

**POLITIKAT E PËRGJITHSHME
TË ECRI-T REKOMANDIMI NR. 14**

**PËR
LUFTËN KUNDËR RACIZMIT DHE
DISKRIMINIMIT RACOR NË PUNËSIM**

MIRATUAR MË 22 QERSHOR 2012

Strasbourg, 25 shtator 2012

Botuar nga
Komisioni Evropian kundër Racizmit dhe Intolerancës (ECRI)
Këshilli i Evropës - 2012
Printuar në Strasburg

Komisioni Evropian kundër Racizmit dhe Intolerancës (ECRI):

Duke kujtuar se neni 1 i Deklaratës Universale të të Drejtave të Njeriut deklaron se të gjitha qeniet njerëzore kanë lindur të lirë dhe të barabartë në dinjitet dhe në të drejtë;

Duke pasur parasysh Konventën Evropiane të të Drejtave të Njeriut, në veçanti nenin 14, i cili përfshin një klauzolë për mosdiskriminimin lidhur me gëzimin e të drejtave të parashikuara në Konventë dhe në Protokollin e saj nr. 12, i cili përmban një klauzolë që e ndalon diskriminimin;

Duke pasur parasysh jurisprudencën e Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut;

Duke pasur parasysh Kartën Sociale Evropiane (të rishikuar), në veçanti nenet 1, 19 dhe E;

Duke pasur parasysh praktikën e Komitetit Evropian të të Drejtave Sociale;

Duke pasur parasysh Konventën Kuadër për Mbrojtjen e Pakicave, në veçanti nenin 4 dhe 15 të saj;

Duke pasur parasysh punën e Komitetit Këshillimor për Konventën Kuadër për Mbrojtjen e Pakicave Kombëtare;

Duke pasur parasysh Konventën për Mbrojtjen e Individëve lidhur me Përpunimin Automatik të të Dhënave Personale dhe instrumentet e lidhura me të;

Duke pasur parasysh Konventën e Kombeve të Bashkuara për Mbrojtjen e të Drejtave të të Gjithë Punonjësve Emigrantë dhe Anëtarëve të Familjeve të Tyre;

Duke pasur parasysh Konventën Ndërkombëtare për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racor, në veçanti nenin 1 dhe 5;

Duke pasur parasysh Konventën Ndërkombëtare për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, në veçanti nenin 6, 7 dhe 8;

Duke pasur parasysh Konventën e Organizatës Ndërkombëtare të Punës për Antidiskriminimin (nr. 111) dhe Konventën për Punonjësit e Brendshëm (nr. 189);

Duke marrë parasysh Kartën e të Drejtave Themelore të Bashkimit Evropian;

Duke marrë parasysh Direktivën 2000/43/KE të Këshillit të Bashkimit Evropian që zbaton parimet e trajtimit të barabartë ndërmjet personave pavarësisht nga origjina racore ose etnike dhe Direktivën 2000/78/KE të Këshillit dhe të Bashkimit Evropian për trajtim të barabartë në punësim dhe në punë;

Duke kujtuar se ECRI-t i është besuar detyra e luftimit të racizmit, diskriminimit racor, ksenofobisë, antisemitizmit dhe intolerancës në Evropën e madhe nga perspektiva e mbrojtjes së të drejtave të njeriut;

Duke kujtuar Rekomandimin nr. 1 të ECRI-t për politikën e përgjithshme për të luftuar racizmin, ksenofobinë, antisemitizmin dhe intolerancën, Rekomandimin nr. 2 të ECRI-t për Politikën e Përgjithshme për organet e specializuara për të luftuar racizmin, ksenofobinë, antisemitizmin dhe intolerancën në nivelin kombëtar, Rekomandimin nr. 7 të ECRI-t për politikën e përgjithshme për legjislacionin kombëtar për të luftuar racizmin dhe diskriminimin racor si dhe Rekomandimin nr. 13 të ECRI-t për luftën kundër anti-ciganizmit dhe romëve;

Duke theksuar se në raportet për shtetet, ECRI u rekomandon rregullisht shteteve anëtare të marrin masa efektive ligjore, me synimin e luftimit të racizmit dhe diskriminimit racor në punësim;

Duke kujtuar Rekomandimin Rec(89) 2 të Komitetit të Ministrave për mbrojtjen e të dhënave personale të përdorura për qëllim punësimi, Rec(2001)17 për përmirësimin e situatës ekonomike dhe punësimin e romëve/ciganëve dhe udhëtarëve në Evropë, Rec(2004) 2 për

aksesin e personave jo nënshtetas në punësimin në sektorin publik dhe Rec(2008)10 për përmirësimin e aksesit të emigrantëve dhe të personave me origjinë emigrante në punësim;

Duke pasur parasysh të ashtuquajturit Parime të Parisit për standardet minimale lidhur me institucioneve kombëtare të të drejtave të njeriut, të miratuara në mënyrë unanime nga Asambleja e Përgjithshme e Kombeve të Bashkuara në vitin 1993;

Duke pasur parasysh Konventën e Refugjatëve të Kombeve të Bashkuara lidhur me Statusin e Refugjatëve në vitin 1951, në veçanti nenin 3 të saj;

Duke pasur parasysh të drejtat e pakicave për të marrë pjesë në mënyrë efektive në jetën ekonomike, siç mbrohet nga Deklarata e Kombeve të Bashkuara për të Drejtat e Personave që u takojnë Pakicave Kombëtare ose Etnike, Fetare ose Gjuhësore, në veçanti nenin 2(2) të saj dhe rekomandimet, në veçanti A/HRC/16/46 *“Rekomandimet e Forumit për Çështjet e Pakicave në sesionin e saj të tretë, për pakicat dhe pjesëmarrjen efektive në jetën ekonomike”*, datë 14 dhe 15 dhjetor 2010;

Duke kujtuar se lufta kundër racizmit, diskriminimit racor, ksenofobisë, antisemitizmit dhe intolerancës është pjesë integrale e mbrojtjes dhe nxitjes së të drejtave universale dhe të pandashme të njeriut për çdo qenie njerëzore pa dallim;

E ndërgjegjshme për format e shumta të diskriminimit kundër grupeve me interes për ECRI-n, duke përfshirë diskriminim për shkak të moshës, paaftësisë, gjinisë, identitetit gjinor ose orientimit seksual dhe diskriminimin e pakicave etnike, emigrantëve, azilkërkuesve dhe grave refugjate, të cilët përballen me pengesa shtesë lidhur me aksesin, pjesëmarrjen dhe përparimin në punësim;

I ndërgjegjshëm që vetëm ligjet janë të pamjaftueshme për çrrënjosjen e racizmit dhe diskriminimit racor, por i bindur se ligjet janë thelbësore për të luftuar racizmin dhe diskriminimin racor në punësim;

Duke theksuar se, për të qenë efektiv, masat për të luftuar racizmin dhe diskriminimin racor në punësim kërkojnë burime të mjaftueshme njerëzore dhe financiare;

Duke theksuar rëndësinë e rolit të organeve vendore dhe rajonale për punësimin dhe ofrimin e shërbimeve për anëtarët e grupeve me interes për ECRI-n;

I vetëdijshëm se eliminimi i diskriminimit racor, arritja e cilësisë në fushën e punësimit dhe krijimi i një force pune të integruar kërkon që shtetet anëtare të bashkëpunojnë me partnerët socialë, në veçanti me punëdhënësit, sindikatat dhe me organizatat e shoqërisë civile;

Duke theksuar rëndësinë e bizneseve të suksesshme për krijimin e mjediseve të punës ku punonjësit respektohen dhe kontributet e tyre vlerësohen, pavarësisht nga “raca”¹, ngjyra, gjuha, feja, kombësia, nënshtetësia ose origjina etnike;

Duke theksuar se eliminimi i diskriminimit racor dhe ofrimi i mundësive të barabartë për punësimin dhe për rritje në detyrë mund të çojnë në krijimin e një krahu pune të larmishëm, i cili ofron mundësi të pakufizuar talenti për punëdhënësit dhe duke theksuar se një mjedis përfshirës pune i cili nxit dhe respekton diversitetin është në përfitim të punëdhënësve, punonjësve dhe të të gjithë shoqërisë;

¹ Përderisa të gjitha qeniet njerëzore u përkasin të njëjtave specie, ECRI i kundërshton teoritë e bazuara në ekzistencën e racave të ndryshme. Gjithsesi, në këtë Rekomandim ECRI e përdor termin “raca” për të siguruar se personat që përgjithësisht dhe gabimisht perceptohen se i përkasin një race tjetër nuk përjashtohen nga mbrojtja e parashikuar në këtë Rekomandim.

Duke theksuar se nxitja e mosdiskriminimit është përgjegjësi e përbashkët sociale dhe një instrument i mirë marketimi për punëdhënësit dhe se reputacioni për diskriminim mund të ketë ndikim negativ mbi fitimin e kompanive;

Duke theksuar se punësimi i njerëzve me njohuri rreth kulturës, gjuhës dhe rrjeteve në vendet e partnerëve të huaj tregtarë është me përfitim për punëdhënësit;

I ndërgjegjshëm që njohja e së drejtës për barazi dhe mbrojtja ndaj diskriminimit të paligjshëm si dhe njohuritë për praninë e organeve të

specializuara ose për mekanizmat ankimes janë në nivel të ulët në të gjithë shtetet anëtare të Këshillit të Evropës dhe se ky nivel ndërgjegjësimi është më akut veçanërisht ndërmjet grupeve të disavantazhara;

Duke theksuar rëndësinë e të siguruarit që individët që ankohen për diskriminim, ose personat që i mbështesin ata për t'u ankuar, ose që veprojnë si dëshmitarë në rastet e diskriminimit duhet të mbrohen nga reprezaljet dhe kanë të drejtë të përftojnë mbrojtje ligjore kundër çdo trajtimi negativ, i cili mund të vijë si rezultat i veprimeve të tyre;

U rekomandon qeverive të shteteve anëtare:

1. të marrin të gjitha masat e nevojshme për të eliminuar *de jure* dhe *de facto* racizmin, diskriminim racor dhe ngacmimin racor për shkaqe të tilla si "raca", ngjyra, gjuha, feja, nënshtetësia, ose origjina kombëtare ose etnike (më poshtë: racizmi, diskriminimi racor dhe ngacmimi racor) në punësimin si në sektorin publik dhe në sektorin privat, dhe për të miratuar mekanizma kombëtarë ligjor dhe zbatimi, të cilët sigurojnë zbatim aktiv të të drejtave dhe barazi të plotë në praktikë.
2. të miratojnë, bazuar në një plan kombëtar, një strategji gjithëpërfshirëse ndërdisiplinore për promovimin e barazisë dhe eliminimin dhe parandalimin e racizmit, diskriminimit racor dhe ngacmimit racor në punësim, duke përfshirë dhe strategjitë për përmirësimin dhe integrimin e grupeve me interes për ECRI-n dhe pjesëmarrjen e tyre të plotë në punësim dhe në aktivitetin ekonomik.
3. të marrin parasysh dispozitat e Direktivës për Barazinë Racore (2000/43/KE) dhe të Direktivës për Barazinë në Punësim 2000/78/KE në veçanti:
 - a. kërkesat për shpërndarjen e informacionit për ligjet e diskriminimit, dhe
 - b. nxitjen e dialogut me partnerët socialë, me synimin e forcimit të trajtimit të barabartë.
4. të miratojnë një plan kombëtar për të gjitha departamentet e qeverive kombëtare dhe organet lokale dhe për agjencitë shtetërore për të bërë të mundur konsultimin dhe marrjen e ekspertizës nga partnerët socialë dhe organizatat e shoqërisë civile që artikulojnë interesat e grupeve objekt pabarazie lidhur me metodat më efektive për nxitjen e barazisë dhe eliminimin e diskriminimit racor dhe ngacmimit racor në punësim.
5. me synim sigurimin e barazisë së plotë në praktikë, të miratojnë ligje që lejojnë veprime pozitive dhe nxitjen e udhëzimeve të qarta për masa veprimesh pozitive në punësim, të cilat e parandalojnë ose e kompensojnë diskriminimin për të disavantazhuarit lidhur për shkaqet e përmendura më lart.

6. të ratifikojnë Protokollin nr. 12 të Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut, Konventën Kuadër për Mbrojtjen e Pakicave Kombëtare, Kartën Sociale Evropiane (të rishikuar) (duke pranuar sistemin e ankesave kolektive), Konventën e Kombeve të Bashkuara për Mbrojtjen e të Drejtave për të Gjithë Punonjësit Emigrantë dhe Anëtarët e Familjeve të Tyre, si dhe Konventën e Organizatës Ndërkombëtare të Punës lidhur me Punën e Denjë për Punonjësit.

1) RISHIKIMI LIGJOR

të sigurojnë se legjislacioni i brendshëm kombëtar ofron mbrojtjen e duhur kundër diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe të tërthortë në punësim dhe se ai zbatohet në praktikë, *inter alia*, nëpërmjet inkurajimit të vetërregullimit të sektorit privat, dhe, përkatësisht:

- a) të sigurojnë se ligji kombëtar antidiskriminues i punësimit zbatohet për të gjithë punonjësit, duke përfshirë dhe organet publike, personat fizikë dhe juridikë dhe se ai garanton barazi në të gjitha sferat e punësimit dhe profesioneve private dhe publike.
- b) të sigurojnë se objekti i ligjit kombëtar antidiskriminues të punësimit përfshin anëtarësimin dhe përfshirjen në organizata profesionale dhe sindikata dhe gëzimin e përfitimeve të ofruara nga këto organizata, nga kontratat kolektive, shpërblimet, trajnimet dhe udhëzimin profesional, mbrojtjen sociale dhe ushtrimin e aktivitetit ekonomik.
- c) të miratojnë ligje kundër diskriminimit bazuar në më shumë se një shkak për të ofruar mbrojtje nga format e shumëfishta të diskriminimit.
- d) të sigurojnë ndryshimin ose shfuqizimin e dispozitave diskriminuese të cilat përfshihen në kontratat ose marrëveshjet individuale ose kolektive, rregulloret e brendshme të ndërmarrjeve dhe rregullat që drejtojnë profesionet e pavarura, akses në kredi dhe hua, në organizatat e punëdhënësve dhe të punëmarrësve.
- e) bazuar në monitorimin e rregullt të të dhënave për barazinë lidhur me punësimin, të ofrojnë instrumentet e nevojshme ligjore për rishikimin e përputhshmërisë me të gjitha ligjet, rregulloret dhe dispozitat administrative në nivelin vendor dhe rajonal për ndalimin e diskriminimit racor në punësim. Qeveritë e shteteve anëtare duhet të ndryshojnë ose të shfuqizojnë po ashtu ligjet, rregulloret dhe dispozitat administrative, duke përfshirë dhe pengesat për marrjen në punë të punonjësve nga grupet me interes për ECRI-n, të cilat identifikohen se nuk janë në përputhje me ndalimin e diskriminimit.

Prokurimet publike

- f) të miratojnë ligje që i lejojnë organet kontraktuese të kenë mundësi shtesë për vendosjen e sanksioneve në procesin e prokurimeve publike për operatorët ekonomikë të cilët kanë shkelur detyrimet ndërkombëtare në lidhje me mosdiskriminimin, duke përfshirë dhe standardet e BE-së në fushën e të drejtës sociale dhe të punës, ose të drejtën ndërkombëtare sociale.

Detyrat ligjore për organet publike

- g) të miratojnë ligje që u kërkojnë organeve publike që, gjatë kryerjes së funksioneve të tyre, duke përfshirë dhe funksionet e tyre të punësimit, të promovojnë barazinë dhe të parandalojnë dhe të eliminojnë racizmin,

diskriminimin racor dhe ngacmimin për shkaqet e përmendura më lart.

Detyrat ligjore për punëdhënësit

- h) të miratojnë ligje që u kërkojnë punëdhënësve të nxisin barazinë, të parandalojnë dhe të eliminojnë racizmin, diskriminimin racor dhe ngacmimin racor në punësim.
- i) të miratojnë ligje që sigurojnë ndalimin e ngacmimit në punësim dhe t'u kërkojnë punëdhënësve që të sigurojnë se nuk ka ngacmim racor ose intolerancë në vendin e punës.
- j) të miratojnë ligje që e bëjnë përgjegjës punëdhënësin për aktet e diskriminimit të paligjshëm, ose të ngacmimit racor gjatë ushtrimit/kryerjes së punës. Punëdhënësi duhet të jetë përgjegjës, në përjashtim të rasteve kur ai ose ajo kanë marrë hapa të arsyeshme dhe praktike për të parandaluar aktet e paligjshme.
- k) të përforcojnë punën e shërbimeve të inspektorateve ekzistuese të punës dhe t'i pajisin ato me burime të mjaftueshme për t'u marrë efektivisht me eliminimin dhe parandalimin e racizmit, diskriminim racor dhe ngacmimin racor në punësim.

Reprezaljet

- l) të miratojnë ligje që ofrojnë mbrojtje kundër heqjes nga puna, ose veprime të tjera të ngjashme për punonjësit që ankohen për diskriminim racor, ose ngacmim racor, dhe të sigurojnë se personat që shërbejnë si dëshmitarë, ose që ofrojnë mbështetje për të diskriminuarit, duke përfshirë punëmarrësit, ose të tjerët që i raportojnë këto akte, ose japin prova, të mbrohet nga trajtimi negativ për këtë shkak.

2) NJOHJA E LEGJISLACIONIT

të marrin masa për të përmirësuar njohuritë për të drejtat e barabarta dhe për ekzistencën e organeve të specializuara dhe të mekanizmave të ankimimeve, duke përfshirë dhe ofrimin e ndërmjetësimit, pajtimit dhe arbitrazhit ndërmjet grupeve me interes për ECRI-n dhe të japin njohuri për ligjin për antidiskriminimin dhe praktikën gjyqësore ndërmjet gjyqtarëve dhe avokatëve dhe, përkatësisht:

- a) të nxisin angazhimin e grupeve të shoqërisë civile, të cilat përfaqësojnë interesat e personave që janë objekt pabarazie racore në strategjinë kombëtare për eliminimin e diskriminimit racor.
- b) të zhvillojnë një strategji kombëtare për arsimin dhe për ndërtimin e kapaciteteve për rritjen e aftësisë së anëtarëve të grupeve me të cilat merret ECRI për të sfiduar racizmin, diskriminimin racor dhe ngacmimin racor në punësim.
- c) të mbrojnë dhe të mbështesin punën mbrojtëse të organizatave të shoqërisë civile që punojnë për eliminimin e diskriminimit racor dhe barazisë së avancuar.
- d) të ofrojnë trajnim për gjyqtarët, prokurorët, avokatët si dhe zyrtarët e tjerë përkatës qeveritarë për ligjin dhe praktikën kundër diskriminimit.
- e) të ofrojnë trajnim për punëdhënësit sipas detyrave dhe përgjegjësi të tyre sipas ligjit kombëtar kundër diskriminimit, duke përfshirë të drejtën e

punonjësve për t'u trajtuar me respekt dhe për të mos qenë objekt i diskriminimit racor ose ngacmimi racor në punë.

3) AKSESI NË DREJTËSI

të përmirësojnë aksesin e viktimave të diskriminimit në drejtësi dhe të sigurojnë se proceset ligjore dhe administrative në dispozicion të tyre u ofrojnë mjete të menjëhershme dhe efektive ligjore dhe, për këtë qëllim:

- a) të rishikojnë aksesin në proceset gjyqësore dhe/ose administrative që merren me ankesat e diskriminimit në punësim për të siguruar se ato janë lehtësisht të aksesueshme për grupet me interes për ECRI-n, duke përfshirë rishikimin e afateve kohore.
- b) të miratojnë legjislacion që kërkon ndarjen e barrës së provës ndërmjet ankuesve dhe punëdhënësve të akuzuar dhe të ofrojnë udhëzime praktike dhe trajnime për gjyqtarët dhe avokatët në aplikimin e tyre.
- c) të përcaktojnë procedura, të cilat i kërkojnë punëdhënësit t'i japë ankuesit shpjegime të fakteve objekt i mosmarrëveshjes në një ankesë diskriminimi të mundshme ose aktuale.
- d) të sigurojnë që ligji të garantojë ndihmën ligjore falas² për diskriminim racor dhe ngacmimin racor në fushën e punësimit para gjykatës kompetente dhe, kur është e nevojshme, vënien në dispozicion të një avokati të caktuar kryesisht për viktimat që dëshirojnë të dalin para gjykatave si palë paditëse ose ankimuese dhe nuk i kanë burimet e nevojshme për këtë gjë. Nëse është e nevojshme, palët duhet të ofrojnë një përkthyes pa pagesë.
- e) të sigurojnë se legjislacioni kombëtar kundër diskriminimit u lejon organeve të specializuara, ose institucioneve të tjera të ngjashme, sindikatave, shoqatave dhe organeve joqeveritare, të cilat, sipas kriterëve të parashikuara në këtë ligj, kanë interes legjitim për të luftuar racizmin dhe diskriminimin racor, t'i çojnë çështjet për diskriminimin në punësim në gjykatën përkatëse. Ligji duhet t'u lejojë këtyre organeve të ngrenë padi ose në emër të viktimave ose në mbështetje të tyre, me kusht që viktima të japë pëlqimin e tij/saj me shkrim.
- f) të përcaktojnë procedura të aksesueshme për zgjidhjen e ankesave për diskriminim në punësim nëpërmjet proceseve për zgjidhjet alternative të mosmarrëveshjeve, të tilla si ndërmjetësimi, pajtimi dhe arbitrazhi.
- g) t'u bëjnë të mundur gjykatave kompetente të shqyrtojnë provat e marra si rezultat i testimit të situatës, në përputhje me sistemin kombëtar ligjor.

4) REKRUTIMI

të marrin masa për eliminimin e diskriminimit racor nga të gjitha procedurat e rekrutimit dhe të përzgjedhjes, dhe të sigurojnë se këto procedura garantojnë mundësi të barabarta për të gjithë ankimuesit, dhe përkatësisht:

- a) të sigurojnë se punëdhënësit i testojnë dhe i rishikojnë procedurat e tyre të rekrutimit dhe të përzgjedhjes për të eliminuar racizmin dhe diskriminim e drejtpërdrejtë racor, duke përfshirë rishikimin e kushteve të tyre për akses

² Në përputhje me Rekomandimin nr. 7 të politikave të përgjithshme dhe në përputhje me kriteret kombëtare të pranueshmërisë.

në punësim, kritere përzgjedhje, procese rekrutimi si dhe përzgjedhje për ngritje në detyrë, akses në mundësitë e trajnimit dhe në ekspertizën praktike në punë.

- b) të inkurajojnë punëdhënësit të sigurojnë se rekrutimi dhe kriteret e përzgjedhjes përqendrohen në eksperiencën, kualifikimet dhe kompetencat e kërkuara për vendin specifik të punës.
- c) të miratojnë ligje për ta bërë të paligjshëm botimin e një njoftimi për punësim me qëllim ose efekt diskriminues.
- d) të fuqizojnë organin e specializuar, të monitorojnë dhe të marrin hapa për të parandaluar njoftimet diskriminuese për punësim.

5) BARAZIA E MUNDËSIVE

të marrin masa për eliminimin e pengesave në punësimin e anëtarëve të grupeve me interes për ECRI-n, të cilat vijnë si rezultat i racizmit, diskriminimit racor dhe punojnë për të krijuar një krah pune të integruar, dhe përkatësisht:

- a) të sigurojnë që individët në moshë pune, të cilët lejohen të banojnë ligjshmërisht në një shtet anëtar, të kenë një leje pune me afat kohor të arsyeshëm.
- b) të nxisin zhvillimin e programeve ndihmëse dhe në hije për të lehtësuar angazhimin ndërmjet punëdhënësve dhe anëtarëve të grupeve me interes për ECRI-n.
- c) të miratojnë ligje për përcaktimin e mekanizmave transparente kombëtare për vlerësimin, certifikimin dhe njohjen e kualifikimeve, duke përfshirë nxënie dhe eksperiencë të mëparshme, pavarësisht nga shtetet kur janë marrë këto mësimë ose eksperiencë, dhe pavarësisht nëse ato janë marrë në mënyrë zyrtare ose jo, pa kosto përkthimi ose noterie, të cilat mund të jenë penguese.
- d) të nxisin, nëpërmjet fushatave dhe mjeteve të tjera, miratimin dhe zbatimin e praktikave të mira antidiskriminuese dhe të standardeve të barazisë dhe të diversitetit në të gjitha fushat e punësimit, duke përfshirë nxitjen e përfitimeve për punëdhënësit që marrin në punë një forcë punëtore diverse dhe shumëkulturore.
- e) të hapin kurse gjuhe për anëtarët e grupeve me interes për ECRI-n pa pagesë, kurdo që është e mundur, dhe të inkurajojnë fushata për të bërë të mundur integrimin e tyre në vendin e punës.
- f) të sigurojnë akses të barabartë për mundësitë e vetëpunësimit, të tilla si akses në financë dhe kredit, për grupe të tilla me interes për ECRI-n.
- g) të sigurojnë që punëdhënësit të ofrojnë mundësi të barabarta për ecjen përpara të të gjithë anëtarëve të grupeve me interes për ECRI-n në karrierat e tyre dhe, për këtë qëllim, t'i pajisë ata me trajnimin e nevojshëm në punë dhe në trajnime të tjera.
- h) të sigurojnë se stafi drejtues dhe i burimeve njerëzore të marrë trajnimin e nevojshëm fillestar dhe mbështetjen profesionale për të qenë në gjendje të ndërveprojë me punonjës të ndryshëm etnikë, fetarë dhe gjuhësorë dhe të eliminojë dhe të parandalojë diskriminimin racor dhe ngacmimin racor.

6) DISKRIMINIMI RACOR

të marrin masa për eliminimin e diskriminimit racor në vendin e punës. Në veçanti, të marrin masa specifike për eliminimin e ngacmimit racor në punësim dhe, për këtë qëllim, të organizojnë fushata kundër ngacmimit racor në punësim dhe të inkurajojnë punëdhënësit të përcaktojnë mekanizma për parandalimin e këtij ngacmimi, racizmi dhe intolerance në vendin e punës, duke përfshirë dhe miratimin dhe zbatimin e politikave kundër ngacmimit dhe emërimit të stafit të përshtatshëm për përcaktimin e procedurave, duke përfshirë dhe ndërmjetësimin, për të trajtuar me ndjeshmëri dhe shpejt ankesat për ngacmim.

7) MASAT POZITIVE

të përdorin plotësisht dispozitën për masa pozitive të së drejtës ndërkombëtare dhe evropiane të antidiskriminimit dhe, për këtë qëllim:

- a) të nxisin një treg pune, i cili reflekton siç duhet diversitetin e popullsisë, dhe të marrin të gjitha hapat e nevojshme për të kapërcyer pengesat për aksesin në punësim me të cilat hasen grupet e interesit për ECRI-n nëpërmjet, ndërmjet të tjerash, investimit në programe për ndërtimin e aftësive për punësim për grupe të tilla.
- b) të miratojnë ligje që u lejojnë punëdhënësit të marrin masa të posaçme të përkohshme ose për të lehtësuar ose për të kompensuar disavantazhet nga të cilat vuajnë persona të caktuar për shkaqet e përmendura më lart, ose për të lehtësuar pjesëmarrjen e tyre të plotë në punësim. Këto masa nuk duhet të vazhdojnë pas arritjes së synimeve të përcaktuara.
- c) të ofrojnë udhëzime të qarta, duke përfshirë shembuj praktikë, për qëllimin e marrjes së masave specifike pozitive në punësim nga punëdhënësit.

8) SANKSIONET

të sigurojnë që ligji i pajis viktimat e diskriminimit me mjete efektive ligjore dhe se sanksionet për diskriminim të paligjshëm racor dhe për ngacmim racor në punësim dhe rekrutim janë efektive, dhe përpjesëtimore dhe përkatësisht:

- a) të rishikojnë sanksionet e disponueshme për gjykatat dhe tribunatet përkatëse për të siguruar se ato përfshijnë kompetenca, ndërmjet të tjerash,:
 - i. për të bërë një deklaratë për të drejtat e ankimuesit dhe të punëdhënësit;
 - ii. për të urdhëruar punëdhënësin të paguajë kompensim për dëme materiale dhe morale ndaj ankimuesit;
 - iii. për të dënuar në mënyrë të vazhdueshme punëdhënësit që i shkelin dispozitat duke vendosur gjoba shtesë;
 - iv. kur është e mundur, për të urdhëruar kthimin në vendin e punës së punonjësit ankimues të hequr në mënyrë të padrejtë nga puna;
 - v. për të bërë rekomandime për punëdhënësit dhe/ose për të urdhëruar ndryshimin, brenda një periudhe specifike, e praktikës së ardhshme të punëdhënësit dhe për të vendosur sanksione për punëdhënësit që nuk arrijnë t'i plotësojnë detyrimet.
- b) të fuqizojnë organet përkatëse shtetërore të pezullojnë licencat dhe lejet, deklaratat e mospërputhshmërisë me ligjin e antidiskriminimit dhe të skualifikojnë punëdhënësit nga tenderët e kontratave publike.

9) FORCIMI I KOMPETENCAVE DHE ROLI I ORGANEVE TË SPECIALIZUARA

të sigurojnë se organet e specializuara dhe institucione të tjera kombëtare që luftojnë racizmin dhe diskriminimin racor kanë strukturën e përshtatshme organizative, mekanizmat e përgjegjshmërisë, leadershipin dhe burimet e nevojshme për të qenë efektiv dhe për të përdorur siç duhet funksionet e tyre dhe për të përdorur burimet e tyre në mënyrë strategjike në përputhje me standardet e parashikuara në Rekomandimin nr. 2 dhe nr. 7 të ECRI-t për politikat e përgjithshme; për këtë qëllim të rishikojnë kompetencat e këtyre institucioneve për t'u bërë atyre të mundur të punojnë në mënyrë më efektive në fushën e punësimit, luftën kundër diskriminimit racor dhe ngacmimit racor, dhe të promovojnë barazinë e mundësisë, duke përfshirë fuqizimin e organeve për t'i çuar çështjet para gjykatave dhe për të ndërhyrë në proceset penale si eksperte.

10) DISPOZITA TË PËRGJITHSHME

të sigurojnë zbatimin e strategjisë kombëtare për nxitjen e barazisë dhe eliminimin e racizmit, diskriminimit racor dhe ngacmimit racor në punësim në të gjitha nivelet e qeverisjes dhe mbështetjen e saj me të dhëna për barazinë dhe ndarje të mjaftueshme të burimeve, dhe përkatësisht:

Mbledhja e të dhënave

- a) të vendosin për monitorim dhe përgjegjshmëri efektive të strategjisë kombëtare të antidiskriminimit duke zhvillues tregues dhe duke përcaktuar tregues krahasimi, duke mbledhur dhe monitoruar të dhënat e cilësisë, duke përcaktuar kriteret për matjen dhe vlerësimin e ndikimit të veprimeve të ndërmarra dhe, përkatësisht:
 - i. të investojnë dhe të krijojnë iniciativë, duke mbledhur dhe analizuar të dhënat për barazinë në punësim në përputhje me rregullat për mbrojtjen e të dhënave dhe në përputhje me parimet e konfidencialitetit, pëlqimit të informuar dhe vetëidentifikimit vullnetar të individëve si anëtarë të një grupi të caktuar dhe në konsultim me grupet e përfshira;
 - ii. t'i kërkojnë organeve publike të monitorojnë përbërjen e krahut të tyre të punës dhe të përgatisin raporte me kërkesë të organeve të specializuara;
 - iii. t'i bëjnë të mundur organit të specializuar të botojë në mënyrë të rregullt të dhëna sipas zërave për punësimin, të përcaktuara dhe të ndara, ndërmjet të tjerash, dhe sipas "racës", ngjyrës, gjuhës, fesë, nënshtetësisë ose origjinës kombëtare ose etnike.

Kontrata kombëtare e punësimit

- b) të zhvillojnë dhe të nxisin hartimin nga të gjithë punëdhënësit të një kontrate kombëtare model për punësimin, e cila u kërkon punëdhënëseve të plotësojnë standardet minimale të ligjit të punës dhe standardet antidiskriminuese dhe të promovojnë barazinë dhe diversitetin në punësim.

Kodet e sjelljes dhe planet e barazisë

- c) të zhvillojnë dhe të nxisin kodet e sjelljes për praktikën e mira në punësim dhe plane barazie për të krijuar një mjedis të larmishëm pune, i cili inkurajon respektimin e të gjithëve; kodet do t'i mbështesin punëdhënësit të nxisin barazinë, të eliminojnë dhe të parandalojnë diskriminim racor dhe ngacmimin racor në vendin e punës, duke përfshirë, ndërmjet të tjerash, rekrutimin dhe përzgjedhjen, aksesin në mundësitë për trajnim dhe nxitje dhe në përfundimin e punësimit.

- d) t'u bëjnë të mundur organeve të specializuara të monitorojnë zbatimin e këtyre kodeve dhe planeve dhe të ofrojnë mbështetje praktike për punëdhënësit nëpërmjet ofrimit të trajnimit dhe materialeve, udhëzimeve praktike për çështje të barazisë, të tilla si prokurimet, veprimet pozitive dhe rekrutimin, duke i inkurajuar punëdhënësve të miratojnë politika për mundësi të barabarta dhe antingacim.

Stimujt

- e) të zhvillojnë stimuj për të inkurajuar punëdhënësit të përqafojnë praktikën e mira në punësim, për shembull, nëpërmjet çmimit për njohjen zyrtare, uljet e tatimeve për punëdhënësit me fuqi punëtore shumëkulturore ose për ata që ndërmarrin masa pozitive, të tilla si punësimi i anëtarëve të grupeve me interes për ECRI-n.

MEMORANDUM SHPJEGUES

Hyrje

Ky Memorandum i Përgjithshëm për Politikat (më poshtë: Rekomandimi) përqendrohet në luftën kundër racizmit, diskriminimit racor dhe ngacmimit racor në fushën e punësimit. Synimi i tij është të zhvillojë dhe forcojë Rekomandimin nr. 7 të Politikave të Përgjithshme të ECRI-t, ku parashikohen elementët që duhet të përfshihen për të siguruar se legjislacioni kombëtar për të luftuar racizmin dhe diskriminim racor të jetë sa më i plotë të jetë e mundur. Në veçanti ky Rekomandim ka si synim të sigurojë praninë e legjislacionit të duhur për luftën kundër diskriminimit racor dhe nxitjen e barazisë në fushën e punësimit. ECRI beson se si legjislacioni i përshtatshëm dhe promovimi aktiv i barazisë janë shumë të rëndësishme për t'u bërë të mundur grupeve me interes për ECRI-n t'i kapërcejnë pengesat për punësim dhe të arrijnë pjesëmarrje të plotë në tregun e punës. ECRI e pranon rolin e rëndësishëm të organeve publike, punëdhënësve dhe të partnerëve socialë, në bashkëpunim me organet kombëtare për të arritur këtë objektiv nëpërmjet, ndër të tjerash, programeve për integrim, praktikë të mirë dhe veprime pozitive.

Ndërkohë që vihen re rezultate pozitive lidhur me legjislacionin për antidiskriminim në fushën e punësimit, nga puna monitoruese e ECRI-t në terren vihet re se ka pengesa për zbatimin dhe efektivitetin e tij në pjesën më të madhe të shteteve anëtare të Këshillit të Evropës. Duke kujtuar se moszbatimi i legjislacionit përkatës cenon veprimet kundër racizmit dhe intolerancës në përgjithësi, ky Rekomandim parashikon po ashtu udhëzime për të siguruar vënien në dispozicion dhe përdorimin në praktikë të mjeteve efektive ligjore.

ECRI-i ka vënë re po ashtu se racizmi dhe diskriminimi racor në punësim shfaqen në forma të ndryshme, duke përfshirë ngacmimin, viktimizimin, diskriminimin për shkak të asociimit/lidhjes, diskriminimin e perceptuar, diskriminimin e shumëfishtë, inkurajimin për diskriminim, ndihmën dhe mbështetjen për diskriminim dhe ndarje. Si rezultat, ky Rekomandim thekson rëndësinë e sigurimit të mundësive të barabarta në punësim për të gjithë personat në praktikë, pavarësisht nga forma specifike në të cilat ndodh racizmi dhe diskriminimi.

Rekomandimi mbulon fazat e mëposhtme të punësimit: kushtet për punësim, vetëpunësim dhe për punë, duke përfshirë kriteret e përzgjedhjes si dhe kushtet e rekrutimit dhe promovimit, pavarësisht nga dega e aktivitetit dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale; udhëzimin dhe trajnimin profesional; kushtet për punësim, duke përfshirë dhe shpërblimin, anëtarësimin në sindikata dhe gëzimin e përfitimeve nga kontratat kolektive; kushtet e punës; zhvillimin dhe përparimin në karrierë; dhe përfundimin e punësimit.

Rekomandimi u drejtohet të gjitha qeverive të të gjitha shteteve anëtare të Këshillit të Evropës, të cilat janë përgjegjëse për krijimin e një kuadri efektiv ligjor dhe politik për të luftuar racizmin, diskriminimin racor dhe ngacmimin racor në shoqëri në përgjithësi dhe në fushën e punësimit në veçanti. Është detyra e tyre të sigurojnë që të gjithë aktorët përkatës në këtë fushë, duke përfshirë dhe autoritetet ose organet publike (ndërmjet organeve të tjera të specializuara me mandatin për të luftuar racizmin ksenofobinë, antisemitizmin dhe intolerancën në nivel kombëtar), partnerët socialë (ndërmjet të tjerash, sindikatat dhe shoqatat e punëdhënësve), OJQ-të dhe punëdhënësit publikë dhe privatë të marrin masa efektive kundër racizmit, diskriminimit racor dhe ngacmimit racor në fushën e punësimit.

Në përputhje me mandatin e ECRI-t, Rekomandimi përqendrohet në rastet e racizmit dhe diskriminimit racor për shkak të "racës", ngjyrës, gjuhës, fesë, nënshtetësisë ose origjinës kombëtare ose etnike (shkaqet e përmendura). Gjithsesi, ECRI është i ndërgjegjshëm se diskriminimi, ashtu si edhe ngacmimi, në fushën e punësimit,

ndodhin dhe për shkaqe të tilla si mosha, paaftësia, gjinia, identiteti gjinor ose orientimi seksual. I duhet kushtuar vëmendje faktit se shumë rekomandime të përfshira në këtë tekst duhet të zbatohet *mutatis mutandis* për këto shkaqe.

Përkufizime

“Racizmi dhe diskriminimi racor”

Në Rekomandimin e tij nr. 7 të Politikave të Përgjithshme për legjislacionin kombëtar për të luftuar racizmin dhe diskriminimin racor, ECRI e përkufizon racizmin dhe diskriminimin racor si më poshtë:

a) *“racizmi” nënkupton besimin që një shkak i tillë si “raca”, ngjyra, gjuha, feja, nënshtetësia ose origjinal kombëtare ose etnike e justifikon përbuzjen ndaj një personi ose një grupi personash, ose nocionin e superioritetit të një personi ose të një grupi personash.*

b) *“diskriminimi i drejtpërdrejtë racor” nënkupton çdo trajtim të ndryshëm bazuar në një shkak të tillë si “raca”, ngjyra, gjuha, feja, nënshtetësia ose origjina kombëtare ose etnike, i cila nuk ka justifikim objektiv ose të arsyeshëm. Trajtimi i ndryshëm nuk ka justifikim objektiv ose të arsyeshëm nëse ai nuk bëhet për një qëllim legjitim, ose nëse nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme përpjesëtueshmërie ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që kërkohet të realizohet.*

c) *“diskriminimi i tërthortë racor” nënkupton rastet kur një faktor në dukje neutral, i ngjashëm me një dispozitë, kriter ose praktikë, nuk mund të realizohet aq lehtësisht ose mund të jetë disavantazhues për personat që i përkasin një grupi të caktuar për shkaqe të tilla si “raca”, ngjyra, gjuha, feja, nënshtetësia, ose origjina kombëtare ose etnike, në përjashtim të rasteve kur ky faktor ka një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm. Justifikimi ekziston kur ndiqet një qëllim legjitim dhe nëse ka një marrëdhënie të arsyeshme përpjesëtimore ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që kërkohet të realizohet.*

“Grupet me interes për ECRI-n”

Në punën e tij monitoruese në çdo shtet, si dhe në punën e tij për tema të përgjithshme, ECRI është marrë me situatën e grupeve të shumta, të cilat janë posaçërisht të ndjeshme ndaj akteve të racizmit, ksenofobisë, antisemitizmit dhe intolerancës. Në Rekomandimin nr. 4 të ECRI-t për politikat e përgjithshme për sondazhet kombëtare mbi ekspertizën dhe perceptimin e diskriminimit dhe racizmit nga pikëpamja e viktimave të mundshme, sugjerohet se identifikimi i këtyre kategorive *“varet nga rrethanat kombëtare dhe mund të përfshijë, për shembull, pakicat kombëtare dhe/ose grupet e cënueshme”*. Raportet vjetore të ECRI-t kanë përfshirë në kategorinë e “grupeve të cënueshme” romët³, emigrantët, myslimanët, refugjatët dhe azilkërkuesit, anëtarët e komuniteteve të personave me ngjyrë dhe hebrenjtë, si dhe pakica të tjera fetare.

Paragrafi 1 i Rekomandimit (rishikimi ligjor)

Rekomandimi thekson në paragrafin 1(a) se ndalimi i diskriminimit racor në punësim zbatohet për të gjithë punëdhënësit, pavarësisht nga përmasa e tyre, si në sektorin publik dhe në atë privat. Nga monitorimet e tij në çdo shtet, ECRI vëren se disa ligje kombëtare për antidiskriminimin nuk e bëjnë të qartë se punëdhënësit që janë persona fizikë ose juridikë mbajnë përgjegjësi ligjore për aktet e diskriminimit të paligjshëm.

³ Në Rekomandimin nr. 13 të Politikave të tij të Përgjithshme për luftën kundër anti-ciganizimin dhe diskriminimin e romëve, ECRI shprehet se termi “romë” nuk përfshin vetëm romët, por edhe sintit, kalit, ashkalinjtë, “egjiptianët”, monushët dhe grupe të tilla të ngjashme popullsish në Evropë, së bashku me endacakët, në mënyrë që të përqafohet diversiteti i madh i grupeve në fjalë. Termi “rom” përdoret në këtë Rekomandim për t’ju referuar të njëjtit përkufizim.

Rekomandimi thekson se ndalimi i diskriminimit zbatohet për punëdhënësit që janë ose persona fizikë ose persona juridikë.

Garancia e barazisë dhe e mbrojtjes nga racizmi, diskriminimi racor dhe ngacmimi racor në paragrafin 1(a) synohet të zbatohet për të gjithë punonjësit, pavarësisht sesi përcaktohen/quhen ata në legjislacionin e brendshëm. Nga monitorimi në çdo shtet, ECRI është në dijeni të faktit se ligji kombëtar i antidiskriminimit në disa shtete anëtare nuk ofron mbrojtjen e nevojshme kundër diskriminimit ose ngacmimit për punonjësit, të tillë si punonjësit me kontratë, punonjësit sezonalë, punonjësit e agjencive, punëtorët e bujqësisë, marinarët, stafi ushtarak dhe nëpunësit statusor. Për më tepër, punonjësit në sektorë të posaçëm nuk gëzojnë mbrojtje nga ligji, të tillë si, për shembull, punëtorët shtëpiakë të cilët punojnë privatisht në familje. Në shumë shtete punonjësit e tillë nuk mbrohen nga ligji kombëtar i punësimit dhe, si rezultat, ky kontingjent është posaçërisht i prekur nga diskriminimi racor dhe ngacmimi racor lidhur me kushtet e punësimit dhe punën e kryer.

Paragrafi 1(b) u rekomandon shteteve anëtare të sigurojnë se objekti i ligjit kombëtar për punësimin pa diskriminim të ketë një fushë më të gjerë zbatimi. Ushtrimi i aktivitetit ekonomik përfshin, ndërmjet të tjerash, dhënien e lejeve për realizimin e një tregtie, si për shembull shitjen në rrugë.

Diskriminimi i shumëfishtë

Paragrafi 1(c) përcakton një rekomandim për shtetet anëtare të ofrojnë mbrojtje ligjore për format e shumta të diskriminimit. Disa njerëz pësojnë disavantazhe për shkak të diskriminimit për shkaqet e përmendura më lart. Për shembull, njerëzit e pakicave kombëtare mund të diskriminohen jo vetëm për shkak të origjinës së tyre racore dhe etnike, por dhe për shkak se janë gra, persona me aftësi të kufizuara, ose LGBT, të moshuara, ose për shkak se janë mbartëse të një kombinimi të të gjithë këtyre faktorëve. “Diskriminimi i shumëfishtë” i drejtohet diskriminimit për shkak të dy ose më shumë shkaqeve të përmendura, si për shembull, për shkak të fesë dhe gjinisë në rastin e një gruaje myslimane.

“diskriminimi i kombinuar”, i cili është koncept i ndryshëm, i identifikuar vetëm kohët e fundit, të paktën në nivelin ndërkombëtar, ka të bëjë me një situatë ku disa shkaqe ndërveprojnë me njëra-tjetrën në të njëjtën kohë në mënyrë të tillë sa që ato bëhen të pandashme dhe kombinimi i tyre krijon një shkak të ri për diskriminimin. Për shembull, një punëdhënës promovon si burrat me ngjyrë dhe burrat e bardhë, si dhe gratë e bardha, por nuk i promovon kurrë gratë me ngjyrë. Punëdhënësi nuk diskriminon për shkak të “racës”, ose gjinisë por mund të diskriminojë për shkak të kombinimit të “racës” dhe të gjinisë. Konceptet e diskriminimit të shumëfishtë ose të kombinuar rrallë mbulohen nga ligji kombëtar i antidiskriminimit, pasi ky i fundit shpesh ka tendencë të përqendrohet në njërin shkak të diskriminimit, duke i marrë shkaqet njëra pas tjetrës.

Të dhënat për barazinë

Paragrafi 1(e) jep një rekomandim për shtetet anëtare, bazuar në të dhënat për barazinë, të ofrojnë instrumentet e nevojshme ligjore për të rishikuar përputhshmërinë e të gjitha ligjeve, rregulloreve dhe dispozitave administrative, si dhe politikave për ndalimin e diskriminimit. ECRI ka vënë re se të dhënat përkatëse të ndara sipas kategorive të tilla si “Raca”, ngjyra, gjuha, feja, nënshtetësia ose origjina kombëtare ose etnike mund të ofrojnë një bazë të rëndësishme informacioni për gjendjen e grupeve të cënueshme për të informuar politikën sociale të synuar për të siguruar barazi në punësim dhe për të vlerësuar ndikimin e këtyre politikave për të bërë ndryshimet dhe rregullimet e nevojshme.

Mbledhja e të dhënave të tilla duhet të bëhet në mënyrë sistematike, në përputhje me parimet e konfidencialitetit, pëlqimin e informuar dhe vetëidentifikimin vullnetar të individëve si anëtarë të një grupi të posaçëm dhe duke i respektuar plotësisht parimet e mbrojtjes së të dhënave të përcaktuara në Konventën e Këshillit të Evropës për

Mbrojtjen e Individëve lidhur me Përpunimin Automatik të të Dhënave Personale, ku përcaktohen parimet që mbulojnë përpunimin e të dhënave personale, dhe duke marrë parasysh rekomandimet e miratuara nga Komiteti i Ministrave që zhvillojnë udhëzime për zbatimin e Konventës në sektorë dhe rrethana specifike.

Prokurimi publik

Rekomandimi në paragrafin 1(f) synon të sigurojë se prokurimi publik është në përputhje me angazhimet përkatëse brenda standardeve të OBT-së dhe BE-së, të cilat kërkojnë që të gjitha aspektet në prokurimet publike, duke përfshirë dhe aspektet sociale, të lidhen me objektin e kontratës. Përveç sanksionimit, organeve publike mund t'u kërkohej të monitorojnë dhe të promovojnë zbatimin e këtyre klauzolave kontraktuale. Kontraktuesve mund t'u kërkohej më tej t'i ofrojnë autoritetit kontraktues një plan barazie ku identifikohet sesi kontraktuesi e nxit barazinë dhe mosdiskriminim në punësim në procesin e ofrimit të shërbimeve të tyre. Organet e konkurrencës ose organet e specializuara kombëtare mund të përfshihen në procesin e vlerësimit të këtyre planeve të barazisë. Organet publike mund të përcaktojnë kritere përjashtuese, të cilat i lejojnë ata të marrin parasysh të dhënat e mëparshme të kontraktuesit në fushën e antidiskriminimit, si për shembull, një vendim të formës së prerë të gjykatës për veprat e lidhura me diskriminimin ose trajtimin e pabarabartë të punonjësve.

Detyra ligjore për organet publike

Në paragrafin 1(g) rekomandohet që ligji duhet t'u kërkojë organeve publike të nxisin barazinë dhe të parandalojnë dhe të eliminojnë racizmin, diskriminim racor dhe ngacmimin racor gjatë kryerjes së funksioneve të tyre, duke përfshirë dhe funksionet e tyre të punësimit. Qëllimi i këtij Rekomandimi është përcaktimi i një detyrimi për autoritetet publike të nxisin në mënyrë aktive barazinë në punësim dhe jo thjesht të shmangin diskriminimin.

ECRI-i është në dijeni të faktit se organet publike, duke përfshirë dhe organet lokale dhe rajonale, veprojnë si punëdhënës kryesorë në shumë shtete anëtare dhe, duke qenë në këtë pozicion, duhet të eliminojnë diskriminimin dhe të nxisin barazinë në praktikën e tyre të punësimit. Ata kanë po ashtu një rol të rëndësishëm në ofrimin e një modeli të një praktike të mirë punësimi për sektorët publikë dhe privatë.

Detyra e organeve publike për nxitjen e barazisë u kërkon atyre të krijojnë dhe të zbatojnë "programe barazie" të hartuara me ndihmën e një organizmi të specializuar. Programe të tilla të barazisë duhet të përfshijnë funksionin e punësimit të organeve publike dhe të kërkojnë një vlerësim të ndikimit të politikave dhe të vendimeve të punësimit të të gjitha organeve për nxitjen e barazisë dhe eliminimin e racizmit, diskriminimit racor dhe ngacmimit racor. Të kuptuarin e ndikimit të mundshëm të politikave të punësimit dhe të vendimmarrjes për grupet e ndryshme në shoqëri do t'u vijë në ndihmë organeve publike të marrin vendime të informuara dhe të eliminojë çdo diskriminim për shkaqet e përmendura më lart.

Vlerësimi i ndikimit të politikave të punësimit ose vendimmarrjes për barazinë mund të kërkojë një vlerësim ose analizë të të dhënave për barazinë që kanë cilësi të mirë, të mbledhura me anë të mjeteve të shumta, duke përfshirë dhe konsultimet me grupet e interesit. Rezultatet e vlerësimit duhet të informojnë dhe të përmirësojnë proceset vendimmarrëse të organeve.

Për shembull, kur një organ publik dyshon që përqindja e pakicave etnike, fetare ose gjuhësore në punësimin e ofruar prej tij është e ulët krahasuar me profilin etnik, fetar ose kulturor të shoqërisë ku funksionon ai, organi duhet të bëjë vlerësim të stafit të tij duke mbledhur të dhëna për barazinë për "racën", ngjyrën, gjuhën, fenë, nënshtetësinë dhe origjinën kombëtare ose etnike të krahut të tij të punës. Mbi bazën e këtij informacioni, organi mund të identifikojë disa boshllëqe, të tilla si nënpërfaqësimi në nivele ose hierarki të caktuara brenda tij. Më pas, struktura përkatëse duhet të bëjë një

analizë të politikave dhe praktikave të punësimit brenda një kuadri të përcaktuar kohor, në mënyrë që të plotësohen boshllëqet e identifikuar, duke krijuar sisteme për monitorimin dhe vlerësimin e të dhënave për barazinë në fusha të caktuara, të tilla si niveli i suksesit të aplikuesve për punë, marrja e mundësive për trajnim, kërkesat për ngritje në detyrë dhe niveli i suksesit, pakënaqësive dhe ankesave, heqjet nga puna, shkurtimeve të vendeve të punës, daljeve në pension dhe kohëzgjatjen e shërbimit ose kohën e harxhuar për nivele të ndryshme pagash. Së fundmi, organi duhet të monitorojë dhe të vlerësojë me kalimin e kohës se çfarë progresi është bërë për të arritur objektivat e barazisë.

Detyrimi ligjor për punëdhënësit

Në paragrafin 1(h) rekomandohet që ligji duhet t'u kërkojë punëdhënësve të nxisin barazinë, të parandalojnë dhe të eliminojnë racizmin, diskriminim racor dhe ngacmimin racor në punësim. Punëdhënësi mund ta realizojë këtë detyrë duke zbatuar një plan veprimi për barazinë, në të cilin jepet një afat kohor, brenda të cilit, ndërmjet të tjerash, zhvillohen ose rishikohen politikat dhe procedurat, rekrutimi, përzgjedhja dhe procedura e heqjes nga puna, politikat e barazisë dhe të antingacmimit, si dhe duke hartuar dhe zbatuar masat përkatëse të veprimit dhe duke zhvilluar dhe zbatuar një program trajnimi për mundësitë e barabarta dhe për ngacmimin. Plani i veprimit për barazinë përcakton objektivat për arritjen e veprimeve dhe masat për monitorimin e progresit të vlerësimit.

Nxitja e barazisë dhe parandalimi dhe eliminimi i diskriminim racor në punësim mund të përfshijnë veprimet për heqjen ose minimizimin e disavantazheve që vuajnë grupet e interesit për ECRI-n. Ajo mund të përfshijë identifikimin dhe heqjen e pengesave që i parandalojnë individët nga të bërit pjesë në grupe që vuajnë pabarazi lidhur me punësimin, për shembull, për shkak të kriterëve të përzgjedhjes për një vend pune, për shkak se kriteret e përzgjedhjes së punës përfshijnë aftësi në gjuhë mëmë të cilat nuk janë të nevojshme për ta realizuar punën në mënyrë efektive dhe të cilat janë pengesë për punonjësit emigrantë, ose për pakicat fetare ose etnike. Shembuj të tjerë përfshijnë marrjen e masave, brenda një kohe të arsyeshme, për të plotësuar nevojat specifike të pakicave fetare, të tilla si vënia në dispozicion e një dhome për lutje për stafin, ose, plotësimi i kërkesave dietike të stafit në rast se punëdhënësi ofron pije freskuese ose vakte për punonjësit. Marrja e masave për të plotësuar nevojat specifike të pakicave gjuhësore mund të përfshijë ofrimin ose përkthimin e dokumenteve zyrtare të punës në gjuhët përkatëse të pakicave. Hapa të tjera mund të përfshijnë të siguruarin se kodet e veshjes në vendin e punës nuk i diskriminojnë në mënyrë të drejtpërdrejtë grupet e cenuara dhe që kufizimet në veshje, duke përfshirë dhe mënyrat e mbajtjes së flokëve, janë të justifikuara.

Ngacmimi

Rekomandimi në paragrafin 1(i) i bën punëdhënësit përgjegjës për të siguruar se nuk ka ngacmim racor në vendin e punës. Ngacmimi është një ndër format kryesore të diskriminimit dhe është i vështirë të provohet. Ngacmimi racor ndodh kur sjellja e padëshiruar e lidhur me shkaqet e përmendura më sipër ndodh me qëllimin ose efektin e shkeljes së dinjitetit të një personi dhe të krijimit të një mjedisi kërcënues, keqdashës, degradues, nënshtrues ose ofendues. Për shembull, në rast se një punëdhënës ngacmon praktikën ose besimet fetare të punonjësve të tij/saj dhe bën deklaratë përjashtuese për besimin e tij/saj, këto deklaratë mund të çojnë në ngacmim për shkak të fesë.

Ngacmimi mund të kryhet nga punëdhënësi, të punësuarit, agjentët, konsumatorët, përdoruesit e shërbimit ose klientët e tij/saj. Ngacmimi nga klientët, ofruesit e shërbimit ose klientët është fenomen i zakonshëm në shumë vende pune, të cilat u ofrojnë shërbime publikut; për shembull, stafi mjekësor është posaçërisht i ekspozuar ndaj ngacmimit kur ofrohen shërbime urgjence ose shërbime të tjera të kujdesit

shëndetësor. Ligji duhet të sigurojë që të gjithë punonjësit të mbrohen nga ngacmimi i paligjshëm, i shkaktuar ose nga punëdhënësi, ose nga punonjësit, agjentët e tij/saj, ose nga publiku i cili është konsumator, përdorues shërbimi ose klient i tij/saj.

Përgjegjësia e deleguar

Rekomandimi parashikon në paragrafin 1(j) miratimin e ligjeve që i ngarkojnë punëdhënësit përgjegjësi ligjore për aktet e diskriminimit të paligjshëm racor, ose ngacmimit racor të kryera gjatë punësimit. Punëdhënësi është përgjegjës, në përjashtim të rasteve kur ai/ajo mund të provojnë se ka marrë masa që janë praktike në mënyrë të arsyeshme për të parandaluar aktet e paligjshme.

Qëllimi i kësaj përgjegjësie të deleguar është përcaktimi i përgjegjësisë ligjore për punëdhënësit për aktet e diskriminimit të paligjshëm racor, ose të ngacmimit racor të kryera nga punonjësit, agjentët, konsumatorët, përdoruesit e shërbimit, ose klientët e tij/saj.

Për shembull, në raste se një pronar i një dyqani shkon me pushime dhe një punonjës, i cili është lënë përgjegjës për dyqanin, ngacmon në mënyrë të paligjshme një kolegj duke e bërë atë objekt shakash dhe fyerjesh racore, pronari i dyqanit mund të mbajë përgjegjësi ligjore për veprimet e punonjësit të tij.

Punëdhënësit të cilët përdorin agjenci rekrutimi, ose shërbime të ngjashme, janë përgjegjës për veprimet e të tjerëve, kështu që ata duhet të jenë të sigurt që shërbimet të ofrohen në mënyrën e duhur dhe në përputhje me politikat përkatëse të barazisë dhe të diversitetit. Si rrjedhojë, përgjegjësia e deleguar për punëmarrësit duhet të zbatohet dhe për agjentët për aktet e tyre të paligjshme të diskriminimit racor, ose të ngacmimit racor kundër punonjësve të agjencisë që punojnë për punëdhënësin.

Gjithsesi, punëdhënësi nuk mban përgjegjësi ligjore nëse ai ose ajo mund të tregojnë se i ka marrë të gjitha masat e arsyeshme për parandalimin e veprimeve të paligjshme të diskriminimit racor ose të ngacmimit racor. Hapat e arsyeshme kërkojnë që punëdhënësi të jetë në dijeni të asaj çfarë bëjnë punonjësit, agjentët, konsumatorët, përdoruesit e shërbimit ose klientët, dhe të marrë masa aktive për zbatimin e detyrimit të punëdhënësit për pabazi, të tilla si pasjen dhe vënien në veprim të një politike barazie ose të ofrimit të trajnimeve për çështje të barazisë për punonjësit.

Shërbimet e inspektimit të punës

Rekomandimi parashikon në paragrafin 1(k) se duhet të përfordhet puna për shërbimet ekzistuese për inspektimin e punës dhe se këto shërbime duhet të kenë burime të mjaftueshme për të trajtuar me efektivitet eliminimin dhe parandalimin e racizmit, diskriminimit racor dhe ngacmimit racor në punësim. Duke vizituar në mënyrë të rregullt vendet e punës, inspektorët e punës mund të monitorojnë dhe të nxisin përputhshmërinë ligjore me legjislacionin për të drejtat e punësimit. Ata mund të japin informacion të paanshëm për një sërë ligjesh të lidhura me të drejtat e punësimit për punëmarrësit, punëdhënësit dhe publikun nëpërmjet programeve për rritjen e ndërgjegjësimit. Ata mund të monitorojnë të drejtat e punësimit për të gjithë punonjësit dhe të kërkojnë dëmshpërblim. Rekomandimi parashikon po ashtu se shtetet anëtare, nëse është e nevojshme, duhet të rishikojnë dhe të rrisin shërbimet ekzistuese të inspektimit të punës, duke u dhënë më shumë rëndësi shërbimeve të tyre të zbatimit dhe këshillimit. Këto kompetenca janë thelbësore nëse punonjësit nuk ndihen për praktikën diskriminuese pasi kanë frikë mos humbin punën. Shërbimet efektive të inspektimit të punës mund të ulin nevojën e viktimave për të ndërmarrë veprime ligjore nëpërmjet gjykatave, ose dhe të japin prova.

Reprezaljet

Në paragrafin 1(l) rekomandohet që ligji të ofrojë mbrojtje kundër heqjes nga puna ose kundër veprimeve të tjera hakmarrëse ndaj punonjësve që ankohen për diskriminim racor ose për ngacmim racor. Mbrojtja kundër viktimizimit, si pasojë e bërjes së një ankese, për shkak të të qenit dëshmitar ose për mbrojtjen e një personi objekt diskriminimi është shumë e rëndësishme, nëse duam që diskriminimi në vendin e punës të eliminohet.

Paragrafi 2 i Rekomandimit (Njohja e Legjislacionit)

Paragrafi 2 jep një rekomandim për shtetet anëtare lidhur me marrjen e masave për përmirësimin e njohurive për të drejtat e barazisë dhe për ekzistencën e organeve të specializuara dhe të mekanizmave të ankimit për grupet me interes për ECRI-n. Monitorimet e shteteve nga ECRI kanë dëshmuar për mungesë ndërgjegjësimi ndërmjet grupeve të cenuara lidhur me mënyrën e bërjes së ankesave për diskriminim dhe lidhur me burimet e ndihmës për marrjen e dëmshpërblimeve. Kjo mungesë ndërgjegjësimi pengon raportimin e ankesave për diskriminim dhe efektivitetin e mbrojtjes ligjore. Kjo pikëpamje është raportuar nga kërkime nga organizata të tjera ndërkombëtare, të cilat tregojnë se personat me origjinë nga një pakicë kombëtare ose emigrante shpesh ose nuk janë në dijeni ose janë të pasigurt për ekzistencën e ligjeve për antidiskriminim, duke përfshirë dhe fushën e zbatimit, dhe organizatat që mund të ofrojnë mbështetje për viktimat e diskriminimit, të cilat mund të jenë organizata qeveritare ose institucione të pavarura, të tilla si një organ i specializuar ose një OJQ.

Për t'i kapërcyer këto pengesa për të pasur mundësi për t'ju drejtuar drejtësisë, shpesh ECRI u ka rekomanduar organeve kombëtare të përpilojnë informacion të synuar posaçërisht për këtë qëllim, si dhe të organizojnë fushata ndërgjegjësimi në sektorët privatë dhe publikë, në mënyrë që legjislacioni kundër diskriminimit dhe prania e mjeteve efektive ligjore të bëhen të ditura, në veçanti ndërmjet personave më të cenueshëm, dhe që të përmirësohet niveli i zbatimit të tyre. Këtu mund të përfshihen fushata informative fillestare kombëtare dhe lokale dhe aktivitete të tjera për rritjen e ndërgjegjësimit për dispozitat përkatëse të ligjeve kombëtare për antidiskriminim ndërmjet punonjësve, veçanërisht ndërmjet grupeve me interes për ECRI-n, si dhe ndërgjegjësimin e punëdhënësve, agjencive të punësimit, organeve publike kombëtare dhe të decentralizuara. Për të kapërcyer mungesën e njohjes së të drejtës së tyre për mbrojtje për grupet e cenuara, duke përfshirë dhe emigrantët dhe punonjësit e tjerë, duhet të ofrohet dhe trajnim në bashkëpunim me organet e specializuara dhe me sindikatat. Informacioni për ligjet përkatëse duhet të vihet në dispozicion në disa gjuhë në mënyrë që ai të mund të lexohet nga sa më shumë njerëz dhe për të siguruar se grupet e pakicave etnike dhe të emigrantëve janë në dijeni të të drejtave të tyre.

Po ashtu, duhet të ofrohet trajnim për gjyqtarët, prokurorët, dhe avokatët për të përmirësuar të kuptuarit e standardet ndërkombëtare të antidiskriminimit prej tyre dhe për të mbështetur zhvillimin e një gjykimi profesional, të paanshëm dhe të pavarur të ankesave në përputhje me një procedurë të drejtë dhe nëpërmjet një stafi të kualifikuar sië duhet.

Organet e specializuara dhe organet e tjera duhet të ofrojnë mbështetje për punëdhënësit lidhur me detyrat statusore, përgjegjësitë ligjore, masat pozitive dhe prokurimet. Duhet të merren po ashtu masa për të inkurajuar punëdhënësit të shpërndajnë informacion rreth të drejtave të punonjësve lidhur me barazinë dhe mbrojtjen nga diskriminimi dhe mjetet efektive ligjore në dispozicion në rastet e diskriminimit.

Po ashtu, duhet të sigurohet dhe trajnimi i zyrtarëve kombëtarë, rajonalë dhe lokalë dhe i nëpunësve civilë për barazinë dhe mosdiskriminimin lidhur me funksionet specifike të punës së tyre. Duke e njohur rolin e rëndësishëm të medias në ndikimin e

opinionit publik, ECRI rekomandon dhe trajnimin e gazetarëve në mënyrë që, ndërmjet të tjerash, të luftohen pikëpamjet negative dhe stereotipike për romët dhe për grupet e tjera të cënueshme që dalin në media.

Paragrafi 3 i Rekomandimit (aksesi në drejtësi)

Rekomandimi parashikon në paragrafin 3(a) që shtetet anëtare duhet të rishikojnë mundësinë e përdorimit të gjyqësorit dhe/ose të proceseve administrative lidhur me ankesat për diskriminim në punë, për t'u siguruar se ato janë në dispozicion të grupeve me interes për ECRI-n, duke përfshirë afatet kohore të rishikimit, me synimin e të siguruarit se ankuesit kanë akses në drejtësi.

ECRI-i është i mendimit se shtetet anëtare duhet të sigurojnë se, në praktikë, anëtarët e këtyre grupeve, duhet të jenë në gjendje të bëjnë ankesa dhe se mekanizmat gjyqësor dhe administrativë janë pa pagesë, të aksesueshme dhe të shpejta. Për viktimat e diskriminimit duhet të vihet në dispozicion një shërbim me kosto të ulët, i përbërë nga këshillues specialistë si dhe, në raste urgjente, duhet të ketë procedura të përshpejtuara që çojnë në marrjen e vendimeve të përkohshme. ECRI-i është i mendimit se, duke pasur parasysh kompleksitetin e ligjit të antidiskriminimit, mungesën e përfaqësimit dhe të burimeve financiare të përshtatshme për ankimuesit dhe padisponueshmërinë e ndihmës ligjore të mbuluar nga shteti, afatet kohore për depozitimin e ankesave duhet t'i lejojnë ankuesit të marrin këshillim të përshtatshëm nga specialistët para se t'ia dërgojnë çështjet gjykatës kompetente.

Barra e provës

Rekomandimi parashikon në paragrafin 3(b) miratimin e ligjit që kërkon ndarjen e barrës së provës ndërmjet ankimuesve dhe punëdhënësve objekt ankese.

Një barrë prove e ndarë ndërmjet ankimuesit dhe punëdhënësit do të thotë që ankimuesi duhet të vërtetojë fakte nga të cilat mund të prezumohet se ka pasur diskriminim të drejtpërdrejtë ose të tërthortë, e më pas barra e provës i takon palës së paditur për të provuar nëse ka pasur diskriminim ose jo. Punëdhënësi duhet të provojë se nuk ka vepruar në mënyrë të paligjshme dhe se çdo trajtim i diferencuar ose i ndryshëm ka qenë objektiv dhe i justifikuar nga arsye të palidhura me shkaqet e përmendura më lart si bazë diskriminimi.

Për shembull, në një situatë kur pronari i një ndërmarrje të vogël prodhimi i lejon stafit të tij të marrë lejen vjetore vetëm gjatë periudhave të mbylljes së aktivitetit në gusht dhe në dhjetor, një punonjës mysliman, të cilit i refuzohet koha e pushimeve për të shkuar në Mekë mendon se është objekt diskriminimi të paligjshëm të tërthortë për shkak të fesë. Punonjësit duhet të përcaktojnë fakte që dëshmojnë se politika e lejes vjetore të punëdhënësit ka ndikim negativ mbi punëmarrësit myslimanë. Pas kësaj, i takon punëdhënësit të provojë se politika e lejes vjetore ka një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, të tillë si nevojat legjitime operative për biznesit të tij/saj. Më pas i takon gjykatave kombëtare të verifikojnë faktet e ngritura dhe të vlerësojnë mjaftueshmërinë e provave të depozituara në mbrojtje të çështjes së punëdhënësit dhe të vendosin nëse ai/ajo e ka shkelur parimin e mosdiskriminimit ose jo.

Shtetet anëtare duhet të ofrojnë udhëzime praktike dhe trajnim për gjyqtarët dhe avokatët lidhur me aplikimin e barrës së përbashkët të provës.

Procedurat në lidhje me shpjegimin e fakteve

Rekomandimi parashikon në paragrafin 3(c) se shtetet anëtare duhet të përcaktojnë procedura, të cilat i kërkojnë punëdhënësit t'i ofrojë ankimuesit një shpjegim të fakteve në mosmarrëveshje në një ankesë të mundshme ose aktuale. Nga monitorimi shtet më shtet, ECRI është i ndërgjegjshëm për vështirësitë me të cilat hasen ankimuesit për mbledhjen e provave të nevojshme për të provuar ankesat për diskriminim. Të kërkuarit

nga pala e paditur në një çështje diskriminimi të ofrojë shpjegim për trajtimin për të cilin bëhet padia, para depozitimit të ankesës, do të çonte në uljen e këtyre vështirësive dhe në përmirësimin e përdorimit të drejtësisë. Procedura mund të përfshijë kompetencat për t'i kërkuar punëdhënësit të paditur t'i përgjigjet pyetjeve lidhur me trajtimin objekt ankese dhe të drejtën për gjykatën kompetente të vendosë që, nëse i padituri me qëllim, ose pa shkak të arsyeshëm, ka dështuar në dhënien e një përgjigje brenda një kohe të arsyeshme, ose në raste se përgjigjja e tij/saj është evazive ose e paqartë, të marrë shkak nga kjo gjë dhe të shprehet se ajo e mendon si të drejtë dhe përpjesëtimor vendimin për kryerjen e një veprimi të paligjshëm nga punëdhënësi.

Për shembull, legjislacioni i një shteti të caktuar anëtar i lejon aplikuesve për punë, të cilët pretendojnë se kanë qenë objekt diskriminimi në një proces rekrutimi, të kërkojnë që punëdhënësit të japin informacion me shkrim lidhur me arsimin, ekspertizën në punë dhe kualifikime të tjera lehtësisht të vërtetueshme për të përzgjedhurin në vendin e punës në fjalë. Pavarësisht nga kjo, Gjykata e Drejtësisë e Bashkimit Evropian në një çështje të referuar nga Gjykata Gjermane Federale e Punës⁴, arriti në përfundimin se legjislacionin antidiskriminues i BE-së nuk i jep të drejtë një punonjësi, që ka pretendim të arsyeshëm se ai/ajo i plotëson kërkesat e dhëna në njoftimin për vend të lirë pune dhe të cilit/cilës nuk i merret parasysh aplikimi, të ketë akses në informacion që dëshmon nëse punëdhënësi ka marrë një aplikues tjetër në punë. Gjithsesi, Gjykata u shpreh se refuzimi nga punëdhënësi i dhënies së një informacioni të tillë mund të jetë një ndër elementët për t'u marrë parasysh kur mendohet prezumimi i kthimit të barrës së provës (për barrën e provës, shih më sipër).

OJQ-të

Në paragrafin 3(e) Rekomandimi parashikon që ligjet kombëtare duhet t'u bëjnë të mundur sindikatave, shoqatave dhe OJQ-ve të ngrenë çështje për diskriminim në punë në rastet kur ka pasur shkelje të ligjit të antidiskriminimit. Mund të jetë në interes të publikut të sfidohen këto shkelje dhe në rastet kur sjellja e paligjshme nuk ka një viktimitë specifike; për shembull, botimi i një njoftimi për një vend të lirë pune nga një punëdhënësi që i dekurajon "emigrantët" të aplikojnë për vendin e lirë të punës.

Në çështjet e punësimit, viktimat e diskriminimit janë në situatë të brishtë për shkak se marrëdhënia e punësimit nuk është e barabartë në të dyja kahet. Kërkimet tregojnë po ashtu se viktimat janë të shqetësuar për pasojat negative që mund të sjellë bërja e ankesave, se ata nuk dinë se cila është procedura e raportimit të ankesave, dhe se ndonjëherë nuk janë në dijeni të të drejtave të tyre, ose dekurajohen të bëjnë ankesa nga vetë procedura e ankimimit. Ndihma juridike falas dhe mbështetja e grupeve të shoqërisë civile mund të jenë shumë të rëndësishme për sigurimin e "barazisë së armëve" ndërmjet viktimave dhe punëdhënësve. Në disa shtete anëtare si sindikatat dhe OJQ-të me interesa publike në këto çështje kanë të drejtë të ngrenë çështje diskriminimi "*actio popularis*" që u bëjnë atyre të mundur të përqendrohen në diskriminim institucional dhe strukturor ku cenohen të drejtat e shumë personave.

Ndërmjetësimi dhe pajtimi

Paragrafi 3(f) rekomandon përcaktimin e procedurave të aksesueshme për zgjidhjen e ankesave për diskriminim në punësim nëpërmjet proceseve të zgjidhjeve alternative të mosmarrëveshjeve, të tilla si ndërmjetësimi, pajtimi, ose arbitrazhi. Qëllimi i këtij rekomandimi është zgjidhja e mosmarrëveshjeve pa iu drejtuar procedurave ligjore, duke shmangur kështu kostot, vonesat dhe prishjen e marrëdhënieve të punësimit. Procesi i ndërmjetësimit përdor një ndërmjetësues neutral për t'u ardhur në ndihmë palëve të përfshira në një mosmarrëveshje në vendin e punës për të arritur një zgjidhje të pëlqyeshme, me të cilën mund të bien dakord të dyja palët. Ndërmjetësimi mund të përfshijë takime ballë për ballë ndërmjet palëve me ndihmën e ndërmjetësuesit.

⁴ Çështja Galina Meister (C-415-10)

Procesi i pajtimit përfshin një pajtues të pavarur, i cili punon me palët në mosmarrëveshje për të gjetur një zgjidhje të pranueshme për të dyja palët. Arbitrazhi përfshin caktimin e një arbitri të pavarur, i cili vendos sesi do të zgjidhet mosmarrëveshja.

Testimi i situatës

Paragrafi 3(g) përmban një rekomandim për shtetet anëtare për t'u lejuar gjykatave kompetente të shqyrtojnë provat e marra si rezultat i testimit të një situatë në përputhje me sistemin ligjor kombëtar. Testimi i situatës është një metodë eksperimentale që synon të vërtetojë provën e diskriminimit në praktikë. Ai përbëhet nga procesi i krijimit të provave me fakte të ngjashme artificiale, të cilat bazohen në rrethana të ngjashme me rrethanat që ka përjetuar viktimat reale të diskriminimit. Procesi teston veprimet e diskriminuesit të pretenduar, duke analizuar përgjigjen e punëdhënësit me karakteristikat personale të punëmarrësit.

Për shembull, në një shtet anëtar një farmaci dyshohej për diskriminim të një gruaje rome, e cila kishte aplikuar për një vend pune të shpallur nga farmacia. Asaj iu tha që vendi ishte zënë. Ndërkohë, një gruaje jo rome me të njëjtën moshë, e cila po luante rolin e testueses dhe që kishte me vete një video regjistruese, ju ofrua intervista vetëm 15 minuta më vonë. Megjithatë ajo tha se as nuk ishte trajnuar dhe as nuk kishte eksperiencë, punëdhënësi i tha se ajo mund të pranohej në punë. Gruaja rome ngriti padi në një gjykatë me mbështetjen e një OJQ-je. Palës së paditur iu kërkua nga gjykata t'i kërkonte ndjesë paditëses dhe t'i paguante asaj dëmshpërblim.

Testimi i situatës mund të jetë një instrument i dobishëm për të kapërcyer mohimet e ekzistencës së diskriminimit. Prova nga testimi mund të jetë e pranueshme nga gjykata për të mbështetur një pretendim lidhur me faktin se punëdhënësi është sjellë në mënyrë diskriminuese. Testimi mund të jetë instrument i dobishëm dhe për organe të specializuara, OJQ-të, ose për kërkuesit për të rritur ndërgjegjësimin, ose mund të shërbejë si mjet për kontrollin e cilësisë në lidhje me praktikatat aktuale të antidiskriminimit.

Paragrafi 4 i Rekomandimit (Rekrutimi)

Rekomandimi në paragrafin 4 trajton procedurat e rekrutimit dhe të përzgjedhjes për të siguruar se ato garantojnë mundësi të barabarta për të gjithë aplikuesit dhe se punëdhënësit përdorin një procedurë të drejtë dhe objektive për rekrutimin dhe përzgjedhjen e punëmarrësve. Në veçanti, paragrafi 4(b) i inkurajon punëmarrësit të sigurojnë se kriteret e tyre të rekrutimit dhe të përzgjedhjes përqendrohen tek eksperiencat, kualifikimet dhe kompetencat që kërkohen për secilin vend pune. Një kompetencë është një mundësi, një aftësi, njohuri ose atribut që është i nevojshëm për realizimin me sukses të një pune dhe shpesh përshkruhet në lidhje me sjelljet që duhet të zotërohen, si për shembull me aftësitë komunikuese. Qëllimi është të siguroarit se punëdhënësi i përdor kriteret e justifikuar në mënyrë objektive për të përzgjedhur punëmarrësit, bazuar në aftësinë e aplikuesit për të kryer siç duhet detyrat e ngarkuara.

Paragrafi 4(c) përmban një rekomandim për shtetet anëtare për të miratuar ligje për ta bërë të paligjshme botimin ose shkaktimin e botimit të një njoftimi për punë që ka për qëllim diskriminimin, ose që ka efekt diskriminues. Është mirë që punëdhënësit të bëjnë njoftime të gjera për vende pune, në mënyrë që ata të tërheqin dhe të përzgjedhin staf nga një grup i gjerë dhe i larmishëm talentesh. Praktika e rekrutimit brendapërbrenda krahut ekzistues të punës, ose bazuar në rekomandimet e bëra nga stafi ekzistues, dhe jo nëpërmjet njoftimeve për punë, mund të çojë në diskriminim. Për shembull, kur krahu i punës drejtohet kryesisht nga një grup etnik, kjo praktikë mund të çojë në përjashtim të vazhdueshëm të grupeve të tjera etnike. Njoftimi për punë mund të përfshijë një kujtesë ose qarkore, qoftë për publikun ose jo, në çdo botim, në radio, televizion ose në kinema, nëpërmjet internetit ose në një panair. Njoftimet nuk duhet të

përfshijnë formulim që sugjeron se punëdhënësi mund të diskriminojë në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të tërthortë nëpërmjet, për shembull, përfshirjes së fjalëve që sugjerojnë kritere që i vënë në disavantazh anëtarët e grupeve me interes për ECRI-n, në përjashtim të rasteve kur kriteret mund të justifikohen në mënyrë objektive.

Paragrafi 5 i Rekomandimit (Barazia e Mundësive)

Paragrafi 5 përfshin rekomandimin për shtetet anëtare për të marrë veprime për të eliminuar pengesat për punësim, ndërsa paragrafi 5(b) i inkurajon posaçërisht shtetet palë të nxisin zhvillimin e programeve udhëzuese dhe të programeve në hije.

Drejtimi ose udhëzimi në vendin e punës është një partneritet nxënieje që zhvillohet ndërmjet punëmarrësve për qëllim të marrjes së informacionit teknik, njohurive dhe eksperiencës institucionale në lidhje me një profesion të caktuar. Programet formale të drejtimit u lejojnë organizatave të krijojnë dhe t'i ushqejnë këto marrëdhënie duke kombinuar punonjës me më shumë eksperiencë (drejtuesit), me punonjësit me më pak eksperiencë për të realizuar objektivat specifike të vendit të punës, ndërkohë që ndihmojnë këta individë në pasjen e një marrëdhënie për të identifikuar dhe për të zhvilluar talentin e tyre. Drejtimi ose udhëheqja mund të përshtaten për të krijuar një krah pune të integruar.

Për shembull, për të trajtuar nënpërfaqësimin e personave me ngjyrë dhe të grupeve të pakicave etnike në nivelet e larta në industrinë e medias së transmetimit, u krijuar një skemë e lartë drejtimi me qëllimin e ofrimit të mbështetjes, inkurajimit dhe udhëzimeve të mjaftueshme për anëtarët e këtyre grupeve, në mënyrë që ata të integrohen në nivelet më të larta të industrisë. Pjesëmarrësit u përzien me një drejtues për 12 muaj, periudhë në të cilën ata u takuan me drejtuesin në disa raste për të diskutuar se ku ishin, ku donin të arrinin në karrierën e tyre dhe se çfarë duhej të bënin për të arritur këtë objektiv. E përqendruar në stafin e talentuar, skema u përqendrua në kapërcimin e pengesave për të arritur progresin, duke zhvilluar vetëbesimin, duke rritur aftësitë dhe duke identifikuar mënyrat për ta çuar më para karrierën e pjesëmarrësit, dhe zhvillimin edukativ dhe profesional të tij.

Puna në hije është procesi i shoqërimit dhe vëzhgimit të dikujt në punë për ta trajnuar ose për ta mësuar në një fushë të caktuar punësimi. Ofrimi i mundësive të drejtimit në punë ose të punës në hije për njerëzit nga një grup i caktuar i cënueshëm ka si synim të rrisë aspiratat dhe të ndërtojë njohuritë dhe besimin ndërmjet anëtarëve të grupit për aplikimin për punë, ose për mundësi të tjera promovimi, pasi pas këtij procesi ata do të dinë më shumë se për çfarë bëhet fjalë.

Për shembull, një skemë hije për gjyqësorin mund t'u japë avokatëve të rinj mundësinë e parjes nga afër të realitetit të punës në gjyqësor, duke ju lejuar atyre të punojnë në hije për një gjyqtar. Kjo mundësi mund t'i bëjë ata të kuptojnë më mirë rolin dhe përgjegjësitë e gjyqtarit dhe do të ofronte mundësinë për aplikimin për të punuar në një zyrë gjyqësore për persona të cilët nuk do ta kishin menduar këtë punë si rrugë të mundshme karriere, nëse nuk do të kishin marrë më parë këtë informacion.

Mekanizmat për njohjen e kualifikimeve

Paragrafi 5(c) u rekomandon shteteve anëtare të rekomandojnë ligje për krijimin e një mekanizmi transparent kombëtar për vlerësimin, certifikimin dhe njohjen e kualifikimeve. Në fushën e punësimit, grupet me interes për ECRI-n vuajnë diskriminimi shtesë lidhur me njohjet e kualifikimeve të bëra jashtë shteti. Anëtarët e këtij grupi kanë tendencë të punësohen në vende pune të cilat nuk i reflektojnë kualifikimet e tyre dhe shpesh hasen me vështirësi në përparimin brenda punës që bëjnë. Megjithatë punësimi në sektorë me paga të ulëta mund të konsiderohet si pikë nisje për nivele më të larta pagash, në praktikë rrallë herë ndodh kështu. Punëdhënësit e justifikojnë këtë fakt duke thënë se emigrantët nuk kanë aftësitë e nevojshme në gjuhën kombëtare, pavarësisht nga fakti se shumë nga mundësitë për punë që u mohohen emigrantëve

nuk kanë kërkesa për një nivel më të lartë gjuhësor. Për shkak të vështirësive në gjetjen e një pune, anëtarët e grupeve me interes për ECRI-n mund të detyrohen të pranojnë paga më të ulëta. ECRI është i mendimit se përdorimi i paplotë i aftësive, kualifikimeve dhe aftësive të këtyre punëmarrësve është humbje talenti dhe eksperience. Në vende të caktuara janë krijuar projekte për të ndihmuar emigrantët duke vlerësuar aftësitë e tyre dhe duke u dhënë atyre këshilla të specializuara dhe udhëzime për njohjen e kualifikimeve. Po ashtu, edhe agjencitë e specializuara të qeverisë mund të shkëmbejnë informacion në nivelin ndërkombëtar dhe të ndihmojnë në krijimin e standardeve të rëndësishme dhe të duhura për kualifikimet dhe aftësitë ekuivalente në kuadër të ndryshme kombëtare. Për shembull, fusha e veprimit e Qendrave Kombëtare të Informacionit për Njohjen Akademike⁵ mund të zgjerohet për të mbuluar jo vetëm kualifikimet akademike, por edhe kualifikimet jo akademike, duke përfshirë dhe ato kualifikime të marra jashtë Bashkimit Evropian. Këto qendra duhet të kenë personelin e duhur dhe financimin e nevojshëm.

Praktikat e mira të antidiskriminimit dhe standardet e barazisë dhe të diversitetit

Paragrafi 5(d) rekomandon nxitjen e miratimit dhe zbatimit të praktikave të mira të antidiskriminimit dhe të standardeve të barazisë dhe të diversitetit në të gjitha fushat e punësimit.

Zbatimi i praktikave të mira të barazisë në vendin e punës e ul ndjeshëm gjasën që punëdhënësit të diskriminojnë në mënyrë të paligjshme dhe, si rezultat, të përballen me padi ligjore kundër tyre. Praktikrat e mira, po ashtu mund ta ndihmojnë punëdhënësin në drejtimin më mirë të biznesit të tij/saj bazë. Organizatat kanë konstatuar se marrja e masave pozitive për të nxitur barazinë dhe diversitetin ka përfitime, ku përfshihen;

- kënaqësi më të madhe për punonjësit, e cila çon në tërheqjen e stafit të ri dhe mbajtjen e stafit ekzistues, kosto të ulura rekrutimi dhe rritje të produktivitetit;
- kuptim më të mirë të eksperiencës së konsumatorëve ekzistues ose potencialë, të klientëve ose të përdoruesve të shërbimit;
- plotësimin e boshllëqeve në aftësi.

Shtetet anëtare mund të ndihmojnë punëdhënësit të zbatojnë parimin e barazisë ndërmjet krahut të punës, në vendin e punës, në aktivitetet e konsumatorëve dhe të furnizuesve, duke ofruar fonde për përdorimin e grupeve mikse të punës në vendin e punës, duke përfshirë trajnimin dhe aktivitetet për rritjen e ndërgjegjësimit për antidiskriminimin, menaxhimin e barazisë dhe të diversitetit dhe duke promovuar përfitimet për punëdhënësit që përdorin punonjës me prejardhje diverse dhe shumëkulturore.

Paragrafi 6 i Rekomandimit (Diskriminimi në Punësim)

Paragrafi 6 parashikon një rekomandim për shtetet anëtare të marrin hapat e nevojshëm për eliminimin e diskriminimit në punësim. Racizmi dhe diskriminimi racor nuk janë të kufizuar në grupe të caktuara të shoqërisë dhe kanë shumë fytyra: në veçanti ngacmimi racor në vendin e punës. Anëtarët e grupeve me interes për ECRI-në mund të viktimizohen për shkak të vështirësive ekonomike. Nëse duam që racizmi të çrrënjohet tërësisht, manifestimet e tij në formë të tilla si ofendimet etnike ose abuzimi verbal në vendin e punës duhet të hiqen.

⁵ Qendrat Kombëtare të Informacionit për Njohjet Akademike dhe Qendrat Kombëtare të Informacionit për njohjen akademike dhe për mobilitetin janë krijuar nga Komisioni Evropian, Këshilli i Evropës dhe UNESCO/CEPES për të lehtësuar procesin e njohjes së diplomave, titujve dhe kualifikimeve të tjera të huaja.

Nga ana tjetër ngacmimi ka ndikim negativ jo vetëm mbi viktimën, e cili mund të mos jetë në gjendje të zhvillohet ose të funksionojë siç duhet në punë, por mund të ketë efekt negativ dhe në punë. Punëdhënësit duhet të komunikojnë qartë me të gjithë punëmarrësit, nëpërmjet një politike të shkruar ose nëpërmjet mekanizmave të tjerë të përshtatshëm që bëjnë të mundur ndalimin e sulmeve etnike ose të abuzimit fizik të lidhura me shkaqet e përmendura më sipër. Një punëdhënës duhet të ketë po ashtu politika efektive dhe qartësisht të komunikuar, si dhe procedura për trajtimin e ankesave për ngacmimin. Punëdhënësit duhet të trajtojnë po ashtu menaxherët se si të identifikojnë dhe t'i përgjigjen efektivisht situatave të ngacmimit.

Paragrafi 7 i Rekomandimit (Masat Pozitive)

Paragrafi 7 parashikon një rekomandim për shtetet anëtare për të përdorur plotësisht dispozitën për masat pozitive në të drejtën ndërkombëtare dhe evropiane të antidiskriminimit. Masat pozitive përfshijnë masat ose strategjitë e përkohshme dhe përpjesëtimore për të luftuar efektet e diskriminimit të mëparshëm, për të eliminuar diskriminimin aktual dhe për të nxitur barazinë e mundësive. Paragrafi 7(a) parashikon një rekomandim për shtetet anëtare për të miratuar ligje që u lejojnë punëdhënësve të marrin masa të posaçme dhe të përkohshme pozitive. Masat pozitive mund të jenë thelbësore për inkurajimin e anëtarëve të grupeve me interes për ECRI-n për të marrë pjesë në punësim dhe në jetën ekonomike, në veçanti në fusha ku pjesëmarrja e tyre është shumë e ulët. Shembuj të masave pozitive nga shtetet anëtare përfshijnë zhvillimin e programeve që ndërtojnë aftësitë për të gjetur punë, të tilla si stazhet dhe trajnimet për grupet e cenuara; ofrimin e arsimit për të rriturit në zona ku jetojnë grupe të tilla, duke përfshirë trajnimin profesional dhe kualifikimet për sektorë me aftësi të larta; bursa dhe programe kërkimi të synuara për arsimin e lartë; pjesëmarrje pa pagesë në kurse gjuhe dhe leximi; sigurimin e aksesit të barabartë në teknologjitë e reja, ose në programet e trajnimit (me ofrimin e kujdesit për fëmijët) të synuara për gratë nga grupet e cenuara. Masat pozitive që synojnë në përmirësimin e pjesëmarrjes së romëve në punësim përfshijnë zhvillimin e projekteve të punësimit të cilat janë shumë praktike dhe ofrojnë trajnim fleksibël sipas mënyrës së jetesës dhe nevojave specifike të tyre. Po ashtu duhet të merren parasysh dhe të njihen aftësitë ekzistuese të romëve, të cilat mund të jenë marrë në mënyrë informate nëpërmjet eksperiencës dhe lëvizjes së familjes së tyre.

Masat pozitive për punëdhënësit përfshijnë, për shembull, reklamat ose punën promovuese të synuar për inkurajimin e aplikimeve për punë nga anëtarët e grupeve me interes për ECRI-n, si dhe përcaktimin e objektivave për rekrutim dhe monitorimin e arritjes së këtyre objektivave.

Paragrafi 8 i Rekomandimit (Sanksionet)

Paragrafi 8 përmban një rekomandim për shtetet anëtare për të siguruar që ligji të parashikojë mjete efektive, përpjesëtimore ligjore për viktimat e diskriminimit. Po ashtu, është e rëndësishme të transmetohet mesazhi i mostolerimit të diskriminimit për të gjithë punëdhënësit dhe punonjësit. Këto mjete efektive ligjore përfshijnë të drejtën e një gjykate kompetente të bëjë rekomandime për punëdhënësin dhe/ose të urdhërojnë ndryshime, brenda një periudhe specifike kohore, në praktikën e ardhshme të punëdhënësit. Ky rekomandim mund të përfshijë rekomandimin ose urdhërimin e punëdhënësit të miratojë politika barazie, të përfundojnë praktikën diskriminuese ose të trajtojë stafin për ligjin e antidiskriminimit dhe praktikën e mira në punësim.

Paragrafi 9 i Rekomandimit (Organet e Specializuara)

Rekomandimi në paragrafin 9 përqendrohet në forcimin e kompetencave dhe rolin e organeve të specializuara, siç parashikohet në Rekomandimin nr. 2 të ECRI-t për Politikën e Përgjithshme dhe Rekomandimin nr. 7 për organet e specializuara në shtete të ndryshme anëtare të angazhuar në një gamë të gjerë kompetencash në luftën kundër diskriminimit. Këtu përfshihen kompetencat për hetimin e ankesave për

diskriminim dhe zbatimin e përputhshmërisë me rezultatet e hetimeve. Disa organe të specializuara kanë të drejtë të nisin procese ligjore në interes të publikut, ose të nisin një *“actio popularis”* për të mbrojtur të drejtat e grupeve ose të individëve, të drejtat e të cilëve janë ose mund të ishin shkelur në veprim e sipër. Shembuj të tjerë përfshijnë të drejtën ligjore për të ngritur paditë në tribunalin ose gjykatën kompetente për njoftime diskriminuese për punë, marrëveshje kolektive diskriminuese, lloje diskriminimi, shkelje të vazhdueshme të së drejtës së mosdiskriminimit, ose mos realizimin e një programi barazie të rënë dakord, ose për të përmbushur një detyrë të caktuar statusore lidhur me barazinë.

Në Rekomandimin nr. 2 të ECRI-t për Politikën e Përgjithshme, ECRI ka pranuar se *“sipas traditave ligjore dhe administrative të vendeve ku janë krijuar, organet e specializuara mund të marrin formë të ndryshme. Rolet dhe funksionet e këtyre institucioneve duhet të plotësohen nga organe të cilat mund të marrin formën e, për shembull, komisioneve kombëtare për barazinë racore, avokatit të popullit kundër diskriminimit racor, qendrave/zyrave për luftën kundër racizmit dhe nxitjen e mundësive të barabarta, ose formë të tjera, duke përfshirë organet me objektivë më të gjera në fushën e të drejtave të njeriut në përgjithësi”*. Por, kohët e fundit ECRI është shqetësuar për shkurtime jo përpjesëtimore të buxheteve të organeve kombëtare të specializuara. Sipas pikëpamjes së ECRI-t, në vlerësimin e nevojave për financim të organeve të tilla, duhet të mbahet parasysh roli shumë i rëndësishëm që duhet të luajnë këto organe, në veçanti në kohë të vështirësive ekonomike. Si rrjedhojë, vëmendje e veçantë duhet t'i kushtohet moscenimit të përpjekjeve të tyre dhe mosminimit të besueshmërisë së tyre duke ulur kostot për stafin dhe nivelin e përgjithshëm të financimit. Në fakt, objektivi kryesor për ta duhet të jetë ruajtja e efektivitetit.

Lidhur me detyrën e barazisë për organet publike, ECRI ka rekomanduar që ligji të parashikojë mekanizma efektivë mbrojtje, duke përfshirë dhe opsionin e zbatimit ligjor të programeve të barazisë, veçanërisht nëpërmjet organeve kombëtare të specializuara.

Përsa i përket diskriminimit në punësim, organet e specializuara ose institucionet e tjera të ngjashme duhet të kenë mjetet ligjore për të qenë në gjendje të realizojnë sondazhe të pavarura, duke përfshirë sondazhe opinionesh për perceptimin e diskriminimit racor në punësim nga popullsia e përgjithshme; këto institucione duhet të sigurojnë monitorimin e duhur të situatës së të gjitha grupeve me interes për ECRI-n në fushën e punësimit. Po ashtu, këto institucione duhet të jenë në gjendje të kryejnë hetime kryesisht, ose hetime me kërkesë për të konstatuar nëse janë shkelur detyrimet për trajtim të barabartë në punësim për shkaqe të tilla si “raca”, ngjyra, gjuha, feja, nënshtetësia ose origjina kombëtare ose etnike dhe duhet të jenë në gjendje të marrin vendimi mbi bazë të këtyre hetimeve.

Duhet të identifikohet një avokat popullit për barazinë brenda organizatës, tek e cila njerëzit mund të shkojnë për këshilla dhe mbështetje në rastet e diskriminimit. Ky person duhet të jetë i trajnuar dhe me njohuri të thella për të drejtat e individëve dhe për mundësitë e përfitimit të mbrojtjes.

Roli i organeve të specializuara duhet të jetë i njohur për punonjësit, viktimat e diskriminimit racor dhe palëve të tjera të interesuara në aktivitete përkatëse për rritjen e ndërgjegjësimin. Organet e specializuara duhet të jenë në gjendje të bëjnë punë për rritjen e komunikimit me punonjësit dhe për ofrimin e ndihmës ndaj viktimave të diskriminimit racor ose ngacmimit racor për t'u bërë atyre të mundur të ndjekin ankesat e tyre, duke përfshirë këshilla ligjore, mbështetje për veprimet ligjore dhe përfaqësim ligjor.

Organet e specializuara duhet të kenë kompetencë për të bërë rekomandime për organet e qeverisë qendrore, rajonale dhe vendore, për organet publike dhe për punëdhënësit. Ato duhet të monitorojnë praktikën e medias, të bëjnë punë këshillimore

me shoqatat kombëtare, sindikatat, aktorët e shoqërisë civile që punojnë për antidiskriminimin në punësim dhe me median, organet profesionale dhe rregullatore për gazetarët dhe duhet të promovojnë praktikën më të mirë për trajnimin e gazetarëve, duke përfshirë dhe raportimin për çështjen e “racës”.

Organet e specializuara duhet të kenë burime të mjaftueshme për të qenë në gjendje të këshillojnë dhe të udhëzojnë organet publike dhe punëdhënësit për detyrat e tyre të barazisë gjinore dhe të marrin hapa ligjore për zbatimin e këtyre detyrave. Këto institucione duhet të vendosin dialog me grupet e interesit për ECRI-n për të mësuar për eksperiencën e tyre, për të ndërtuar besimin e ndërsjellë dhe për të zhvilluar metoda efektive të punës.

Paragrafi 10 i Rekomandimit (Dispozita të Përgjithshme)

Rekomandimi në paragrafin 10 mbulon masat e ndryshme që nxisin mosdiskriminimin në punësim. Një kontratë kombëtare punësimi mund të jetë një kontratë model punësimi, e cila u kërkon punëdhënësve të plotësojnë standardet minimale ligjore të punës dhe antidiskriminimit dhe të nxisin barazinë dhe diversitetin në punësim. Kontrata mund të zhvillohet në bashkëpunim me bizneset dhe me sindikata. Pas miratimit nga punëdhënësit, kontratat sinjalizojnë angazhimin e punëdhënësve për mosdiskriminim. Ato lehtësojnë vetërregullimin dhe mund të tërheqin një forcë të larmishëm pune.

Përveç sistemit të kuotave ose të gjobave, qeveristë mund të zhvillojnë stimuj pozitivë për të inkurajuar punëdhënësit të përqafojnë mosdiskriminimin në punësim. Stimujt mund të kenë natyrë financiare, për shembull mund të jenë ulje në tatime ose sigurime për punëdhënësit që kanë një forcë pune shumëkulturore, ose që financojnë programet e trajnimit. Stimujt mund të kenë dhe natyrë jo financiare, të tilla si diploma ose certifikata njohjeje.

Qeveritë mund të botojnë po ashtu kërkime për shembuj specifikë të punëmarrësve me origjinë të huaj, të cilat janë me vlerë për një kompani që bën tregti me shtetin në fjalë. Kjo gjë do të çojë në theksimin e përfitimit të marrjes në punë të njerëzve me njohuri nga kultura, gjuha dhe rrjetet e vendeve partnere për tregtinë me jashtë.

