

# REGLEMENTĂRI ACTUALE ÎN DOMENIUL NEDISCRIMINĂRII

IRINA MOROIANU ZLĂTESCU\*

PETRU EMANUEL ZLĂTESCU\*\*

## Abstract:

This study aims to present the most important international regulation, at European regional and national level on discrimination and on combating it. It also aims to find solutions to eliminate discrimination in various fields and in different ways, considering that the most important factor is education.

**Keywords:** rule of law, democracy, human rights, equality, non-discrimination, legal culture.

## Résumé:

Cette étude vise à présenter le règlement international le plus important, au niveau européen, régional et national sur la discrimination et sur la lutte contre elle. Il vise également à trouver des solutions pour éliminer la discrimination dans divers domaines et de différentes manières, en considérant que le facteur le plus important est l'éducation.

**Mots-clés:** État de droit, la démocratie, les droits de l'homme, l'égalité, la non-discrimination, la culture juridique.

1. Numeroasele conflicte care au avut loc de-a lungul timpului și care, din păcate, nu s-au menținut la nivelul ideilor, s-au datorat sau au avut ca motiv discriminarea<sup>1</sup>. Cu alte cuvinte, acestea au fost cauzate de 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. Evident, este vorba de situații care au avut ca efect împiedicarea, în întregime sau parțială, *directă*<sup>2</sup> sau *indirectă*<sup>3</sup> a recunoașterii egalității unor persoane de a se bucura sau de a își exercita drepturile omului și libertățile fundamentale recunoscute în dreptul internațional.

La ora actuală, nu există încă în dreptul internațional o definiție general acceptată a discriminării. 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 omului<sup>4</sup>. S-a subliniat că nediscriminarea reprezintă forma negativă a egalității în drepturi, ceea ce a făcut ca cele două noțiuni să fie adesea definite ca fiind „în strânsă legătură una cu cealaltă, sau ca una dintre ele să fie uneori definită în termenii celeilalte”<sup>5</sup>.

Artizanii gândirii moderne a drepturilor omului, autori ai Cartei ONU și ai Declarației Universale a Drepturilor Omului<sup>6</sup> și-au propus să-și aducă contribuția la eliminarea principalelor forme de discriminare în cca o sută de ani<sup>7</sup>. Evident, este un obiectiv greu de atins și numai dacă ne gândim că întreaga istorie a omenirii, din negura vremurilor până astăzi, abundă din păcate în manifestări de acest fel. În preambul, în Articolul 1 paragraful 3 și Articolul 55 din Carta ONU, precum și în Articolul 2 al Declarației Universale a Drepturilor Omului se fac referiri la drepturi egale și implicit la nediscriminare. Articolul 2 al Declarației Universale a Drepturilor Omului prevede în mod expres că: ”Fiecare om se poate prevala de toate drepturile și

\* Prof. univ. dr.

\*\* Membru ELI

<sup>1</sup> În ediția 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”. A se vedea *La Petit Larousse*, Paris, 2013.

<sup>2</sup> Tratarea în mod nefavorabil a unei persoane, comparativ cu altele în aceeași situație. A se vedea C F Asztalos, în Nedeș 2015, Editura Pro Universitaria, București, p.15.

<sup>3</sup> Așa cum am arătat cu alte ocazii, dispozițiile legale, criteriile sau practicile neutre, care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor protejate de alte persoane reprezintă o discriminare indirectă.

<sup>4</sup> A se vedea Ion Diaconu, *Discriminarea rasială*, Editura Lumina Lex, București, 2005, p. 22 și urm; Irina Moroianu Zlătescu, *Protection against Racism and Discrimination*, IRDO, București 2011, p.25 și urm.

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

<sup>6</sup> A se vedea „Artizanii gândirii moderne a drepturilor omului”, lucrările colocviului internațional organizat de Institutul Român pentru Drepturile Omului la 28.11.2003, în ”Drepturile Omului” nr. 4/2003, IRDO, București, 2003.

<sup>7</sup> Aceasta rezultă din analizele sesiunilor solemne ale ONU privind Declarația Universală a Drepturilor Omului, de asemenea din Declarația Mileniului și din Agenda 2030.

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”. Prevederi privind egalitatea și nediscriminarea se regăsesc și în art. 7 și art. 22 ale aceleiași Declarații. Aceste dispoziții au fost completate pe parcursul timpului cu numeroase reglementări privind combaterea discriminării. Cităm cu titlu de exemplu art. 2 para. 2 din Pactul Internațional privind Drepturile Economice, Sociale și Culturale și art. 26 din Pactul Internațional privind Drepturile Civile și Politice, unde se arată că legea trebuie să garanteze în mod egal și eficient protecția tuturor împotriva oricărui tip de discriminare<sup>8</sup>.

O nouă noțiune a apărut și s-a impus pe plan internațional în ultimele decenii și anume aceea de discriminare multiplă, care se referă la situația în care o persoană este victima a două sau mai multe discriminări în același timp. La rândul ei *discriminarea multiplă* poate fi pe deoparte *discriminare adițională* sau *cumulată* și pe de altă parte *discriminare intersecțională* în timp ce 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 complex<sup>9</sup>. Deoarece preocuparea pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare a existat la nivelul ONU în permanență, au fost adoptate de-a lungul timpului atât de organizația internațională cât și de agențiile sale o serie de documente în materie, ca de exemplu Convenția UNESCO privind lupta împotriva Discriminării în Domeniul Învățământului, adoptată în 1960, Convenția ONU pentru Eliminarea tuturor Formelor de Discriminare Rasială, adoptată de către Adunarea Generală prin Rezoluția 1904 (XVIII) din 20 noiembrie 1963, Convenția

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> A se vedea Christine Deliyanni-Dimitrakou, *Égalité multidimensionnelle et discriminations multiples en droit comparé*, în “Revue internationale de Droit Comparé”, no 3/2013, p. 681 și urm.

privind Eliminarea tuturor formelor de Discriminare împotriva Femeilor, adoptată de Adunarea Generală a ONU în data de 18 decembrie 1979, ratificată de România prin Decretul No. 342 din 28 noiembrie 1981; de asemenea Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități adoptată prin Rezoluția A/RES/61/106 din 13 decembrie 2006 – primul tratat internațional care face referință în mod explicit la discriminarea multiplă – Convenția a fost ratificată de România prin Legea Nr. 221-2010<sup>10</sup>. Aceste prevederi rămân totuși punctul de plecare în definirea și ierarhizarea principalelor categorii de norme internaționale în domeniu<sup>11</sup>.

Ținând cont de faptul că un obiectiv fundamental al Organizației Internaționale a Muncii (OIM) este de a combate discriminarea și de a asigura oportunități egale și tratament egal pentru toți angajații<sup>12</sup>, trebuie menționat și faptul că România a ratificat Convențiile Organizației Internaționale a Muncii care sunt esențiale în acest domeniu.

Una dintre acestea este și Convenția OIM No. 3/1919 privind protecția maternă.<sup>13</sup>, revizuită de Convenția nr. 103/1952, revizuită prin Convenția OIM nr. 183/2000, adoptată la Conferința Generală a Organizației Internaționale a Muncii din 15 iunie 2000<sup>14</sup>. Mai trebuie menționată și

<sup>10</sup> În conformitate cu standardele stabilite de Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități, România și-a modificat legislația națională adoptând în acest scop Legea nr. 448/2006, publicată în Monitorul Oficial nr. 1006 din 18 decembrie 2006, republicată în M. Of., nr. 1 din 3 ianuarie 2008.

<sup>11</sup> A se vedea Irina Moroianu Zlătescu, *Protection against Racism ...* op. cit., p. 25 și urm.

<sup>12</sup> A se vedea I. T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Ed. a III-a revizuită și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 733.

<sup>13</sup> Ratificată de România prin Decretul Nr. 1990/1921, publicat în Monitorul Oficial, nr. 34 din 17 mai 1921.

<sup>14</sup> România a ratificat Convenția nr 183/2000 în conformitate cu Legea nr 452/8 iulie 2002 publicată în Monitorul Oficial nr 535 din 23 iulie 2002, care prevede, printre altele, egalitatea de tratament pentru femeile angajate, inclusiv nediscriminarea în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și de conservare la locul de muncă pentru femeile însărcinate sau care alăptează sau femeile care sunt bolnave, ca urmare a sarcinii sau a copilului la naștere și au nevoie de un anumit program de lucru pentru perioada respectivă de timp, în timp ce reluarea lucrului după concediul pre și post -natal are loc numai pe același post sau pe unul echivalent și cu același salariu. În conformitate cu Convenția, femeile în situația maternității nu trebuie să fie respinse. Maternitatea nu este un motiv de discriminare privind ocuparea forței de muncă sau în ceea ce privește accesul la locuri de muncă.

Convenția OIM nr. 100/1951, adoptată în 29 iunie 1951, care a intrat în vigoare pe 23 mai 1953<sup>15</sup> și Convenția OIM nr. 111/1958 privind discriminarea în muncă și exercitarea profesiei, adoptată la 26 noiembrie 1968<sup>16</sup>.

2. Evident că mai există și alte documente fundamentale care combat discriminarea, care au caracter regional, făcând parte din sistemul european al drepturilor omului. Astfel, Convenția pentru Protecția Drepturilor Omului și Libertăților Fundamentale (denumită în continuare Convenția Europeană a Drepturilor Omului)<sup>17</sup> prevede în art. 14: „exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta Convenție trebuie să fie asigurate fără nicio deosebire bazată, în special pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație”. Dispoziții antidiscriminare se regăsesc și în Protocolul 12 al Convenției Europene precum și în art. 20 și art. E din partea a V-a a Cartei Sociale Europene revizuite – principiul nediscriminării fiind considerat un principiu fundamental.

În Uniunea Europeană<sup>18</sup> se menționează noțiunea de discriminare în cazul politicilor Comisiei Europene cu privire la punerea în aplicare a principiului nediscriminării<sup>19</sup>.

Evident, Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene<sup>20</sup> prevede în Titlul III Egalitatea (art. 21) că „orice discriminare bazată pe orice criteriu legat de sex, rasă, culoare, origine socială sau etnică, caracteristici genetice, limbă,

religie sau credință, opinii politice sau de altă natură, apartenență la una dintre minoritățile naționale, avere, statut la naștere, dizabilități, vârstă sau orientare sexuală este interzisă”. Remarcăm faptul că Tratatul de funcționare a Uniunii Europene enunță în art. 18 alin.1 (fostul art. 12 din Tratatul Comunității Economice Europene) ca principiu elementar al dreptului Uniunii Europene interdicția generală de discriminare bazată pe cetățenie sau naționalitate. Această dispoziție este concretizată în diferite alte prevederi din același tratat.

Condițiile de aplicare ale art. 18 TFEU au un efect direct în dreptul național. Menționăm că acest articol se aplică doar în cazul în care există o inegalitate de tratament. Aplicarea sa nu trebuie confundată cu o simplă neconcordanță a două reglementări naționale. De asemenea, precizăm că art. 18 alin. 1 nu se aplică decât fără a aduce atingere dispozițiilor speciale. Este interesant de remarcat că principiul nediscriminării bazate pe cetățenie sau naționalitate a fost reluat și concretizat într-un număr de alte dispoziții. Desigur că în cazul în care dispozițiile speciale țin seama de obiectivele art. 18 alin. 1 din Tratat, atunci art. 18 nu se mai aplică. Totuși importanța acestei limitări nu este foarte clară și probabil și de aceea jurisprudența nu este constantă în acest sens. Credem că în practică pot fi considerate dispoziții speciale orice alte prevederi legale, care iau în considerare criteriul naționalității și care conțin o interdicție a discriminării și ne referim în special la libertățile fundamentale. În măsura în care se aplică o dispoziție specială, considerăm alături de alți specialiști că nu se poate recurge la art. 18 alin. 1 din TFEU. Acest articol interzice de altfel orice discriminare bazată pe naționalitate sau cetățenie, indiferent dacă este directă sau indirectă, interdicție ce nu poate fi invocată ”decât în domeniul de aplicare al tratatelor”<sup>21</sup>. Legislația europeană actuală face referire la discriminarea directă și indirectă. Directiva 2000/43/EC privind Egalitatea Rasială<sup>22</sup> „care implementează principiul tratamen-

<sup>15</sup> Ratificată de România prin Decretul nr. 213/1957, publicat în Monitorul Oficial nr. 4 din 18 ianuarie 1958.

<sup>16</sup> Ratificată de România prin Decretul nr. 284-1973, publicat în Monitorul Oficial nr. 81 din 6 iunie 1973.

<sup>17</sup> România a devenit membră a Consiliului Europei pe 7 octombrie 1993, a ratificat Convenția Europeană a Drepturilor Omului pe 18 mai 1994 și a recunoscut jurisdicția Curții Europene a Drepturilor Omului. România a ratificat Protocoalele adiționale 1-15 și a semnat Protocolul adițional 16. Pe cale de consecință Convenția a obținut aplicabilitate deplină în legislația națională, iar cunoașterea jurisprudenței Curții Europene a devenit o obligație deoarece Curtea este mecanismul de control pentru aplicarea Convenției. Curtea are competența de a rezolva plângerile adresate de persoane fizice și mai nou, de persoane juridice din România.

<sup>18</sup> România a devenit membră a Uniunii Europene pe 1 ianuarie 2007.

<sup>19</sup> A se vedea Irina Moroianu Zlătescu, Mihaela Muraru Mândrea, *Egalitate. Nediscriminare. Bună administrare*, Editura IRDO, București, 2008, p. 16.

<sup>20</sup> Carta a devenit document oficial al Uniunii Europene cu ocazia semnării Tratatului de la Lisabona din 13.12.2007.

<sup>21</sup> A se vedea Astrid Epiney, Robert Mosters, Sarah Progin – Teuerkauf, *Droit europeenne II. Les libertes fondamentales de l'Union Europeenne*, Ed. Stampfli, Berna, 2010, pag. 7 și urm.; a se vedea și Irina Moroianu Zlătescu, *Drept European*, Ed. ProUniversitaria, București, 2012, pag. 11 și urm.

<sup>22</sup> Publicată în Jurnalul Oficial al UE, L 180 din 19 iulie 2000.

tului egal între persoane fără a se lua în considerație originea rasială sau etnică” prevede că discriminarea directă apare atunci când o persoană e tratată mai puțin favorabil decât alta într-o situație comparabilă, pe baza originii rasiale sau etnice. Ea prevede că discriminarea indirectă apare acolo unde o dispoziție aparent neutră ar pune persoanele de o anumită origine rasială sau etnică în dezavantaj în comparație cu alte persoane, aceasta numai dacă prevederea nu este în mod obiectiv justificată de un scop legitim și mijloacele de realizare ale aceluia scop sunt corespunzătoare și necesare. O altă directivă este 2000/78<sup>23</sup>, care se referă la egalitatea de șanse în domeniul angajării și competențelor profesionale. Amintim și Directiva nr. 86/378/CEE<sup>24</sup> cu modificările aduse prin Directiva nr. 96/97/CEE<sup>25</sup> privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în regimurile profesionale de securitate socială, precum și Directiva 2010/41/UE privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE. Menționăm, de asemenea Directiva 2002/73<sup>26</sup>, care se referă la hărțuirea sexuală ca fiind discriminare de natură sexuală. Această Directivă a fost transpusă fără modificări<sup>27</sup> și urma să înlocuiască reglementările europene în vigoare după 15 august 2009 în privința egalității de șanse între femeile și bărbații încadrați în muncă. Acest ansamblu de reglementări europene demonstrează angajamentul Uniunii Europene pentru construirea unei societăți fără discriminare. Este demn de menționat că cele două directive înfățișează în preambulul lor tradiția dreptului european de a combate discriminarea multiplă.<sup>28</sup>

În ceea ce privește ordinea juridică din România ca parte a ordinii juridice internaționale și, evident, europene, inclusiv în combaterea discriminării și a promovării principiului egalității de șanse – conceptul de discriminare și combatere a acesteia se

<sup>23</sup> Publicată în Jurnalul Oficial al UE, L 303 din 2 decembrie 2000.

<sup>24</sup> În Jurnalul Oficial al UE L 225 din 12 august 1986.

<sup>25</sup> În Jurnalul Oficial al UE, L 46 din 17 februarie 1997.

<sup>26</sup> În Jurnalul Oficial al UE L 269, 05/10/2002 P. 0015 – 0020.

<sup>27</sup> În Jurnalul Oficial al UE L 204/23 din iulie 2006.

<sup>28</sup> A se vedea P.E. Zlătescu, *Multiple Discrimination in International and European Law*, in *The Juridical Current*, Târgu-Mureș, 2015.

regăsește în Constituție<sup>29</sup> în primul rând, dar și în diferite legi și ordonanțe adoptate ulterior. În primul rând art. 11 (1) și (2)<sup>30</sup> coroborat cu art. 20 (1) și (2)<sup>31</sup> cu art. 148 (2)<sup>32</sup>; Mai trebuie menționate și art. 4 (2); art. 6 (2); art. 16; art. 23(8); art. 32 (3) art. 32 (7); art. 53(2); art. 62; art. 120(2); art. 128. Este important de notat că potrivit art. 142 din Constituție, Curtea Constituțională este garantul supremației constituționale.

În baza Constituției au fost adoptate numeroase acte normative. În primul rând, amintim noul Cod Civil intrat în vigoare la 1 octombrie 2011<sup>33</sup>, care ține seama de spiritul și litera Convenției Europene a drepturilor omului și de jurisprudența Curții Europene a drepturilor omului. Menționăm și noul Cod de procedură civilă adoptat în 2010<sup>34</sup> în elaborarea căruia, de asemenea, legiuitorul a avut în vedere cele mai importante documente internaționale precum și principiile înscrise în Convenția europeană<sup>35</sup>.

<sup>29</sup> Constituția României din 1991 a fost modificată și completată prin Legea de revizuire a Constituției României nr. 429/2003, publicată în M.Of., Partea I, nr. 758 din 29 octombrie 2003. A se vedea și Irina Zlătescu, *Constitutional Law in Romania*, Ed. Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2013, p. 24, 113, 126.

<sup>30</sup> Art. 11 din Constituția României prevede: (1), „Statul român se angajează să își îndeplinească în bună credință și ca atare obligațiile sale care derivă din tratatele la care este parte (2) Tratatele ratificate de Parlament, potrivit legii, fac parte din legislația națională”.

<sup>31</sup> Articolul 20 din Constituția României prevede: (1) „Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte. (2) Dacă există neconcordanțe între pactele și tratatele privitoare la drepturile fundamentale ale omului, la care România este parte, și legile interne, au prioritate reglementările internaționale, cu excepția cazului în care Constituția sau legile interne conțin dispoziții mai favorabile.”

<sup>32</sup> Articolul 148 (2) din Constituția României prevede: „Ca urmare a aderării, prevederile tratatelor constitutive ale Uniunii Europene, precum și celelalte reglementări comunitare au caracter obligatoriu, au prioritate față de dispozițiile contrare din legile interne, cu respectarea prevederilor actului de aderare.”

<sup>33</sup> Adoptat la 1 octombrie 2009, prin Legea nr. 287/2009 și pus în aplicare prin Legea nr. 71/2011, modificat și completat prin OUG nr. 79/2011, republicat în M. Of., nr. 505/2011, aprobată prin Legea nr. 60 din 10 aprilie 2012, actualizat și consolidat prin Legea nr. 138/2014.

<sup>34</sup> Intrat în vigoare la 15 februarie 2013 modificat prin OUG 4/2013 și prin Legea nr. 2/2013, cea mai recentă modificare i s-a adus prin OUG nr. 1/2016 în M.Of., I, nr. 85 din 4 febr.2016.

<sup>35</sup> A se vedea I.Leș, *Noul Cod de procedură civilă*, Editura C.H.Beck, București, 2013, p.1.

S-a adoptat, de asemenea, un nou Cod Penal și un nou Cod de procedură penală. Așa cum s-a arătat în doctrină, pentru crearea unui sistem legislativ în care procesul penal să se desfășoare rapid și eficient, să existe o armonizare conceptuală cu prevederile noului Cod penal adoptat prin Legea 286/2009 și pus în aplicare prin Legea nr. 187/2012<sup>36</sup>, s-a adoptat un nou Cod de procedură penală în 2009 căruia i s-au adus modificări prin Legea nr. 255/2013<sup>37</sup> pentru punerea în aplicare a Legii nr. 135/2010 prin noul Cod de procedură penală<sup>38</sup> prin care i s-au adus modificări inclusiv Legii nr. 135/2010. S-a adoptat de asemenea, OUG nr. 3/2014<sup>39</sup>. Mai trebuie menționat și Codul Muncii adoptat prin Legea nr. 53/2003, reactualizat în 2015<sup>40</sup>.

Au fost publicate, de asemenea, legi speciale și Ordonanțe de guvern cu referiri specifice la discriminare. O astfel de Ordonanță este OUG 137/2000 aprobată prin Legea 48/2002<sup>41</sup> în care se precizează că există discriminare directă dacă o persoană este tratată diferit comparativ cu alte persoane aflate în aceeași situație, și dacă persoana respectivă se află în una din situațiile considerate de reglementările internaționale ca reprezentând motiv de discriminare.<sup>42</sup> Ordonanța guvernului nr. 77/2003<sup>43</sup>, aprobată prin Legea nr. 27/2004, a introdus noțiunea de discriminare indirectă sub forma prevăzută de Directivele europene.

Dintre reglementările din țara noastră care credem că ar trebui amintite, menționat : Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, care abordează principiul nediscriminării drept un instrument de

exercitare a drepturilor. În art. 1 alin 2 se arată că în exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului sunt garantate principiul egalității între cetățeni, excluderea privilegiilor și a discriminării. Deci nediscriminarea apare ca fiind modalitatea concretă de exercitare a celorlalte drepturi și libertăți. Ea a fost aprobată prin Legea nr. 48 din 2002. Menționăm, de asemenea, Legea nr. 215/2001<sup>44</sup> a administrației publice locale, Legea 202/2002<sup>45</sup> a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, care prevede în art. 9 alin (1) că este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex. Legea prevede însă și unele excepții. Este vorba de locurile de muncă în care, datorită activității profesionale respective sau în cadrul în care acestea se desfășoară, o caracteristică legată de sex este o cerință profesională autentică și determinantă cu condiția ca obiectivul urmărit să fie legitim și cerința să fie proporțională. Ordonanța de urgență 31/2002 privind interzicerea organizațiilor și simbolurilor cu caracter fascist, rasist sau xenofob și a promovării cultului persoanelor vinovate de săvârșirea unor infracțiuni contra păcii și omenirii<sup>46</sup>. Așa cum am arătat mai înainte, reglementările din România în domeniul antidiscriminării corespund standardelor internaționale și europene în materie. Ca atare, ele prevăd mecanisme de prevenire și de control ale unor posibile încălcări ale normelor. Legislația românească în vigoare abordează toate criteriile discriminării stabilite prin documente internaționale având aplicabilitate universală și regională.

Desigur, o provocare pentru legiuitor și practicieni o reprezintă punerea în aplicare a legislației. Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 stabilește cele patru mari repere pentru aplicarea legislației antidiscriminare. Legiuitorul a reglementat instrumente juridice pentru soluționarea cazurilor de discriminare, au fost create mecanisme juridice prin care pot fi asistate victimele discriminării în obținerea de probe, iar jurisprudența este conformă standardelor europene în materie. Așa cum s-a arătat în doctrină, probele îndeplinesc o funcție importantă în acest domeniu și diferă în funcție de ramura de drept. De exemplu, în procesele civile

<sup>36</sup> A se vedea P.Buneci (coord.), *Noul Cod de procedură penală*, Ed.C.H.Beck, București, 2014, p.XI-XII; și M.Of., I, nr. 757 din 12 nov.2012.

<sup>37</sup> M.Of., I, nr. 515 din 14 august 2013.

<sup>38</sup> M.Of., I, nr. 486 din 15 iulie 2010.

<sup>39</sup> M.Of., I, nr. 98 din 7 februarie 2014.

<sup>40</sup> Actualizat prin Legea nr. 12/2015 publicată în M.Of., nr. 52 din 22 ianuarie 2015 și Legea nr. 97/2015 din M. Of. Nr. 316 din 8 mai 2015

<sup>41</sup> Monitorul Oficial Partea I, nr. 431 din 2 septembrie 2000, republicat în Monitorul Oficial nr. 99 din 8 februarie 2007

<sup>42</sup> 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.

<sup>43</sup> M. Of. I nr. 619 din 30 august 2003.

<sup>44</sup> Republicată în M. Of. nr. 123 din 2 februarie 2007.

<sup>45</sup> Republicată în M. Of., I, nr. 326 din 5 iunie 2013.

<sup>46</sup> Publicată în M. Of., I, nr. 214 din 28 martie 2002.

de muncă și din domeniul administrativ sistemul probator este mai generos în timp ce în acțiunile penale sistemul probator funcționează după standarde severe, care impun dovedirea vinovăției persoanei ce se face vinovată de săvârșirea unei fapte penale de discriminare.<sup>47</sup>

Potrivit articolului 6 din Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 este considerată ofensă adusă legii condiționarea participării unei persoane în activități economice și restricționarea exercitării libere a unei profesii pe motivele apartenenței la o anumită rasă, naționalitate, apartenență etnică, religie, origine socială, convingeri, orientare sexuală sau de gen, vârstă sau afilierea la o categorie socială dezavantajată.

De asemenea, conform Ordonanței este considerată încălcare a legii discriminarea cuiva în cadrul contractului de muncă și al protecției sociale pe motivele mai sus menționate în caz de terminare a contractului, suspendare, modificare sau încheiere a relației de muncă; stabilirea sau modificarea fișei de responsabilități în cadrul postului, a locului de muncă sau a salariului; refuzul acordării altor drepturi sociale în afară de salariu, încălcarea dreptului la formare, reconversie și promovare; aplicarea unor măsuri disciplinare; încălcarea dreptului de a face parte dintr-un sindicat și de a avea acces la facilitățile oferite de acesta, sau încălcarea oricărui alte condiții de prestare a muncii, prevăzute prin lege<sup>48</sup>.

Conform Ordonanței Guvernamentale nr. 137/2000 este considerată încălcare a legii refuzul natural sau legal de a angaja o persoană pe motiv că aparține unei anumite rase, naționalități, religii, etnii, categorii sociale sau unei categorii dezavantajate, sau pe motive de convingeri, vârstă, orientare sexuală sau de gen, doar dacă acest refuz nu este justificat prin lege.

De asemenea, constituie infracțiune potrivit aceleiași Ordonanțe, condiționarea ocupării unui post ca urmare a unui anunț sau a unui concurs organizat de către angajator în funcție de apartenența la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, origine socială, convingeri, orientare sexuală sau de gen, vârstă sau afilierea la o categorie

socială dezavantajată, ținându-se cont doar de excepțiile menționate în Ordonanță.

Persoanele sau entitățile legale implicate în mediere și în distribuirea locurilor de muncă vor aplica în mod egal regulamentele pentru toți cei care sunt în căutarea unui loc de muncă, vor asigura acces egal pentru toți la consultații, la oferte și la cererile de pe piața muncii, la consilierea privind oportunitățile de angajare și obținerea unei calificări și vor refuza să sprijine inițiative discriminatorii din partea angajatorilor. Angajatorii vor asigura confidențialitatea datelor personale privind rasa, naționalitatea, etnia, religia, sexul, orientarea sexuală sau alte informații private referitoare la persoana care dorește să se angajeze.

Potrivit articolului 9 al aceleiași Ordonanțe, este un delict discriminarea angajatului de către angajator relativ la beneficiile sociale refuzate pe motiv că angajatul aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale, sau unei categorii dezavantajate, sau pe motive de vârstă, sex, orientare sexuală sau alte convingeri personale.<sup>49</sup>

Respectarea dreptului la non discriminare ca drept fundamental al omului, rămâne unul dintre obiectivele principale ale legiuitorului și ale instituțiilor deoarece, așa cum se arată și în Raportul Forumului Economic Mondial, discriminarea rămâne o problemă în România, care se plasează pe locul 70 din 134 de țări<sup>50</sup>. În același timp, potrivit Eurobarometrului referitor la eficiența autorităților în combaterea tuturor formelor de discriminare, 26 % din populație crede că acestea sunt complet ineficiente, 29% că sunt parțial eficiente, iar 27% le consideră pe deplin eficiente.

Un rol important în aplicarea legislației în materie le revine alături de comisiile juridice și comisiilor pentru egalitatea de șanse și subcomisiilor însărcinate cu elaborarea reglementărilor în conformitate cu standardele internaționale. Acestea monitorizează situațiile care apar în practică pentru a îmbunătăți aplicabilitatea legilor.

În ceea ce privește puterea executivă, vom menționa Agenția Națională pentru Șanse Egale, Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități și Agenția Națională pentru Romi,

<sup>47</sup> A se vedea C.F. Asztsalos, Probele în materia nediscriminării în dreptul românesc, în NEDES 2013, Ed. ProUniversitaria, București, 2013, p. 15 și urm.

<sup>48</sup> A se vedea art. 7 Ordonanța nr. 137/2000.

<sup>49</sup> A se vedea art. 9 Ordonanța nr. 137/2000.

<sup>50</sup> Forumul Economic Mondial The Global Gender Gap Report 2013, p 11.

care funcționează sub autoritatea și coordonarea guvernului.

Și în cele din urmă, vom menționa instituțiile naționale independente care includ (în ordinea înființării) Institutul Român pentru Drepturile Omului, înființat prin Legea nr. 9/1991, instituția Avocatul Poporului, înființată în conformitate cu articolul 58 din Constituția României și Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, stabilit prin Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și pedepsirea tuturor formelor de discriminare.

Avocatul Poporului are atribuții privind problemele de discriminare în relația administrație-cetățean, iar Institutul Român pentru Drepturile Omului în privința formării, informării, cercetării și documentării în domeniul drepturilor omului, ambele instituții își îndeplinesc mandatul prin mijloace specifice, iar Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării<sup>51</sup> are atribuții exclusive în ceea ce privește discriminarea.

Un rol semnificativ revine și societății civile în sesizarea cazurilor de discriminare, în combaterea lor, precum și în conștientizarea cu privire la acestea.

3. Un rol important în aplicarea legislației în domeniu este jucat alături de autoritățile judiciare și de către instituțiile legislative (Parlamentul, Comisiile Parlamentare) instituțiile executive (Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice prin Agenția sa pentru Șanse Egale pentru Femei și Bărbați, Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități, Agenția Națională pentru Romi etc.) precum și de către instituțiile naționale independente pentru drepturile omului – Consiliul Național de Combatere a Discriminării, Avocatul Poporului și Institutul Român pentru Drepturile Omului – prin mijloacele lor specifice. De asemenea, societatea civilă informează publicul cu privire la cazurile de discriminare activând pentru combaterea și prevenirea acestora.

4. În general persoanele din categoriile vulnerabile sunt cel mai susceptibile de a fi discriminate. De aceea considerăm că alături de instituțiile la care ne-am referit mai înainte, un rol esențial revine celor din mass media în atragerea atenției asupra cazurilor de intoleranță<sup>52</sup>, dar considerăm că beneficiarii imediați sunt victimele.

<sup>51</sup> Activitatea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării este reglementată prin Ordonanța de Guvern nr. 137/2001 și prin Ordonanța de guvern nr 1196/2002.

Ordonanța nr. 137/2000 semnalează necesitatea de a respecta principiul egalității în practică nu numai prin mijloace prohibitive. În acest sens se menționează posibilitatea adoptării unor măsuri pozitive care să prevină sau să compenseze pentru dezavantajele (istorice) ale discriminărilor suferite de anumite grupuri ale populației<sup>53</sup>.

Ordonanța schițează câteva domenii în scopul de a clarifica mai bine în care dintre acestea se oferă protecție împotriva discriminării. Astfel se referă la egalitate în activitatea economică în ceea ce privește angajarea și profesia; accesul la servicii publice, accesul la educație, libertatea de mișcare (alegerea liberă a domiciliului și accesul la locuri publice), dreptul la demnitate personală.

Referitor la felul în care cetățenii percep discriminarea, trebuie precizat că 78% din populația României este de părere că discriminarea pe piața muncii este destul de răspândită. În același timp, reiese din sondaje că populația are cunoștință de legislația în domeniu, de faptul că legislația prevede să nu existe la angajare discriminare pe motive de sex, vârstă, etnie, statut civil etc.<sup>54</sup> Este interesant de menționat că potrivit Eurobarometrului privind perceperea discriminării la nivelul Uniunii Europene, doar 37% dintre români își cunosc drepturile în cazul în care devin victime ale discriminării sau hărțuirii. Potrivit unui raport recent 51% dintre români sunt convinși că discriminarea este o problemă prezentă în România.<sup>55</sup>

În Raportul Comisiei Naționale pentru Combaterea Discriminării „Percepții și atitudini cu privire la discriminare-2013”<sup>56</sup> există un sondaj efectuat asupra 1415 persoane conform căruia 30 % dintre respondenți sunt de părere că femeile sunt discriminate în mare sau chiar foarte mare măsură; 14% sunt de părere că bărbații sunt discriminați; 31% au declarat că femeile se confruntă cu mai multe dificultăți în găsirea unui loc de muncă; 37% cred că este mai ușor pentru

<sup>52</sup> Măsura în care cei din mass media își îndeplinesc responsabilitățile de promovare a drepturilor omului depinde de profesionalismul jurnaliștilor, de disponibilitatea angajaților lor dar și de gradul de implicare în acțiuni de activism public.

<sup>53</sup> A se vedea Ordonanța nr. 137/2000, republicată.

<sup>54</sup> A se vedea Barometrul incluziunii sociale 2010.

<sup>55</sup> Raportul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării – „Percepții și atitudini vizavi de discriminare în România”, 2012, p. 8.

<sup>56</sup> Publicat de către CNCD în 2014 on [www.cncd.org.ro/files/file/sondajdeopinieCNCD2013.pdf](http://www.cncd.org.ro/files/file/sondajdeopinieCNCD2013.pdf)

bărbați să își găsească un loc de muncă mai bine plătit, 29% sunt de părere că femeile sunt dezavantajate în cariera lor.

În același timp, potrivit unui studiu efectuat pe 1000 de subiecți<sup>57</sup> de către de Institutul național de cercetări în domeniul muncii și protecției sociale din București: 35% dintre cei intervievați sunt de părere că un angajator ar alege mai degrabă un bărbat în detrimentul unei femei, 12% cred că angajatorii preferă femeile în detrimentul bărbaților, 28,5 % cred că angajatorii ar promova mai repede un bărbat decât o femeie, în timp ce 8,5 % sunt de părere că angajatorii preferă să promoveze femeile. Persoanele aparținând minorităților etnice, rasiale, religioase, grupurile de emigranți ș.a. ar putea fi cele cu cea mai mare probabilitate de expunere la eventuale discriminări. Persoanele aparținând acestor categorii se confruntă cu dificultăți în integrarea pe piața muncii sau în obținerea unor beneficii publice.

În ceea ce privește discriminarea în domeniul educației, trebuie subliniat că unul dintre principiile de bază ale educației pentru o cultură democratică este principiul incluziunii, ceea ce înseamnă apariția într-un grup omogen a unei persoane de etnie diferită, cu un statut social diferit, aparținând unei alte etnii sau religii, având o anumită stare de sănătate sau un anumit statut economic. Declarația de la Salamanca din 1994 a introdus un nou cadru conceptual: „educația/școala inclusivă”.

Egalitatea de șanse în domeniul educației înseamnă: „egalitatea din cadrul sistemului: accesul egal la educație, oportunități de formare și afirmare; dar și egalitatea din afara sistemului, ceea ce înseamnă că atunci când se părăsește sistemul trebuie să existe șanse egale la succes social și la afirmare.”<sup>58</sup>.

Doar 27% din populația de etnie romă deține un loc de muncă constant și dintre aceștia 51% desfășoară o activitate calificată. 50% dintre copiii romilor merg la școală, iar analfabetismul în rândul celor trecuți de vârsta de 45 de ani este de 30%.<sup>59</sup>

<sup>57</sup> „Discriminarea multiplă în România”, INCSMPS, București, 2008, publicat pe [www.incsmps.ro/documente/microsoftworld\\_discriminare\\_final\\_primit.pdf](http://www.incsmps.ro/documente/microsoftworld_discriminare_final_primit.pdf).

<sup>58</sup> A se vedea Cătălina Ulrich, *Sociologia educației, proiect pentru învățământul rural*, 2007, p. 23.

<sup>59</sup> A se vedea G. Singureanu, *Egalitate de șanse în procesul instructiv-educativ actual*, în NEDES 2015, Pro Universitaria, București, p. 305.

În ceea ce privește egalitatea de șanse în mediul academic pentru femeile din România, Ordonanța de Guvern nr. 67/2007 privind aplicarea principiului tratamentului egal pentru femei și bărbați în cadrul diagramelor securității sociale și profesionale transpune Directiva 86/378/CE din 21 iulie 1986 privind aplicarea principiului egalității de tratament pentru bărbați și femei în regimurile de securitate socială și profesională<sup>60</sup>, modificată și adăugită de către Directiva 96/97/CE din 20 decembrie 1996<sup>61</sup>.

Din populația adultă a României cu vârste de peste 25 de ani care au absolvit o instituție de învățământ superior 54% sunt bărbați și 46% femei. Aceste procente corespund și cu cele care se referă la cadrele didactice universitare, ceea ce demonstrează într-o anumită măsură accesul egal la posturi universitare pentru bărbați și femei care au absolvit instituții de învățământ superior, mai ales dacă luăm în considerare faptul că în România procentul femeilor care au absolvit o școală doctorală este de 50%<sup>62</sup>. Datorită strategiilor de atragere și stimulare a candidaților de a urma o carieră didactică<sup>63</sup>, procentul cadrelor didactice femei este mai mare decât cel al bărbaților, ceea ce ilustrează faptul că există tendința ca numărul femeilor care lucrează în învățământul superior să îl depășească pe cel al bărbaților<sup>64</sup>.

5. De pe urma punerii în aplicare a legislației antidiscriminare, au de suferit în primul rând persoanele vinovate de acte de discriminare, indiferent de poziția pe care o ocupă în societate. De exemplu:

De multe ori, dacă există o plângere sau o acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului egalității și nediscriminării, făptuitorul, grupul sau colectivul din care acesta face parte încearcă să creeze o atmosferă ostilă, degradantă, umilitoare sau cu consecințe negative asupra condițiilor de muncă și de viață ale victimei ca răspuns la demersurile făcute de victimă față de autorități ca urmare a unei discriminări suferite.

<sup>60</sup> Publicată în Official Journal of the European Communities L 225/12 august 1986.

<sup>61</sup> Publicată în Official Journal of the European Communities L 46/17 februarie 1997.

<sup>62</sup> A se vedea A. Cordoș, *Perspective legislative în domeniul egalității de șanse în mediul academic pentru femeile din România*, în NEDES 2014, Pro Universitaria, București, p. 170 și urm.

<sup>63</sup> Ibidem.

<sup>64</sup> Ibidem, p. 179.



Acesta este un caz de victimizare. În cazul în care făptuitorul este un funcționar public sau un reprezentant al uneia din autoritățile statului, desigur orice faptă de discriminare a sa reprezintă o circumstanță agravantă și este tratată ca atare de legislație și jurisprudență.

Legislația este elaborată în așa fel încât să asigure repunerea persoanei, al cărei drept se încalcă, în situația anterioară producerii discriminării. Instanțele stabilesc în numeroase cazuri acordarea de compensații pentru daune morale.

Societatea civilă, atât instituțiile naționale de drepturile omului, organizațiile neguvernamentale, cât și cultele ș.a. sprijină punerea în aplicare a legislației antidiscriminare. Foarte puțini sunt, în opinia noastră, cei care se opun punerii în aplicare a legislației din domeniu.

Legislația antidiscriminare este diferită în funcție de motivul care stă la baza discriminării.

Evident că există o legislație specifică pe categorii de discriminare, ca de exemplu discriminarea rasială, discriminarea pe criterii religioase, discriminarea de gen, discriminarea în muncă, inegalitatea de șanse în învățământ și educație, ș.a. având reglementări diferite.

În opinia noastră nu există discriminare la nivel de sistem ci numai la nivel individual și uneori de grup.

Datorită faptului că în societatea democratică românească discriminarea este considerată o faptă gravă, se iau cele mai severe măsuri pentru combaterea sa, de altfel, în opinia noastră, în problematica discriminării poziția țării noastre este cea de condamnare de către autoritățile statului a tuturor formelor de rasism, intoleranță și xenofobie, întrucât acestea sunt considerate încălcări grave ale drepturilor fundamentale ale omului. În acest sens România s-a alăturat comunității internaționale în eforturile de combatere a tuturor formelor de discriminare, urmărind să promoveze valorile toleranței și dialogului ca partener constant al organizațiilor internaționale și regionale. Țara noastră a adoptat o legislație menită să faciliteze implementarea prevederilor Convențiilor și Tratatelor internaționale și regionale la care România este parte, să favorizeze promovarea egalității de gen, să contribuie la promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și să combată mentalitățile și practicile sexiste. De asemenea, România se străduiește să asigure o abordare integrată a problematicii de gen

în diverse domenii de activitate, punând accentul pe consolidarea cadrului legislativ, justiție, administrație locală, cultură, educație, drepturile persoanelor aparținând oricăror minorități, drepturile migranților, respectarea drepturilor copilului, tânărului, vârstnicului, femeii, realizarea coeziunii sociale, lupta împotriva corupției, a traficului de ființe umane și a abuzului de droguri ș.a. pentru o dezvoltare durabilă într-un mediu adecvat. Direcțiile de acțiune pentru realizarea scopurilor propuse sunt promovarea conștientizării cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați, înlăturarea stereotipurilor în sistemul de învățământ și educație, combaterea discursului motivat de ură, identificarea și prezentarea în mass-media a practicilor pozitive, monitorizarea și evidențierea progreselor realizate în lupta pentru combaterea discriminării pentru realizarea unei lumi bazate pe respectul diversității și solidarității.

Având în vedere că România, este un stat democratic guvernat de principiile statului de drept, democrației și drepturilor omului, constatăm că se pune tot mai mult accentul pe ridicarea nivelului cunoștințelor și culturii juridice în rândul cetățenilor. Aceasta se poate realiza în cadrul procesului de educație și formare, din sistemul public și privat, pe principiul educației continue dar și cu contribuția mass-media și a societății civile etc. În acest fel se poate contribui concret la prevenirea și combaterea oricăror forme de discriminare. Educația juridică, ca parte constitutivă a culturii juridice, este un proces bine definit, care acționează în scopul influențării conștiinței și culturii membrilor societății, astfel încât aceștia trebuie să își însușească obiceiul de a respecta legile și drepturile celorlalți din proprie convingere<sup>65</sup>.

Măsurile legislative și judiciare, deși au ca scop protejarea victimelor, întotdeauna au nevoie de timp și de susținere materială, iar multora dintre victime le lipsesc aceste resurse, mai ales atunci când provin din grupuri dezavantajate. De asemenea, s-a arătat că protecția judiciară este ocazională și aleatorie iar compensația presupune doar dauna actuală.<sup>66</sup>

<sup>65</sup> A se vedea Irina Moroianu Zlătescu, *Dreptul comparat: Tradiție și inovație – Învățământul juridic superior transsistemic*, în volumul *Educație și drept – Interferente*, Editura Pro Universitaria, 2016.

<sup>66</sup> A se vedea și Christine Deliyanni-Dimitrakou, op. cit. p. 682 și urm.

Considerăm că trebuie găsite în permanență soluții pentru promovarea și protecția drepturilor omului în așa fel încât să fie garantată respectarea principiului egalității și al nediscriminării. O atenție specială trebuie acordată educației pentru drepturile omului, atât celei formale cât și celei nonformale și în special educației continue. Deoarece, așa cum s-a subliniat în repetate rânduri, în orice moment există pericolul indiferenței.

Educația pentru drepturile omului este un concept vast care nu poate fi redus doar la studierea unor paragrafe de legi și a unor prevederi constituționale sau chiar a mecanismelor de protecție a drepturilor omului. Întreaga activitate în acest domeniu trebuie să se desfășoare în

spiritul păcii, democrației și al statului de drept.<sup>67</sup> În acest context, instituțiile naționale pentru drepturile omului, și colaborarea dintre aceste instituții, au încă un rol important de îndeplinit.<sup>68</sup> Institutul Român pentru Drepturile Omului, în calitatea sa de instituție națională pentru drepturile omului care corespunde Principiilor de la Paris privind instituțiile pentru promovarea și protecția drepturilor omului, contribuie în mod semnificativ la asigurarea unei mai bune înțelegeri din partea instituțiilor publice, a ONG-urilor și a publicului în general, a problematicii drepturilor omului și a felului în care aceasta este abordată în diferite țări, în conformitate cu prevederile pactelor internaționale și tratatelor la care România este parte.

---

<sup>67</sup> A se vedea și Irina Moroianu Zlatescu, *Protection against Racism* .. op. cit., IRDO, București, 2011, p. 86 și urm.

<sup>68</sup> A se vedea și Irina Moroianu Zlatescu, *20 de ani de la adoptarea principiilor de la Paris*, în „Drepturile Omului”, nr. . 3/2013, IRDO, p. 92 și urm.