

I. STUDII, CERCETĂRI, ARTICOLE

DISCRIMINAREA MULTIPLĂ ȘI LUPTA ÎMPOTRIVA EI

IRINA MOROIANU ZLĂTESCU*

Abstract

The study attempts to analyze the problems arising from multiple discrimination, the latter being owed to the coexistence or the interaction of several reasons.

Since both at international level and in the European Union equality and non-discrimination are essential, the research describes the forms of multiple discrimination and the obstacles encountered by those who want to approach the topic from a juridical point of view. They should make continuous efforts to overcome the obstacles and propose or take measures at national and international levels as well as in the European Union.

Keywords: multiple discrimination – definition, positive combating measures, sanctions.

Résumé

L'étude se propose d'analyser les problèmes liés à la discrimination multiple, cette dernière étant due à la coexistence ou l'interaction de plusieurs raisons.

Depuis tant au niveau international, aussi que dans l'Union européenne, l'égalité et la non-discrimination sont essentielles, ce recherche décrit les formes de discrimination multiple et les obstacles rencontrés par ceux qui veulent aborder le sujet d'un point de vue juridique. Ils devraient faire des efforts continus pour surmonter les obstacles et de proposer ou de prendre des mesures aux niveaux national et international ainsi que dans l'Union européenne.

Mots-clés: la discrimination multiple – définition, les mesures de lutte contre positifs, sanctions

Restricția, excluderea, preferința, acțiunea sau omisiunea bazată pe rasă, culoare, sex sau orientare sexuală, ascendență, origine etnică, lingvistică, religioasă, cultură, inteligență, apartenență fizică, stare civilă sau socială, apartenență sau opinie politică, sau orice altă situație de acest fel și care, din păcate, nu s-au menținut la nivelul ideilor au reprezentat discriminare și au dus la numeroase conflicte care au avut loc de-a lungul timpului. În ediția sa din 2014, dicționarul *La Petit Larousse* definește discriminarea ca fiind „acțiunea de a deosebi și de a trata în mod diferit anumiți indivizi sau un grup întreg în raport cu restul colectivității”. Evident, este vorba de situații care au avut ca efect împiedicarea, în întregime sau parțială, directă sau indirectă a recunoașterii egalității unor persoane de a se bucura sau de a exercita drepturile omului și libertățile fundamentale recunoscute în dreptul internațional.

În prezent, nu există încă în dreptul internațional o definiție general acceptată a

discriminării.¹ Așa cum s-a arătat în doctrină, principiul nediscriminării s-a impus în timp în cadrul eforturilor depuse de comunitatea internațională, de state pentru a crea condițiile respectării drepturilor omului². S-a subliniat că nediscriminarea reprezintă forma negativă a egalității în drepturi, ceea ce a făcut ca în multe cazuri acestea să se definească „în strânsă legătură sau una prin elementele celeilalte”³.

Carta ONU, în preambulul său, în art. 1 paragraful 3 și în art. 55, precum și Declarația Universală a Drepturilor Omului în art. 2 paragraful 1 se referă la egalitatea în drepturi, iar obligația de a nu discrimina este implicită.

¹ A se vedea Irina Moroianu Zlătescu, *Fighting Multiple Discrimination*, in *The Exercise of the Right to Non-Discrimination and Equality of Opportunities in the Contemporary Society*, Editura Pro Universitaria, București, 2014, p. 3 și urm.; Irina Moroianu Zlătescu, Petru Emanuel Zlătescu, *Discriminarea și discriminarea multiplă*, INFO-IRDO nr. 9/2014, p.1 și urm.

² A se vedea Ion Diaconu, *Discriminarea rasială*, Editura Lumina Lex, București, 2005, p. 22 și urm.; Irina Moroianu Zlătescu, *Racial discrimination*, Editura IRDO, București 2006, p. 3 și um.

³ A se vedea, IRDO, *Lupta împotriva rasismului, discriminării rasiale, xenofobiei și intoleranței*, Editura IRDO, București 2001, p. 5 și urm.; Ion Diaconu, op. cit, p. 22.

* Prof. univ. dr., membru al Academiei Internaționale de Drept Comparat, membru în Consiliul de administrație FRA, director al Institutului Român pentru Drepturile Omului.

În afara dispozițiilor comune privind egalitatea și nediscriminarea enunțate de art. 7 și art. 23 paragraf 2 din Declarația Universală a Drepturilor Omului menționăm art. 2 paragraf 2 din Pactul Internațional privind drepturile economice, sociale și culturale și art. 26 din Pactul Internațional privind drepturile civile și politice care consacră dreptul la o protecție egală a legii și evidențiază faptul că legea trebuie să garanteze tuturor o protecție egală și eficace împotriva oricărei discriminări⁴.

Interzicerea discriminării unor categorii specifice de persoane se regăsește în Instrumentele internaționale privind discriminarea rasială, discriminarea cu privire la femei, drepturile refugiaților, ale apatrizilor, ale copiilor, ale lucrătorilor migranți și membrilor familiilor lor, ale persoanelor cu dizabilități etc. Alte instrumente se referă la eliminarea discriminării în domenii ca angajarea în muncă, educație, cultură, religie sau credință.

În ultimele decenii a apărut și s-a impus pe plan internațional o nouă noțiune și anume aceea de discriminare multiplă.⁵ Ea a apărut pe planul dreptului internațional după 1995⁶, iar Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități⁷ este primul tratat internațional ce face referire în mod expres la discriminarea

⁴ Ibidem, p. 23; A se vedea Irina Moroianu Zlătescu, *Equality and nondiscrimination*, în *The Exercise of the right to nondiscrimination and equal opportunities in the contemporarz society*, Editura Pro Universitaria, București, 2012, p. 41 și urm.; Irina Moroianu Zlătescu, Emil Marinache, Rodica Șerbănescu (coord), *Principalele instrumente internaționale privind drepturile omului la care România este parte, vol I – Instrumente universale*, ediția a IX-a, Editura IRDO, București, 2007.

⁵ A se vedea Irina Moroianu Zlătescu, *Fighting Multiple Discrimination...* op. cit. Menționăm, de asemenea, Rezoluția ONU 523B(VIII) din 24 februarie 1952, potrivit căreia discriminarea și protecția minorităților reprezintă două domenii importante ale activității organizației mondiale.

⁶ În cadrul Conferinței Mondiale privind drepturile femeii ce a avut loc la Beijing în 1995 s-au discutat importante probleme privind discriminarea de gen și s-a arătat că vârsta, statutul socio-economic, dizabilitatea, etnia sau culoarea se adăugau de multe ori discriminării de gen. Comitetul ONU creat pentru punerea în aplicare a Convenției internaționale privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei se referă la discriminarea multiplă atât în recomandări generale cât și în concluzii.

(<http://www.un.org/normawatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm#recom23>); A se vedea Irina Moroianu Zlătescu, *Egalite de chances, egalite de traitement*, Editura IRDO, București, 2000, p. 3 și urm.

multiplă⁸.

Așa cum s-a arătat în doctrină, expresia „discriminare multiplă” este o noțiune al cărei conținut include două sau mai multe situații de inegalitate de tratament⁹, care se pot suprapune sau se pot intersecta. Există, de asemenea, situații în care o persoană este supusă unui tratament discriminatoriu defavorabil datorat unor motive care operează în momente diferite și nu în același timp.¹⁰

În ultimele decenii, legislația și jurisprudența din numeroase state a încercat să țină pasul cu instrumentele internaționale privind discriminarea și discriminarea multiplă.

Așa, de exemplu, în state care aparțin sistemului de drept anglo-saxon¹¹, cum ar fi Statele Unite ale Americii, jurisprudența a cea care s-a confruntat prima cu cazuri în care se suprapuneau sau se succedau două sau mai multe discriminări având aceeași victimă. Ea s-a pronunțat în sensul existenței unei discriminări multiple.¹²

În alte state, care aparțin tot sistemului de drept anglo-saxon, de exemplu, în Canada, legiuitorul a fost primul care a intervenit și a simplificat astfel și munca judecătorilor. Astfel,

⁷ Irina Moroianu. Zlătescu, Anna Neagoe și alții, *Nediscriminare. Autonomie. Incluziune*, Editura IRDO, București, 2012, p. 18 și urm.; Irina Moroianu Zlătescu, Anna Neagoe, Marius Mocanu, *Drepturi egale și mediu accesibil*, Editura IRDO, București, 2014, p. 161 și urm.

⁸ Art. 6. din Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități.

⁹ A se vedea și S. Hannett, *Equality at the Intersections: The Legislative and Judicial Failure to Tackle Multiple Discrimination*, Oxford Journal of Legal Studies, 2003, p. 65 și urm.

¹⁰ A se vedea T. M. Makkonen, *Multiple Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experience of the Most Marginalized to the Fore*, Åbo Akademi University, 2002, p. 1 și urm.

¹¹ A se vedea Victor Dan Zlatescu, *Curs de Drept comparat. Geografie juridică*, editia a II a, Editura Fundației România de Măine, București, 1997, p.24 și urm.; idem, *Mari sisteme de drept contemporan*, Editura Pro Universitaria, București, 2012, p. 16.

¹² A se vedea: cazul Munford contra James T. Barnes and Co. în Francis Achampong, *Workplace Sexual Harassment Law: Principles, Landmark Developments, and Framework for Effective Risk Management*, Quorum Books, 1999, p. 247; cazul Rogers contra American Airlines în *Left Legalism / Left Critique*, Duke University Press, 2002, p. 39; cazul Jefferies contra Harris City Commission în *European Union Non-Discrimination Law. Comparative Perspective son Multidimensional Equality Law*, Routledge-Cavendish, New York, 2009, p. 119.

Carta canadiană a drepturilor și libertăților¹³ care face parte din Constituția Canadiană.¹⁴, include în art. 15 paragraful 1 o clauză flexibilă privind dreptul la egalitate, indicând motivele de discriminare.¹⁵ În același timp, Legea canadiană privind drepturile omului¹⁶, așa cum se arată în doctrină¹⁷, are forță de constrângere atât pentru organele federale cât și pentru instituțiile care se află sub controlul guvernului federal, cum ar fi societățile bancare și companiile aeriene, numai în cazul discriminărilor bazate pe motive definite în mod restrictiv. Aceasta a dus la restrângerea numărului cazurilor în care instanțele canadiene au aplicat reglementările privind discriminarea multiplă. Câțiva ani mai târziu, legiuitorul canadian a intervenit adăugând o nouă dispoziție în lege¹⁸, potrivit căreia, un tratament discriminatoriu poate avea la bază unul sau două motive interzise separate sau combinate. Acest text a fost aplicat și de comisia canadiană care răspunde de controlul extrajudiciar al aplicării principiului nediscriminării.¹⁹

Și în state în care dreptul face parte din sistemul romano-germanic²⁰ legiuitorul este preocupat de problematica discriminării. Astfel, în Brazilia²¹ a fost adoptată Legea nr. 12288 din 20 iulie 2010 care introduce în legislația acestui stat „statutul egalității de șanse”, urmărind, potrivit art. 1 din actul normativ menționat, „să garanteze populației negre concretizarea egalității de oportunități, apărarea drepturilor etnice individuale, colective și difuze și lupta împotriva discriminării și altor forme de intoleranță etnică”. Prin populație neagră înțelegându-se, potrivit aceluiași articol „ansamblul persoanelor care se autodeclară

negre sau metise”²²

La nivel european, Consiliul European a avut în permanență preocuparea de a împiedica discriminarea. Astfel, atât art. 14 din Convenția europeană privind drepturile omului cât și Protocolul nr. 12 la Convenție²³, precum și art. 20 și art. E din partea a V-a a Cartei Sociale Europene revizuite se referă la principiul nediscriminării, ca principiu fundamental.

La nivelul Uniunii Europene se regăsește noțiunea de discriminare în politicile Comisiei Europene cu privire la punerea în aplicare a principiului nediscriminării²⁴. Desigur, trebuie menționate două directive ale Consiliului, și anume Directiva 78/2000 și Directiva 43/2000; Directiva 78/2000²⁵ care se referă la egalitatea de tratament în domeniul angajării în muncă și al formării profesionale, iar Directiva 43/2000²⁶ care privește egalitatea de tratament, fără deosebire de rasă sau de origine etnică și care este aplicabilă în domeniul bunurilor, serviciilor și educației. Adoptarea acestui pachet a fost o demonstrație a angajamentului Uniunii la o societate fără discriminări. De asemenea, a atras atenția țărilor din afara Uniunii Europene, în special aceleora în curs de aderare, asupra faptului că principiul egalității și nediscriminării este parte integrantă a drepturilor fundamentale, pe care se bazează Uniunea. Tratatul asupra Uniunii, modificat prin Tratatul de la Lisabona, prevede în art. 2 par. 1 egalitatea în valorile comune ale Uniunii. De asemenea, art.19 din Tratatul privind Funcționarea Uniunii împuternicește Consiliul să ia măsurile ce se impun pentru a combate orice discriminare bazată pe sex, rasă, origine etnică, religie, convingeri, vârstă, dizabilitate sau orientare sexuală, în timp ce Directivele 43/2000 și

¹³ Canadian Charter of Rights and Freedoms, adoptată în 1982.

¹⁴ Adoptată în 1987.

¹⁵ A se vedea Christine Deliyanni-Dimitrakou, *Égalité multidimensionnelle et discriminations multiples en droit comparé*, în “Revue internationale de Droit Comparé”, no 3/2013, p. 691.

¹⁶ Canadian Human Rights Act din 1985.

¹⁷ A se vedea Christine Deliyanni-Dimitrakou, *loc. cit.*

¹⁸ În 1997 a fost modificat art. 3 paragraful 3 din Legea canadiană privind drepturile omului, Canadian Human Rights Act, din 1985.

¹⁹ A se vedea Christine Deliyanni-Dimitrakou, *loc. cit.*, p. 691.

²⁰ A se vedea Victor Dan Zlatescu, *Curs de Drept comparat...*, *op cit*, p.24 și urm.

²¹ A se vedea Thales Morais da Costa, *Bresil*, în *Revue Internationale de droite compare* no.1/2012, p.309 și urm

²² Ibidem.

²³ A se vedea Irina Moroianu Zlătescu, Emil Marinache, Rodica Șerbănescu (coord), *Principalele instrumente internaționale privind drepturile omului la care România este parte. vol II – Instrumente regionale*, ediția a IX-a, Editura IRDO, București, 2007, p. 55 și urm.

²⁴ A se vedea Irina Moroianu Zlătescu, Mihaela Muraru Mândrea, *Egalitate. Nediscriminare. Bună administrare*, Editura IRDO, București, 2008, p. 16. Precizăm că art. 10 din Tratatul de Funcționare a Uniunii Europene face din lupta împotriva discriminării un obiectiv orizontal pe care Uniunea trebuie să urmărească să-l atingă în definirea și punerea în aplicare a politicilor și acțiunilor sale

²⁵ Publicată în Jurnalul Oficial al UE, L 303 din 2 decembrie 2000.

²⁶ Publicată în Jurnalul Oficial al UE, L 180 din 19 iulie 2000.

78/2000 enumeră motivele de discriminare în mod restrictiv. Remarcăm faptul că aceste două directive prevăd în preambulul lor că dreptul european interzice în mod tradițional discriminarea bazată pe sex și că femeile sunt adesea „victime ale discriminării multiple”²⁷.

Desigur, Tratatul de Funcționare a Uniunii Europene conține mai multe prevederi ce trebuie menționate. De exemplu, interzicerea oricărei discriminări bazate pe cetățenie, potrivit art. 18, libera circulație a lucrătorilor, conform art. 45, egalitatea de remunerare a muncii bărbaților și femeilor, potrivit art. 147.

La nivelul doctrinei ne-a reținut atenția ideea potrivit căreia dreptul egalității în Uniunea Europeană poate contribui în mod direct în lupta împotriva discriminării multiple, dacă ne gândim numai la faptul că directivele la care am făcut referire, menționează și leagă în mod expres principiul integrării de aspectul de gen²⁸.

În prezent, promovarea egalității între femei și bărbați este recunoscută ca una din sarcinile esențiale ale Uniunii Europene, potrivit art. 3 din Tratatul asupra Uniunii Europene²⁹. Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene consacră un capitol egalității, afirmând egalitatea în drepturi a tuturor persoanelor și interzicând orice discriminare bazată pe sex, rasă, culoare, origine etnică sau socială, caracteristici genetice, limbă, religie, convingeri, opinii politice sau orice fel de opinie, apartenență la o minoritate națională, bogăție, naștere, dizabilitate, orientare sexuală, vârstă. De asemenea, interzice discriminarea bazată pe cetățenie și consacră egalitatea între femei și bărbați care trebuie asigurată în toate domeniile, inclusiv în materie de angajare, de muncă și remunerare. În acest sens, Uniunea trebuie să urmărească eliminarea inegalităților și să promoveze egalitatea între femei și bărbați în toate activitățile sale. Așa cum remarcă unii autori Uniunea nu are o definiție juridică asupra noțiunii de discriminare multiplă care să aibă puterea de a duce la aplicarea măsurilor coercitive în caz de nerespectare.

Tratamentul inegal continuă să fie o trăsătură a vieții cotidiene în Uniunea

Europeană, adoptarea reglementărilor care combat discriminarea fiind un important pas înainte, dar nu și suficient. De asemenea, este necesar un efort pentru cunoașterea și accesibilitatea publicului la aceste norme.

Implementarea și intrarea în vigoare a reglementărilor care promovează egalitatea și combat discriminarea la nivel individual nu reușesc să îndepărteze în totalitate modelele de inegalitate înrădăcinate, experimentate de unele categorii de persoane și grupuri, potrivit statisticilor Parlamentului European. Astfel, Eurobarometrul din 2013 privind femeile și inegalitatea de gen în contextul crizei, arată că pentru europeni diferențele de remunerare (38%) reprezintă cea mai importantă inegalitate de gen, urmată îndeaproape de violența față de femei (34%) și de dificultățile mai mari de reconciliere a vieții private cu viața profesională în cazul femeilor (34%)³⁰.

Evident, realizarea unor astfel de cercetări reprezintă o ocazie prielnică pentru a pune în discuție necesitatea unei mai bune înțelegeri a naturii și întinderii discriminării în vederea scoaterii în evidență a formelor sale ascunse, dar nu doar a acestora ci și a celor multidimensionale.

Dezbaterile despre discriminare sunt benefice, îndemnând la reflexie privind egalitatea de tratament, pentru că egalitatea în sine nu înseamnă uniformitate, iar simpla intenție nu înseamnă neapărat discriminare³¹.

Evident, atât grupurile cât și indivizii trebuie să aibă abilități și scopuri semnificative pentru a participa în mod activ la viața societății, indiferent de sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, rasă sau origine etnică și religie.

De asemenea, este necesară recunoașterea și eliminarea barierelor care duc la excluderea membrilor grupurilor particulare și transferarea lor în vederea egalizării șanselor prin participări egale pentru toți la procesul de educație, angajare, mecanisme de luare a deciziilor în sfera politicii, cât și în cea a afacerilor³².

Dezbaterile și dialogul, incluzând schimbul de experiență ar trebui să ducă la identificarea

²⁷ Al 14-lea considerent al Directivei 43/2000 și al 8-lea considerent al Directivei 78/2000.

²⁸ A se vedea Christine Deliyanni-Dimitrakou, *op. cit.*, p. 695.

²⁹ Versiunea consolidată, publicată în Jurnalul Oficial al UE, C 326, din 26 octombrie 2012.

³⁰ A se vedea http://www.europarl.europa.eu/pdf/eurobarometre/2013/femme/synth_RO.pdf.

³¹ A se vedea Irina Moroianu Zlătescu, *Egalitate de șanse egalitate de tratament*, Editura IRDO, București, 2000, p. 7 și urm.

³² A se vedea Irina Moroianu Zlătescu, *Fighting racial discrimination*, Editura IRDO, 2004, p. 7 și urm.

celor mai adecvate moduri de a promova o mai bună participare a grupurilor slab reprezentate în societate, precum și o participare echilibrată a femeilor și bărbaților în toate sectoarele și la toate nivelurile. Dezbaterile și schimburile de experiență asupra celor mai potrivite moduri de promovare a unei mai bune participări a femeilor și a persoanelor slab reprezentate în societate, pot conduce la discutarea acțiunilor pozitive sau a măsurilor specifice³³.

Acțiunile pozitive sau măsurile specifice pot fi înțelese și ca măsuri care compensează inegalitățile suferite de către categoriile de oameni care, din punct de vedere istoric, nu au avut acces la șanse egale. Cu alte cuvinte, acțiunile pozitive se referă la măsurile aflate dincolo de interzicerea discriminării și caută să remedieze dezavantajele. Asemenea măsuri includ, spre exemplu, programe concepute pentru a atrage candidați din păturile slab reprezentate ale populației, măsuri de perfecționare dezvoltate pentru unele categorii de grupuri aflate în pericol de a nu își găsi un loc de muncă etc. Legislația Uniunii Europene în materie de nediscriminare admite în anumite condiții posibilitatea pentru statele membre de a hotărâ ele însele ce măsuri să ia în asemenea situații pentru prevenirea sau compensarea dezavantajelor³⁴. Este amplu dezbătută introducerea unor măsuri pozitive, în vederea obținerii unei egalități reale.

Trebuie remarcat faptul că adoptarea Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități³⁵ face ca aceasta să fie primul tratat ONU privind drepturile omului la care în afară de state pot adera și organizațiile regionale de integrare și pe care Uniunea Europeană l-a ratificat și că, la fel ca și Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, aceasta

³³ A se vedea Irina Moroianu Zlătescu, *Drepturile omului la început de mileniu*, Casa Editorială „Calistrat Hogaș”, București, 2001, p. 67 și urm.

³⁴ A se vedea art. 5 al Directivei 43/2000 care stipulează: în vederea asigurării egalității depline în practică, principiul egalității de tratament nu va împiedica Statele Membre în a menține sau adopta măsuri specifice de prevenire sau compensare a prejudiciilor legate de origine etnică sau rasială.

³⁵ A se vedea *Rights of persons with disabilities in Romania. Recent developments*, Editura IRDO, București, 2014, p. 5 și urm.

angajează instituțiile Uniunii Europene și statele membre atunci când aplică dreptul european, dar nu numai, întrucât statele membre, în mod individual au aderat la Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități.

Credem că acest instrument a devenit deja „un punct de referință în interpretarea dreptului Uniunii Europene și al Curții Europene a Drepturilor Omului privind discriminarea pe criteriul dizabilității”³⁶ și în consecință și în ceea ce privește discriminarea multiplă.

O dovadă este faptul că, așa cum subliniază unii autori, dreptul din unele state europene printre care și România, recunoaște formal că discriminarea se poate baza pe mai mult de un motiv interzis³⁷.

În cazul în care aceeași persoană este victima a două sau mai multe discriminări în același timp se consideră că este vorba de o discriminare multiplă.

În doctrină s-a evidențiat faptul că noțiunea de discriminare multiplă include în conținutul său două tipuri distincte de inegalitate de tratament și anume pe de o parte discriminările adiționale sau cumulate și pe de altă parte discriminările intersecționale, și că în prima categorie de inegalități motivele acestora își păstrează individualitatea iar în al doilea caz ele se întrepătrund mergând până într-acolo încât creează un motiv nou, un motiv complex³⁸.

S-a remarcat, de asemenea, că majoritatea măsurilor care se iau pe plan legislativ sau judiciar deși vizează în mare parte protecția victimelor, presupun întotdeauna timp și resurse financiare, or victimele, în cea mai mare parte nu dispun de astfel de resurse, venind dintr-un mediu defavorizat.

Unii autori au evidențiat faptul că protecția judiciară este ocazională și aleatorie și, de asemenea, că reparațiile privesc numai

³⁶ A se vedea *Manualul de drept european privind nediscriminarea*, FRA, 2010, p. 17.

³⁷ A se vedea S. Burri, D. Schiek, *Multiple discrimination in EU law, Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination?*, 2009, p. 17; Irina Moroianu Zlătescu, *Constitutional law in Romania*, Editura. Kluwer, London, 2013, p. 3 și urm.

³⁸ A se vedea Christine Deliyanni-Dimitrakou, op. cit., p. 681 și urm.

prejudiciul efectiv³⁹. De aceea s-a considerat că pentru a evita toate inconvenientele prezentate mai înainte este necesară redefinirea noțiunii de discriminare pentru ca aceasta să includă și discriminarea multiplă⁴⁰.

Atât pe plan internațional, regional, cât și apoi de la țară la țară trebuie găsite noi soluții la nivel legislativ și judiciar privind promovarea și protecția drepturilor omului pentru a se putea garanta aplicarea principiului egalității și nediscriminării. Considerăm că în afara acestora trebuie să fie acordată o atenție sporită educației în domeniul drepturilor omului, atât formală cât și informală și evident educației continue, pentru că așa cum remarca la un moment dat Federico Mayor, fost director general al UNESCO, există pericolul blazării.

Se știe că educația în domeniul drepturilor omului, inclusiv împotriva discriminării, reprezintă un concept vast, care nu se poate reduce la studierea textelor de legi și a textelor constituționale, sau chiar a mecanismelor

respective. În opinia noastră, întreaga activitate trebuie să se desfășoare în spiritul valorilor democrației, drepturilor omului, statului de drept și păcii⁴¹.

Un rol important va trebui să revină, în continuare, structurilor naționale pentru drepturile omului și colaborării dintre acestea⁴², întrucât sunt instituții independente, echidistante, cu rol de a asigura o mai bună cunoaștere de către instituțiile publice, organizațiile neguvernamentale și indivizi a problematicii drepturilor omului, a modului în care acestea sunt garantate în diferite țări și în concordanță cu normele cuprinse în pactele și tratatele internaționale la care statul este parte, create conform Principiilor de la Paris privind înființarea instituțiilor naționale pentru promovarea și protecția drepturilor omului precum și Recomandării Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei privind înființarea de structuri naționale independente pentru promovarea drepturilor omului.

³⁹ A se vedea Irina Moroianu Zlătescu, Petru Emanuel Zlătescu, loc cit, p. 3.

⁴⁰ A se vedea Christine Deliyanni-Dimitrakou, op. cit., p. 681 și urm.

⁴¹ A se vedea Irina Moroianu Zlătescu, *Lupta împotriva...* op.cit., p. 62.

⁴² A se vedea Irina Moroianu Zlătescu, *20 de ani de la adoptarea principiilor de la Paris*, în „Drepturile Omului”, nr. 3/2013, IRDO, p. 92 și urm.