

**PREPORUKA BR. 14
ECRI-JA U POGLEDU OPŠTE POLITIKE**

**O
SUZBIJANJU RASIZMA I
RASNE DISKRIMINACIJE
U ZAPOSŁJAVANJU**

USVOJENA 22. JUNA 2012.GODINE

Strazbur, 25. septembar 2012.

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Štampano od strane
Evropske komisije protiv rasizma i netolerancije (ECRI)
Vijeće Evrope - 2007
Štampano u Strazburu

Evropska komisija protiv rasizma i netolerancije (u daljnjem tekstu ECRI):

Podsjećajući na to da član 1. Opšte deklaracije o ljudskim pravima proglašava da se sva ljudska bića rađaju slobodna i jednaka u dostojanstvu i u pravima koji im pripadaju;

Uzimajući u obzir Evropsku konvenciju o ljudskim pravima, a naročito njen član 14. koji sadrži nediskriminirajuću klauzulu u odnosu na prava data u Konvenciji i njenom Protokolu broj 12. i u njemu sadržanu opštu odredbu koja zabranjuje diskriminaciju;

Uzimajući u obzir sudsku praksu Evropskog suda za ljudska prava;

Uzimajući u obzir Evropsku socijalnu povelju (revidiranu) a naročito članove 1., 19. i E;

Uzimajući u obzir sudsku praksu Evropskog komiteta za socijalna prava;

Uzimajući u obzir Okvirnu konvenciju za zaštitu nacionalnih manjina, posebno njene članove 4. i 15;

Uzimajući u obzir rad Savjetodavnog odbora za Okvirnu konvenciju za zaštitu nacionalnih manjina;

Uzimajući u obzir Konvenciju za zaštitu pojedinaca u odnosu na automatsku obradu ličnih podataka i s tim povezane instrumente;

Uzimajući u obzir Konvenciju Ujedinjenih Nacija o zaštiti prava svih radnika migranata i članova njihovih porodica;

Uzimajući u obzir Međunarodnu konvenciju o eliminaciji svih oblika rasne diskriminacije, posebno njene članove 1. i 5;

Uzimajući u obzir Međunarodni sporazum o ekonomskim, socijalnim, i kulturnim pravima, posebno njegove članove 6., 7. i 8;

Uzimajući u obzir Konvenciju br. 111;

Međunarodne organizacije rada o diskriminaciji (broj 111) i Konvenciju o domaćim radnicima (broj 189);

Uzimajući u obzir Povelju Evropske unije o osnovnim pravima;

Uzimajući u obzir Direktivu Vijeća Evropske unije br. 2000/43/EZ koja primjenjuje načelo jednakog postupanja prema osobama bez obzira na njihovo rasno ili etničko porijeklo i Direktivu Vijeća Evropske unije br. 2000/78/EZ kojom se uspostavlja opšti okvir za jednako postupanje u zapošljavanju i zanimanja;

Podsjećajući da ECRI ima zadatak da suzbija rasizam i rasnu diskriminaciju, tj. ksenofobiju, antisemitizam i netoleranciju širom Evrope sa perspektive zaštite ljudskih prava;

Podsjećajući na opštu političku preporuku ECRI-ja br. 1. o borbi protiv rasizma, ksenofobije, antisemitizma i netolerancije i opštu političku preporuku ECRI-ja br. 2. o specijalizovanim tijelima za borbu protiv rasizma, ksenofobije, antisemitizma i netolerancije na nacionalnom nivou; Podsjećajući na Preporuku o opštoj politici br. 7. ECRI-ja o nacionalnom zakonodavstvu za suzbijanje rasizma i rasne diskriminacije kao i na Preporuku o opštoj politici br. 13. za borbu protiv diskriminacije Cigana i Roma;

Naglašavajući da ECRI, u svojim izvještajima o pojedinim zemljama, redovno preporučuje državama članicama donošenje efikasnih zakonskih mjera za borbu protiv rasizma i rasne diskriminacije u zapošljavanju i na radnom mjestu;

Pozivajući se na Preporuke Rec (89) 2 Komiteta ministara o zaštiti ličnih podataka koji se koriste u svrhu zapošljavanja, Rec (2001) 17 o poboljšanju ekonomske situacije i zapošljavanja Roma/Cigana i putnika u Europi, Rec (2004) 2 o pristupu osoba koje nemaju državljanstvo dotične zemlje zapošljavanju u javnom sektoru i CM/Rec (2008) 10 o poboljšanju pristupa migranata i osoba

imigrantskog porijekla pri zapošljavanju;

Uzimajući u obzir tzv. Pariška načela o minimalnim standardima koji se odnose na nacionalne institucije za ljudska prava jednoglasno usvojenim od strane Generalne skupštine UN-a 1993. godine;

Uzimajući u obzir UN Kovenciju o izbjeglicama koja se odnosi na status izbjeglica iz 1951. godine, posebno njenog člana 3;

Uzimajući u obzir prava manjina da efikasno učestvuju u ekonomskom životu, a koja štiti Deklaracija UN-a o pravima osoba koje pripadaju nacionalnim ili etničkim, vjerskim i jezičkim manjinama, posebno član 2. (2), i preporuke UN Vijeća za ljudska prava, posebno A/HRC/16/46 *"Preporuke foruma o pitanjima manjina, razmatranih na svojoj trećoj sjednici, koja se odnose na manjine i efikasno učešće u ekonomskom životu"*, 14. i 15. decembra 2010. godine;

Uzimajući u obzir da je borba protiv rasizma, rasne diskriminacije, ksenofobije, antisemitizma i netolerancije sastavni dio zaštite i promocije univerzalnih i nedjeljivih ljudskih prava svakog ljudskog bića bez ikakvih razlika;

Svjesni višestrukih oblika diskriminacije grupa koje su u nadležnosti ECRI-ja, na osnovu dobi, invaliditeta, spola, rodnog identiteta ili seksualne orijentacije, i dodatnih barijera sa kojima se susreću etničke manjine, migranti, žene izbjeglice i žene koje traže azil, u odnosu na pristup učešću i napredovanju u zapošljavanju;

Svjesni da sami zakoni nisu dovoljni za iskorjenjivanje rasizma i rasne diskriminacije, ali uvjereni u važnost zakona u borbi protiv rasizma i rasne diskriminacije pri zapošljavanju;

Ističući da akcija u borbi protiv rasizma i rasne diskriminacije u zapošljavanju zahtijeva dovoljno ljudskih i finansijskih resursa kako bi bila efikasna;

Naglašavajući važnost uloge lokalnih i regionalnih vlasti u zapošljavanju i pružanju usluga članovima grupa koje su u nadležnosti ECRI-ja;

Svjesni da eliminacija rasne diskriminacije, postizanje ravnopravnosti u području zapošljavanja i stvaranja integrisane radne snage od država članica zahtijeva da sarađuju sa socijalnim partnerima, posebno sa poslodavcima, sindikatima i organizacijama civilnog društva;

Naglašavajući značaj stvaranja radnog okruženja u kojem se radnici poštuju a njihov radni doprinos vrednuje bez obzira na njihovu "rasu"¹, boju kože, jezik, religiju, nacionalnost, nacionalno ili etničko porijeklo;

Ističući da eliminacija rasne diskriminacije i obezbjeđivanje jednakosti u pristupu zapošljavanju i napredovanju može rezultirati stvaranjem raznolike radne snage koja poslodavcima nudi neograničen broj talenata i naglašavajući da je inkluzivno radno okruženje koje promoviše i poštuje različitost od koristi za poslodavce, zaposlene i društvo u cjelini;

Ističući da je promocija nediskriminacije korporacijska društvena odgovornost i dobar marketinški alat za poslodavce, te da bi reputacija kompanije koja vrši diskriminaciju mogla imati negativan utjecaj na njenu profitabilnost;

¹ S obzirom da sva ljudska bića pripadaju istoj vrsti, ECRI odbacuje teorije zasnovane na postojanju različitih rasa. Međutim, u ovoj Preporuci ECRI koristi navedeni izraz "rasa", kako bi se osiguralo da one osobe koje se općenito i pogrešno smatraju pripadnicima druge rase nisu isključeni iz zaštite predviđene Preporukom.

Ističući da je zapošljavanje ljudi o čijoj kulturi, jeziku i umrežavanju u zemljama stranih trgovinskih partnera može biti od koristi za poslodavce;

Svjesni da je znanje o pravu na jednakost i na zaštitu od protuzakonite diskriminacije, kao i znanje o postojanju specijalizovanih tijela ili mehanizama za ulaganje pritužbi nedovoljno u svim državama članicama Vijeća Europe i da je takav nedostatak svijesti veći

posebno među grupama koje su u nepovoljnom položaju;

Naglašavajući važnost potrebe da se pojedinci koji se žale na diskriminaciju, odnosno ljudi koji im daju podršku i koji postupaju kao njihovi svjedoci u slučajevima diskriminacije budu zaštićeni od odmazde i ostvaruju pravo na pravnu zaštitu od bilo kakvog negativnog postupanja koje može proizići iz njihovih radnji;

Preporučuje vladama država članica da:

1. Prezmu sve potrebne radnje za otklanjanje *de jure* i *de facto* rasizma, rasne diskriminacije i rasnog uznemiravanja na osnovu "rase", boje kože, jezika, vjere, nacionalnosti ili nacionalnog ili etničkog porijekla (u daljnjem tekstu: rasizma, rasne diskriminacije i rasnog uznemiravanja) pri zapošljavanju u javnom i privatnom sektoru, te usvoje nacionalne mehanizme i mehanizme za provedbu zakona, a kojima se osigurava aktivno ostvarivanje prava i puna jednakost ljudi u praksi.
2. Usvoje, u skladu sa nacionalnim planom, sveobuhvatnu multidisciplinarnu strategiju za promociju jednakosti, eliminisanja i sprječavanja rasizma, rasne diskriminacije i rasnog uznemiravanja pri zapošljavanju, uključujući i strategiju za poboljšanje integracije grupa koje su u nadležnosti ECRI-ja i njihovo ravnopravno učešće u zapošljavanju i ekonomskim aktivnostima.
3. Uzm u obzir odredbe Direktive o rasnoj jednakosti (2000/43/EC) i Direktive o jednakosti u zapošljavanju 2000/78/EC, a posebno:
 - a. zahtjeve za širenje informacija o diskriminaciji prava i
 - b. promociju dijaloga sa socijalnim partnerima u cilju osnaživanja jednakog postupanja.
4. Usvoje nacionalni plan za sve nacionalne vladine odjele, regionalne i lokalne vlasti, te državne agencije, kako bi omogućile socijalnim partnerima i organizacijama civilnog društva da artikuliraju interese grupa koje se suočavaju sa nejednakim postupanjem i drugim raznim nepriikama, konsultovanje istih i pružanje stručne pomoći na najefikasniji način u cilju promovisanja jednakosti, eliminisanja rasne diskriminacije i rasnog uznemiravanja pri zapošljavanju na radnom mjestu.
5. U cilju osiguravanja pune jednakosti u praksi, usvoje zakone koji promovišu pozitivne akcije i pruže jasne smjernice o mjerama pozitivnih akcija pri zapošljavanju koje sprečavaju ili kompenziraju nedostatke povezane sa nabrojanim razlozima.
6. Ratifikuju Protokol broj 12. uz Evropsku konvenciju o ljudskim pravima, Okvirnu konvenciju za zaštitu nacionalnih manjina, Evropsku socijalnu povelju (revidirana) (prihvatanje sistema kolektivnih žalbi), Konvenciju Ujedinjenih naroda o zaštiti prava svih radnika migranata i članova njihovih

porodica, kao i Međunarodne konvencije organizacije rada u vezi dostojanstvenog rada domaćih radnika.

1) PRAVNA ANALIZA

Osigurati da nacionalno zakonodavstvo pruži istinsku zaštitu od neposredne i posredne diskriminacije pri zapošljavanju i da se implementira u praksi, između ostalog, kroz podsticanje samo-regulacije privatnog sektora, i, u skladu s tim je potrebno:

- a) Osigurati da se nacionalni zakon protiv diskriminacije pri zapošljavanju odnosi na sve poslodavce, uključujući javne organe, fizička i pravna lica, i da garantuje ravnopravnost u svim sferama javnog i privatnog zapošljavanja i zanimanja.
- b) Osigurati da dijapazon nacionalnih zakona protiv diskriminacije pri zapošljavanju uključuje članstvo i uključenost u profesionalnim organizacijama i sindikatima, uživanje prednosti koje pružaju takve organizacije kao što je kolektivno pregovaranje, naknade, stručno osposobljavanje i usmjeravanje, socijalna zaštita i ostvarivanje ekonomskih aktivnosti.
- c) Donijeti zakone protiv diskriminacije na temelju više od jednog osnova u cilju pružanja zaštite od višestrukih oblika diskriminacije.
- d) Osigurati da se diskriminatorske odredbe koje su uključene u pojedinačne ili kolektivne i druge ugovore, interna pravila preduzeća, pravila o nezavisnim profesijama, pristup kreditima i zajmovima ili radničke ili organizacije poslodavaca, mijenjaju ili ukinu.
- e) Osloniti se na redovno praćenje podataka koji se odnose na ravnopravnost pri zapošljavanju, obezbijediti potrebne pravne alate za preispitivanje usklađenosti svih zakona, propisa i administrativnih odredbi na nacionalnom i lokalnom nivou uz zabranu rasne diskriminacije pri zapošljavanju. Zakoni, propisi i administrativne odredbe, uključujući i prepreke za zapošljavanje radnika iz grupa koje su u nadležnosti ECRI-ja, za koje se smatra da nisu u skladu sa zabranom diskriminacije, treba izmijeniti, dopuniti ili ukinuti.

Javne nabavke

- f) Donijeti zakone koji će obezbijediti dodatne mogućnosti izricanja sankcija u postupku javnih nabavki ekonomskim operaterima koji su prekršili međunarodne obaveze u vezi zabrane diskriminacije, uključujući standarde EU u oblasti socijalnog i radnog prava ili međunarodnog socijalnog prava.

Pravne obaveze javnih organa

- g) Donošenje zakona koji zahtijevaju da javne vlasti prilikom obavljanja svojih funkcija, uključujući i one koje se odnose na zapošljavanje, promovišu jednakost, sprječavanje i otklanjanje rasizma, rasne diskriminacije i uznemiravanja na navedenim osnovama.

Pravne obaveze poslodavaca

- h) Donošenje zakona koji od svih poslodavaca zahtijevaju da promovišu jednakost, sprječavanje i otklanjanje rasizma, rasne diskriminacije i rasnog uznemiravanja pri zapošljavanju.
- i) Donošenje zakona koji osiguravaju zabranu uznemiravanja pri zapošljavanju i obavezu svih poslodavaca da osiguraju da radno mjesto bude slobodno od uznemiravanja ili rasne netrpeljivosti.
- j) Donošenje zakona prema kojima će poslodavac biti odgovoran za djela protuzakonite rasne diskriminacije ili rasnog uznemiravanja počinjenih tokom radnog odnosa. Poslodavac će biti odgovoran, osim ako može dokazati da je preduzeo korake koje je u razumnoj mjeri bilo izvodljivo sprovesti u cilju sprječavanja nezakonitih radnji.
- k) Podsticanje rada postojećih inspeksijskih službi rada uz obezbjeđivanje dovoljno sredstava za djelotvorno obavljanje posla otklanjanjem i prevencijom rasizma, rasne diskriminacije i rasnog uznemiravanja pri zapošljavanju.

Kazne

- l) Donošenje zakona koji pruža zaštitu od otpuštanja ili drugih osvetničkih radnji za radnike koji se žale zbog rasne diskriminacije ili rasnog uznemiravanja i osiguravanje da osobe koje postupaju kao svjedoci ili im pružaju podršku, uključujući zaposlene ili druga lica koja prijave takva djela ili pruže dokaz za iste, budu zaštićeni od bilo kakvih neželjenih postupaka kao rezultat podnošenja pritužbe.

2) POZNAVANJE PROPISA

Poduzeti korake za poboljšanje znanja o pravima na jednakost i postojanju specijaliziranih tijela i mehanizama za podnošenje žalbi, uključujući i odredbe za medijaciju, pomirenje i arbitražu, među grupama koje su u nadležnosti ECRI-ja i unaprijediti znanje o anti-diskriminacijskom zakonu i praksi između sudija i advokata i, u skladu s tim:

- a) Promovisati angažovanje grupa civilnog društva koje zastupaju interese ljudi koji se suočavaju sa rasnom nejednakosti u nacionalnoj strategiji u cilju eliminisanja rasne diskriminacije.
- b) Razviti strategiju nacionalnog obrazovanja i izgradnje kapaciteta za jačanje akcija članova grupa koje su u nadležnosti ECRI-ja da se suprotstave rasizmu, rasnoj diskriminaciji i rasnom uznemiravanju u zapošljavanju.
- c) Štititi i podržavati rad zastupanja od strane organizacija civilnog društva koje rade na eliminaciji rasne diskriminacije i unaprijeđenju jednakosti.
- d) Osigurati obuku za sudije, tužioce, advokate, kao i sve relevantne vladine službenike na polju anti-diskriminacionih zakona i prakse.
- e) Osigurati obuku za poslodavce po pitanju njihovih dužnosti i odgovornosti u skladu sa nacionalnim zakonom o zabrani diskriminacije, uključujući prava radnika i njihovog tretiranja sa poštovanjem, zabrane rasne diskriminacije ili rasnog uznemiravanja na radnom mjestu.

3) PRISTUP PRAVDI

Poboljšati pristup žrtava diskriminacije pravdi i osigurati im dostupnost pravnih ili administrativnih procesa u pružanju brzih i djelotvornih pravnih lijekova, i u tom cilju:

- a) Izvršiti analizu pravosudnih i/ili upravnih postupaka koji se bave pritužbama na diskriminaciju pri zapošljavanju kako bi se osiguralo da isti budu lako dostupni grupama koje su u nadležnosti ECRI-ja, uključujući analizu vremenskih rokova.
- b) Donijeti zakone kojima se zahtijeva podjela tereta dokazivanja između podnositelaca pritužbi i tuženih poslodavaca, i osmisliti praktične smjernice i obuku sudija i pravnika u njegovoj primjeni.
- c) Uspostaviti postupke koji propisuju da poslodavac podnosiocu pritužbe mora obezbijediti obrazloženje činjenica u sporu u potencijalnoj ili aktuelnoj pritužbi u vezi sa diskriminacijom.
- d) Osigurati da zakon garantuje besplatnu pravnu pomoć kod rasne diskriminacije i slučajeva rasnog uznemiravanja u području zapošljavanja pred nadležnim sudom, i, kada je to potrebno, advokata po službenoj dužnosti, za žrtve koje žele da idu pred sud kao aplikanti ili tužitelji i koji nemaju potrebna sredstva za takve aktivnosti. Ako je potrebno, usluga tumača bi trebala biti besplatna.
- e) Obezbijediti da nacionalno anti-diskriminatorno zakonodavstvo omogući specijalizovanim tijelima ili drugim sličnim institucijama, sindikatima, udruženjima i nevladinim tijelima, koja, prema kriterijima utvrđenim nacionalnim pravom, imaju legitiman interes u borbi protiv rasizma i rasne diskriminacije, da slučajeve diskriminacije pri zapošljavanju dostave relevantnim sudovima. Zakon treba dozvoliti takvim tijelima da navedene slučajeve dostave bilo u ime žrtve ili kao podršku žrtvi, pod uslovom da je žrtva dala svoj pristanak u pismenom obliku.
- f) Uspostaviti dostupne postupke za rješavanje pritužbi protiv diskriminacije kod zapošljavanja kroz alternativne procese rješavanja sporova, kao što je medijacija, mirenje i arbitraža.
- g) Omogućiti nadležnim sudovima razmatranje dokaza pribavljenih kao rezultat ispitivanja stanja u skladu sa nacionalnim pravnim sistemom.

4) ZAPOŠLJAVANJE

Poduzeti radnje za eliminaciju rasne diskriminacije iz svih procedura zapošljavanja i odabira kandidata i osigurati da takve procedure garantuju jednake mogućnosti za sve kandidate i, u skladu s tim:

- a) Osigurati da poslodavci preispitaju svoje procedure zapošljavanja i odabira u cilju eliminacije rasizma i direktne i indirektna rasne diskriminacije, uključujući i analizu njihovih uslova za pristup zapošljavanju, kriterija odabira, obuke i praktičnog radnog iskustva.
- b) Potsticati poslodavce da osiguraju da se njihovi kriteriji zapošljavanja i odabira fokusiraju na iskustvo, kvalifikacije i kompetencije potrebne za dotično radno mjesto.

- c) Donijeti zakone o nezakonitom objavljivanju ili podsticanju objavljivanja oglasa koji imaju diskriminatornu svrhu ili učinak.
- d) Osnažiti specijalizovana tijela za nadzor i poduzimanje mjera u cilju sprječavanja izrade diskriminatornih reklama.

5) JEDNAKE MOGUĆNOSTI

Preuzeti radnje za otklanjanje prepreka za zapošljavanje članova grupa koje su u nadležnosti ECRI-ja koji su rezultat rasizma i rasne diskriminacije i raditi na stvaranju integrisane radne snage i, u skladu s tim:

- a) Osigurati da osobe u radnoj dobi kojima je po zakonu dozvoljeno da žive u državama članicama, imaju pravo na dobijanje radne dozvole, u razumnom roku.
- b) Promovisati razvoj mentorstva i shadowing programa kako bi se olakšao angažman poslodavaca i članova grupa koje su u nadležnosti ECRI-ja.
- c) Donijeti propise za osnivanje nacionalnih transparentnih mehanizama za procjenu, certifikaciju i priznavanje kvalifikacija, uključujući prethodna znanja i prethodno iskustvo, bez obzira na zemlje u kojima su ih stekli, da li su stečeni formalno ili neformalno, bez obzira na zabranu prevođenja i notarskih troškova.
- d) Promovisati putem kampanja i drugih sredstava, usvajanje i provođenje dobre anti-diskriminatorske prakse, jednakosti i različitosti standarda u svim oblastima zapošljavanja, uključujući promovisanje prednosti za poslodavce zbog omogućavanja postojanja raznolike i multikulturalne radne snage.
- e) Organizovati besplatne kurseve jezika za pripadnike grupa koje su u nadležnosti ECRI-ja kad god je to moguće i ohrabriti kampanje kako bi se omogućila njihova integracija na radnom mjestu.
- f) Osigurati jednak pristup mogućnostima samozapošljavanja, kao što su pristup finansijama i kreditima, za grupe koje su u nadležnosti ECRI-ja.
- g) Osigurati da svi poslodavci obezbijede jednake mogućnosti za napredovanje u karijeri svih pripadnika grupa koje su u nadležnosti ECRI-ja i da im u tu svrhu osiguraju potrebnu obuku na radnom mjestu uključujući i druge vrste obuke.
- h) Osigurati da upravljački kadar i odjeljenje ljudskih resursa dobiju potrebnu početnu obuku i stručnu pomoć kako bi mogli komunicirati sa etnički, vjerski i lingvistički različitim zaposlenicima i eliminisati i spriječiti rasnu diskriminaciju i rasno uznemiravanje.

6) RASNA DISKRIMINACIJA

Poduzeti korake za eliminaciju rasne diskriminacije na radnom mjestu. Konkretno, preduzeti posebne mjere radi eliminacije rasnog uznemiravanja na radnom mjestu i u tom smislu, provoditi kampanje protiv rasnog uznemiravanja i ohrabriti poslodavce da uspostave mehanizme za sprječavanje takvog uznemiravanja, rasizma i netolerancije na radnom mjestu, uključujući usvajanje i provedbu politike protiv uznemiravanja. Imenovati odgovarajuće osoblje i uspostaviti procedure, uključujući medijaciju, u cilju pažljivog i brzog rješavanja pritužbi zbog uznemiravanja.

7) POZITIVNE AKCIJE

U potpunosti iskoristiti odredbu koja se odnosi na pozitivne mjere djelovanja u međunarodnim i evropskim zakonima protiv diskriminacije i, u tu svrhu:

- a) Promovisati tržište rada koje adekvatno odražava raznolikost stanovništva i poduzeti sve potrebne mjere da se prevaziđu prepreke za pristup zapošljavanju sa kojima se suočavaju grupe u nadležnosti ECRI-ja, između ostalih, ulaganje u programe koji doprinose izgradnji vještina potrebnih za zapošljavanje takvih grupa.
- b) Donijeti propise kojima će se poslodavcima dozvoliti usvajanje posebnih privremenih mjera namijenjenih za ublažavanje ili kompenziranje nedostataka sa kojima se suočavaju osobe u vezi sa nabrojanim razlozima, ili olakšavanje njihovog punog učešća u zapošljavanju. Ove mjere ne bi trebalo produžavati čim se ostvare planirani ciljevi.
- c) Obezbijediti jasno vođenje, uključujući praktične primjere na području rada za poslodavce kako bi mogli poduzeti posebne pozitivne akcione mjere pri zapošljavanju.

8) SANKCIJE

Osigurati da zakon predvidi efikasne pravne lijekove žrtvama diskriminacije i da sankcije zbog protuzakonite rasne diskriminacije i rasnog uznemiravanja na poslu i zapošljavanju budu proporcionalne i polučie dobar rezultat, u skladu s tim:

- a) Napraviti analizu sankcija koje su na raspolaganju nadležnim sudovima i tribunalima kako bi se osiguralo da iskoriste svoja ovlaštenja, između ostalog, da:
 - i. Sastave deklaraciju o pravima podnosioca pritužbe i poslodavca;
 - ii. Nalože poslodavcu plaćanje naknade za materijalnu i moralnu štetu nanесenu podnosiocu pritužbe;
 - iii. Kažnjavaju poslodavce koji neprestano vrijeđaju zaposlene, putem izricanja dodatnih novčanih kazni;
 - iv. Kada je to moguće, da poslodavcu nalože vraćanje na radno mjesto protuzakonito otpuštenog radnika;
 - v. Daju preporuke poslodavcima i/ili nalože uvođenje promjena u jasno navedenom periodu, buduće prakse poslodavca i da poslodavcima koji ne postupe u skladu sa navedenim odrede sankcije.
- b) Ovlaste relevantne državne organe da suspenduju licence i dozvole, sačine deklaracije o nepoštivanju antidiskriminacijskog zakona i diskvalifikuju poslodavce u pristupu tenderima za javne ugovore.

9) JAČANJE MOĆI I ULOGE SPECIJALIZOVANIH TIJELA

Osigurati da specijalizovana tijela i druge državne institucije koje se bore protiv rasizma i rasne diskriminacije imaju odgovarajuću organizacijsku strukturu, mehanizme odgovornosti, rukovodstvo i adekvatne resurse kako bi bili nezavisni i efikasno rasporedili svoje funkcije i koristili svoje resurse na strateški način u skladu sa standardima sadržanim u ECRI Preporukama opšte politike br. 2 i 7; u tu svrhu: izvršiti provjeru ovlasti tih institucija kako bi im se omogućilo da efikasnije rade na polju

zapošljavanja u borbi protiv rasne diskriminacije i rasnog uznemiravanja i promovisanja jednakih mogućnosti, uključujući i osnaživanje tih organa da dostavljaju predmete sudovima i intervenišu u sudskim postupcima kao stručni organi.

10) OPŠTE ODREDBE

Osigurati da nacionalna strategija koja promoviše jednakost i eliminiše i spriječava rasizam, rasnu diskriminaciju i rasno uznemiravanje u zapošljavanju bude implementirana na svim nivoima vlasti i podržana podacima o jednakosti i dovoljnim izvorom resursa, te, u skladu s tim:

Prikupljanje podataka

- a) Provesti efikasno praćenje i odgovornost nacionalne strategije za borbu protiv diskriminacije razvijajući indikatore i postavljanje mjerila, prikupljanje i praćenje podataka o jednakosti za utvrđivanje kriterija za mjerenje i evaluaciju uticaja preduzetih radnji i, u skladu s tim:
 - i. ulagati u, i osmisliti inicijative za prikupljanje i analizu podataka o ravnopravnosti u zapošljavanju i usklađenosti pravila o zaštiti podataka, te u skladu sa načelima povjerljivosti, pristanka na osnovu dovoljne obavještenosti i dobrovoljne samo-identifikacije pojedinca kao pripadnika određene grupe, te u dogovoru sa dotičnim grupama;
 - ii. tražiti od javnih organa da izvrše monitoring sastava njihove radne snage i sačine izvještaje dostupne na zahtjev specijalizovanog tijela;
 - iii. omogućiti specijaliziranom tijelu da redovno objavljuje razvrstane podatke o zapošljavanju koji su referentne tačke navedene prema, između ostalog, "rasi", boji kože, jeziku, vjeri, nacionalnosti ili nacionalnom ili etničkom porijeklu.

Nacionalni ugovor o radu

- b) Razvijati i unapređivati usvajanje jednog ugovora o radu nacionalnog modela od strane svih poslodavaca, a koji zahtijeva da poslodavci ispunjavaju minimalne zakonske standarde zakona o radu kao i anti-diskriminacijske standarde i promovišu jednakost i različitost u zapošljavanju.

Kodeksi ponašanja i planovi o jednakosti

- c) Razvijati i promovisati pravila ponašanja dobre prakse u zapošljavanju i planove o jednakosti kako bi se stvorilo raznoliko radno okruženje koje podstiče poštovanje za sve. Ovo će podstaći poslodavce da promovišu jednakost i eliminišu i spriječe rasnu diskriminaciju i rasno uznemiravanje na radnom mjestu, uključujući, između ostalog, zapošljavanje i odabir kandidata u pristupu mogućnosti za obuku i promociju, kao i kod prestanka radnog odnosa.
- d) Omogućiti da specijalizovana tijela vrše monitoring implementacije navedenih kodeksa ponašanja i planova, pruže praktičnu podršku poslodavcima putem obuke i dostavljanja materijala, praktičnog vođenja o pitanjima jednakosti, uključujući nabavku, pozitivne akcije i zapošljavanje, i podsticanjem poslodavaca da usvoje politiku jednakih mogućnosti i borbe protiv uznemiravanja.

Podsticaji

- e) Razviti podsticaje za ohrabrivanje poslodavaca da prihvate dobre prakse u zapošljavanju, kao što su zvanična priznanja u vidu nagrada, poreskih olakšica za poslodavce sa multikulturalnom radnom snagom, ili za one koji preduzimaju dogovorene pozitivne mjere, kao što je zapošljavanje pripadnika grupa koje su u nadležnosti ECRI-ja.

OBRAZLOŽENJE MOTIVA

Uvod

Ova Preporuka opšte politke (u daljem tekstu: "Preporuka") je usmjerena na borbu protiv rasizma, rasne diskriminacije i rasnog uznemiravanja pri zapošljavanju na radnom mjestu. Njen cilj je da razvije i ojača Preporuku opšte politike br.7 ECRI (Evropska komisija protiv rasizma i netolerancije), koja opisuje elemente koje bi trebalo da sadrže državna zakonodavstva u borbi protiv rasizma i rasne diskriminacije, kako bi bile što potpunije. Ova Preporuka naročito ističe uspostavljanje zakonodavstva za borbu protiv rasne diskriminacije i unapređivanje jednakosti pri zapošljavanju. ECRI je uvjerena da su odgovarajuće zakonodavstvo i aktivno unapređivanje jednakosti bitni za omogućavanje grupama koje su u njenoj nadležnosti da savladaju prepreke u zapošljavanju i da u istom u potpunosti učestvuju. Komisija priznaje važnost uloge koju imaju javni organi, poslodavci i socijalni partneri u saradnji sa državnim ustanovama, za postizanje tog cilja, a naročito uz posredovanje programa integracije, dobre prakse i pozitivnih aktivnosti.

Iako je postojeće zakonodavstvo koje zabranjuje diskriminaciju na radnom mjestu i pri zapošljavanju, dalo neke pozitivne rezultate, praćenje svake zemlje pojedinačno, koje je obavila ECRI, u punom je svjetlu iznijelo na vidjelo prepreke njegovom provođenju i efikasnosti u većini zemalja članica Vijeća Evrope. Uzimajući u obzir da neprimjenjivanje odgovarajućeg zakonodavstva diskredituje cjelokupnost aktivnosti vođenih protiv rasizma i netrpeljivosti, ova Preporuka pruža i smjernice revnosnog praćenja pristupačnosti i korištenja pravnih sredstava u praksi.

Kao što je ECRI takođe konstatovala, rasizam i rasna diskriminacija na radnom mjestu i pri zapošljavanju se manifestuju u vrlo različitim oblicima: uznemiravanje, osvećivanje, diskriminacija udruživanjem, opažena diskriminacija, višestruka diskriminacija, naređivanje drugoj osobi da vrši diskriminaciju, saučesnička diskriminacija, pomaganje diskriminacije i segregacije. Ova Preporuka dakle podvlači važnost potrebe da se u praksi svim ljudima osiguraju jednake šanse u zapošljavanju, nezavisno od specifičnih oblika rasizma i rasne diskriminacije.

Preporuka pokriva sljedeće aspekte oblasti rada: uslove pristupačnosti zaposlenja u privatnom sektoru ili određenim profesijama, što podrazumijeva kriterije za odabir kandidata kao i uslove zapošljavanja i napredovanja, nezavisno od sektora aktivnosti, a na svim nivoima profesionalne hijerarhije; profesionalnu orijentaciju i obučavanje; uslove zaposlenja, što uključuje plaćanje rada; pripadnost sindikatima i uživanje prednosti koje proističu iz kolektivnih ugovora; uslovi rada; odvijanje karijere, napredovanje i prestanak zaposlenja.

Preporuka se obraća vladama svih zemalja članica Vijeća Evrope, odgovornim za postavljanje pravnog i političkog okvira zasnovanog na realnoj osnovi, kako bi se mogle boriti sa rasizmom, rasnom diskriminacijom i rasnim uznemiravanjem u cijelom društvu, a posebno pri zapošljavanju. Njihov je zadatak da bdiju nad poduzimanjem mjera protiv rasizma, rasne diskriminacije i rasnog uznemiravanja pri zapošljavanju i na radnom mjestu, s tim da u tom zadatku imaju udjela svi učesnici na koje se to odnosi, uključujući administrativne i javne institucije (između ostalog, organe specijalizovane za borbu protiv rasizma, ksenofobije, antisemitizma i netrpeljivosti na nacionalnom nivou), socijalne partnere (između ostalih sindikate i asocijacije poslodavaca), NGO (nevladine organizacije), javne i privatne poslodavce.

U skladu sa ovlastima ECRI-ja, Preporuka se koncentriše na slučajeve rasizma i rasne diskriminacije na osnovu «rase», boje, jezika, religije, nacionalnosti ili nacionalnog ili etničkog porijekla (nazvanim "navedeni motivi"). Međutim, ECRI je svjesna da se

diskriminacija i uznemiravanje na radu, baziraju i na drugim motivima kao što su godine starosti, hendikepiranost, pol, polni identitet i seksualna orijentacija. Mnoge preporuke formulisane u ovom tekstu se mogu takođe primijeniti *mutatis mutandis*, i na druge motive diskriminacije.

Definicije

«Rasizam i rasna diskriminacija»

U svojoj Preporuci opšte politike br.7 o zakonodavstvu za borbu protiv rasizma i rasne diskriminacije, ECRI predlaže sljedeće definicije:

a) *“rasizmom” se naziva vjerovanje da motiv kao što je rasa, boja kože, jezik, religija, nacionalnost, nacionalno ili etničko porijeklo, predstavljaju opravdanje za mržnju prema nekoj osobi ili grupi osoba ili za mišljenje o superiornosti jedne osobe ili grupe osoba;*

b) *“direktna rasna diskriminacija” je svaka razlika u postupanju, zasnovana na nekom motivu kao što je rasa, boja kože, jezik, religija, nacionalnost ili nacionalno ili etničko porijeklo, kojoj nedostaje objektivno i razumno opravdanje. Razlici u tretmanu nedostaje objektivno i razumno opravdanje ukoliko ne postoji neki legitimni cilj, ili ako joj nedostaje neki razumni odnos između upotrebljenih sredstava i postavljenog cilja;*

c) *“indirektna rasna diskriminacija”, slučaj kada neki činilac prividno neutralan, kao što je neka odredba, kriterij ili neka praksa, ne može sa istom lakoćom biti poštovan od strane osoba koje pripadaju nekoj grupi koja se razlikuje po motivu kao što je boja kože, jezik, religija, nacionalnost ili nacionalno ili etničko porijeklo, ili šteti tim osobama, osim ako za takvo činenje postoji neko objektivno i razumno opravdanje. Navedeno se odnosi na njega ako je (taj faktor) usmjeren prema nekom legitimnom cilju i ako postoji razuman odnos usklađenosti između upotrebljenih sredstava i postavljenog cilja.*

“Grupe koje su u nadležnosti ECRI-ja”

U svom praćenju zemalja i radu na opštim temama, ECRI se pozabavio situacijom brojnih grupa koje su posebno ranjive u pogledu rasističkih, ksenofobnih, antisemitskih i akata netrpeljivosti. U Preporuci opšte politike br.4 o nacionalnim anketama provedenim u vezi sa iskustvima u vezi diskriminacije i rasizma od strane potencijalnih žrtava se precizira da se kategorije osoba koje treba analizirati, mogu razlikovati *«u zavisnosti od nacionalnog konteksta i mogu, naprimjer uključivati grupe imigranata, nacionalnih manjina i/ili druge ugrožene grupe ljudi»*.

U kategoriji *«ugroženih grupa»*, navedenoj u godišnjim izvještajima ECRI-ja, nalaze se Romi², migranti, muslimani, izbjeglice i tražioci azila, članovi jevrejske i crnačke zajednice i razne religijske manjine.

Stav 1. Preporuke (Pravna analiza)

U stavu 1.a), Preporuka podvlači da se zabrana rasne diskriminacije u radu i pri zapošljavanju primjenjuje na sve poslodavce bez obzira koja je veličina preduzeća, kakav je njegov status (javni ili privatni). Kao što je ECRI konstatovao tokom svog praćenja svake zemlje pojedinačno, izvjesna državna zakonodavstva ne utvrđuju jasnu

² U Preporuci opšte politike br. 13 o borbi protiv diskriminacije prema Romima, ECRI precizira da termin « Romi » podrazumijeva Rome, ali i Sinte, Kale, Aškale, »Egipćane », Manuš i grupe srodnih populacija u Evropi, kao i Ljude-putnike (*francuski termin za grupe bez stalnog staništa, /prim.prev./*) tako da obuhvati svu raznolikost grupa na koje se odnosi. Termin »Romi » u ovoj Preporuci upućuje na istu definiciju.

odgovornost poslodavaca u slučaju protuzakonitih akata diskriminacije. Preporuka podvlači da se zabrana diskriminacije primjenjuje na sve poslodavce- fizička i pravna lica.

Garancija jednakosti i zaštite protiv rasizma, rasne diskriminacije i rasnog uznemiravanja navedena u stavu 1. a), primjenjuje se na sve osobe koje rade, nezavisno od njihove definicije u nacionalnom pravu. Na osnovu svog praćenje svake zemlje ponaosob, ECRI ima saznanje da u nekim državama članicama, nacionalno antidiskriminaciono zakonodavstvo ne štiti dovoljno od diskriminacije ili uznemiravanja radnika, kao što su radnici pod ugovorom, sezonski radnici, povremeni radnici, poljoprivredni nadničari, ribari i mornari, vojno osoblje i činovnici nekih javnih službi. Osim toga, radnici u nekim sektorima nisu zaštićeni zakonom, kao što su radnici koje pojedinci zapošljavaju kao kućnu poslugu. U mnogim zemljama, radnici zaposleni kao kućna posluga nisu pokriveni radnim pravom, a uslovi njihovog zapošljavanja i rada ih naročito izlažu diskriminaciji i rasnom uznemiravanju.

Stav 1.b) poziva države članice da veoma istrajno vode računa o širokom polju primjene državnog prava u oblasti borbe protiv diskriminacije na radu i pri zapošljavanju. Provođenje neke ekonomske aktivnosti obuhvata, između ostalog, izdavanje dozvola osobama koje žele da se bave nekom vrstom trgovine, kao što su na primjer ulični prodavači.

Višestruka diskriminacija

Stav 1. c) traži od država članica da pruže pravnu zaštitu u borbi protiv višestrukih formi diskriminacije. Izvjesne osobe su u nemilosti zbog diskriminacije bazirane na više motiva. Na primjer, osobe koje pripadaju etničkim manjinama, mogu biti predmet diskriminacije ne samo zbog njihovog rasnog ili etničkog porijekla nego i zato što su žene, što imaju neki hendikep, što su starije, što su LGBT ili zbog neke kombinacije ovih faktora. «Višestrukom diskriminacijom» se smatra diskriminacija zasnovana na dva ili više motiva od onih koje pokriva ECRI; naprimjer religija i pol u slučaju žene muslimanke.

«Ukrštena diskriminacija», pojam koji je različit i tek nedavno priznat - u međunarodnim parnicama, odgovara situaciji u kojoj je isprepleteno više motiva diskriminacije koji su u tolikoj mjeri postali nerazdvojni elementi, da njihova kombinacija vodi ka stvaranju nekog novog motiva. Takav se slučaj susreće, na primjer, kada neki poslodavac odobrava unapređivanje crnih muškaraca i bijelih žena, ali nikada crnih žena. Poslodavac ne vrši diskriminaciju na osnovu «rase» ili pola, nego na osnovu neke kombinacije ta dva aspekta. Pojmovi višestruka i ukrštena diskriminacija su rijetko pokriveni državnim zakonodavstvom, koje se uglavnom odnosi na samo jedan motiv diskriminacije.

Podaci koji se odnose na jednakost

Stav 1.e) poziva države članice da obezbijede pravne alate neophodne za provjeru usklađenosti svih zakona, pravila, administrativnih kao i političkih odluka, sa zabranom diskriminacije, oslanjajući se na podatke koji se odnose na jednakost. ECRI je konstatovala da pouzdani podaci, razvrstani prema raznim kategorijama, kao «rasa», boja, jezik, religija, nacionalnost ili etničko porijeklo, mogu pružiti dragocjene informacije o položaju ugroženih grupa, informacije koje su primjenjive na definisanje socijalne politike koja se zalaže za jednakost na radu i na procjenu efekata ovih politika, na način koji dopušta donošenje neophodnih izmjena i podešavanja.

Pri prikupljanju ovih podataka bi trebalo uvijek poštivati načela povjerljivosti, pristanka, uz prisustvo dovoljno informacija, na dobrovoljnu identifikaciju osoba kao pripadnika neke posebne grupe, koji će biti u skladu sa načelima zaštite podataka utvrđenih

Konvencijom Vijeća Evrope za zaštitu osoba u odnosu na automatizovanu obradu podataka ličnog karaktera, koja je formulisala smjernice za korištenje Konvencije u specifičnim sektorima i okolnostima.

Javna nabavka

U stavu 1.f) Preporuka u vezi sa ciljem osiguranja usklađenosti javne nabavke sa odgovarajućim odlukama sadržanim u načelima Svjetske trgovinske organizacije ili Evropske unije, koja zahtijevaju da sve analize u javnim nabavkama, uključujući i socijalna razmatranja, budu povezani sa temom ugovora. Pored sankcionisanja, javni organi mogu biti zaduženi za nadgledanje i unapređivanje upotrebe ovih klauzula. Poduzetnik bi takođe morao biti obavezan da naručiocu pruži «plan za provođenje jednakosti», koji precizira način na koji podstiču jednakost i odsustvo diskriminacije u radu i u pružanju usluga. Organi zaduženi za konkurenciju, ili specijalizovani nacionalni organi, mogu učestvovati u procesu procjene ovih planova. Javni organi mogu takođe definisati kriterije za isključivanje, koji im omogućuju da u obzir uzimaju i prošlost poduzetnika, kao na primjer, u vezi sa nekim konačnim presudama za učinjeni prekršaj diskriminacije ili nejednakosti tretmana zaposlenika.

Zakonske obaveze javnih organa

U skladu sa stavom 1.g) Preporuke, zakon bi trebalo da nametne javnim vlastima, posmatrajući ih i kao poslodavce, da unapređuju jednakost i da eliminišu rasizam, rasnu diskriminaciju i uznemiravanje u provođenju svojih funkcija. Cilj je da se prisile javne vlasti da aktivno unapređuju jednakost na djelu, a ne da samo izbjegavaju diskriminaciju kao takvu.

ECRI konstatuje da su javne vlasti, među koje spadaju lokalne i regionalne vlasti, vrlo važni poslodavci u mnogim državama članicama i da bi one trebale iskorijeniti diskriminaciju i unapređivati jednakost u svojoj politici zapošljavanja. Javne vlasti takođe trebaju igrati još jednu važnu ulogu, a to je da budu primjer dobre prakse po pitanju zapošljavanja u javnom i privatnom sektoru.

Obaveza unapređivanja jednakosti pretpostavlja da javne vlasti, uz pomoć specijalizovanih organa, razrađuju «programe za jednakost» i primjenjuju ih u praksi. Ovi programi bi trebali pokrivati funkciju poslodavaca javnih vlasti i predvidjeti evaluaciju efekata cjelokupnog skupa provedenih politika i odluka koje su, u vezi sa pitanjem zapošljavanja, donijele javne vlasti o promovisanju jednakosti i uklanjanju rasizma, rasne diskriminacije i rasnog uznemiravanja. Razumijevajući moguće posljedice politike zapošljavanja na različite tipove populacije, javne vlasti će moći donijeti jasnije odluke i više raditi na eliminisanju svake diskriminacije zasnovane na pobrojanim motivima.

Za evaluaciju efekata politike i odluka u vezi sa zapošljavanjem na osnovu jednakosti, trebaće možda procijeniti ili analizirati kvalitativne podatke o navedenom sadržaju, prikupljene različitim sredstvima među kojima je i konsultovanje grupa kojih se to tiče. Rezultati procjene bi trebalo da budu upotrebljeni za orjentisanje i poboljšavanje procesa donošenja odluka javnih vlasti.

Na primjer, kada administracija osjeća da je proporcija etničkih, religijskih ili jezičkih manjina po brojnosti slaba u odnosu na sastav društva u okviru kojeg ona radi, trebalo bi da pokrene anketu o podacima kao što su «rasa», boja, jezik, religija, nacionalnost i nacionalno ili etničko porijeklo članova svog osoblja. Na osnovu tih informacija, administracija bi mogla otkriti izvjesne nedostatke, kao što je na primjer slabija zastupljenost ugroženih grupa u okviru njenih ukupnih efektivna ili na nekim mjestima ili (hijerarhijskim) ljestvicama. Ona bi takođe trebala da napravi analizu svoje politike i prakse zapošljavanja i da odredi ciljeve za ispravljanje uočenih nedostataka u nekom

roku, uspostavljajući sisteme praćenja i evaluacije podataka koji se odnose na jednakost u ciljanim domenima: omjer uspjeha kandidata za neko mjesto, upotreba mogućnosti obučavanja, zahtjevi za unapređenje i omjer uspješnosti tih zahtjeva, formulisane žalbe i pritužbe, otpuštanja, odlasci u penziju i dužinu službe na svakom platnom stepenu. Najzad, administracija bi trebala pratiti i stalno evaluirati svoje napredovanje u realizaciji svojih ciljeva u pogledu jednakosti.

Zakonske obaveze poslodavaca

Stav 1.h) preporučuje da bi zakon trebao od poslodavaca tražiti da podstiču jednakost, predupređuju i otklonjaju rasizam, rasnu diskriminaciju i uznemiravanje u svijetu rada. Ovu bi obavezu poslodavci mogli izvršavati pokretanjem plana akcije za jednakost, čiji bi kalendar predviđao, pored ostalog, razvijanje ili revidiranje politike i procedura u odnosu na jednakost i borbu protiv uznemiravanja, revidiranje procedure zapošljavanja, odabira i otpuštanja službenika, razradu odgovarajućih pozitivnih mjera, razradu i primjenu programa obuke o jednakosti prilika i borbi protiv uznemiravanja za sve svoje zaposlenike. Plan akcije za jednakost bi trebao postaviti ciljeve za realizaciju predviđenih akcija za praćenje i evaluaciju napretka.

Unapređivanje jednakosti, prevencija i eliminacija rasne diskriminacije na radu mogle bi se izvoditi kroz akcije usmjerene na ukidanje ili ublažavanje šteta nanesenih grupama koje su u nadležnosti ECRI-ja. Da bi se eliminisale, identifikacija prepreka koje sprječavaju oštećene pripadnike grupa usljed suočavanja sa nejednakošću, da dođu do posla, kao što je na primjer kriterij selekcije koji podrazumijeva nivo vladanja jezikom koji uopšte nije neophodan za dobro obavljanje datog posla, a koji (kriterij) defavorizira radnike doseljenike i etničke ili religijske manjine. Isto tako, poslodavac može poduzeti mjere u razumnim rokovima, za zadovoljavanje specifičnih potreba religijskih manjina, kao što je stavljanje na raspolaganje jedne prostorije za molitvu ili poštivanje izvjesnih pravila pri uzimanju hrane ukoliko poslodavac obezbjeđuje obroke i osvježnja svom osoblju. Da bi se odgovorilo posebnim potrebama jezičkih manjina, mogu se izraditi osnovni dokumenti koji se odnose na zaposlenje na odgovarajućim manjinskim jezicima (i ako je potrebno, obezbijediti prevod istih). Moglo bi se, na primjer, napokon pripaziti na prihvatanje kodova oblačenja na radnom mjestu, imajući na umu da to ne predstavlja indirektnu diskriminaciju osjetljivih grupa i da svaka restrikcija koja je nametnuta zaposlenima u pogledu njihove odjeće i češljanja, ima opravdanje.

Uznemiravanje

U stavu 1.i) Preporuka potvrđuje da je zadatak poslodavaca da se pobrinu za izostanak bilo kakvih rasnih netrpeljivosti ili uznemiravanja na radnom mjestu. Uznemiravanje je jedna od glavnih formi diskriminacije i teško se može dokazati. Rasnim uznemiravanjem se smatra nepoželjno ponašanje povezano sa nabrojanim motivima, čiji je cilj i efekat napad na dostojanstvo neke osobe ili stvaranje zastrašujuće, neprijateljske, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljive atmosfere. Na primjer, ako se poslodavac izruguje religijskim običajima ili vjerovanjima nekog zaposlenika i upućuje mu neljubazne komentare u odnosu na njegovu konfesiju, takva bi se pojava mogla nazvati uznemiravanjem zasnovanim na religiji.

Uznemiravanje može doći i od strane poslodavca kao i od strane jednog ili više zaposlenih, predstavnika, klijenata ili korisnika usluga. Uznemiravanje od strane klijenata ili korisnika usluga se često događa na mnogim radnim mjestima koja pružaju javne usluge; medicinsko osoblje u službama hitne pomoći i drugim sličnim službama mu je naročito izloženo. Zakon bi trebalo obezbijediti zaštićenost svih radnika od uznemiravanja, bilo da ono dolazi od strane poslodavca, jednog ili više zaposlenih, predstavnika firme, javnosti (klijenata ili korisnika).

Odgovornost za akte drugih osoba

Stav 1.j) Preporuke podržava usvajanje zakonodavstva koje predviđa odgovornost poslodavaca za nezakonite akte rasne diskriminacije ili uznemiravanja počinjenih u radnoj sredini. Poslodavac se smatra odgovornim osim u slučajevima kada je u stanju dokazati da je poduzeo razumne primjenjive preventivne mjere protiv takvih akata.

Cilj odgovornosti za činjenje drugih osoba je da se poslodavci učine zakonski odgovornim za nezakonite akte rasne diskriminacije i uznemiravanja učinjenih od strane zaposlenih, predstavnika, klijenata ili korisnika.

Uzmimo primjer nekog trgovca koji, polazeći na odmor, povjeri svoju radnju namješteniku koji zasipa nekog kolegu rasističkim šalama i uvredama: trgovac se može smatrati zakonski odgovornim za akte svog zaposlenika.

Poslodavci koji posluju sa agencijama za zapošljavanje ili sličnim službama, odgovorni su za akte drugih osoba, pa samim tim moraju osigurati da navedene službe djeluju na odgovarajući način i u skladu sa odgovarajućom politikom jednakosti i različitosti. Posljedično, odgovornost poslodavaca za činjenje drugih osoba bi se trebala takođe primijenjivati na akte rasne diskriminacije i uznemiravanja, učinjenih od strane agenata koji rade za poslodavca, protiv privremeno zaposlenih radnika.

Naprotiv, poslodavac se ne smatra zakonski odgovornim ukoliko može dokazati da je preduzeo sve razumne mjere za prevenciju nezakonitih djela rasne diskriminacije ili uznemiravanja. Zbog toga poslodavac mora znati šta čine njegovi zaposlenici, predstavnici, klijenti ili korisnici, te aktivno preduzeti mjere za vršenje svojih obaveza po pitanju jednakosti, na primjer, razrađujući i primjenjujući politiku jednakosti ili obezbjeđujući svojim zaposlenicima obuku o pitanjima jednakosti.

Službe inspekcije rada

Stav 1.k) Preporuke propisuje da se pojača rad postojećih službi inspekcije rada i da im se obezbijede dovoljna sredstva za efikasno djelovanje na uklanjanju i prevenciji rasizma, rasne diskriminacije i rasnog uznemiravanja na radnom mjestu. Redovnim odlazanjem na mjesta rada, inspektori mogu nadgledati i podsticati poštivanje prava. Oni mogu pružiti zaposlenima, poslodavcima i običnoj javnosti nepristrasne informacije o brojnim aspektima radnog prava putem programa senzibilizacije u vezi sa navedenim pitanjima. Isto tako, mogu nadgledati poštivanje prava svih radnika i zahtijevati mjere naknade za učinjenu štetu. Preporuka traži od država članica da, ako je neophodno, revidiraju i pojačaju kapacitet postojeće službe inspekcije rada, dajući više važnosti njihovoj misiji savjetovanja i moći da obezbijede primjenu zakona. Ta moć je bitna kad zaposleni radije prećutkuju diskriminatorsku praksu zbog straha da će izgubiti posao. Zahvaljujući efikasnim službama inspekcije rada, žrtve diskriminacije će se manje obraćati sudovima i manje sami prikupljati dokaze.

Mjere odmazde

Stav 1.l) potvrđuje da bi radnici koji se žale na rasnu diskriminaciju ili uznemiravanje trebali biti zakonom zaštićeni protiv otpuštanja i drugih štetnih postupaka. Zaštita protiv mjera odmazde usmjerenih na osobe koje podnose pritužbe, postupaju kao svjedoci ili podržavaju neku osobu koja je žrtva diskriminacije, bitna je za uklanjanje diskriminacije na radnom mjestu.

Stav 2. Preporuke (Poznavanje zakonodavstva)

U stavu 2., države članice se pozivaju da preduzmu mjere za poboljšanje poznavanja prava na jednakost i postojanje specijalizovanih organa i mehanizama za žalbe u okviru grupa koje spadaju u nadležnost djelovanja ECRI-ja. U svojim praćenjima svake zemlje ponaosob, ECRI je često imala priliku konstatovati da osobe koje pripadaju ugroženim grupama ne znaju kako podnijeti tužbu u vezi sa diskriminacijom ili dobijanjem pomoći za dobijanje odštete; zbog takvog neznanja, o slučajevima diskriminacije se rjeđe govori i postojeća pravna zaštita djelomično gubi svoj smisao. Pored toga, istraživanja koja su vršile druge međunarodne organizacije ukazuju da osobe koje pripadaju etničkim manjinama, ili su imigranti, ne znaju ili slabo poznaju postojanje antidiskriminacijskih zakona, uključujući i oblast rada. Isto tako, ne znaju da postoje organizacije koje mogu priteći u pomoć žrtvama diskriminacije, bilo da se radi o javnim ili nezavisnim ustanovama (specijalizovani organi, NVO-i).

Da bi se otklonila prepreka pristupa pravdi, ECRI je često pozivao državne organe da u javnim i privatnim sektorima organizuju informativne kampanje i pažljivo pripremljene kampanje za senzibilizaciju javnosti i upoznavanje sa antidiskriminacijskim zakonodavstvom i postojećim vrstama pomoći, posebno među najugroženijom populacijom, i za poboljšanje njihove primjene. Obuka bi takođe trebala biti ponuđena sudijama, tužiocima i advokatima u vezi unapređenja razumijevanja evropskih standarda u borbi protiv diskriminacije i podrške razvoju profesionalnog, nepristrasnog i nezavisnog rješavanja pritužbi u skladu sa poštenim postupkom od strane kvalifikovanog osoblja.

Specijalizovana i druga tijela trebaju pružiti podršku poslodavcima o zakonskim dužnostima, pravnoj odgovornosti, pozitivnoj akciji i nabavkama. Akcija treba biti preduzeta za podsticanje poslodavaca na planu širenja informacija o pravima radnika na jednakost i zaštitu od diskriminacije i raspoložive pravne lijekove u slučajevima diskriminacije.

Potrebno je organizovati obuku za nacionalne, regionalne, lokalne i vladine zvaničnike i državne službenike o ravnopravnosti i nediskriminaciji povezanoj sa njihovim specifičnim funkcijama. Uvažavajući moćnu ulogu medija na javno mnijenje, ECRI preporučuje da je potrebno obučiti novinare kako bi, između ostalog, u borbi protiv negativnih i stereotipnih stavova o Romima i drugim ugroženim grupama koje se pojavljuju u medijima pisališire odatoj temi.

Stav 3. Preporuke (Pristup pravdi)

Preporuka u stavu 3. (a) predviđa da države članice trebaju razmotriti pristup pravosuđnim i / ili upravnim postupcima koji se bave pritužbama na diskriminaciju pri zapošljavanju kako bi se osiguralo da budu dostupni grupama koje su u nadležnosti ECRI-ja, uključujući sagledavanje vremenskih rokova, u cilju omogućavanja podnosiocima pritužbi pristup pravdi.

ECRI smatra da države članice trebaju osigurati da, u praksi, pripadnicima takvih grupa treba omogućiti podnošenje pritužbi, te da pravosudni ili upravni mehanizmi budu besplatni, dostupni i brzi. Žrtvama diskriminacije trebaju biti dostupne savjetodavne sužbe koje svoje usluge pružaju po niskim cijenama, u kojima rade savjetnici specijalisti, a u hitnim slučajevima, hitni postupci koji vode do donošenja privremene odluke. ECRI smatra da, s obzirom na kompleksnost zakona protiv diskriminacije, nedostatak adekvatne zastupljenosti i finansijskih sredstava raspoloživih za podnošenje pritužbi i nedostupnost pravne pomoći koja se finansira od strane države, rokovi za podnošenje žalbe bi trebali dozvoliti podnosiocima pritužbi da dobiju adekvatnu specijalističku pravnu pomoć, prije podnošenja žalbe nadležnom suduu.

Teret dokazivanja

Preporuka u stavu 3. (b) predviđa da je potrebno donijeti zakon po kome bi se teret dokazivanja podijelio između podnosioca žalbe i žalbe i tuženih poslodavaca.

Podijeljeni teret dokazivanja znači da podnosilac pritužbe treba utvrditi činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do neposredne ili posredne diskriminacije, nakon čega se teret dokazivanja prebacuje na tuženika da dokaže da nije bilo diskriminacije. Poslodavac mora dokazati da nije postupio nezakonito i da je svako drugačije postupanje, objektivno i razumno opravdano razlozima koji ne spadaju u navedene.

Na primjer, ukoliko vlasnik male proizvodne firme svom osoblju omogućava uzimanje godišnjih odmora samo u određenim periodima i to kada se inače ne radi u avgustu i decembru, radnik koji je Musliman i koji je odbio da iskoristi odmor kako bi otišao na hadž, smatra da je bio podvrgnut nezakonitoj posrednoj diskriminaciji na osnovu religije. Radnik mora utvrditi činjenice koje pokazuju da politika poslodavca po pitanju godišnjih odmora negativno utiče na muslimanske radnike. Odgovornost je tada na poslodavcu da dokaže da politika godišnjih odmora ima cilj i razumno opravdanje, kao što su legitimne operativne potrebe njegovog poslovanja. Nacionalni sud treba provjeriti da li su utvrđene navedene činjenice i procijeniti dostatnost podnesenog dokaznog materijala u prilog poslodavcu, odnosno da nije prekršio načelo nediskriminacije.

Države članice trebaju dati praktične smjernice i ponuditi obuku u primjeni podjele tereta dokazivanja za sudije i advokate.

Procedure vezane za objašnjenje činjenica

Preporuka u stavu 3. (c) predviđa da države članice trebaju uspostaviti procedure koje će od poslodavca tražiti da podnosiocu pritužbe dostavi obrazloženje činjenica u sporu, u potencijalnim ili aktuelnim pritužbama protiv diskriminacije. Na osnovu monitoringa svake zemlje ponaosob, ECRI ima saznanje da podnosioci pritužbi imaju poteškoće u prikupljanju potrebnih dokaza kada žele dokazati diskriminaciju. Ove teškoće bi bile manje i unaprijedio bi se pristup pravdi ukoliko bi tuženik u pritužbi na diskriminaciju prije podnošenja pritužbe, dao objašnjenje svog postupanja. Procedura može uključivati nadležnost da se od tuženog poslodavca zahtijeva da odgovori na pitanja o svom postupanju protiv kojeg je podnesena pritužba i da relevantni sud, ukoliko tuženik namjerno, i bez opravdanog razloga, nije odgovorio u razumnom roku ili je njegov odgovor okolišavajući ili dvosmislen, odlučiti na osnovu te činjenice da je poslodavac počinio protuzakonito djelo.

Na primjer, zakonodavstvo određene države članice dopušta da ljudi koji apliciraju za posao, uvjerljivo tvrde da su diskriminirani u procesu zapošljavanja, zahtijevaju da poslodavac obezbijedi informacije u pisanom obliku u vezi obrazovanja, radnog iskustva i drugih jasno utvrdivih kvalifikacija osobe koja je imenovana na dotično radno mjesto. Međutim, Sud pravde Europske unije je donio zaključak u predmetu dostavljenom od strane njemačkog Federalnog suda za radne odnose, da EU zakonodavstvo ne daje pravo radniku, koji ima uvjerljivo tvrdnju da ispunjava zahtjeve navedene u oglasu za radno mjesto, ačiji je zahtjev odbijen, da ima pristup informacijama o tome da li je poslodavac angažovao drugog kandidata. Sud je međutim zaključio, da odbijanje od strane poslodavca da otkrije bilo kakve informacije može biti jedan od elemenata koje treba uzeti u obzir prilikom utvrđivanja pretpostavke o odbacivanju tereta dokazivanja (u vezi tereta dokazivanja vidjeti gore navedeno).

NVO-i

Preporuka stava 3. (e) predviđa da bi nacionalno zakonodavstvo trebalo sindikatima, udruženjima i nevladinim organizacijama omogućiti da dostavljaju slučajeve diskriminacije pri zapošljavanju u kojima je došlo do kršenja zakona o diskriminaciji. Bavljenje takvim kršenjima zakona može biti u javnom interesu čak i u slučajevima kada nezakonito postupanje nema konkretne žrtve; na primjer, objavljivanje konkursa za radno mjesto od strane poslodavca kojim se "imigranti" obeshrabruje da se prijave.

U slučajevima zapošljavanja, žrtve diskriminacije su u nepovoljnoj situaciji s obzirom da je radni odnos jedan od važnih elemenata. Istraživanja pokazuju da se žrtve diskriminacije brinu zbog negativnih posljedica podnošenja pritužbi, ne znaju kako da progovore o svojim pritužbama, ponekad ne znaju svoja prava, ili su obeshrabreni samim žalbenim postupkom. Besplatna pravna pomoć i podrška grupa civilnog društva mogu biti od kritične važnosti u osiguranju "jednakosti stranaka u postupku" između žrtava i poslodavaca. U nekim državama članicama, sindikati i nevladine organizacije od javnog interesa imaju pravo da sudu dostave "actio popularis" slučajeve diskriminacije, što im omogućava da se fokusiraju na institucionalne i strukturalne diskriminacije u kojim su pogođena prava mnogih.

Posredovanje i mirenje

Stav 3. (f) preporučuje uspostavljanje dostupnih postupaka za rješavanje pritužbi zbog diskriminacije pri zapošljavanju putem alternativnih procesa za rješavanje sporova, kao što su posredovanje, mirenje ili arbitraža. Cilj je rješavanje sporova, bez pozivanja na zakonske procedure, čime se izbjegavaju troškovi, kašnjenja i prekid radnog odnosa. Proces posredovanja primjenjuje neutralni posrednik da pomogne strankama u sporu na radnom mjestu da postignu zadovoljavajuće rješenje koje obje strane mogu dogovoriti. Medijacija može uključivati sastanke licem u lice između stranaka uz pomoć posrednika. Proces mirenja uključuje nezavisnog posrednika koji radi sa strankama u sporu na pronalaženju rješenja, koje obje strane smatraju prihvatljivim. Arbitraža podrazumijeva imenovanje neovisnog arbitra koji odlučuje kako će spor biti riješen.

Ispitivanje stanja

Stav 3. (g) navodi preporuku državama članicama da omoguće nadležnim sudovima razmatranje dokaza pribavljenih kao rezultat ispitivanja stanja u skladu sa nacionalnim pravnim sistemom. Ispitivanje stanja je eksperimentalna metoda koja ima za cilj pribavljanje dokaza o diskriminaciji u praksi. Ona se sastoji od procesa stvaranja umjetno sličnih dokaznih činjenica koje se zasnivaju na okolnostima sličnim onima koje su stvarne žrtve iskusile. Proces testira radnje navodnog diskriminatornog analiziranja odgovora poslodavca da da lična svojstva zaposlenika.

Na primjer, u jednoj državi članici u kojoj se sumnjalo da se u jednoj apoteci vršila diskriminacija Roma, žena romskog porijekla je aplicirala za radno mjesto koje je oglasila apoteka. Osobi koja je nosila skriveni kasetofon kako bi se na licu mjesta upoznala sa stvarnom situacijom, ponuđen je intervju samo nekoliko minuta kasnije, i pored toga što je rekla da nema ni školsku spremu ni radno iskustvo za navedeno radno mjesto, a poslodavac joj je nagovijestio da bi ona mogla biti primljena. Romkinja je sudu podnijela tužbu uz podršku jedne nevladine organizacije. Dokazi iz testa su proglašeni prihvatljivim, a slučaj je riješen u njenu korist. Tuženiku je naređeno da se izvini i podnosiocu tužbe plati odštetu.

Ispitivanje stanja može biti koristan alat za prevazilaženje demantija o postojanju diskriminacije. Dokazi iz testa mogu biti prihvatljivi na sudu u prilog tvrdnji da se poslodavac ponašao na diskriminatoran način. To također može biti koristan alat za

specijalizovana tijela, nevladine organizacije, ili istraživače, u cilju podizanja svijesti ili kao kontrola kvaliteta u odnosu na postojeće anti- diskriminatorske prakse.

Stav 4. Preporuke (Zapošljavanje)

Preporuka u stavu 4. se bavi zapošljavanjem i procesom odabira kandidata kako bi se osigurala garancija jednakih mogućnosti za sve kandidate i korištenje poštenog i objektivnog postupka za zapošljavanje i odabir radnika od strane poslodavca. Konkretno, stavu 4. (b) podstiče poslodavce da osiguraju fokusiranje svojih kriterija zapošljavanja na iskustvo, kvalifikacije i kompetentnost koji su potrebni za svako radno mjesto. Kompetencija je sposobnost, vještina, znanje ili atribut koji je potreban za uspješno obavljanje posla i često se definiše kao ponašanje ili kao komunikacijska vještina. Cilj je osigurati da poslodavac koristi opravdane i objektivne kriterije za odabir kandidata koji se zasnivaju na sposobnosti podnosioca aplikacije da efikasno obavlja potrebne poslove.

Stav 4. (c) daje preporuku državama članicama da donesu zakone prema kojima će biti protuzakonito objaviti ili pomoći da se objavi oglas koji ima diskriminatorsku svrhu ili učinak. Dobra je praksa da poslodavci široko reklamiraju svoje ponude za radna mjesta, tako da mogu privući i odabrati osoblje iz široke i raznolike lepeze talenata. Praksa zapošljavanja unutar postojeće radne snage, ili na osnovu preporuka od strane postojećeg kadra, a ne putem oglašavanja, može dovesti do diskriminacije. Na primjer, kada se radna snaga zapošljava uglavnom iz jedne etničke grupe, takva praksa može dovesti do stalnog isključivanja drugih etničkih grupa. Oglas može uključivati napomenu ili cirkularno pismo, uključujući ponekad i javnost, u bilo kojoj publikaciji, na radiju, televiziji ili u bioskopu, putem interneta ili na izložbama. Oglasi ne bi trebalo da uključuju bilo kakav tekst koji sugerise da bi poslodavac mogao neposredno ili posredno diskriminisati zainteresovane strane, na primjer, ukoliko koristi riječi koje sugerišu kriterije koji bi mogli pripadnike grupa iz nadležnosti ECRI-ja dovesti u nepovoljan položaj, osim ako se kriteriji mogu objektivno opravdati.

Stav 5. Preporuke (Jednakost mogućnosti)

Stav 5. navodi preporuku državama članicama da poduzme mjere za otklanjanje prepreka za zapošljavanje a stav 5. (b) ih podstiče da posebno promovisu razvoj mentorstva i programa nadzora.

Mentorstvo na radnom mjestu je učenje partnerstva između zaposlenih, u svrhu razmjene tehničkih informacija, institucionalnog znanja i uvida u odnosu na određenu profesiju. Formalni programi mentorstva omogućuju organizacijama da stvore i njeguju takve odnose susretom iskusnijih radnika (mentori) s manje iskusnim zaposlenim kako bi se zadovoljili specifični profesionalni ciljevi, pomaganjem pojedincima u mentorskom odnosu pri identifikaciji i razvoju svojih talenata. Mentorstvo se može prilagoditi za stvaranje integrisane radne snage.

Na primjer, analiza pod-zastupljenosti osoba crne rase i drugih manjinskih nacionalnih zajednica na višim nivoima u elektronskim medijima industrije, dovela je do osnivanja više mentorske šeme sa ciljem pružanja pripadnicima ove grupe podršku, ohrabrenje i smjernice potrebne da postignu postavljanje na najodgovornija mjesta u industriji. Učesnici su se udružili sa mentorom u periodu od 12 mjeseci sastajući se sa svojim mentorom u više navrata kako bi razgovarali, gdje su bili, gdje bi željeli biti tokom karijere i kako postići svoje ciljeve. Usmjerena na talentovane kadrove, šema se fokusira na prevladavanje barijera za napredak, razvoj samopouzdanja, poboljšanja vještina i pronalaženja načina da se unaprijede karijere učesnika, obrazovni i profesionalni razvoj.

Shadowing proces je proces praćenja i posmatranje nekoga pri radu kako bi se vršila obuka ili stekao uvid u određeno područje zapošljavanja. Nudeći posao shadowinga ili mogućnosti mentorstva ljudima iz određene ugrožene grupe ima za cilj podizanje težnji i sticanje znanja i povjerenja među pripadnicima grupe u vezi podnošenja prijave za posao ili mogućnosti za promociju, jer će imati bolja saznanja o čemu se radi.

Na primjer, pravosudni shadowing plan bi mogao pružiti mlađim pravnicima mogućnost da rade kao nerazdvojni pratioci postupajućih sudija kako bi stekli uvid u stvarnost obavljanja sudačke dužnosti u shadow procesu izvršnog sudije. Iskustvo bi im moglo dati mogućnost da steknu bolje razumijevanje uloge i odgovornosti sudija i otvorilo bi potencijal za apliciranje za obavljanje sudijskih poslova onim pojedincima koji možda ne bi uzeli u razmatranje tu vrstu karijere.

Mehanizam za priznanje kvalifikacija

Mehanizam za priznanje kvalifikacija Stav 5. (c) preporučuje državama članicama da donesu zakone za uspostavu nacionalnog transparentnog mehanizma za ocjenu, certificiranje i priznanje kvalifikacija. Na polju zapošljavanja, prema iskustvu ECRI-ea grupe izražavaju zabrinutost u vezi sa dodatnom diskriminacijom koja se odnosi na priznanje kvalifikacija stečenih u inostranstvu. Pripadnici tih grupa znaju biti zaposleni na poslovima koji ne odražavaju njihove kvalifikacije i suočeni su sa barijerama u napredovanju unutar određenog posla. Iako se zapošljavanje u nisko plaćenim sektorima može smatrati ulaznicom za bolje plaćene nivoe, to se u praksi rijetko događa. Poslodavci pravdaju ovu nedovoljnu zaposlenost isticanjem činjenice za imigranti nemaju dovoljno poznavanje nacionalnog jezika usprokos činjenici da za mnoge poslove imigrantni nisu ni morali imati viši pripadnici grupa u pitanju mogu biti prisiljeni da prihvate niže plate. ECRI smatra da nedovoljno korištenje vještina, kvalifikacija i iskustva tih radnika predstavlja gubitak talenta i stručnosti. U nekim zemljama, postoje projekti za pomoć migrantima procjenjivanjem njihovih vještina i davanjem stručnih savjeta i uputstava o priznavanju njihovih kvalifikacija. U isto vrijeme, specijalizovane vladine agencije mogu izvršiti razmjenu informacija na međunarodnom nivou i pomoći na uspostavljanju odgovarajućih i relevantnih standarda za ekvivalente kvalifikacije i vještine u različitim nacionalnim kontekstima. Na primjer, nadležnosti Informativnih Centra za nacionalno akademsko priznavanje bi se mogle proširiti na pokrivanje ne samo akademskih kvalifikacija nego i neakademskih kvalifikacija, uključujući one koje su stečene izvan Evropske unije. Ti centri bi trebali imati odgovarajuće osoblje i finansije. Dobre anti-diskriminacijske prakse i standardi jednakosti i različitosti Stav 5. (d) preporučuje promociju usvajanja i primjene dobre anti-diskriminacijske prakse i standarda jednakosti i različitosti u svim područjima zapošljavanja.

Dobre anti-diskriminacione prakse i standardi jednakosti i različitosti

Stav 5. (d) preporučuje promociju usvajanja i primjene dobre anti-diskriminacione prakse i standarda jednakosti i različitosti u svim područjima zapošljavanja.

Implementiranje dobre prakse jednakosti na radnom mjestu u velikoj mjeri smanjuje vjerovatnoću da poslodavci protuzakonito diskriminiraju zaposlene, tako se suočavajući sa podnošenjem pritužbi protiv njih. Dobra praksa može takođe pomoći poslodavcu da bolje obavlja svoje osnovne poslovne aktivnosti. Organizacije su zaključile da poduzimanje pozitivnih koraka na promovisanju koraka za promociju jednakosti i različitosti rezultiraju koristima koje obuhvataju;

- smanjenje troškova zapošljavanja i povećanu produktivnost;

- poboljšanje shvatanja iskustva postojećih ili potencijalnih klijenata ili korisnika usluga;
- nadopunjavanje praznina u znanju.

Države članice mogu pomoći poslodavcima u implementaciji ravnopravnosti radne snage na radnom mjestu i kod aktivnosti kupaca i dobavljača, obezbjeđujući sredstva za realizaciju raznolikosti radnih grupa na radnom mjestu, uključujući obuku i aktivnosti podizanja svijesti o nediskriminaciji, ravnopravnosti i upravljanju različitostima i upućivanje poslodavaca na prednosti raznolike i multikulturalne radne snage.

Stav 6. Preporuke (Diskriminacija na radnom mjestu)

Stav 6. navodi preporuku zemljama članicama da preduzmu korake za eliminisanje diskriminacije pri zapošljavanju. Rasizam i rasna diskriminacija se ne ograničavaju samo na ekstremisteu jednom društvu i imaju mnoga lica: to se posebno odnosi na rasno uznemiravanje na radnom mjestu. Pripadnici grupa u nadležnosti ECRI-ja mogu postati žrtveni jarac zbog ekonomskih teškoća. Ukoliko se rasizam želi potpuno iskorijeniti, njegove manifestacije, kao što su etničke uvrede ili verbalno ugrožavanje na radnom mjestu, moraju biti dokinute.

Uznemiravanje negativno utiče ne samo na žrtvu, koja može biti u nemogućnosti da se razvije ili funkcioniše kako treba na poslu, ali može imati i negativan utjecaj na radnu sredinu. Poslodavci trebaju jasno komunicirati sa svim zaposlenim - kroz pisanu politiku ili druge odgovarajuće mehanizme - da je uznemiravanje, kao što su etničke pogrde ili druga verbalna ili fizička zlostavljanja koja se odnose na nabrojane razloge zabranjeno. Poslodavac također treba imati efikasnu i jasno prenosivu politiku i procedure za rješavanje pritužbi zbog uznemiravanja. Isto tako, potrebno je da obučava menadžere kako prepoznati uznemiravanje.

Stav 7. Preporuke (Pozitivne radnje)

Stav 7. utvrđuje preporuku državama članicama da u potpunosti koriste odredbu akcija pozitivnih mjera za djelovanje u međunarodnim i evropskim zakonima protiv diskriminacije. Pozitivno djelovanje uključuje privremene i proporcionalne mjere ili strategije u borbi protiv efekata diskriminacije iz prošlosti, otklanjanje postojeće diskriminacije i promovisanjaj jednakosti u mogućnostima. Stav 7. (a) navodi preporuku državama članicama da donesu zakone koji će poslodavcima omogućiti usvajanje posebnih privremenih mjera pozitivne akcije. Pozitivne akcije mogu biti kritične za podsticanje pripadnika grupa u nadležnosti ECRI-ja da učestvuju u radu ili ekonomskom životu, posebno u područjima gdje je njihovo učešće neproporcionalno nisko. Primjeri pozitivne akcije od strane država članica uključuje izradu programa koji grade vještine zapošljavanja, kao što su zanati i obuku za ugrožene grupe; pružanje obrazovanja odraslim u područjima u kojima žive takve grupe, uključujući stručnu obuku i kvalifikacije za visoko-kvalificirane sektore; ciljane stipendije i istraživačke stipendije za visoko obrazovanje; slobodan pristup jeziku i opismenjavanje; osigurati jednak pristup novim tehnologijama, odnosno programe obuke (sa odredbom za brigu o djeci) namijenjene ženama iz ugroženih grupa. Pozitivne akcije koje su namijenjene poboljšanju učešća Roma u zapošljavanju uključuju razvoj projekata zapošljavanja koji su vrlo praktični i nude fleksibilnu obuku prilagođenu njihovom načinu života i potrebama. Postojeće vještine Roma, koje su eventualno stečene neformalno kroz iskustvo i u porodici, treba uzeti u obzir i iskoristiti.

Pozitivne akcije od strane poslodavaca obuhvataju, na primjer, oglašavanje ili neki drugi promotivni rad u cilju podsticanja prijavljivanja na oglase za posao od strane pripadnika grupa u nadležnosti ECRI-ja kao i postavljanje ciljeva zapošljavanja i

praćenje postizanja navedenih ciljeva.

Stav 8. Preporuke (Sankcije)

Stav 8. daje preporuku državama članicama da osiguraju da zakon žrtvama diskriminacije obezbijedi efektivne, proporcionalne i odgovarajuće pravne lijekove. U isto vrijeme, važno je da se poruka pošalje svim poslodavcima i zaposlenim da se diskriminacija neće tolerisati. Ovi pravni lijekovi uključuju ovlasti nadležnog suda, da daje preporuke poslodavcima i/ili naloži promjene, u određenom roku, u praksi poslodavca. Takve preporuke mogu uključivati preporuku ili nalog poslodavcu da usvoji politiku ravnopravnosti, obustavi diskriminatornu praksu, ili započne obuku osoblja o zakonu protiv diskriminacije i dobroj praksi u zapošljavanju.

Stav 9. Preporuke (Specijalizovana tijela)

Preporuka u stavu 9. se fokusira na jačanje ovlasti i ulogu specijalizovanih tijela kako to predviđaju Preporuke ECRI-ja o generalnoj politici br. 2 i br. 7. Specijalizovana tijela različitih zemalja članica poduzimaju čitav niz ovlasti u borbi protiv diskriminacije. To uključuje moć da istražuju pritužbe protiv diskriminacije i da ih rješavaju u skladu sa rezultatima njihovog istraživanja. Neka specijalizovana tijela imaju ovlasti da pokrenu sudski postupak u javnom interesu, ili "actio popularis" radi zaštite prava grupe ili pojedinca čija su prava povrijeđena ili bi to mogla biti, određenim pravcem djelovanja. Drugi primjeri uključuju pravni status kako bi se pritužbe uputile nadležnom sudu ili sudu za diskriminatorske oglase, diskriminatorske kolektivne ugovore, obrasce diskriminacije, uporno kršenje zakona diskriminacije, odnosno neprovođenje programa dogovorene jednakosti, ili u skladu sa relevantnom zakonskom obavezom o jednakom postupanju.

U Opštoj političkoj preporuci broj 2, ECRI je priznala da "u skladu sa zakonskim i administrativnim tradicijama zemalja u kojima su zakoni doneseni, specijalizovana tijela mogu imati različite oblike. Uloga i funkcije tih institucija trebaju biti sprovedene od strane tijela koja mogu biti, na primjer, u formi nacionalne komisije za rasnu jednakost, ombudsmena protiv etničke diskriminacije, centra / Kancelarija za borbu protiv rasizma i promovisanje jednakih mogućnosti, ili drugih oblika, uključujući i tijela sa širim ciljevima u području ljudskih prava općenito ". Međutim, nedavno je ECRI izrazila zabrinutost zbog nesrazmjerno smanjenog budžeta nacionalnih specijalizovanih tijela. Po mišljenju ECRI-ja, pri procjeni potreba finansiranja takvih tijela, treba imati u vidu ključnu ulogu koju moraju odigrati, posebno u vremenima ekonomskih teškoća. Posebnu pažnju treba, dakle, obratiti na učinjene napore i potrebu nepodriivanja njihove vjerodostojnosti smanjivanjem troškova za rad osoblja i opšteg nivoa finansiranja. Očuvanje efikasnosti treba, naprotiv, biti najvažniji cilj.

U odnosu na dužnost javnih organa da poštuju načelo jednakosti, ECRI je preporučila da zakon treba predvidjeti efektivne mehanizme implementacije, uključujući i mogućnost pravnog izvršavanja programa jednakosti, posebno putem nacionalnog specijalizovanog tijela.

Po pitanju diskriminacije pri zapošljavanju, specijalizovana tijela ili druge slične institucije bi trebale na raspolaganju imati pravna sredstva kako bi mogli provesti nezavisno istraživanje, uključujući istraživanja javnog mnjenja o percepciji populacije po pitanju rasne diskriminacije u zapošljavanju; ove institucije trebaju osigurati adekvatno praćenje stanja svih grupa za koje je nadležna ECRI u oblasti zapošljavanja. Osim toga, takve institucije bi trebale biti u mogućnosti da po službenoj dužnosti vode istragu, odnosno istrage na zahtjev, kako bi se utvrdilo da li su obaveze jednakog tretmana u zapošljavanju povrijeđene na osnovu "rase", boje kože, jezika,

vjere, nacionalnosti ili nacionalnog ili etničkog porijekla i biti u stanju donositi odluke na osnovu istražnih radnji.

Potrebno je u okviru organizacije angažovati ombudsmana za pitanja jednakosti kome se ljudi mogu obratiti za savjet i pomoć u slučajevima diskriminacije. Ova osoba mora biti dobro uvježbana i upućena u prava pojedinaca i mogućnosti za dobijanje zaštite.

Uloga specijalizovanih tijela bi trebala biti poznata radnicima, žrtvama rasne diskriminacije i drugim zainteresiranim stranama kroz relevantne aktivnosti podizanja svijesti. Specijalizovana tijela trebaju biti u mogućnosti poduzimati terenski rad i pružiti nezavisnu pomoć žrtvama rasne diskriminacije ili rasnog uznemiravanja kako bi im se omogućilo da ostvare svoje pritužbe, uključujući pravnu pomoć, podršku pokretanja pravnih radnji i pravnog zastupanja.

Specijalizovana tijela trebaju imati ovlaštenja da daju preporuke nacionalnim, regionalnim i lokalnim vladinim organima, javnim organima i poslodavcima. Ona trebaju pratiti praksu na terenu putem medija, poduzimati poslove zastupanja pred nacionalnim udruženjima, sindikatima i akterima civilnog društva koji rade na borbi protiv diskriminacije pri zapošljavanju i na radnom mjestu, medijima, profesionalnim i regulatornim tijelima za novinare i promovisati najbolju praksu u obuci novinara, uključujući izvještavanje o pitanjima "rase".

Specijalizovana tijela trebaju imati dovoljno sredstava kako bi imali kapacitet za vršenje savjetodavnih usluga javnim organima i njihovo vođenje, kao i poslodavcima o njihovim zakonskim dužnostima o pravnoj jednakosti i pokretanje postupaka za izvršenje tih dužnosti. Ove institucije trebaju uspostaviti dijalog sa grupama u nadležnosti ECRI-ja da nova saznanja grade na svojim iskustvima u cilju izgradnje međusobnog povjerenja i razvijanja djelotvornih metoda rada.

Stav 10. Preporuke (Opšte odredbe)

Preporuka u stavu 10. pokriva raznolike mjere za podsticanje ne-diskriminacije pri zapošljavanju. Nacionalni ugovor o radu može biti model ugovora o radu koji od poslodavca zahtijeva da ispuni minimalne zakonske standarde iz domena rada i anti-diskriminacije i promoviše jednakost i različitost u zapošljavanju. Mogu se razvijati u dogovoru sa poslovnim i sindikalnim partnerima. Kodeksi ponašanja pružaju praktične smjernice o načinu implementacije standarda za borbu protiv diskriminacije i promociju jednakosti i raznolikosti u zapošljavanju. Jednom usvojena od strane poslodavaca, signalizira opredijeljenost od strane poslodavaca ka načelu nediskriminacije. One olakšavaju samoregulaciju i mogu privući raznovrsnu radnu snagu.

Osim sistema kvote ili novčane kazne, vlade mogu razviti pozitivne podsticaje za ohrabrivanje poslodavaca da prihvate ne-diskriminaciju pri zapošljavanju. Podsticaji mogu biti finansijske prirode, na primjer smanjenje poreza ili osiguranje povlastica za poslodavce sa multikulturalnom radnom snagom ili sredstvima za programe obuke. Oni mogu biti i ne-financijske prirode, kao što su nagrade, priznanja ili uvjerenja.

Vlada može takođe objaviti istraživanje o konkretnim primjerima zaposlenih sa stranim radnim iskustvom koje je od koristi za trgovinu preduzeća u dotičnoj zemlji. To će pomoći da se ukaže na korist od zapošljavanja ljudi sa znanjem o kulturi, jeziku i umrežavanju u zemljama stranih trgovinskih partnera.

