



Bruxelles, 18 martie 2019  
(OR. en)

6337/19

COHOM 20  
CFSP/PESC 119  
CONUN 13  
DEVGEN 25  
FREMP 19

## REZULTATUL LUCRĂRILOR

---

Sursă:	Secretariatul General al Consiliului
Data:	18 martie 2019
Destinatar:	Delegațiile
Nr. doc. ant.:	6118/19
Subiect:	Orientările UE în domeniul drepturilor omului privind nediscriminarea în acțiunea externă

---

În anexă, se pun la dispoziția delegațiilor Orientările UE în domeniul drepturilor omului privind nediscriminarea în acțiunea externă, adoptate de Consiliu cu ocazia celei de a 3681-a reuniuni a sale desfășurate la 18 martie 2019.

**Orientările UE în domeniul drepturilor omului privind nediscriminarea în acțiunea externă**

**Cuprins**

<b><u>1. Ce este discriminarea?</u></b> .....	5
<b><u>1.1 Concepte în nediscriminare</u></b> .....	8
<b><u>2. Modalități de combatere a discriminării – prevenirea și interzicerea discriminării</u></b>	12
<b><u>3. Orientări operaționale</u></b> .....	18
<b><u>3.1 Abordarea discriminării prin intermediul cooperării bilaterale și al dialogului</u></b>	20
<b><u>3.2 Abordarea discriminării prin intermediul cooperării pentru dezvoltare și al asistenței umanitare ale UE</u></b> .....	25
<b><u>3.3 Combaterea discriminării prin intermediul cooperării multilaterale</u></b> .....	29
<b><u>3.4 Abordarea discriminării prin sprijinirea eforturilor societății civile</u></b> .....	31
<b><u>4. Monitorizarea și revizuirea Orientărilor UE în domeniul drepturilor omului privind nediscriminarea</u></b> .....	33
<b><u>ANEXA I: Instrumentele internaționale din domeniul drepturilor omului, instrumentele internaționale din domeniul muncii (ale OIM) și instrumentele de drept umanitar deosebit de relevante pentru eliminarea discriminării</u></b> .....	34
<b><u>ANEXA II: Unde putem obține mai multe informații: site-urile UE, ale instituțiilor și agențiilor acestora și ale organizațiilor internaționale și regionale</u></b> .....	36

## Introducere

Interzicerea discriminării reprezintă unul dintre cele mai importante principii ale dreptului internațional al drepturilor omului. De la adoptarea Declarației Universale a Drepturilor Omului în 1948, la Paris, acest principiu a fost subliniat și în instrumentele privind drepturile omului care au fost elaborate și încorporate în legislațiile naționale din majoritatea țărilor din lume. În tratatele fondatoare ale Uniunii Europene<sup>1</sup>, în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene<sup>2</sup> și în Convenția europeană a drepturilor omului, interzicerea discriminării este un principiu fundamental.

În pofida clarității dreptului internațional al drepturilor omului privind interzicerea discriminării, milioane de persoane se confruntă în continuare cu discriminarea, ceea ce le împiedică să se bucure de drepturile omului în totalitate și să își atingă potențialul maxim în calitatea de membri egali și activi ai societății. Discriminarea poate conduce la tulburări sociale, violență, conflicte și strămutare forțată. Pe lângă costurile umane dramatice, discriminarea are costuri enorme sub forma sărăciei și a pierderii de oportunități, nu numai pentru persoane și familiile lor, ci și pentru întreaga societate. Întrucât interzicerea discriminării este un principiu fundamental pe care Uniunea Europeană (UE) este întemeiată, UE este pe deplin angajată să lupte împotriva tuturor formelor de discriminare în limitele frontierelor sale, cât și în lume în general.

---

<sup>1</sup> Citate din Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE) și Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE): a) *Articolul 2 din TUE*: Uniunea se întemeiază pe **valorile respectării demnității umane, libertății, democrației, egalității, statului de drept**, precum și pe respectarea drepturilor omului, **inclusiv a drepturilor persoanelor care aparțin minorităților**. Aceste valori sunt comune statelor membre într-o societate caracterizată prin pluralism, **nediscriminare**, toleranță, justiție, solidaritate și egalitate între femei și bărbați. b) *Articolul 3 alineatul (3) din TUE*: Uniunea instituie o piață internă. Aceasta acționează pentru dezvoltarea durabilă a Europei, întemeiată pe o creștere economică echilibrată și pe stabilitatea prețurilor, pe o economie socială de piață cu grad ridicat de competitivitate, care tinde spre ocuparea deplină a forței de muncă și spre progres social, precum și pe un nivel înalt de protecție și de îmbunătățire a calității mediului. Aceasta promovează progresul științific și tehnic. **Uniunea combate excluziunea socială și discriminările și promovează justiția și protecția sociale, egalitatea între femei și bărbați**, solidaritatea între generații și protecția drepturilor copilului. Aceasta promovează coeziunea economică, socială și teritorială, precum și solidaritatea între statele membre. Uniunea respectă bogăția diversității sale culturale și lingvistice și veghează la protejarea și dezvoltarea patrimoniului cultural european. c) *Articolul 10 din TFUE*: În defnirea și punerea în aplicare a politicilor și acțiunilor sale, Uniunea caută să combată orice discriminare pe motive de sex, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală.

<sup>2</sup> Carta se aplică tuturor statelor membre ale UE atunci când aplică legislația UE și tuturor instituțiilor și organelor UE în toate acțiunile lor.

Combaterea tuturor formelor de discriminare este, de asemenea, definită drept o prioritate a UE în Cadrul strategic al UE privind drepturile omului și democrația din 2012<sup>3</sup>. Planul de acțiune al UE 2015-2019 prevede dezvoltarea de instrumente UE privind nediscriminarea.

Aceste orientări ale UE în domeniul drepturilor omului privind nediscriminarea pun în aplicare Planul de acțiune al UE privind drepturile omului și democrația, completând în același timp instrumentele operaționale ale Comisiei Europene pentru cooperarea pentru dezvoltare în contextul „abordării UE bazată pe drepturi în ceea ce privește cooperarea pentru dezvoltare, care cuprinde toate drepturile omului” (RBA).

Combaterea discriminării reprezintă, de asemenea, un obiectiv transversal. Sistemul generalizat de preferințe al UE (SGP) este un exemplu în acest sens. Acesta oferă avantaje comerciale unilaterale țărilor în curs de dezvoltare vulnerabile, inclusiv țărilor cel mai puțin dezvoltate, care beneficiază de acces aproape deplin la piața UE în temeiul acordului „Totul în afară de arme”. În temeiul Regulamentului privind SGP al UE, principiile esențiale stabilite în acordurile internaționale fundamentale privind drepturile omului și drepturile lucrătorilor trebuie să fie respectate. Acestea includ Convenția internațională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială (1965); Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei (1979); și Convenția privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și al exercitării profesiei, nr. 111 (1958). Țările care beneficiază de regimul special de încurajare a dezvoltării durabile și a bunei guvernante („SGP+”) merg chiar mai departe: acestea trebuie să ratifice și să pună în aplicare 27 de convenții internaționale, inclusiv cu privire la drepturile omului și drepturile lucrătorilor, protecția mediului și buna guvernanță. Punerea în aplicare a acestor obligații este monitorizată de către UE<sup>4</sup>.

Orientările UE privind nediscriminarea sunt destinate să completeze și să consolideze celelalte orientări ale UE privind drepturile omului<sup>5</sup> cu următoarele obiective:

- Creșterea eficacității UE în combaterea discriminării pe orice criteriu
- Sporirea vizibilității și a gradului de conștientizare a valorilor și acțiunilor UE în combaterea discriminării

---

<sup>3</sup> <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-11855-2012-INIT/ro/pdf>

<sup>4</sup> Regulamentul (UE) nr. 978/2012 al Parlamentului European și al Consiliului de aplicare a unui sistem generalizat de preferințe tarifare, inclusiv anexa VIII din acesta referitoare la principalele convenții ale ONU/OIM privind drepturile omului și drepturile lucrătorilor.

<sup>5</sup> Pentru toate orientările UE în domeniul drepturilor omului, a se vedea: [https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy/6987/eu-human-rights-guidelines\\_en](https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy/6987/eu-human-rights-guidelines_en)

Orientările în domeniul drepturilor omului privind nediscriminarea oferă orientări conceptuale și operaționale pentru politica UE privind drepturile omului în cadrul acțiunii externe. Acestea se bazează pe standardele și normele UE și internaționale în domeniul drepturilor omului privind interzicerea discriminării și promovarea nediscriminării și le explică. De asemenea, acestea oferă linii politice clare instituțiilor UE, funcționarilor acestora și statelor membre ale UE, pentru a fi utilizate în cooperarea și contactele cu țările terțe, organizațiile internaționale și organizațiile societății civile.

## 1. Ce este discriminarea?

**Discriminarea este definită ca orice tratament diferențiat al unei persoane sau a unui grup de persoane pe baza unor motive interzise și care nu are o justificare obiectivă și rezonabilă<sup>6</sup>.**

Motivele interzise sunt definite în dreptul internațional al drepturilor omului. Motivele enumerate în lista de mai jos sunt extrase din Declarația Universală a Drepturilor Omului [DUDO- articolul 2], Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială, Convenția europeană a drepturilor omului și Protocolul nr. 12 la aceasta, Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, Convenția nr. 98 privind dreptul de organizare și negociere colectivă a Organizației Internaționale a Muncii (OIM)<sup>7</sup>, precum și din cele patru Convenții de la Geneva și cele două protocoale adiționale la acestea<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> A se vedea Recomandarea de politică generală nr. 7 punctul 1 litera (b) a ECRI (Comisia Europeană împotriva Rasismului și Intoleranței).

<sup>7</sup> Articolul 1 din Convenția OIM nr. 98 „Muncitorii trebuie să beneficieze de o protecție adecvată împotriva oricăror acte de discriminare care tind să prejudicieze libertatea sindicală în materie de angajare”.

<sup>8</sup> Convenția (I) de la Geneva privind răniții și bolnavii din forțele armate în campanie, 1949, Convenția (II) de la Geneva privind răniții, bolnavii și naufragații din forțele armate pe mare, 1949, Convenția (III) de la Geneva privind prizonierii de război, 1949, Convenția (IV) de la Geneva privind civilii, 1949. Protocolul adițional I referitor la protecția victimelor conflictelor armate internaționale și Protocolul adițional II referitor la protecția victimelor în conflictele armate fără caracter internațional. Acestea constituie esența dreptului internațional umanitar (DIU).

**Motive interzise de discriminare menționate în instrumentele internaționale cu caracter obligatoriu privind drepturile omului, instrumentele internaționale din domeniul muncii, instrumentele privind dreptul internațional umanitar și în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene**

Vârstă

Statut la naștere sau alt statut dobândit

Culoare

Ascendență

Handicap

Caracteristici genetice

Limbă

Apartenența la minorități naționale/asocierea cu o minoritate națională

Afilieră la organizații sindicale

Origine națională, etnică sau socială

Opinii politice sau de altă natură

Avere (statut economic)

Rasă

Religie sau convingeri

Sex

Orientare sexuală

Alt statut/oricare alte criterii similare

## Considerații legate de motive

„Alt statut/oricare alte criterii similare”

Dacă lista de motive interzise se termină cu „un alt statut” în instrumentele internaționale privind drepturile omului (ori cu „sau oricare alte criterii similare” în dreptul internațional umanitar) înseamnă că lista motivelor de discriminare interzise nu este exhaustivă și, prin urmare, subliniază faptul că drepturile omului se aplică tuturor ființelor umane/tuturor, fără niciun fel de distincție<sup>9</sup>.

**„Rasă”** – Este necesar să se precizeze că aceste orientări utilizează și interpretează termenul „rasă” în conformitate cu dreptul internațional și cu legislația UE privind drepturile omului și, prin urmare, nu implică acceptarea teoriilor care urmăresc să stabilească existența unor rase umane separate<sup>10</sup>.

„Ascendență” – Este adesea utilizat în paralel cu termenul „rasă”. Cu toate acestea, „ascendență” *nu se referă numai la „rasă” și are o semnificație și o aplicare care completează celelalte motive interzise de discriminare. Comitetul<sup>11</sup> afirmă, de asemenea, că discriminarea bazată pe „ascendență” include discriminarea împotriva membrilor comunităților bazate pe forme de stratificare socială, precum caste și sisteme analoage de statut moștenit.*

---

<sup>9</sup> Ca exemple de motive ce se pot încadra în categoria „alt statut”, se face trimitere la hotărârile Curții Europene a Drepturilor Omului care a stabilit că discriminarea pe motive, printre altele, de seropozitivitate (cauza Kiyutin/Rusia – cererea nr. 2700/10), de nelegitimare (naștere în afara căsătoriei) (cauza Mazurek/Franța – cererea nr. 34406/97), de orientare sexuală și identitate de gen (cauza Identoba și alții/Georgia – cererea nr. 73235/12), de stare a sănătății (cauza Novruk și alții/Rusia – cererea nr. no.31039/11) și legate de afecțiuni medicale (cauza G.N și alții/Italia – cererea nr. 43134/05) este interzisă în temeiul articolului 14 (Interzicerea discriminării) din Convenția europeană a drepturilor omului.

<sup>10</sup> Considerentul 6 al Directivei 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică: „Uniunea Europeană respinge teoriile care încearcă să stabilească existența unor rase umane separate. Folosirea termenului «origine rasială» în prezenta directivă nu implică acceptarea unor asemenea teorii.”

<sup>11</sup> Comitetul ONU pentru eliminarea discriminării rasiale (CEDR) în Recomandarea generală nr. 29.

„**Handicap**” – În conformitate cu Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap<sup>12</sup>, persoanele cu handicap includ persoanele care au incapacități fizice, mentale, intelectuale sau senzoriale pe termen lung, care, în interacțiune cu diferite bariere<sup>13</sup>, le pot împiedica participarea deplină și efectivă la viața socială în condiții de egalitate cu ceilalți.

## 1.1 Concepte în nediscriminare

### Discriminarea de jure și de facto

În textele juridice și de politică se face o distincție între discriminarea de jure și de facto. Discriminarea de jure are loc atunci când legislația și politicile existente sunt discriminatorii în sine sau fac posibilă discriminarea, iar discriminarea de facto are loc atunci când legislația sau politicile nu sunt discriminatorii în sine, dar punerea în aplicare și executarea acestora au un impact discriminatoriu<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup> A se nota că Uniunea Europeană este parte la Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități.

<sup>13</sup> În ceea ce privește „diferite bariere”, accesibilitatea este considerată ca o condiție prealabilă pentru a beneficia de toate drepturile omului și libertățile fundamentale ale persoanelor cu handicap. A se vedea Comentariul general nr. 6 (2018) privind egalitatea și nediscriminarea al Comitetului UNCRPD (documentul CRPD/c/GC/6).

<sup>14</sup> Grupul de lucru al Consiliului pentru Drepturile Omului privind aspecte juridice și practice legate de discriminarea față de femei descrie cele două tipuri de discriminare (în cazul de față, în ceea ce privește femeile) în felul următor: *Discriminarea poate fi de jure atunci când textul unei legi sau politici conține dispoziții discriminatorii sau de facto atunci când legea sau politica nu este discriminatorie în sine, ci punerea în aplicare și respectarea acesteia vor avea un impact negativ asupra femeilor. Discriminarea de facto poate rezulta, de asemenea, din practici mai larg răspândite, cum ar fi, de exemplu, cultura, tradițiile și stereotipurile care neagă egalitatea femeilor și exercitarea deplină a drepturilor. În multe cazuri cu care se confruntă, de exemplu, grupurile minoritare, inegalitățile istorice și structurale îndelungate pot contribui, de asemenea, la discriminarea de facto.*



## Discriminarea directă și indirectă

În conformitate cu directivele UE privind nediscriminarea<sup>15</sup>, se consideră că are loc o „discriminare directă” atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât este, a fost sau ar fi tratată o altă persoană, într-o situație comparabilă, pe baza rasei sau originii etnice. Se consideră că are loc o „discriminare indirectă” atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră ar pune persoane de o anumită rasă sau origine etnică într-o situație dezavantajoasă în mod special în comparație cu alte persoane, în afară de cazul în care acea dispoziție, criteriu sau practică se justifică obiectiv, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt corespunzătoare și necesare<sup>16</sup>. Deși exemplele de mai sus se referă la motive legate de originea rasială și etnică, ar trebui subliniat faptul că pot apărea cazuri de discriminare directă și indirectă pe baza oricărui motiv.

## Discriminarea structurală<sup>17</sup>

Discriminarea directă și indirectă sunt uneori completate cu termenii de „discriminare structurală”, „discriminare instituțională” sau „discriminare sistemică”. Acești termeni sunt utilizați pentru a descrie excluziunea și discriminarea suferite de grupuri întregi de persoane care împărtășesc aceleași caracteristici sau motive de discriminare. „Discriminarea structurală” se referă la regulile, normele, procedurile, modelele de atitudine și comportament în instituții și alte structuri ale societății care, în mod conștient sau inconștient, creează obstacole pentru grupuri sau persoane în ceea ce privește accesul la aceleași drepturi și oportunități ca și ceilalți și care contribuie la rezultate mai puțin favorabile pentru aceștia decât pentru cea mai mare parte a populației<sup>18</sup>.

---

<sup>15</sup> Exemplul folosit este din Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică.

<sup>16</sup> A se vedea și Comentariul general nr. 20 al Comitetului pentru drepturile economice, sociale și culturale (al Pactului internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale): Discriminarea directă are loc atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât altă persoană într-o situație similară, pe baza unui motiv interzis. Discriminarea indirectă se referă la legile, politicile sau practicile care par neutre la prima vedere, dar care au un impact disproporționat asupra exercitării drepturilor, în asociere cu motivele interzise de discriminare.

<sup>17</sup> A se nota faptul că nu există o definiție convenită în temeiul dreptului internațional sau al UE pentru „discriminare structurală” sau pentru „discriminare prin asociere și bazată pe presupuneri”.

<sup>18</sup> Recomandarea de politică generală revizuită nr. 2 (punctul 20) a Comisiei Europene împotriva Rasismului și Intoleranței (ECRI), <http://ombudsman.hr/attachments/article/1283/REC-02rev-2018-006-ENG.pdf>

Discriminarea prin asociere și bazată pe presupuneri<sup>19</sup>

Acest tip de discriminare este denumit adesea discriminare asociativă, întrucât victima este discriminată deoarece aceasta este asociată cu o altă persoană sau alte persoane care sunt principalele ținte ale prejudecății făptașului. Discriminarea prin asociere poate avea loc în raport cu diferite motive, inclusiv motive de handicap, și este, din punct de vedere conceptual, legată de „motivele prin asociere”. Strâns legată de conceptul de discriminare prin asociere este discriminarea bazată pe presupuneri. În acest caz, victima este discriminată deoarece persoana este considerată a fi sau a face parte dintr-un grup care este ținta prejudecăților făptașilor.

### **Crearea de profiluri discriminatorii**

Deși nu există o definiție convenită în temeiul dreptului internațional sau al UE pentru crearea de profiluri discriminatorii, „crearea de profiluri discriminatorii” este descrisă ca fiind actul de a suspecta sau de a viza o persoană, de exemplu, într-un context de securitate și de aplicare a legii, pe baza stereotipurilor asociate cu motivele de discriminare interzise, mai degrabă decât pe baza unor suspiciuni individuale<sup>20</sup>.

În ultimii ani, a fost acordată o atenție crescută prevenirii creării de profiluri rasiale sau etnice discriminatorii în sectorul securității și al aplicării legii, precum și în sectorul frontierelor și al imigrației. Agenții de securitate și de aplicare a legii sunt agenți ai statului supuși obligației stricte de a își desfășura activitatea cu respectarea deplină a drepturilor omului și a legilor care interzic discriminarea.

---

<sup>19</sup> A se vedea nota de subsol 17.

<sup>20</sup> Agenția pentru Drepturi Fundamentale a UE (FRA) a elaborat un ghid în sprijinul unor practici polițienești mai eficiente, pentru înțelegerea și prevenirea creării profilurilor etnice discriminatorii <http://fra.europa.eu/en/tags/ethnic-profiling>. Interzicerea discriminării nu înseamnă că nu pot fi utilizate caracteristicile personale ca factori legitimi pentru crearea de profiluri în contextul anchetelor penale sau al controalelor la frontieră (a se vedea secțiunea 2.4 din Ghidul FRA). Cu toate acestea, trebuie să existe motive rezonabile de suspiciune, bazate pe alte informații decât motivele ce fac obiectul protecției.

## Discriminarea multiplă

Persoanele pot fi discriminate pe mai mult de un singur motiv. Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă<sup>21</sup> și Directiva privind egalitatea rasială<sup>22</sup>, menționată mai sus, fac trimitere în mod specific la discriminarea multiplă. Printre instrumentele Organizației Națiunilor Unite privind drepturile omului, Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap (CRPD) este singurul instrument privind drepturile omului care se referă la discriminarea multiplă:

*fiind preocupate de condițiile dificile cu care se confruntă persoanele cu handicap, care sunt supuse unor forme multiple sau agravate de discriminare pe baza rasei, culorii, genului, limbii, religiei, opiniilor politice sau de altă natură, originii naționale, etnice, indigene sau sociale, proprietății, nașterii, vârstei sau pe baza altor criterii de statut,<sup>23</sup>.*

Discriminarea multiplă este legată de conceptul de „discriminare intersecțională”, care se referă la o situație în care mai multe motive interacționează în același timp astfel încât acestea devin indisociabile și, în combinație, creează un nou motiv de discriminare.

## Nediscriminarea și egalitatea, complementare

Principiul nediscriminării și al egalității de șanse sunt deseori descrise ca fiind principii complementare și sunt consacrate în articolul 1 din Declarația Universală a Drepturilor Omului, care prevede că toate ființe umane se nasc libere și **egale** în demnitate și în drepturi, și în articolul 2, care prevede că fiecare om se poate prevala de toate drepturile și libertățile proclamate „în prezenta declarație”, fără niciun fel de deosebire. Directiva UE privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și Directiva UE privind egalitatea rasială, menționate mai sus, au scopul declarat de „a stabili un cadru pentru combaterea discriminării pe baza motivelor (enumerat în directive), în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului **egalității** de tratament”.

---

<sup>21</sup> Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

<sup>22</sup> În considerentul 14 din directivă.

<sup>23</sup> Litera „p)” din preambulul CRDP.

## 2. Modalități de combatere a discriminării – prevenirea și interzicerea discriminării

În orice țară, statul trebuie să ia măsuri pentru a preveni și a elimina discriminarea. Aceste măsuri sunt descrise în mod clar în dreptul internațional al drepturilor omului, precum și în recomandările de politică generală ale organismelor de monitorizare a tratatelor. Prezenta secțiune descrie elementele de bază privind măsurile de combatere a discriminării.

### Politici generale de nediscriminare

În promovarea și apărarea principiilor nediscriminării, dreptul internațional al drepturilor omului impune statelor să își asume angajamentul de a întreprinde toate măsurile adecvate pentru a elimina discriminarea, inclusiv în domeniul social, economic, cultural și în alte domenii. Aceasta include măsuri politice, legislative și administrative care pot fi detaliate suplimentar, cum ar fi instituirea de cursuri de formare și educație în domeniul drepturilor omului, precum și programe de sensibilizare a publicului, inclusiv promovarea cunoașterii reciproce, a toleranței și a păcii. Multe state elaborează planuri naționale de acțiune. În ceea ce privește lupta împotriva rasismului și a xenofobiei, Conferința mondială împotriva rasismului, discriminării rasiale, xenofobiei și intoleranței asociate acestora, desfășurată în 2001, a recomandat, de asemenea, elaborarea de planuri de acțiune. Oficiul Înaltului Comisar al Națiunilor Unite pentru Drepturile Omului dispune de un ghid practic privind elaborarea planurilor naționale de acțiune împotriva discriminării rasiale<sup>24</sup>. Comisia Europeană împotriva Rasismului și Intoleranței (ECRI), care este un organism de monitorizare al Consiliului Europei, a emis de asemenea recomandări de politică generală, sub formă de orientări în vederea elaborării de politici privind nediscriminarea.<sup>25</sup> În cadrul Uniunii Europene, strategiile naționale de integrare a romilor din multe state membre ale UE sunt, de asemenea, exemple de planuri naționale de acțiune.

În **domeniul ocupării forței de muncă și al exercitării profesiei**, mai multe convenții ale Organizației Internaționale a Muncii (OIM), dintre care două sunt clasificate de OIM drept convenții fundamentale, prevăd elaborarea de politici naționale.

---

<sup>24</sup> <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR-PUB-13-03.pdf>

<sup>25</sup> A se vedea, de exemplu [https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/GeneralThemes\\_en.asp](https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/GeneralThemes_en.asp).

Prima dintre acestea este Convenția nr. 100 a OIM privind egalitatea de remunerare. Acesta prevede ca statele care au ratificat convenția să promoveze și să asigure aplicarea pentru toți lucrătorii a principiului egalității de remunerare între bărbați și femei pentru o muncă de valoare egală. Cea de a doua este Convenția OIM nr. 111 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și al exercitării profesiei, care are o sferă de aplicare mai generală, solicită statelor care o ratifică să elaboreze și să pună în aplicare politici naționale care vizează să promoveze egalitatea de șanse și de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și de exercitare a profesiei, în vederea eliminării oricărei discriminări. În plus, adoptată în 1998, Declarația Organizației Internaționale a Muncii (OIM) cu privire la principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă<sup>26</sup> prevede angajamentul statelor membre ale OIM de a respecta, a promova și a realiza aceste principii și drepturi fundamentale, inclusiv eliminarea discriminării în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și exercitarea profesiei, indiferent dacă au ratificat sau nu cele două convenții fundamentale menționate mai sus. OIM a adoptat, de asemenea, o rezoluție cu privire la principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă în 2017<sup>27</sup>, care prevede un angajament reînnoit și acțiuni concrete în acest domeniu, inclusiv în ceea ce privește elaborarea de politici privind nediscriminarea.

### **Interzicerea discriminării în legislație**

Numeroase state au legislație în vigoare care interzice în mod explicit discriminarea, în conformitate cu dreptul internațional al drepturilor omului. În multe țări, interzicerea discriminării și egalitatea tuturor persoanelor sunt integrate în constituțiile naționale și completate cu legislație națională mai detaliată, care include motivele de discriminare. Sunt instituite structuri, instituții și mecanisme judiciare și administrative pentru prevenirea și aplicarea interzicerii discriminării. Atitudinile discriminatorii și prejudecățile se manifestă adesea prin discursuri publice de incitare la ură și la violență îndreptate către o persoană sau un grup definit de caracteristici protejate, sub formă de discursuri de incitare la ură rasiste sau xenofobe și de acte violente (infrațiuni motivate de ură). Prin urmare, este important ca interzicerea discriminării să fie completată cu interzicerea prin lege a incitării publice la ură și la violență, precum și a infracțiunilor motivate de ură și a incitării la acestea, cu respectarea deplină a libertății de exprimare<sup>28</sup>.

---

<sup>26</sup> <http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

<sup>27</sup> a se vedea [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_561873.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_561873.pdf)

<sup>28</sup> Legislația UE cu privire la instigările la ură și la violență oferă un bun exemplu: Decizia-cadru 2008/913/JAI a Consiliului din 28 noiembrie 2008 privind combaterea anumitor forme și expresii ale rasismului și xenofobiei prin intermediul dreptului penal

## **O cale de atac eficientă**

Ca o cerință minimă, legislația va trebui să includă mijloace adecvate de protecție împotriva discriminării și victimizării. Aceasta include accesul la o justiție administrată de instanțe judecătorești sau de alte organisme administrative competente, care pot garanta victimei o cale de atac eficientă, inclusiv despăgubiri sau reparații pentru orice daună sau prejudiciu suferit. Pentru a garanta căi de atac eficiente, este important ca cei care comit infracțiuni legate de discriminare să fie trași la răspundere și ca sancțiunile legale pentru încălcarea legilor împotriva discriminării să fie eficiente, proporționale și cu efect de descurajare<sup>29</sup>.

## **Adaptări rezonabile**

În Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap (CRPD, 2007), adaptări rezonabile sunt acele modificări și adaptări adecvate și necesare care nu determină un cost disproporționat sau nejustificat, necesare, într-un caz particular, pentru a garanta că persoanele cu handicap au acces și pot exercita toate drepturile omului și libertățile fundamentale, în condiții egale cu ceilalți. CRPD impune statelor părți să ia toate măsurile necesare pentru a se asigura că sunt oferite adaptări rezonabile. Punerea la dispoziție a unor adaptări rezonabile poate fi, de asemenea, relevantă în ceea ce privește alte motive de discriminare, cum ar fi pe bază de religie sau convingeri. Directiva UE a Consiliului privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă conține de asemenea o dispoziție privind adaptările rezonabile<sup>30</sup>.

## **Proiectare universală**

De asemenea, în conformitate cu CRPD, „proiectare universală” înseamnă proiectarea produselor, spațiilor, programelor și serviciilor astfel încât acestea să fie accesibile tuturor, în cea mai mare măsură posibilă, fără necesitatea adaptărilor sau a proiectării speciale. „Proiectarea universală” nu exclude dispozitivele de asistare pentru grupuri specifice de persoane cu handicap, dacă acestea sunt necesare.

---

<sup>29</sup> În această privință, Directiva UE privind drepturile victimelor oferă un bun exemplu (Directiva 2012/29/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 25 octombrie 2012 de stabilire a unor norme minime privind drepturile, sprijinirea și protecția victimelor criminalității și de înlocuire a Deciziei-cadru 2001/220/JAI a Consiliului).

<sup>30</sup> Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

## Măsuri speciale și acțiuni pozitive

Astfel cum este prevăzut de dreptul internațional al drepturilor omului, constituțiile și legislațiile anumitor țări conțin dispoziții specifice privind eliminarea inegalităților și măsuri privind promovarea egalității, denumite deseori măsuri speciale sau acțiuni pozitive. De exemplu, Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW), la articolul 4, prevede măsuri speciale: „Adoptarea de către statele părți a unor măsuri temporare speciale, menite să accelereze instaurarea egalității în fapt între bărbați și femei, nu este considerată ca un act de discriminare în sensul definiției din prezenta Convenție, dar nu trebuie ca aceasta să aibă drept consecință menținerea unor norme inegale sau diferențiate; aceste măsuri trebuie să fie abrogate de îndată ce au fost realizate obiectivele în materie de egalitate de șanse și tratament.” În mod similar, Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap prevede „măsuri specifice” necesare pentru accelerarea sau obținerea unei egalități *de facto* a persoanelor cu handicap<sup>31</sup>.

Multe țări aplică anumite sisteme de cote pentru a promova o egalitate mai mare prin sprijinirea persoanelor care aparțin grupurilor care se confruntă sau care s-au confruntat cu discriminarea înrădăcinată, astfel încât acestea să poată avea aceleași posibilități ca și ceilalți, de exemplu, în ceea ce privește accesul la educație sau ocuparea forței de muncă. În anumite țări, sunt stabilite, de asemenea, cote pentru a se asigura participarea unor reprezentanți ai grupurilor minorităților în organismele politice reprezentative, cum ar fi parlamentele naționale.

---

<sup>31</sup> Un alt exemplu este Convenția internațională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială, care prevede la articolul 1 alineatul (4) următoarele: „Măsurile speciale luate cu singurul scop de a se asigura cum se cuvine progresul unor grupuri rasiale sau etnice sau unor indivizi având nevoie de protecția care poate fi necesară pentru a le garanta folosința și exercitarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale în condiții de egalitate nu sunt considerate ca măsuri de discriminare rasială, cu condiția totuși ca ele să nu aibă drept efect menținerea de drepturi distincte pentru grupuri rasiale diferite și ca ele să nu fie menținute în vigoare după realizarea scopurilor pentru care au fost adoptate.”

## Monitorizare și evaluare

Pentru ca măsurile de combatere a discriminării să fie eficace, este necesară o monitorizare continuă a situației în materie de discriminare, astfel încât să poată fi evaluate în mod adecvat deteriorarea și progresul realizat. Evaluările precise ale situației în materie de discriminare permit acțiuni și măsuri bazate pe dovezi, fie pentru a corecta tendințele negative, fie pentru a consolida în continuare evoluțiile pozitive. În plus, rapoartele de monitorizare și de evaluare, precum și datele sunt elemente esențiale ale rapoartelor naționale pe care statele<sup>32</sup> au obligația să le prezinte organismelor instituite în temeiul tratatelor, în conformitate cu convențiile privind drepturile omului, mecanismul de evaluare periodică universală al Consiliului ONU pentru Drepturile Omului și organismele de supraveghere ale OIM. Pentru UE, articolul 13 din Directiva UE privind egalitatea rasială impune ca organismele naționale de promovare a egalității de tratament (organismele de promovare a egalității), pe care toate statele membre ale UE sunt obligate să le aibă, printre alte funcții, să se numere „desfășurarea unor studii independente privind discriminarea”, pentru a analiza problemele în cauză și a studia soluții posibile<sup>33</sup>. Capacitatea de monitorizare este conferită în unele țări unor agenții guvernamentale speciale. În anumite țări, astfel de agenții sunt asistate de birourile naționale de statistică în ceea ce privește desfășurarea de sondaje și colectarea de date<sup>34</sup>. În interiorul UE, statele membre ale UE beneficiază, de asemenea, de colectarea datelor, monitorizarea și cercetarea privind discriminarea la nivelul UE efectuate de Agenția pentru Drepturi Fundamentale (FRA). Statistici defalcate în funcție de gen și de grupele de vârstă sunt, de asemenea, disponibile pe site-ul Eurostatului<sup>35</sup>, precum și date referitoare la handicap<sup>36</sup>.

---

<sup>32</sup> Și UE, în conformitate cu Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu handicap.

<sup>33</sup> Articolul 13 și considerentul 24 din Directiva privind egalitatea rasială.

<sup>34</sup> Colectarea datelor trebuie să fie în conformitate cu o abordare bazată pe drepturile omului. În acest scop, OHCHR a elaborat o Notă de orientare pentru o abordare bazată pe drepturile omului pentru procesul de colectare și dezagregare a datelor.  
<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/HRIndicators/GuidanceNoteonApproachtoData.pdf>  
Comisia Europeană a publicat un Manual european cu privire la datele privind egalitatea cu scopul de a promova egalitatea și de a contribui la combaterea discriminării în UE prin analizarea tipurilor de date ce ar trebui să fie colectate în ceea ce privește egalitatea și discriminarea și a motivelor colectării unor astfel de date, asigurând în același timp protecția datelor și anonimatul și confidențialitatea persoanelor. În plus, în iulie 2018, Subgrupul pentru datele privind egalitatea al Grupului UE la nivel înalt pentru nediscriminare, egalitate și diversitate a emis orientări privind îmbunătățirea colectării și utilizării datelor referitoare la egalitate.

<sup>35</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/web/equality/data/database>

<sup>36</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability_statistics)



## **Instituții naționale pentru drepturile omului și organisme de promovare a egalității**

Obligațiile de evaluare și monitorizare sunt, uneori, conferite și anumitor organisme de combatere a discriminării, cum ar fi organismele naționale de promovare a egalității (precum cele din statele membre ale UE<sup>37</sup> și din statele membre ale Consiliului Europei<sup>38</sup>). În alte părți, instituțiile naționale pentru drepturile omului, cum ar fi comisiile naționale pentru drepturile omului sau instituțiile de tipul „Avocatul Poporului” au această sarcină.

În temeiul legislației UE, organismele de promovare a egalității – care trebuie să fie instituite în temeiul Directivei privind egalitatea rasială și al Directivei privind egalitatea de gen<sup>39</sup> – trebuie să fie în măsură să furnizeze asistență juridică independentă victimelor discriminării; să desfășoare studii independente privind discriminarea; să publice rapoarte independente și să formuleze recomandări în orice problemă legată de discriminare. Pentru a se asigura că organismele de promovare a egalității își desfășoară activitatea într-un mod eficace și independent, statelor membre ale UE li se recomandă să ia în considerare Recomandarea Comisiei privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității, adoptată la 22 iunie 2018 [C (2018) 3850 final]<sup>40</sup>. Recomandarea respectivă se adresează în special statelor și include numeroase standarde referitoare la mandatul organismelor de promovare a egalității, la independența, resursele, accesul și accesibilitatea acestora, precum și la capacitatea acestora de a coordona și de a coopera la nivel național și internațional.

La nivelul Consiliului Europei, Comisia Europeană împotriva Rasismului și Intoleranței (ECRI) a adoptat, la 7 decembrie 2017, Recomandarea de politică generală nr. 2 revizuită: „Organismele de promovare a egalității pentru combaterea rasismului și intoleranței la nivel național”, pentru a consolida în continuare eficacitatea, funcționarea și independența organismelor de promovare a egalității<sup>41</sup>.

---

<sup>37</sup> Legislația UE privind egalitatea de tratament impune statelor membre obligația de a înființa un organism de promovare a egalității. Statele membre au pus în aplicare Directiva privind egalitatea rasială (2000/43/CE) și Directiva privind egalitatea de gen (2010/41), fie prin desemnarea anumitor instituții existente, fie prin crearea unei noi instituții care să își exercite competențele atribuite de noua legislație.

<sup>38</sup> Pentru mai multe informații privind Consiliul Europei (CoE), a se vedea anexa II.

<sup>39</sup> Directiva 2004/113/CE, Directiva 2006/54/CE reformată și Directiva 2010/41/UE.

<sup>40</sup> Disponibilă la <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A32018H0951>

<sup>41</sup> Recomandarea nr. 2 inițială a fost adoptată la 13 iunie 1997. Disponibilă la <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/recommendation-no.2>

Principiile de la Paris, adoptate de Adunarea Generală a ONU în 1993<sup>42</sup>, constituie principiile competenței și responsabilităților instituțiilor naționale pentru drepturile omului (INDO) în promovarea și protejarea drepturilor omului. În conformitate cu Principiile de la Paris, combaterea tuturor formelor de discriminare și, în mod deosebit, a discriminării rasiale, prin sensibilizarea publicului, în special prin informare și educație, intră în sfera de responsabilitate a instituțiilor naționale pentru drepturile omului. INDO pot, de asemenea, să examineze dispozițiile legislative și administrative și să facă recomandări pentru adoptarea de noi legi sau amendamente în vederea sporirii conformității cu principiile în materie de drepturi ale omului.

În conformitate cu Principiile de la Paris, INDO pot, de asemenea, să instituie mecanisme de soluționare a plângerilor. Mecanismele de soluționare a plângerilor permit INDO să audieze și să ia în considerare plângerile și petițiile înaintate de persoane fizice sau de societatea civilă, să analizeze chestiunea respectivă, să studieze și să recomande posibile soluții, inclusiv prin intermediul concilierii, și să acorde asistență concretă victimelor cu privire la recurgerea și accesul la căi de atac.

### **3. Orientări operaționale**

#### **Mijloacele, instrumentele și acțiunile UE de combatere a discriminării în politica UE în domeniul drepturilor omului în acțiunea externă**

În contextul politicii externe și de securitate comună și ca parte a politicilor sale în domeniul drepturilor omului, UE va face uz de toate instrumentele sale, inclusiv prin consolidarea sinergiilor în cadrul punerii în aplicare a Orientărilor UE privind drepturile omului, pentru a asigura și a promova respectarea interzicerii discriminării.

---

<sup>42</sup> Rezoluția Adunării Generale a ONU A/48/134.

În timp ce toate orientările UE în domeniul drepturilor omului oferă instrucțiuni orientative aplicabile în combaterea discriminării, următoarele orientări privind drepturile omului sunt deosebit de relevante:

*Orientările UE cu privire la apărătorii drepturilor omului (2008)*

*Violența împotriva femeilor și fetelor și combaterea tuturor formelor de discriminare la adresa acestora (2008)*

*Orientările UE privind copiii și conflictele armate (2008)*

*Promovarea și protejarea respectării tuturor drepturilor omului pentru persoanele lesbiene, gay, bisexuale, transgen și intersexuale (LGBTI) (2013)*

*Orientările UE privind promovarea și protecția libertății de religie sau de convingere (2013)*

*Orientările cu privire la drepturile copilului (2017).*

În plus, Planul de acțiune al UE pentru egalitatea de gen 2016-2020 (GAP II)<sup>43</sup> prevede orientări operaționale privind egalitatea de gen, emanciparea femeilor și fetelor și eradicarea tuturor formelor de violență bazată pe gen<sup>44</sup>.

---

<sup>43</sup> Concluziile Consiliului din 26 octombrie 2015 privind Planul de acțiune pentru egalitatea de gen 2016-2020 (13201/15) – GAP II în relațiile externe urmărește asigurarea îndeplinirii eficiente a angajamentelor UE în ceea ce privește egalitatea de gen, creșterea responsabilității prin definirea rezultatelor scontate, urmărirea resurselor, precum și îmbunătățirea calității parteneriatelor, a coordonării și a dialogului la toate nivelurile. Unul dintre cei trei piloni tematici din cadrul acestui plan de acțiune pentru egalitatea de gen este integritatea fizică și psihologică, în care lupta împotriva tuturor formelor de violență împotriva femeilor și fetelor, atât în sfera publică, cât și în sfera privată, este un domeniu-cheie de acțiune. Relevant pentru acțiunile și indicatorii privind egalitatea de gen este și Angajamentul strategic al UE pentru egalitatea de gen 2016-2019; <https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019>

<sup>44</sup> Toate orientările UE privind drepturile omului pot fi găsite pe site-ul [https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy/6987/eu-human-rights-guidelines\\_en](https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy/6987/eu-human-rights-guidelines_en). Pe lângă cele enumerate pe pagina respectivă, există orientări cu privire la (printre altele): libertatea de exprimare online și offline, pedeapsa cu moartea, dialogurile privind drepturile omului cu țările terțe, drepturile omului și dreptul internațional umanitar, tortura și alte tratamente sau pedepse crude, inumane sau degradante.

## **Inițiativa „Povești de succes din domeniul drepturilor omului”**

Sublinierea și aprecierea progreselor realizate de fiecare țară în parte în ceea ce privește combaterea discriminării pot fi deosebit de eficace. În acest scop, inițiativa „Povești de succes din domeniul drepturilor omului” oferă un instrument important pentru prezentarea poveștilor de succes referitoare la nediscriminare și schimbul de informații cu privire la acestea. În cadrul celei de a 73-a Adunări Generale a ONU în 2018, UE, împreună cu miniștri și reprezentanți din treisprezece țări, a lansat o inițiativă globală de promovare a „poveștilor de succes din domeniul drepturilor omului”. Inițiativa „Povești de succes din domeniul drepturilor omului” își propune să promoveze un nou discurs pozitiv privind drepturile omului în lume, bazate pe celebrarea individuală și transregională a universalității și a indivizibilității drepturilor omului. Participanții se angajează să respecte și să îmbunătățească drepturile omului pe plan intern și la nivel internațional, prin bună guvernare, un stat de drept solid și independent și instituții democratice, și în strânsă colaborare cu societatea civilă. Participanții la această inițiativă s-au angajat să își continue activitățile pe baza unei cooperări tematice, în special în cadrul Consiliului pentru Drepturile Omului.

### **3.1 Abordarea discriminării prin intermediul cooperării bilaterale și al dialogului**

#### **Evaluarea, analiza și raportarea nediscriminării**

UE va evalua, analiza și prezenta rapoarte în mod continuu privind situația în materie de discriminare în țările sale partenere cu privire la toate motivele interzise, pentru a asigura respectarea principiilor nediscriminării și pentru a urmări progresele înregistrate și a identifica obstacolele existente. Descrierea și analiza măsurilor juridice și de politică luate în vederea combaterii discriminării contribuie la imaginea completă a situației în materie de discriminare. În plus, procedurile judiciare și hotărârile în cazurile de discriminare oferă indicații importante cu privire la regresele și progresele privind nediscriminarea.

Evaluarea și analiza situației actuale în materie de nediscriminare ar trebui să se bazeze pe informațiile puse la dispoziție de administrațiile locale și naționale, inclusiv de birourile naționale de statistică; instituțiile naționale pentru drepturilor omului, inclusiv organismele de promovare a egalității și birourile instituțiilor de tipul „Avocatul Poporului”; societatea civilă (atât din fiecare țară, cât și cea internațională); mediul academic, precum și informațiile și rapoartele de monitorizare furnizate de titularii de mandate internaționale, cum ar fi mecanismele pentru proceduri speciale ale ONU, organismele ONU instituite în temeiul tratatelor, mecanismul de evaluare periodică universală (EPU) al Consiliului ONU pentru Drepturile Omului, organismele de monitorizare ale Consiliului Europei și organismele de supraveghere a standardelor ale Organizației Internaționale a Muncii (OIM). Evaluările naționale voluntare (ENV) cu privire la progresele înregistrate la nivel național și subnațional în ceea ce privește ODD prezentate la Forumul politic la nivel înalt pentru dezvoltare durabilă (HLPF) sunt, de asemenea, surse importante de informații. Rapoartele de monitorizare semestriale ale Comisiei Europene din cadrul sistemului generalizat de preferințe + al UE (SGP+) sunt, de asemenea, o sursă importantă de informații privind țările care beneficiază de acest sistem. În plus, rapoartele de monitorizare oferă o bază bună pentru dialogul politic, cu efect de levier asupra aspectelor în cauză (întrucât menținerea preferințelor comerciale este importantă pentru țările SPG+).

Evaluarea și analiza situației în materie de nediscriminare ar trebui prezentate în cadrul viitoarelor strategii ale UE privind drepturile omului și democrația (HRDCS)<sup>45</sup> în cadrul capitolului privind nediscriminarea și excluziunea, precum și în secțiunile relevante ale acestora privind motivele specifice de discriminare și/sau privind grupurile discriminate. Rezumatul situației în materie de nediscriminare ar trebui, de asemenea, să fie reflectat ca un subiect prioritar în rezumatul introductiv general al HRDCS. Ori de câte ori este necesar, actualizările privind situația în materie de nediscriminare ar trebui să se reflecte în rapoartele anuale de punere în aplicare prezente și viitoare ale HRDCS.

---

<sup>45</sup> HRDCS actuală acoperă perioada 2016-2020.

## **Rapoartele șefilor misiunilor Uniunii Europene**

Informații actualizate pertinente sau urgente privind situația în materie de nediscriminare ar putea fi, de asemenea, comunicate prin rapoartele elaborate de șefii misiunilor UE. În măsura în care sunt relevante, rapoartele șefilor de misiune pot include planuri sau recomandări privind măsurile care trebuie luate de UE pentru a aborda cazurile individuale și emblematiche de încălcări ale dreptului la nediscriminare pe motive interzise, precum și a discriminării structurale. Măsurile propuse *pot include* efectuarea de demersuri confidențiale pe lângă autoritățile relevante, pot include cazuri care fac obiectul unui punct de pe ordinea de zi referitoare la nediscriminare în dialogurile politice, *inclusiv* privind drepturile omului, precum și acțiuni planificate sau întreprinse pentru abordarea sau combaterea încălcărilor, inclusiv prin intermediul evenimentelor publice. Șefii de misiune sunt, de asemenea, încurajați să facă sugestii privind inițiativa „Povești de succes din domeniul drepturilor omului”. O altă măsură care poate fi întreprinsă poate include, de asemenea, propunerea și efectuarea de declarații publice, fie printr-o declarație locală convenită între șefii misiunilor sau printr-o declarație a purtătorului de cuvânt de la sediul central.

### **Demersuri și declarații publice**

Demersurile confidențiale și declarațiile publice privind aspectele legate de nediscriminare sunt deosebit de relevante în cazurile și situațiile cu risc ridicat. Totuși, poate fi la fel de relevantă și reacția la evoluțiile pozitive, cum ar fi atunci când țările-partenere ratifică instrumente importante în materie de drepturi ale omului care au un impact în ceea ce privește combaterea discriminării în țările-partenere.

Trebuie remarcat faptul că, în cadrul acțiunii externe a UE, ÎR/VP emite declarații în numele UE cu privire la cazuri individuale, precum și cu ocazia zilelor internaționale legate de grupurile discriminate în special sau cu privire la motive interzise de discriminare.

Acestea includ:

*8 martie, Ziua Internațională a Femeii*

*21 martie, Ziua internațională pentru eliminarea discriminării rasiale*

*17 mai, Ziua Internațională împotriva Homofobiei, Transfobiei și Bifobiei<sup>46</sup>*

*9 august, Ziua Internațională a Popoarelor Indigene*

*25 noiembrie, Ziua Internațională pentru Eliminarea Violenței împotriva Femeilor*

În plus, ar trebui menționat faptul că ÎR/VP și Comisia Europeană<sup>47</sup> emit o declarație cu ocazia Zilei Universale a Copiilor, la 20 noiembrie.

### **Cazuri individuale**

**Orientările UE cu privire la apărătorii drepturilor omului<sup>48</sup>** se aplică în ceea ce privește atenția și sprijinul acordat de către delegațiile UE și de către ambasadele statelor membre persoanelor sau grupurilor care sunt amenințate, fie ca victime ale discriminării, fie ca apărători ai drepturilor omului care activează în domeniul combaterii discriminării. Este important să se ia act de faptul că Orientările cu privire la apărătorii drepturilor omului prevăd că după caz, apărătorii drepturilor omului ar trebui să fie consultați în legătură cu acțiunile care ar putea fi avute în vedere de UE.

Orientările cu privire la apărătorii drepturilor omului prevăd, de asemenea, printre măsurile care ar putea fi luate, asistarea în calitate de observatori, dacă este cazul, la procesele apărătorilor drepturilor omului.

În domeniul nediscriminării, asistarea în calitate de observatori la procese este, de asemenea, relevantă în cazurile în care nu există o amenințare directă, dar când sunt judecate sau contestate legi legate de discriminare sau legi discriminatorii.

---

<sup>46</sup> Emisă ca declarație a UE.

<sup>47</sup> A se remarca, de asemenea, că comisarii UE relevanți emit declarații anuale pentru, printre altele, Ziua Europeană a Acțiunii de Combateră a Discursului de Incitare la Ură împotriva Musulmanilor, Ziua Internațională a Romilor, Ziua Internațională de Sensibilizare cu privire la Albinism, Ziua Internațională a Persoanelor cu Handicap.

<sup>48</sup> [https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage\\_en/3958/EU%20Guidelines%20on%20Human%20Rights%20Defenders](https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage_en/3958/EU%20Guidelines%20on%20Human%20Rights%20Defenders)

## Dialoguri politice

Combaterea tuturor formelor de discriminare este unul dintre aspectele prioritare incluse pe ordinea de zi pentru fiecare dialog privind drepturile omului. Acest lucru este valabil nu numai pentru dialogurile privind drepturile omului, ca atare, ci și pentru alte tipuri de dialoguri purtate de UE cu țări terțe și organizații regionale. De exemplu, în temeiul preferințelor comerciale acordate în cadrul regimului special de încurajare a dezvoltării durabile și a bunei guvernante („SGP +”), țările trebuie să încheie un acord cu caracter obligatoriu pentru susținerea dialogului cu UE cu privire la punerea în aplicare a 27 de convenții internaționale, dintre care trei sunt în mod explicit legate de discriminare (a se vedea mai sus, referitor la SGP +). Dialogul privind aspecte legate de drepturile omului are loc, de asemenea, în temeiul diferitelor altor acorduri de cooperare ale UE, precum în temeiul Acordului de la Cotonou. Pentru pregătirea și informarea dialogurilor privind drepturile omului, sunt vitale actualizările privind situația în materie de nediscriminare în cadrul rapoartelor anuale de implementare a strategiilor de țară privind drepturile omului și democrația și în cadrul rapoartelor șefilor de misiune Aspecte care ar putea fi abordate în cursul dialogurilor includ următoarele:

- cazuri individuale de încălcări ale drepturilor omului sau de încălcări ale legislației și ale principiilor în materie de nediscriminare;
- încurajarea țărilor partenere să inițieze modificări pentru a pune capăt practicilor dăunătoare care, printre altele, discriminează femeile și fetele;
- încurajarea țărilor partenere să inițieze schimbări legislative pentru a asigura nediscriminarea și egalitatea în fața legii;
- încurajarea țărilor partenere să semneze și/sau să ratifice instrumente internaționale relevante și să renunțe la eventualele rezerve cu privire la aceste instrumente;
- încurajarea țărilor partenere să adreseze o invitație permanentă procedurilor speciale ale ONU privind drepturile omului, precum și celor ale altor organizații internaționale, să accepte recomandările acestora și să le pună în aplicare;
- sprijinirea țărilor partenere care sunt în favoarea promovării și protecției nediscriminării, încurajând o cooperare mai strânsă în forurile multilaterale și promovarea eforturilor acestora ca exemple la nivel regional și global, inclusiv ca parte din inițiativa „Povești de succes din domeniul drepturilor omului”;



- încurajarea schimbului de informații cu țările partenere privind experiența acumulată și cele mai bune practici.

În pregătirea schimbului de informații, UE ar trebui să fie în măsură și dispusă să discute situația în materie de discriminare în UE, precum și evoluțiile politice și legislative la nivelul UE.

Dialogurile ar trebui să conducă la rezultate concrete, sub forma unor angajamente politice de ambele părți și, atunci când este cazul, asumarea de angajamente pentru sprijin financiar sau practic în cadrul programelor relevante de cooperare.

### **Vizite la nivel înalt ale UE la misiunile UE și ale statelor membre în țările terțe**

Reprezentanții la nivel înalt ai UE (președintele Consiliului, Înaltul Reprezentant/vicepreședintele, comisarii și președintele Comisiei Europene, șefii de stat sau de guvern, miniștrii și reprezentanții speciali ai UE) care vizitează misiunile UE și ale statelor membre în țări terțe, ar trebui să dispună de informații cu privire la nediscriminare și să fie încurajați să abordeze chestiunea cu partenerii locali și să se întâlnească cu apărători ai drepturilor omului și reprezentanți ai persoanelor și grupurilor discriminate, inclusiv prin vizite în zone rurale și în zone îndepărtate din punct de vedere geografic/zonă izolate.

### **3.2 Abordarea discriminării prin intermediul cooperării pentru dezvoltare și al asistenței umanitare ale UE**

Agenda 2030 oferă o bază solidă pentru abordarea discriminării și a inegalităților în orice țară. În septembrie 2015, a fost adoptată de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite din New York Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă. Agenda 2030, cu cele 17 obiective de dezvoltare durabilă (ODD), cele 169 de obiective și principiul său director „Nu lăsăm pe nimeni în urmă”, marchează o schimbare de paradigmă în direcția unui model mai echilibrat pentru dezvoltarea durabilă din punct de vedere economic, social și al mediului, ținând să asigure pentru toți, fără discriminare, „libertatea de a trăi fără presiunea nevoilor și a fricii”.

Agenda 2030 solicită ca acțiunile ulterioare și procesele de evaluare pentru ODD-uri să fie bazate pe dovezi și pe date defalcate în funcție de „venit, gen, vârstă, rasă, origine etnică, statut în ceea ce privește migrația, handicap, situare geografică și alte caracteristici relevante în contextele naționale”<sup>49</sup>.

Forumul politic la nivel înalt (HLPF) din cadrul Agendei 2030 evaluează progresele înregistrate, realizările și provocările cu care se confruntă toate țările în punerea în aplicare a Agendei 2030 și a ODD-urilor. HLPF se întrunește în fiecare an și efectuează o evaluare tematică, situație în care un subset de obiective sunt alese pentru o evaluare aprofundată și integrată. Sesiunea HLPF-ului include, de asemenea, *evaluări naționale voluntare* privind monitorizarea și punerea în aplicare a ODD-urilor la nivel național.

Consensul european privind dezvoltarea, adoptat în 2017, reprezintă răspunsul UE la Agenda 2030 a ONU pentru dezvoltare durabilă în cadrul politicii sale de dezvoltare. Acesta definește cadrul de politică care va ghida abordarea UE și a statelor sale membre pentru cooperarea cu țările în curs de dezvoltare și pune accentul pe parteneriate diferențiate, mai bine personalizate, cu țările partenere aflate la niveluri diferite de dezvoltare, pentru atingerea obiectivelor de dezvoltare durabilă (ODD), cu scopul de a nu lăsa pe nimeni în urmă. Împreună cu Strategia globală pentru politica externă și de securitate a UE și Planul de acțiune privind drepturile omului și democrația, consensul contribuie, de asemenea, la realizarea priorităților acțiunii externe a UE. În plus, va fi emis un document de reflecție „Către o Europă durabilă până în 2030”<sup>50</sup> cu scopul de a pregăti viziunea pe termen lung a UE privind monitorizarea ODD-urilor ONU după 2020.

Consensul european privind dezvoltarea reafirmă angajamentul UE și al statelor sale membre de a pune în aplicare o abordare bazată pe drepturi (ABD) privind cooperarea pentru dezvoltare, care înglobează toate drepturile omului. Astfel, se consolidează angajamentul UE în favoarea unei ABD, astfel cum e subliniat în Cadrul strategic al UE privind drepturile omului și democrația din 2012, și în favoarea integrării în mod sistematic a drepturilor omului în toate sectoarele de politică, astfel cum se prevede în Strategia globală pentru politica externă și de securitate a UE. Întrucât aceste orientări privind nediscriminarea, alături de alte orientări ale UE în domeniul drepturilor omului sunt menite, de asemenea, să completeze și să furnizeze informații ABD, secțiunea de mai jos este dedicată unei scurte descrieri a ABD și a principiilor directoare ale acesteia.

---

<sup>49</sup> (A se vedea lista de mai jos, obiectivul nr. 17.18 din documentul A/RES/70/1).

<sup>50</sup> [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-18-6111\\_ro.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-6111_ro.htm)

## Ce înseamnă abordarea bazată pe drepturi?<sup>51</sup>

Abordarea bazată pe drepturi, care înglobează toate drepturile omului (ABD) pentru cooperarea pentru dezvoltare a UE, este o metodologie de lucru destinată realizării, în practică, a drepturilor omului.

ABD integrează normele, standardele și principiile dreptului internațional al drepturilor omului în planurile, politicile și procedurile programelor și ale proiectelor de dezvoltare și se aplică tuturor sectoarelor, tuturor modalităților și fiecărei etape a ciclurilor proiectului – identificare, formulare, punere în aplicare, monitorizare și evaluare.

ABD implică faptul că grupurile-țintă sunt considerate ca fiind „titulari de drepturi” cu drepturi legale, iar instituțiile guvernamentale nu sunt simpli furnizori de servicii, ci „titulari de obligații”, care au obligația să își facă datoria în materie de drepturi ale omului. În conformitate cu o abordare bazată pe drepturi, cooperarea pentru dezvoltare ar trebui să contribuie la dezvoltarea capacităților „titularilor de drepturi” de a-și revendica drepturile și a „titularilor de obligații” de a-și îndeplini obligațiile.

Proiecte de dezvoltare pot avea efecte negative neintenționate în ceea ce privește drepturile omului, cum ar fi să dezavantajeze anumite grupuri, să aducă atingere drepturilor de participare și drepturilor lucrătorilor sau să contribuie la strămutarea forțată. Prin urmare, este important să se respecte principiul „nu cauza prejudicii” și să se realizeze analiza și atenuarea necesare.

Realizarea drepturilor omului ar trebui să fie obiectivul final al tuturor intervențiilor UE privind dezvoltarea. Programele și proiectele trebuie să evalueze capacitățile titularilor de drepturi și ale titularilor de obligații și să dezvolte strategii adecvate pentru consolidarea acestor capacități. În centrul ABD se află recunoașterea faptului că relațiile de putere inegale și excluderea socială împiedică persoanele să își exercite drepturile omului și, adesea, le menține în sărăcie. Așadar, această abordare pune un accent deosebit pe persoanele și grupurile discriminate, vulnerabile, defavorizate și excluse.

---

<sup>51</sup> Orientări suplimentare cu privire la metodologia abordării bazate pe drepturi sunt prezentate în Setul de instrumente al UE privind ABD, disponibil în limbile engleză, franceză și spaniolă, aici: [http://www.ec.europa.eu/europeaid/sectors/rights-based-approach-development-cooperation\\_en](http://www.ec.europa.eu/europeaid/sectors/rights-based-approach-development-cooperation_en)

Metodologia de lucru a ABD recunoaște că urmărirea obținerii de rezultate în domeniul drepturilor omului nu este, în sine, suficientă. Modalitatea în care sunt obținute aceste rezultate este la fel de importantă. Prin urmare, programele monitorizează și evaluează atât rezultatele, cât și procesele. Unul dintre principiile-cheie de funcționare ale ABD a UE este „Nediscriminarea și accesul egal”<sup>52</sup>, pentru a se asigura că toate activitățile acordă prioritate persoanelor și grupurilor celor mai excluse și mai vulnerabile și evită să contribuie la tiparele stabilite ale discriminării.

### **Consensul european privind ajutorul umanitar**

Consensul european privind ajutorul umanitar, semnat de către Consiliu, Parlamentul European și Comisia Europeană în 2007, are ca scop îmbunătățirea coerenței, a eficacității și a calității răspunsului umanitar al UE. Salvarea de vieți omenești, prevenirea și atenuarea suferințelor, precum și contribuirea la păstrarea demnității umane în cazul dezastrelor naturale și al celor provocate de om, sunt obiectivele majore ale acțiunilor umanitare, astfel cum este consacrat în consens. În document, UE își reafirmă angajamentele față de principiile fundamentale ale ajutorului umanitar – neutralitate, umanitate, independență și imparțialitate – și față de respectarea dreptului internațional umanitar.

Principiul imparțialității este legat de principiul nediscriminării, deoarece ajutorul umanitar trebuie oferit doar pe baza nevoilor, fără discriminare între populațiile afectate sau în rândul acestora.

---

<sup>52</sup> **Cele cinci principii de lucru ale ABD a UE: 1. Aplicarea tuturor drepturilor** (legalitatea, universalitatea și indivizibilitatea drepturilor omului) – Drepturile omului sunt universale, inalienabile și indivizibile – toate drepturile omului, indiferent dacă acestea sunt civile, politice, economice, sociale sau culturale, au aceeași valabilitate și importanță. **2. Participarea și accesul la procesul decizional** – Participarea stă la baza cetățeniei active. Participarea activă, liberă și semnificativă este atât un mijloc, cât și un scop în sine. **3. Nediscriminarea și accesul egal** – Activitățile trebuie să acorde prioritate grupurilor celor mai marginalizate, precum și să evite să contribuie la tiparele de discriminare deja existente. **4. Responsabilitate și acces la statul de drept** – Activitățile trebuie să promoveze mecanisme accesibile, transparente și eficiente de asumare a responsabilității. **5. Transparență și accesul la informații** – Programele și proiectele de dezvoltare trebuie să fie transparente, cu informații disponibile în formate accesibile, inclusiv pentru grupurile marginalizate.

### 3.3 Combaterea discriminării prin intermediul cooperării multilaterale

UE ar trebui să își continue implicarea activă în ceea ce privește aspectele legate de nediscriminare și protejarea și promovarea dreptului la nediscriminare în cadrul tuturor forurilor multilaterale relevante în care sunt active UE și statele sale membre, prin

- încurajarea organizațiilor internaționale relevante să încurajeze statele să ratifice și să respecte normele și standardele internaționale relevante;
- încorporarea îngrijorărilor legate de nediscriminare în declarații și în întrebări în cursul dialogurilor interactive;
- sprijinirea activităților din cadrul procedurilor speciale ale Consiliului pentru Drepturile Omului al ONU (CDO) și ale organismelor instituite în temeiul tratatelor, ale comisarului pentru drepturile omului al Consiliului Europei, ale Comisiei Europene împotriva Rasismului și Intoleranței, precum și a altor mecanisme internaționale și regionale relevante din domeniul drepturilor omului;
- încurajarea țărilor terțe să emită invitații procedurilor speciale privind drepturile omului din cadrul organizațiilor internaționale și să accepte și să pună în aplicare recomandările acestora;
- includerea întrebărilor și recomandărilor referitoare la nediscriminare în intervenții în cursul procesului EPU în cadrul CDO de la Geneva;
- prezentarea unor declarații ale UE privind discuții generale și cazurile de țară legate de discriminarea din domeniul ocupării forței de muncă și al exercitării profesiei dezbătute în cadrul Conferinței Internaționale a Muncii și al Consiliului de administrație al OIM;
- participarea activă la prezentarea politicii UE și interacțiunea cu părțile interesate relevante în cadrul reuniunilor OSCE/ODIHR privind punerea în aplicare a dimensiunii umane și al altor forumuri ale OSCE;
- includerea aspectelor legate de nediscriminare atunci când organizații internaționale și regionale dezvoltă instrumente și orientări în materie de protecție a drepturilor omului;

- identificarea de state cu o viziune similară; colaborarea pe bază transregională (de exemplu, în cazul organizării de evenimente secundare); schimbul de bune practici, inclusiv prin inițiativa „Povești de succes din domeniul drepturilor omului”;
- acordarea de atenție recomandărilor adoptate de organizațiile internaționale și regionale relevante și încurajarea statelor să le accepte și să le pună în aplicare;
- colaborarea cu birourile locale ale organizațiilor internaționale (de exemplu, OHCHR, alte entități ale ONU, OIM, Consiliului Europei și OSCE) în abordarea nediscriminării;
- includerea organizațiilor societății civile, inclusiv a organizațiilor lucrătorilor și angajatorilor, și a reprezentanților persoanelor și grupurilor afectate de discriminare, în evenimente secundare care au loc în foruri multilaterale.
- participarea activă în cadrul mecanismelor și proceselor ONU dedicate aspectelor generale și specifice legate de discriminare, cum ar fi, printre altele, religia sau credința, rasismul și xenofobia, drepturile persoanelor cu handicap, romii, discriminarea pe criterii de castă (ocupație și ascendență), persoanele LGBTI, persoanele în vârstă, țărani, populațiile indigene și persoanele care aparțin minorităților.

### 3.4 Abordarea discriminării prin sprijinirea eforturilor societății civile<sup>53</sup>

În Concluziile din 2017 ale Consiliului privind angajamentul UE față de societatea civilă în ceea ce privește relațiile externe<sup>54</sup>, Consiliul reafirmă că „**sprijinul UE pentru organizațiile societății civile (OSC-uri) ar trebui să ocupe un loc mai vizibil în toate parteneriatele și că un angajament mai strategic față de OSC-uri ar trebui să fie integrat în toate instrumentele și programele externe și în toate domeniile de cooperare, în special în politica de dezvoltare a UE, în politica europeană de vecinătate și în politica de extindere a UE**”. Implicarea societății civile este, de asemenea, indispensabilă pentru abordarea strategică de către UE a rezilienței în cadrul acțiunii externe a UE<sup>55</sup>.

Societatea civilă, inclusiv organizațiile lucrătorilor și ale angajatorilor, precum și organizațiile și instituțiile care reprezintă persoanele și grupurile discriminate, joacă un rol esențial în promovarea nediscriminării la nivel local, național, regional și internațional. Prin urmare, este important, de asemenea, să se acorde atenție organizațiilor care combat discriminarea și/sau reprezintă persoanele și grupurile afectate de discriminare, în cadrul foilor de parcurs ale societății civile, elaborate de UE astfel cum este prevăzut în concluziile sus-menționate ale Consiliului, precum și în Comunicarea Comisiei din 2012 pe aceeași temă și în concluziile conexe ale Consiliului<sup>56</sup>.

---

<sup>53</sup> Societatea civilă este folosită în cel mai larg sens, cuprinzând organizații, instituții și entități non-profit din afara administrației guvernamentale și a administrației publice și care sunt independente de stat, sunt active în diferite domenii (drepturile omului, reducerea sărăciei, urgențe, mediu etc.). Acestea includ organizații neguvernamentale, organizații de la nivel local, cooperative, sindicate, asociații profesionale, universități, mass-media și fundații independente, organizații ale persoanelor cu handicap, organizații și instituții reprezentative ale populațiilor indigene etc.

<sup>54</sup> Bruxelles, 19 iunie 2017 (OR. en) 10279/17,  
<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10279-2017-INIT/ro/pdf>

<sup>55</sup> Concluziile Consiliului „O abordare strategică a rezilienței în cadrul acțiunii externe a UE”, Bruxelles, 13 noiembrie 2017 (OR. en) 14191/17.

<sup>56</sup> „Rădăcinile democrației și ale dezvoltării durabile: angajamentul Europei față de societatea civilă în ceea ce privește relațiile externe” [COM(2012) 492 final].

În cadrul implicării sale cu societatea civilă, UE ar trebui să mențină un dialog privind combaterea tuturor formelor de discriminare. Organizațiile societății civile, inclusiv organizațiile lucrătorilor și ale angajatorilor, ar trebui consultate înainte sau atunci când se iau în considerare măsuri de sprijin. Măsurile respective ar putea include:

- transmiterea unor mesaje de sprijin politic către societatea civilă care desfășoară activități la nivel național sau internațional;
- asigurarea unor activități de sensibilizare frecvente în zonele rurale și izolate din punct de vedere geografic;
- facilitarea informării cu privire la finanțarea disponibilă atât în cadrul instrumentelor de finanțare ale UE cât și/sau în cadrul instrumentelor relevante ale statelor membre ale UE;
- furnizarea de informații privind situația din cadrul UE și privind legislația și practicile relevante ale UE;
- promovarea vizibilității organizațiilor locale (de exemplu, prin găzduirea de dezbateri și seminarii, susținerea evenimentelor culturale, conferințe, expunere media și utilizarea platformelor de comunicare socială sau a proiectelor sociale);
- sprijinirea/facilitarea/permiterea formării și educației în materie de drepturile omului, destinată societății civile;
- încurajarea eforturilor societății civile și ale comunităților locale de a iniția modificări pentru a pune capăt practicilor dăunătoare care, printre altele, discriminează femeile și fetele;
- încurajarea și sprijinirea dialogurilor cu autoritățile naționale și locale și a activităților de informare a acestora privind combaterea discriminării;
- încurajarea și sprijinirea participării active în cadrul forurilor multilaterale și al mecanismelor privind aspecte generale și specifice legate de discriminare, cum ar fi, printre altele, discriminarea bazată pe religie sau credință, rasismul și xenofobia, drepturile omului în cazul persoanelor LGBTI, drepturile persoanelor cu handicap, discriminarea romilor, discriminarea pe criterii de castă (ocupație și ascendență), populațiile indigene și persoanele care aparțin minorităților;



- încurajarea OSC-urilor locale și internaționale să includă informații cu privire la nediscriminare în rapoartele lor alternative destinate mecanismelor regionale privind drepturile omului, organismelor ONU instituite în temeiul tratatelor, evaluării periodice universale efectuate de către Consiliul ONU pentru Drepturile Omului, mecanismelor de supraveghere a standardelor OIM, precum și mecanismului de evaluare națională voluntară (ENV) din cadrul Forumului politic la nivel înalt în materie de ODD-uri;
- încurajarea participării și a contribuțiilor OSC-urilor la inițiativa „Povești de succes din domeniul drepturilor omului”;
- sugerarea ca raportorii speciali ai ONU, coordonatorii rezidenți ai ONU, misiunile de supraveghere ale OIM, reprezentanții speciali ai UE și omologii acestora din partea organismelor internaționale și regionale în domeniul drepturilor omului să se întâlnească cu OSC-uri care desfășoară activități privind nediscriminarea și/sau care reprezintă persoanele și grupurile afectate de discriminare.

#### **4. Monitorizarea și revizuirea Orientărilor UE în domeniul drepturilor omului privind nediscriminarea**

Grupul de lucru al Consiliului pentru drepturile omului (COHOM) va sprijini punerea în aplicare a Orientărilor UE în domeniul drepturilor omului privind nediscriminarea. COHOM va implica, după caz, și alte grupuri de lucru ale Consiliului, inclusiv Grupul de lucru al Consiliului pentru cooperare în scopul dezvoltării. Vor avea loc schimburi periodice de opinii cu privire la punerea în aplicare și revizuirea acestor orientări.

## **ANEXA I: Instrumentele internaționale din domeniul drepturilor omului, instrumentele internaționale din domeniul muncii (ale OIM) și instrumentele de drept umanitar deosebit de relevante pentru eliminarea discriminării**

Universalitatea, indivizibilitatea și interdependența și strânsa corelație a drepturilor omului se reflectă în instrumentele privind drepturile omului, atât cu caracter obligatoriu, cât și facultativ. Prin urmare, toate instrumentele din domeniul drepturilor omului sunt relevante pentru eliminarea discriminării. Instrumentele internaționale enumerate mai jos prevăd în mod clar interzicerea discriminării, enunță motivele interzise și/sau abordează anumite motive de discriminare.

Declarația universală a drepturilor omului (DUDO, 10 decembrie 1948)

Convenția privind lupta împotriva discriminării în domeniul învățământului (UNESCO, 1960)

Convenția internațională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială (ICERD, 21 decembrie, 1965)\*

Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice (PIDCP, 16 decembrie 1966)\*

Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale (PIDESC, 16 decembrie, 1966)\*

Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW, 18 decembrie 1979)\*

Convenția cu privire la drepturile copilului (CDC, 20 noiembrie 1989)\*

Convenția privind drepturile persoanelor cu handicap (CRPD, 13 decembrie 2007)

Convenția privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă (OIM C.98, iulie 1949)

Convenția privind lucrătorii migranți (revizuită) (OIM C.97, iulie 1949)

Convenția privind egalitatea de remunerare (OIM C.100, iunie 1951)\*

Convenția privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și al exercitării profesiei (OIM C.111, iunie 1958)\*

Convenția privind lucrătorii migrați (Dispoziții suplimentare) (OIM C.143, iunie 1975)

Convenția referitoare la populațiile indigene și tribale (OIM C.169, iunie, 1989)

Convenția privind lucrătorii migrați (Dispoziții suplimentare) (OIM C.156, iunie 1981)

Convenția privind reabilitarea profesională și încadrarea profesională a persoanelor cu handicap (OIM C.159, iunie 1983)

Convenția privind munca decentă pentru personalul casnic (OIM C.189, iunie 2011)

Convenția de la Geneva (I) cu privire la răniții și bolnavii din forțele armate în campanie, 1949

Convenția (II) de la Geneva privind răniții, bolnavii și naufragații din forțele armate pe mare, 1949

Convenția (III) de la Geneva privind prizonierii de război, 1949

Convenția (IV) de la Geneva privind civilii, 1949

Precum și protocoale adiționale la convențiile de la Geneva de mai sus: Protocolul adițional I referitor la protecția victimelor conflictelor armate internaționale și Protocolul adițional II referitor la protecția victimelor în conflictele armate fără caracter internațional.

### **Declarații privind drepturile omului adoptate de Adunarea Generală a ONU**

Declarația universală a drepturilor omului (DUDO, 10 decembrie 1948)

Declarația privind eliminarea tuturor formelor de intoleranță și de discriminare bazate pe religie și credință (ONU, 1981)

Declarația ONU cu privire la drepturile persoanelor aparținând minorităților naționale, etnice, religioase și lingvistice (ONU, 1992)

Declarația privind drepturile popoarelor indigene (ONU, 2007)

Declarația ONU privind orientarea sexuală și identitatea de gen (ONU, 2008)

\* Aceste convenții ale ONU/OIM sunt definite ca principalele convenții privind drepturile omului și drepturile lucrătorilor în cadrul SGP+ [a se vedea anexa VIII la Regulamentul (UE) nr. 978/2012 al Parlamentului European și al Consiliului privind un sistem generalizat de preferințe]. Convenția privind drepturile persoanelor cu handicap este inclusă de către Oficiul Înaltului Comisar al Națiunilor Unite pentru Drepturile Omului în categoria convențiilor fundamentale privind drepturile omului.

## **ANEXA II: Unde putem obține mai multe informații: site-urile UE, ale instituțiilor și agențiilor acesteia și ale organizațiilor internaționale și regionale**

Foarte multe cunoștințe privind instrumentele internaționale și regionale în materie de drepturi ale omului, precum și politici, note de orientare și instrumente operaționale în domeniul nediscriminării sunt disponibile online, inclusiv pe site-urile organizațiilor societății civile. Prezentul capitol prezintă o imagine de ansamblu a ceea ce se găsește pe site-urile unor organizații înființate în temeiul unor tratate internaționale și regionale și unde putem găsi aceste informații.

### **Uniunea Europeană**

Prezentele orientări ale UE privind nediscriminarea fac trimitere la TUE și TFUE, inclusiv la Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și la o serie de directive ale UE care interzic discriminarea. În calitatea sa de gardian al tratatelor, Comisia Europeană are un site dedicat nediscriminării. Politicile UE în materie de drepturi ale omului în acțiunea externă pot fi găsite pe site-ul Serviciului European de Acțiune Externă.

#### **Comisia Europeană:**

[https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/know-your-rights/equality/non-discrimination\\_en](https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/know-your-rights/equality/non-discrimination_en)

Privind cartă: [https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights\\_en](https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights_en)

[https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination_en)

**Serviciul European de Acțiune Externă (SEAE):** [https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy\\_en](https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy_en)

**Agencia pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene (FRA) <http://fra.europa.eu>**

Pe site-ul FRA este publicat textul Cartei drepturilor fundamentale și al unor instrumente conexe. Site-ul FRA oferă, de asemenea, informații privind rezultatele cercetărilor și ale sondajelor realizate de FRA cu privire la teme specifice, inclusiv sondaje privind situația în materie de discriminare în UE. În plus, **Manualul de drept european privind nediscriminarea** (ediția 2018) referitor la jurisprudența europeană privind nediscriminarea se poate descărca de pe site.

**Națiunile Unite – Oficiul Înaltului Comisar al Națiunilor Unite pentru Drepturile Omului**

**[www.ohchr.org](http://www.ohchr.org)**

Pe site-ul Oficiului Înaltului Comisar al Națiunilor Unite pentru Drepturile Omului (OHCHR) se află un registru al instrumentelor ONU în materie de drepturi ale omului. Textele tuturor instrumentelor ONU în materie de drepturi ale omului, statele semnatare și cele care le-au ratificat, precum și activitatea organismelor relevante ale ONU instituite în temeiul tratatelor pot fi găsite pe site-ul OHCHR: [www.ohchr.org](http://www.ohchr.org). Documentele aferente activității organismelor instituite în temeiul tratatelor includ rapoarte naționale, rapoarte alternative ale societății civile, redactarea de către sistemul ONU a unor rapoarte de țară, precum și rapoarte și rezultate ale dialogurilor organismelor înființate în temeiul tratatelor cu statele părți și recomandările generale ale acestora. Pe aceeași notă, evaluarea periodică universală realizată de Consiliul pentru Drepturile Omului are o pagină internet dedicată pe care pot fi găsite informații specifice fiecărei țări. În plus, există un link specific către o introducere tematică a chestiunii „Discriminare<sup>57</sup>”, care prezintă atât conținutul normativ, cât și activitatea și instrumentele OHCHR pentru promovarea și susținerea drepturilor omului.

---

<sup>57</sup> <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/discrimination.aspx>

## **Organizația Națiunilor Unite pentru Educație, Știință și Cultură**

**(UNESCO) [www.unesco.org](http://www.unesco.org)**

În constituția UNESCO se prevede că scopul acesteia este de a contribui la pace și securitate prin promovarea colaborării între națiuni prin intermediul educației, al științei și al culturii, pentru promovarea respectării universale a justiției, a statului de drept, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale care sunt proclamate de Carta Națiunilor Unite pentru toate popoarele din lume, fără deosebire de rasă, sex, limbă sau religie. Mai multe dintre obiectivele generale ale UNESCO sunt susținute de convenții. În ceea ce privește nediscriminarea, Convenția UNESCO privind combaterea discriminărilor în domeniul învățământului interzice orice deosebire, excludere, limitare sau preferință care, bazându-se pe rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau de altă natură, origine națională sau socială, condiție economică sau la naștere, are drept scop sau efect anularea sau subminarea egalității de tratament în educație.

UNESCO are o procedură pentru examinarea plângerilor primite referitoare la acuzații de încălcări ale drepturilor omului în domeniile sale de competență, și anume, educația, știința și cultura.

## **Organizația Internațională a Muncii (OIM) [www.ilo.org](http://www.ilo.org)**

Pe site-ul OIM ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)) se află un registru al convențiilor și protocoalelor OIM din domeniul muncii, inclusiv un număr mare de convenții care sunt destinate direct sau indirect interzicerii discriminării în domeniul muncii. Printre acestea se numără așa-numitele convenții fundamentale din domeniul muncii, în special Convenția OIM privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și al exercitării profesiei (nr. 111) și Convenția OIM privind egalitatea de remunerare (nr. 100). De asemenea, merită să fie menționate Convenția OIM privind migrația pentru ocuparea forței de muncă (nr. 97, revizuită), Convenția OIM privind lucrătorii migranți (nr. 143, dispoziții complementare), Convenția OIM privind lucrătorii având responsabilități familiale (nr. 156), Convenția OIM privind persoanele cu handicap (nr. 159), Convenția OIM referitoare la populațiile indigene și tribale (nr. 169) și Convenția OIM privind munca decentă pentru personalul casnic (nr. 189). În cadrul OIM există un departament special pentru condițiile de muncă și egalitate, incluzând un sector pentru gen, egalitate și diversitate (GED). Expertiza GED se concentrează pe aspecte legate de egalitatea de șanse și de tratament pentru toate femeile și toți bărbații din câmpul muncii și pe eliminarea discriminării bazate pe gen, rasă, origine etnică, identitate indigenă și handicap. Sectorul oferă consiliere în materie de politici, instrumente, orientări și asistență tehnică părților constituente, inclusiv în ceea ce privește promovarea unor locuri de muncă mai accesibile tuturor și garantarea faptului că politicile, programele și instituțiile țin seama de dimensiunea de gen.<sup>58</sup> De asemenea, OIM publică în mod periodic rapoarte privind tendințele globale privind discriminarea la locul de muncă și privind respectarea standardelor internaționale în materie de nediscriminare și egalitate<sup>59</sup>.

---

<sup>58</sup> Pentru mai multe informații, puteți consulta <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang--en/index.htm>

<sup>59</sup> A se vedea, de exemplu, raportul privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă, al Conferinței Internaționale a Muncii, disponibil la [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_549949/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/reports/reports-to-the-conference/WCMS_549949/lang--en/index.htm)

## Instrumente regionale

### Consiliul Europei (CoE) [www.coe.int](http://www.coe.int)

Obiectivul organizației regionale este de a obține o coeziune sporită între membrii săi în scopul salvagădării și realizării idealurilor și principiilor care constituie moștenirea comună a acestora și în scopul facilitării progresului lor economic și social. CoE a adoptat peste 200 de tratate în domeniile sale de competență, iar Convenția europeană a drepturilor omului<sup>60</sup> (1950) și protocoalele acesteia enunță drepturile prevăzute în Declarația universală a drepturilor omului și le dau forță juridică obligatorie. Convenția instituie, de asemenea, Curtea Europeană a Drepturilor Omului, drept cea mai înaltă instanță europeană în materie de drepturi ale omului. Articolul 14 din Convenția europeană a drepturilor omului interzice discriminarea: „Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta Convenție trebuie să fie asigurată 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.”

De asemenea, CoE dispune de organisme de monitorizare și comitete de experți asociate unor anumite chestiuni sau convenții. În contextul nediscriminării, ar trebui menționate următoarele:

- Comisia Europeană împotriva Rasismului și Intoleranței (ECRI) și cele 16 recomandări de politică generală ale acesteia.
- Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (Convenția de la Istanbul) și Grupul de experți în intervenția contra violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (GREVIO).
- Carta socială europeană
- Carta europeană a limbilor regionale sau minoritare
- Convenția-cadru pentru protecția minorităților naționale

---

<sup>60</sup> Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale.



## **Organizația pentru Securitate și Cooperare în Europa (OSCE) [www.osce.org](http://www.osce.org)**

OSCE are o abordare cuprinzătoare în materie de securitate, care reunește aspecte politice și militare, economice și de mediu, precum și aspecte umane. Prin urmare, OSCE abordează o gamă amplă de preocupări legate de securitate, incluzând drepturile omului, chestiuni legate de minorități, inclusiv referitoare la populația romă și sinti, toleranță, nediscriminare și egalitate de gen. **Biroul pentru Instituții Democratice și Drepturile Omului din cadrul OSCE (ODIHR)** furnizează sprijin, asistență și expertiză statelor participante și societății civile, în vederea promovării democrației, a statului de drept, a drepturilor omului și a toleranței și nediscriminării. Biroul realizează programe de formare pentru funcționari guvernamentali și ai autorităților de aplicare a legii, precum și pentru organizații neguvernamentale, privind respectarea, promovarea și monitorizarea drepturilor omului. Toate cele 57 de state participante se bucură de un statut egal, iar deciziile se adoptă prin consens, pe un temei politic, dar nu obligatoriu din punct de vedere juridic.

## **Comisia Africană pentru Drepturile Omului și ale Popoarelor (ACHPR) [www.achpr.org](http://www.achpr.org)**

Carta africană a drepturilor omului și ale popoarelor adoptată de Organizația Unității Africane (Uniunea Africană) în 1981 consacră principiul nediscriminării la articolul 2: „Fiecare persoană are dreptul să își exercite drepturile și libertățile recunoscute și garantate în prezenta cartă, fără vreo deosebire, cum ar fi rasa, grupul etnic, culoarea, sexul, limba, religia, opiniile politice sau de altă natură, originea națională sau socială, averea, nașterea sau alt statut.”

Carta a înființat și Comisia Africană pentru Drepturile Omului și ale Popoarelor. Mandatul Comisiei este completat de Curtea Africană a Drepturilor Omului și ale Popoarelor, înființată în 1998.

Comisia a instituit și raportori speciali, grupuri de lucru și comitete referitoare la grupuri discriminate de obicei, precum

- drepturile persoanelor în vârstă și ale persoanelor cu handicap
- drepturile femeilor
- apărarea drepturilor persoanelor care trăiesc cu HIV și a celor care riscă să se infecteze cu HIV, cele vulnerabile la HIV și cele afectate de HIV
- refugiații, solicitanții de azil, migranții și persoanele strămutate în interiorul țării
- apărătorii drepturilor omului
- populațiile/comunitățile indigene din Africa

### **Comisia Interamericană pentru Drepturile Omului (IACHR) [www.oas.org/en/iachr/](http://www.oas.org/en/iachr/)**

IACHR este organismul principal și autonom al Organizației Statelor Americane („OAS”), a cărui misiune este de a promova și a apăra drepturile omului în emisfera americană. Este alcătuită din șapte membri independenți care își exercită funcția cu titlu personal. Creată de OAS în 1959, Comisia își are sediul la Washington D.C. Alături de Curtea Interamericană a Drepturilor Omului („Curtea” sau „Curtea IADO”), instituită în 1979, Comisia este una dintre instituțiile din cadrul sistemului interamerican de apărare a drepturilor omului.

Principiul nediscriminării este consacrat în Convenția americană privind drepturile omului: „Statele părți la prezenta convenție se angajează să respecte drepturile și libertățile recunoscute în aceasta și să garanteze tuturor persoanelor supuse jurisdicțiilor lor exercitarea liberă și deplină a respectivelor drepturi și libertăți, fără nicio discriminare bazată pe rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau de altă natură, origine națională sau socială, statut economic, naștere sau orice altă condiție socială”.

Motivele de discriminare au fost analizate suplimentar odată cu adoptarea, în 2013, a Convenției împotriva tuturor formelor de discriminare și intoleranță și a Convenției împotriva rasismului, a discriminării rasiale și a formelor conexe de intoleranță.

În timp ce prima se referă la rasă, culoare, descendență sau origine națională sau etnică, prima se referă la discriminarea bazată pe naționalitate, vârstă, sex, orientare sexuală, identitate și exprimare de gen, limbă, religie, identitate culturală, opinii politice sau de orice altă natură, origine socială, statut economic și social, nivel de educație, statut de migrant, refugiat, repatriat, apatrid sau de persoană strămutată în interiorul țării, handicap; trăsături genetice, starea de sănătate mintală sau fizică, inclusiv o condiție infecțioasă-contagioasă ori o condiție psihologică debilitantă sau o orice altă condiție.

Principiul nediscriminării este enunțat și în alte convenții și declarații destinate unor grupuri speciale:

- Convenția pentru prevenirea, sancționarea și eradicarea violenței împotriva femeilor
- Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de persoanele cu handicap
- Convenția privind apărarea drepturilor omului persoanelor în vârstă
- Declarația americană privind drepturile popoarelor indigene

### **Alte instrumente regionale**

#### **Liga Statelor Arabe (LSA) [www.lasportal.org](http://www.lasportal.org)<sup>61</sup>**

**Carta arabă a drepturilor omului**, adoptată în 2004, prevede la articolul său 3.1: „Fiecare stat parte la prezenta carte se angajează să garanteze tuturor persoanelor supuse jurisdicției sale dreptul de a-și exercita drepturile și libertățile stabilite în aceasta, fără deosebire pe motiv de rasă, culoare, sex, limbă, convingere religioasă, opinie, gândire, origine socială sau națională, avere, naștere sau handicap fizic sau mintal”.

Ar trebui remarcat faptul că Carta arabă a drepturilor omului a fost considerată, inclusiv de fostul înalt comisar pentru drepturile omului, dna Louise Arbour, ca nefiind pe deplin compatibilă cu standardele internaționale în materie de drepturi ale omului, în special în ceea ce privește drepturile copiilor și ale femeilor, precum și în ceea ce privește echivalarea sionismului cu rasismul.

---

<sup>61</sup> O mare parte din conținutul acestui site este numai în limba arabă.

**LSA** a instituit **Comitetul Permanent Arab pentru Drepturile Omului**. Comitetul, care nu dispune de un mecanism de monitorizare sau de tratare a plângerilor, este responsabil de

- stabilirea unor norme în materie de cooperare între statele membre în domeniul drepturilor omului;
- formularea unei poziții arabe în materie de drepturi ale omului la nivel regional și internațional;
- redactarea de tratate privind drepturile omului care să fie trimise Consiliului de Miniștri ai Ligii Arabe, spre adoptare;
- studierea acordurilor arabe privind drepturile omului, pentru a oferi un aviz privind compatibilitatea lor cu principiile și standardele în materie de drepturi ale omului;
- promovarea punerii în aplicare a tratatelor și a recomandărilor privind drepturile omului;
- oferirea de recomandări privind toate chestiunile legate de drepturile omului care sunt transmise comitetului permanent de către Secretariatul General al Consiliului Ligii Arabe sau oricare dintre statele membre;
- promovarea cooperării în domeniul educației în materie de drepturi ale omului.

**ASEAN**<sup>62</sup> [www.humanrightsinasean.info](http://www.humanrightsinasean.info)

Principiul general nr. 2 al **Declarației ASEAN privind drepturile omului**, adoptată în 2012, precizează că: „[f]iecare persoană poate să exercite drepturile și libertățile stabilite în prezenta cartă, fără vreo deosebire, cum ar fi rasa, genul, vârsta, limba, religia, opiniile politice sau de altă natură, originea națională sau socială, statutul economic, nașterea, handicapul sau alt statut”.

Comisia Interguvernamentală a ASEAN privind Drepturile omului (AICHR) este o instituție regională a ASEAN în domeniul drepturilor omului instituită în 2009.

---

<sup>62</sup> Asociația Națiunilor din Asia de Sud-Est.

Mandatul AICHR constă în:

- elaborarea unor strategii pentru promovarea și apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale
- elaborarea unei declarații a ASEAN privind drepturile omului
- sensibilizarea publicului în ceea ce privește drepturile omului, prin intermediul educației, al cercetării și al diseminării de informații
- consolidarea capacităților în vederea punerii în aplicare eficace a obligațiilor asumate de statele membre ale ASEAN în temeiul tratatelor internaționale în domeniul drepturilor omului și al instrumentelor ASEAN în domeniul drepturilor omului
- încurajarea statelor membre ale ASEAN să ratifice instrumentele internaționale în domeniul drepturilor omului
- oferirea ASEAN a unor servicii de consiliere și a unei asistențe tehnice în materie de drepturi ale omului, la cerere
- participarea la dialoguri și consultări cu alte organisme ale ASEAN și entități asociate cu ASEAN, inclusiv cu organizații ale societății civile și cu alte părți implicate
- obținerea de informații de la statele membre ale ASEAN privind promovarea și apărarea drepturilor omului
- elaborarea unor abordări și poziții comune în legătură cu aspecte în materie de drepturi ale omului de interes pentru ASEAN
- pregătirea unor studii tematice privind drepturile omului
- îndeplinirea eventualelor alte sarcini atribuite de Reuniunea Miniștrilor Afacerilor Externe ai ASEAN

În cadrul mandatului său, AICHR nu a fost prevăzută ca mecanism de monitorizare sau de tratare a plângerilor. Cu toate acestea, în ultimii ani, a evoluat o practică care permite AICHR să primească comunicări și plângeri. Întrucât dezbaterile privind plângerile se desfășoară cu ușile închise, nu poate fi confirmat dacă și ce cazuri au fost dezbătute de AICHR. AICHR nu a întreprins nicio acțiune publică pentru a răspunde la o situație sau o plângere în materie de drepturi ale omului.