

OLANESCU LAWYERS

Str. Splaiul Unirii, nr. 45, bl. M15, sc. C, et. 7, apt. 96, sector 3, cod 030126, București,
Telefon: 0723669933; e-mail: sandra.olanescu08@gmail.com

CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATERICA DISCRIMINĂRII

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, Sector 1

Data: 30 martie 2026

STIMATE DOMNULE PREȘEDINTE,

ONORAȚI MEMBRI AI COLEGIULUI DIRECTOR,

Subsemnata, **PONTA IRINA-OCTAVIA**, cetățean român, identificată cu CI seria [·] nr. [·], având atribuit CNP [·] reprezentată convențional pentru scopurile prezentei prin **Sandra Olănescu – Cabinet de Avocat**, cu sediul profesional în București, Str. Splaiul Unirii nr. 45, bl. M15, sc. C, et. 7, apt. 96, sector 3, telefon 0723669933, e-mail: sandra.olanescu08@gmail.com, **având domiciliul procesual ales în București, Str. Splaiul Unirii nr. 45, bl. M15, sc. C, et. 7, apt. 96, sector 3, cod 030126, unde vă solicit respectuos a-mi comunica toate actele de procedură în legătură cu prezenta petiție, persoana însărcinată cu primirea corespondenței fiind av. Sandra Olănescu, în calitate de petentă,**

în contradictoriu cu:

- **ȚOIU OANA-SILVIA**, în calitate de Ministru al afacerilor externe, cu adresa de corespondență Aleea Alexandru nr. 31, Sector 1, București, cod 011822, **în calitate de intimată;**

formulez, în temeiul **art. 20** raportat la **art. 26 alin. (1) teza I** din Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, prezenta:

PETIȚIE

prin care vă solicit respectuos constatarea și sancționarea faptei prevăzută de art. 2 alin. (4) din Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, săvârșită la data de doamna Țoiu Oana-Silvia, în calitate de Ministru al afacerilor externe care, în această calitate publică, a dispus împiedicarea subsemnatei de a mă îmbarca la bordul aeronavei care urma să mă repatrieze din Emiratele Arabe Unite, teritoriu aflat în zonă de război, pentru

DOMNULUI PREȘEDINTE ȘI
MEMBRILOR COLEGIULUI DIRECTOR DIN CADRUL CONSILIULUI NAȚIONAL
PENTRU COMBATERICA DISCRIMINĂRII

simplul motiv că tatăl subsemnatei este fostul premier al României, Ponta Victor-Viorel.

În sensul celor de mai sus, vă solicit respectuos ca, pe lângă constatarea faptei de discriminare și aplicarea amenzii contravenționale în conformitate cu dispozițiile art. 26 alin. (1) teza I din Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, să dispuneți obligarea doamnei Țoiu Oana-Silvia să publice, în mass-media, un rezumat al hotărârii ce urmează a fi pronunțată în prezenta cauză, potrivit art. 26 alin. (2) din cuprinsul aceluiași act normativ.

Pentru a dispune în sensul celor solicitate, Colegiul director investit cu soluționarea prezentei petiții este rugat să aibă în vedere următoarele

MOTIVE:

I. SUCCINTĂ DESCRIERE A SITUAȚIEI DE FAPT

Ab initio, subsemnata vă rog să aveți în vedere situația de fapt descrisă în prezenta secțiune, ce a determinat discriminarea și prejudicierea subsemnatei, prin conduita discriminatorie adoptată de intimată în exercițiul atribuțiilor de serviciu și abuzând de puterea publică pe care funcția de Ministru al afacerilor externe i-o conferă acesteia.

În fapt, subsemnata sunt cetățean român, elevă în an terminal la liceu și, în vederea alegerii unei instituții de învățământ superior la care să îmi continui studiile după finalizarea liceului, m-am deplasat în Emiratele Arabe Unite, în perioada 26 februarie-1 martie 2026, în vederea participării la evenimentul „*Candidate Weekend*” organizat de New York University Abu Dhabi¹.

La data de 28 februarie 2026, în regiune s-a declanșat un conflict armat care a vizat inclusiv Emiratele Arabe Unite, teritoriu pe care subsemnata mă aflam la acel moment, pentru a participa la evenimentul mai sus menționat².

În aceste condiții, părinții subsemnatei au încercat în repetate rânduri să găsească o variantă de zbor pentru ca subsemnata să mă pot întoarce în România, cât mai rapid și în condiții de siguranță, subsemnata fiind un minor neînsoțit pe teritoriul Emiratelor Arabe Unite. Cu toate acestea, eforturile părinților subsemnatei nu au avut succes având în vedere că zborurile care erau confirmate, ulterior erau anulate³.

Având în vedere faptul că, la momentul declanșării conflictului armat regional, pe teritoriul Emiratelor Arabe Unite se aflau numeroși cetățeni români, Ministerul Afacerilor Externe a organizat o operațiune de evacuare a acestor persoane blocate în Emiratele Arabe Unite, care a

¹ A se vedea, în acest sens, **Anexa nr. 1** la prezenta petiție;

² A se vedea, în acest sens, **Anexa nr. 2** la prezenta petiție;

³ A se vedea, în acest sens, **Anexa nr. 3** la prezenta petiție;

presupus deplasarea cetățenilor români în Oman, de unde urma să decoleze aeronava pregătită pentru acest zbor în condiții speciale.

Trebuie menționat că acest zbor de repatriere a avut loc vineri, 6 martie 2026, pe ruta Oman-București, iar la bord s-au aflat 127 de români⁴.

Subsemnata, fiind în evidența autorităților consulare române din Emirate ca fiind cetățean român minor, neînsoțit, am fost chemată la Consulatul României din Dubai pentru a fi inclusă în avionul cu care urmau să revină în țară mai mulți minori. Odată ajunsă la Consulatul României din Dubai, subsemnata am fost înștiințată că nu voi urca în autocarul care urma să transporte cetățenii români la Oman pentru a fi repatriați cu zborul organizat de Ministerul Afacerilor Externe.

De altfel, subsemnata mă aflu pe lista pasagerilor care urmau să se îmbarce la bordul aeronavei cu care s-a efectuat zborul de repatriere în condiții speciale, astfel cum mi-a și fost comunicat anterior ajungerii la Consulatul României din Dubai⁵.

Mamei subsemnatei, Sârbu Daciana, i s-a comunicat telefonic că subsemnata aș reprezenta „o vulnerabilitate de imagine” pentru Ministrul afacerilor externe, doamna Țoiu Oana-Silvia, care ar fi intervenit pentru ca subsemnata să nu mă aflu la bordul aeronavei de evacuare⁶.

Așadar, pentru faptul că subsemnata sunt fiica fostului premier al României, Ponta Victor-Viorel, am fost împiedicată să fiu repatriată cu zborul special organizat de Ministerul Afacerilor Externe, la solicitarea doamnei Țoiu Oana-Silvia, în calitatea acesteia de Ministru al afacerilor externe.

În acest context, subsemnata vă rog respectuos să constatați că fapta mai sus descrisă, astfel cum aceasta a fost săvârșită de intimata Țoiu Oana-Silvia, se încadrează în dispozițiile **art. 2 alin. (4)** din Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, motiv pentru care este necesară atragerea răspunderii contravenționale a acesteia, în conformitate cu prevederile **art. 26 alin. (1)-(2)** din cuprinsul aceluiași act normativ.

II. PREZENTAREA CONCEPTUL DE DISCRIMINARE

1. Elementele definitorii ale conceptului de discriminare. Noțiune. Definiții

Ab initio, apreciem că se impune o scurtă analiză, din punct de vedere al terminologiei cuvântului „discriminare”, pentru o mai bună înțelegere a situațiilor pe care acesta le cuprinde.

În acest sens, subliniem faptul că, în conformitate cu *Dicționarul explicativ al limbii române*⁷, „**a discrimina**” înseamnă, *inter alia*:

⁴ A se vedea, în acest sens, **Anexa nr. 4** la prezenta petiție;

⁵ A se vedea, în acest sens, **Anexa nr. 5** la prezenta petiție;

⁶ A se vedea, în acest sens, <https://www.youtube.com/watch?v=YzbAt2dICfg>, precum și **Anexa nr. 6** la prezenta petiție;

⁷ A se vedea, în acest sens, <https://dexonline.ro/intrare/discrimina/17069>;

- „a face deosebire”;
- „ a separa”;
- „a face distincție”;
- „a duce o politică prin care o categorie de cetățeni ai unui stat sunt lipsiți de anumite drepturi pe baza unor considerente de natură rasială, etnică, sexuală etc.”.

Totodată, aceeași sursă definește termenul de „**discriminare**” ca fiind:

- „acțiunea de a discrimina și rezultatul ei”;
- „deosebire, distincție netă făcută între mai multe obiecte, idei, etc.”;
- „politică prin care un stat sau o categorie de cetățeni ai unui stat sunt lipsiți de anumite drepturi pe baza unor considerente nelegitime”.

Așadar, sub acest prim aspect, rezultă fără putință de tăgadă faptul că noțiunea de „discriminare” implică un tratament inegal, concretizat într-o distincție, o diferențiere între anumite categorii de obiecte/persoane, deosebire care se realizează în baza unor criterii specifice.

Sub un al doilea aspect, din perspectiva definirii normative a termenului de „discriminare”, precizăm faptul că atât legiuitorul național⁸, cât și legiuitorul comunitar⁹ au definit

⁸ A se vedea, în acest sens, dispozițiile art. 2 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 166 din 07 martie 2014 (denumită în continuare „O.G. nr. 137/2000”), în conformitate cu care: „[...] prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”;

⁹ A se vedea, în acest sens, dispozițiile art. 2 alin. (1) și (2) din Directiva Consiliului 2000/43/CE din 29 iunie 2000 de aplicare a principiului tratamentului egal al persoanelor, fără deosebire de origine rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. 180 din 19 iulie 2000 (denumită în continuare „Directiva nr. 43/2000”), în conformitate cu care:

(1) În sensul prezentei directive, «principiul tratamentului egal» înseamnă că nu se face o discriminare directă sau indirectă pe baza originii rasiale sau etnice.

(2) În sensul alin. (1):

(a) se consideră că are loc o discriminare directă atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât a fost sau ar fi o altă persoană, într-o situație comparabilă, pe baza originii rasiale sau etnice;

(b) se consideră că are loc o discriminare indirectă atunci când o prevedere, un criteriu sau o practică aparent neutră pune o persoană, de o anumită origine rasială sau etnică, într-o situație specială dezavantajoasă, în comparație cu alte persoane, în afară de cazul în care acea prevedere, criteriu sau practică se justifică obiectiv, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sunt corespunzătoare și necesare.

Totodată, a se vedea și dispozițiile art. 2 alin. (1) și (2) din Directiva 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 (2000/78/CE), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. 303 din 02 decembrie 2000 (denumită în continuare „Directiva nr. 78/2000”), conform cărora:

(1) În sensul prezentei directive, «principiul egalității de tratament» reprezintă absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul din motivele menționate în art. 1.

„**discriminarea**” ca reprezentând **tratamentul diferit aplicat unor persoane aflate într-o situație comparabilă**”. Cu alte cuvinte, a discrimina semnifică a face o *diferență sau o deosebire, a distinge, a respinge, a aplica un tratament arbitrar sau inegal, în mod nejustificat, între două persoane sau situații aflate în poziții comparabile*. Mai mult, deosebirile, restricțiile, excluderile sau preferințele legate de caracteristicile unei persoane **sunt discriminatorii dacă scopul sau efectul lor este diminuarea sau excluderea unor drepturi, oportunități sau libertăți**.

Sub un al treilea aspect, orice criteriu în funcție de care o persoană este tratată diferit poate constitui un criteriu de discriminare, putând exista **discriminare** și atunci când două sau mai multe persoane sunt tratate identic, cu toate că acestea se află în situații diferite. Aceste persoane sunt tratate identic deoarece o caracteristică specifică și care le diferențiază de alte categorii nu este luată în considerație.

Din această perspectivă, dacă diferența de tratament sau tratamentul identic are o justificare obiectivă nu constituie discriminare, sens în care în jurisprudența națională și cea comunitară s-a apreciat, în mod unanim, că diferența de tratament devine discriminatorie atunci când se realizează distincții între situații analoge și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă, după cum urmează să detaliem infra.

2. Aspecte de jurisprudență națională și internațională

În practica judiciară a instanței de contencios constituțional, s-a stabilit că:

“Violarea principiului egalității și nediscriminării există atunci când se aplică un tratament diferențiat unor cazuri egale, fără să existe o motivare obiectivă și rezonabilă sau dacă există o disproporție între scopul urmărit, prin tratamentul inegal și mijloacele folosite”¹⁰.

(2) În sensul alin. (1):

(a) o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate în art. 1;

(b) o discriminare indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită religie sau cu anumite convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană, cu excepția cazului în care:

(i) această dispoziție, acest criteriu sau această practică este corect justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv nu sunt adecvate și necesare sau

(ii) în cazul persoanelor cu un anumit handicap, angajatorul sau oricare persoană sau organizație care intră sub incidența prezentei directive, are obligația, în temeiul legislației naționale, să ia măsuri adecvate în conformitate cu principiile prevăzute în art. 5, cu scopul de a elimina dezavantajele care rezultă din această dispoziție, acest criteriu sau această practică”;

¹⁰ A se vedea, în acest sens, Curtea Constituțională, Decizia nr. 82 din 7 februarie 2012, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 250 din 13 aprilie 2012, disponibilă pe <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/137137>;

Așadar, discriminarea nu este numai o acțiune sau un comportament, ci și intenția de a promova inegalități sociale, fiind o formă de marginalizare, astfel că discriminarea se raportează la diferite categorii de persoane care sunt marginalizate, izolate sau dezavantajate pe baza unor criterii interzise.

În acest sens, în jurisprudența Curții Europene de Justiție¹¹ s-a statuat că: *“principiul egalității de tratament exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate identic”*.

Totodată, s-a statuat faptul că *„dreptul privind nediscriminarea interzice situațiile în care persoanele sau grupurile de persoane aflate într-o situație similară sunt tratate diferit, precum și situațiile în care persoanele sau grupurile de persoane aflate în situații diferite sunt tratate în mod identic”*¹².

În jurisprudența Comitetului European de Drept Social, **noțiunea de discriminare** a fost definită ca reprezentând: *“diferența de tratament între persoane care se află în situații comparabile, diferențiere care nu urmărește un scop legitim și/sau nu se bazează pe motive obiective și raționale”*.

Totodată, **principiul nediscriminării** este consacrat atât de prevederile **art. 14** din **Convenția europeană a drepturilor omului**, cât și de **Protocolul adițional nr. 12**, acesta din urmă sancționând toate formele de discriminare.

În acest sens, Înalta Curte de Casație și Justiție, în practica sa judiciară constantă, a stabilit următoarele:

„Principiul nediscriminării este înscris în toate tratatele și documentele internaționale de protecție a drepturilor omului. Acest principiu presupune aplicarea unui tratament egal tuturor indivizilor, care sunt egali în drepturi. Conceput astfel, principiul nediscriminării apare ca o formă modernă și perfecționată a principiului egalității tuturor în fața legii. De altfel, art. 7 din Declarația Universală proclamă că toți oamenii sunt egali în fața legii și au dreptul, fără deosebire, la protecția egală a legii.

*Ca natură juridică, dreptul la nediscriminare, prevăzut de art. 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, este un drept subiectiv substanțial. Textul în discuție enumeră un număr de 13 motive de nediscriminare, însă această listă nu este limitativă. **Cu alte cuvinte, este interzisă orice formă de discriminare, indiferent de criteriul care stă la baza ei.***

Dreptul la nediscriminare prevăzut de art. 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului nu are o existență independentă în sistemul de protecție europeană a drepturilor și libertăților fundamentale pe care aceasta îl instituie, deoarece nu poate fi invocat decât

¹¹ A se vedea, în acest sens, Cauza C-106/83, *Sermide SpA c. Cassa Conguaglio Zuccero și alții*, disponibilă pe: [http://curia.europa.eu/juris/celex.jsf?celex=61983CJO106&lang1=en&lang2=RO&type=TEXT&ancre](http://curia.europa.eu/juris/celex.jsf?celex=61983CJO106&lang1=en&lang2=RO&type=TEXT&ancre;);

¹² A se vedea, în acest sens, Hotărârea Curții Europene a Drepturilor Omului, *Hoogendijk/Țările de Jos (dec.)* (58641/00), 6 ianuarie 2005;

prin raportare la acestea. El poate apărea însă autonom, prin aceea că, într-o situație dată, este posibil să fie încălcat, fără a se constata și o încălcare a drepturilor în legătură cu care a fost invocat. Constatarea unei încălcări a acestor dispoziții se poate face, însă, numai în legătură cu un alt drept apărut de Convenție și/sau de protocoalele sale adiționale, iar, după data de 1 aprilie 2005, când a intrat în vigoare Protocolul nr. 12 la Convenție privitor la interdicția generală a oricărei forme de discriminare, și cu privire la orice drept recunoscut în legislația națională a unui stat contractant.

Făcând o interpretare nuanțată a prevederilor Convenției, organele acesteia au concluzionat însă că **a distinge nu înseamnă a discrimina, observând existența unor situații ale căror particularități impun a fi tratate diferențiat.**

Diferența de tratament devine discriminare, în sensul art. 14 din Convenție, numai atunci când autoritățile statale introduc distincții între situații analoge și comparabile, fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă.¹³

Prin urmare, discriminarea presupune existența unui criteriu dintre cele prevăzute de către lege, astfel diferențierea nu reprezintă discriminare dacă pentru această diferențiere există o justificare obiectivă.

În același sens, Curtea de Apel București a reținut, în practica sa judiciară constantă, că:

*„Nu orice diferență de tratament semnifică discriminare; pentru a putea fi reținut un tratament diferențiat injust este necesar să se stabilească că **persoane aflate în situații analoge sau comparabile beneficiază de un tratament preferențial**, iar dacă o asemenea distincție între situații analoge sau comparabile există, **ea să nu-și găsească nicio justificare obiectivă sau rezonabilă**”¹⁴.*

De altfel, pentru a ne afla în fața unei fapte de discriminare trebuie ca deosebirea, excluderea, restricția sau preferința să aibă la **baza unul din criteriile interzise prevăzute de lege**, să fie arbitrară. Totodată, este necesar să se refere la persoane aflate în situații comparabile și să aibă drept scop sau efect restrângerea sau înlăturarea unui drept recunoscut de lege.

Mai mult, doctrina relevantă în materie s-a exprimat în sensul că:

„Diferențele de tratament vor fi considerate discriminatorii dacă distincția operată este obiectivă și rezonabilă. Distincția este admisibilă dacă urmărește un scop legitim, respectând, în același timp, raportul rezonabil de proporționalitate între mijloacele utilizate și scopul urmărit. A spune că diferențierea este obiectivă înseamnă că aceasta nu trebuie să fie subiectivă și arbitrară. Caracterul rezonabil al

¹³ A se vedea, în acest sens, Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția de Contencios Administrativ și Fiscal, Decizia nr. 2808/2015, disponibilă pe: <https://lege5.ro/App/Document/gi3diojrgq3q/decizia-nr-2808-2015-anulare-act-administrativ?d=18.09.2015&pid=250376975#p-250376975>;

¹⁴ A se vedea, în acest sens, Curtea de Apel București, Secția a VIII-a civ. și mun. asig, Dec. nr. 562R/2010, citată în Loredana-Manuela Muscalu, *Discriminarea în relațiile de muncă*, editura Hamagiu, București, 2015, p. 4;

diferențierii se supune aceleiași logici și aceleiași preocupări de a evita arbitrarul: acesta trebuie să intervină în anumite limite, astfel încât diferențierea operată, protejând interesele grupului în cauză, să nu poată răsturna principiul egalității. Aceasta este aplicarea principiului proporționalității”¹⁵

Așadar, **ori de cate ori, nu există o justificare rezonabilă și obiectivă a diferenței de tratament, ne aflăm în fața unei fapte de discriminare.**

În acest sens, menționăm că însași dispozițiile art. 2 alin. (3) din O.G. nr. 137/2000 stabilesc în mod expres că **nu există discriminare atunci când există o justificare obiectivă a unui comportament**: [...] „în afară cazului în care aceste prevederi, criteriile sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelu scop sunt adecvate și necesare”.

Raportat la noțiunea de diferențiere de tratament, Înalta Curte de Casație și Justiție a reținut că:

„[...] iar criteriul în baza căruia se aplică tratamentul diferențiat trebuie să fie mobilul determinant în aplicarea tratamentului diferit, în sensul că acest element constituie cauza faptei de discriminare.

În cazul discriminării diferența de tratament este determinată hotărâtor de existența unui criteriu, ceea ce presupune o relație de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul invocat în situația persoanei care se consideră discriminată, iar tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale, ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”¹⁶

Prin urmare, justificarea obiectivă include existența unui scop legitim, atins prin metode adecvate și necesare. Altfel spus, justificarea obiectivă și rezonabilă trebuie să urmărească un scop legitim, iar măsura aplicată trebuie să fie proporțională cu scopul urmărit.

În același sens s-au exprimat și instanțele naționale, în practica judiciară constantă a acestora, sens în care: „este admisibilă diferența de tratament juridic pentru situații diferite, când aceasta se justifică în mod rațional și obiectiv”¹⁷.

În concluzie, potrivit practicii judiciare naționale și comunitare, discriminarea există în ipoteza în care este determinată de existența unui criteriu/unor criterii

¹⁵ A se vedea, în acest sens, J.-F. Renucci, *Tratat de drept european al drepturilor omului*, editura Hamangiu, București, 2009, pp. 153-154, citat în Loredana-Manuela Muscalu, *Discriminarea în relațiile de muncă*, editura Hamangiu, București, 2015, p. 7;

¹⁶ A se vedea, în acest sens, Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția de Contencios Administrativ și Fiscal, Decizia nr. 2808/2015, disponibilă pe: <https://lege5.ro/App/Document/gi3diojrgq3q/decizia-nr-2808-2015-anulare-act-administrativ?d=18.09.2015&pid=250376975#p-250376975>;

¹⁷ A se vedea, în acest sens, Curtea Constituțională, Decizia nr. 168 din 10 dec 1998, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 77 din 22 02 1999, citată în Loredana-Manuela Muscalu, *Discriminarea în relațiile de muncă*, editura Hamangiu, București, 2015, p. 7;

nejustificate, dintre cele interzise la nivel normativ, în același timp, fiind necesară, de principiu, existența unor situații analoage și comparabile în raport de care să fie evaluat tratamentul diferit.

3. Caracteristici ale noțiunii de discriminare. Clasificarea formelor de discriminare

3.1 Trăsăturile discriminării

În prealabil, apreciez necesară efectuarea unei scurte analize a principalelor trăsături ale conceptului de discriminare, în scopul evidențierii faptei de discriminare certă în ceea ce privește prezenta petiție.

Astfel, instanța supremă a apreciat, prin interpretarea dispozițiilor O.G. nr. 137/2000, că:

„[...] pentru ca o faptă să fie calificată drept faptă de discriminare, aceasta trebuie să îndeplinească, cumulativ, mai multe condiții:

- **existența unui tratament diferențiat, manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile);**
- **existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 republicată, tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare;**
- **tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.**

Cu alte cuvinte, pentru ca un anumit comportament să fie apreciat ca fiind discriminare, este necesară întrunirea următoarelor condiții:

- a) *tratarea diferită a două sau mai multe persoane aflate în situații identice sau comparabile ori omiterea de a trata diferit situații diferite;*
- b) *lipsa unei justificări obiective și rezonabile pentru tratamentul diferit;*
- c) *tratamentul diferit să rezulte în ori să aibă drept scop restrângeri ori înlăturări nepermise ale exercițiului unor drepturi.*

Prin urmare, astfel cum a reținut și Curtea de Apel București, **o diferență de tratament semnifică discriminare** în măsura în care **se stabilește faptul că persoane aflate în situații analoage sau comparabile beneficiază de un tratament preferențial, iar**

dacă o asemenea distincție între situații analoge sau comparabile există, ea nu-și găsește nicio justificare obiectivă și rezonabilă¹⁸.

În același sens, s-au exprimat opinii și în literatura juridică de specialitate¹⁹, sens în care o faptă poate fi calificată ca fiind discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții, și anume:

- **existența unui tratament diferențiat aplicat unor situații analoge sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;**
- **tratamentul diferit să se manifeste prin *excludere, deosebire, restricție sau preferință*;**
- **existența unui criteriu de discriminare prevăzut de lege;**
- **tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, a folosinței sau a exercitării, în condițiile de egalitate, a unui drept recunoscut de lege (exempli gratia: încălcarea dreptului la muncă);**
- **tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.**

Așadar, este esențialmente necesar, pentru a se putea constata existența unei fapte de discriminare, ca faptele reclamate să se concretizeze în restrângerea sau înlăturarea unui drept recunoscut de lege.

3.2 Categorii de discriminare

Sub un alt aspect, precizez faptul că, atât din perspectiva Convenției europene pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale (denumită în continuare „CEDO”), cât și în ceea ce privește jurisprudența europeană relevantă, sunt identificate mai multe categorii de discriminare, și anume: *discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și instigarea la discriminare*.

- În acest sens, CEDO utilizează formularea potrivit căreia trebuie să existe „**o diferență în tratamentul unor persoane aflate în situații analoge sau sensibil similare**”, care „**se bazează pe o caracteristică identificabilă**”²⁰.

¹⁸ A se vedea, în acest sens, Curtea de Apel București, Secția a VIII-a civ. și mun. asig, Dec. nr. 4463/R/2009, Dec. Nr. 2295R/2009, Dec. Nr. 1715R/2009, Dec. Nr. 4204R/2009 și Dec. Nr. 2020R/2009, citate în Loredana-Manuela Muscalu, *Discriminarea în relațiile de muncă*, editura Hamagiu, București, 2015, p. 4;

¹⁹ A se vedea, în acest sens, Loredana-Manuela Muscalu, *Discriminarea în relațiile de muncă*, editura Hamagiu, București, 2015, pp. 4-5;

²⁰ A se vedea, în acest sens, Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene, Consiliul European, *Manual de drept european privind nediscriminarea*, Imprimerie Centrale, 2010, p. 24;

În acest sens, se consideră că există „**discriminare directă**” atunci când²¹:

- *o persoană este tratată în mod nefavorabil* – acest element este relativ ușor de demonstrat, comparativ cu ipoteza discriminării indirecte. Exemple concrete de tratament defavorabil care demonstrează o discriminare directă sunt, *inter alia*, și următoarele:
 - refuzul de a permite intrarea într-un restaurant sau centru comercial;
 - primirea unei pensii mai mici sau a unei remunerații mai mici;
 - vârsta de pensionare mai mare sau mai mică;
 - interzicerea practicării unei anumite profesii;
 - incapacitatea de a revendica drepturi de moștenire;
 - excluderea din sistemul de învățământ de bază;
 - expulzarea;
 - interzicerea purtării simbolurilor religioase;
 - refuzul sau revocarea în privința plăților de asigurări sociale;

- *modul nefavorabil este apreciat prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară* – acest criteriu este de esența unei fapte de discriminare directă, motiv pentru care este de neconceput reținerea discriminării în absența îndeplinirii acestei cerințe. Astfel, asigurarea unui termen de comparație constituie frecvent o problemă controversată, iar uneori nici părțile la litigiu, nici instanța nu discută termenul de comparație în mod explicit²². Cu toate acestea, s-a reținut existența unei excepții evidente de la regula găsirii unui „*termen de comparație*” adecvat, în contextul dreptului Uniunii Europene referitor la încadrarea în muncă, sens în care există discriminare dacă persoana în cauză este tratată în mod diferit pentru faptul că persoana

²¹ A se vedea, în acest sens, Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene, Consiliul European, *Manual de drept european privind nediscriminarea*, Imprimerie Centrale, 2010, p. 24;

²² A se vedea, în acest sens, Hotărârea Curții Europene de Justiție, *Allonby/Accrington & Colegiul Rossendale și alții*, cauza C-256/01 [2004] RJ I-873, 13 ianuarie 2004. În această cauză, reclamantei, care lucrase la un colegiu în calitate de lector, nu i s-a reînnoit contractul. Aceasta a început să lucreze ulterior la o societate care asigură lectori pentru instituțiile de învățământ. Această societate a trimis-o pe reclamantă să lucreze la fostul colegiu al acesteia, îndeplinind aceleași sarcini ca înainte, dar pentru o remunerație mai mică decât cea care îi fusese plătită de către colegiu. Reclamanta a invocat discriminarea pe motive de sex, afirmând că lectorii de sex masculin care lucrau pentru colegiu primeau o remunerație mai mare. Curtea Europeană de Justiție a stabilit că lectorii de sex masculin nu se aflau într-o situație comparabilă. Aceasta, deoarece colegiul nu era răspunzător pentru stabilirea nivelului remunerației nici pentru lectorii de sex masculin pe care îi angaja în mod direct, nici pentru reclamantă, care era angajată de o societate externă. Prin urmare, aceștia nu se aflau într-o situație suficient de similară. În același sens, a se vedea: Hotărârea CEDO, *Moustaquim/Belgia* (12313/86), 18 februarie 1991; Hotărârea CEDO, *Luczak/Polonia* (77782/01), 27 noiembrie 2007; Hotărârea CEDO, *Gaygusuz/Austria* (17371/90), 16 septembrie 1996, citate în Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene, Consiliul European, *Manual de drept european privind nediscriminarea*, Imprimerie Centrale, 2010, p. 26;

este gravidă. În asemenea cazuri, se va considera că există discriminare directă pe motive de sex, nemaexistând necesitatea de a avea un termen de comparație²³;

- motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „criteriu protejat” – în detaliu, „criteriile protejate” sunt exhaustive, reprezentând mobilul care determină practic un comportament diferit față de o persoană în raport cu altele în situații similare, precum: sexul, orientarea sexuală, handicapul, vârsta, rasa, originea etnică, naționalitatea și religia sau convingerile. Trebuie reținut faptul că, pentru a exista discriminare este necesară existența unei legături de cauzalitate între tratamentul mai puțin favorabil și „criteriul protejat”²⁴.

Rezumând cele detaliate mai sus, se poate reține că discriminarea directă se caracterizează prin tratamentul diferențiat, sens în care: victima a fost tratată mai puțin favorabil din cauza faptului că deține o caracteristică ce se încadrează la „criterii protejate” iar tratamentul mai puțin favorabil se stabilește printr-o comparație între victimă și o altă persoană aflată într-o situație similară care nu deține caracteristica protejată²⁵.

- Cu referire la cea de-a doua categorie de discriminare, este general recunoscut în legislația și jurisprudența europeană, faptul că discriminarea poate rezulta nu numai din aplicarea unui tratament diferit unor persoane aflate în situații similare, ci și din aplicarea aceluiași tratament unor persoane aflate în situații diferite, această din urmă ipoteză fiind cunoscută sub denumirea de „**discriminare indirectă**”.

Spre deosebire de discriminarea directă, în cazul discriminării indirecte nu tratamentul este cel care diferă, ci efectele acestuia, care vor fi resimțite în mod diferit de către oameni având caracteristici diferite. În acest sens, Directiva nr. 43/2000 prevede *expressis verbis*, în cuprinsul art. 2 alin. (2) lit. (b) că:

*„Se consideră că are loc o discriminare indirectă atunci când o **prevedere, un criteriu sau o practică aparent neutră pune o persoană, de o anumită origine rasială sau etnică, într-o situație specială dezavantajoasă, în comparație cu alte persoane, în afară de cazul în care acea prevedere, criteriu sau practică se justifică obiectiv, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sunt corespunzătoare și necesare**”.*

²³ A se vedea, în acest sens, Hotărârea Curții Europene de Justiție, *Dekker/Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus*, cauza C-177/88 [1990] RJ I-3941, 8 noiembrie 1990; Hotărârea Curții Europene de Justiție, *Webb/EMO Air Cargo (UK) Ltd*, cauza C-32/93 [1994] RJ I-3567, 14 iulie 1994, citate în Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene, Consiliul Europei, *Manual de drept european privind nediscriminarea*, Imprimerie Centrale, 2010, p. 28;

²⁴ A se vedea, în acest sens, Hotărârea Curții Europene de Justiție, *Maruko/Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen*, cauza C-267/06 [2008] RJ I-1757, 1 aprilie 2008. În același sens, a se vedea și Hotărârea CEDO, *Aziz/Cipru* (69949/01), 22 iunie 2004;

²⁵ A se vedea, în acest sens, Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene, Consiliul Europei, *Manual de drept european privind nediscriminarea*, Imprimerie Centrale, 2010, p. 46;

Din interpretarea textului normativ citat *supra*, rezultă cu evidență condițiile în care operează discriminarea indirectă, respectiv:

- existența unei reguli/criteriu/practică neutră – particularitatea acestui criteriu este dată de faptul că regula/criteriul/practica neutră se aplică tuturor, iar nu numai celor supuși tratamentului inegal. *Exempli gratia*, în cauza *Schönheit*, pensiile lucrătorilor cu jumătate de normă au fost calculate folosind o rată diferită de cea utilizată pentru lucrătorii cu normă întreagă, mod de calcul care nu a avut la bază diferența de timp petrecută la locul de muncă. Ca rezultat al aplicării unei rate de calcul diferite, lucrătorii cu jumătate de normă au ajuns să primească o pensie mai mică decât lucrătorii cu normă întreagă, chiar dacă s-au luat în calcul diferențele vechimi în muncă, ceea ce înseamnă că lucrătorii cu jumătate de normă au fost efectiv plătiți mai puțin. În ciuda faptului că această regulă neutră privind calculul pensiilor s-a aplicat în egală măsură tuturor lucrătorilor cu jumătate de normă, având în vedere faptul că aproximativ 88% din lucrătorii cu jumătate de normă erau femei, efectul regulii a fost în mod disproporționat mai nefavorabil pentru femei decât pentru bărbați²⁶.
- regula/criteriul/practica neutră să afecteze un grup definit de un „criteriu protejat” într-o manieră pronunțat nefavorabilă – acest aspect este definitoriu prin faptul că, atunci când se apreciază dovezile statistice potrivit cărora grupul protejat este afectat în mod disproporționat prin comparație cu cei aflați într-o situație similară, sunt căutate dovezi în care să indice că un procent relativ mare dintre cei afectați este reprezentat de persoane din „grupul protejat” respectiv²⁷. *Exempli gratia*, Avocatul General Léger, cu referire la discriminarea pe motive de sex în cauza *Nolte*²⁸, s-a referit la o serie de cauze anterioare, opinând că: „pentru a fi prezumată discriminatorie, măsura trebuie să afecteze «un număr mult mai mare de femei decât de bărbați»”²⁹ sau „un procent semnificativ mai mic de bărbați decât de femei”³⁰ sau „mult mai multe femei decât bărbați”³¹.
- să existe un termen de comparație - alte grupuri aflate într-o situație similară – similar discriminării directe, este imperios necesară existența unei unui „termen de comparație” pentru a determina dacă tratamentul semnificativ defavorabil este rezultatul aplicării

²⁶ A se vedea, în acest sens, Curtea Europeană de Justiție, *Hilde Schönheit/Stadt Frankfurt am Main și Silvia Becker/Land Hessen*, cauze conexate C-4/02 și C-5/02 [2003] RJ I-12575, 23 octombrie 2003. De asemenea, a se vedea și Hotărârea CEDO, *D.H. și alții/Republica Cehă* [GC] (57325/00), 13 noiembrie 2007, punctul 79;

²⁷ A se vedea, în acest sens, Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene, Consiliul European, *Manual de drept european privind nediscriminarea*, Imprimerie Centrale, 2010, p. 33;

²⁸ A se vedea, în acest sens, Opinia avocatului general Léger din 31 mai 1995, punctele 57 și 58 în Hotărârea Curții Europene de Justiție, *Nolte/Landesversicherungsanstalt Hannover*, cauza C-317/93 [1995] RJ I-4625, 14 decembrie 1995;

²⁹ A se vedea, în acest sens, Hotărârea Curții Europene de Justiție, *Rinner-Kühn/FWW Spezial-Gebäudereinigung*, cauza 171/88 [1989] RJ 2743, 13 iulie 1989;

³⁰ A se vedea, în acest sens, Hotărârea Curții Europene de Justiție, *Kowalska/Freie und Hansestadt Hamburg*, cauza C-33/89 [1990] RJ I-2591, 27 iunie 1990;

³¹ A se vedea, în acest sens, Hotărârea Curții Europene de Justiție, *De Weerd, fostă Roks, și alții/Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen și alții*, cauza C-343/92 [1994] RJ I-571, 24 februarie 1994;

regulii/criteriului/practicii în cauză prin raportare la efectele resimțite de alte persoane aflate într-o situație similară.

În concluzie, pentru a demonstra discriminarea indirectă, o persoană trebuie să prezinte dovezi conform cărora, ca grup, cei care dețin caracteristica protejată fac obiectul unor efecte diferențiate sau al unui impact diferențiat, prin comparație cu cei care nu au acea caracteristică³².

În considerarea tuturor aspectelor detaliate în prezenta secțiune, este de domeniul evidenței faptul că, indiferent dacă aceasta este directă sau indirectă, discriminarea presupune îndeplinirea următoarelor condiții:

- **tratamentul diferențiat;**
- **persoana față de care se manifestă tratamentul diferențiat sau cu privire la care se concretizează un efectul diferențiat al unui tratament general, să facă parte dintr-o „categorie protejată” și, nu în ultimul rând,**
- **lipsa unei justificări obiective sau scop legitim pentru tratamentul/efectul diferit al unui tratament anume;**
- **existența unui termen de comparație.**

III. ANALIZA FAPTEI DE DISCRIMINARE A CĂREI VICTIMĂ SUNT SUBSEMNATA. CADRUL LEGAL APLICABIL

1. **Fapta prevăzută de art. 2 alin. (4) din O.G. nr. 137/2000**

Cu titlu preliminar, subsemnata învederez respectuos Colegiului Director că fapta săvârșită de Țoiu Oana-Silvia se încadrează în mod ideal în structura art. 2 alin. (4) din O.G. nr. 137/2000.

Astfel, potrivit textului normativ evocat *supra*:

„Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale.”

Raportat la situația de fapt detaliată în prima parte a prezentei petiții, subsemnata vă rog respectuos să constatați faptul că intimata, doamna Țoiu Oana-Silvia, în exercițiul funcției de

³² A se vedea, în acest sens, Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene, Consiliul European, *Manual de drept european privind nediscriminarea*, Imprimerie Centrale, 2010, p. 47;

Ministru al afacerilor externe, a adoptat **o conduită activă** față de situația particulară a subsemnatei, prin care:

- **a dispus împiedicarea subsemnatei de a urca în autocarul care urma să transporte cetățenii români în Oman, pentru a putea fi repatriați în condiții speciale.** Sub acest aspect, autoritatea consulară română din Dubai (care, de altfel, solicitase inițial să mă prezint la sediul consulatului în vederea părăsirii teritoriului Emiratelor Arabe Unite cu zborul organizat de Ministerul Afacerilor Externe) nu mi-a dat nicio informație cu privire la motivul împiedicării subsemnatei de a pleca alături de ceilalți cetățeni români, solicitându-mi să o contactez telefonic pe mama subsemnatei. Mamei subsemnatei, Sârbu Daciana, i s-a explicat telefonic că doamna Țoiu Oana-Silvia a dispus în acest sens deoarece subsemnata aș reprezenta „o vulnerabilitate de imagine”, dată fiind legătura de rudenie cu fostul premier al României, Ponta Victor-Viorel;
- **prin conduita intimatei, subsemnata am fost defavorizată nejustificat și supusă unui tratament injust, prin raportare la toți ceilalți cetățeni români care se aflau pe lista pentru repatriere.** Din această perspectivă, subsemnata subliniez faptul că **am fost singura persoană care a fost împiedicată să urce în autocar**, astfel creându-se o atmosferă de uluire și neîncredere în rândul celorlalți cetățeni români care au urcat în autocar. Inclusiv din acest punct de vedere, subsemnata am fost pusă într-o situație umilitoare și degradantă, personalul consular refuzând să îmi dea orice explicație. Unicul dialog pe care au acceptat să îl poare cu privire la persoana subsemnatei a fost cu mama mea, Sârbu Daciana;
- **unica justificare de care s-a prevalat personalul consular a privit ordinul Ministrului afacerilor externe, Țoiu Oana-Silvia, care a apreciat că subsemnata reprezintă „o vulnerabilitate de imagine” pentru domnia sa dacă m-aș afla în aeronava de repatriere, alături de toți ceilalți români;**
- **ca urmare a conduitei discriminatorii a intimatei Țoiu Oana-Silvia, subsemnata am rămas în sediul Consulatului României din Dubai, în vreme ce toți ceilalți cetățeni români aflați pe aceeași listă cu subsemnata au fost repatriați;**
- **este notabil faptul că, la acel moment, subsemnata eram un cetățean român aflat într-o situație de vulnerabilitate majoră, fiind un minor neînsoțit, într-o zonă de război, speriată de atacurile frecvente asupra teritoriului pe care mă aflam și lipsită de orice persoană dragă alături.**

În considerarea argumentelor dezvoltate în cuprinsul prezentei subsecțiunii, Colegiul Director investit cu soluționarea petiției subsemnatei este rugat să constate că întreaga conduită a intimatei față de situația de vulnerabilitate a

subsemnatei întrunește elementele prevăzute în cuprinsul art. 2 alin. (4) din O.G. nr. 137/2000, urmând a fi sancționată potrivit aceluiași act normativ.

2. Lipsa oricărei justificări obiective pentru conduita intimatei Țoiu Oana-Silvia

Prezenta secțiune cuprinde o analiză detaliată a absenței oricărei justificări obiective ori scop legitim pentru fapta de discriminare săvârșită de intimata Țoiu Oana-Silvia, a cărei victimă subsemnata sunt.

Astfel, contrar celor susținute în spațiul public de către Ministerul Afacerilor Externe, prin purtător de cuvânt³³, subsemnata **mă aflu pe lista persoanelor** care urmau să fie imbarcate la bordul aeronavei care urma să efectueze zborul special de repatriere organizat de Ministerul Afacerilor Externe.

În acest sens, sunt relevante dispozițiile cuprinse în Hotărârea nr. 1443/2004 privind metodologia de repatriere a copiilor români neînsoțiți și asigurarea măsurilor de protecție specială în favoarea acestora³⁴ (denumită, în continuare, „**H.G. nr. 1443/2004**”).

Potrivit **art. 2** din H.G. nr. 1443/2004, „**este copil neînsoțit cetățeanul român sub vârsta de 18 ani, care nu are capacitate deplină de exercițiu, care a sosit pe teritoriul altui stat neînsoțit de nici unul dintre părinții săi sau de un alt reprezentant legal ori care nu se găsește sub supravegherea legală a unei alte persoane. Același regim juridic este aplicabil și copilului care este lăsat neînsoțit după ce a intrat pe teritoriul statului străin în cauză ori al altui stat**”.

În plus, **art. 4 alin. (2)** din H.G. nr. 1443/2004 stabilește că misiunile diplomatice sau oficiile consulare vor întreprinde demersurile pentru repatriere și în cazul în care semnalarea prezenței copilului pe teritoriul statului de reședință vine din partea copilului, a familiei acestuia, a unei organizații neguvernamentale sau a unei autorități locale cu competențe în asistența și protecția minorilor, precum și în cazul în care autoritățile române sau alte persoane le încunoștințează despre aceasta.

Așadar, indiferent de persoana/persoanele care au sesizat prezența subsemnatei, în calitate de minor neînsoțit aflat pe teritoriul Emiratelor Arabe Unite, Consatul României în Dubai avea obligația de a respecta prevederile H.G. nr. 1443/2004 în sensul repatrierii subsemnatei în condiții de siguranță, cu prioritate.

Mai mult decât atât, însăși intimata a declarat ca fiind categorii de prioritate la evacuare cazurile persoanelor vulnerabile precum „*copiii, minorii*”³⁵.

³³ A se vedea, în acest sens, **Anexa nr. 7** la prezenta petiție;

³⁴ Publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 873 din 24 septembrie 2004;

³⁵ A se vedea, în acest sens, **Anexa nr. 8** la prezenta petiție;

Totodată, **nu există nicio justificare** pentru care subsemnata am fost împiedicată să mă îmbarc la bordul aeronavei care evacua cetățenii români la data de 6 mai 2026, cu atât mai mult cu cât în **aeronava respectivă s-au îmbarcat trei cupluri care nu însoțeau copiii și nu s-ar fi încadrat în niciuna dintre categoriile de vulnerabilitate** invocate de intimata Țoiu Oana-Silvia³⁶.

Pe cale de consecință, prin raportare la H.G. nr. 1443/2004, subsemnata mă aflu pe teritoriul unui stat străin, în condiții de conflict militar activ, în calitate de minor neînsoțit – categorie de vulnerabilitate prioritară la repatriere, numele subsemnatei fiind menționat pe lista persoanelor care urmau a fi evacuate cu aeronava care efectua zborul special din data de 6 martie 2026, însă am fost împiedicată la îmbarcare prin conduita activă a intimei Țoiu Oana-Silvia, care a ordonat personalului consular din Dubai însărcinat cu organizarea repatrierii cetățenilor români să nu îmi permită plecarea. Exclusiv subsemnatei. Dintre toate persoanele chemate la Consulat în acest sens, DOAR SUBSEMNATA AM FOST ÎMPIEDICATĂ SĂ PLEC!

MOTIVUL: subsemnata aș fi constituit „O VULNERABILITATE DE IMAGINE” pentru doamna ministru Țoiu, din pricina numelui de familie – Ponta!

Conchizând, subsemnata vă adresez respectuoasa rugămintă de a constata că, în conformitate cu prevederile **art. 2 alin. (4)** din O.G. nr. 137/2000, conduita intimei Țoiu Oana-Silvia este una **discriminatorie, având în vedere:**

- **Comportamentul activ al acesteia prin care subsemnata am fost defavorizată nejustificat și supusă unui tratament injust** (dispoziția dată personalului consular român din Dubai să mă împiedice să fiu repatriată cu zborul special organizat de Ministerul Afacerilor Externe la data de 6 martie 2026);
- **Lipsa oricărei justificări obiective ori scop legitim pentru care subsemnata am fost supusă unui asemenea tratament discriminator** (subsemnata am fost, în mod judicios și legitim, pe lista de prioritate autorităților române pentru repatriere, dată fiind situația vulnerabilă de minor neînsoțit. În plus, nu există nicio persoană care să fi avut o situație mai dificilă decât a subsemnatei care să fi impus înlocuirea subsemnatei – nicio altă persoană nu a fost îmbarcată în locul subsemnatei: De asemenea, în aeronavă au fost locuri libere, precum și persoane care nu se aflau în categorii vulnerabile);
- **Motivul tratamentului discriminator față de subsemnata** (subsemnata am fost tratată diferențiat în mod nejustificat, pentru simplul fapt că port numele de familie Ponta, tatăl subsemnatei fiind fostul premier al României, Ponta Victor-Viorel);
- **Tratamentul diferențiat a fost aplicat EXCLUSIV SUBSEMNATEI** (niciuna dintre celelalte persoane care urmau să fie îmbarcate la bordul aeronavei care efectua

³⁶ A se vedea, în acest sens, **Anexa nr. 9** la prezenta petiție.

zborul din Oman, la data de 6 martie 2026, nu a fost împiedicată precum subsemnata);

- **Subsemnata făceam parte din categoria de vulnerabilitate prioritară la repatriere, cu atât mai mult cu cât în regiune este un conflict militar activ care a afectat semnificativ inclusiv teritoriul Emiratelor Arabe Unite, pe care subsemnata mă afluam.**

În lumina celor detaliate supra, subsemnata solicit respectuos Colegiului Director să constate inexistența unei situații care să justifice, în orice mod, conduita discriminatorie a intimatei Țoiu Oana-Silvia față de subsemnata, fapta acesteia constituind discriminare în sensul art. 2 alin. (4) din O.G. nr. 137/2000, motiv pentru care se impune tragerea la răspundere contravențională a intimatei.

*

Concluzionând, pentru toate argumentele expuse în cuprinsul prezentei petiții, subsemnata vă adresez respectuoasa rugămintă de a constata și sancționa fapta prevăzută de art. 2 alin. (4) din Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, săvârșită la data de doamna Țoiu Oana-Silvia, în calitate de Ministru al afacerilor externe, cu consecința tragerii la răspundere contravențională a acesteia, în conformitate cu dispozițiile art. 26 alin. (1)-(2) din cuprinsul aceluiași act normativ.

În drept:

- Art. 2 alin (4), art. 20, art. 26 alin. (1)-(2) din O.G. nr. 137/2000;
- Art. 2, art. 4 din H.G. nr. 1443/2004, precum și toate celelalte prevederi legale invocate în prezenta petiție.

În probațiune:

- Înscrierile anexate și cele invocate în cuprinsul prezentei petiții.

Cu deosebită considerație,

PONTA IRINA-OCTAVIA,

Prin Sandra Olănescu – Cabinet de Avocat,

OPIS

AL ANEXELOR (ÎNSCRISURILOR) DEPUSE ÎN SUSȚINEREA ARGUMENTELOR
INVOCATE ÎN PREZENTA PETIȚIE

Anexa nr.	Conținut / descriere
*	Copie a cărții de identitate a subsemnatei;
**	Împuternicirea avocațială Seria B nr. [..];
1	Invitație New York University Abu Dhabi la evenimentul „Candidate Weekend”, desfășurat în perioada 26 februarie-1 martie 2026;
2	<i>Emiratele Arabe Unite, atacate cu sute de rachete și mii de drone. De ce țara este ținta principală a Iranului</i> , 16.03.2026, www.mediafax.ro ;
3	Informări anulare zboruri;
4	UPDATE Cine se află în avionul în care ar fi trebuit să fie fiica lui Ponta, 06.03.2026, www.cotidianul.ro ;
5	<i>Gândul: Numele fiicei lui Victor Ponta figurează pe lista zborului de repatriere. MAE susținea că nu apare în evidențe</i> , 16.03.2026, www.mediafax.ro ;
6	<i>Daciana Sârbu îi face plângere penală Oanei Țoiu pentru abuz în serviciu: Mi s-a spus că fiica mea este o vulnerabilitate de imagine</i> , 05.03.2026, www.antena3cnr.ro ;
7	<i>MAE răspunde acuzațiilor privind evacuarea românilor: „Nu avem competența să verificăm acte medicale. Locurile libere aparțineau altor state UE”</i> , 09.03.2026, www.tvrinfo.ro ;
8	<p>Declarațiile intimatei, în dialog cu presa, 11.03.2026;</p> <p><i>Ministrul de Externe Oana Țoiu recunoaște o „comunicare paralelă” în cazul repatrierii fiicei lui Victor Ponta</i>, 11.03.2026, www.mediafax.ro;</p> <p>Oana Țoiu recunoaște că în cazul Irinei Ponta, fata lui Victor Ponta, a fost „o eroare regretabilă, o comunicare paralelă”, 12.03.2026, www.libertatea.ro;</p>

9

„Cine a urcat, de fapt, în avionul de evacuare în care fiica lui Ponta nu a fost primită: pe listă apar și persoane c încadrează în criteriile invocate de MAE”, 08.03.2026, www.stiripesurse.ro.