

CZU 341.231.14

DOI <https://doi.org/10.52388/2345-1971.2023.1.17>

ISTORICUL STABILIRII PRINCIPIULUI NEDISCRIMINĂRII ÎN DREPTUL INTERNAȚIONAL PUBLIC

Oleg SPÎNU

Doctorand, Școala Doctorală Științe Juridice și Relații Internaționale,
Universitatea de Studii Europene din Moldova,
Chișinău, Republica Moldova
e-mail: relatiiexterne@yahoo.com
<https://orcid.org/0000-0002-6824-1981>

Istoricul stabilirii principiului nediscriminării în dreptul internațional public este marcat de evoluția progresivă a conștiinței internaționale cu privire la necesitatea garantării egalității și drepturilor fundamentale ale indivizilor și statelor. Un moment important în istoria afirmării nediscriminării a fost Carta Națiunilor Unite adoptată în 1945, care prevede în preambul că toți membrii ONU trebuie să promoveze respectul pentru drepturile fundamentale ale omului fără distincție de rasă, sex, limbă sau religie. Ulterior, Declarația Universală a Drepturilor Omului din 1948 a consolidat aceste principii și a afirmat că toți oamenii se nasc liberi și egali în demnitate și drepturi. Un alt moment semnificativ a fost adoptarea Convenției Internaționale privind Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare Rasială în 1965, care a reprezentat un pas major în abordarea discriminării pe criteriul rasei. Ulterior, Convenția privind Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare împotriva Femeilor din 1979 și Convenția privind Drepturile Copilului din 1989 au extins aceste principii asupra altor categorii de persoane.

Cuvinte-cheie: nediscriminare, drepturile omului, convenție, principii, drept internațional public.

THE HISTORY OF ESTABLISHING THE PRINCIPLE OF NON-DISCRIMINATION IN PUBLIC INTERNATIONAL LAW

The history of establishing the principle of non-discrimination in international public law is marked by the progressive evolution of international consciousness regarding the necessity of guaranteeing equality and fundamental rights for individuals and states. An important moment in the history of affirming non-discrimination was the adoption of the United Nations Charter in 1945, which states in the preamble that all UN members must promote respect for the fundamental rights of humans without distinction of race, sex, language, or religion. Subsequently, the Universal Declaration of Human Rights in 1948 consolidated these principles and asserted that all people are born free and equal in dignity and rights. Another significant moment was the adoption of the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination in 1965, representing a major step in addressing discrimination based on race. Later, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women in 1979 and the Convention on the Rights of the Child in 1989 expanded these principles to cover other categories of individuals.

Keywords: non-discrimination, human rights, convention, principles, international public law.

HISTOIRE DE L'ÉTABLISSEMENT DU PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION EN DROIT INTERNATIONAL PUBLIC

L'histoire de l'établissement du principe de non-discrimination en droit international public est marquée par l'évolution progressive de la conscience internationale quant à la nécessité de garantir l'égalité et les droits fondamentaux des individus et des États. Un moment important dans l'histoire de l'affirmation de la non-discrimination a été l'adoption de la Charte des Nations Unies en 1945, qui prévoit dans son préambule que tous les membres de l'ONU doivent promouvoir le respect des droits

fondamentaux de l'homme sans distinction de race, de sexe, de langue ou de religion. Par la suite, la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 a consolidé ces principes et affirmé que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Un autre moment significatif a été l'adoption de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale en 1965, représentant une avancée majeure dans la lutte contre la discrimination fondée sur la race. Plus tard, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes en 1979 et la Convention relative aux droits de l'enfant en 1989 ont élargi ces principes à d'autres catégories de personnes.

Mots-clés: non-discrimination, droits de l'homme, convention, principes, droit international public.

ИСТОРИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПРИНЦИПА НЕДИСКРИМИНАЦИИ В МЕЖДУНАРОДНОМ ПУБЛИЧНОМ ПРАВЕ

История установления принципа недискриминации в международном публичном праве отмечена постепенным развитием мирового сознания относительно необходимости гарантировать равенство и основные права индивидов и государств. Важным моментом в истории утверждения недискриминации стала Устав Организации Объединенных Наций, принятый в 1945 году, который в преамбуле подчеркивает, что все члены ООН должны содействовать уважению к основным правам человека без различия по расе, полу, языку или религии. Затем Всеобщая декларация прав человека 1948 года закрепила эти принципы и заявила, что все люди рождаются свободными и равными в своем достоинстве и правах. Еще одним важным моментом было принятие Конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации в 1965 году, что являлось важным шагом в противостоянии дискриминации на основе расы. Впоследствии Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 года и Конвенция о правах ребенка 1989 года расширили эти принципы на другие категории лиц.

Ключевые слова: недискриминация, права человека, конвенция, принципы, международное публичное право.

Introducere

Principiul egalității este unul foarte vechi și există de secole. A început să apară în dreptul intern al statelor la sfârșitul secolului al XVI-II-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 [1].

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 [2].

Rezultate și discuții

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 [3], 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” [4].

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” [5], 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 [6] 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.) [7] și „Pactul internațional pentru drepturile economice, sociale și culturale” (I.C.E.S.C.R.) [8], precum și instrumentele regionale din Europa, Americi și Africa, toate

contribuindcu motive, interpretări și aplicații suplimentare.

Carta O.N.U.[3] conține dispoziții care stabilesc un sistem eficient pentru protecția drepturilor omului. Spre deosebire de Pactul Ligii [9], care exclude în mod special mențiunea egalității rasiale și religioase, „Carta Organizației Națiunilor Unite” [3], 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 [10]. 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” [11].

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 [12].

Principiul nediscriminării este întâlnit în Declarația universală a drepturilor omului [6]. „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 [6], fără distincție de niciun fel pe teme 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 [13].

Principiul nediscriminării se regăsește și în pactele internaționale: „Pactul pentru drepturile civile și politice” (I.C.C.P.R., 1966) [7] și „Pactul pentru drepturile economice, sociale și culturale” (I.C.E.S.C.R., 1966) [8]. 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 [7].

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, 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) [14] 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. [6], existența sa ca un instrument separat subliniază importanța pe care comuni-

tatea internațională o acordă nediscriminării. O altă completare 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.) [15], promulgată în 1979. Convenții regionale pentru drepturile omului sunt „Convenția europeană pentru protecția drepturilor omului și a libertăților fundamentale” (C.E.D.O., 1950) [16] 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.) [10].

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 [18]. 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. [3]. 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”[6].

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 [7]. În I.C.E.S.C.R. [8], 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” [7].

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”[8]. Abia când s-a adoptat D.U.D.O. [6], 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. [3], cât și în D.U.D.O.[6] 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.[6] 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.[7], art. 2 alin. 2 din I.C.E.S.C.R.[8], art. 2 din „Convenția privind drepturile copilului” („Convention on the Rights of the Child” – C.R.C.) [19] și art. 5 din „Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități” („Convention on the Rights of Persons with Disabilities” – C.R.P.D.) [20]. 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.) [14] pe motiv de rasă și „Comitetul pentru Eliminarea Discriminării împotriva Femeilor” („Committee on the Elimination of Discrimination against Women” – C.E.D.A.W.) [15] 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” [21], art. 24 din A.C.H.R.[17] și art. 2 și 3 din „Carta Africană a Drepturilor, Omului și Popoarelor” [22], 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.[14], art. 1 din C.E.D.A.W.[15], art. 2 din C.R.P.D. [20] și art. 1 alin. 1 din „Convenția împotriva discriminării în educație” („Convention against Discrimination in Education”) [23].

Instrumentele pentru drepturile omului interzic discriminarea din mai multe motive. Art. 2 din D.U.D.O.[6] 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.[8] și în art. 2 din I.C.C.P.R.[7]. 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.[14] 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.[15], o astfel de procedură a fost stabilită prin Protocolul opțional adoptat în 1999 [24]. 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”[14]. 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”[15].

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.[8] 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.[8] garantează egalitatea de șanse pentru toți indi-

vizii 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.[7] 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 [25].

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.[7], 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. [26], 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. [26] și la Protocolul nr. 12 la C.E.D.O. [26]. 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 [26] 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 [26] 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.

Semnificația termenului „discriminare”, în temeiul art. 1 din Protocolul nr. 12 la C.E.D.O.[26] este aceeași cu cea din art. 14 din C.E.D.O. [16]; lista motivelor interzise în ambele instrumente este identică și non-

exhaustivă. Art. 1 din Protocolul nr. 12 la C.E.D.O.[26] 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. [7] impune statelor obligația de a garanta drepturile pac-tului, fără a se diferenția între subiecții lor pe baza diferențelor personale. Cu toate ace-

tea, 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.[7] impune statelor obligația de a se asigura că dreptul lor intern nu face discriminări și, prin urmare, nu con-tează 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 oare-care diferență de interpretare. Spre deosebire de I.C.C.P.R., clauza de nediscriminare din I.C.E.S.C.R.[8] se aplică numai drepturilor acoperite de pact. Art. 2.2 enumeră care sunt motivele cele mai probabile pentru discrimi-nare, de exemplu, rasă, culoare, sex, limbă, re-ligie, 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 discrimi-nării 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 discrimi-narea. Statele sunt așteptate să facă acest lucru atât prin puterile lor legislative, cât și prin pu-terile lor executive și ale puterii judecătorești. Pentru protecția drepturilor economice și soci-ale, obligația de a nu discrimina nu este consi-derată, însă, o parte a acestei implicări. Orice discriminare este complet interzisă din prima zi de la ratificare, chiar dacă protecția dreptu-lui la angajare și a dreptului la educație se pot îmbunătăți în timp.

Prin urmare, nediscriminarea, conform

I.C.E.S.C.R. [8], 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. 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.

Concluzii

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. [8] 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 [27]. 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 [28], 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.

În sfârșit, „Jurnalul Internațional al Discriminării și Legii” [36] 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.

Referințe bibliografice

1. *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 27.04.2023)

2. 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 11.04.2023)

3. Charter of Fundamental Rights of the European Union. Uniunea Europeană, 2007. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eur-work/industrial-relations-dictionary/charter-of-fundamental-rights-of-the-european-union>. (vizitat 21.04.2023)

4. United Nations Charter. United Nations, 1945. <https://www.un.org/en/about-us/un-charter/full-text>.

5. Declarația Universală a Drepturilor Omului. Adunarea Generală a ONU, 1948. https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/rum.pdf. (vizitat 22.04.2023)

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>.

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 21.04.2023)

8. SPÎNU, O. *The Functionality of the Principle of Non-Discrimination on Grounds of Gender, Race, Religion and Sexual Orientation in the Post-modern Society*. În: *Postmodern Openings*, 2021, vol. 12, nr. 2, p. 310-338. <https://doi.org/10.18662/po/12.2/310>. (vizitat 24.04.2023)

9. Pactul Societății Națiunilor. Societatea Națiunilor, 1919. <https://lege5.ro/gratuit/gm2denzxhe4a/pactul-societatii-natiunilor-tratat?dp=gi4tgmrhe2tgmy>. (vizitat 28.04.2023)

10. BÂRSAN, C. *Convenția europeană a drepturilor omului. Comentariu pe articole. Drepturi și libertăți*. București: All Beck, 2005. 648 p..

11. FARRIOR, S. (ed.). *Equality and non-discrimination under international law*. Farnham: Ashgate Publishing, 2015. 624 p.

12. NIELSEN, R. *Discrimination and equality in public procurement*, n.d. <http://arbetsratt.juridicum.su.se/filer/pdf/klaw46/discrimination.procurement.pdf>

13. 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.

14. 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 11.04.2023)

15. 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 11.05.2023)

16. Convenția Europeană a Drepturilor Omului. Consiliul Europei, 1950. <https://www.echr>.

17. American Convention on Human Rights. 1969. <https://treaties.un.org/doc/publication/unt/volume%201144/volume-1144-i-17955-english.pdf>. (vizitat 21.05.2023)

18. PAPAPOULOS, 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>. (vizitat 21.04.2023)

19. Convention on the Rights of the Child. United Nations General Assembly, 1989. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child>.

20. Convention on the Rights of Persons with Disabilities. United Nations General Assembly, 2007. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons>. (vizitat 11.05.2023)

21. American Declaration of the Rights and Duties of Man. 1948. <http://humanrightscommitments.ca/wp-content/uploads/2018/10/American-Declaration-of-the-Rights-and-Duties-of-Man.pdf>. (vizitat 23.04.2023)

22. African Charter on Human and Peoples' Rights. Organisation of African Unity, 1981. <https://www.achpr.org/legalinstruments/detail?id=49>. (vizitat 21.04.2023)

23. Convention against Discrimination in Education. United Nations General Assembly, 1960. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-against-discrimination-education>.

24. 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 11.04.2023)

25. 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 26.04.2023)

26. Protocolul adițional nr. 12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului. Consiliul Europei, 2000. <https://www.refworld.org/docid/3ddd0cb44.html>. (vizitat 11.04.2023)

27. EDEL, F. *The prohibition of discrimination*

under the European Convention on Human Rights (Human rights files). Luxembourg: Council of Europe, 2010.

28. 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.

29. VANDENHOLE, W. *Non-discrimination and equality in the view of the UN Human Rights Treaty bodies*. Antwerp: Intersentia, 2005. 293 p.