor legate direct de sfera economică [147].

Sursele interpretării termenului „integrare” sunt strâns legate de științele naturale, cum ar fi biologia, fizica și, de asemenea, de meta-știință - filosofie. În cadrul doctrinei filosofice, termenul „integrare” se referă la combinarea părților comune într-un întreg. Este logic să vorbim despre integrare dacă legăturile dintre elementele anterioare eterogene și independente devin semnificative pentru ea, dar cel mai important este că devin interdependente. În cazul integrării elementelor diferite într-un întreg, există o creștere a calităților și a tiparelor la calitățile inițiale existente ale integrării obiectelor. De aici rezultă că, în urma conexiunii, întregul devine mai mare decât suma părților incluse în el, inclusiv efectul integral, datorită căruia toate părțile încep să funcționeze cu succes între ele.

Prin urmare, orice examinare cuprinzătoare a dezbaterii despre integrare / autonomie trebuie să privească îndeaproape atitudinile comunității internaționale. McGarry, O'Leary și Simeon afirmă că integrarea „este strategia dominantă pentru reglementarea diversității” [148], favorizată de statele occidentale și de oficialii organizațiilor interguvernamentale precum Națiunile Unite și instituțiile Bretton Woods [149]. Acest lucru este mai mult sau mai puțin corect ca generalizare, dar ascunde o istorie mult mai interesantă și mai complicată.

O problemă de discriminare poate apărea și în obținerea cetățeniei. În avizul său consultativ cu privire la modificările propuse la dispozițiile de naturalizare a Constituției din Costa Rica [150], Curtea Interamericană a Drepturilor Omului a concluzionat că aceste modificări constituie o discriminare incompatibilă cu art. 17 alin. 4 (egalitatea în drepturi între soți în timpul căsătoriei) și art. 24 (dreptul la protecție egală) din Convenția americană privind drepturile omului, în măsura în care au favorizat doar unul dintre soți. În opinia Curții, ar fi fost consecvent cu Convenția ca textul să se refere la orice „străin” care se căsătorește cu un cetățean din Costa-Rica [151].

O politică pentru minorități nu se poate baza pe un anumestereotip, ci trebuie adaptată la o situație concretă a unor minorități concrete. Obiectivul trebuie să fie stabilirea unei solidarități și identități naționale generale, care ar încuraja minoritățile naționale să-și cultive propriile caracteristici distinctive, fără a leza interesele statului național și problema relațiilor interetnice, în contextul proceselor etnopolitice actuale.

Vom începe analiza prin examinarea normelor formulate în cadrul Organizației Națiunilor Unite, care împart grupurile etnoculturale nesemnificative în două mari categorii - „popoare indigene” și „minorități”. Potrivit O.N.U., popoarele indigene au pretenții cu mult mai puternice de autoguvernare decât minoritățile. Deși este într-adevăr important să distingem diferite categorii de

grupuri etnoculturale, această categorizare particulară este inadecvată pentru a aborda modelele reale de mobilizare și conflictele politice etnice din întreaga lume.

Care este opinia comunității internaționale pentru integrare și autonomie? Aceasta este, desigur, o întrebare fără speranță, întrucât „comunitatea internațională” nu este un singur actor monolit cu un singur set de credințe sau atitudini. Chiar dacă ne restrângem atenția numai la organizațiile interguvernamentale bazate pe tratate, precum Organizația Națiunilor Unite și agențiile sale sau Banca Mondială și Consiliul Europei, nu există nicio poziție de consens. Fiecare are propriul său mandat sau funcție distinctă, care îi conferă un interes unic în problemele diversității etnice și perspective asupra acestora. Există diferențe profunde între aceste organizații, precum și în cadrul lor, în abordările lor de guvernare a diversității respective [152].

Un prim exemplu îl constituie Națiunile Unite. O.N.U. este un actor cheie în această dezbatere, nu doar pentru că susține că reprezintă o voce pentru toate popoarele lumii, ci și pentru că a abordat în mod explicit problema integrării minorităților și a elaborat declarații formale ale poziției sale. Mai mult, poziția sa oficială este surprinzător de simplă, și anume că „popoarele indigene” au dreptul la autonomie, în timp ce „minoritățile” au dreptul la integrare.

Această distincție de bază între popoarele indigene și minorități este reiterată pe parcursul activităților O.N.U. în domeniul protecției mediului, al dezvoltării economice sau al drepturilor omului. Cu toate acestea, este articulată cel mai clar în două texte cheie - Declarația din 1992 privind drepturile persoanelor aparținând minorităților naționale sau etnice, religioase și lingvistice [153] și Declarația privind drepturile popoarelor indigene [154]. Prima adoptă o abordare integraționistă pentru minorități, cu accent pe nediscriminare și drepturile civile; cea din urmă adoptă o abordare bazată pe autonomie pentru popoarele indigene, cu accent pe autoguvernare și pluralismul instituțional.

Această abordare de bază a fost reafirmată de cele două grupuri de lucru ale O.N.U. care au dezvoltat și interpretat aceste texte cheie. În 2000, Asbjorn Eide și Erica-Irene Daes au explicat înțelegerea diferitelor rațiuni care stau la baza celor două documente [155]. Declarațiile lor indică trei diferențe de bază între minorități și popoare indigene:

- (a) minoritățile caută integrarea instituțională, în timp ce popoarele indigene încearcă să păstreze un anumit grad de separare instituțională;
- (b) minoritățile încearcă să-și exercite drepturile individuale, în timp ce popoarele indigene încearcă să-și exercite drepturile colective;
- (c) minoritățile caută nediscriminare, în timp ce popoarele indigene caută autoguvernare.

Aceste declarații ale unor figuri importante ale O.N.U. confirmă abordarea fundamentală integraționistă a Declarației privind drepturile minorităților și abordarea fundamentală de autonomie a Declarației privind drepturile popoarelor indigene.

Abordarea O.N.U. are virtutea simplității; cu toate acestea, este probabil inadecvată provocărilor din lumea reală a diversității etnice. În ceea ce privește popoarele indigene, abordarea aceasta este văzută pe scară largă și pe bună dreptate ca fiind benefică, contribuind la abilitarea grupurilor subordonate istoric și la diseminarea celor mai bune practici pentru participarea efectivă și autoguvernarea popoarelor indigene. În schimb, abordarea O.N.U. față de minorități a avut mai puțin succes. Există mai multe dificultăți în confruntarea cu abordarea O.N.U. a minorităților. Problema centrală este totuși presupunerea că minoritățile „etnice, naționale, rasiale, religioase sau lingvistice” pot fi combinate și că toate caută integrarea și nu autonomia. Aceasta este, în cel mai bun caz, o suprageneralizare drastică și, în cel mai rău caz, o interpretare greșită a problemelor. Unele dintre cele mai cunoscute și prelungite lupte pentru autonomie în întreaga lume implică grupuri care sunt considerate minorități mai degrabă decât popoare indigene de către O.N.U. - grupuri precum scoțienii, catalanii, cecenii, albanezii kosovari, kurzii, tamilii etc.

Minoritățile naționale sunt o varietate de minorități care, încorporând toate caracteristicile de bază ale unor astfel de comunități, au în același timp caracteristici proprii. Aceste caracteristici includ un criteriu cantitativ. Pentru ca un grup să fie recunoscut ca minoritate, acesta trebuie să fie redus numeric comparativ cu mărimea populației în ansamblu. O astfel de opinie pare destul de rezonabilă, deoarece rezultă direct din etimologia cuvântului „minoritate” [156].

Minoritățile naționale sunt, de asemenea, caracterizate de criteriul nedominanței. Protecția minorităților este justificată numai dacă minoritatea nu ocupă o poziție dominantă în stat. Criteriul nondominării înseamnă că minoritatea nu are capacitatea de a-și dezvolta pe deplin trăsăturile culturale, lingvistice, religioase în viața publică și de stat.

Unul dintre criteriile teoretico-legislative importante ale minorităților naționale este faptul că minoritățile naționale trăiesc în afara formațiunii lor național-teritoriale, într-un mediu etnic diferit, dar, în același timp, aderă la cultura lor națională (exemple: rușii lipoveni în județele Tulcea și Constanța în România, rușii și ucrainenii în Republica Moldova etc.). Cu alte cuvinte, reprezentanții uneia sau alteia dintre naționalități, care nu locuiesc în țara formării lor național-teritoriale, dar își continuă tradițiile naționale într-un mediu străin, vor fi minorități naționale. Factorul care formează grupul minorităților naționale este identitatea lor, asociată cu cultura lor națională.

Trebuie menționat că drepturile colective ale minorităților naționale nu pot fi considerate drept totalitatea drepturilor individuale ale persoanelor aparținând acestor minorități. Aceasta se datorează faptului că, în procesul unirii oamenilor pe baza unității naționale și culturale, apare o nouă categorie de comunitate care, după Parsons [157], nu este egală cu suma acestei categorii, ci este mai mare decât aceasta.

De exemplu, un caz de discriminare pe motiv de origine națională/etnică destul de relevant în acest sens este cazul lui Gueye et al c. Franței [158], carea fost promovat de 743 de membri senegalezi pensionari ai armatei franceze, care au susținut că Franța a încălcat art. 26 din Pactul internațional pentru drepturile civile și politice[6], deoarece legea sa prevedea „un tratament diferit în determinarea pensiilor soldaților pensionari de naționalitate senegaleză care au servit în armata franceză înainte de independența Senegalului din 1960” [158], în condițiile în care aceștia au primit pensii inferioare celor de care se bucurau soldații francezi pensionari de naționalitate franceză. În opinia reclamantilor, aceasta a constituit discriminare rasială.

Deși Comitetul nu a găsit nicio dovadă care să susțină acuzația de discriminare rasială, totuși a trebuit să stabilească dacă situația cu care a fost sesizat se încadrează în domeniul art. 26 din orice alt motiv, având în vedere faptul că „naționalitatea” ca atare nu se regăsea printre motivele de discriminare enumerate de art. 26 din Pact. Comitetul a acceptat că a fost făcută o diferențiere bazată pe naționalitate și că aceasta a fost o problemă care a căzut sub incidența sintagmei „alt statut” din Pact. Prin urmare, a trebuit să stabilească dacă diferențierea s-a bazat pe criterii rezonabile și obiective. În acest sens, Comitetul a menționat că „nu chestiunea naționalității a determinat acordarea de pensii reclamantilor, ci serviciile prestate de aceștia în trecut. O schimbare ulterioară a naționalității nu putea fi considerată de la sine ca o justificare suficientă pentru un tratament diferit, întrucât baza acordării pensiei a fost același serviciu, pe care l-au furnizat atât ei, cât și soldații care erau francezi, având în vedere că nu există alte motive legitime care să justifice tratamentul diferențiat” [158].

Comitetul a concluzionat că diferența la care au fost supuși militarii senegalezi nu se baza pe criterii rezonabile și obiective, prin urmare, constituia discriminare, interzisă de art. 26.

Într-un caz privind expulzarea unor persoane originare din vestul Africii din Angola [159], Comisia africană pentru drepturile omului și popoarelor a subliniat că art. 2 din Carta africană pentru drepturile omului [25] impune statelor părți să se asigure că persoanele care locuiesc pe teritoriul lor se bucură de drepturile garantate în Cartă, indiferent dacă sunt resortisanți sau nu. În cazul Comisiei, dreptul persoanelor la tratament egal în caz de expulzare în temeiul art. 2 din Cartă a fost încălcat din cauza „originii” lor.

Prin urmare, este necesar să se facă distincția între drepturile persoanelor aparținând minorităților naționale și drepturile acestei comunități în ansamblu. În același timp, în cazul în care drepturile colective încalcă drepturile unei persoane fizice, obiectivele care unesc o astfel de comunitate sunt contrare drepturilor omului și ilegale [160].

În absența unei definiții universale a „minorităților naționale”, fiecare țară interpretează acest concept particular, ținând cont de specificul său.

Acestea fiind spuse, putem concluziona că minoritatea națională este „un grup mai mic, nedominant, ai cărui membri - cetățeni ai aceluiași stat - au un grup etnic, distinct din punct de vedere religios și lingvistic, cu caracteristici care diferă de cele ale masei principale a populației și manifestă, chiar și indirect, un sentiment de solidaritate pentru a păstra cultura, tradițiile, religia sau limba proprie” [131].

2.3. Discriminarea împotriva persoanelor de religie diferită

Globalizarea constituie o provocare de a distinge între *percepția religiei* și *libertatea religioasă*, din care confruntare Biserica ar putea renaște motivația pentru o înțelegere universală a eclesiologiei [161].

Intrarea în secolul al XX-lea a fost dominată de un scepticism generalizat în ceea ce privea atât rolul, cât și viitorul religiei în societatea modernă. Din perspectivă modernă, societatea viitorului, în care diferențele de clasă vor fi eliminate și care va da naștere *Omului nou*, va fi una în care religia va fi o chestiune de istorie. Mergând mai departe în aceeași direcție, Nietzsche [162] anunța în 1885, prin intermediul nebunului din *Așa grăit-a Zarathustra*, moartea lui Dumnezeu și nașterea lui *der Übermensch*, pentru ca nu cu mult mai târziu, Freud să pretindă a da loviturile finale religiei și omului religios. *Viitorul unei iluzii* (1927), lucrarea în care Freud glosează nemijlocit pe tema rolului și a viitorului religiei, se încheia pe un ton cinic, cu pretenții programatice de acțiune, ce se doreau a rezolva în mod irevocabil această „maladie” a societății modern [1963].

Domeniul discriminării pe motive de religie și libertate de conștiință este restrâns la bisericile care își focalizează învățătura pe predarea moralității individuale și pe promovarea valorilor familiei [164]. Viața publică își are regulile ei, iar religia nu trebuie să fie implicată în ea altfel decât prin moralitatea indivizilor religioși. De aici rezultă ostilitatea față de încercările mișcărilor religioase (creștine sau islamice, adesea etichetate drept fundamentaliste) care vor să aducă religia în sfera publică. De aici și ostilitatea religiilor orientale față de *privatizarea* religiozității occidentale.

Obiecțiile față de serviciul militar constituie adesea un factor de discriminare bazat pe libertatea de conștiință și libertatea de religie. Comitetul pentru drepturile omului a susținut în mod constant că, în conformitate cu art. 8 din Pactul internațional pentru drepturile civile și politice[6], statele părți pot impune un serviciu cu caracter militar și, în caz de obiecție de conștiință, un serviciu alternativ, cu condiția ca acest serviciu să nu fie discriminatoriu. Serviciul militar ar fi astfel discriminatoriu și ar încălca principiul egalității în fața legii și protecția egală din partea legii, astfel cum este garantat de art. 26 din Pact.

Comitetul a recunoscut „că legea și practica pot stabili diferențe între serviciul militar și cel alternativ și că astfel de diferențe pot, într-un anumit caz, să justifice o perioadă mai lungă de serviciu, cu condiția să se facă diferențiere pe criterii rezonabile și obiective, cum ar fi natura serviciului specific în cauză sau necesitatea unei instruiți speciale pentru a îndeplini serviciul respectiv”[165]. Într-un caz, însă, argumentul invocat de Guvern a fost acela că dublarea duratei serviciului a fost singura modalitate de a testa sinceritatea convingerilor individului. În opinia Comitetului, un astfel de argument nu îndeplinea cerința „că diferența de tratament se bazează pe criterii rezonabile și obiective” [166]. Prin urmare, art. 26 din Pact a fost încălcat, „deoarece autorul a fost discriminat pe baza condamnării sale pe baza obiecției de conștiință”[166].

În cazul Järvinen c. Finlandei [167], pe de altă parte, Comitetul nu a constatat nicio încălcare a art. 26. Reclamantul a susținut că a fost discriminat deoarece serviciul alternativ a durat 16 luni, comparativ cu doar opt luni pentru serviciul militar. Durata serviciului alternativ a fost prelungită de la 12 la 16 luni, când legea a fost modificată, astfel încât solicitanții au fost repartizați în serviciul civil numai pe baza propriilor declarații, fără a fi nevoie să-și demonstreze convingerile.

Legiuitorul a considerat că prelungirea este „cel mai adecvat indicator al convingerilor unui cetățean”. Având în vedere în special acest punct de vedere, Comitetul a concluzionat că „noile aranjamente au fost concepute pentru a facilita administrarea serviciilor alternative” [167]. Prin urmare, legislația era „bazată pe considerente practice și nu avea un scop discriminatoriu” [167].

Comitetul a fost, totuși, conștient „că impactul diferențierii legislative funcționează în detrimentul unor obiectori de conștiință autentici, a căror filosofie le va impune în mod necesar să accepte civili în serviciul militar. În același timp, noile aranjamente nu erau doar pentru comoditatea statului. Au înlăturat în ceea ce privește obiectorii de conștiință sarcina adesea dificilă de a convinge comisia de examinare cu privire la autenticitatea credințelor lor și au permis unei game mai largi de persoane să opteze pentru posibilitatea serviciilor alternative”[168, 169].

Un aspect juridic diferit a apărut în cazul Thlimmenos împotriva Greciei [170, 171], care și-a avut originea în condamnarea reclamantului - martor al lui Iehova - de către Tribunalul Armatei permanente din Atena pentru insubordonare, deoarece a refuzat să poarte uniformă militară la o acțiune de mobilizare generală. El a fost condamnat la patru ani de închisoare, dar liberat condiționat după doi ani și o zi.

Reclamantul a promovat ulterior un concurs, obținând locul doi din 60 de candidați, la o examinare publică pentru numirea a 112 contabili autorizați, dar Comitetul executiv al Institutului grec de contabilitate de la Chartered a refuzat să-l numească în funcție pentru că fusese condamnat pentru săvârșirea unei infracțiuni.

Reclamantul a sesizat fără succes Curtea Administrativă Supremă, invocând, printre altele, dreptul său la libertatea religiei și la egalitate în fața legii. Curtea a decis că comitetul a acționat în conformitate cu legea atunci când, în scopul aplicării art. 22 alin. 1 din Codul funcționarilor publici, a luat în considerare condamnarea reclamantului.

Conform acestei dispoziții, nicio persoană condamnată pentru o infracțiune nu putea fi numită într-o funcție publică și, în baza Decretului legislativ nr. 3329/1955, cu modificările ulterioare, o persoană care nu s-a calificat pentru numirea în funcția publică nu ar fi putut fi numită contabil autorizat.

În fața Curții Europene, reclamantul nu s-a plâns de condamnarea sa inițială pentru insubordonare, ci doar de faptul că „legea exclude persoanele condamnate pentru o infracțiune de la numirile pe un post de contabil autorizat, dar nu distinge între persoanele condamnate ca urmare a credințelor lor religioase și persoanele condamnate pentru alte motive” [170].

Curtea a examinat plângerea din perspectiva drepturilor prevăzute la art. 9 (dreptul la libertate de gândire, conștiință și religie) și la art. 14 din Convenție. Art. 9 a fost găsit a fi relevant în cauză deoarece solicitantul era un membru al Martorilor lui Iehova, un grup religios dedicat pacifismului.

După cum s-a menționat mai sus, Curtea a observat în acest caz că dreptul de a nu fi discriminat pentru a beneficia de drepturile garantate la Convenția este, de asemenea, încălcat atunci când statele, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, nu tratează în mod diferit persoanele ale căror situații sunt semnificativ diferite.

Prin urmare, a trebuit să examineze dacă tratamentul diferit al reclamantului față de celelalte persoane condamnate pentru o infracțiune a avut la bază o justificare rezonabilă și dacă există o relație de proporționalitate între mijloacele folosite și obiectivul căutat să fie realizat.

Curtea a menționat că statele au un interes legitim de a exclude unii condamnați de la profesia de expert contabil. Cu toate acestea, a considerat că, „spre deosebire de alte condamnări pentru infracțiuni grave, o condamnare pentru refuzul din motive religioase sau filosofice de a purta uniforma militară nu poate implica nicio nedemnitate sau o încălcare etică care să submineze capacitatea condamnatului de a exercita această profesie”[170]. Excluderea reclamantului pe motiv că era o persoană nedemnă nu a fost, așadar, justificată. Ca răspuns la argumentul Guvernului că persoanele care refuză să își servească țara trebuie pedepsite în mod corespunzător, Curtea a subliniat că reclamantul a executat deja o pedeapsă cu închisoarea pentru refuzul său. În aceste condiții, Curtea a considerat că impunerea unei sancțiuni suplimentare reclamantului era disproporționată. Rezultă faptul că excluderea reclamantului din profesia de contabil autorizat nu a urmărit un scop legitim. Drept urmare, Curtea a constatat că exista o justificare obiectivă și rezonabilă pentru a-l trata pe reclamant în mod diferit față de alte persoane condamnate pentru infracțiuni. Prin urmare, a existat o încălcare a art. 14 din Convenția Europeană[1], coroborat cu art. 9.

Pasiunea religioasă se manifestă ca fanatism sau fundamentalism în cazul unor grupuri minoritare preocupate exclusiv de credință. Fundamentalismul respinge nu numai alte religii, ci și încercările de modernizare ale propriei credințe, valorile culturale, tehnologice, economice și științifice. Fanatismul poate cuprinde și grupuri mari de credincioși care pot evolua spre delir colectiv, acte de vandalism și distrugerea bunurilor, genocid, respingerea unor profesii și categorii sociale, refuzul de apărare a bunei conviețuiri, a valorilor, a sănătății publice.

Fanatismul religios și intoleranța pot fi pasive, dar deseori capătă forme agresive, împrejurări în care societatea și sistemele politice folosesc mijloace de protecție, sunt interzise grupurile de credincioși care practică infraționalitatea, terorismul religios. În condițiile unui stat democratic și a unei societăți tolerante, credința și practicile religioase reprezintă factori de coeziune și integrare socială. Atunci când liderii politici sau liderii comunităților religioase utilizează credința ca metodă de consolidare a unei comunități sub aspect socio-politic, este firesc să se intervină, pentru a se evita fanatismul religios ca doctrină de stat.

O viziune relevantă pentru concepția ortodoxă în privința globalizării și a libertății de religie este expusă de un teolog grec, Anastasios Yannoulatos, Arhiepiscopul Tiranei și a toată Albania [172]. Prima exigență pe care o introduce autorul cu privire la globalizare este aceea că ea nu trebuie să însemne un *relativism*, ci trebuie înțeleasă ca *dialog*. În privința Ortodoxiei, aceasta trebuie să depășească „prejudecățile și crispările contractate în confruntarea cu modernitatea, să depășească logica vechii simfonii și să pășească în logica dialogului” [173, p. 184].

Libertatea religioasă ar trebui să stabilească „religia ca un set recunoscut de credințe al unei instituții religioase la care reclamantul aderă sincer” [173, p. 184]. Această înțelegere a religiei implică faptul că acele trăsături colective și externe acceptate fac diferența între religie și conștiință și fac o distincție și între protecția credințelor religioase dincolo de conștiință ca necesitate. Acest argument este susținut de un număr semnificativ de oameni de știință. Așa cum a remarcat Haigh: „Prin regândirea religiei și a libertății religioase ca chestiuni ale sacramentului social, care sunt importante în sine, putem să reținem ca fiind distincte cele două aspecte ale conștiinței și religiei, fără a aduce vreun prejudiciu oricăruia dintre ele. Altfel, credințele religioase ar putea fi protejate de o formă puternică de libertate religioasă instituțională. Cu toate acestea, practicile individuale ale aderenților individuali pot fi mai bine încadrate, în unele cazuri, ca libertăți de conștiință” [174, p. 13]. Deoarece discriminarea, prin natura sa, se bazează pe stereotipuri și prejudecăți împotriva grupurilor minoritare, nu există temeiuri pentru a proteja convingerile individuale împotriva discriminării. Simbolurile culturale și instituționale și formele de identitate sunt, totuși, victime ale discriminării [174].

Există, totuși, o serie de aspecte problematice ale acestei teme. În primul rând, sub această temă există implicația că nu se poate face discriminare pe baza convingerilor nonreligioase. Această temă presupune că la nivelul convingerilor nonreligioase nu există semne sau simboluri externe prin care să se recunoască discriminarea și să se facă discriminare. Cu toate acestea, un individ ar putea fi discriminat, spre exemplu, pentru ateismul, veganismul sau credințele sale politice. În al doilea rând, această temă presupune că se poate face o distincție clară între aspectele colective și cele individuale ale religiei. Cu toate acestea, pentru ca o astfel de distincție să existe, ar trebui să presupunem că există doar o singură interpretare oficială a unei religii și să trateze toate dezacordurile cu această narațiune ca abateri. Cu toate acestea, deoarece acest lucru nu este niciodată posibil, există dificultăți practice în încercarea de a distinge între credința individuală și credința instituțională. Ca atare, în timp ce această temă este elegantă pe hârtie, aceasta suferă de dificultăți profunde de aplicare.

Webber constată că „în ultima vreme a existat o tendință de a defini libertatea religioasă în termeni care nu acordă o valoare deosebită credinței religioase - sunt neutri, cu alte cuvinte, între religie și nonreligie” [175].

Această aplatizare a religiei se datorează, în mare parte, pierderii justificării religioase ca poziție valabilă pentru a apăra valoarea libertății religioase [176]. Prin favorizarea perspectivei seculare că religia este pur și simplu o altă viziune asupra lumii, mai degrabă decât perspectiva religioasă că obligațiile religioase vin înaintea tuturor celorlalte obligații, valoarea libertății religioase devine oarecum anacronică. Așa cum a remarcat Smith, „în afară de importanța sa istorică, justificarea

religioasă este și cea mai satisfăcătoare și, poate, singura justificare adecvată pentru un angajament constituțional special față de libertatea religioasă" [176].

Cu alte cuvinte, numai prin suspendarea neîncrederii și prin acceptarea unor argumente religioase cu privire la importanța libertății religioase se poate ajunge la un răspuns satisfăcător la întrebarea despre ceea ce face credința religioasă să merite protecție și distincție în afara libertății conștiinței.

Cu toate acestea, deoarece guvernul și instanțele trebuie să fie neutre în ceea ce privește convingerile, nu se mai pot baza pe justificarea religioasă. Ca atare, există puține raționalizări disponibile pentru apărarea libertății religioase. Așa cum a remarcat Smith, „angajamentul nostru constituțional față de libertatea religioasă subminează propria sa bază; ea se anulează prin aceea că împiedică guvernul să recunoască și să acționeze în baza unei justificări principiale care să susțină acest angajament" [176].

După cum arată Webber, „libertatea religioasă nu poate fi secularizată astfel încât să fie în întregime neutră între credință și necredință. Interpretarea și aplicarea acestui drept implică în mod necesar recunoașterea, contemplarea și încercarea de a proteja angajamentele religioase distincte. Statul nu poate fi indiferent față de valoarea angajamentului religios, fără a se îndepărta substanțial de însăși ideea de a proteja libertatea religioasă” [175].

2.4. Alte tipuri de discriminări

Discriminarea împotriva persoanelor în vârstă și a copiilor. Statele încearcă să accelereze pe cât posibil tendința către eliminarea oricăror bariere în discriminare pentru persoanele în vârstă, care totuși persistă în câteva domenii, cum ar fi vârstele obligatorii de pensionare sau accesul la învățământul terțiar. Orice persoană are dreptul la protecție specială la bătrânețe. În acest sens, statele convin să ia progresiv măsurile necesare pentru ca acest drept să devină realitate și, în special:

1. oferă facilități adecvate, precum și hrană și îngrijiri medicale specializate persoanelor în vârstă cărora aceste facilități le lipsesc și nu sunt în măsură să și le asigure singure;
2. întreprind programe de lucru special concepute pentru a oferi persoanelor în vârstă posibilitatea de a se angaja într-o activitate productivă adecvată abilităților lor și în concordanță cu vocațiile sau dorințele lor;
3. promovează înființarea de organizații sociale menite să îmbunătățească calitatea vieții pentru persoanele în vârstă.

Vârsta constituie un factor determinant al grupurilor vulnerabile. Curtea s-a referit în mod repetat la vulnerabilitatea copiilor în diverse contexte și s-a referit, de asemenea, la vulnerabilitatea pacienților vârstnici din unitățile de îngrijire. Chiar dacă discriminarea pe motive de vârstă nu a fost constatată, având în vedere motivele de discriminare suspectate, Curtea pare să continue să abordeze vulnerabilitatea copiilor și, în viitor, ar putea analiza și vulnerabilitatea situațională a unor grupuri de persoane în vârstă.

De exemplu, în cauza Khamtokhu și Aksenchik c. Rusiei[84], unde vulnerabilitatea copiilor și a persoanelor în vârstă a fost ridicată ca argument în sprijinul unei solicitări de neaplicare a unei pedepse la închisoare pe viață, a părut aproape evident pentru Curte să concluzioneze că acest lucru nu a ridicat nicio problemă de încălcarea art. 14.

În conformitate cu art. 3, Curtea a motivat, de exemplu, că toți solicitanții de azil sunt vulnerabili prin simplul lor statut, în timp ce, între aceștia, unii sunt chiar mai vulnerabili decât alții. Aceasta a dus la o protecție juridică sporită în cadrul Convenției pentru cei mai vulnerabili dintre solicitanții de azil.

Discriminarea împotriva persoanelor cu dizabilități. Statele ar trebui să asigure și să promoveze realizarea deplină a tuturor drepturilor omului și a libertăților fundamentale pentru toate persoanele cu dizabilități, fără discriminare de niciun fel pe baza dizabilității. Persoanele cu dizabilități au dreptul la independență, integrare socială și participare la viața comunității [177].

„Discriminarea pe baza dizabilității” înseamnă orice distincție, excludere sau restricție pe baza dizabilității, care are ca scop sau efect să împiedice sau să anuleze recunoașterea, folosința sau exercitarea, în mod egal cu ceilalți, a tuturor drepturilor omului și a libertăților fundamentale în domeniul politic, economic, social, cultural, civil sau în orice alt domeniu. Aceasta include toate formele de discriminare, inclusiv refuzul unui spațiu de cazare rezonabil [178].

De exemplu, un grup potențial vulnerabil menționat în hotărârea din cauza Kiyutin c. Rusiei [179] a fost definit prin referire la „facultățile mentale [...] sau dizabilitate”. Mai exact, Curtea a concluzionat că statutul de pacient HIV pozitiv a creat un handicap și că persoanele seropozitive erau „un grup vulnerabil, cu un istoric de prejudecăți și stigmatizare, iar statul ar trebui să aibă doar o marjă restrânsă de apreciere în alegerea măsurilor care unifică acest grup pentru tratament diferențiat” [179]. Pentru a pronunța această hotărâre, Curtea s-a bazat pe raționamente similare din cazuri comparabile. În 2016, Curtea a făcut referire și la vulnerabilitate, atunci când a introdus ideea de cazare rezonabilă pentru persoanele cu dizabilități fizice sau senzoriale, așa cum a fost în hotărârile date în cauza Guberina c. Croației [180], în care grupurile vulnerabile erau definite similar cu definițiile date în

hotărârile din se apropie de cele definite în Alajos Kiss c. Ungariei [90], Kiyutin c. Rusiei [179] și Çam c. Turciei [181], unde Curtea s-a referit pur și simplu la „vulnerabilitatea particulară a copiilor cu dizabilități”.

O distincție sau preferință adoptată de un stat parte pentru a promova integrarea socială sau dezvoltarea personală a persoanelor cu dizabilități nu constituie discriminare, cu condiția ca distincția sau preferința să nu limiteze în sine dreptul persoanelor cu dizabilități la egalitate și persoanele cu dizabilități să nu fie obligate să accepte o astfel de distincție sau preferință. Dacă, în conformitate cu legea națională a unui stat, o persoană poate fi declarată fără capacitate de exercițiu, atunci când este necesar și adecvat pentru bunăstarea sa, această incapacitate nu constituie discriminare.

„Acomodarea rezonabilă” înseamnă a se face modificări și ajustări necesare și adecvate care nu impun o sarcină disproporționată sau nejustificată, acolo unde este necesar, într-un caz anume, pentru a asigura persoanelor cu dizabilități folosința sau exercitarea în mod egal cu alte persoane a tuturor drepturilor omului și libertăților fundamentale.

Statele ar trebui să adopte, să consolideze sau să aplice, după caz, legislația, reglementările și alte măsuri pentru a elimina toate formele de discriminare și pentru a asigura deplina exercitarea tuturor drepturilor omului și libertăților fundamentale de către persoanele care trăiesc cu HIV / SIDA și sunt membri ai acestui grup vulnerabil, în special pentru a le asigura accesul, printre altele, la educație, moștenire, angajare, îngrijire medicală, servicii sociale și de sănătate, asistență și tratament, informații și protecție legală, respectând în același timp confidențialitatea datelor personale ale acestora și să dezvolte strategii de combatere a stigmatizării și excluziunii sociale legate de epidemie.

Discriminarea persoanelor cu orientare sexuală diferită sau pe bază de identitate de gen. Discriminarea pe baza orientării sexuale sau a identității de gen include orice distincție, excludere, restricție sau preferință bazată pe orientarea sexuală sau identitatea de gen, care are ca scop sau efect anularea sau afectarea egalității în fața legii, a protecției egale din partea legii sau a recunoașterii, folosinței sau exercitării, în mod egal, a tuturor drepturilor omului și a libertăților fundamentale [182].

În cazul Kiyutin c. Rusiei [179], analizat în cazul discriminării bazate pe dizabilitate, Curtea a mai declarat că grupurile definite cu referire la orientarea sexuală sunt potențial într-o poziție vulnerabilă, iar în cazurile de discriminare directă, care au apărut atât înainte, cât și după această hotărâre, Curtea a făcut într-adevăr referire la orientarea sexuală ca la o sferă intimă și vulnerabilă a vieții private a unei persoane fizice, care impune existența unor motive deosebit de importante pentru a justifica un tratament diferit. În Hotărârea Camerei Identoba și alții c. Georgiei din 2015 [183], Curtea a constatat, de asemenea, o încălcare a obligațiilor pozitive ale statului în ceea ce privește

activitatea *dedue diligence* în temeiul art. 3 și 11, ambele prin raportare la art. 14, pentru că participanții la comunitatea LGBTI nu au fost protejați împotriva agresiunii verbale și fizice [184]. Curtea a făcut referire la istoricul ostilității publice față de persoanele LGBT din Georgia și a declarat că acestea constituie o „comunitate vulnerabilă”.

În M.C. și AC c. României din 2016 [185], cauză care a vizat și obligația pozitivă de a proteja drepturile omului în contextul persoanelor aparținând comunității LGBTI, Camera a adoptat abordarea conform căreia „copiii și alte persoane vulnerabile, în special, au dreptul la o protecție eficientă” și a recunoscut că „comunitatea LGBTI din statul respondent se află într-o situație precară, fiind supusă unor atitudini negative” [186]. Din aceste hotărâri apare rezonabil să concluzionăm că întreaga comunitate LGBTI (care, desigur, nu este definită doar prin referire la orientarea sexuală) s-ar încadra în parametrii noțiunii de comunitate vulnerabilă ale art. 14.

Discriminarea bazată pe orientarea sexuală sau pe identitatea de gen poate fi și este în mod obișnuit însoțită de discriminare din alte motive, inclusiv pe temeiuri de sex, rasă, vârstă, religie, dizabilitate, sănătate și statut economic.

Problemele legate de orientarea sexuală sunt destul de complicate, în special din cauza mentalităților religioase. Dreptul de a nu fi discriminat pe baza orientării sexuale nu este reglementat în mod expres de dispozițiile legale luate în considerare în acest subcapitol. Cu toate acestea, motivele enumerate, de exemplu, art. 26 din Pactul internațional pentru drepturile civile și politice [6], art. 2 din Carta africană a drepturilor omului și popoarelor [25] și art. 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului [1], nu sunt exhaustive.

După cum reiese din cuvintele „cum ar fi” din toate aceste articole, enumerările sunt doar exemplificative, fapt care a fost subliniat de Curtea Europeană a Drepturilor Omului în cazul *Salgueiro da Silva Mouta c. Portugaliei* [187] în ceea ce privește art. 14 din Convenția Europeană [1], în care a decis că „orientarea sexuală” a unei persoane este un concept care este, fără îndoială, acoperit de articolul respectiv.

În acest caz, reclamantul s-a plâns că Curtea de Apel de la Lisabona și-a întemeiat decizia de a atribui autoritatea părintească pentru fiică către fosta sa soție, mai degrabă decât lui însuși, pe motivul orientării sale sexuale. În primă instanță s-a acordat custodia către reclamantă. În calea de atac s-a considerat că a fost încălcat dreptul reclamantului la respectarea vieții de familie și că a fost discriminat contrar art. 14 din Convenție.

Atunci când a examinat presupusa încălcare a art. 8, coroborat cu art. 14, Curtea Europeană a acceptat „faptul că Curtea de Apel de la Lisabona a avut în vedere mai ales interesele copilului atunci

când a examinat o serie de aspecte de fapt și de drept care ar fi putut să dea câștig de cauză unuia dintre părinți și nu celuilalt” [187]. Cu toate acestea, în motivarea casării deciziei instanței inferioare, „Curtea de Apel a introdus un nou factor și anume faptul că reclamantul era homosexual și locuia cu un alt bărbat” [187].

Curtea Europeană a fost în consecință obligată să concluzioneze că există o diferență de tratament între reclamant și fosta sa soție, care se baza pe orientarea sexuală a reclamantului. Prin urmare, a trebuit să se analizeze dacă această diferență de tratament are o justificare obiectivă și rezonabilă, adică dacă a urmărit un „scop legitim” și, în caz afirmativ, dacă există o relație rezonabilă de proporționalitate între mijloacele folosite și obiectivul urmărit”.

Curtea a concluzionat că scopul „urmărit incontestabil” prin decizia Curții de Apel de la Lisabona era legitim, întrucât era pentru protecția sănătății și a drepturilor copilului. Curtea a considerat că pasajele relevante din hotărârea Curții de Apel de la Lisabona „nu au fost doar stângace, sau simple *obiter dicta*”. Aceasta a sugerat, dimpotrivă, „că homosexualitatea reclamantului a fost un factor decisiv în decizia lor finală” [187]. O astfel de distincție, bazată pe considerente privind orientarea sexuală a solicitantului, nu a fost acceptabilă în temeiul Convenției. A reieșit că a existat o încălcare a art. 8 din Convenția Europeană [1], coroborat cu art. 14.

În concluzie, toate persoanele sunt egale în fața legii și au dreptul, fără nicio discriminare, la protecția egală a legii.

Chiar și în cazul în care practicile homosexuale nu sunt incriminate, un solicitant ar putea să stabilească în continuare o cerere valabilă în cazul în care statul condamnă sau tolerează practicile discriminatorii sau vătămarea săvârșită împotriva lui sau în cazul în care statul nu poate proteja eficient reclamantul împotriva unui astfel de prejudiciu.

CAPITOLUL III. MECANISME JURIDICE PRIVIND IMPLEMENTAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINĂRII ÎN DREPTUL INTERNAȚIONAL PUBLIC

3.1. Mecanisme juridice și instituționale pentru promovarea punerii în aplicare a principiului nediscriminării în U.E.

Tratatele de instituire a Uniunii Europene și, anterior, a Comunităților Europene au conținut clauze de nediscriminare de la bun început. Cu toate acestea, interdicțiile de discriminare au fost foarte specifice în domeniul lor de aplicare. În primul rând, art. 157 din T.F.U.E.[2] și au stabilit principiul egalității de remunerare pentru lucrătorii de sex masculin și feminin pentru o muncă egală sau pentru o muncă de aceeași valoare. Această interdicție a discriminării privea doar distincțiile bazate pe sexul salariatului și doar cu referire la remunerație. În al doilea rând, libertățile fundamentale conțineau implicit o interdicție de discriminare bazată pe naționalitate. Din nou, această interdicție conține o dublă restricție: se referă atât la discriminări directe, cât și indirecte cu privire la naționalitatea persoanei fizice sau a companiei în cauză, iar măsura discriminatorie trebuie să se încadreze în sfera de aplicare a libertății fundamentale respective. În al treilea rând, tratatele au conținut, de la început, o interdicție generală de discriminare bazată pe naționalitate, prevăzută în art. 18 din T.F.U.E. [188].

Deși această normă este, în principiu, mai extinsă decât principiul nediscriminării în exercitarea libertăților fundamentale, aplicarea acesteia este, de asemenea, restricționată. Se aplică numai situațiilor care intră „în sfera de aplicare a tratatelor” [189].

O interdicție generală explicită a discriminării a fost, pentru prima dată, introdusă de art. 21 alin. 1 din Carta drepturilor fundamentale a U.E. [3], care a făcut parte din dreptul primar european de la intrarea în vigoare a Tratatului de la Lisabona [190]. Ca art. 14 din C.E.D.O. [1], art. 21 alin. 1 din Cartă enumeră anumite motive de discriminare, care sunt deosebit de problematice. Totuși, aceste motive nu sunt exclusive. Art. 21 alin. 2 repetă interdicția de a discrimina pe baza naționalității, care este deja cuprinsă la art. 18 din T.F.U.E. [2]. În analiza următoare, ne vom limita la aceste două ultime interdicții de discriminare.

Un aspect destul de relevant este acela privind interzicerea discriminării bazate pe naționalitate. Curtea Europeană de Justiție (C.E.J.) a dezvoltat jurisprudență referitoare la interdicția de a discrimina pe baza naționalității cuprinsă în art. 18 din T.F.U.E.[2] și art. 21 alin. 2 din Cartă, care a devenit un puternic instrument de control judiciar. După cum am menționat deja, norma conține două restricții explicite: pe de o parte, aceasta interzice doar discriminările bazate pe naționalitate, nu și din alte motive, cum ar fi genul, rasa sau orientarea sexuală [191].

Pe de altă parte, are forță normativă numai în sfera de aplicare a tratatelor europene. În afara domeniului de aplicare al tratatelor, statele membre sunt, în principiu, libere de a discrimina în funcție de naționalitate [192].

Cu toate acestea, C.E.J. a interpretat domeniul de aplicare al art. 18 din T.F.U.E.[2]pe larg. În ceea ce privește motivul distincției, Curtea nu vizează doar discriminări directe, ci și discriminări indirecte, în care o distincție aparent neutră are ca efect favorizarea resortisanților statului de origine față de resortisanții altor state membre. În special, situația reprezintă discriminare dacă această stat are, în mai multe rânduri, cerințe pentru acordarea rezidenței care ar putea fi calificate drept discriminări indirecte. Mai mult, pot fi cazuri de discriminare dacă în legislația statului respectiv apar distincții în funcție de țara unde solicitantul a urmat învățământul secundar, de apartenența la sistemul național de asigurări sociale de stat, de locul de înmatriculare a unui vehicul cu motor, de primirea anumitor prestații sociale de la stat sau de țara de origine a unei licențe de funcționare, toate fiind privite ca fiind discriminări indirecte. Cu toate acestea, interzicerea discriminărilor indirecte nu este absolută. Curtea a acceptat în mai multe rânduri justificări, dacă distincția urmărea un obiectiv legitim și era proporțională cu scopul urmărit [193].

Curtea nu a interpretat numai art. 18 din T.F.U.E. [2], cu privire la discriminarea pe criterii de naționalitate, dar și în ceea ce privește domeniul de aplicare al acestui articol. În primii ani ai Comunităților Europene, interdicția generală de a discrimina pe baza naționalității a jucat doar un rol marginal, alături de principiul nediscriminării, enumerat în rândul libertăților fundamentale. La urma urmei, integrarea economică a fost scopul principal al Comunităților Europene, astfel încât activitățile care intră în sfera de aplicare a tratatelor să fie de obicei acoperite și de libertățile fundamentale. Totuși, acest lucru s-a schimbat considerabil după introducerea cetățeniei sindicale, odată cu tratatul de la Maastricht [194], în 1993.

Unul dintre cazurile de reper în care C.E.J. a abordat legătura dintre interzicerea discriminării în art. 18 din T.F.U.E.[2]și dreptul general la libertatea de mișcare, care a fost introdus recent, prin intermediul cetățeniei sindicale, a fost decizia din *María Martínez Sala c. Freistaat Bayern* [195]. Solicitantul în cauză era un cetățean spaniol care venise în Germania din perioada când era copil și lucra acolo de câțiva ani înainte de a primi plăți de la serviciul de asistență socială. După nașterea copilului său, a solicitat o indemnizație de creștere a copilului. Cererea sa a fost refuzată pentru că nu avea permis de ședere formal, ceea ce era, în conformitate cu legislația germană, o condiție prealabilă pentru a primi indemnizația. Curtea a susținut că art. 18 din T.F.U.E.[2]era aplicabil deoarece fiecare cetățean sindical care a locuit legal într-un alt stat membru a profitat de

garanția libertății de mișcare cuprinsă la art. 21 din T.F.U.E. [2]. Prin urmare, cazul s-a încadrat în prevederile care reglementau cetățenia europeană și, prin urmare, în sfera de aplicare a tratatului.

Curtea a confirmat acest principiu în cauza Rudy Grzelczyk c. Centre public d'aide sociale d'Ottignies-Louvain-la-Neuve [196], unde a decis că studenții aveau același drept la asistență socială ca și resortisanții statelor membre, chiar dacă aceștia nu intrau în sfera de aplicare a libertății de circulație a lucrătorilor, conform art. 45 din T.F.U.E. [2]. Faptul că aceștia aveau reședința legală într-un alt stat membru și își exercitau astfel dreptul în temeiul art. 21 din T.F.U.E. [2] a fost suficient pentru a deschide domeniul de aplicare al art. 18 din T.F.U.E. [2]. În cauza Bickel și Franz [197], C.E.J. a extins protecția art. 18 din T.F.U.E. [2] către cetățenii sindicali aflați în deplasări de scurtă durată într-un alt stat membru în scopuri profesionale sau în calitate de turiști. Întrucât astfel de persoane și-au exercitat drepturile de a se muta și de a locui liber într-un alt stat membru în conformitate cu art. 21 din T.F.U.E. [2], aceștia ar putea beneficia, de asemenea, de garanția de protecție egală a art. 18 din T.F.U.E. [198].

Dacă acceptăm această interpretare a C.E.J., sunt greu de imaginat cazuri în care art. 18 din T.F.U.E. [2] nu se aplică. Cel puțin în măsura în care un cetățean sindical este prezent în mod legal pe teritoriul altui stat membru, el se bucură și de protecția art. 18 din T.F.U.E. [199].

Caracterul restrictiv al calificării unei situații ca să fie „în sfera de aplicare a tratatelor” are o semnificație practică numai dacă un cetățean sindical rezidă în statul său de origine. Un cetățean român sau bulgar rezidențiat în țara sa de origine nu poate solicita asistență socială în Franța sau Belgia.

Cu toate acestea, pentru a ajunge la acest rezultat, calificarea nu este necesară, deoarece, în principiu, C.E.J. acceptă cerințele de rezidență pentru primirea de prestații sociale, după cum este justificat de la caz la caz. În alte cazuri, C.E.J. a arătat recent și o tendință mai restrictivă, atunci când vine vorba de plata prestațiilor sociale cetățenilor care nu lucrează activ sau studiază în statul lor gazdă, pentru a preveni prestațiile sociale pentru turism. Aceste cazuri sunt mai degrabă o specificație a jurisprudenței anterioare a C.E.J. decât o abatere de la aceasta. Până la urmă, în ciuda interpretării ample a domeniului de aplicare al art. 18 din T.F.U.E. [2], Curtea nu a instituit niciodată o interdicție absolută a discriminării [200].

Cadrul juridic comunitar pentru nediscriminare a fost extins în mod semnificativ prin art. 13 din Tratatul de la Amsterdam [201], din 1999, care a stabilit o bază legală la nivelul U.E. pentru a adopta măsuri de combatere a discriminării pe motive de sex, rasă sau origine etnică, religie sau credință,

dizabilitate, vârstă și orientare sexuală. Acest lucru a servit ca un catalizator important în extinderea principiilor de integrare în spectrul egalității [202].

Ca urmare a adoptării art. 13, în anul 2000 au fost adoptate două noi directive-cadru, Directiva privind egalitatea de rasă (2000/43/CE)[45] și Directiva privind egalitatea de muncă (2000/78/CE)[44], prin care au fost emise dispoziții specifice pentru combaterea discriminării în domeniul angajării pe motive de origine rasială sau etnică, religie sau credință, handicap, vârstă și orientare sexuală. Adoptarea Programului de acțiune comunitară pentru combaterea discriminării 2000-2006 (Decizia Consiliului 2000/750/CE din 27 noiembrie 2000[47]) a furnizat un cadru financiar prin care s-ar putea lua măsuri pentru combaterea și prevenirea discriminării în sprijinul punerii în aplicare a celor două directive la nivelul statelor member [203].

Principiul nediscriminării a fost afirmat prin art. 21 din Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene din 2000 [3] și a fost inclus în dreptul primar al Uniunii prin art. 6 din T.F.U.E. [2]. În contextul ocupării forței de muncă și a relațiilor industriale din U.E., principiul are două dispoziții corelative în T.F.U.E.: art. 18 din T.F.U.E. [2], care interzice discriminarea [204] pe motive de naționalitate, și art. 157 din T.F.U.E. [2], cu cerința sa de salariu egal pentru lucrătorii de sex feminin și de sex masculin pentru muncă egală.

Principiul nediscriminării pe baza naționalității a fost esențial pentru instituirea unei piețe comune a muncii în Europa (art. 45 din T.F.U.E.) [2]. Principiul egalității de remunerare pentru femei și bărbați a fost considerat în același timp semnificativ pentru a garanta că o concurență echitabilă între angajatorii din diferite state membre nu a fost denaturată de standardele diferite de reglementare a muncii implicate în punerea în aplicare a principiului salariului egal.

Cu toate acestea, a existat o incertitudine cu privire la aplicabilitatea principiului general al nediscriminării dincolo de obiectivele pieței comune referitoare la ocuparea forței de muncă și relațiile industriale. Această incertitudine a fost remediată prin introducerea unui nou art. 13 în Tratatul de la Amsterdam (acum art. 19 din T.F.U.E. [2]), care a statuatcă: „Fără a aduce atingere altor dispoziții din prezentul tratat și în limitele competențelor conferite de acesta Comunității, Consiliul poate lua măsuri adecvate pentru a combate discriminarea pe motive de sex, origine rasială sau etnică, religie sau credință, handicap, vârstă sau orientare sexuală” [201]. Există în prezent directive pentru combaterea discriminării în muncă pentru motive de religie sau credință, handicap, vârstă sau orientare sexuală (art. 1 din Directiva 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 [44]), precum și discriminării pe motive de rasă sau origine etnică în muncă (articolele 1 și 3 din Directiva 2000/43/CE din 29 iunie 2000 [45]). Clauzele care întruchipează principiul nediscriminării au fost, de asemenea, introduse în

directive cu privire la munca cu fracțiune de normă (Directiva 97/81/CE din 15 decembrie 1997, clauza 4 [205]) și munca pe durată determinată (Directiva 1999/70/CE, clauza 4) [28].

Angajamentul Uniunii Europene față de principiul nediscriminării a fost confirmat de proclamarea Cartei Drepturilor Fundamentale din decembrie 2000. Art. 20 din Cartă stabilește principiul general al egalității în fața legii, iar art. 21 tratează principiul nediscriminării. Carta drepturilor fundamentale a U.E.[3], la art. 21, prevede că: „1. Orice discriminare bazată pe orice motiv precum sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, trăsături genetice, limbă, religie sau credință, politică sau orice altă opinie, apartenența la o minoritate națională, proprietate, naștere, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală este interzisă. 2. În sfera de aplicare a Tratatului de instituire a Comunității Europene și a Tratatului privind Uniunea Europeană și fără a aduce atingere dispozițiilor speciale ale acestor tratate, orice discriminare pe motive de cetățenie este interzisă” [206].

Art. 21 din Cartă acoperă toate cele șase motive enumerate la art. 13 din Tratatul C.E., precum și șapte motive suplimentare (origine socială, trăsături genetice, limbaj, opinie politică sau de altă natură, apartenență la o minoritate națională, proprietate și naștere) [207]. Convenția Europeană [1] și-a propus integrarea Cartei într-un nou Tratat Constituțional pentru Uniunea Europeană. De asemenea, a propus ca noul tratat să includă nediscriminarea printre obiectivele centrale ale U.E..

În conformitate cu art. 51 din Cartă, principiile pe care le stabilește ar trebui să ghideze dezvoltarea politicii în U.E. și punerea în aplicare a acestor politici de către autoritățile naționale. Curtea Europeană de Justiție (C.E.J.) a susținut în mod constant că drepturile fundamentale ale omului, derivate din instrumentele internaționale la care toate statele membre sunt semnatare, fac parte din principiile generale ale dreptului comunitar, a căror respectare le asigură. Carta a devenit deja un document de referință important pentru C.E.J. în interpretarea dreptului comunitar.

C.E.J.a apreciat, în numeroase rânduri, principiul nediscriminării pe motive de sex sau naționalitate, ca fiind fundamental în dreptul comunitar, excepțiile de la acesta trebuind interpretate în mod restrictiv. Această jurisprudență va influența, fără îndoială, C.E.J. atunci când vine vorba de examinarea directivelor privind egalitatea rasială și egalitatea de muncă.

Nediscriminarea apare și în agenda U.E. pentru creștere economică, locuri de muncă și coeziune socială. La Consiliul European de la Lisabona, din martie 2000, U.E. a definit o strategie globală de 10 ani, care vizează creșterea economică pe termen lung, ocuparea forței de muncă pe deplin, coeziunea socială și dezvoltarea durabilă. Această strategie este bazată, în special, pe Strategia europeană pentru ocuparea forței de muncă și pe procesul de incluziune socială a U.E.

Participarea socială și măsurile de pe piața muncii sunt, desigur, vitale pentru îmbunătățirea situației grupurilor defavorizate. În plus, legislația și politicile de nediscriminare pot juca un rol esențial în sprijinirea agendei de la Lisabona. Acestea sunt concepute pentru a rezolva barierele care împiedică membrii anumitor grupuri să acceseze locuri de muncă și instruire. De asemenea, pot contribui la provocarea stereotipurilor și prejudecăților referitoare la capacitățile lucrătorilor mai în vârstă, ale persoanelor cu dizabilități, ale minorităților etnice și religioase și ale migranților. Importanța de a lua măsuri pentru promovarea integrării grupurilor defavorizate și legătură cu nediscriminarea a fost reafirmată recent în cadrul Strategiei europene pentru ocuparea forței de muncă a U.E., care include o orientare care evidențiază necesitatea integrării grupurilor defavorizate pe piața muncii.

Implementarea cadrului legaleste una esențială în U.E. în ceea ce privește respectarea principiului nediscriminării. U.E.a instituit un cadru legal puternic pentru combaterea discriminării. Provocarea imediată va fi acum asigurarea implementării complete și eficiente a acestui cadru. Este esențial să abordăm diferența dintre dispozițiile legale convenite la nivelul U.E. în 2000, starea de punere în aplicare în unele state membre și existența continuă a discriminării la fața locului. Într-adevăr, există dovezi că actele rasiste și discriminarea rasială au crescut în ultimii ani.

În ciuda acestor provocări considerabile în cadrul legal actual, începând cu anul 2000, au apărut cereri de extindere și consolidare a sferei de protecție oferită de dreptul comunitar pentru unele dintre motivele reglementate de art. 13.

De asemenea, este important de menționat că legislația nu este singurul instrument disponibil la nivel european, național sau regional pentru a aborda discriminarea. În practică, sprijinul pentru nediscriminare necesită utilizarea deplină a unei game largi de politici și instrumente de finanțare. Acțiunea concertată a diferitelor părți interesate va fi, de asemenea, crucială pentru succesul acestor eforturi.

Programul de acțiune comunitară pentru combaterea discriminării a contribuit la creșterea gradului de conștientizare și susținere a instruirii și a altor măsuri practice de promovare a egalității de tratament. Provocarea va fi acum de a decide cu privire la prioritățile strategice pentru viitoare finanțări ale U.E. pentru promovarea nediscriminării, în special în urma extinderii Uniunii [208].

Directivele privind egalitatea rasială și egalitatea de muncă sunt completate de un program de acțiune comunitar pentru combaterea discriminării. Acest program acoperă toate motivele prevăzute la art. 13, cu excepția sexului, care este tratat separat de programul de egalitate de gen al Comunității Europene. Existența programului de acțiune comunitară este recunoașterea faptului că legislația nu

este decât o componentă a acțiunii de combatere a discriminării. Sprijinul pentru o serie de măsuri pozitive este, de asemenea, necesar pentru a contesta comportamentul discriminatoriu și a promova o schimbare a atitudinilor în timp.

Deși aceste eforturi au început să producă rezultate, nevoia de a promova schimbări ale comportamentului și atitudinilor este în mod clar un proces pe termen lung.

În dezvoltarea progresivă a legislației antidiscriminare în Europa, există motive de a crede că, în ciuda influenței importante exercitate în mod tradițional de Convenția Europeană a Drepturilor Omului [1] asupra drepturilor fundamentale în ordinea juridică a Uniunii, Carta socială europeană va dobândi importanță în creștere. Aceasta se datorează nu numai domeniului de aplicare restrâns al art. 14 din C.E.D.O.[1] - pentru care intrarea în vigoare a Protocolului nr. 12 la C.E.D.O., datorită numărului limitat de ratificări pe care le-a atras pentru moment, cu greu va compensa -, dar și faptului că sunt prezentate rapoarte de stat care permit urmărirea periodică a progreselor înregistrate în realizarea drepturilor Cartei și sunt permise reclamații colective care vizează legislațiile și politicile generale și efectul acestora pentru grupuri,

Combaterea discriminării necesită mai mult decât interdicții: necesită o politică activă socială și de ocupare a forței de muncă corespunzătoare scopului realizării integrării. Este direcția care a fost vizată de evoluțiile recente din Carta socială europeană. Pe de altă parte, jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului în temeiul art. 14 din C.E.D.O.[1] poate încuraja înțelegerea interdicției discriminării indirecte pe motive de rasă sau origine etnică, care include cerința de a ține cont de diferențele relevante între rasele sau grupurile etnice, prin analogie cu abordarea împotriva discriminării bazată pe religie în cazul lui Thlimmenos [170].

Conform unor autori, trimiterea la jurisprudența Cartei sociale europene și la Convenția europeană a drepturilor omului [1] ar putea duce la depășirea definiției explicite a discriminării indirecte în temeiul art. 2 alin. 2 lit. b din conținutul directivelor-cadru [209].

3.2. Sfera de aplicare a art. 3 și 14 în jurisprudența C.E.D.O. în cazul grupurilor vulnerabile

Art. 14 din C.E.D.O. conține două calificări explicite în ceea ce privește domeniul său de aplicare. În primul rând, art. 14 din C.E.D.O.[1] nu interzice toate tipurile de discriminare, ci doar discriminarea care apare în exercițiul drepturilor și libertăților prevăzute în convenție [210].

Totuși, a existat o încercare recentă de abolire a acestei restricții. Art. 1 din Protocolul adițional nr. 12 conține o interdicție generală a discriminării, care nu presupune o conexiune cu niciun alt drept

al Convenției. Cu toate acestea, relevanța practică a acestei noi dispoziții a fost limitată. Acesta a fost ratificat de doar 19 state membre. În consecință, Curtea Europeană a Drepturilor Omului s-a referit la jurisprudența sa, astfel încât restricția cuprinsă la art. 14 din C.E.D.O.[1] rămâne foarte relevantă.

În al doilea rând, restricția textuală privind criteriul distincției *prima facie* pare a fi destul de slabă. Art. 14 din C.E.D.O.[1] nu este limitată, în sine, la motive specifice de discriminare. Cu siguranță, dispoziția conține o listă de motive de discriminare care sunt considerate a fi deosebit de problematice, cum ar fi sexul, rasa, religia sau originea. Cu toate acestea, lista nu este exclusivă.

Curtea Europeană a Drepturilor Omului a interpretat domeniul de aplicare al art. 14 din C.E.D.O.[1] destul de larg. Curtea nu consideră că este necesară încălcarea unei alte garanții a Convenției pentru ca art. 14 din C.E.D.O. să fie aplicabil [211]. Nici măcar nu solicită ca pretinsa discriminare să se încadreze în domeniul de aplicare al unui alt drept convențional. În schimb, este suficient ca „faptele în cauză să se încadreze în sfera de aplicare” a unei dispoziții a C.E.D.O. sau a unuia dintre protocoalele sale adiționale [212].

Unul dintre cazurile paradigmatică care ilustrează semnificația acestei interpretări este Karlheinz Schmidt c. Germaniei [213]. Solicitantului i s-a cerut să plătească o taxă anuală pentru serviciul de pompieri de 75 de Deutsche Mark (aproximativ 38,35 EUR). În regiunea în care locuia, o astfel de taxă pentru serviciul de pompieri era considerată ca o compensație pentru neexecutarea sarcinilor de serviciu de pompieri. Cu toate acestea, în regiunea în cauză numai bărbații erau obligați să servească în cadrul serviciului de pompieri, astfel încât taxa se aplica doar rezidenților bărbați. Reclamantul a susținut că această dispoziție impunea o discriminare bazată pe sex.

Curtea a decis că taxa de serviciu de pompieri a intrat în sfera art. 4 para. 2 din C.E.D.O. [1], care interzice munca forțată sau obligatorie. Curtea s-a referit și la art. 4 para. 3 lit. d din C.E.D.O.[1], și a declarat că obligațiile civice normale nu ar trebui să se încadreze în termenul „muncă forțată și obligatorie”. Curtea a susținut că taxa era strâns legată de aceste obligații civice, din cauza funcției sale compensatorii pentru obligația de a servi la pompieri. În timp ce art. 4 para. 3 lit. d a exclus în mod explicit astfel de obligații civile din domeniul de aplicare al art. 4 para. 2 din C.E.D.O., Curtea a arătat, de asemenea, că sunt suficient de apropiate ca domeniu de aplicare pentru a intra în sfera dispoziției.

Această tendință de a considera anumite fapte ca făcând parte din temeiul unei garanții convenționale, chiar dacă acestea nu intră în mod explicit în domeniul de aplicare a Convenției, poate fi observată și în alte decizii. Aceasta se referă în special la aplicarea art. 14 din C.E.D.O. [1] referitor la impozite, contribuții publice și prestații sociale. Curtea susține, de exemplu, că obligația de plată a

impozitelor intră în sfera art. 1 din Protocolul adițional, chiar dacă dispoziția prevede în mod explicit că nu afectează dreptul unui stat de a asigura plata impozitelor sau a altor contribuții sau penalități.

În *Darby c. Suediei*, Curtea a luat în considerare o dispoziție legală suedeză conform căreia doar rezidenții suedezi care nu erau membri ai bisericii puteau fi scutiți de impozitele stabilite în beneficiul bisericii, în timp ce nerezidenții nu s-au calificat pentru o scutire, ceea ce a reprezentat o încălcare a art. 14 din C.E.D.O. [214]. Atunci când a analizat domeniul de aplicare, Curtea a făcut referire la al doilea paragraf al art. 1 al Protocolului adițional, care exclude impozitele de la protecția normei, însă a susținut că le-a introdus în „domeniul de aplicare” al art. 1 al Protocolului adițional.

În alte decizii, Curtea a considerat că beneficiile sociale pentru familii fac parte din domeniul art. 8 din C.E.D.O.[1], chiar dacă statele membre nu erau obligate să acorde beneficii în temeiul Convenției. De exemplu, decizia din *Okpiz c. Germaniei* [215] privea o dispoziție legală germană conform căreia prestațiile pentru copii erau acordate doar rezidenților permanenți, dar nu și persoanelor cu permis de ședere provizorie. Curtea a susținut că, deși statele nu erau obligate să acorde prestații pentru copii în temeiul art. 8 din C.E.D.O.[1], în această manieră statele puteau demonstra „respectul lor pentru viața de familie”, astfel încât situația s-a încadrat în sfera prevederilor art. 8 [215].

Această scurtă trecere în revistă privind aplicabilitatea art. 14 din C.E.D.O.[1] arată că Curtea Europeană a Drepturilor Omului interpretează destul de extensiv domeniul de aplicare al dispoziției. În special, art. 8 din C.E.D.O.[1] și art. 1 din Protocolul adițional servesc drept „deschizători de uși” pentru aplicarea garanției de protecție egală. Cu această interpretare extinsă, aproape orice fapte au o legătură cu un drept al convenției. Prin urmare, prin efectele sale, art. 14 din C.E.D.O. nu diferă atât de mult de o interdicție generală împotriva discriminării, așa cum este prevăzută de art. 1 din Protocolul adițional nr. 12.

În timp ce Curtea Europeană a Drepturilor Omului interpretează domeniul de aplicare al art. 14 din C.E.D.O.[1], în linii mari, nu arată aceeași tendință în ceea ce privește criteriile de distincție. În timp ce formularea art. 14 din C.E.D.O.[1], care nu se limitează la criterii specifice de distincție, ar permite o interpretare extinsă, Curtea arată o anumită rețineră. Acesta susține că art. 14 nu interzice toate diferențele de tratament, ci doar acele diferențe bazate pe o caracteristică identificabilă, obiectivă, personală sau de „statut”, prin care persoanele sau grupurile de persoane se disting între ele.

Această abordare apare și în jurisprudență. Când Curtea constată o încălcare a art. 14 din C.E.D.O.[1], distincția în cauză se bazează, de regulă, pe o clasificare suspectă, chiar dacă criteriul distincției nu este întotdeauna explicit menționat în lista de discriminări din textul convenției. Discriminările bazate pe rasă sau etnie, sex, orientare sexuală sau religie reprezintă mai

mult de jumătate din toate deciziile în care Curtea a reținut că art. 14 din C.E.D.O.[1] a fost încălcat. Restul deciziilor privesc în principal situațiile în care anumite grupuri sociale specifice nu sunt reprezentate în mod suficient și astfel protejate de procesul politic. Acestea se referă, de exemplu, la discriminările bazate pe naționalitate, nașterea în afara căsătoriei sau adopției, pe probleme de sănătate sau dizabilitate, sau discriminări legate de deținuți.

Cu toate acestea, există anumite cazuri care nu se încadrează în această regulă generală. În *Chassagnou și alții c. Franței*, Curtea a susținut că o dispoziție din legea franceză care obligă proprietarii de terenuri agricole de mici dimensiuni sau de lemn să intre într-o asociație de vânzători municipali, în timp ce proprietarii de terenuri mai mari erau excluși de la această obligație, ceea ce încălca art. 14 din C.E.D.O. [216].

În *Driha și alții c. României* [217], Curtea a calificat o practică românească, conform căreia indemnizațiile pentru limită de vârstă ale unor soldați erau supuse impozitării, în timp ce indemnizațiile altor soldați în circumstanțe similare nu erau impozitate, ca fiind discriminare [218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229].

În cazul *Altınay c. Turciei*, Curtea a constatat o încălcare a art. 14, deoarece regulile de acces la universitate au fost modificate fără o notificare suplimentară și fără a oferi aranjamente tranzitorii pentru persoanele care au făcut investiții conform vechilor reguli [230].

Cu toate acestea, aceste cazuri sunt excepții. În general, Curtea constată, într-adevăr, încălcări numai dacă legea sau acțiunea statului în cauză fac o distincție bazată pe un criteriu suspect. Aceste criterii nu sunt neapărat doar cele menționate explicit în art. 14 din C.E.D.O. [1]. Mai degrabă, Curtea a identificat și alte criterii, cum ar fi orientarea sexuală, care, în opinia sa, sunt la fel de problematice. Cu toate acestea, observațiile demonstrează că Curtea impune restricții considerabile atunci când vine vorba de criteriile de distincție care pot constitui o bază pentru discriminare.

Art. 21 alin. 1 din Cartă, care dăseamnă instituirea unei interdicții generale a discriminării indiferent de motivul distincției este, de asemenea, restricționat în domeniul său de aplicare. Conform art. 51 din Cartă, drepturile fundamentale ale Cartei sunt obligatorii pentru statele membre doar în măsura în care acestea pun în aplicare legislația U.E. Curtea Europeană de Justiție a interpretat sintagma „punerea în aplicare a legislației U.E.” în linii mari, astfel încât aceasta acoperă și situațiile în care statele membre au o marjă de apreciere în punerea în aplicare a directivelor sau în care acestea restricționează libertățile fundamentale cuprinse în tratatele U.E.

Domeniul său de aplicare nu este la fel de larg ca domeniul de aplicare al art. 18 din T.F.U.E. [2], deoarece simplul fapt că un cetățean sindical este prezent într-un alt stat membru nu constituie o

punere în aplicare a legislației U.E. de către un stat membru. O astfel de interpretare ar face Carta aplicabilă tuturor interacțiunilor dintre statele membre și cetățenii altor state membre de pe teritoriul lor.

Cu toate acestea, C.E.J. nu a decis încă asupra soluției optime în cauză. Jurisprudența existentă pe baza art. 21 alin. 1 din Cartă este limitată. Cele mai importante două cazuri privesc discriminarea pe criterii de vârstă. În cazul *Werner Mangold c. Rüdiger Helm* [231], C.E.J. a trebuit să decidă cu privire la o dispoziție din legislația muncii din Germania privind contractele de muncă pe durată determinată [232].

În principiu, un contract de muncă pe durată determinată nu putea fi încheiat decât dintr-un motiv specific. Cu toate acestea, legea a permis o excepție pentru angajații cu vârsta peste 52 de ani. Pentru a facilita reintegrarea lor pe piața muncii, contractele pe durată determinată pentru angajații de peste 52 de ani puteau fi încheiate fără un motiv specific. C.E.J. a considerat că dispoziția a încălcat art. 6 alin. 1 din Directiva nr. 2000/78/CE [44], deoarece a depășit demersurile care erau necesare pentru a promova reintegrarea angajaților mai în vârstă pe piața muncii.

În acest caz, nu s-a putut aplica Directiva în mod direct, deoarece perioada de transpunere nu expirase încă. Prin urmare, Curtea a susținut că „principiul nediscriminării pe criterii de vârstă” trebuia considerat ca un principiu general al dreptului U.E. și că instanța națională ar fi trebuit să anuleze dispozițiile naționale care încălcau acest principiu.

Decizia din *Seda Kçükdeveci v Swedex GmbH & Co. KG* [233] a vizat o normă germană de dreptul muncii [234]. În conformitate cu dispoziția în cauză, perioadele de muncă anterioare vârstei de 25 de ani nu au fost luate în considerare pentru calcularea perioadei de preaviz pentru încetarea unei relații de muncă. Curtea a apreciat că dispoziția nu era în conformitate cu Directiva nr. 2000/78/CE [44]. Cu toate acestea, chiar dacă perioada de transpunere a directivei expirase între timp, Curtea nu a putut să aplice nici acum directiva în mod direct, deoarece nu există posibilitatea de aplicare directă pe linie orizontală a directivelor. Cu toate acestea, Curtea a susținut că directiva a extins domeniul de aplicare al art. 21 alin. 1 din Cartă și că acesta a fost aplicabil în cazul de față.

S-a subliniat în literatura de specialitate că, în mod tradițional, Curtea nu a furnizat prea multe explicații despre motivele pentru care a dezvoltat teste analitice specifice care indică o revizuire strictă a anumitor motive de discriminare, cu excepția simplelor referiri la temeiul comun care există în temeiul juridic din dreptul internațional și intern. În afară de aceasta, Curtea nu a elaborat analiza sa, deși a adăugat câteva comentarii limitate cu privire la anumite motive sau situații de discriminare, cum ar fi menționarea faptului că discriminarea rasială este deosebit de nocivă, că infracțiunile de ură

sunt deosebit de distructive pentru drepturile fundamentale și că este necesară favorizarea integrării persoanelor cu dizabilități în societate.

Cu toate acestea, Curtea pare să înceapă să dezvolte o abordare a „grupurilor vulnerabile” în temeiul art. 14, care clarifică variațiile apărute în stricta sa revizuire și motivele din spatele acestei revizuii.

Privind înapoi spre originile abordărilor emergente ale grupurilor vulnerabile, în conformitate cu art. 14, evoluția pare să fi început cu hotărârea din 2007 a Marii Camere în cauza D. H. și alții c. Cehiei, care se referea la discriminarea rasială în educație [235]. În această cauză, Curtea a prezentat un motiv neobișnuit de detaliat pentru abordarea strictă a acestui tip de discriminare, ceea ce, după cum s-a arătat deja, a dus la prima constatare că a avut loc o discriminare indirectă. Luând în discuție hotărârile Buckley c. Regatului Unit al Marii Britanii [236] și Chapman și alții c. Regatului Unit al Marii Britanii [237], Curtea a motivat că „ca urmare a istoriei lor tulburi și a dezrădăcinării romilor, aceștia au devenit un tip specific de minoritate defavorizată și vulnerabilă și, prin urmare, necesită o protecție specială” [236].

Contururile mai specifice ale unei abordări bazată pe „grupuri vulnerabile” au fost totuși elaborate în două hotărâri ale Marelui Curte, ulterior. Prima hotărâre este Alajos Kiss împotriva Ungariei din 2010 [90], care nu privește de fapt art. 14, dar din perspectiva drepturilor de vot ale persoanelor cu dizabilități mentale, în temeiul art. 3 din Protocolul nr. 1 [95]. Cu toate acestea, Curtea a invocat D. H. și alții c. Cehiei [235] cu privire la discriminarea rasială și art. 14 în jurisprudența privind motivele de discriminare de gen și orientare sexuală și a motivat că „dacă o restricție asupra drepturilor fundamentale se aplică unui grup deosebit de vulnerabil din societate, atunci marja de apreciere a statului este substanțial mai restrânsă și acesta trebuie să aibă motive foarte importante pentru restricțiile în cauză” [235].

Curtea a continuat chiar să elaboreze motivele care stau la baza acestei abordări, afirmând că motivul acestei abordări, care pune sub semnul întrebării anumite clasificări, este că, în mod istoric, aceste grupuri au fost supuse prejudecăților, cu consecințe durabile, ceea ce duce la excluderea socială a acestora. Un astfel de prejudiciu poate atrage stereotipizarea legislativă, care afectează evaluarea individualizată a capacităților și nevoilor acestor grupuri.

Astfel, Curtea a legat abordarea clasică a motivelor suspecte și abordarea grupurilor vulnerabile, subliniind o înțelegere social-contextuală a apartenenței la grup. Această linie de raționament a fost importată, apoi, din nou în contextul jurisprudenței întemeiată pe art. 14 în cauza Kiyutin c. Rusiei din 2011 [179], care se referea la discriminarea persoanelor cu statut de bolnav HIV-pozitiv. Cu toate

acestea, hotărârea din Kiyutin a enumerat în mod expres sexul, rasa sau etnia, orientarea sexuală și dizabilitatea ca motive de discriminare potențial legate de grupurile vulnerabile, adăugând astfel motivul de discriminare al dizabilității în lista prevăzută inițial în Alajos Kiss c. Ungariei [90].

Cu alte cuvinte, sarcina probei se va îndrepta către pârât, după ce reclamantul va dovedi faptele din care se poate presupune discriminarea. Motivul pentru care a fost introdusă această procedură este aceea că revendicările privind discriminarea pot fi foarte greu de dovedit.

Interdicțiile generale împotriva discriminării sunt considerate adesea problematice, deoarece oferă instanțelor o mare marjă de discreție. Din acest motiv, drepturile de garanție și de protecție egală includ adesea calificări și limitări, pentru a evita activismul judiciar. Uneori, instanțele de judecată exercită, de asemenea, reținere. Această jurisprudență, anterior citată, a analizat garanțiile la protecție egală în Convenția Europeană a Drepturilor Omului[1], precum și în tratatele U.E. și interpretarea acestor garanții de către instanțele naționale.

Art. 14 din C.E.D.O.[1] și garanțiile la protecție egală analizate ale tratatelor U.E. conțin două tipuri de calificări și limitări. Primul tip se referă la domeniul lor de aplicare. Art. 14 din C.E.D.O.[1] se aplică numai faptelor care se încadrează și în sfera altor drepturi ale convenției. Art. 18 din T.F.U.E. [2] se extinde exclusiv la situațiile din sfera de aplicare a tratatelor U.E. Art. 21 alin. 1 din Cartă impune statelor membre obligații în măsura în care acestea pun în aplicare legislația U.E. Ambele instanțe, atât Curtea Europeană de Justiție, cât și Curtea Europeană a Drepturilor Omului, au tendința de a interpreta mai larg sfera de aplicare a dispozițiilor enumerate anterior. Curtea Europeană a Drepturilor Omului definește domeniul de aplicare al fiecărui drept al convenției, care uneori include și situații care sunt excluse în mod explicit din tratatele U.E. În mod similar, C.E.J. folosește libertatea generală de interpretare în baza art. 21 din T.F.U.E.[2] ca un „deschizător de uși” pentru interpretarea art. 18 din T.F.U.E. [2]. În consecință, nu există situații relevante în care instanțele să fi refuzat să găsească un temei de discriminare din cauza domeniului limitat de aplicare al art. 14 din C.E.D.O.[1] sau art. 18 din T.F.U.E. [2]. În ceea ce privește art. 21 din Cartă, dovezile în acest sens sunt destul de rare. Dar C.E.J. a arătat, de asemenea, o tendință generală de a interpreta destul de generos domeniul de aplicare al Cartei.

Al doilea tip de calificare și limitare vizează criteriul distincției. O prevedere specifică în acest sens este art. 18 din T.F.U.E. [2], care interzice doar distincțiile bazate pe naționalitate. C.E.J. a interpretat larg criteriul distincției, deoarece nu include doar discriminări directe, dar și indirecte. Cu toate acestea, această mișcare doctrinară este necesară pentru a nu priva garanția de eficacitate. În schimb, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a impus restricții atunci când vine vorba de criteriile

de distincție din art. 14 al C.E.D.O. [1]. Chiar dacă dispoziția nu conține un *numerus clausus* al distincțiilor interzise, Curtea, în general, a aplicat dispoziția doar la distincții problematice, care sugerează că o anumită măsură ar fi putut fi rezultatul unei discriminări intenționate. Jurisprudența referitoare la art. 21 din Cartă nu este suficient de elaborată pentru a trage concluzii definitive cu privire la poziția C.E.J. în acest sens.

În Hotărârea Camerei Opuz c.Turciei din 2009 [238, 239], Curtea a făcut referire la vulnerabilitatea femeilor din sud-estul Turciei atunci când a aplicat art. 3 într-un caz de violență în familie, dar nu a menționat vulnerabilitatea în temeiul art. 14. Curtea a constatat, totuși, că a existat o încălcare a ambelor articole.

În jurisprudența ulterioară, cu toate acestea, Curtea a extins abordarea grupurilor vulnerabile în motivarea sa în temeiul art. 14, dar numai atunci când este analizată împreună cu art. 3, în contextul obligației pozitive de a proteja victimele violenței domestice. Astfel, în hotărârea Marii Camere T.M. și C.M. c.Republicii Moldova, din 2014 [240], Curtea a făcut referire la vulnerabilitatea victimelor violenței domestice și a constatat că statul pârât nu și-a onorat obligația pozitivă de a-l proteja pe reclamant în temeiul art. 14. Curtea nu a analizat în mod expres atitudinile publice sau situația generală a femeilor din țara pârâtă.

Sunt foarte relevante analizele efectuate de Curte privind discriminare bazată pe origine etnică / rasă. În ceea ce privește originea etnică / rasa, vulnerabilitatea a fost subliniată de Marea Cameră în cauzele D.H. și alții c. Cehiei din 2007 [235] și Orșuș și alții c. Croației din 2010 [241], care au vizat atât discriminarea indirectă, cât și plasarea disproporționată a copiilor rromi în școli speciale sau clase speciale. Referindu-se la „istoricul lor turbulent și la deșănțarea constantă”, Curtea a identificat populația rromă drept o „minoritate defavorizată și vulnerabilă” și a adăugat că acest lucru „înseamnă că ar trebui să se acorde o atenție specială nevoilor lor și stilului lor de viață diferit, atât în cadrul de reglementare relevant, cât și în luarea deciziilor în cazuri particulare” [241].

O abordare a grupurilor vulnerabile a fost menționată de atunci într-o serie de hotărâri ale Marii Camere privind educația copiilor rromi. Vulnerabilitatea a fost, de asemenea, subliniată într-un caz de discriminare directă în hotărârea Muñoz Diaz c.Spaniei din 2009 [242, 243], care privea pensiile de urmaș pentru soții rromi implicați în căsătorii neoficializate conform dreptului spaniol.

Ulterior, cu toate acestea, în Hotărârea Balázs c.Ungariei [244], din 2015, Curtea a făcut referire la vulnerabilitatea rromilor atunci când a constatat că statul nu și-a achitat obligația pozitivă în temeiul art. 14, coroborat cu art. 3, de a investiga presupusele motive rasiste din spatele unui incident violent.

Într-o situație similară, în cazul Biao c. Danemarcei, din 2016 [245, 246], Curtea a constatat că a existat o discriminare rasială indirectă față de persoanele de origine etnică nondaneză, dar Marea Cameră nu s-a referit deloc la vulnerabilitate și s-a bazat pe motivele clasice de discriminare. În schimb, în cadrul discriminării de origine etnică / rasială, Curtea a ridicat doar problema vulnerabilității grupurilor vulnerabile în raport cu rromii.

Hotărârea Marii Camere în cazul Makhashev c. Rusiei, din 2012 [247], privea problema dacă prejudiciul rasial era un factor causal în bătaia poliției cu deținuții ceceni (ridicând problema obligației de fond negative de a nu face discriminare) și lipsa de investigarea incidentului (ridicarea problemei obligației pozitive a manifestării diligențelor cuvenite). Curtea a constatat că a avut loc o încălcare a art. 3 coroborat cu art. 14, atât sub aspectul său de fond, cât și al procedurii. Interesant este aspectul că, în ceea ce privește încălcarea de fond, Curtea s-a referit la abordarea sa deja stabilită pentru art. 3 din cazurile în care „persoanele aflate în arest sunt într-o poziție vulnerabilă”, dar nu s-a referit la abordarea conform căreia originea etnică poate genera și vulnerabilitate.

În sfârșit, trebuie subliniat modul în care Curtea pare adesea să adopte vulnerabilitatea ca instrument argumentativ în sprijinul unei protecții sporite în situații complexe, în care mai mult de un factor indică un dezavantaj. Acest lucru poate lua forma unor situații intersecționale, în care mai mult de un marker de identitate se intersectează în cazul unei persoane, pentru a crea sarcini unice în sarcina statului sau nevoi de protecție sporite.

Acest lucru era vizibil deja în hotărârile Marii Camere ale D. H. și alții c. Cehiei și Orșuș c. Turciei, unde Curtea a motivat că rromii erau o minoritate dezavantajată și vulnerabilă și adăuga că, prin urmare, cazul lor necesită atenție deosebită, mai ales că atunci când cererile au fost depuse la Curte, reclamantii erau copii minori pentru care dreptul la educație avea o importanță crucială [249].

Ulterior, Curtea pare să adopte abordarea potrivit căreia solicitanții în situații intersecționale pot fi „deosebit de vulnerabili”. Acest lucru este vizibil în Çam c. Turciei [250], unde Curtea a abordat o situație intersecțională din perspectiva „vulnerabilității particulare” a copiilor cu dizabilități, și B.S. c. Spaniei, din 2012 [251], în care Curtea a aplicat raționamentul privind vulnerabilitatea acolo unde se intersectau și sexul. În acest caz, reclamantul s-a plâns în temeiul art. 3 și 14 de hărțuirea și brutalitatea poliției, precum și lipsa unei investigații privind, printre altele, motivele rasiste și / sau sexiste din spatele acestora.

Curtea, atunci când a constatat o încălcare a art. 14 coroborat cu art. 3, sub aspectul său procedural (adică cu privire la obligația pozitivă de depunere a diligenței cuvenite), a motivat că

„instanțele interne nu au ținut cont de vulnerabilitatea particulară a reclamantei, inerentă poziției sale de femeie de origine africană, care lucrează ca prostituată” [252].

Dezavantajul particular pe care Curtea încearcă să-l soluționeze prin raționamentul vulnerabilității nu este doar legat de situații intersecționale în sensul de mai sus. În alte cazuri, în care este în joc un singur motiv de discriminare, „vulnerabilitatea particulară” poate fi creată și de circumstanțele sociale în care se află solicitantul. Aceasta este susținută de jurisprudența privind vulnerabilitatea în contextul violenței domestice.

În funcție de poziția normativă adoptată, faptul că vulnerabilitatea este (încă) limitată la doar patru motive de discriminare - și uneori chiar și la anumite subgrupuri din aceste motive de discriminare - poate fi considerată un lucru bun în ceea ce privește evidențierea celor mai multe probleme acute și facilitarea răspunsurilor juridice adecvate, sau ca un lucrune negativ, prin excluderea celorlalți de la protecția sporită pe care abordările emergente pare să o faciliteze. În legătură cu această problemă, este de remarcat faptul că, în afara contextului art. 14, Curtea a adoptat o abordare mai largă a vulnerabilității, motivând deciziile sale pe vulnerabilitatea persoanelor aflate în diverse situații precare, fără a se baza pe apartenența la grupuri specifice bazate pe identitate.

3.3. Implementarea principiului nediscriminării în Republica Moldova

Republica Moldova este obligată să interzică discriminarea împotriva persoanelor pe baza rasei, culorii și originii lor naționale pentru a beneficia de toate drepturile civile, politice, economice, sociale și culturale garantate în baza Pactului internațional pentru drepturile civile și politice (I.C.C.P.R.) [6] și a Pactul internațional pentru drepturile economice, sociale și culturale (I.C.E.S.C.R.) [7], în virtutea art. 2 alin. 1 din I.C.C.P.R.[6] și al art. 2 alin. 2 din I.C.E.S.C.R. [7]. În plus, Republica Moldova trebuie să se alinieze prevederilor art. 26 din I.C.C.P.R. [6] și să se asigure că „legea interzice orice discriminare și garantează tuturor persoanelor o protecție egală și eficientă împotriva discriminării pe orice teme” [253], inclusiv cu privire la discriminarea pe criterii de rasă, culoare și naționalitate.

Totuși, în Republica Moldova, din 2007, nu au existat condamnări pentru discriminare rasială în temeiul art. 176 și 346 din Codul penal [254]. Faptele penale menționate nu sunt cercetate ca infracțiuni de ură, ci mai degrabă au tendința de a fi urmărite în conformitate cu prevederile referitoare la infracțiunea de huliganism din Codul penal (art. 287), sau în baza infracțiunilor incriminate prin Codul administrativ [255]. Dreptul penal nu prevede reglementări care să ofere garanții eficiente împotriva faptelor de exprimare a urii pe aceste considerente.

Art. 346 din Codul penal a fost complet revizuit, denumit „acțiunile intenționate îndreptate spre ațâțarea vrajbei, diferențierii sau dezbinării naționale, etnice, rasiale sau religioase”, având următoarea formulare: „acțiunile intenționate, îndemnurile publice, inclusiv prin intermediul mass-media, scrise și electronice, îndreptate spre ațâțarea vrajbei, diferențierii sau dezbinării naționale, etnice, rasiale sau religioase, spre înjosirea onoarei și demnității naționale, precum și limitarea, directă sau indirectă, a drepturilor ori stabilirea de avantaje, directe sau indirecte, cetățenilor în funcție de apartenența lor națională, etnică, rasială sau religioasă, se pedepsesc cu amendă în mărime de până la 600 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 180 la 240 de ore, sau cu închisoare de până la 3 ani” [254].

În prezent, autoritățile nu răspund la discursul de ură în contextul politic și electoral. Nu există niciun cadru legal relevant, nici mecanisme de combatere a acestui fenomen [256]. Mecanismele generale, precum instanțele judecătorești sau Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității („Council for Preventing and Eliminating Discrimination and Ensuring Equality” - C.P.E.D.E.E., pot revizui retorica urii din punct de vedere civil, dar nu pot oferi o soluție care să rezolve problema din punct de vedere electoral. În acest sens, discursul de ură este complet necontrolat, indiferent de impactul său asupra procesului electoral [257].

Tendențele generale în ceea ce privește discursul de ură sunt în continuare îngrijorătoare, existând 516 cazuri raportate în patru luni față de 319 cazuri identificate în primele trei luni ale anului 2019. Dacă Raportul din 2018 menționa o statistică a două noi cazuri de discurs de ură pe zi, în medie, Raportul din 2019 a menționat în medie 3,5 cazuri noi pe zi, rezultatele actuale arătând o creștere a mediei de cazuri noi la 4,2 pe zi. Aceasta înseamnă că rezonanța discursului de ură din 2019 a crescut considerabil și ar putea ajunge la o audiență mult mai mare și, respectiv, poate afecta mai multe persoane [258].

Numărul de cazuri de instigare la discriminare împotriva femeilor s-a dublat aproape în ciclul actual de monitorizare (293 cazuri) față de primul trimestru al anului 2019 (162 de cazuri) [193]. În mare parte, discursurile se bazează pe atitudini sexiste, utilizarea stereotipurilor, a prejudecăților de gen și a clișeele legate de rolurile sociale ale femeilor în societate. În politică, comparațiile bazate pe prejudecăți sunt frecvent utilizate pentru denigrarea sau ridiculizarea adversarului.

Deși numărul discursurilor de ură și discriminare din motive de orientare sexuală și identitate de gen a scăzut de la 52 de cazuri în primul trimestru al anului 2019, la 38 în ciclul actual de monitorizare, grupul LGBTI rămâne printre cele mai afectate, fiind vizat de cele mai agresive discursuri [257].

Discursul bazat pe retorica religioasă este un argument folosit în ultimii ani de reprezentanții cultelor religioase, dar și de politicienii care promovează o agendă conservatoare. Cel mai obișnuit tipar al discursului de ură în spațiul public este retorica protejării valorilor tradiționale și a familiei. O serie de pericole fictive sunt promovate în contextul religios: homosexualitatea, islamizarea, invazia de imigranți și refugiați și denaturarea rolului femeilor în familie și societate datorită egalității de gen și feminismului. Mai exact, retorica construită pe acești piloni generează majoritatea discursurilor de ură și a situațiilor de intoleranță. Mass-media este cea mai importantă sursă de răspândire a intoleranței în spațiul public.

Constituția Republicii Moldova [259] recunoaște, pe de o parte, principiile dreptului internațional și ale Declarației universale a drepturilor omului (a se vedea art. 4) și, pe de altă parte, reglementează standardele în domeniul egalității și libertății de exprimare. Art. 32 alin. 3 din Constituție conține o regulă care interpretează o formă a discursului de ură: „Sunt interzise și pedepsite prin lege contestarea și defăimarea statului și a poporului, îndemnul la război de agresiune, la ură națională, rasială sau religioasă, incitarea la discriminare, la separatism teritorial, la violență publică, precum și alte manifestări ce atentează la regimul constituțional” [259].

Reglementarea este deficitară, deoarece combină concepte care sunt esențial diferite: a) manifestări exprimate împotriva statului și a integrității sale și b) manifestări exprimate împotriva grupurilor de oameni.

Legislația națională oferă o definiție specială a discursului de ură, care este, de fapt, un amestec dintre conceptele oferite de tratatele O.N.U. și noțiunile propuse de Consiliul Europei [260], și este cuprinsă în Legea privind libertatea de exprimare nr.64 / 2010, la art. 2: „discurs care incită la ură – orice formă de exprimare care provoacă, propagă, promovează sau justifică ura rasială, xenofobia, antisemitismul sau alte forme de ură fondate pe intoleranță” [261]. Definiția oferită de Lege este incompletă, nu poate corespunde realității și nici nu oferă claritate în ceea ce înseamnă discursul de ură. Definiția este mai degrabă permisivă, decât restrictivă, datorită frazelor „orice formă de exprimare” și „alte forme de ură fondate pe intoleranță”. Chiar și așa, având în vedere lipsa unor reglementări suplimentare și un cadru legal de susținere, completat de o înțelegere insuficientă a fenomenului discursului de ură în Moldova, definiția este vagă și nu răspunde nevoilor practice de clasificare și sancționare legală. De asemenea, definiția are o listă limitată de caracteristici protejate [262].

Pe lângă garanțiile constituționale, cadrul legislativ al Republicii Moldova cuprinde și prevederi speciale privind prevenirea nediscriminării și asigurarea egalității. Sursa legislativă cea mai

importantă în acest sens [263] este Legea nr. 121 din 25 mai 2012 cu privire la asigurarea egalității [264], care interzice discriminarea în baza următoarelor criterii: „rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar” în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții. De asemenea, art. 7 al Legii nr. 121 prevede expres „interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală” [265].

Legea nr. 121 privind asigurarea egalității a fost adoptată de Parlamentul Republicii Moldova la 25 mai 2012 și a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2013. Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității [266] a fost adoptată de Parlamentul Republicii Moldova la 21 decembrie 2012 și, de asemenea, a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2013. De la adoptarea sa, Legea nr. 121/2012 a fost subiectul discuțiilor periodice între profesioniști și partenerii de dezvoltare. Recent, a fost efectuată o evaluare juridică specifică pentru a lua în considerare respectarea legislației naționale, inclusiv a Legii nr. 121/2012, cu standardele și practicile internaționale și regionale antidiscriminare.

Capitolul II al Legii nr. 121/2012 reglementează detaliat care acțiuni constituie discriminare în câmpul muncii, în domeniul educației și privind accesul la serviciile și bunurile disponibile publicului.

Legea nr. 121/2012 instituie și un cadru instituțional pentru prevenirea discriminării și asigurarea egalității, dar și reglementează răspunderea pentru faptele de discriminare. În baza acestei legi a fost creat Consiliul pentru prevenirea discriminării și asigurarea egalității (C.P.P.E.D.A.E.) [267], a cărui activitate este reglementată prin Legea nr. 298 din 21 decembrie 2012.

Discriminarea în sfera muncii este expres interzisă prin art. 7 al Legii nr. 121/2012. Art. 8 din Codul muncii [268, 269] interzice discriminarea directă și indirectă pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, handicap (dizabilitate), infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și alte criterii nelegate de calitățile profesionale ale salariaților.

Pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în câmpul muncii, angajatorii sunt obligați să asigure egalitatea de șanse și tratament la angajare, perfecționarea profesională, promovarea în serviciu, evaluarea, sancționarea, concedierea, stabilirea și achitarea salariului etc. în condiții de egalitate [270].

Legea nr. 60 din 30 martie 2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități [271] garantează dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități.

Angajatorii sunt obligați să ofere adaptarea rezonabilă alocului de muncă, să proiecteze și să adapteze locurile de muncă pentru a asigura accesibilitatea acestora, să aplice noi tehnologii,

instrumente și echipamente care să permită persoanelor cu dizabilități obținerea și menținerea locului de muncă și să ofere instruire persoanelor cu dizabilități. Legea nr. 60 reglementează și plasarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități fără discriminare. Angajatorii care au minim 20 de angajați sunt obligați să creeze locuri de muncă și să angajeze persoane cu dizabilități în proporție de cel puțin 5% din numărul total de salariați.

Legea prevede și posibilitatea persoanelor cu dizabilități de a presta munca la domiciliu și în întreprinderile specializate, sens în caresunt scutite de plata impozitului pe venit și de TVA. În 2011, Guvernul a aprobat Planul de acțiuni privind susținerea populației de etnie rromă din Republica Moldova pentru anii 2011-2015 [272]. Planul prevedea implementarea unor acțiuni pentru sporirea semnificativă a încadrării persoanelor de etnie rromă în câmpul muncii și creșterea bunăstării economice a acestora. Discriminarea în domeniul educației este interzisă atât prin Legea nr. 121/2012, cât și prin alte acte normative care reglementează acest domeniu. Codul educației [273] prevede că educația se întemeiază pe principiul asigurării egalității și al incluziunii sociale.

Cadrele didactice au obligația de a nu admite discriminarea sub nicio formă. Capitolul al VI-lea al titlului III al Codului educației reglementează educația copiilor și elevilor cu cerințe educaționale speciale și educația incluzivă [274]. Codul educației prevede că învățământul pentru copiii și elevii cu cerințe educaționale speciale este gratuit, se organizează în instituțiile de învățământ general, inclusiv în instituțiile de învățământ special, sau prin învățământ la domiciliu.

În ceea ce privește serviciile oferite de autoritățile publice, nu există o obligație expresă a autorităților publice de a promova egalitatea în exercitarea atribuțiilor lor. De asemenea, nu există o obligație a autorităților publice de a se asigura că terții cu care statul încheie contracte și/sau cărora le acordă împrumuturi, granturi și alte beneficii respectă principiul nediscriminării [275] (spre exemplu, Legea nr. 96 din 13 aprilie 2007 privind achizițiile publice [276]). În mod normal, fondurile publice nu ar trebui folosite decât în baza unei evaluări a impactului asupra grupurilor vulnerabile.

Consiliul Europei realizează pentru Republica Moldova o analiză specifică a aplicării Legii nr. 298/2012 din punctul de vedere al compatibilității cu standardele internaționale. Există multe alte rapoarte care compară și analizează legislația moldovenească, inclusiv aplicarea Legii nr. 121/2012 privind asigurarea egalității, cu standardele europene privind egalitatea și nediscriminarea. Menționăm aici raportul De la Cuvinte la fapte de la Equal Rights Trust și Promo-Lex [277]. Cu toate acestea, rămâne necesară realizarea unei analize juridice cuprinzătoare a deciziilor Consiliului Egalității privind procedurile antidiscriminare, precum și a deciziilor emise de instanțe cu privire la cauzele de discriminare.

De fapt, Consiliul pentru egalitate și Avocatul Poporului își transmit cazuri reciproc și colaborează în alte moduri în ceea ce privește problemele de egalitate. Cu toate acestea, absența unei competențe a Consiliului de egalitate de a sesiza Curtea Constituțională sugerează că o legătură mai strânsă ar fi productivă, mai ales în lumina caracterului progresiv al unora dintre deciziile Curții Constituționale.

În al doilea rând, absența puterii Ombudsmanului de a emite hotărâri cu privire la plângerile privind discriminarea ar putea sugera necesitatea de legături mai strânse între acesta și Consiliul pentru egalitate, care ar putea ajuta ambele instituții în promovarea egalității în Moldova. În ceea ce privește calitatea redactării deciziilor, dacă aceste decizii ar fi emise în baza unei colaborări mai strânse, ar putea fi mai accesibile și mai puțin legaliste și birocratice și ar putea reduce percepția că, în unele cazuri, rapoartele ce stau la baza deciziilor sunt copleșite de detalii neesențiale. Cu toate acestea, trebuie menționat că deciziile mai recente ale Consiliului Egalității sunt mult mai ușor de citit și mult mai bine structurate.

Hotărârile și deciziile sunt unul dintre modurile cheie prin care un organ cvasijudiciar sau judiciar își poate promova activitatea, poate explicar rolul său și să se asigure că oamenii înțeleg natura deciziilor și de ce au fost luate. Nimeni nu se poate aștepta ca mass-media sau alți stakeholderi (sau chiar părțile în sine) să citească întreaga hotărâre, astfel încât un rezumat ar trebui redactat. De exemplu, în cazul 47/14, Consiliul pentru egalitate afirmă: „un grup de investigații al Consiliului a efectuat o vizită de urgență la Secția nr. 8 a Spitalului de Psihiatrie din Orașul Codru, la cererea petiționarului, care a presupus victimizarea în urma plângerii depuse la Consiliu. Echipa de anchetă a elaborat un raport cu privire la rezultatele și observațiile făcute în timpul anchetei pe site (dosar de caz, pagina 21)” [278].

C.P.P.E.D.A.E. a ajuns la concluzia că, deși legislația este suficient de cuprinzătoare din punct de vedere al accesibilității, totuși executarea acestor dispoziții este defectuoasă [279]. Instanțele nu sunt, totuși, deschise la reclamații din partea grupurilor victime ale discriminării: „se pare că sindicatele și asociațiile pot să depună plângeri la instanțe numai în numele unor persoane specificate. Această concluzie poate fi dedusă din art. 18 alin. 2 din Legea nr. 121/2012, care afirmă că sindicatele și asociațiile publice din domeniul promovării și protecției drepturilor omului pot iniția, de asemenea, proceduri în fața instanțelor pentru a-i proteja pe cei care se consideră victime ale discriminării” [278]. Codul de procedură civilă [280] nu prevede posibilitatea asociațiilor de a depune o plângere în nume propriu fără o împuternicire din partea victimelor individuale / *actio popularis* [281].

În cazul 064/14 [282], Consiliul pentru egalitate a stabilit că a existat o acțiune întreprinsă de un preot, care în timpul unui program de televiziune a încercat să impună un ritual religios unei persoane lesbiene, prin stropirea ei cu apă sfințită, și a făcut declarații incitând la intoleranță. Ulterior, decizia Consiliului Egalității a fost contestată în instanță, ridicând problema conflictului de interese, întrucât avocatul pentru victima acțiunii preotului a fost și el membru al Consiliului Egalității.

O analiză mai detaliată a acestui caz demonstrează, totuși, că, chiar dacă un membru a avut un posibil conflict de interese, decizia Consiliului de egalitate a fost adoptată cu votul a patru membri, cu abținerea avocatului fost membru, care a declarat în prealabil acel conflict de interese [283].

Consiliul pentru egalitate și-a dezvoltat deciziile de fond în mod impresionant, în ciuda contextului în care a fost înființat. De exemplu, în cazul 28/13 [284], privind pretinsa discriminare împotriva unei mame care nu a obținut dreptul de vizită a copiilor săi, din cauza orientării sale sexuale, ca motiv de discriminare protejat de art. 1 din Legea nr. 121/2012, cauza a fost soluționată printr-o examinare a jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului. Concluziile cheie din această decizie au fost confirmate ulterior de instanțele naționale, inclusiv de Curtea Supremă, deși au existat prea puține dovezi care să sugereze că tratamentul era bazat pe una dintre „caracteristicile protejate”, astfel cum erau prevăzute în art. 1 alin. 1 din Legea nr. 121/2012. În unele cazuri, nici reclamantul, nici Consiliul pentru egalitate nu au explicat în mod explicit nici caracteristica care a fost luată în considerare în cazul respectiv, nici cine ar putea fi elementul de comparație sau dacă persoana în raport cu care se făcea comparația era diferită în alte moduri, decât în afară de caracteristica specifică analizată.

După cum reiese din cazurile sale mai recente, Consiliul pentru egalitate trebuie să stabilească dacă solicitantul a demonstrat că a fost tratat diferit (și nefavorabil) în comparație cu alții, care se află, în toate celelalte moduri relevante, într-o poziție similară cu reclamantul. Pârâtul va trebui apoi să argumenteze că motivul real al diferenței de tratament nu este din cauza unui motiv interzis, ci din alte motive legale, pentru a nu se constata existența unei discriminări. Indiferent dacă faptele, așa cum se pretinde, sunt adevărate sau nu, este o problemă de probă, atât pentru evaluarea de către judecător, cât și de către Consiliul Egalității.

Toate aceste probleme sunt mai răspândite în cazurile vechi decât în deciziile mai recente. De exemplu în cazurile de instigare la discriminare și echilibrarea drepturilor [285]. În primul rând, nu este întotdeauna clar ce se presupune că înseamnă expresia „instigare” din Legea nr. 121/2012, art. 2 lit. g. Aceasta este o eroare a legii în sine. Cu toate acestea, în primele cazuri pe care le-a avut de

abordat Consiliul pentru egalitate, acesta nu și-a expus propria părere despre modul în care trebuie interpretată această lege.

Consiliul pentru egalitate a avut unele succese răsunătoare, precum în cazul cu numărul 90/14 [286], care a implicat funcționari publici de înalt nivel care sugerau public că acuzațiile de maltratare în spații de cazare oferite de stat pot fi ignorate, deoarece presupusele victime au probleme de sănătate mintală: „de ce îi ascuți, aceștia sunt copii bolnavi?” sau „aceștea sunt persoane cu dizabilități și pot spune orice” [287].

În echilibrarea raportului dintre discriminare și promovarea egalității în cazul libertății de exprimare, trebuie recunoscut faptul că atât Consiliul Egalității, cât și instanțele de judecată sunt emanații ale statului, în sensul Convenției Europene a Drepturilor Omului[1], și o constatare a discriminării pentru exercitarea dreptului la libera exprimare în acest fel, chiar și fără o sancțiune penală particulară, poate angaja incidența art. 10 (deși nu neapărat îl încalcă). Trebuie cântărită cu atenție importanța obiectivului restricției la libertatea de exprimare, natura discursului și a vorbitorului, precum și natura restricției și posibila sancțiune. Este dificil de stabilit cum declarațiile politicianilor care nu instigă la acte discriminatorii specifice, dar care fac parte dintr-o discuție politică mai largă, ar putea fi supuse unei sancțiuni și ar trebui să respecte în continuare art. 10 (cazul instigării la ură a președintelui Igor Dodon față de cetățenii moldoveni unioniști cu dublă cetățenie – moldovenească-română) [288].

Art. 14 a fost, de asemenea, invocat în trei cazuri recente de violență în familie împotriva Moldovei. În cauza Mudric c. Republicii Moldova [289, 290], reclamanta locuia într-o casă aflată lângă cea a fostului ei soț, A.M. Cu toate acestea, A.M. apoi s-a mutat în casa reclamantei și a rămas acolo împotriva voinței ei. Reclamanta a fost supusă violenței din partea A.M. în mai multe rânduri, iar Curtea Europeană a observat că autoritățile au cunoscut acest lucru. Lui A.M. i s-a permis să locuiască în casa reclamantei mai mult de un an. Trei ordine de protecție au fost emise de instanțele naționale, însă aceste ordine nu au fost executate. Polițiștii și un asistent social au vizitat casa reclamantei și au discutat cu ea și cu A. M., cu toate că acesta din urmă a refuzat să părăsească casa sau să semneze un document prin care să ateste că a fost avertizat să nu comită acte de violență împotriva reclamantei.

În ciuda existenței mai multor dispoziții legale naționale care ar fi permis autorităților să inițieze acțiuni penale împotriva lui A.M. și de-a-l supune unui examen psihiatric pentru a decide cu privire la necesitatea de a dispune un tratament psihiatric obligatoriu, cu toate acestea, autoritățile au avut nevoie de aproape un an să adopte astfel de măsuri. Curtea Europeană a constatat că a existat o încălcare a art.

3. Curtea a arătat apoi faptul că „acțiunile autorităților nu au fost o simplă situație de eșec sau întârziere în combaterea violenței împotriva reclamantei, ci au reprezentat o tolerare repetată a acestei violențe și au fost reflectate o atitudine discriminatorie față de ea ca femeie” [290].

Curtea a făcut referire la un raport al raportorului special al O.N.U. cu privire la violența împotriva femeilor, precum și cauzele și consecințele sale, care au evidențiat nivelurile ridicate ale violenței domestice în Republica Moldova și care a declarat că atitudinile discriminatorii în rândul societății ca întreg au constituit un factor contributor major la prevalența ridicată a violenței împotriva femeilor în mediul familial. Curtea a considerat că concluziile raportorului special au susținut „impresia că autoritățile nu apreciază pe deplin seriozitatea și întinderea problemei violenței în familie și efectul său discriminatoriu asupra femeilor” [290]. S-a considerat, așadar, că a existat o încălcare a lui art. 14 coroborat cu art. 3. De asemenea, în Eremia și alții c. Republicii Moldova [291], Curtea a constatat că atitudinea autorităților se ridica la violență și a fost discriminatorie față de doamna Eremia ca femeie.

Prin urmare, pe lângă o încălcare a art. 3, Curtea a constatat, de asemenea, o încălcare a art. 14, luată împreună cu art. 3, în ceea ce privește violența suferită de reclamantă. În T.M. și C.M. c. Republicii Moldova [292], unde reclamantul era o mamă și o fiică care au fost supuse violenței de către soțul, respectiv tatăl lor, la care se face referire în hotărârea Curții Europene sub numele de M.M., din nou, Curtea a constatat că a existat o încălcare a drepturilor reclamantelor în temeiul art. 3 din Convenție. În legătură cu argumentul potrivit căruia a existat și o încălcare a art. 14, Curtea a subliniat că „lipsa capacității statului de a proteja femeile împotriva violenței domestice încalcă dreptul lor la o protecție egală din partea legii și că acest eșec nu trebuie să fie intenționat” [292].

Curtea a observat că prima reclamantă a fost supusă violenței din partea soțului său în mai multe rânduri și că autoritățile au cunoscut aceste atacuri. Un procuror a refuzat să înceapă o anchetă penală, întrucât vătămrile prezente pe corpul reclamantei cu ocazia efectuării primei plângeri nu au fost considerate a fi suficient de grave pentru a justifica asemenea anchetă. Curtea a considerat că acest lucru a subliniat „nerealizarea obligației statului de a explica autorităților necesitatea de aplicare a legii cu privire la natura specifică a violenței domestice, care nu are ca rezultat întotdeauna vătămări fizice” [292].

În plus, autoritățile au avut nevoie de o durată considerabilă de timp pentru a lua în considerare cererea soției pentru emiterea unui ordin de protecție și nu a pus în executare ulterior ordinul emis. Ulterior, poliția nu a reușit să ia măsuri hotărâtoare pentru a-l îndepărta pe abuzator din reședința comună, iar instanța națională a suspendat apoi executarea ordinului. În cele din urmă, soția a fost

obligată să părăsească locuința și să se mute într-un spațiu de cazare pentru victimele violenței în familie. Curtea Europeană a declarat că, în cazul de față, pasivitatea autorităților este evidentă și din lipsa lor de rol active, de a lua în considerare aplicarea de măsuri de protecție înainte de a fi depusă o cerere oficială în acest scop sau de a iniția o anchetă penală împotriva lui M.M. înainte de a se face o plângere oficială referitor la acesta.

Având în vedere vulnerabilitatea deosebită a victimelor violenței domestice, care adesea nu raportează incidentele, a fost considerată ca reprezentând o obligație a autorităților să verifice dacă situația justifică o reacție mai fermă a statului și cel puțin să informeze victimele cu privire la măsurile de protecție existente.

Ca și în Hotărârea *Mudric c. Republicii Moldova* [290], Curtea a declarat din nou, în T.M. și C.M. c. Republicii Moldova, că „acțiunile autorităților nu au fost un simplu eșec sau o întârziere în abordarea violenței împotriva soției, ci au reprezentat o condamnare a acesteia la violență și au reflectat o atitudine discriminatorie față de ea ca femeie” [292].

Pe lângă citarea concluziilor raportorului special al O.N.U. pentru violența împotriva femeilor privind cauzele și consecințele sale în ceea ce privește atitudinile față de violența în familie în Republica Moldova, Curtea a făcut referire și la datele statistice colectate de Biroul Național de Statistică. Într-un raport intitulat „Violența față de femei în familie în Republica Moldova” [293], Biroul Național de Statistică a indicat că violența împotriva femeilor a fost adânc înrădăcinată și răspândită în societatea moldovenească și a fost repetată de-a lungul generațiilor. Raportul afirma că violența împotriva femeilor își are originea în inegalitatea lor cu bărbații și că există o largă acceptare socială a acestei violențe.

Curtea, în T.M. și C.M. c. Republicii Moldova, în cele din urmă a considerat că a existat o încălcare a art. 14 coroborat cu art. 3 în ceea ce privește soția T. M. Constatările încălcării art. 14 de către Curtea Europeană în cazurile de mai sus sunt cu siguranță binevenite, deoarece acest lucru demonstrează recunoașterea din partea Curții că una dintre principalele cauze ale violenței domestice este inegalitatea structurală din cadrul societății. Este interesant de menționat că în alte două cereri formulate în fața Curții - *Kilic c. Turciei* [294, 295] și *Munteanu c. Republicii Moldova* [296] -, care se referă la violența în familie, reclamantii formulează argumente bazate, printre altele, pe art. 14. Prin urmare, este probabil că jurisprudența Curții cu privire la utilizarea art. 14 în cazurile de violență domestică va continua să se dezvolte în viitorul apropiat. Vizionarea violenței domestice ca o formă de discriminare bazată pe sex nu reprezintă, desigur, o abordare nouă. În contextul O.N.U., Comitetul

C.E.D.A.W.[19] a recunoscut oficial violența în familie ca fiind o formă de discriminare bazată pe gen încă din 1992, când Comitetul a emis Recomandarea generală nr. 19 [297].

Acest document a afirmat că definiția discriminării include violența de gen, adică violența care este îndreptată împotriva unei femei pentru că este femeie sau afectează femeile în mod disproporționat. Violența bazată pe gen poate încălca dispozițiile specifice ale Convenției, indiferent dacă aceste dispoziții menționează în mod expres violența sau nu.

S-a subliniat că discriminarea în temeiul Convenției nu se restrânge la acțiuni ale guvernelor. În conformitate cu dreptul internațional general și al acordurilor specifice pentru drepturile omului, statele pot fi responsabile pentru acte de discriminare dacă nu reușesc să acționeze cu diligența necesară pentru a preveni încălcarea drepturilor omului sau pentru a investiga și pedepsi actele de violență și a acorda compensații. Opinia că violența domestică constituie o formă de discriminare bazată pe sex este, prin urmare, bine stabilită în contextul O.N.U. și faptul că această abordare câștigă acum un nivel crescut de recunoaștere în contextul Consiliului Europei este cu siguranță binevenită.

Totuși, există o tendință neclară privind forul care trebuie sesizat de către reclamanții moldoveni în ceea ce privește violența domestică în Republica Moldova: C.E.D.H. sau C.E.D.A.W.? Republica Moldova a devenit membru al Consiliului Europei și al Convenției Europene pentru Drepturile Omului (C.E.D.O.) la 13 iulie 1995 și, respectiv, la 24 iulie 1997. Acesta a ratificat toate instrumentele de bază internaționale pentru drepturile omului și a acceptat competența forurilor constituite în baza acestora de a examina comunicările individuale pentru toți reclamanții, cu excepția Comisiei pentru drepturi economice, sociale și culturale și a Comisiei pentru drepturile copilului [298].

C.E.D.A.W. a prezentat o opinie, în 2017, cu privire la un dosar înaintat spre soluționare către Curtea Europeană a Drepturilor Omului, O. R. și L. R. c. Republicii Moldova [299], care se referă la lipsa intervenției statului într-un caz de violență în familie.

Înainte de 2017, C.E.D.O. a primit cereri de la victimele violenței domestice din Republica Moldova, în cazurile *Eremia c. Republicii Moldova* [291], *Mudric c. Republicii Moldova* [290], *B. c. Republicii Moldova* [300], și *T. M. și C. M. c. Republicii Moldova* [292]. Cazurile de mai sus au fost declarate admisibile, iar Curtea a analizat dacă solicitanții au fost supuși unui tratament contrar art. 3 din Convenție, respectiv maltratarea sub formă de violență în familie. S-a constatat încălcarea art. 3 în toate cazurile. La fel au fost stabilite încălcări ale art. 8 (dreptul la respectarea vieții private și de familie) în cauzele *Eremia c. Republicii Moldova* și *Mudric c. Republicii Moldova* și art. 14 (interzicerea discriminării) coroborat cu art. 3 (rele tratamente) în cazurile din *Eremia*, *Mudric* și *T.M. și C.M. c. Republicii Moldova*, statul fiind obligat să achite daune financiare pentru toți reclamanții.

Pe scurt, exemplul cazurilor de violență domestică din Moldova ilustrează că, în Consiliul Europei, reclamantul care face apel la justiție trebuie să aleagă între organele cvasijudiciare ale O.N.U. și C.E.D.O., ambele prezentând avantaje și dezavantaje. În timp ce organismele cvasijudiciare ale O.N.U. sunt dispuse să prescrie atât măsuri individuale, cât și generale, în cazul în care solicitantul este interesat de acestea, se confruntă însă cu reticența din partea statelor în ceea ce privește punerea în aplicare a unei decizii fără caracter obligatoriu. Pe de altă parte, Curtea de la Strasbourg emite hotărâri obligatorii din punct de vedere juridic, însă, datorită respectării doctrinei marjei de apreciere și a principiului subsidiarității, va prescrie, de regulă, numai măsuri individuale.

3.4. Concluzii la capitolul al III-lea

Principiul nediscriminării impune necesitatea unui tratament egal al unei persoane sau al unui grup indiferent de caracteristicile lor particulare și este utilizat pentru a evalua criterii aparent neutre care pot produce efecte care dezavantajează sistematic persoanele care posedă aceste caracteristici.

Un aspect important al legislației antidiscriminare este referitor la măsurile care permit persoanelor să formuleze plângeri în calitate de victime ale discriminării și să își exercite drepturile în conformitate cu directivele privind egalitatea. Toate directivele privind egalitatea impun statelor membre U.E. să se asigure că există proceduri judiciare și / sau administrative pentru executarea obligațiilor din directive. În ceea ce privește revendicările privind discriminarea, un principiu important care se aplică atât discriminării directe, cât și indirecte este sarcina probei. Directivele cadru impun, în cazul în care reclamantul dovedește fapte din care se poate presupune că a existat discriminare directă sau indirectă să se mute sarcina probei asupra statului pârât, care va trebui să dovedească că nu a existat nicio discriminare.

Există complicații implicate în elaborarea analizei vulnerabilității în conformitate cu Convenția Europeană a Drepturilor Omului[1]. Extinderea conceptului de vulnerabilitate ar putea reduce potențialul său ca instrument pentru a facilita o protecție sporită pentru cei defavorizați. În același timp, totuși, abordarea mai restrânsă, a concentrării pe grupuri de identitate specifice în conformitate cu art. 14, înseamnă, de asemenea, că jurisprudența Curții este susceptibilă de critică. Aceasta este critica pe care teoria generalizabilă a vulnerabilității încearcă să o evite, și anume faptul că clasificarea unui grup ca fiind vulnerabil poate consolida imagini stereotipice negative ale grupurilor vizate, astfel, în final, să potențeze dezavantajarea lor.

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

Principiile egalității și nediscriminării sunt la baza tratatelor și declarațiilor internaționale pentru drepturile omului. Cu toate acestea, progresul obținut în dezvoltarea pactelor internaționale împotriva discriminării nu înseamnă că acest sistem în ansamblu este pe deplin satisfăcător. Promovarea standardelor care interzic discriminarea persoanelor aparținând diverselor grupuri vulnerabile este inegală. În unele cazuri, interdicția este stabilită prin convenții, în altele prin declarații fără caracter obligatoriu. Există, de asemenea, grupuri vulnerabile, cum ar fi indigenii sau persoanele cu HIV / SIDA, care nu sunt protejate de niciun instrument specific.

Eficiența, chiar și a celor mai avansate structuri de protecție, bazate pe convenții internaționale, este diminuată de faptul că nu sunt ratificate de toate statele și că, la ratificare sau aderare, multe state-părți au stipulat rezerve care, în multe cazuri, limitează semnificativ sfera de aplicare a convențiilor. Multe alte țări au ratificat convențiile, dar nu au pus în aplicare mecanisme de implementare ale acestorala nivel național. Având în vedere aceste limitări, necesitatea dezvoltării dreptului antidiscriminare pare să fie pe deplin justificată.

În timp ce consolidarea cadrului legal la nivel global, și în special la nivelul statelor U.E., în ceea ce privește antidiscriminarea, oferă o protecție juridicăimportantă în cazul grupurilor sociale în pericol de discriminare. Există, totuși, un temei puternic pentru adoptarea unei abordări de integrarepe baza principiului nediscriminării pentru grupurile vulnerabile. Astfel,problemele de nediscriminare ar trebui să fie integrate sistematic în elaborarea de politici ale statelor și puse în aplicare de la bun început pentru a îmbunătăți rezultatele dorite în atingerea egalității.

Este important ca statele să-și respecte obligațiile internaționale prin adoptarea de măsuri legislative și alte măsuri necesare, pentru a da efect dreptuluilanediscriminare, în special pentru a oferi persoanelor care pretind că au fost victime ale discriminării un mecanism adecvat eficient și ușor accesibil pentru soluționarea plângerilor lor.

Un mare pas în eliminarea discriminării poate fi făcutdoar dacă se depun eforturi colective atât la nivel internațional, cât și de către guverne.

În unele țări membre U.E., integrarea nediscriminării este bine concepută și aplicată în practică, în altele, conștientizarea și înțelegerea cu privire la integrare este mai puțin dezvoltată, o abordare politică având tendința de a fi caracterizată prin măsuri specifice de promovare a egalității de șanse, care vizează anumite grupuri sociale. Deși aceste măsuri de sprijin pe linie verticală sunt, desigur,

importante în consolidarea integrării, este de obicei nevoie de o mai bună înțelegere la nivelul factorilor de decizie naționali în ceea ce privește cazul politicilor și beneficiile integrării pe orizontală.

În statele membre ale U.E. în care este deja adoptată o abordare de integrare activă, o serie de instrumente metodologice diferite au fost utilizate pentru a integra considerațiile privind egalitatea în elaborarea și punerea în aplicare a politicilor. Aceste instrumente sunt explorate prin procedurile de screening de egalitate și implică un exercițiu de screening pentru a evalua dacă este adecvat să se supună noilor politici (și a celor deja existente) și legi, adică printr-o evaluare mai detaliată a impactului principiului nediscriminării pentru instituirea egalității.

Există mai multe excepții cheie de la principiile generale ale nediscriminării, care se aplică inclusiv în directivele cadru, cum ar fi stabilirea de cerințe profesionale autentice și a unor măsuri de acțiune pozitivă. În ceea ce privește discriminarea directă și indirectă, se aplică o excepție de la principiul general al nediscriminării atunci când există cerințe reale referitoare la o categorie protejată. Nu va exista nicio discriminare ilegală atunci când se poate demonstra că diferența s-a produs din cauza naturii activităților profesionale particulare sau a contextului în care acestea sunt desfășurate. Caracteristica (rasă, religie sau credință, orientare sexuală, dizabilitate sau vârstă) este o cerință profesională autentică și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerința să fie proporțională.

Din analiza jurisprudenței, se evidențiază, de asemenea, că abordarea grupurilor vulnerabile în temeiul art. 14 este restricționată în multe privințe. În primul rând, acesta pare limitat la cele patru motive cheie de discriminare privind genul / sexul, originea etnică / rasa, orientarea sexuală / statutul LGBTI și handicapul, domeniu care totuși este mai larg decât motivele de discriminare clasice, bazate pe criteriile nașterii în afara căsătoriei, naționalității și religiei. Această evoluție este într-adevăr continuarea logică a jurisprudenței clasice a Curții privind motivele de discriminare, deoarece naționalitatea și religia nu au impus o revizuire strictă la fel de constantă ca și celelalte motive. Aceasta confirmă faptul bine cunoscut că Curtea tratează diferite motive de discriminare în mod diferit.

Textul art. 14 și doctrina solicită ca abordarea bazată pe grupuri să pună accentul pe motivele de discriminare, dar posibilitatea ca Curtea să extindă o vulnerabilitate individualizată în mod tradițional în ceea ce privește un anumit grup, motivând discriminarea bazată pe „alt statut”, nu poate fi exclusă.

O altă linie de jurisprudență se referă la grupurile religioase. În mai multe rânduri, în situațiile în care există prejudecăți și ostilitate largă față de grupurile religioase minoritare, Curtea a remarcat situația vulnerabilă a membrilor lor. Acesta a fost un aspect semnificativ al motivării Curții în constatarea încălcărilor elementului substanțial și / sau procedural al art. 3, iar Curtea a remarcat în

continuare vulnerabilitatea celor aparținând grupurilor minoritare în diferite alte contexte. În lumina faptului că Curtea a extins în mod expres aplicabilitatea textului art. 14 la motivele de discriminare pe bază religiei și naționalității, pare destul de probabil ca grupurile minoritare din perspectiva acestor două motive de discriminare să fie adăugate la politicile de abordarea grupurilor vulnerabile conform art. 14.

În cazul Republicii Moldova, în ciuda angajamentelor legale și politice de a alinia legislația națională la normele și standardele internaționale în domeniul drepturilor omului, în special prin I.C.C.P.R. [6], I.C.E.S.C.R. [7], C.E.D.A.W. [19], C.E.R.D. [18], C.R.P.D.[23], C.E.D.O. și alte instrumente internaționale care afirmă standardele privind drepturile omului pentru femei, copii, refugiați și minoritățile naționale, Moldova încă se confruntă cu probleme majore precum șomajul, sărăcia, migrația în masă a cetățenilor, corupția, libertatea limitată de asociere, discriminarea, nontoleranța și excluderea etc.

Educația pentru drepturile omului în școli și universități, inclusiv în cadrul facultăților de drept, este foarte limitată și de o calitate slabă. Mass-media raportează neprofesional despre drepturile omului. Legislația antidiscriminare din Moldova include puține dispoziții, care interzic discriminarea în mod explicit. Cu toate acestea, în cele mai multe cazuri există deficiențe severe în ceea ce privește asumarea eficientă de către stat a drepturilor persoanelor vulnerabile la discriminare.

Societatea civilă, împreună cu experții O.S.C.E. și ai Ministerului Justiției au elobarat și îmbunătățit cadrul legal în problemele ce privesc discriminarea. Cu toate acestea există unele lacune:

1. o clasificare mai exactă a definițiilor și tipurilor de discriminare, de exemplu, în cazul de „discriminare directă și indirectă”, „victimizare și hărțuire”, „instigare la discriminare”;
2. elaborarea unui cadru de instrumente juridice mai vast pentru identificarea discursului de instigare la ură etnică; acest aspect este funcțional, dar nu și în discursurile promovate în campaniile electorale sau în discursurile oficialilor de rang înalt, care se bucură de imunitate pe perioada exercitării funcției sau a mandatului;
3. de asemenea, mai e nevoie de clarificări conceptuale privind definiția „discriminării multiple”, „discriminării prin asociere”, „acomodării rezonabile”, „cerințelor profesionale autentice și determinante” și „segregării rasiale și etnice”;
4. în ceea ce privește conceptul de „adaptare rezonabilă” a persoanelor cu dizabilități, sunt necesare mai multe modificări pentru a asigura respectarea normelor internaționale și europene în această privință.

Recomandări pentru discriminările de gen. Pentru a atinge egalitatea de gen, statul ar trebui să ofere femeilor nu doar drepturi egale cu bărbații, ci și să le abilitze prin crearea unui mediu care să permită obținerea egalității de rezultate. Nu este suficient să garantezi femeilor un tratament identic cu cel al bărbaților. Mai degrabă, trebuie luate în considerare diferențele biologice, precum și construite social și cultural între femei și bărbați. În anumite circumstanțe, tratamentul diferit al femeilor și bărbaților va fi necesar pentru a rezolva problemele generate de aceste diferențe în situațiile în care femeile, datorită caracteristicilor de gen, devin vulnerabile (maternitatea, constituirea carierei în perioada de maternitate și perioada de creștere a copiilor etc.).

În vederea atingerii obiectivului egalității substanțiale, Republica Moldova ar trebui să elaboreze o strategie eficientă menită să depășească subreprezentarea femeilor în cadrul companiilor, în special a funcțiilor de conducere, și să redistribuie resursele și puterea între bărbați și femei. Modelul FTSE 100 din U.E. și Marea britanie, redat în subcapitolul 2.1. este unul avantajos și ar reduce discriminarea de gen și de vârstă.

Adoptarea unor măsuri speciale temporare, care vizează accelerarea egalității *de facto* între bărbați și femei, nu ar trebui să fie considerată discriminare, dar nu ar trebui să implice, în consecință, menținerea unor standarde inegale sau discriminarea de gen a bărbaților. Aceste măsuri ar trebui întrerupte atunci când obiectivele egalității de șanse și de tratament au fost atinse, cum ar fi sărăcia, subdezvoltarea și lipsa egalității de șanse.

Adoptarea unor măsuri speciale, destinate protejării maternității, nu poate fi considerată discriminatorie, iar în acest sens legislația Republicii Moldova, chiar dacă stipulează clar unele măsuri de protecție, ele nu sunt însoțite de suportul financiar adecvat pentru asigurarea creșterii copiilor.

Republica Moldova ar trebui să ia măsuri, inclusiv prin cooperare bilaterală sau multilaterală, pentru a atenua factorii care fac ca persoanele, în special femeile și copiii, să fie vulnerabili la traficul de persoane.

Recomandări pentru discriminarea rasială. Republica Moldova nu ar trebui să expulzeze sau să returneze un refugiat, în niciun fel, la frontierele teritoriilor în care viața sau libertatea lui ar fi amenințate din cauza rasei, religiei, naționalității, apartenenței la un anumit grup social sau a opiniei politice. Beneficiul prezentei recomandări nu poate, totuși, să fie folosit de un refugiat cu privire la care există motive rezonabile pentru a considera că poate reprezenta un pericol pentru securitatea țării în care se află sau care a fost condamnat printr-o hotărâre definitivă, în particular pentru infracțiuni grave, care constituie un pericol pentru comunitatea țării respective.

Recomandări pentru discriminarea bazată pe orientare sexuală. Legea în Republica Moldova interzice orice discriminare și garantează tuturor persoanelor o protecție egală și eficientă împotriva discriminării bazată pe orientare sexuală sau identitate de gen. Totuși, în această privință, Republica Moldova trebuie să includă mai multe mecanisme juridice în legislația corespunzătoare, care ar contribui la prevenirea și interzicerea totală a discriminării pe baza orientării sexuale, în special din partea instituțiilor religioase. Prin urmare, sunt necesare mai multe dispoziții legale care să asigure garantarea tratamentului egal și accesul la toate drepturile economice, sociale și culturale, indiferent de orientarea sexuală.

Recomandări pentru discriminarea pe motiv de dizabilitate. Pentru a remedia discriminarea și a descuraja discriminările legate de persoanele cu dizabilități, inclusiv dizabilități mintale, trebuie să existe o legislație antidiscriminare completă în legătură cu particularitățile fiecărei categorii de dizabilitate în parte. O astfel de legislație nu trebuie doar să ofere persoanelor cu dizabilități căi de atac adecvate, ci și să prevadă programe de politică socială care să permită persoanelor cu dizabilități să trăiască integrate social și în funcție de dizabilitatea pe care o au și severitatea acesteia. Deoarece trebuie luate măsuri adecvate pentru a anula discriminarea existentă și pentru a stabili oportunități echitabile pentru persoanele cu dizabilități, aceste acțiuni nu ar trebui considerate discriminatorii atât timp cât se bazează pe principiul egalității și sunt folosite doar în măsura necesară pentru realizarea acestui obiectiv.

Recomandări pentru discriminarea pe motiv de vârstă. Republica Moldova ar trebui să stabilească natura și sfera problemelor care afectează persoanele în vârstă, prin monitorizarea periodică a problemelor acestora și adoptarea de politici și programe concepute corespunzător pentru a răspunde cerințelor lor, asigurarea sprijinului bugetar relevant sau, după caz, solicitarea cooperării internaționale.

Recomandări pentru implementarea principiului nediscriminării în legislație. Din observațiile generale, în urma analizei literaturii de specialitate, jurisprudenței și observațiilor finale ale rapoartelor emise de instituțiile internaționale de monitorizare a discriminării, putem extrage următoarele cerințe minime, care ar face legislația națională mai eficientă.

1. Legea [civilă și administrativă] ar trebui să definească și să interzică în mod clar discriminarea rasială, de gen, de dizabilitate și de orientare sexuală directă și indirectă.
2. Legea ar trebui să prevadă că interdicția discriminării de orice tip nu împiedică menținerea sau adoptarea de măsuri speciale temporare, concepute fie pentru a preveni sau pentru a compensa

dezavantajele suferite de persoanele din grupurile vulnerabile. Aceste măsuri nu ar trebui continuate odată ce obiectivele prevăzute sunt atinse.

3. Legea ar trebui să prevadă că următoarele acte sunt considerate drept forme de discriminare: segregarea, discriminarea prin asociere, intenția anunțată de discriminare, instruirea unei alte persoane să discrimineze, incitarea unei alte persoane la discriminare, ajutarea unei alte persoane să întreprindă acte de discriminare.

4. Legea ar trebui să prevadă că interdicția discriminării se aplică tuturor autorităților publice, precum și tuturor persoanelor fizice sau juridice, atât în sectorul public, cât și în cel privat, în toate domeniile, în special în ceea ce privește: ocuparea forței de muncă, calitatea de membru al organizațiilor profesionale, educație, instruire, dobândirea de locuințe, sănătate, protecție socială, bunuri și servicii destinate locurilor publice, exercitarea activității economice, accesul la servicii publice.

5. Legea ar trebui să impună autorităților publice obligația de a promova egalitatea și de a preveni discriminarea în îndeplinirea funcțiilor lor.

6. Legea ar trebui să impună autorităților publice obligația de a se asigura că părțile cărora le acordă contracte, împrumuturi, subvenții sau alte beneficii respectă și promovează o politică de nediscriminare. În special, legea ar trebui să prevadă că autoritățile publice ar trebui să includă în contracte, în împrumuturi, subvenții sau alte servicii oferite persoanelor juridice condiția de responsabilitate socială a companiei, în care să fie inclus ca punct obligatoriu principiul de nediscriminare. Legea ar trebui să prevadă că încălcarea unei astfel de condiții poate duce la rezilierea contractului, a subvenției sau a altor prestații contractate de agenții economici cu instituțiile publice.

7. Legea ar trebui să se asigure că toate procedurile judiciare și / sau administrative ușor accesibile, inclusiv procedurile de conciliere, sunt disponibile tuturor victimelor discriminării. În cazuri urgente, victimele discriminării ar trebui să beneficieze de proceduri rapide, care să conducă la decizii provizorii

8. Legea ar trebui să prevadă sancțiuni eficiente, proporționale și persuasive pentru cazurile de discriminare. Astfel de sancțiuni ar trebui să includă plata unei despăgubiri atât pentru daune materiale, cât și morale pentru victime.

9. Legea ar trebui să ofere instrumentele legale necesare pentru a revizui, în mod continuu, conformitatea cu interdicția discriminării a tuturor legilor, reglementărilor și dispozițiilor administrative la nivel național și local. Legile, reglementările și dispozițiile administrative care nu sunt conforme cu interdicția discriminării ar trebui modificate sau abrogate.

BIBLIOGRAFIE

1. Convenția Europeană a Drepturilor Omului. Consiliul Europei, 1950. https://www.echr.coe.int/documents/convention_rom.pdf (vizitat 03.01.2022).
2. Treaty on the Functioning of the European Union. În: Official Journal of the European Union, 26.10.2012, nr. 326 (0001-0390).
3. Charter of Fundamental Rights of the European Union. Uniunea Europeană, 2007. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/charter-of-fundamental-rights-of-the-european-union> (vizitat 07.02.2022).
4. United Nations Charter. United Nations, 1945. <https://www.un.org/en/about-us/un-charter/full-text> (vizitat 07.03.2022).
5. Declarația Universală a Drepturilor Omului. Adunarea Generală a ONU, 1948. https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/rom.pdf (vizitat 04.04.2022).
6. International Covenant on Civil and Political Rights. United Nations General Assembly, 1966. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights> (vizitat 02.05.2022).
7. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. United Nations General Assembly, 1966. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights> (vizitat 06.06.2022).
8. Spînu O. The Functionality of the Principle of Non-Discrimination on Grounds of Gender, Race, Religion and Sexual Orientation in the Postmodern Society. În: Postmodern Openings, 2021, vol. 12, nr. 2, p. 310-338. <https://doi.org/10.18662/po/12.2/310>
9. Manual de drept european privind nediscriminarea. Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene (FRA), 2018. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_ro.pdf (vizitat 10.01.2022).
10. The principle of non-discrimination in tax treaties. Research and insights. <https://www.pwc.in/assets/pdfs/research-insights/2019/the-principle-of-non-discrimination-in-tax-treaties.pdf> (vizitat 14.02.2022).

11. Manual privind principiul nediscriminării pe motiv de vârstă, rasă, sex, dizabilități și orientare sexuală al Centrului pentru Cooperare Judiciară.
<http://www.eui.eu/Projects/CentreForJudicialCooperation/Publications/Index.aspx> (vizitat 14.03.2022).
12. Minorities treaty between the Principal Allied and Associated Powers (The British Empire, France, Italy, Japan and the United States) and Poland. Versailles, 1919.
<http://www.forost.ungarisches-institut.de/pdf/19190628-3.pdf> (vizitat 11.04.2022).
13. Pactul Societății Națiunilor. Societatea Națiunilor, 1919.
<https://lege5.ro/gratuit/gm2denzxhe4a/pactul-societatii-natiunilor-tratat?dp=gi4tgmrhe2tgmy> (vizitat 09.05.2022).
14. Bârsan C. Convenția europeană a drepturilor omului. Comentariu pe articole. Drepturi și libertăți. București: All Beck, 2005. 648 p.
15. Farrior S. (ed.). Equality and non-discrimination under international law. Farnham: Ashgate Publishing, 2015. 624 p.
16. Nielsen R. Discrimination and equality in public procurement, n.d.
<http://arbetsratt.juridicum.su.se/filer/pdf/klaw46/discrimination.procurement.pdf> (vizitat 13.06.2022).
17. Înalțul Comisar O.N.U. pentru Drepturile Omului Manual anti-discriminare pentru judecători. Chișinău: 2014.
https://cnajgs.md/uploads/asset/file/ro/419/Manual_Anti-Discriminare_pentru_Judecatori.pdf (vizitat 17.01.2022).
18. Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination. United Nations General Assembly, 1969.
<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial> (vizitat 21.02.2022).
19. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. United Nations General Assembly, 1979.
<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women> (vizitat 21.03.2022).
20. American Convention on Human Rights. 1969.
<https://treaties.un.org/doc/publication/unts/volume%201144/volume-1144-i-17955-english.pdf> (vizitat 18.04.2022).

21. Papadopoulos, T. Criticizing the horizontal direct effect of the EU general principle of equality. În: European Human Rights Law Review, 2011, vol. 4, p. 437-447. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1912212>
22. Convention on the Rights of the Child. United Nations General Assembly, 1989. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child> (vizitat 16.05.2022).
23. Convention on the Rights of Persons with Disabilities. United Nations General Assembly, 2007. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities#:~:text=The%20purpose%20of%20the%20present,respect%20for%20their%20inherent%20dignity>. (vizitat 20.06.2022).
24. American Declaration of the Rights and Duties of Man. 1948. <http://humanrightsc commitments.ca/wp-content/uploads/2018/10/American-Declaration-of-the-Rights-and-Duties-of-Man.pdf> (vizitat 24.01.2022).
25. African Charter on Human and Peoples' Rights. Organisation of African Unity, 1981. <https://www.achpr.org/legalinstruments/detail?id=49> (vizitat 28.01.2022).
26. Convention against Discrimination in Education. United Nations General Assembly, 1960. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-against-discrimination-education> (vizitat 28.03.2022).
27. Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. United Nations General Assembly, 1999. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/optional-protocol-convention-elimination-all-forms> (vizitat 25.04.2022).
28. European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). The impact of the racial equality Directive. Views of trade unions and employers in the European Union. Strengthening the fundamental rights architecture in the EU IV. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1636-FRA-report-racial-equality-directive-EN.pdf (vizitat 23.05.2022).
29. Protocolul adițional nr. 12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului. Consiliul Europei, 2000. <https://www.refworld.org/docid/3ddd0cb44.html> (vizitat 27.06.2022).
30. Edel F. The prohibition of discrimination under the European Convention on Human Rights (Human rights files). Luxembourg: Council of Europe, 2010.
31. Maliszewska-Nienartowicz J. Direct and indirect discrimination in European Union law – How to draw a dividing line? În: International Journal of Social Sciences, 2014, vol. III, nr. 1, p. 41-55.

- https://www.iises.net/download/Soubory/soubory-puvodni/pp041-055_ijoss_2014v3n1.pdf (vizitat 31.01.2022).
32. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Tobler, C. Limits and potential of the concept of indirect discrimination. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/56607> (vizitat 30.05.2022).
33. Ignatane c. Letoniei. United Nations Human Rights Committee, 2001. <https://www.refworld.org/cases,HRC,3f588ef83.html> (vizitat 04.01.2022).
34. Vierdag B. E. W. The concept of discrimination in international law. The Hague: Martinus Nijhoff, 1973. 176 p.
35. McKean, W. The meaning of discrimination in international and municipal law. În: British Yearbook of International Law, nr. 44, 1970, p. 177–192.
36. Thornberry P. International law and the rights of minorities. Oxford: Clarendon, 1991. 464 p.
37. General Comment No. 18: Non-discrimination, doc. HRI/GEN/1/Rev.4. United Nations Human Rights Committee, 1989. <https://www.refworld.org/docid/453883fa8.html> (vizitat 01.02.2022).
38. Moeckli D. Human rights and non-discrimination in the “war on terror”. New York: Oxford University Press, 2008. 250 p.
39. Vandenhoe W. Non-discrimination and equality in the view of the UN Human Rights Treaty bodies. Antwerp: Intersentia, 2005. 293 p.
40. Kilkelly U. The right to respect for private and family life. A guide to the implementation of Article 8 of the European Convention on Human Rights. Luxembourg: Council of Europe, 2001. <https://rm.coe.int/168007ff47> (vizitat 01.03.2022).
41. International Journal of Discrimination and the Law. Home, n.d. <https://journals.sagepub.com/home/jdi> (vizitat 05.04.2022).
42. DiMascio N. A., Pauwelyn J. Non-Discrimination in trade and investment treaties: Worlds apart or two sides of the same coin? În: American Journal of International Law, 2008, vol. 102, nr. 1, p. 48-89. <https://doi.org/10.1017/s000293000003983x>
43. European Court of Justice. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2017. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-court-of-justice> (vizitat 07.06.2022).
44. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. În: Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, 02.12.2000, nr. 303 (0016-0022).

45. Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin. În: Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, 19.07.2000, nr. 180 (0022 – 0026).
46. Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex. În: Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, 20.01.1998, nr. L14 (6-8).
47. 2000/750/EC: Council Decision of 27 November 2000 establishing a Community action programme to combat discrimination (2001 to 2006). În: Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, 02.12.2000, nr. L303 (23-28).
48. Council Directive 2001/51/EC of 28 June 2001 supplementing the provisions of Article 26 of the Convention implementing the Schengen Agreement of 14 June 1985. În: Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, 10.07.2001, nr. L187 (45-46).
49. Non-discrimination principle. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2011. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/non-discrimination-principle> (vizitat 11.01.2022).
50. Institutul European din România. Jurisprudența istorică a instanțelor comunitare – culegere de hotărâri integrale, vol. 1, Seria Aquis comunitar. București: Direcția Coordonare Traduceri, 2008. 416 p.
51. Popescu S., Manea L. Jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene între sistemul de drept anglo-saxon și cel romano-germanic. Valoarea juridică. Buletin de Informare Legislativă, 2012, nr. 2, p. 3. http://www.clr.ro/eBuletin/2_2012/Buletin_2_2012.pdf (vizitat 08.02.2022).
52. Directiva Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă. În: Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, 14.02.1976, nr. L39 (40-42).
53. Bilka-Kaufhaus GmbH c. Karin Weber von Hartz. Curtea Europeană de Justiție, 1986. <http://ier.gov.ro/wp-content/uploads/rezumat-cjue/61984J0170.pdf> (vizitat 08.03.2022).
54. Lundberg E. Automated decision making vs indirect discrimination. Solution or aggravation? Umea: Umea University, 2019. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1331907/FULLTEXT01.pdf> (vizitat 12.04.2022).

55. Boyle C. L. The anti-discrimination norm in human rights and charter law: Nixon V. Vancouver rape relief. În: University of British Columbia Law Review, 2004, vol. 37, nr. 1, p. 31-72. <https://ssrn.com/abstract=1750215> (vizitat 10.05.2022).
56. De Burca G. The EU in the negotiation of the UN disability convention. În: European Law Review, 2010, vol. 35, nr. 2. <https://jeanmonnetprogram.org/wp-content/uploads/2014/12/091401.pdf> (vizitat 14.06.2022).
57. CCPR general comment No. 15: The position of aliens under the Covenant. UN Human Rights Committee (HRC), 1986. <https://www.refworld.org/docid/45139acfc.html> (vizitat 18.01.2022).
58. S. W. M. Broeks v. The Netherlands. Human Rights Committee, 1987. http://www.worldcourts.com/hrc/eng/decisions/1987.04.09_Broeks_v_Netherlands.htm (vizitat 15.02.2022).
59. F. H. Zwaan-de Vries v. The Netherlands. Human Rights Committee, 1987. http://www.worldcourts.com/hrc/eng/decisions/1987.04.09_Zwaan_de_Vries_v_Netherlands.htm (vizitat 15.03.2022).
60. General comment no. 16: The equal right of men and women to the enjoyment of all economic, social and cultural rights (art. 3 of the Covenant). UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), 2005. <https://www.refworld.org/docid/43f3067ae.html> (vizitat 19.04.2022).
61. Declarația de la Viena și Programul de acțiune. Conferința Mondială asupra Drepturilor Omului, 1993. <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/drtom1993&div=8&id=&page=> (vizitat 17.05.2022).
62. Zimbabwe ONG Forum pentru drepturile omului c. Zimbabwe. Comisia Africană pentru Drepturile Omului și Poporului, 2006. https://www.achpr.org/public/Document/file/English/achpr39_245_02_eng.pdf (vizitat 21.06.2022).
63. Advisory opinion OC-18/03 of September 17, 2003, requested by the United Mexican States - Juridical condition and rights of undocumented migrants. Inter-American Court of Human Rights, 2003. https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_18_ing.pdf (vizitat 25.01.2022).

64. Cançado T. A. A. Jus cogens: The determination and the gradual expansion of its material content in contemporary international case-law. <https://www.oas.org/dil/esp/3%20-%20cancado.LR.CV.3-30.pdf> (vizitat 22.02.2022).
65. A comparative analysis of non-discrimination law in Europe. European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination, 2019. <https://www.migpolgroup.com/wp-content/uploads/2020/05/A-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-Europe-2019.pdf> (vizitat 22.03.2022).
66. Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. The United Kingdom. Curtea Europeană a Drepturilor Omului, 1985. <https://www.asylumlawdatabase.eu/en/content/ecthr-abdulaziz-cabales-and-balkandali-v-united-kingdom-application-nos-921480-947381-and-0> (vizitat 26.04.2022).
67. Abdulaziz Cabales și Balkandali contra Regatului Unit - Străine stabilite legal și lipsite sau amenințate de a fi lipsite de compania soțului care nu este britanic. <https://legeaz.net/hotarari-cedo/abdulaziz-cabales-si-balkandali-hsu> (vizitat 24.05.2022).
68. Sørensen and Rasmussen v. Denmark. European Court of Human Rights, 2006. <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22002-3524%22%5D%7D> (vizitat 26.06.2022).
69. Sidabras and others v. Lithuania. European Court of Human Rights, 2015. <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22001-155358%22%5D%7D> (vizitat 29.03.2022).
70. Cornides J. Three case studies on anti-discrimination. În: European Journal of International Law, 2012, vol. 23, nr. 2, p. 517–542. <https://doi.org/10.1093/ejil/chs022>
71. P. M. v. The United Kingdom. European Court of Human Rights, 1977. <http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=001-66581&filename=001-66581.pdf> (vizitat 31.05.2022).
72. Comisia Europeană. Combaterea discriminării – Manual de pregătire. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2006. https://www.migpolgroup.com/old/public/docs/10.CombatingDiscriminationTrainingManual_R_O_09.05.pdf (vizitat 05.01.2022).
73. Malawi African Association, Amnesty International, Dna Sarr Diop, Union Interafricaine des Droits de l'Homme și RADDHO, Collectif des Veuves et Ayants-droit și Association Mauritanienne des Droits de l'Homme c. Mauritaniei. Comisia Africană a Drepturilor Omului și Popoarelor, 2000. https://www.achpr.org/public/Document/file/French/achpr27_54.91_61.91_98.93_164.97_196.97_210.98_fra.pdf (vizitat 02.02.2022).

74. African Institute for Human Rights and Development v. Guinea. Comisia Africană a Drepturilor Omului și Popoarelor, 2004. <https://africanlii.org/afu/judgment/african-commission-human-and-peoples-rights/2004/59> (vizitat 02.03.2022).
75. Zimbabwe Human Rights NGO Forum v Zimbabwe. Comisia Africană a Drepturilor Omului și Popoarelor, 2006. https://www.achpr.org/public/Document/file/English/achpr39_245_02_eng.pdf (vizitat 06.04.2022).
76. Advisory opinion OC-4/84 of January 19, 1984 proposed amendments to the naturalization provision of the constitution of Costa Rica requested by the government of Costa Rica. Inter-American Court of Human Rights, 1984. https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_04_ing.pdf (vizitat 04.05.2022).
77. María Eugenia Morales de Sierra v. Guatemala. Inter-American Court of Human Rights, 2001. https://www.law.cornell.edu/women-and-justice/resource/case_of_mar%C3%ADa_eugenia_morales_de_sierra_v_guatemala (vizitat 01.06.2022).
78. Yatama v. Nicaragua. Inter-American Court of Human Rights, 2005. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_127_ing.pdf (vizitat 12.01.2022).
79. Girls Yean and Bosico v. Dominican Republic. Inter-American Court of Human Rights, 2005. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_130_%20ing.pdf (vizitat 09.02.2022).
80. Petrovic v. Austria. European Court of Human Rights, 1992. https://www.equalrightstrust.org/sites/default/files/ertdocs//Microsoft%20Word%20-%20Case%20of%20Petrovic%20v%20Austria%20_2_.pdf (vizitat 09.03.2022).
81. Farrior S. Human rights advocacy on gender issues: Challenges and opportunities. În: Journal of Human Rights Practice, 2009, vol. 1, nr. 1, 83-100. <https://doi.org/10.1093/jhuman/hup002>
82. Bell L. Women-led firms and the gender gap in top executive jobs. În: IZA Discussion Paper no. 1689, 2005. <https://docs.iza.org/dp1689.pdf> (vizitat 11.05.2022).
83. Konstantin Markin v. Russia. European Court of Human Rights, 2006. https://www.womenslinkworldwide.org/files/gjo_echr_writtensubmissions_caseKonstantinevRussia_en.pdf (vizitat 08.06.2022).
84. Khamtokhu and Aksenchik v. Russia. European Court of Human Rights, 2014. [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22002-9523%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22002-9523%22]}) (vizitat 19.01.2022).

85. Maternity protection resource package - From aspiration to reality for all. Module 9: Employment protection and non-discrimination. International Labour Organization, 2012. <https://mprp.ilo.org/allegati/en/m9.pdf> (vizitat 16.02.2022).
86. Dietmar Pauer v. Austria. United Nations Human Rights Committee, 1999. <http://hrlibrary.umn.edu/undocs/session65/view716.htm> (vizitat 16.03.2022).
87. Federal Act of 18 November 1965 on pension entitlements of the federal officials, their survivors and dependents. În: Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich Teil, 14.12.1965, nr. 91.
88. Carvalho Pinto de Sousa Morais v. Portugal. European Court of Human Rights, 2017. <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22%3A%22001-175659%22%7D> (vizitat 20.04.2022).
89. Gurol S. Challenging gender stereotyping before the ECtHR: Case of Carvalho Pinto v. Portugal, 2017. <https://www.ejiltalk.org/challenging-gender-stereotyping-before-the-ecthr-case-of-carvalho-pinto-v-portugal/> (vizitat 18.05.2022).
90. Horváth and Kiss v. Hungary. European Court of Human Rights, 2013. <https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/Case%20Summary%20Horvath%20v%20Hungary.pdf> (vizitat 15.06.2022).
91. Schwab S. J. Employment discrimination. În: Cornell Law School Working Paper No. 5530. <https://ssrn.com/abstract=150112> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.150112> (vizitat 26.01.2022).
92. Gersen J. E., Gersen J. S. The sex bureaucracy. În: California Law Review, 2016, vol. 104, p. 881-948. <http://www.californialawreview.org/wp-content/uploads/2016/09/Gersen-and-Suk-37-FINAL.pdf> (vizitat 23.02.2022).
93. Adejugbe A., Adejugbe A. Women and discrimination in the workplace: A Nigerian perspective. 2018. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3244971>
94. Castronova E. The price of 'man' and 'woman': A hedonic pricing model of avatar attributes in a synthetic world. 2003. <https://ssrn.com/abstract=415043> (vizitat 23.03.2022).
95. Primul protocol adițional la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale. În: Monitorul Oficial al României, 31.05.1994, nr. 135.
96. Bond J. International intersectionality: A theoretical and pragmatic exploration of women's international human rights violations. În: Emory Law Journal, 2012, vol. 52, nr. 71, p. 71-186. <https://www.semanticscholar.org/paper/International-Intersectionality%3A-A-Theoretical-and-Bond/8aa1d05679d14eafa99f237e033d02965b16b2d8> (vizitat 27.04.2022).

97. Van Raalte v. Netherlands. European Court of Human Rights, 1997.
<https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/Microsoft%20Word%20-%20Van%20Raalte%20v.%20Netherl.pdf> (vizitat 25.05.2022).
98. Swierenga R. P. Albertus C. Van Raalte as a businessman.
<https://www.swierenga.com/ACVRbusinessman2007.html> (vizitat 22.06.2022).
99. Lambrecht A., Tucker C. E. Algorithmic bias? An empirical study into apparent gender-based discrimination in the display of STEM career ads. În: Management Science, 2018, vol. 65, nr. 7, p. 2966-2981. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2852260>
100. Gafni H., Marom D., Robb A., Sade O. Gender dynamics in crowdfunding (kickstarter): Evidence on entrepreneurs, investors, deals and taste-based discrimination. În: Review of Finance, 2011, vol. 25, nr. 2, 235–274. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2442954>
101. Shetty S., Hans V. B. Role of education in women empowerment and development: issues and impact. În: Development Economics: Women, 2015.
<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2665898>
102. Kinley D., Nolan J., Zerial N. The politics of corporate social responsibility: Reflections on the United Nations human rights norms for corporations. În: Company and Securities Law Journal, 2007, vol. 25, nr. 1, p. 30-42, 2007. <https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/media/bhr/files/The-Politics-of-CSR-by-Kinley-Nolan-Zerial-vol-25-1-2007.pdf> (vizitat 30.03.2022).
103. Mikkola A. Role of gender equality in development - A literature review. Helsinki: University of Helsinki, 2005. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.871461>
104. Henson C. C., Dorasil P. R. An empirical analysis of judging bias by sex, region and side. 2011. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1768087>
105. London Stock Exchange. FTSE 100. <https://www.londonstockexchange.com/indices/ftse-100> (vizitat 29.06.2022).
106. Women on boards. 2011. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/31480/11-745-women-on-boards.pdf (vizitat 06.01.2022).
107. European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers, Fredman S. Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016.
<https://www.equalitylaw.eu/downloads/3850-intersectional-discrimination-in-eu-gender-equality-and-non-discrimination-law-pdf-731-kb> (vizitat 03.02.2022).

108. Hargreaves Lansdown. FTSE 350: Market overview. <https://www.hl.co.uk/shares/stock-market-summary/ftse-350> (vizitat 03.03.2022).
109. Tushevska B. The non-discrimination principle through the concept of establishment of companies in European Union. În: SEEU Review, 2015, vol. 11, nr. 1, 111-122. <https://doi.org/10.1515/seeur-2015-0014>
110. Esteve-Volart B. Gender discrimination and growth: Theory and evidence from India. 2004. https://eprints.lse.ac.uk/6641/1/Gender_Discrimination_and_Growth_Theory_and_Evidence_from_India.pdf (vizitat 07.04.2022).
111. Loper K. Race and equality: A study of ethnic minorities in Hong Kong's education system. Hong Kong: University of Hong Kong Centre for Comparative and Public Law, 2004. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1601276>
112. Dougal C., Gao P., Mayew W. J., Parsons C. A. What's in a (school) name? Racial discrimination in higher education bond markets. În: Journal of Financial Economics, 2018. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2727763>
113. Kashif Ahmad v. Denmark. UN Committee on the Elimination of Racial Discrimination, 2000. <https://www.refworld.org/cases,CERD,3f588f023.html> (vizitat 05.05.2022).
114. United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. International convention on the elimination of all forms of racial discrimination. Selected decisions of the Committee on the elimination of racial discrimination, vol. I, Thirty-sixth to seventy-fifth sessions (August 1988 – August 2011). Geneva: United Nations, 2012. <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/CERDSelectedDecisionsVolume1.pdf> (vizitat 02.06.2022).
115. Opinion of the Committee on the elimination of racial discrimination under article 14 of the international convention on the elimination of all forms of racial discrimination. Committee on the Elimination of Racial Discrimination, 2009. https://adsdatabase.ohchr.org/IssueLibrary/CERD_Communication%2041%202008_Ahmed%20Farah%20Jama%20v%20Denmark.pdf (vizitat 13.01.2022).
116. Koptova v. Slovakia. Committee on the Elimination of Racial Discrimination, 2000. http://www.worldcourts.com/cerd/eng/decisions/2000.08.08_Koptova_v_Slovakia.htm (vizitat 10.02.2022).
117. Anaya S. J. International human rights and indigenous peoples: The move toward the multicultural state. În: Arizona Journal of International and Comparative Law, 2004, vol. 21, p. 13. <https://ssrn.com/abstract=1485138> (vizitat 10.03.2022).

118. Ziegler K. S. Cultural heritage and human rights. În: University of Oxford Faculty of Law Legal Studies Research Paper Series, 2007, working paper no. 26. https://www.researchgate.net/publication/228183834_Cultural_Heritage_and_Human_Rights/references (vizitat 14.04.2022).
119. Länsman et al v. Finland. United Nations Human Rights Committee, 2013. <https://www.escr-net.org/caselaw/2006/lansman-et-al-v-finland-communication-no-5111992-un-gaor-52nd-session-un-doc-ccpr-c-52d> (vizitat 12.05.2022).
120. General Comment 23, Article 27 (Fiftieth session, 1994), Compilation of General Comments and General Recommendations Adopted by Human Rights Treaty Bodies, U.N. Doc. HRI/GEN/1/Rev.1 at 38. Human Rights Committee, 1994. <http://hrlibrary.umn.edu/gencomm/hrcom23.htm> (vizitat 09.06.2022).
121. Keller P. Re-thinking ethnic and cultural rights in Europe. În: Oxford Journal of Legal Studies, 1998, vol. 18, nr. 1, p. 29–59. <https://doi.org/10.1093/ojls/18.1.29>
122. Concluding observations on the combined 7th to 9th periodic reports of the United States of America : Committee on the Elimination of Racial Discrimination. UN. Committee on the Elimination of Racial Discrimination, 2014. <https://digitallibrary.un.org/record/786227?ln=en> (vizitat 20.01.2022).
123. The juvenile justice and delinquency prevention act of 1974. US Congress, 1974. <https://ojjdp.ojp.gov/sites/g/files/xyckuh176/files/media/document/jjdpchronology.pdf> (vizitat 17.02.2022).
124. Sowyer W. Youth confinement: The whole pie. 2019. <https://www.prisonpolicy.org/reports/youth2019.html> (vizitat 17.03.2022).
125. Cao L., Chua A. The ethnic question in law and development. În: Michigan Law Review, 2004, vol. 102, nr. 6, p. 1044. <https://doi.org/10.2307/4141938>
126. Banting K., Kymlicka W. Canadian multiculturalism: Global anxieties and local debates. În: British Journal of Canadian Studies, 2010, vol. 23, nr. 1, p. 43-72. <https://doi.org/10.3828/bjcs.2010.3>
127. Diergaardt et al. v. Namibia. UN Human Rights Committee, 1997. http://www.bayefsky.com/pdf/100_namibia760.pdf (vizitat 03.05.2022).
128. Morawa A. H. E. Minority languages and public administration: A comment on issues raised in Diergaardt v. Namibia. În: European Centre for Minority Issues Working Paper, 2010, nr. 16. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1596118 (vizitat 13.04.2022).

129. Ballantyne, Davidson, McIntyre v. Canada. UN Human Rights Committee, 1989.
<http://hrlibrary.umn.edu/undocs/html/v359385.htm> (vizitat 21.04.2022).
130. Kymlicka W. Beyond the indigenous/minority dichotomy? În: Allen S., Xanthaki A. (eds.). Reflections on the UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples (studies in international law). Londra: Hart Publishing, 2011. 620 p.
131. Capotorti F. Study on the rights of persons belonging to ethnic, religious and linguistic minorities. New York: UNCentre for Human Rights, UN. Subcommission on Prevention of Discrimination and Protection of Minorities. Special Rapporteur to carry out a Study on the Rights of Persons belonging to Ethnic, Religious and Linguistic Minorities, 1977.
<https://digitallibrary.un.org/record/134362/> (vizitat 14.04.2022).
132. Dinh N. Q., Daillier, P., Pellet, A. Droit international public. Paris: L.G.D.J., 1994.
133. The Spanish Constitution. Cortes Generales, Madrid, 1978.
<https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionINGLES.pdf> (vizitat 20.01.2022).
134. The Constitution of Sweden. Sveriges Riksdag, Stockholm, 1974.
<https://www.riksdagen.se/globalassets/07.-dokument--lagar/the-constitution-of-sweden-160628.pdf> (vizitat 24.02.2022).
135. The Constitution of the Kingdom of Norway. Constituent Assembly at Eidsvoll, Eidsvoll, 1814. <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/1814-05-17> (vizitat 24.03.2022).
136. Act of 12 June 1987 No. 56 concerning the Sameting (the Sami parliament) and other Sami legal matters (the Sami Act). Stortinget, Oslo, 1987.
<https://www.regjeringen.no/en/dokumenter/the-sami-act-id449701/> (vizitat 21.04.2022).
137. Law of the People's Republic of China on Regional National Autonomy. Sixth National People's Congress, Beijing, 1984. <http://www.asianlii.org/cn/legis/cen/laws/rnal300/> (vizitat 19.05.2022).
138. Letter dated 91/12/02 from the Permanent Representative of Ukraine to the United Nations Office at Geneva addressed to the Under-Secretary-General for Human Rights. Representative of Ukraine to the United Nations Office at Geneva, Geneva, 2002.
<https://digitallibrary.un.org/record/135752?ln=ru> (vizitat 16.06.2022).
139. The Constitution of the Russian Federation. Constituent Assembly, Moscow, 1993.
<http://www.constitution.ru/en/10003000-01.htm> (vizitat 27.01.2022).
140. Joppke C. The retreat from multiculturalism in liberal nation-states. Russell Sage Foundation, 2003.

- https://www.russellsage.org/sites/all/files/u4/Joppke_Retreat%20of%20Multiculturalism%20in%20the%20Liberal%20State.pdf (vizitat 31.03.2022).
141. Declaration on the rights of persons belonging to national or ethnic, religious and linguistic minorities. UN General Assembly, 1992. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-rights-persons-belonging-national-or-ethnic#:~:text=Article%202-,Persons%20belonging%20to%20national%20or%20ethnic%2C%20religious%20and%20linguistic%20minorities,and%20without%20interference%20or%20any> (vizitat 28.04.2022).
 142. Saraf M.Y. Nation, nationality, national cultural space. În: Space and Time, 2016, nr. 3-4, p. 114-118.
 143. McGarry J., O'Leary B. Iraq's Constitution of 2005: Liberal consociation as political prescription. 2007. <https://www.polisci.upenn.edu/ppec/PPEC%20People/Brendan%20O'Leary/Brendan%20O'Leary%20Publications/Journal%20Articles/2007draftMcGarry%20and%20O'Leary,%20ICON.pdf> (vizitat 26.05.2022).
 144. Parsons T. The social system. Londra: Routledge, 1951.
 145. Bauman Z. Soil, blood and identity. Sociological Review, 1992, vol. 40, nr. 4, p. 675–701. <https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.1992.tb00407.x>
 146. Tabet S. Zygmunt Bauman et la société liquid. Mensuel, 2013, nr. 254. https://www.scienceshumaines.com/zygmunt-bauman-et-la-societe-liquide_fr_31678.html (vizitat 23.06.2022).
 147. Penninx R., Garcés-Masareñas B. The concept of integration as an analytical tool and as a policy concept. În: Garcés-Masareñas B., Penninx R. (eds), Integration processes and policies in Europe. Berlin: Springer, 2016. https://doi.org/10.1007/978-3-319-21674-4_2
 148. McGarry J., O'Leary B., Simeon R. Integration or accommodation? The enduring debate in conflict regulation. În: S. Choudhry (ed.), Constitutional designs for divided societies. Oxford: Oxford University Press, 2008.
 149. Kymlicka W. The internationalization of minority rights. În: International Journal of Constitutional Law, vol. 6, nr. 1, 1-32. <https://doi.org/10.1093/icon/mom032>
 150. Costa Rica's Constitution. National Constituent Assembly, 1949. https://www.constituteproject.org/constitution/Costa_Rica_2011.pdf (vizitat 30.06.2022).
 151. Advisory opinion oc-4/84 of January 19, 1984 proposed amendments to the naturalization provision of the Constitution of Costa Rica requested by the government of Costa Rica.

- Inter-American Court of Human Rights, 1984https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_04_ing.pdf (vizitat 07.01.2022).
152. White paper on intercultural dialogue -living together as equals in dignity. Strasbourg: Council of Europe, 2008. https://www.coe.int/en/web/education-and-religious-diversity/resources/-/asset_publisher/fQaSCQ5K0u4n/content/white-paper-on-intercultural-dialogue-living-together-as-equals-in-dignity-2010-?inheritRedirect=false (vizitat 04.02.2022).
 153. Ruiz Vieytes E. J. Diversity, immigration and minorities within a human rights framework. În: Ruiz Vieytes E. J., Dunbar R. (eds.), Human rights and diversity: New challenges for plural societies. Bizkaia: University of Deusto, 2007.
 154. Declaration on the Rights of Indigenous People. New York: United Nations General Assembly, 2007. https://legal.un.org/avl/ha/ga_61-295/ga_61-295.html (vizitat 04.03.2022).
 155. Dunbar-Ortiz R. ș. a. Indigenous peoples' rights in international law: Emergence and application. Copenhaga: Gáldu Čála, 2015.
 156. Bengoa J. Existence and recognition of minorities. În: Working paper submitted to the UN Working Group on Minorities, Sixth session, 22-26 May 2000, UN Doc. E/CN.4/Sub.2/AC.5/2000/WP.2. <https://digitallibrary.un.org/record/413953> (01.04.2022).
 157. Kymlicka W. Politics in the vernacular, nationalism, multiculturalism, and citizenship. Oxford: Oxford University Press, 2001.
 158. Ibrahima Gueye et al. v. France. UN Human Rights Committee, 1985. <http://hrlibrary.umn.edu/undocs/session35/196-1985.html> (vizitat 06.05.2022).
 159. Admissibility of complaints before the African Court: Practical Guide. International Federation for Human Rights, 2016. <https://www.refworld.org/pdfid/577cd89d4.pdf> (vizitat 03.06.2022).
 160. Medda-Windischer R. Integration of new and old minorities in Europe: Different or similar policies and indicators? 2014. <https://www.integrim.eu/wp-content/uploads/2014/02/MEDDA-integration-of-new-and-old-minirities.pdf> (vizitat 14.01.2022).
 161. Zaccaroni G. Non-discrimination on the ground of religion: A fundamental element of the EU constitutional legal order? Milan: University of Milano-Bicocca School of Law, 2018. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3296239>
 162. Nietzsche F. Așa grăit-a Zarathustra. București: Antet, 2009.
 163. Freud S. The future of an illusion. Londra: The Penguin Freud Library, 1927.

164. Murdoch J. Freedom of Thought, Conscience and Religion A guide to the implementation of Article 9 of the European Convention on Human Rights. Luxembourg: Council of Europe, 2007. <https://rm.coe.int/168007ff4f> (vizitat 11.02.2022).
165. Ciucă A. Dialogul dintre C.E.D.O. și Curtea de Justiție a U.E. privind protecția drepturilor omului. Reglementări ale UE de interes aparte – sui generis pentru România. 2018. https://www.researchgate.net/publication/328486385_Dialogul_dintre_CEDO_si_Curtea_de_Justitie_a_UE_privind_protectia_drepturilor_omului (vizitat 14.04.2022).
166. Sugarman D. B., Nation M., Yuan N. P., Kuperminc G. P., Hassoun Ayoub L., Hamby S. Hate and violence: Addressing discrimination based on race, ethnicity, religion, sexual orientation, and gender identity. In: Psychology of Violence, 2018, vol. 8, nr. 6, p. 649–656. <https://doi.org/10.1037/vio0000222>
167. ERT Case Summary: Aapo Järvinen v Finland, Communication No. 295. European Court of Human Rights, 1988. <https://www.equalrightstrust.org/content/ert-case-summary-aapo-j%C3%A4rvinen-v-finland-communication-no-2951988> (vizitat 15.06.2022).
168. Parlamentul Republicii Moldova. Raport al Consiliului privind Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității (CPEDAE). Chișinău, 2018. <http://www.parlament.md/LinkClick.aspx?fileticket=T6TaYWk9jmU%3D&tabid=202&language=ro-RO> (vizitat 2.03.2022).
169. Bică G. Egalitatea în drepturi. Universitatea Spiru Haret, Facultatea de Științe Juridice, Economice și Administrative. Craiova, 2019. https://infolex.snsr.ro/wp-content/uploads/2019/04/Bica_Martie_power-point.pdf (vizitat 2.03.2022).
170. Thlimmenos v Greece (Application no. 34369/97), European Court of Human Rights, 1997. https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/Microsoft%20Word%20-%20Case%20of%20Thlimmenos%20v%20Greece%20_2_.pdf (vizitat 11.02.2022).
171. Universitatea Babeș Bolyai Cluj-Napoca, Centrul de Dezvoltare Universitară și Management al Calității. Ghid pentru combaterea discriminării. Cluj-Napoca, 2019, <https://www.slideshare.net/EcaterinaSirbu1/ghid-pentru-combatereadiscriminariubbb> (vizitat 3.04.2022).
172. Yannoulatos A. Ortodoxia și problemele lumii contemporane. Traducere de Drd. G. Mândrilă și Pr. Prof. Dr. C. Coman. București: Editura Bizantină, 2003. 247 p.
173. Cordoneanu, I. O radiografie necesară: Ortodoxie și globalizare [A Necessary Radiography: Orthodoxy and Globalisation]. In: Journal for the Study of Religions and Ideologies, 2004, vol. 3, nr. 7, p. 182-191. <http://jsri.ro/ojs/index.php/jsri/article/view/167/167>

174. Haigh R., Bowal P. Whistleblowing and freedom of conscience: Towards a new legal analysis. Research Report No. 1974982. Osgoode Hall Law School of York University, 2012, April 26.
<https://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1315&context=clpe> (vizitat 4.04.2022).
175. Webber M. The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism. Routledge, 2001. 320 p.
176. Smith S. D. The rise and fall of religious freedom in constitutional discourse. In: University of Pennsylvania Law Review, 1991, vol. 140, nr. 149, p. 149-290.
https://scholarship.law.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3677&context=penn_law_review
177. MacNaughton G. Untangling equality and non-discrimination to promote the right to health care for all. In: Health and Human Rights Journal, 2009, vol. 11, 2.
<https://www.hhrjournal.org/2013/08/untangling-equality-and-non-discrimination-to-promote-the-right-to-health-care-for-all/>
178. Ortoleva S., Lewis H. Forgotten Sisters - A Report on Violence Against Women with Disabilities: An Overview of its Nature, Scope, Causes and Consequences. In: Northeastern University School of Law Research Paper, 2012, no. 104-2012.
<https://ssrn.com/abstract=2133332>
179. European Court of Human Rights. Case of Kiyutin v. Russia (Application no. 2700/10). European Court of Human Rights. Strasbourg, 2011, March 11.
https://adsdatabase.ohchr.org/IssueLibrary/ECtHR_Case%20of%20Kiyutin%20v.%20Russia.pdf (vizitat 19.05.2022).
180. European Court of Human Rights. Authorities' disregard of a handicapped child's needs when applying rules on tax relief was discriminatory. European Court of Human Rights, 2016.
<https://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=003-5332264-6646797&filename=Judgment%20Guberina%20v.%20Croatia%20-%20failure%20to%20take%20account%20of%20handicapped%20child%27s%20need%20in%20application%20of%20tax%20legislation.pdf> (vizitat 21.05.2022).
181. Grigoryan L. Review Çam v. Turkey Annotations to EGMR 23.02.2016 – 51500/08. European Court of Human Rights, 2016. https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_A/2017/A6-2017_Grigoryan_Cam_vs_Turkey.pdf(vizitat 22.05.2022).
182. The Labor and Employment Law Committee, the Committee on Sex and Law, and The Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Rights Committee. The employment non-

- discrimination act. The Association Of The Bar Of The City Of New York, April 2011. <https://www.nycbar.org/pdf/report/uploads/20072091-TheEmploymentNon-DiscriminationAct.pdf> (vizitat 21.05.2022).
183. European Court of Human Rights. Case of Identoba and Others v. Georgia (Application no. 73235/12). European Court of Human Rights. Strasbourg, 2015, May 12. <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22fulltext%22:%5B%22Identoba%20and%20others%20v.%20Georgia%22%5D,%22itemid%22:%5B%22001-154400%22%5D%7D> (vizitat 23.05.2022).
 184. Falcetta S., Johnson P. Sexual Orientation Discrimination and Article 3 of the European Convention on Human Rights: Developing the Protection of Sexual Minorities. In: European Law Review, 2018, p. 167-185. <http://eprints.whiterose.ac.uk/127012/1/JohnsonFalcettaECHRSexualOrientationFINAL.pdf>
 185. Institutul European din România. Culegere de Jurisprudență CEDO cauze recente împotriva României, vol. II. Institutul European din România. București, 2011. <http://ier.gov.ro/wp-content/uploads/publicatii/Culegere-CEDO-vol-2.pdf>(vizitat 18.04.2022).
 186. Curtea Europeană a Drepturilor Omului. Hotărârea din 12 aprilie 2016 în Cauza M.C. și A.C. împotriva României (Cererea nr. 12060/12), Tradus și revizuit de IER. Strasbourg, 2016. <http://ier.gov.ro/wp-content/uploads/cedo/MC-si-AC-impotriva-Romaniei.pdf>(vizitat 24.03.2022).
 187. European Court of Human Rights. Salgueiro Da Silva Mouta v. Portugal (Application no. 33290/96). European Court of Human Rights, 1999. <https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/Microsoft%20Word%20-%20Salgueiro%20Da%20Silva%20Mouta%20v%20Portugal%20parental%20responsibility.pdf>(vizitat 27.03.2022).
 188. Bell M. Extending EU Anti-Discrimination Law: Report of an ENAR Ad Hoc Expert Group on Anti-Discrimination Law. European Network Anti Racism. Brussels, 26 March 2008. <http://cms.horus.be/files/99935/MediaArchive/pdf/Extending%20EU%20Anti-Discrimination%20Law%20final.pdf>(vizitat 28.03.2022).
 189. European Union Agency For Fundamental Rights. Access to justice in cases of discrimination in the EU Steps to further equality. European Union Agency For Fundamental Rights. Louxembourg, 2012. <https://doi.org/10.2811/17561>
 190. Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, C 306, 17 decembrie 2007. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/ALL/?uri=OJ%3AC%3A2007%3A306%3ATOC> (vizitat 21.04.2022).

191. Liu K., O’Cinneide, C. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. The ongoing evolution of the case-law of the Court of Justice of the European Union on Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC A legal analysis of the situation in EU Member States. European Commission. Bruxel, November 2019. https://www.migpolgroup.com/wp-content/uploads/2019/12/EELN_Update-CJEU-case-law.pdf(vizitat 11.04.2022).
192. Academy of European Law. European Union (EU) anti-discrimination law. Academy of European Law. http://www.era-comm.eu/anti-discri/e_learning/kiosk/dokuments/Anti-discri-print.pdf(vizitat 12.04.2022).
193. Ionescu I., Iordache R., Grecu P., Hriptievschi N., Haller I. Ghid în domeniul nediscriminării pentru practicieni. Centrul de Resurse Juridice din Modova. Chișinău, 2016. <http://crjm.org/wp-content/uploads/2016/01/CRJM-Ghid-Nediscrim-Practicieni-2016-ro.pdf>(vizitat 13.04.2022).
194. Treaty on European Union. Official Journal C 191, 29/07/1992, P. 0001 - 0110. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:11992M/TXT> (vizitat 15.04.2022).
195. Agenția pentru Drepturile Fundamentale a Uniunii Europene, Consiliul Europei. Manual de drept european privind nediscriminarea. Luxemburg Oficiul pentru publicații al Uniunii Europene, 2011. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61996CJ0085> (vizitat 19.04.2022).
196. European Court of Human Rights. Judgment of the Court of 20 September 2001. - Rudy Grzelczyk v Centre public d'aide sociale d'Ottignies-Louvain-la-Neuve. - Reference for a preliminary ruling: Tribunal du travail de Nivelles - Belgium. - Articles 6, 8 and 8a of the EC Treaty (now, after amendment, Articles 12 EC, 17 EC and 18 EC) - Council Directive 93/96/EEC - Right of residence for students - National legislation which guarantees a minimum subsistence allowance only for nationals, persons covered by Regulation (EEC) No 1612/68 and stateless persons and refugees - Foreign student who has met his own living expenses during the first years of his studies. - Case C-184/99. European Court reports 2001, p. I-06193. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61999CJ0184> (vizitat 19.04.2022).
197. European Court of Human Rights. Judgment of the Court of 24 November 1998. - Criminal proceedings against Horst Otto Bickel and Ulrich Franz. - Reference for a preliminary ruling: Pretura circondariale di Bolzano, sezione distaccata di Silandro - Italy. - Freedom of movement for persons - Equal treatment - Language rules applicable to criminal

- proceedings. - Case C-274/96. European Court reports 1998, p. I-07637. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61996CJ0274>(vizitat 19.04.2022).
198. Council of Europe, European Union Agency for Fundamental Rights. Handbook on European non-discrimination law. Publications Office of the European Union. Luxembourg, 2011. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA-CASE-LAW-HANDBOOK_EN.pdf(vizitat 19.04.2022).
 199. Tobler, C. Equality and Non-Discrimination under the ECHR and EU Law A Comparison Focusing on Discrimination against LGBTI Persons. In: ZaöRV, 2014, vol. 74, p. 521-561. https://www.zaoerv.de/74_2014/74_2014_3_a_521_562.pdf
 200. Cusack S., Pusey L. CEDAW and the rights to non-discrimination and equality. In: Melbourne Journal of International Law, 2013, vol 14, p. 1-39. https://law.unimelb.edu.au/_data/assets/pdf_file/0003/1687440/03Cusack1.pdf
 201. Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European Union, the Treaties establishing the European Communities and certain related acts. Official Journal C 340 , 10/11/1997, p. 1-144. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:11997D/TXT>
 202. Federal Anti-Discrimination Agency. Guide to the General Equal Treatment Act Explanations and Examples. Federal Anti-Discrimination Agency. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, november 2019. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Wegweiser/agg_wegweiser_engl_guide_to_the_general_equal_treatment_act.pdf?__blob=publicationFile&v=15(vizitat 20.04.2022).
 203. European Roma Rights Center, Interights and MPG (2004) Strategic litigation of race discrimination in Europe: from principles to practice. European Roma Rights Center, 30 June 2004. http://www.migpolgroup.org/publications_detail.php?id=198(vizitat 21.04.2022).
 204. European Observatory of Working Life. Discrimination. European Observatory of Working Life, 20 September 2011. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/discrimination>(vizitat 21.04.2022)
 205. Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES. Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, 1997, vol. 5, nr. 35. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex%3A31997L0081>(vizitat 22.04.2022).

206. European Observatory of Working Life. Charter of Fundamental Rights of the European Union. European Observatory of Working Life, 20 September 2011. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/charter-of-fundamental-rights-of-the-european-union>(vizitat 22.04.2022).
207. Equal Rights Trust. Economic and social rights in the Courtroom, A Litigator's Guide to Using Equality and Non-Discrimination Strategies to Advance Economic and Social Rights. Equal Rights Trust. London, December 2014. https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/ESR_Guide.pdf (vizitat 23.04.2022).
208. AGE Platforme Europe. Effective implementation of the principle of non-discrimination, <https://www.age-platform.eu/publications/effective-implementation-principle-non-discrimination>. AGE Platforme Europe, April 2020. <https://www.age-platform.eu/publications/effective-implementation-principle-non-discrimination> (vizitat 23.04.2022).
209. Cottier T., Oesch M. Direct and Indirect Discrimination in WTO Law and EU Law. Working Paper, No. 16, April 2011. https://www.wti.org/media/filer_public/48/a9/48a96a1d-c754-4961-820c-8fa012587411/cottieroeschnccrwp16.pdf(vizitat 12.03.2022).
210. O'Connell R. Cinderella Comes to the Ball: Article 14 and the Right to Non-Discrimination in the ECHR (January 15, 2009). In: Legal Studies, 2009, vol. 29, no. 2, p. 211 - 229. <https://doi.org/10.1111/j.1748-121X.2009.00119.x>
211. Studii de caz cu privire la articolele 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13 și 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, precum și cu privire la art. 1 din Protocolul nr. 1 la Convenție [DE – EN – FR]
212. Janneke G. The Discrimination Grounds of Article 14 of the European Convention on Human Rights. In: Human Rights Law Review 2013, vol. 13, no. 1, p. 99-124. <https://doi.org/10.1093/hrlr/ngs044>
213. Equal Rights Trust. PILI Case Summary: Karlheinz Schmidt v. Germany (Application no. 13580/88). Equal Rights Trust, 18 July 1994. <https://www.equalrightstrust.org/content/pili-case-summary-karlheinz-schmidt-v-germany-application-no-1358088>(vizitat 11.03.2022).
214. European Court of Human Rights. Darby v. Sweden, 23 Oct. 1990, Series A No. 187, at para. 30. European Court of Human Rights, 1990. <https://opil.ouplaw.com/view/10.1093/law:ihrl/2937echr90.case.1/law-ihrl-2937echr90> (vizitat 16.04.2022).

215. European Court of Human Rights. Case of Okpiz v. Germany, (Application no. 59140/00). Council of Europe: European Court of Human Rights, 25 October 2005. <https://www.refworld.org/cases,ECHR,4406d7ea4.html>(vizitat 17.04.2022).
216. Case of Chassagnou and Others v. France. The International Journal of Human Rights, 1999, Vol. 3, no. 4. <https://doi.org/10.1080/13642989908406851>
217. European Court of Human Rights. Resolution CM/ResDH(2014)28. Execution of the judgments of the European Court of Human Rights in Eighteen cases against Romania. European Court of Human Rights, 6 March 2014. <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22%3A%22001-142656%22%7D>(vizitat 19.04.2022).
218. Petrova D. Editorial. The Equal Rights Review, 2011. Vol.6. p. 5-8. https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/err_06.pdf
219. Clifford J. The UN Disability Convention and its Impact on European Equality Law. The Equal Rights Review, 2011. Vol.6. p. 11-25. https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/err_06.pdf
220. Manole O. Discriminatory Ill-Treatment of Women in Moldova. The Equal Rights Review, 2011. Vol.6. p. 26-43. https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/err_06.pdf
221. Rayila M. The Pain of a Nation: The Invisibility of Uyghurs in China Proper. The Equal Rights Review, 2011. Vol.6. p. 44-57. https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/err_06.pdf
222. MacNaughton G. Healthcare Systems and Equality Rights. The Equal Rights Review, 2011. Vol.6. p. 61-82. https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/err_06.pdf
223. O'Brien N. Law And "The Good Life": Learning Disability, Equality And Healthcare In The UK. The Equal Rights Review, 2011. Vol.6. p. 83-98. https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/err_06.pdf
224. Burns J. K. The Mental Health Gap In South Africa – A Human Rights Issue. The Equal Rights Review, 2011. Vol.6. p. 99-113. https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/err_06.pdf
225. Elsana K. The Women of the Negev: Testimony from Representatives of a Bedouin Women's Organisation. The Equal Rights Review, 2011. Vol.6. p. 117-123. https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/err_06.pdf
226. Petrova D., clarke L. Interview Daniels N., Hunt P. Health Justice, Equality and Fairness: Perspectives from Health Policy and Human Rights Law. The Equal Rights Review, 2011. Vol.6. p. 127-138. https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/err_06.pdf

227. The Equal Rights Trust Advocacy. The Equal Rights Review, 2011. Vol.6. p. 141-147.
https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/err_06.pdf
228. De Chickera A., Fitzgerald, J. Protecting the Human Rights of Stateless Persons. Event Report, Geneva, 29 September 2010. The Equal Rights Review, 2011. Vol.6. p. 148-152.
https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/err_06.pdf
229. Update on Current ERT Projects. The Equal Rights Review, 2011. Vol.6. p. 153-164.
https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/err_06.pdf
230. European Court of Human Rights. Affaire Altinay c. Turquie, (Requête no 37222/04). European Court of Human Rights. Strasbourg, 9 juillet 2013.
<http://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-122169>(vizitat 20.04.2022).
231. European Court of Human Rights. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 22 November 2005. Werner Mangold v Rüdiger Helm. Reference for a preliminary ruling: Arbeitsgericht München - Germany. Directive 1999/70/EC - Clauses 2, 5 and 8 of the Framework Agreement on fixed-term work - Directive 2000/78/EC - Article 6 - Equal treatment as regards employment and occupation - Age discrimination. Case C-144/04. European Court Reports, I-09981, 2005. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62004CJ0144>(vizitat 2.04.2022).
232. Wachter S., Mittelstadt B., Russell, C. Why Fairness Cannot Be Automated: Bridging the Gap Between EU Non-Discrimination Law and AI (March 3, 2020). Computer Law & Security Review, 2021, Vol. 41, 105567. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3547922>
233. European Court of Human Rights. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 19 January 2010. Seda Küçükdeveci v Swedex GmbH & Co. KG. Reference for a preliminary ruling: Landesarbeitsgericht Düsseldorf - Germany. Principle of non-discrimination on grounds of age - Directive 2000/78/EC - National legislation on dismissal not taking into account the period of employment completed before the employee reaches the age of 25 for calculating the notice period - Justification for the measure - National legislation contrary to the directive - Role of the national court. Case C-555/07. European Court Reports, I-00365, 2010. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62007CJ0555>(vizitat 2.04.2022).
234. Schiek D. Constitutional Principles and Horizontal Effect: Küçükdeveci Revisited. European Labour Law Journal 1(3). <https://doi.org/10.1177/201395251000100305>
235. Devroye J. The Case of D.H. and Others v. the Czech Republic. In Northwestern Journal of Human International Rights, 2009, Vol. 7, no. 1, 3. <http://iusgentium.ufsc.br/wp->

- [content/uploads/2017/08/The-Case-of-D.H.-and-Others-v.-the-Czech-Republic.pdf](#)(vizitat 17.03.2022).
236. European Court of Human Rights. Case of Buckley v. The United Kingdom (Application no. 20348/92). European Court of Human Rights. Strasbourg, 2009. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-58076%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-58076%22]})(vizitat 17.03.2022).
 237. European Court of Human Rights. Judgment in the cases of: Chapman v. The United Kingdom Coster v. The United Kingdom Beard v. The United Kingdom Lee v. The United Kingdom and Jane Smith v. The United Kingdom. European Court of Human Rights. Strasbourg, 2001. <https://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=003-5061792-6227477&filename=003-5061792-6227477.pdf> (vizitat 17.03.2022).
 238. Tarik A-M. Opuz v. Turkey: Europe 's Landmark Judgment on Violence against Women. Human Rights Brief, 2009, Vol. 17, no. 1, 5. <https://www.womenslinkworldwide.org/en/files/1153/opuz-v-turkey-europe-s-landmark-judgment-on-violence-against-women.pdf> (vizitat 17.03.2022).
 239. European Court of Human Rights. Case of Opuz v. Turkey (Application no. 33401/02). European Court of Human Rights. Strasbourg, 2009. [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22001-92945%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-92945%22]}) (vizitat 17.03.2022).
 240. European Court of Human Rights. Cauza T.M. și C.M. v. Republica Moldova (Cererea nr. 26608/11). European Court of Human Rights. Strasbourg, 2014. <http://agent.gov.md/wp-content/uploads/2015/03/T.M.-%C8%99i-C.M.-ro.pdf> (vizitat 19.03.2022).
 241. European Court of Human Rights. Case of Oršuš and Others v. Croatia (Application no. 15766/03). European Court of Human Rights. Strasbourg, 2010. <https://www.refworld.org/pdfid/4ba208fc2.pdf>(vizitat 19.03.2022).
 242. Ruiz Vieytes E. J. Minority marriage and discrimination: redrafting Muñoz Díaz v. Spain. In: Brems E, editor. Diversity and European Human Rights: Rewriting Judgments of the ECHR. Cambridge: Cambridge University Press, 2012. p. 401–425.
 243. European Court of Human Rights. Muñoz Díaz v. Spain (application no. 49151/07). European Court of Human Rights. Strasbourg, 2009. <https://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=003-2958893-3257246&filename=003-2958893-3257246.pdf>(vizitat 17.03.2022)
 244. European Court of Human Rights. Balázs v Hungary (Application no. 15529/12). European Court of Human Rights. Strasbourg, 2015.

http://www.errc.org/uploads/upload_en/file/three-intervention-to-ecthr-v-hungary-19-january-2015.pdf(vizitat 17.03.2022)

245. Ersbøll, E. Biao v. Denmark – Discrimination Among Citizens? In: Robert Schuman Centre for Advanced Studies Research Paper No. RSCAS 2014/79.
<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2463263>
246. European Court of Human Rights. Case of Biao v. Denmark (Application no. 38590/10). European Court of Human Rights. Strasbourg, 2016.
<https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22001-163115%22%7D%7D> (vizitat 17.03.2022)
247. Cliquennois G. Champetier B. The Economic, Judicial and Political Influence Exerted by Private Foundations on Cases Taken by NGOs to the European Court of Human Rights: Inkling of a New Cold War? In: European Law Journal. Review in European Law in Context, 2016, Vol. 22, No. 1, Special Issue: Fundamental Rights In Crisis, p. 92-126.
<https://doi.org/10.1111/eulj.12171>
248. European Court of Human Rights. Case Of Makhashev v. Russia (Application no. 20546/07). European Court of Human Rights. Strasbourg, 2012.
<https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22001-112535%22%7D%7D> (vizitat 17.03.2022)
249. Cemlyn S. ş. a. Inequalities experienced by Gypsy and Traveller communities: A review. Equality and Human Rights Commission, 2009.
https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/research_report_12inequalities_experienced_by_gypsy_and_traveller_communities_a_review.pdf (vizitat 17.03.2022).
250. European Court of Human Rights. Case of Çam v. Turkey (Application no. 51500/08). European Court of Human Rights. Strasbourg, 2015.
https://www.legislationline.org/download/id/7067/file/ECHR_Cam_v_Turkey_2016_en.pdf (vizitat 7.03.2022).
251. Yoshida K. Towards Intersectionality in the European Court of Human Rights: The Case of B.S. v Spain. In: Feminist Legal Studies, 2013, Vol. 21, no. 2, p. 195-205.
<https://doi.org/10.1007/s10691-013-9241-1>
252. European Court of Human Rights. Case of B.S. v. Spain (Application no. 47159/08). European Court of Human Rights. Strasbourg, 2012.
<https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22001-112459%22%7D%7D> (vizitat 7.03.2022).
253. United Nations. International Covenant on Civil and Political Rights. ADOPTED. 16 December 1966. BY. General Assembly resolution 2200A (XXI). United Nations, 1966.

- <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights> (vizitat 1.03.2022).
254. Parlamentul Republicii Moldova. Codul penal al Republicii Moldova. In: Monitorul Oficial, 2002, Nr. 72-74 art. 195. https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=122429&lang=ro (vizitat 2.03.2022).
 255. Parlamentul Republicii Moldova. Codul administrativ al Republicii Moldova. In: Monitorul Oficial, 2018, Nr. 309-320 art. 466. https://www.legis.md/cautare/getResults?lang=ro&doc_id=16072 (vizitat 2.03.2022).
 256. Promo-Lex. Discursul de ură și instigarea la discriminare în spațiul public și mass-media din Republica Moldova, Raport. Promo-Lex, 2019. https://promolex.md/wp-content/uploads/2019/07/A4_hate_ro_web.pdf (vizitat 3.03.2022).
 257. Promo-Lex. Xenophobia, hate speech and incitement to discrimination in moldova Submission of the Promo-LEX Association. Promo-Lex, January 30, 2020. <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Racism/SR/Call/Promolexassociation.pdf> (vizitat 4.03.2022).
 258. Briefing for the EU – Moldova Human Rights Dialogue. Moldova: Discriminatory attitudes, impact on society and negative consequences from the Human Rights Perspective. 24-th of March 2011. https://crjm.org/wp-content/uploads/2011/03/EU.MD_HRD_Discrimination_24.03.2011.pdf (vizitat 3.02.2022).
 259. Parlamentul Republicii Moldova. Constituția Republicii Moldova. <https://www.parlament.md/CadrulLegal/Constitution/tabid/151/language/ro-RO/Default.aspx> (vizitat 12.05.2022).
 260. Buruiana I. Rolul judecătorului național în promovarea respectării drepturilor omului în cadrul Uniunii Europene. In: Studii Europene, 2013, Vol. 1, p. 44-58. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-404299>
 261. Parlamentul Republicii Moldova. Legea Nr. 64, din 23-04-2010, cu privire la libertatea de exprimare. În: Monitorul Oficial, 2010, Nr. 117-118, art. 355. https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=83916&lang=ro (vizitat 2.01.2022).
 262. European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field. How to Present a Discrimination Claim: Handbook on seeking remedies under the EU Non-discrimination Directives. European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field, 2011. <http://www.nondiscrimination.net/content/media/How%20to%20Present%20a%20Discrimination%20Claim%20EN.pdf> (vizitat 2.01.2022).

263. Grecu P. ș. a. Analiza compatibilității legislației din Republica Moldova cu standardele europene în domeniul egalității și nediscriminării. Centrul de Resurse Juridice din Moldova CRJM. Imprint Star. Chișinău, 2015. <https://crjm.org/wp-content/uploads/2015/07/CRJM-Studiu-Compat-legislatie-MD-EU-2015-07-1.pdf> (vizitat 2.02.2022).
264. Parlamentul Republicii Moldova. Legea Nr. 121, din 25-05-2012, cu privire la asigurarea egalității. În: Monitorul Oficial, 2012, Nr. 103, art. 355. https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=106454&lang=ro (vizitat 2.01.2022).
265. Schidu I. Prevenirea și combaterea discriminării în RM: cadrul legislativ și percepție social. Asociația pentru Politica Externă, 2012. http://www.ape.md/wp-content/uploads/2019/03/Policy-Memo_Legea_antidiscriminare_Ion-Schidu_2012.pdf(vizitat 9.01.2022).
266. Parlamentul Republicii Moldova. Legea Nr. 298, din 21-12-2012, cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității. În: Monitorul Oficial, 2012, Nr. 48, art. 48. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/97220/115268/F2146323039/PDF.pdf>(vizitat 12.01.2022).
267. The Equal Rights Trust. Country Report Series: 7, From Words to Deeds: Addressing Discrimination and Inequality in Moldova. Equal Rights Trust, June 2016. <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain?page=search&docid=577cfd974&skip=0&query=discrim&coi=MDA> (vizitat 7.04.2022).
268. Council of Europe. ECRI Report on the Republic of Moldova (fifth monitoring cycle) Adopted on 20 June 2018 Published on 2 October 2018. Council of Europe. <https://rm.coe.int/fifth-report-on-the-republic-of-moldova/16808de7d7> (vizitat 7.05.2022).
269. Parlamentul Republicii Moldova. Codul muncii al Republicii Moldova. În: Monitorul Oficial, 2003, Nr. 159-162 art. 648. https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=113032&lang=ro(vizitat 2.03.2022).
270. Iordache R. E. Prevenirea discriminării în relațiile de muncă. Ghid pentru angajatori. Centrul de Resurse Juridice din Moldova. Chișinău, 2015, <https://crjm.org/wp-content/uploads/2015/02/CRJM-Ghid-angajatori-1.pdf>(vizitat 2.03.2022).

271. Parlamentul Republicii Moldova. Legea Nr. 60, din 30-03-2012, privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități. În: Monitorul Oficial, 2012, Nr. 155-159, art. 508. https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=94168&lang=ro(vizitat 12.01.2022).
272. Guvernul Republicii Moldova. Hotărârea Nr. 494, din 08.07.2011, cu privire la aprobarea Planului de acțiuni privind susținerea populației de etnie romă din Republica Moldova pentru anii 2011-2015. În: Monitorul Oficial, 2011, Nr. 114-116, art. 565. <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=339319>(vizitat 12.01.2022).
273. Parlamentul Republicii Moldova. Codul Educației al Republicii Moldova. In: Monitorul Oficial, 2003, Nr. 319-324 art. 634. https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=110112&lang=ro(vizitat 2.03.2022).
274. Legal Resources Center From Moldova, Pavel Grecu, Nadejda Hriptievshi, Iustina Ionescu, et. al. Compatibility analysis of Moldovan legislation with the European standards on equality and non-discrimination. Centrul de Resurse Juridice din Moldova. Chișinău, July 2015. <http://crjm.org/wpcontent/uploads/2015/07/LRCM-Compatib-MD-EU-nondiscrim-legisl-2015-07.pdf>(vizitat 7.06.2022).
275. Coalitia Nediscriminare and Ombudsman Office. Criminalistics presentation of hate crimes and handbook for investigating hate crimes. Coalitia Nediscriminare and Ombudsman Office. Chisinau, 2016. <http://nediscriminare.md/wp-content/uploads/2016/09/IMU-fi nalmodifi cat-WEB-1.pdf> (vizitat 1.03.2022).
276. Parlamentul Republicii Moldova. Legea Nr. 96, din 13-04-2007, privind achizițiile publice. În: Monitorul Oficial, 2012, Nr. 107-111, art. 470. https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=16313&lang=ro(vizitat 15.01.2022).
277. Equal Rights Trust, Promo-LEX Association. From Words to Deeds. Addressing Discrimination and Inequality in Moldova. Country Report Series: 7. Equal Rights Trust, London, June 2016. <http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/From%20Words%20to%20Deeds%20Addressing%20Discrimination%20and%20Inequality%20in%20Moldova.pdf> (vizitat 17.01.2022).
278. Parlamentul Republicii Moldova. Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, în conformitate cu art. 12 alin. (2) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, vă remite pentru documentare. Raportul general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării în Republica Moldova pentru anul 2021. Chișinău, 2011.

- <https://www.parlament.md/LinkClick.aspx?fileticket=7w32vFq7UGc%3D&tabid=202&language=ro-RO>(vizitat 17.03.2022).
279. OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights. OSCE/ODIHR Opinion on draft amendment to the Moldovan Criminal and Contravention Codes related to biasmotivated offences, Opinion-Nr.: HCRIMMOL/281/2016[AIC], of 15 March 2016. www.legislationonline.org(vizitat 27.03.2022).
280. Parlamentul Republicii Moldova. Codul de Procedură Civilă al Republicii Moldova. In: Monitorul Oficial, 2018, Nr. 285-294 art. 436. https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=110220&lang=ro(vizitat 2.03.2022).
281. European Commission against Racism and Intolerance (ECRI). Report on the Republic of Moldova. European Commission against Racism and Intolerance, 2013.<http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Moldova/MDACbC-IV-2013-038-ENG.pdf>(vizitat 7.03.2022).
282. U.N.D.P. Analiza legală a deciziilor Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității și a deciziilor instanțelor de judecată cu privire la cazurile de discriminare din Republica Moldova. Chișinău, 4 January 2017. <https://www.undp.org/ro/moldova/publications/analiza-legal%C4%83-deciziilor-consiliului-pentru-prevenirea-%C5%9Fi-eliminarea-discrimin%C4%83rii-%C5%9Fi-asigurarea-egalit%C4%83%C5%A3ii-%C8%99i-deciziilor>(vizitat 8.03.2022).
283. Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității. Decizia din 19.05.2014 în cauza nr. 064/14 pornită la plîngerea dnei Angela Frolov privind discriminare pe criteriu de convingere religioasă și orientare sexuală. Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității. Chișinău, 2014. https://gdm.md/files/decizie_cauza_064_14_6276731.pdf(vizitat 9.03.2022).
284. Grecu P., Hriptievski N. The national anti-discrimination mechanism, hate crimes and hate speech in Moldova: challenges and opportunities. Centrul de Resurse Juridice din Moldova CRJM, Chișinău, 2017. <https://crjm.org/wp-content/uploads/2018/02/2017-03-Equality-non-discrim-MDA.pdf> (vizitat 10.03.2022).
285. Hriptievski N. Strengthening the mechanisms for fighting discrimination and hate speech in Moldova. Centrul de Resurse Juridice din Moldova CRJM. Chișinău, 2018, <https://crjm.org/wp-content/uploads/2018/08/2018-Discrimination-Hriptievski.pdf> (vizitat 11.03.2022).

286. OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights. OSCE/ODIHR Election Observation Mission Final Report, Republic of Moldova, Presidential Elections of 30 October and 13 November 2016. <https://www.osce.org/odihr/elections/moldova/257956> (vizitat 12.03.2022).
287. Council of Europe. Proiectul național PGG II Consolidarea capacităților actorilor din sectorul justiției de a furniza justiție în conformitate cu standardele europene, în special de combatere a discriminării, Republica Moldova. Chișinău, mai 2019 - decembrie 2021. <https://www.coe.int/ro/web/chisinau/anti-discrimination>(vizitat 14.03.2022).
288. Promo-Lex. Discursul de ură și instigarea la discriminare în spațiul public și mass-media din Republica Moldova, Raport. Promo-Lex, 2018. https://promolex.md/wp-content/uploads/2018/11/Raport_Discurs_Ura_RO.pdf(vizitat 3.03.2022).
289. Ghilașcu N. LGBT in Moldova: life's not easy. Observatorio Balcani e Cauaso, Transeurope. Chișinău, 2011. <https://www.balcanicaucaso.org/eng/Areas/Moldova/LGBT-in-Moldova-life-s-not-easy-100418>(vizitat 1.04.2022).
290. European Court of Human Rights. Case of Mudric v. The Republic of Moldova (Application no. 74839/10). European Court of Human Rights. Strasbourg, 2013.<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016805a32b5>(vizitat 1.04.2022).
291. European Court of Human Rights. Eremia v. the Republic of Moldova - 3564/11. European Court of Human Rights. Strasbourg, 2013. [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22002-7540%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22002-7540%22]})(vizitat 7.04.2022).
292. European Court of Human Rights. Case OF T.M. and C.M. v. the Republic of Moldova (Application no. 26608/11). European Court of Human Rights. Strasbourg, 2014. https://promolex.md/wp-content/uploads/2017/01/CASEOFT.M.ANDC.M.v.THEREPUBLICOFMOLDOVA_1390999714ro_.pdf(vizitat 7.04.2022).
293. United Nations Moldova. Violența față de femei în familie în Republica Moldova. Statistica Moldovei. Chișinău, 2011. https://statistica.gov.md/public/files/publicatii_electronice/Violenta/Raport_violenta_fam.pdf (vizitat 1.05.2022).
294. Council of Europe. Re: Written comments in the case of Taner Kılıç v. Turkey (Application No. 208/18). Council of Europe, 16 August 2019.

- [illegible]

ANEXE

Anexa 1. Instrumente Internaționale privind aplicarea principiului nediscriminării

Convenția Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap (13 decembrie 2006)

Convenția Organizației Națiunilor Unite cu privire la drepturile copilului (20 noiembrie 1989)

Convenția Organizației Națiunilor Unite împotriva Torturii (10 decembrie 1984)

Convenția Organizației Națiunilor Unite privind eliminarea discriminării împotriva femeilor (18 decembrie 1979)

Convenția Organizației Națiunilor Unite privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială (4 ianuarie 1969)

Pactul internațional privind drepturile economice, sociale și culturale (16 decembrie 1966)

Pactul Internațional cu privire la drepturile civile și politice (16 decembrie 1966)

Convenția Europeană a Drepturilor Omului (4 noiembrie 1950)

Declarația Universală a Drepturilor Omului (10 decembrie 1948)

Anexa 2. Instrumente UE privind aplicarea principiului nediscriminării

Tratatul de la Lisabona de modificare a Tratatului privind Uniunea Europeană și a Tratatului de instituire a Comunității Europene (13 decembrie 2007)

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

Directiva 2004/113/CE a Consiliului de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii (13 decembrie 2004)

Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (7 decembrie 2000)

Directiva 2000/78/CE a Consiliului de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (27 noiembrie 2000)

Directiva 2000/43/CE a Consiliului privind egalitatea de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică (29 iunie 2000)

Declarația Consiliului privind punerea în aplicare a Recomandării Comisiei referitoare la protecția demnității femeilor și bărbaților la locul de muncă, inclusiv codul de bune practici în vederea combaterii hărțuirii sexuale (19 decembrie 1991)

Recomandarea 92/131/CEE a Comisiei privind protecția demnității femeilor și bărbaților la locul de muncă (27 noiembrie 1991)

Directiva 79/7/CEE a Consiliului privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale (19 decembrie 1978)

Directiva 76/207/CEE a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (9 februarie 1976)

Tratatul de instituire a Comunității Europene (25 martie 1957)

Directiva 79/7/CEE a Consiliului privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale (19 decembrie 1978)

Declarația Consiliului privind punerea în aplicare a Recomandării Comisiei privind protecția demnității femeilor și bărbaților la locul de muncă (19 decembrie 1991)

Directiva 2000/43/CE privind egalitatea rasială (29 iunie 2000)

Directiva 2000/78/CE privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă (27 noiembrie 2000)

Directiva 2004/113/CE privind egalitatea de gen în accesul la bunuri și servicii (13 decembrie 2004)

Directiva 2006/54/CE privind egalitatea de gen (reformare) (5 iulie 2006)

Directiva 76/207/CEE privind egalitatea de tratament (9 februarie 1976)

Directiva 79/7/CEE a Consiliului privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale (19 decembrie 1978)

Recomandarea 92/131/CEE a Comisiei privind protecția demnității femeilor și a bărbaților la locul de muncă

Anexa 3. Instrumente CoE

Carta europeană a limbilor regionale sau minoritare (5 noiembrie 1992)

Carta socială europeană (18 octombrie 1961)

Carta socială europeană (revizuită) (3 mai 1996)

Convenția Consiliului Europei privind acțiunea împotriva traficului de personae (16 mai 2005)

Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (11 mai 2011)

Convenția europeană asupra cetățeniei (6 noiembrie 1997)

Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale (4 noiembrie 1950)

Convenția privind drepturile omului și biomedicina (4 aprilie 1997)

Convenția-cadru pentru protecția minorităților naționale (1 februarie 1995)

Protocolul adițional la Convenția privind criminalitatea informatică, referitor la incriminarea actelor de natură rasistă și xenofobă săvârșite prin intermediul sistemelor informatice (28 ianuarie 2003)