

APLICAREA LEGISLAȚIEI UE ANTI-DISCRIMINARE  
SEMINAR ONLINE DEDICAT PERSONALULUI DIN SISTEMUL JUDICIAR  
4-5 octombrie 2021

# DISCRIMINARE DIN RAȚIUNI DE DIZABILITATE

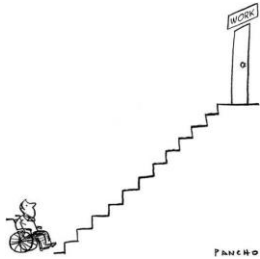
Galya Valkova  
Judecator, Tribunalul din Sofia



Funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission

1

# Dizabilități?



<https://www.coe.int/en/web/compass/disability-and-disablism>

Model medical  
↓  
Model social  
↓  
Modelul drepturilor omului

2

## Legislația UE

### ► Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene

#### Articolul 21. Non-discriminare

1. Orice discriminare din orice motiv, precum sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, trăsăturile genetice, limba, religia sau credința, opiniile politice ori de altă natură, apartenența la o minoritate națională, proprietatea, originile, **dizabilitățile**, vârsta sau orientarea sexuală trebuie interzisă.

### ► Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene

#### Articolul 10

Uniunea trebuie să aibă în vedere combaterea discriminării bazate pe sex, origine rasială sau etnică, religie sau credință, **dizabilități**, vârstă sau orientare sexuală la stabilirea și punerea în aplicare a politicilor și activităților sale.

3

- [Directiva 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000](#) de stabilire a cadrului general privind egalitatea de șanse în domeniul ocupării forței de muncă.

În vigoare: 2.12.2000

#### Articolul 2

##### Conceptul de discriminare

1. În sensul prezentei Directive, „principiul egalității de șanse” înseamnă că nu va exista nici un fel de discriminare directă sau indirectă din niciunul dintre motivele menționate la Articolul 1.

2. În sensul aliniatului 1:

(a) **discriminare directă**: se consideră că are loc în cazul în care o persoană este tratată în mod mai puțin favorabil decât sunt, au fost sau ar fi tratate altele într-o situație comparabilă din perspectiva oricăruia dintre motivele prevăzute la Articolul 1;

(b) **discriminare indirectă**: se consideră că are loc în cazul în care o prevedere, un criteriu sau o practică aparent neutră/-u ar produce un anumit dezavantaj pentru persoanele având o anumită religie sau credință, o anumită **dizabilitate**, o anumită vârstă sau o anumită orientare sexuală comparativ cu alte persoane, cu excepția cazului în care:

4

- ▶ [Directiva 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000](#) de stabilire a cadrului general privind egalitatea de șanse în domeniul ocupării forței de muncă.

... Art. 2

(i) acea prevedere, practică sau acel criteriu **se justifică** în mod obiectiv printr-un **scop** legitim, iar mijloacele pentru a atinge acel scop sunt **adecvate și necesare** sau

(ii) în ceea ce privește persoanele cu o anumită **dizabilitate**, angajatorul sau orice persoană sau organizație în cazul căreia se aplică Directiva are obligația, în temeiul legislației naționale, de a lua măsurile care se impun în raport cu principiile prevăzute în Articolul 5 pentru a **înlătura dezavantajele** provocate de acea prevedere, practică sau acel criteriu.

5

- ▶ [Directiva 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000](#) de stabilire a cadrului general privind egalitatea de șanse în domeniul ocupării forței de muncă.

Articolul 5

**Amenajări corespunzătoare** pentru persoanele cu dizabilități

Trebuie asigurate **amenajări corespunzătoare** pentru a garanta conformarea cu principiul egalității de șanse în privința persoanelor cu dizabilități.

Ceea ce înseamnă că angajatorii trebuie să:

- la măsurile **adecvate**,
- Dacă este **necesar într-un anumit caz**,
- Pentru a-i **permite** unei persoane cu dizabilități
- Să aibă acces, să participe, să avanseze la locul de muncă ori să primească formare profesională,

**Cu condiția** ca aceste măsuri să nu pună o **povară disproporționată** pe umerii angajatorului.

Această povară nu este disproporționată în cazul în care este remediată suficient prin măsurile existente în cadrul politicilor privind persoanelor cu dizabilități dintr-un stat membru vizat.

6

## ► Convenția privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (CDPD)

Decizia Consiliului din 26 noiembrie 2009 privind încheierea de către Comunitatea Europeană a Convenției Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități

Art. 216 TFUE

### Articolul 5

#### Egalitate și non-discriminare

1. Statele părți **recunosc** că toți indivizii sunt egali în fața legii și conform acesteia și că au dreptul fără nici o **discriminare**, în egală măsură, la protecția și aplicarea legii
2. Statele părți trebuie să **interzică orice fel de discriminare din cauza dizabilităților** și să le garanteze persoanelor cu dizabilități protecție egală și eficace față de discriminare din orice motiv.
3. Pentru a **promova egalitatea și a înlătura discriminarea**, statele părți trebuie să ia toate măsurile adecvate în vederea asigurării **amenajărilor corespunzătoare**.
4. Măsurile specifice necesare pentru a accelera sau a asigura efectiv egalitatea pentru persoanele cu dizabilități nu trebuie să fie considerate drept acte de discriminare în sensul Convenției de față.

7

## ► Convenția privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități

### Articolul 2 Definiții

„**Discriminarea din motive de dizabilități**” înseamnă

- orice diferență, excludere sau restricție din cauza dizabilității
- care are scopul sau efectul de
- a minimaliza sau de a anula recunoașterea sau exercitarea,
- în aceeași măsură ca ceilalți,
- a tuturor drepturilor omului și libertăților fundamentale în domeniul politic, economic, social, cultural, civil sau de altă natură.

Se referă la toate formele de discriminare, inclusiv la **refuzul de a efectua amenajări corespunzătoare**.

„**Amenajări corespunzătoare**” înseamnă modificările și ajustările necesare și adecvate fără a impune o povară disproporționată sau nejustificată în cazul în care se impun în mod special, astfel încât persoanele cu dizabilități să se bucure sau să exercite aceeași bază ca și ceilalți indivizi în privința tuturor drepturilor omului și libertăților fundamentale.

8

▶ Convenția privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități

- ▶ Preambul - dizabilitatea este un **concept în continuă evoluție**.

Articolul 1 Scop

În rândul persoanelor cu dizabilități se numără acelea cu

- ▶ **deteriorări fizice, mentale, intelectuale sau senzoriale**
- ▶ **pe termen lung**
- ▶ **în interacțiunea cu diverse obstacole, care**
- ▶ **riscă să le îngreuneze implicarea deplină și eficace în societate**
- ▶ **în aceeași măsură ca ceilalți oameni.**

9

Jurisprudență

CURTEA DE JUSTIȚIE A UNIUNII EUROPENE

▶ C-13/05 - Chacón Navas

Conceptul de „dizabilitate” trebuie înțeles cu referire la o limitare ce decurge în special din deteriorările fizice, mentale sau psihologice și care îngreunează implicarea persoanei vizate în viața profesională. Așadar, este probabil ca aceasta să fie o situație de durată.

(dizabilitate ≠ boală)

▶ C-303/06 - Coleman

Interzicerea discriminării directe nu se limitează doar la persoanele cu dizabilități. În cazul în care un angajator tratează un angajat care nu are el însuși dizabilități mai puțin favorabil decât este, a fost sau ar fi tratat alt angajat într-o situație asemănătoare și dacă se stabilește că tratamentul mai puțin favorabil la adresa celui angajat se bazează pe **dizabilitatea copilului acestuia, care se află în principal în îngrijirea angajatului respectiv**, un astfel de tratament contravine interzicerii discriminării directe

10

## Jurisprudență

### C-335/11 HK Danemarca și C-337/11 Skouboe Werge (cazuri conexe)

- Trebuie reținut, ca element preliminar, că, în temeiul Articolului 216(2) TFUE, acordurile internaționale încheiate de Uniunea Europeană au caracter obligatoriu pentru instituțiile UE, prin urmare au întâietate asupra actelor Uniunii Europene (Speța C-366/10 *Asociația Americană de Transport Aerian și alții* [2011] ECR I-13755, alineatul 50 și jurisprudența citată).
- De asemenea, trebuie reamintit că **întâietatea acordurilor internaționale încheiate de Uniunea Europeană asupra instrumentelor de legislație secundară** înseamnă că acele instrumente trebuie, pe cât posibil, **interpretate într-un mod care să corespundă acelor acorduri** (cazurile conexe C-320/11, C-330/11, C-382/11 și C-383/11 *Digitalnet și alții* [2012] ECR, alineatul 39 și jurisprudența citată).

11

#### ▶ HK Danemarca (C-335/11 și C-337/11)

Conceptul de „dizabilitate” în Directiva 2000/78 trebuie interpretat ca incluzând o boală cauzată de o afecțiune diagnosticată cu mijloace medicale care poate sau nu poate fi vindecată, în situația în care acea afecțiune provoacă o limitare ce rezultă în special din deteriorările fizice, mentale sau psihologice care, în interacțiune cu diverse obstacole, pot zădărnici participarea deplină și eficientă a persoanei vizate la viața profesională în aceeași măsură ca ceilalți angajați, limitarea fiind una pe termen lung.

Starea de sănătate a unei persoane cu dizabilități care este aptă de muncă, fie și doar cu normă parțială, poate intra sub incidența conceptului de „dizabilitate”.

Trebuie menționat aici că **definiția conceptului de „dizabilitate” în sensul articolului 1 din Directiva 2000/78 vine înainte de stabilirea și de evaluarea măsurilor adecvate de amenajare** prevăzute la articolul 5 din directivă. Astfel de măsuri sunt destinate să răspundă nevoilor persoanelor cu dizabilități. Prin urmare, acestea sunt consecința, nu elementul constitutiv, al conceptului de dizabilitate. În mod asemănător, măsurile sau adaptările menționate la considerentul 20 din preambul fac posibilă respectarea obligației prevăzute la articolul 5 din directivă, dar nu se aplică decât în cazul în care există o dizabilitate.

**O reducere a programului de lucru poate constitui una dintre măsurile de amenajare menționate în articolul respectiv.** Este de competența instanței naționale să evalueze dacă, în circumstanțele procedurii principale, o reducere a programului de lucru ca măsură de amenajare reprezintă o povară disproporționată pentru angajator.

12

► C-356/12 - Glatzel

Legiuitorul UE, prin stabilirea prevederii a cărei validitate este contestată, a cântărit cerințele de siguranță rutieră și dreptul persoanelor afectate de o dizabilitate vizuală la nediscriminare într-un mod care nu poate fi considerat disproporționat în raport cu **obiectivele urmărite**.

► C-363/12 - Z.

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 trebuie interpretată în sensul că refuzul de a acorda un concediu plătit echivalent cu un concediu de maternitate sau un concediu de adopție pentru o angajată care nu poate întreține un copil și care a beneficiat de un acord de sarcină ca mamă surrogat nu constituie discriminare pe motiv de dizabilitate.

Valabilitatea acestei directive nu poate fi evaluată în lumina Convenției Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități, dar această directivă trebuie, pe cât posibil, să fie interpretată într-un mod care să fie în concordanță cu această convenție.

13

► C 354/13 - Karsten Kaltoft

Acel concept de „dizabilitate” trebuie înțeles ca făcând referire **nu doar la imposibilitatea de a exercita o activitate de natură profesională, ci și la limitarea exercitării unei astfel de activități**.

Conceptul de „dizabilitate” în sensul Directivei 2000/78 **nu depinde de măsura în care acea persoană a contribuit sau nu la instalarea propriei dizabilități**.

Trebuie remarcat faptul că obezitatea nu constituie în sine o „dizabilitate” în sensul Directivei 2000/78, pe motiv că, prin natura sa, nu implică neapărat existența unei limitări menționate la punctul 53 din această hotărâre judecătorească.

Cu toate acestea, în cazul în care, în anumite circumstanțe, obezitatea angajatului în cauză **implică o limitare** care rezultă în special din deficiențe fizice, mentale sau psihologice care, în interacțiunea cu diverse bariere, pot împiedica participarea deplină și eficientă a persoanei respective la viața profesională în aceeași măsură ca ceilalți angajați, iar limitarea este una pe termen lung, **obezitatea poate intra sub incidența conceptului de „dizabilitate” în sensul Directivei 2000/78**

14

► **C 395/15** - Mohamed **Daouidi**

- faptul că persoana în cauză se află într-o situație de incapacitate temporară de muncă, astfel cum este definită în legislația națională, pentru o perioadă nedeterminată de timp, ca urmare a unui accident de muncă, nu înseamnă, în sine, că limitarea capacității acelei persoane poate fi clasificată ca fiind „pe termen lung”, în sensul definiției „dizabilitate” prevăzută de directiva respectivă, citită din perspectiva Convenției Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități, care a fost aprobată în numele Comunității Europene prin Decizia 2010/48/CE a Consiliului din 26 noiembrie 2009;
- Printre dovezile care permit considerarea acelei limitări ca fiind „pe termen lung” se numără și faptul că, la momentul actului de discriminare pretins, incapacitatea persoanei vizate nu arăta un pronostic clar stabilit cu privire la evoluția pe termen lung sau la faptul că este probabil ca acea incapacitate să se prelungească în mod semnificativ înainte ca persoana să se vindece; și
- în contextul verificării acestei caracteristici „pe termen lung”, instanța care a sesizat speța trebuie să își întemeieze decizia pe toate probele obiective aflate în posesia sa, în special pe documentele și certificatele referitoare la starea persoanei respective, stabilite pe baza cunoștințelor și datelor medicale și științifice.

15

► **C-270/16** - Carlos Enrique Ruiz **Conejero**

Articolul 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din 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 trebuie interpretată în sensul că se opune legislației naționale conform căreia un angajator poate concedia un angajat pe motivul absențelor sale intermitente de la locul de muncă, chiar dacă sunt justificate, în situația în care aceste absențe sunt consecința bolii atribuite unei dizabilități suferite de acel lucrător, cu excepția cazului în care legislația respectivă, urmărind scopul legitim al combaterii absenteismului, nu depășește ceea ce este necesar pentru a atinge acest scop, care este un aspect la latitudinea instanței de trimitere.

► **C 406/15** - Milkova

În cazul în care articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2000/78, citit din punctul de vedere al Convenției Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități și coroborat cu principiul general al egalității de tratament, exclude legislația unui stat membru cu privire la litigiile din în acțiunea principală, obligația de a respecta legislația UE ar impune extinderea domeniului de aplicare al normelor naționale de protecție a angajaților cu o dizabilitate anume, pentru ca aceste norme de protecție să fie, la rândul lor, în beneficiul funcționarilor publici cu aceeași dizabilitate.

16



► **Speța C-824/19 - VA** (în curs de judecare)

OPINIA PROCURORULUI GENERAL SAUGMANDSGAARD ØE

Pronunțată la 22 aprilie 2021

Articolul 2 alineatele (1) și (2), articolul 4 alineatul (1) și articolul 5 din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, citite în lumina articolului 5 (2) din Convenția Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități, aprobată în numele Comunității Europene prin Decizia 2010/48/CE a Consiliului din 26 noiembrie 2009, trebuie interpretată în sensul că statele membre trebuie să ia măsurile adecvate pentru a integra o persoană nevăzătoare la locul de muncă și pentru a-i permite, după caz, să-și continue activitatea remunerată de jurat în proceduri penale.

În lipsa unor dispoziții în dreptul procesual penal național referitoare la cerințele fizice minime pentru un jurat profesionist sau la sănătatea sa fizică în general, articolul 2 alineatele (1) și (2), articolul 4 alineatul (1) și articolul 5 din Directiva 2000/78, interpretate în lumina articolului 5 alineatul (2) din Convenția Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități înseamnă că o persoană nevăzătoare care îndeplinește criteriile prevăzute de legislația națională pentru a fi jurat remunerat în cadrul procedurilor penale și care a fost acceptată să lucreze ca jurat într-o instanță nu poate fi total exclusă de la participarea la acele cauze pe baza presupusei sale incapacități de a îndeplini atribuțiile unui jurat din cauza dizabilității sale.

17

► **Speța C-824/19 VA** - în curs de judecată

Există, totuși, spețe în care vederea pare să fie o facultate necesară pentru îndeplinirea corespunzătoare a atribuțiilor unui jurat. Acestea sunt cazuri în care probatoriul decisiv pentru pronunțarea verdictului constă în fotografii, înregistrări de supraveghere video, grafică sau desene și în care evaluarea sa depinde în întregime sau în mare măsură de impresia vizuală pe care o lasă acest probatoriu.

Este vorba, de exemplu, în cazurile de omucidere, agresiune fizică, inclusiv agresiune sexuală sau fraudă prin intermediul unor documente falsificate, în care dovezile se bazează în principal pe suporturi vizuale. Deși este adevărat că o descriere a fotografiilor sau a filmelor și discutarea lor la audiere va permite unui jurat să își formeze o opinie, acest lucru nu va fi rezultatul impresiei directe pe care o lasă fotografiile sau filmele asupra sa. **Mai mult, deși un jurat nevăzător poate fi asistat personal de un terț imparțial, intervenția acestuia din urmă poate influența percepția primului asupra fotografiilor și filmelor.** Cel puțin, juratul nu ar fi în măsură să-și formeze propria opinie în mod direct pe baza probatoriului, ci ar fi nevoit să apeleze la metoda indirectă, prin intermediul terțului.

În afară de astfel de cazuri, rămâne de stabilit dacă se poate considera că vederea constituie o cerință profesională autentică și determinantă pentru îndeplinirea activității unui jurat în cadrul procedurilor penale. În această privință, este important să subliniem că, în absența reglementării în acest domeniu în legislația Uniunii, **stabilirea normelor procedurii penale este în esență doar o chestiune de legislație națională.** În special, nici articolul 6 CEDO, nici articolul 47 din Cartă nu reglementează admisibilitatea probelor ca atare, întrucât aceasta este în primul rând o problemă de drept intern al statelor membre. Același lucru se aplică în cazul normelor referitoare la evaluarea probatoriului obținut în cadrul procedurilor penale împotriva persoanelor suspectate că ar fi comis infracțiuni.

18

## Comitetul privind drepturile persoanelor cu dizabilități

Îndeplinirea atribuțiilor de jurat de către persoanele cu deficiențe de auz

**Comunicarea nr. 35/2016, J.H., 31 august 2018:**

de fiecare dată când o persoană cu dizabilități este citată pentru a îndeplini funcția de jurat, se efectuează o evaluare amănunțită, obiectivă și cuprinzătoare a cererii sale de adaptare și se asigură în mod corespunzător toate amenajările corespunzătoare pentru a permite implicarea sa deplină.

**Comunicarea nr. 13/2013, Michael Lockrey, 1 aprilie 2016,**

Mai mult, deși trebuie respectat principiul confidențialității deliberărilor juriului, statul parte nu oferă nici un argument care să justifice faptul că nu ar putea fi făcută nici o amenajare, cum ar fi un jurământ special în fața unei instanțe, pentru a permite persoanei care asistă la steno-subtitrare să își îndeplinească atribuțiile fără a afecta confidențialitatea deliberărilor juriului.

## Principii și linii directoare la nivel internațional privind accesul la justiție al persoanelor cu dizabilități

august 2020

19

## Comentariul general nr. 6 (2018) privind egalitatea și non-discriminarea

Comitetul privind drepturile persoanelor cu dizabilități

Modelul dizabilităților din perspectiva drepturilor omului recunoaște dizabilitatea ca fiind

- un construct social și că
- Deteriorările nu trebuie considerate justificări legitime pentru refuzul sau limitarea drepturilor omului.

Acest model recunoaște că dizabilitatea este unul dintre multiplele niveluri ale identității unei persoane.

Prin urmare, legile și politicile privind dizabilitățile trebuie să ia în considerare diversitatea persoanelor cu dizabilități.

De asemenea, acest model recunoaște că drepturile omului sunt interdependente, legate între ele și indivizibile.

20

Comentariul general nr. 6 (2018) privind egalitatea și non-discriminarea

**Egalitatea incluzivă** este un nou model de egalitate dezvoltat în cadrul Convenției. Acesta se bazează pe un model concret de egalitate, extinde și elaborează conținutul egalității ca fiind:

- (a) o dimensiune redistributivă echitabilă pentru a aborda dezavantajele socioeconomice;
- (b) o dimensiune de recunoaștere pentru a combate stigmatul, stereotipurile, prejudecățile și violența și pentru a recunoaște demnitatea ființelor umane și intersecționalitatea acestora;
- (c) o dimensiune participativă pentru reafirmarea naturii sociale a oamenilor ca membri ai grupurilor sociale și recunoașterea deplină a umanității prin includerea în societate; și (d) o dimensiune a amenajărilor pentru a face loc diferenței ca o chestiune de demnitate umană

Convenția se bazează pe egalitate incluzivă

21

Comentariul general nr. 6 (2018) asupra egalității și non-discriminării

- Principiile/drepturile la egalitate și la non-discriminare reprezintă **temelia** protecției internaționale consfințite prin Convenție.
- Promovarea egalității și reducerea discriminării constituie obligații intersectoriale care trebuie **îndeplinite imediat**, nu treptat.
- Discriminarea „din rațiuni de dizabilități” poate fi exercitată la adresa persoanelor care au dizabilități în prezent, care au avut dizabilități în trecut, care au predispoziție către dizabilități viitoare, despre care se presupune că au dizabilități, precum și acelor asociate unei persoane cu dizabilități.

22

Comentariul general nr. 6 (2018) asupra egalității și non-discriminării

**Articolul 5 (3) privind amenajările corespunzătoare**

- Ca o obligație *ex nunc*, amenajările corespunzătoare trebuie asigurate din momentul în care o persoană cu dizabilități solicită acces la situații sau medii neaccesibile sau dorește să-și exercite drepturile.
- Adecvarea unor amenajări se referă la **relevanța, pertinenta și eficacitatea** lor pentru o persoană cu dizabilități. Prin urmare, anumite amenajări sunt corespunzătoare în măsura în care **își ating obiectivul** (sau obiectivele) pentru care au fost instituite și dacă sunt **personalizate pentru a se plia pe necesitățile** persoanei cu dizabilități care beneficiază de acestea.
- **Sarcina probei** îi revine persoanei responsabile care afirmă că sarcina sa este disproporționată sau nejustificată.

23

Comentariul general nr. 6 (2018) asupra egalității și non-discriminării

„Amenajările procedurale” în contextul accesului la justiție nu trebuie confundate cu amenajările corespunzătoare; acestea din urmă se limitează la conceptul de disproporționalitate, pe când amenajările procedurale - nu.

amenajări corespunzătoare  
≠  
amenajări procedurale

24

Comentariul general nr. 6 (2018) asupra egalității și non-discriminării

**Articolul 13 privind accesul la justiție**

Drepturile și obligațiile cu privire la egalitate și la non-discriminare subliniate în articolul 5 ridică anumite probleme referitor la articolul 13, care, printre altele, face apel la asigurarea **amenajărilor procedurale** și adecvate vârstei.

Un exemplu de amenajări procedurale ar fi recunoașterea **diversității mijloacelor de comunicare** aflate la dispoziția persoanelor cu dizabilități în instanțe.

25

Comentariul general nr. 6 (2018) asupra egalității și non-discriminării

Pentru a asigura accesul efectiv la justiție, procesele trebuie să **permită participarea** și să fie **transparente**.

Printre acțiunile care **permit participarea** se numără:

- (a) Transmiterea **informațiilor în mod ușor de înțeles și accesibil**;
- (b) Recunoașterea și **amenajarea a diferite forme de comunicare**;
- (c) **Accesibilitate fizică** pe parcursul tuturor etapelor procesului;
- (d) Asistență financiară în cazul **asistenței juridice**, după caz, sub rezerva verificărilor statutare de mijloace și de fond.

Măsurile adecvate care pot proteja persoanele incapabile să se apere singure de discriminare, chiar și cu sprijin, sau ale căror opțiuni sunt în mare măsură limitate de teama consecințelor negative ale acestor încercări, sunt acțiuni în interes public (*actio popularis*).

Mai mult, pentru a asigura **transparența**, acțiunea unui stat parte trebuie să pornească de la faptul că toate informațiile pertinente sunt accesibile și disponibile și că toate pretențiile, spețele și hotărârile judecătorești sunt înregistrate și raportate corespunzător.

26

