

2016

СРП

**Развој стандарда за тела
за равноправност**

РАДНИ ДОКУМЕНТ ЕКВИНЕТА

УВОД

ЕКВИНЕТ, ЕВРОПСКА МРЕЖА ТЕЛА ЗА РАВНОПРАВНОСТ

Еквинет, Европска мрежа тела за равноправност окупља 46 организација из 34 европске земље које су оснажене да се као национална тела за равноправност супротстављају дискриминацији по различитим основама, укључујући ту старосно доба, инвалидитет, пол и род, расу или етничко порекло, верска или друга убеђења, те сексуалну оријентацију.

Еквинет промовише равноправност у Европи кроз подршку и омогућавање рада националних тела за равноправност. Ова мрежа даје подршку телима за равноправност да буду независна и да делују као драгоцени катализатори за равноправније друштво.

Више информација о Еквинету и телима за равноправност можете наћи на сајту (equineteurope.org)

ШТА СУ ТЕЛА ЗА РАВНОПРАВНОСТ?

Тела за равноправност доприносе важној и драгоценој промени на нивоу појединаца, институција и друштва у целини. Њихове могућности обухватају следеће:

- оснаживање и помоћ појединцима који доживљавају дискриминацију да дође до промене њихове ситуације;
- допринос меродавном разјашњењу правног оквира;
- јачање организацијских способности кроз подршку планираним и систематским приступима равноправности и организацијама и развијање меродавних усмерења за добре праксе на овом пољу;
- обогаћивање креирања политика препорукама за јавну политику као и стављањем на располагање, у циклусу јавних политика, улазних информација о питањима равноправности, разноликости и недискриминацији;
- пружање вођства и јачање могућности широког дијапазона институција које промовишу равноправност и обезбеђивање приступа правди у случајевима дискриминације;
- Информисање, разговарање и свест о ставовима друштва.

Тела за равноправност јединствена су у поређењу са другим институцијама које делују на пољу права. Ова разлика је очигледна када се ради о афирмисању пуне

равноправности у пракси, шире од права, као и када фокусирање на дискриминацију и њене основе идентификује појединачне носиоце права као чланове одређених група, те о комбинацији спровођења и развојних приступа који карактеришу њихов рад, те пружање помоћи појединцима у случајевима дискриминације.

ЗАШТО ЈЕ ПОТРЕБАН РАДНИ ДОКУМЕНТ О СТАНДАРДИМА ЗА ТЕЛА ЗА РАВНОПРАВНОСТ?

Директиве ЕУ¹ захтевају да све државе чланице ЕУ, државе у процесу приступања и земље ЕЕА (Европског економског простора) одреде тело за равноправност ради афирмисања једнаког поступања. Међутим, директиве предвиђају само минимум стандарда за надлежности и ограничену функционалну независност тела за равноправност и не гарантују потпуну независност, делотворност, довољна овлашћења и одговарајуће ресурсе за тела за равноправност.

Циљ овог радног документа је да успостави такве позиције да би тела за равноправност могла да промовишу, да преговарају и унапређују, у односу на европску администрацију и управе појединих држава, успостављање стандарда за тела за равноправност на европском нивоу и њихово спровођење на нивоу држава.

Овај документ обједињује жељу да се укључи минимум основних стандарда заједно са стандардима који би обезбедили да се достигне пуни потенцијал тела за равноправност. На тај начин се обезбеђује да стандарди препознају и:

- омогућавају посебну улогу, способности и потенцијале тела за равноправност;
- реагују на ширу институционалну архитектуру у којој се налазе тела за равноправност;
- узимају у обзир промењени контекст за тела за равноправност и нове трендове и развој у њиховом оснивању, овлашћењима и раду.

¹ Директива 2000/43/EZ, Директива 2004/113/EZ, Директива 2006/54/EU, Директива 2010/41/EU

СТАНДАРДИ

СТАНДАРДИ су потребни да:

- помогну Европској комисији у праћењу пуне и делотворне примене Директива ЕУ које се односе на једнако поступање;
- помогну владама у успостављању и стварању одговарајућих услова за тела за равноправност;
- омогуће телима за равноправност да остваре свој пуни потенцијал у подстицању и подршци постизању пуне равноправности у пракси и елиминацији дискриминације;
- оснаже тела за равноправност ауторитетом и ставом, као и заједничком платформом са које ће моћи да јасно артикулишу сва питања;
- обезбеде да тела за равноправност могу да врше све своје функције и овлашћења у оној мери и по стандардима који им омогућавају да постигну утицај и дејство;
- заштите тела за равноправност од ометања или ослабљивања у обављању функција или реализацији потенцијала.

СТАНДАРДИ треба да:

- обезбеде да тела за равноправност имају најшира овлашћења кад се ради о равноправности и недискриминацији;
- поставе и дају основу за услове који су потребни телима за равноправност да буду независна и делотворна;
- одреде одговарајуће место телима за равноправност унутар шире институционалне инфраструктуре ради афирмисања равноправности и борбе против дискриминације;
- омогуће телима за равноправност да реализују свој потенцијал;
- обезбеде да нема повратка тела за равноправност на стару ситуацију.

ОКВИР ЗА СТАНДАРДЕ

СТАНДАРДИ треба да се нарочито баве следећим питањима:

1. ОВЛАШЋЕЊА

Тела за равноправност су самостална и независна државна тела која се оснивају ради спровођења прописа о једнаком поступању и морају имати широка овлашћења како би афирмисала и подржала постизање пуне равноправности у пракси и борила се против свих видова дискриминације и за њихову елиминацију у свим областима друштва.

2. ПОТПУНА НЕЗАВИСНОСТ

Тела за равноправност морају имати пуну независност тако да, без мешања са било које стране, а у складу са својим законским овлашћењима, могу:

- вршити своја овлашћења на начин за који сматрају да је у највећој мери одговарајући;
- идентификовати сопствене приоритете и заузети ставове о овим питањима и реаговати на њих онако како нађу за сходно;
- саопштавати своје схватање равноправности, разноликости и недискриминације које је у складу са њиховом анализом; и
- одлучивати како управљају својим људским и финансијским ресурсима и како их ангажују, а у складу са захтевима одговарајућих прописа о раду и доброг финансијског управљања.

3. ДЕЛОТВОРНОСТ

Тела за равноправност морају имати овлашћења као и људске и финансијске ресурсе који су неопходни ради вршења њихових функција и овлашћења у оквиру законског мандата, у оној мери и на начин на који могу постићи утицај и реализовати свој пуни потенцијал.

4. ИНСТИТУЦИОНАЛНА АРХИТЕКТУРА

Тела за равноправност раде у оквиру шире институционалне инфраструктуре како би се борила против дискриминације и унапређивала равноправност на националном нивоу, те се морају налазити на одговарајућем месту да би појединци имали приступ правди у случајевима дискриминације и да би инфраструктура подржавала постизање пуне равноправности у пракси.

САДРЖАЈ

1. ОВЛАШЋЕЊА

СТАНДАРДИ треба да обухвате и обезбеде следеће:

- a.** овлашћења и надлежности која обухватају равноправност, разноликост и недискриминацију и у јавном и у приватном сектору, а минимум области на које се односе су запошљавање, стручно образовање, робе и услуге, образовање, становање, социјалне заштита и социјалне предности;
- b.** минимум који овлашћења треба да обезбеде јесте да све основе дискриминације из Уговора (члан 19) буду обухваћене надлежностима тела за равноправност, да покривају питања вишеструке дискриминације, и да обрате дужну пажњу на низ основа које помиње Повеља о основним правима (члан 21).

2. ПОТПУНА НЕЗАВИСНОСТ

СТАНДАРДИ треба да обухвате и обезбеде следеће:

- a.** да се тела за равноправност оснивају тако да имају правни субјективитет, правну структуру која је самостална, одвојена и независна од Владе, као и овлашћења дефинисана законом;
- b.** структуру управљања која одражава разноликост људи и социјалних снага у друштву, те да именована на све руководеће позиције имају процедуру која је транспарентна, заснована на способностима и независна;
- c.** системе одговорности који одражавају и обезбеђују независност и делотворност тела за равноправност;
- d.** одсуство сваког непосредног или посредног спољашњег притиска и непримереног мешања, нарочито од Владе и државе, или могућност да се такав притисак или мешање одбију, када се ради о прављењу стратешких избора, доношењу одлука, одабиру законских интервенција, заузимању позиција о разним питањима и давања значења равноправности, разноликости и недискриминацији;

- e. управљање запосленима и финансијским ресурсима и њихово ангажовање само на основу одлука које доносе они који се налазе на руководећим позицијама, уз поштовање услова и захтева из релевантних прописа о раду и здраво финансијско управљање.
- f. Способност тела за равноправност за следеће:
 - i. да делују на међународном нивоу у правним поступцима и на ширењу мреже;
 - ii. да обезбеде и користе финансирање из других извора осим државног буџета;
 - iii. да закључују споразуме са другим организацијама ради напредовања рада на заједничким циљевима;
 - iv. да обезбеде неопходне услове за изградњу поверења и поуздања код група које су изложене дискриминацији и неравноправности.

3. ДЕЛОТВОРНОСТ

СТАНДАРДИ треба да обухвате и обезбеде следеће:

- a. финансијске ресурсе који су одговарајући да би се омогућило телу за равноправност да обавља све своје функције и овлашћења у таквом обиму, сходно стандардима, како би се постигли резултати и дошло до вршења утицаја; тело за равноправност треба да има могућност да достави предлог за потребне ресурсе одговарајућем органу;
- b. запослене као ресурс који је одговарајући за пуно спровођење овлашћења тела за равноправност, а у оквиру договорених финансијских ресурса; Тела за равноправност треба да буду у положају да могу да одреде и ангажују запослене у потребном броју, одговарајућих способности и нивоа вештина, и то тако да се одражава разноликост у друштву;
- c. физичке ресурсе, нарочито просторије, које су погодне за вршење овлашћења и одговарајуће за потребе запослених и рада;
- d. општа овлашћења тела за равноправност, што укључује и следеће:
 - i. афирмисање и подршка добре праксе равноправности и разноликости код послодаваца, пружалаца услуга и креатора политика;
 - ii. налагање и спровођење истраживања о сваком питању које је од важности за њихову надлежност;

- iii. давање препорука законодавцима и креаторима политика у вези са питањима равноправности недискриминације;
 - iv. комуникација са заинтересованим актерима и ангажовање у јавним расправама о питањима која се односе на равноправност, разноликост и недискриминацију;
 - v. спровођење општих истрага и испитивања и давање препорука везано за питања неравноправности и дискриминације, укључујући ту нарочито и структуралну дискриминацију;
 - vi. оспоравање домаћих прописа и административних уредби који нису компатибилни са одредбама о недискриминацији из директива ЕУ које се баве једнаким поступањем, из домаћих прописа о једнаком поступању или националног устава;
 - vii. посредовање између страна у случајевима дискриминације, како је одговарајуће и договорено;
 - viii. проучавање или истраживање случајева дискриминације и обезбеђивање информација од наводних вршилаца дискриминације.
- e. Посебна овлашћења за јачање промотивних функција, што укључује и следеће:
- i. пружање правних савета и подршке особама које доживљавају дискриминацију, те по потреби давање личне и моралне подршке;
 - ii. вођење предмета у сопствено име, појављивање у предметима пред судом, као и наступање у својству пријатеља суда (*амицус цуриае*).
 - iii. праћење и подршка обављању позитивне дужности јавних тела да поштују равноправност у спровођењу својих функција, а код приватних привредних друштава и организација цивилног друштва да имају плански и систематични приступ равноправности и недискриминацији.
- f. Посебна овлашћења за јачање функција сличних онима које имају правосудни органи, што укључује и следеће:
- i. давање налаза у случајевима дискриминације;
 - ii. коришћење санкција и одређивање компензација (надокнада) које су сразмерне, делотворне и имају одвраћајуће дејство;
 - iii. доношење правно обавезујућих решења у случајевима дискриминације;
 - iv. давање налога починиоцима за које се нађе да су вршили дискриминацију да предузму мере против такве дискриминације до које је дошло и да спрече свако будуће понављање;

v. праћење налаза до којих се дошло да би се обезбедило спровођење решења односно одлука.

g. Свако проширење овлашћења за равноправност сходно новим домаћим прописима, директивама ЕУ или међународним инструментима треба да буде у складу са оригиналним овлашћењима тела за равноправност и треба да буде праћено опредељивањем довољних додатних ресурса за одговарајуће и делотворно спровођење свих додатних овлашћења.

4. ИНСТИТУЦИОНАЛНА АРХИТЕКТУРА

СТАНДАРДИ треба да обухвате и обезбеде следеће:

- a. када се посебна тела за равноправност успостављају за одређене основе дискриминације, треба створити везе које ће обезбедити доследну примену принципа недискриминације и равноправности, као и да се изађе у сусрет потребама особа које се налазе у пресеку тих основа односно тамо где се те основе укрштају;
- b. општу националну институционалну архитектуру која треба да обухвати и функције сличне онима које имају правосудни органи и функције промотивног типа;
- c. када тела за равноправност имају овлашћења која су обједињена са телима као што су националне институције за људска права или заштитника грађана (омбудсмана), морају имати следеће:
 - i. доследну правну основу и овлашћење за све делове својих надлежности;
 - ii. одговарајуће ресурсе за спровођење свих делова свог мандата; потребно је обезбедити одговарајућу равнотежу ресурса како би се гарантовала уједначеност фокуса на све надлежности;
 - iii. унутрашњу структуру која може да обезбеди уједначеност фокуса кроз све надлежности;
 - iv. капацитет за развијање интегрисаног приступа свим надлежностима, у оној мери у којој је то могуће и примерено;
 - v. мултидисциплинарне компетенције запослених.
- d. тела за равноправност треба да представљају први корак онима који желе да се жале на дискриминацију а све то у оквиру редовних путева приступа правди који су доступни и доследни; ова тела треба да имају овлашћења и ресурсе да омогуће притужиоцима кретање и подршку током целог пута приступа правди, а

треба и да те путеве приступа стално преиспитују и својим препорукама обезбеђују њихову доступност;

- e. тела за равноправност треба да предводе и дају подршку широј инфраструктури за афирмисање равноправности. Треба да имају овлашћења и ресурсе да учествују на форумима, у одборима и договорима са социјалним партнерима које успоставља Влада, како би разматрала и доприносила изради јавних планова, политика и програма.

Овај Радни документ заснован је на разговорима који су вођени током састанка групе Еквинета о стандардима (*Equinet Cluster*) 2015. године, као и доприноса и коментара који су касније дали чланови Еквинета. Пошто је у питању радни документ, може доћи до промена. Информације које су овде садржане одражавају гледишта тела за равноправност и нужно не одражавају став или мишљење Европске комисије.

EQUINET MEMBER EQUALITY BODIES

ALBANIA Commissioner for the Protection from Discrimination www.kmd.al	FINLAND Non-Discrimination Ombudsman www.syrjinta.fi	MONTENEGRO Protector of Human Rights and Freedoms (Ombudsman) www.ombudsman.co.me
AUSTRIA Austrian Disability Ombudsman www.behindertenanwalt.gv.at	FINLAND Ombudsman for Equality www.tasa-arvo.fi	NETHERLANDS Netherlands Institute for Human Rights www.mensenrechten.nl
AUSTRIA Ombud for Equal Treatment www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at	FRANCE Defender of Rights www.defenseurdesdroits.fr	NORWAY Equality and Anti-Discrimination Ombud www.ldo.no
BELGIUM Institute for the Equality of Women and Men www.igvm-iefh.belgium.be	GERMANY Federal Anti-Discrimination Agency www.antidiskriminierungsstelle.de	POLAND Commissioner for Human Rights www.rpo.gov.pl
BELGIUM Unia (Interfederal Centre for Equal Opportunities) www.unia.be	GREECE Greek Ombudsman www.synigoros.gr	PORTUGAL Commission for Citizenship and Gender Equality www.cig.gov.pt
BOSNIA AND HERZEGOVINA Institution of Human Rights Ombudsman of Bosnia and Herzegovina www.ombudsmen.gov.ba	HUNGARY Equal Treatment Authority www.egyenlobanasmod.hu	PORTUGAL Commission for Equality in Labour and Employment www.cite.gov.pt
BULGARIA Commission for Protection against Discrimination www.kzd-nondiscrimination.com	HUNGARY Office of the Commissioner for Fundamental Rights www.ajbh.hu	PORTUGAL High Commission for Migration www.acm.gov.pt
CROATIA Office of the Ombudsman www.ombudsman.hr	IRELAND Irish Human Rights and Equality Commission www.ihrec.ie	ROMANIA National Council for Combating Discrimination www.cncd.org.ro
CROATIA Ombudsperson for Gender Equality www.prs.hr	ITALY National Equality Councillor www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale	SERBIA Commissioner for Protection of Equality www.ravnopravnost.gov.rs
CROATIA Ombudswoman for Persons with Disabilities www.posi.hr	ITALY National Office against Racial Discrimination - UNAR www.unar.it	SLOVAKIA National Centre for Human Rights www.snslp.sk
CYPRUS Commissioner for Administration and Human Rights (Ombudsman) www.ombudsman.gov.cy	LATVIA Office of the Ombudsman www.tiesibsargs.lv	SLOVENIA Advocate of the Principle of Equality www.zagovornik.net
CZECH REPUBLIC Public Defender of Rights www.ochrance.cz	LITHUANIA Office of the Equal Opportunities Ombudsperson www.lygybe.lt	SPAIN Council for the Elimination of Ethnic or Racial Discrimination www.igualdadynodiscriminacion.msssi.es
DENMARK Board of Equal Treatment www.ast.dk	LUXEMBURG Centre for Equal Treatment www.cet.lu	SWEDEN Equality Ombudsman www.do.se
DENMARK Danish Institute for Human Rights www.humanrights.dk	(FYRO) MACEDONIA Commission for the Protection against Discrimination www.kzd.mk	UNITED KINGDOM - GREAT BRITAIN Equality and Human Rights Commission www.equalityhumanrights.com
ESTONIA Gender Equality and Equal Treatment Commissioner www.svv.ee	MALTA National Commission for Persons with Disability www.knpl.org	UNITED KINGDOM - NORTHERN IRELAND Equality Commission for Northern Ireland www.equalityni.org
	MALTA National Commission for the Promotion of Equality www.equality.gov.mt	

www.equineteurope.org

ISBN 978-92-990080-5-8

Equinet 2016



Facebook.com/EquinetEurope



@EquinetEurope



Co-funded by the Rights, Equality and Citizenship Programme of the European Union 2014-2020