

**RECOMANDAREA DE POLITICĂ GENERALĂ A CERİ
NR. 2:**

**INSTITUȚII DE PROMOVARE A EGALITĂȚII PENTRU
COMBĂTEREA RASISMULUI ȘI INTOLERANȚEI LA NIVEL NAȚIONAL**

ADOPTATĂ LA 7 DECEMBRIE 2017

Strasbourg, 27 februarie 2018

Vă rugăm să țineți seama că prezentul document este o traducere. Dacă aveți dubii asupra sensurilor, consultați versiunile originale în engleză și franceză.

This document was translated with the support of the EU and Council of Europe regional project “Strengthening access to justice through non-judicial redress for victims of discrimination, hate speech and hate crimes in the Eastern Partnership”.

Publicat de
Comisia Europeană împotriva Rasismului și Intoleranței (CERI)
Consiliul Europei - 2018
Tipărit la Strasbourg

Comisia Europeană împotriva Rasismului și Intoleranței (CERI)

Reamintind importanța acordată dreptului la egalitate și luptei împotriva rasismului și intoleranței în multe instrumente internaționale ale Organizației Națiunilor Unite, ale Consiliului Europei, ale Uniunii Europene, ale Organizației pentru Securitate și Cooperare în Europa și altor organisme internaționale, precum și în constituțiile și legislația statelor membre;

Convinși că realizarea egalității și lupta împotriva rasismului și intoleranței sunt indispensabile pentru dezvoltarea susținută a societăților democratice și că coeziunea socială rezultată este o garanție importantă pentru pace și securitate în și între statele membre ale Consiliului Europei;

Subliniind, pe baza constatărilor monitorizării de țară, că instituțiile de promovare a egalității pentru combaterea rasismului și intoleranței joacă un rol esențial în realizarea egalității și în combaterea discriminării și intoleranței;

Salutând faptul că instituții de promovare a egalității au fost înființate și funcționează în majoritatea statelor membre ale Consiliului Europei și recunoscând valoroasa muncă de pionierat desfășurată în întreaga Europă care a făcut acest lucru posibil;

Recunoscând că forma instituțională și activitățile acestor instituții variază și continuă

să se schimbe, să se adapteze și să evolueze în toate Statele Membre;

Conștienți de dificultățile și presiunile suferite de astfel de instituții în încercarea de a-și îndeplini mandatul și, prin urmare, subliniind necesitatea ca instituțiile de egalitate să fie independente și eficiente;

Convinși că măsura inegalității, rasismului și intoleranței în Europa și statele membre necesită investiții suplimentare și consolidarea instituțiilor de promovare a egalității pentru a combate rasismul și intoleranța;

Conștienți de necesitatea revizuirii versiunii inițiale a acestei Recomandări de politică generală adoptată la data de 13 iunie 1997 pentru a include experiența dobândită și bunele practici dezvoltate în statele membre în ultimii 20 de ani;

Bazându-se și pe alte standarde dezvoltate în acest domeniu, cum ar fi Principiile de la Paris privind instituțiile naționale pentru promovarea și protecția drepturilor omului și directivele Uniunii Europene privind egalitatea de tratament;

Dorind să ajute statele membre să consolideze în continuare instituțiile de promovare a egalității și activitatea atât a statelor membre, cât și a instituțiilor de promovare a egalității pentru a realiza egalitatea și coeziunea socială;

Recomandă următoarele guvernelor statelor membre:

I. Înființarea instituțiilor de promovare a egalității

1. Statele membre trebuie să instituie prin dispoziții constituționale sau legi adoptate de parlament una sau mai multe instituții independente de promovare a egalității pentru a combate rasismul și intoleranța (instituție de promovare a egalității).
2. Acest text trebuie să stabilească în mod clar că instituțiile de promovare a egalității sunt independente și trebuie să stabilească condițiile pentru a asigura această independență. Instituțiile de promovare a egalității trebuie să aibă atât independența *de jure*, cât și independența *de facto*, să fie entități juridice separate plasate în afara executivului și legislativului și să aibă competențele, puterile și resursele necesare pentru a avea un impact real. Diferitele elemente care sunt necesare pentru a garanta independența efectivă și eficacitatea sunt prezentate în paragrafele de la §§ 22 la 39 din prezenta Recomandare de politică generală (RPG).
3. Mandatul, arhitectura instituțională, funcțiile, competențele și autoritatea, procedurile de numire și revocare, garanțiile și mandatul pentru funcțiile de conducere, precum și modalitățile de finanțare și răspundere a instituțiilor de promovare a egalității trebuie să fie stabilite de lege într-un mod care să asigure atât independența cât și eficiența acestora.

4. Mandatele acestor instituții trebuie să se refere în mod individual sau colectiv la:
- a. Promovarea și realizarea egalității, prevenirea și eliminarea discriminării și intoleranței, inclusiv a discriminării structurale și a discursului de instigare la ură, precum și promovarea diversității și a bunelor relații între persoanele aparținând tuturor diferitelor grupuri sociale (mandatul egalității).
 - b. Criteriile de discriminare acoperite de mandatul CERl, care sunt „rasa”,¹culoarea, limba, religia, cetățenia, originea națională sau etnică, orientarea sexuală și identitatea de gen, precum și discriminarea multiplă și intersecțională din aceste criterii și din orice alte criterii precum cele definite de articolul 14 din Convenția europeană a drepturilor omului, prin integrarea, de asemenea, a unei perspective de gen. Instituțiile de promovare a egalității pot să acopere, de asemenea, criteriile suplimentare, cum ar fi sexul, genul, vârsta și dizabilitatea.
 - c. Toate domeniile atât din sectorul public, cât și din cel privat, în special: ocuparea forței de muncă, apartenența la organizații profesionale, educația, formarea, locuirea, sănătatea, protecția socială și beneficiile sociale, activitățile sociale și culturale, bunurile și serviciile destinate publicului, indiferent dacă sunt disponibile contra cost sau gratuit, locurile publice, exercitarea activității economice și a serviciilor și funcțiilor publice, inclusiv aplicarea legii.
 - d. Întreg teritoriul statului membru.

II. Arhitectura instituțională

5. În funcție de tradițiile juridice și administrative ale statelor membre, instituțiile de promovare a egalității pot lua forme diferite.
6. Instituțiile de promovare a egalității pot acoperi ca mandat un singur criteriu sau mai multe criterii. În cazul unei instituții de promovare a egalității care are ca mandat mai multe criterii, este necesar să se asigure o concentrare clară și adecvată asupra fiecărui criteriu la care se face referire și a intersecțiilor dintre acestea.
7. Instituțiile de promovare a egalității pot fi independente sau pot face parte din instituții care au mai multe mandate care includ un mandat pentru drepturile omului sau Avocatul Poporului. În acest din urmă caz, ar trebui să se aplice următoarele dispoziții:
 - a. Legislația trebuie să stabilească în mod explicit mandatul de promovare a egalității al instituției.
 - b. Resurse umane și financiare corespunzătoare trebuie alocate fiecărui mandat pentru a asigura o concentrare adecvată în privința mandatului egalității.
 - c. Structurile de conducere, de consiliere și de management trebuie organizate într-un mod care să permită o conducere clară, promovarea și vizibilitatea mandatului de egalitate.
 - d. Aranjamentele de raportare trebuie să acorde o importanță adecvată preocupărilor care apar și activității desfășurate în temeiul mandatului de promovare a egalității.
8. În cazul în care instituțiile de promovare a egalității fac parte din instituții care au mai multe mandate, prezenta Recomandare de politică generală se aplică acestor instituții și activităților lor în domeniul egalității. Competențele și autoritatea atașate tuturor mandatelor din aceste instituții trebuie armonizate și aduse la același nivel astfel încât fiecare mandat să includă, pe cât posibil, cele mai largi competențe și cea mai largă autoritate disponibile oricărui dintre celelalte mandate.
9. În cazul în care există diferite instituții de promovare a egalității, competențele și autoritatea acestora trebuie aduse la același nivel și trebuie asigurată o coordonare pentru a aborda suprapunerile, pentru a permite acțiuni comune și pentru a optimiza utilizarea resurselor. Instituțiile de promovare a egalității

¹Deoarece toate ființele umane aparțin aceleiași specii, CERl respinge teoriile bazate pe existența a „rase” diferite. Cu toate acestea, în această Recomandare CERl folosește acest termen pentru a se asigura că persoanele care sunt percepute în general și în mod eronat ca aparținând unei „alte rase” nu sunt excluse de la protecția prevăzută de Recomandare.

trebuie să dezvolte o interpretare comună a legislației antidiscriminare și să utilizeze în mod coordonat competențele și autoritatea lor.

III. Funcții

10. Instituțiilor de promovare a egalității trebuie să li se atribuie:

- a. Funcția de promovare a egalității și prevenire a discriminării (funcție de promovare și prevenire), astfel cum este prezentată în detaliu în §13;
- b. Funcția de a sprijini persoanele expuse la discriminare și intoleranță și de a depune acțiuni în litigii în numele lor (funcție de sprijin și litigare), așa cum este prezentat în detaliu în §14;

și, de asemenea:

- c. Funcția de a lua decizii cu privire la reclamații (funcția de luare a deciziilor), astfel cum este prezentată în detaliu în §17.

Funcția de luare a deciziilor poate fi împărțită între instituțiile de promovare a egalității și sistemul judiciar sau poate fi atribuită în totalitate sistemului judiciar.

11. În cazul în care funcțiile de sprijin și litigare și de luare a deciziilor sunt combinate într-o singură instituție, este necesar să ne asigurăm că fiecare funcție este asigurată de o unitate diferită sau de personal diferit. Resurse umane și financiare adecvate trebuie alocate tuturor funcțiilor, iar instituția de promovare a egalității trebuie să se asigure că persoanele expuse discriminării sau intoleranței primesc sprijin juridic și personal consistent.

12. Instituțiile de promovare a egalității trebuie să aibă dreptul de a decide asupra competențelor, obiectivelor și acțiunilor pe care se vor concentra la un moment dat și ce combinație dintre acestea vor folosi.

IV. Competențe de promovare și prevenire

13. Funcția de promovare și prevenire a instituțiilor de promovare a egalității trebuie să includă competențe pentru:

- a. Promovarea și realizarea egalității, prevenirea și eliminarea discriminării și intoleranței și promovarea diversității și a bunelor relații între diferitele grupuri din societate.
- b. Construirea unui dialog continuu cu grupurile care se confruntă cu discriminarea și intoleranța și cu organizațiile reprezentative ale acestora, precum și cu organizațiile care lucrează într-un mod mai general în domeniul drepturilor omului și al egalității.
- c. Realizarea de anchete din proprie inițiativă cu privire la toate aspectele care intră sub incidența mandatului lor, care să abordeze atât discriminarea individuală, cât și discriminarea structurală, și întocmirea și publicarea de recomandări.
- d. Efectuarea și contractarea realizării unor cercetări privind orice temă care intră sub incidența mandatului lor.
- e. Consolidarea în întreaga societate a chestiunilor legate de conștientizarea, cunoașterea, valorizarea și respectarea egalității, diversității, a legislației privind egalitatea de tratament, a nediscriminării și înțelegerii reciproce.
- f. Consolidarea printre grupurile care se confruntă cu discriminarea și intoleranța, a cunoștințelor despre drepturile și căile de atac stabilite în temeiul legislației privind egalitatea de tratament, despre capacitatea de a exercita aceste drepturi și încrederea în instituțiile de promovare a egalității.
- g. Elaborarea de standarde și oferirea de informații, sfaturi, îndrumări și sprijin persoanelor și instituțiilor din sectoarele public și privat cu privire la bunele practici pentru promovarea și realizarea egalității și prevenirea discriminării și intoleranței.

- h. Promovarea și susținerea utilizării măsurilor afirmative pentru remedierea inegalităților din sectoarele public și privat.
- i. Sprijinirea punerii în aplicare a obligației generale a tuturor autorităților de a promova egalitatea și de a preveni discriminarea în îndeplinirea funcțiilor lor, așa cum este recomandat în Recomandarea de politică generală nr. 7 a CERI, stabilirea de standarde pentru punerea sa în aplicare și, după caz, aplicarea lor.
- j. Participarea la procedurile de consultare pentru noi politici, legislație și acte executive, monitorizarea politicilor existente, a legislației și actelor executive și realizarea de recomandări pentru modificarea sau introducerea de politici, legislație sau acte executive.
- k. Promovarea și contribuția la educarea grupurilor cheie în ceea ce privește egalitatea și nediscriminarea.
- l. Monitorizarea implementării recomandărilor lor.
- m. Urmărirea deciziilor luate de instanțe și alte organisme de decizie.
- n. Promovarea și susținerea ratificării tratatelor internaționale relevante și a implementării și diseminării acestor tratate și a standardelor, jurisprudenței și rapoartelor relevante provenite de la organizațiile interguvernamentale; participarea la procedurile organizațiilor interguvernamentale relevante, luarea în considerare a recomandărilor lor și monitorizarea punerii lor în aplicare.
- o. Cooperarea și oferirea de sprijin organizațiilor cu obiective similare cu cele ale instituției de promovare a egalității. Dezvoltarea unei înțelegeri comune asupra problemelor cheie legate de egalitate și încheierea de acorduri de cooperare cu astfel de organizații.

V. Competențe de sprijin și litigare

14. Funcția de sprijin și litigare a instituțiilor de promovare a egalității trebuie să includă competențe pentru a:
- a. Primi plângeri și oferi asistență personală, consiliere și asistență juridică persoanelor expuse discriminării sau intoleranței, pentru apărarea drepturilor în fața instituțiilor, a organelor de judecată și a instanțelor.
 - b. Recurge la proceduri de conciliere atunci când este cazul.
 - c. Reprezenta, cu acordul lor, persoanele expuse discriminării sau intoleranței în fața instituțiilor, a organelor de judecată și a instanțelor judecătorești.
 - d. Aduce cazurile de discriminare sau intoleranță individuală și structurală în numele propriu al instituției de promovare a egalității în fața instituțiilor, organelor de judecată și instanțelor.
 - e. Intervenii în calitate de *amicus curiae*, terță parte sau expert în fața instituțiilor, a organelor de judecată și a instanțelor.
 - f. Monitoriza executarea deciziilor instituțiilor, organelor de judecată și instanțelor care se ocupă de egalitate, discriminare și intoleranță.
15. Instituțiile de promovare a egalității trebuie să aibă dreptul de a alege, pe baza criteriilor publicate stabilite de acestea, cazurile pe care le abordează pentru reprezentare și litigare strategică și locurile în care încearcă să asigure drepturile persoanelor expuse discriminării individuale și structurale.
16. Statele membre trebuie să se asigure că există un sistem prin care persoanele expuse discriminării sau intoleranței nu trebuie să suporte taxele judiciare și administrative sau taxele de reprezentare, în special în cazurile de discriminare structurală și în cazurile în care inițiază litigarea strategică.

VI. Competențe de luare a deciziilor

17. Funcția de luare a deciziilor, în cazul în care este atribuită instituțiilor de promovare a egalității, trebuie să includă competențele pentru a putea:
- a. Primi, examina, asculta și rezolva plângerile individuale și colective de discriminare și pentru a lua decizii cu privire la aceste reclamații pe baza legislației relevante, inclusiv a dispozițiilor privind sarcina comună a probei.
 - b. Decide dacă a existat o încălcare a legislației civile sau administrative împotriva discriminării.
 - c. Emite decizii obligatorii din punct de vedere juridic care necesită acțiuni pentru a pune capăt discriminării, pentru a obține egalitatea deplină și pentru a evita discriminarea viitoare și pentru a impune sancțiuni eficiente, proporționale și disuasive, inclusiv plata despăgubirilor pentru daune materiale și morale, amenzi și publicarea deciziei și a numelui făptuitorului.
 - d. Asigură executarea și implementarea deciziilor lor și își publică deciziile și recomandările.
18. În cazul în care instituțiile de promovare a egalității care iau decizii cu privire la plângeri nu au competența de a emite decizii obligatorii din punct de vedere juridic și de a impune sancțiuni, astfel cum se prevede la punctul 17 c) și d), instituția de promovare a egalității trebuie să aibă competența de a:
- a. Emite recomandări cu caracter neobligatoriu care necesită realizarea de acțiuni pentru a pune capăt discriminării, pentru a obține egalitatea deplină și pentru a evita discriminarea viitoare.
 - b. Asigura punerea în aplicare a recomandărilor sale și, după caz, de a publica deciziile și recomandările sale.
19. Legea trebuie să prevadă dreptul de a face recurs în fața instanțelor împotriva deciziilor finale obligatorii din punct de vedere juridic ale instituției de promovare a egalității.
20. Legea trebuie să prevadă faptul că reclamantii au dreptul să aleagă dacă inițiază mai întâi proceduri în fața instituției de promovare a egalității sau dacă se adresează direct instanțelor. Procedurile înaintea instituțiilor de promovare a egalității trebuie să suspende termenele de inițiere a procedurilor judiciare ulterioare.

VII. Autoritatea de a obține dovezi și informații

21. Instituțiile de promovare a egalității trebuie, în special atunci când efectuează anchete și iau decizii cu privire la plângeri, să aibă autoritatea de a obține dovezi și informații. Acestea trebuie să poată:
- a. să solicite prezentarea de fișiere, documente și alte materiale pentru inspecție, examinare și efectuarea de copii după acestea;
 - b. să efectueze inspecții la fața locului;
 - c. să interogheze persoane;
 - d. să solicite o hotărâre judecătorească executorie sau să impună amenzi administrative dacă o persoană sau o instituție nu respectă cele de mai sus.

VIII. Independența și eficacitate

22. Instituțiile de promovare a egalității trebuie să funcționeze fără nicio intervenție din partea statului, a partidelor politice sau a altor actori și nu trebuie să li se dea nicio instrucțiune; acestea trebuie să fie pe deplin independente la nivel instituțional și operațional.
23. Persoanele care ocupă funcții de conducere în instituțiile de promovare a egalității trebuie să fie selectate și numite prin proceduri transparente, bazate pe competențe și care sunt participative. Executivul nu trebuie să aibă o influență decisivă în nicio etapă a procesului de selecție.

24. Persoanele care ocupă funcții de conducere trebuie să beneficieze de imunitate funcțională, să fie protejate împotriva amenințărilor și constrângerilor și să implementeze garanții adecvate împotriva concedierii arbitrare sau a neînnoirii arbitrare a unei numiri în care reînnoirea ar reprezenta norma.
25. Legea trebuie să stabilească orice activitate și afilieri care sunt incompatibile cu ocuparea funcțiilor de conducere.
26. Persoanele care ocupă funcții de conducere trebuie să aibă responsabilități clar definite, să fie remunerate la un nivel adecvat și să fie numite pentru o perioadă de timp adecvată.
27. Instituțiile de promovare a egalității trebuie să decidă în mod independent asupra structurii lor interne și a modului de gestionare a resurselor lor, să aibă autoritatea de a recruta și de a numi propriul personal și de a avea propriile sedii, care trebuie să fie adecvate nevoilor lor.
28. Instituțiile de promovare a egalității trebuie să aibă suficient personal și fonduri pentru a-și pune în aplicare toate funcțiile și competențele cu un impact real. Acestea trebuie să aibă un buget sau o linie bugetară separată, iar finanțarea lor să fie supusă anual aprobării parlamentului. Nu trebuie să existe o reducere arbitrară sau disproporționată a bugetului instituției de promovare a egalității. În cazul în care mandatul, funcțiile sau competențele instituției de promovare a egalității sunt extinse, acest lucru trebuie să fie în concordanță cu mandatul său de egalitate și să fie însoțit de finanțare suplimentară adecvată.
29. Instituțiile de promovare a egalității trebuie să aibă dreptul de a strânge fonduri suplimentare pentru îndeplinirea funcțiilor lor într-un mod deschis și transparent din alte surse decât cele publice din și în afara țării, asigurându-se în același timp că acest lucru nu le compromite independența.
30. Instituțiile de promovare a egalității trebuie să aibă dreptul de a face declarații publice și de a dezvolta și publica cercetări și rapoarte fără permisiunea prealabilă, aprobarea sau notificarea guvernului sau oricărei alte instituții sau părți externe.
31. Operațiunile instituției de promovare a egalității trebuie să se bazeze pe cadrul juridic internațional și național relevant, standarde și jurisprudență. Rapoartele și recomandările acestora trebuie să fie bazate pe opinia experților și pe dovezi provenite din utilizarea cercetării, investigațiilor, documentării și informații imparțiale și independente.
32. Instituțiile de promovare a egalității trebuie să fie supuse legislației privind serviciul public și normelor de responsabilitate financiară și privitoare la cheltuieli care se aplică autorităților publice.
33. Instituțiile de promovare a egalității trebuie să se angajeze în planificare strategică în mod regulat, să dezvolte și să urmărească indicatorii de rezultat și de impact pentru a le evalua progresul și să efectueze evaluări la momentele potrivite.
34. Instituțiile de promovare a egalității trebuie să dezvolte o strategie de comunicare pentru a le forma și ghida campaniile pentru creșterea gradului de conștientizare.
35. Instituțiile de promovare a egalității trebuie să publice rapoarte anuale, care trebuie discutate de parlament sau de comisiile sale competente și de către guvern, dar care nu trebuie să fie supuse aprobării lor.
36. Autoritățile și instituțiile de promovare a egalității trebuie să construiască un dialog susținut cu privire la progresele în domeniul egalității și nediscriminării. Guvernul și alte autorități trebuie să se consulte și să coopereze cu instituțiile de promovare a egalității și să ia în considerare recomandările lor cu privire la legislație, politici, procedură, programe și practică. Legea trebuie să prevadă că guvernul și alte autorități trebuie să răspundă sau să ia măsuri pentru a pune în aplicare recomandările instituției de promovare a egalității într-un anumit interval de timp.

37. Instituțiile de promovare a egalității trebuie să stabilească structuri pentru implicarea și contribuția susținută a părților interesate, în special a organizațiilor societății civile, la planificarea și activitatea instituției de promovare a egalității.
38. Conducerea, organismele consultative, directorii executivi și personalul instituțiilor de promovare a egalității trebuie, pe cât posibil, să reflecte diversitatea societății în general și să promoveze egalitatea între sexe.
39. Personalul instituțiilor de promovare a egalității trebuie să aibă abilitățile multiple necesare pentru îndeplinirea tuturor funcțiilor și competențelor atribuite instituției de promovare a egalității.

IX. Accesibilitatea

40. Instituțiile de promovare a egalității trebuie să fie accesibile tuturor celor ale căror drepturi trebuie să le protejeze. Accesibilitatea necesită:
 - a. Locații ușor accesibile, servicii online, de e-mail și telefonie și flexibilitate în respectarea constrângerilor de timp pentru cei care solicită acces la serviciile instituției.
 - b. Inițiative de sensibilizare locală și birouri locale și regionale pentru desfășurarea activității instituției.
 - c. Prezența în cadrul grupurilor care se confruntă cu discriminarea și intoleranța în momente cheie și construirea unor legături susținute cu acestea, așa cum se prevede în § 12b.
 - d. Posibilitatea persoanelor expuse discriminării sau intoleranței de a contacta și de a interacționa cu instituția de promovare a egalității într-un mod confidențial și într-o limbă pe care o cunosc, de a avea contact față în față și de a depune plângerile oral, online sau în formă scrisă, cu condiții minime de admisibilitate.
 - e. Ajustări la sediul lor, servicii, proceduri și practici pentru a ține seama de toate formele de dizabilitate.
 - f. Utilizarea limbajului ușor de citit în publicații, în special în cele care oferă informații cu privire la drepturi și căi de atac, și traducerea publicațiilor selectate în toate limbile utilizate în mod obișnuit în țară.
 - g. Funcțiile și serviciile instituției de promovare a egalității trebuie să fie gratuite pentru reclamant și respondenți.
 - h. Luarea de măsuri pentru a face publice aceste prevederi privind accesibilitatea și pentru a le pune la dispoziție.

X. Monitorizarea

41. Monitorizarea punerii în aplicare a acestei Recomandări de politică generală va face parte din monitorizarea țării și dialogul constructiv între CERİ și statele membre ale Consiliului European.

Expunere de motive

Introducere

1. Această Recomandare de politică generală (RPG) se concentrează pe elementele cheie pentru înființarea și funcționarea instituțiilor de egalitate care au capacitatea de a avea un impact real. Astfel de instituții sunt vitale pentru promovarea egalității și pentru eliminarea rasismului și intoleranței într-un mod susținut. Instituțiile de egalitate joacă un rol esențial în sensibilizarea oamenilor și a instituțiilor cu privire la importanța egalității și în sprijinirea acestora pentru a face pași în direcția transformării egalității în realitate.
2. La douăzeci de ani de la adoptarea versiunii originale a RPG nr. 2 în 1997, CERI a decis să-și revizuiască textul pentru a include experiența și numeroasele bune practici care s-au dezvoltat în tot acest timp. Termenul „instituții naționale specializate”, care a fost folosit în textul original, este actualizat la termenul care este acum utilizat în mod obișnuit pentru astfel de instituții: „instituții de promovare a egalității”.
3. Împreună cu versiunea originală a RPG nr. 2 din 1997, Directivele UE privind egalitatea de tratament (articolul 13 din Directiva 2000/43 / CE privind discriminarea pe criteriu de origine rasială sau etnică și articolul 12 din Directiva 2004/113 / CE, articolul 20 din Directiva 2006/54 / CE și articolul 11 din Directiva 2010/41 /UE care se referă la criteriu de gen) au reprezentat o forță în dezvoltarea instituțiilor de promovare a egalității. Odată cu adoptarea acestor directive, statele membre ale UE au acceptat obligația de a înființa instituții de promovare a egalității.
4. Aproape toate statele membre ale Consiliului Europei au ratificat și Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități (CDPD), articolul 33.2 care prevede o obligație similară.
5. Declarația de la Durban din 2001 și Programul de acțiune al Conferinței mondiale a ONU împotriva rasismului și Comisarul Consiliului Europei pentru Drepturile Omului (Opinia CommDH (2011) 2) au solicitat, de asemenea, înființarea și consolidarea acestor instituții. Principiile de la Paris privind instituțiile naționale pentru promovarea și protecția drepturilor omului, adoptate la 20 decembrie 1993 de Adunarea Generală a ONU, și Observațiile generale pentru interpretarea și punerea lor în aplicare au servit ca orientare importantă pentru înființarea instituțiilor. Comitetul ONU pentru Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare Rasiale a depus o muncă substanțială suplimentară în acest domeniu.
6. Recomandările din această RPG se bazează pe aceste texte și sunt destinate să consolideze în continuare eforturile atât ale statelor membre, cât și ale instituțiilor de promovare a egalității pentru a realiza egalitatea și coeziunea socială. Acestea nu trebuie utilizate în niciun fel pentru a limita sau slăbi instituțiile de promovare a egalității existente sau garanțiile existente pentru independența și eficiența lor.

I. Înființarea instituțiilor de promovare a egalității

Paragraful 1 din Recomandare

7. Statele membre trebuie să instituie o instituție puternică de promovare a egalității. Unele state membre au înființat mai multe instituții de promovare a egalității pentru a acoperi diferite criterii de discriminare (§0b din RPG), toate domeniile din sectoarele public și privat (§ 0c RPG), întreg teritoriul al statului membru (§ 0d RPG) și diferitele funcții stabilite în acest RPG (§ 10 din RPG).
8. Cu toate acestea, înființarea unui sistem prea complex compus din prea multe instituții implică mai multe riscuri: resursele umane și financiare limitate ar putea fi împrăștiate, vizibilitatea instituțiilor ar putea avea de suferit, oamenii ar putea să nu știe la ce instituție să apeleze și resurse valoroase ar putea fi pierdute pentru susținerea coordonării dintre aceste organisme în loc să fie disponibile pentru lucrări pe fondul mandatului lor. În cazul în care au fost înființate mai multe instituții de promovare a egalității și în cazul în care acest lucru s-a dovedit a fi eficient, autoritățile trebuie să asigure coerența și cooperarea strânsă între aceste instituții.

9. Înființarea instituțiilor de promovare a egalității prin dispoziții constituționale oferă garanții solide și suplimentare, deoarece abolirea sau slăbirea substanțială a instituției de promovare a egalității ar fi îngreunată. Prin urmare, CERI consideră că este de preferat să se utilizeze prevederile constituționale. Detalii despre structura organizatorică a instituției ar putea fi prevăzute într-o lege separată. Dacă organismele de promovare a egalității nu sunt înființate prin dispoziții constituționale, statele membre trebuie să acționeze în baza unei legi organice sau ordinare adoptată de parlament.
10. Existența unei legislații cuprinzătoare și clare împotriva discriminării constituie un alt fundament indispensabil pentru funcționarea și impactul instituțiilor de promovare a egalității. Orientările pentru o astfel de legislație sunt prezentate în Recomandarea de politică generală nr. 7 a CERI privind legislația națională pentru combaterea rasismului și a discriminării rasiale.

Paragraful 2 din Recomandare

11. Instituțiile de promovare a egalității trebuie să fie independente, în special față de guvern, pentru a putea aborda problemele de egalitate, discriminare și intoleranță așa cum consideră oportun și fără interferențe din partea vreunui sector. Acest lucru le oferă, de asemenea, libertatea necesară de a găsi și pune în aplicare noi modalități de promovare și realizare a egalității. În consecință, independența este o condiție prealabilă pentru eficiența și impactul organismelor de promovare a egalității. Independența este deosebit de importantă atunci când instituțiile de promovare a egalității abordează discriminarea (structurală) provenită de la autorități și când li se atribuie funcția de a lua decizii cu privire la plângeri (§10c din RPG).
12. Instituțiile de promovare a egalității trebuie să aibă independență atât *de jure*, cât și *de facto*. Garanțiile necesare pentru independența *de jure* trebuie conținute în dispozițiile constituționale și legale care instituie instituția de promovare a egalității (a se vedea §3 din RPG). Modul în care ar trebui tratate aceste elemente este stabilit în special în §§22 - 39 din RPG.
13. Instituțiile de promovare a egalității trebuie să fie entități juridice separate supuse ordinii juridice a statului membru, ca persoane juridice separate. Recomandarea de a le plasa în afara executivului și legislativului nu exclude toate interacțiunile cu aceste organisme. Executivul și legislativul trebuie, dimpotrivă, să se consulte și să facă schimb de opinii cu instituția de promovare a egalității cu privire la toate aspectele care intră sub incidența mandatului acestuia. În același timp, executivul sau legislativul nu trebuie să aibă puterea de a da ordine instituției de promovare a egalității cu privire la planificarea strategică, operațiunile și activitățile sale.
14. Independența *de facto* înseamnă că executivul și legislativul nu trebuie să încerce în mod direct sau indirect să instruiască sau să influențeze în mod necorespunzător instituția de promovare a egalității. Modalitățile de exercitare a unei astfel de influențe includ reducerea disproporționată a bugetului sau eliminarea competențelor și mandatului, amenințarea instituției de promovare a egalității, a conducătorilor sau a personalului său și utilizarea mijloacelor de informare în masă sau a altor instituții publice sau private pentru a pune presiune asupra instituției de promovare a egalității. Pentru a proteja independența și eficacitatea organismului de promovare a egalității de o astfel de influență necorespunzătoare, legea trebuie să conțină și garanții cu privire la competențele, mandatul și resursele instituției de promovare a egalității (a se vedea §§ 3 și 28 din RPG).
15. Persoanele care ocupă funcții de conducere în instituția de promovare a egalității trebuie să își sublinieze și să-și afirme independența atunci când acționează pentru instituția de promovare a egalității. O garanție suplimentară este reprezentată de schimburile dintre executiv, legislativ și instituțiile de promovare a egalității deschise și transparente în cea mai mare măsură posibilă.
16. Independența trebuie asociată cu eficacitatea pentru a se asigura că instituția de promovare a egalității poate avea un impact. Eficacitatea înseamnă că instituția de promovare a egalității își pune în aplicare funcțiile și competențele într-un mod și la o scară și standard care au un impact semnificativ asupra realizării egalității și eliminării discriminării și intoleranței. Pentru a putea lucra eficient, instituțiile de promovare a egalității au nevoie, în special, de competențe, mandat și resurse adecvate, așa cum este prevăzut în §§13 și urm. din RPG.

Paragraful 3 din Recomandare

17. Detaliile cu privire la elementele de bază, care trebuie reglementate de textul de instituire a instituției de promovare a egalității sau, în cazul în care instituția este stabilită prin dispoziții constituționale, într-o lege suplimentară mai detaliată privind organismul de promovare a egalității, sunt descrise în următoarele paragrafe ale RPG.

Paragraful 0 din Recomandare

18. Mandatul instituției de promovare a egalității trebuie să includă un domeniu larg și cuprinzător și să cuprindă toate activitățile care vizează promovarea și realizarea egalității. Realizarea egalității cuprinde atât: accesul egal la și exercitarea drepturilor de către persoanele care se confruntă cu discriminarea și intoleranța, cât și îmbunătățirea situației lor individuale și colective în diferite domenii. Aceste domenii includ, printre altele, educația, ocuparea forței de muncă, locuirea și sănătatea; reprezentarea politică, puterea de a influența deciziile; recunoașterea, statutul și poziția; și relațiile de grijă, respect și solidaritate cu alte grupuri și instituții.
19. Prevenirea și eliminarea discriminării și intoleranței reprezintă o piatră de temelie pentru realizarea egalității și include combaterea tuturor formelor de rasism (inclusiv xenofobia, islamofobia, antisemitismul și antițigănistul), homofobia și transfobia și exprimarea acestora, precum și discursul de instigare la ură și ura cibernetică. Textul care înființează instituția de promovare a egalității sau legislația antidiscriminare trebuie să prevadă în mod explicit că discursul de instigare la ură constituie o formă de discriminare și că instituțiile de promovare a egalității sunt mandatate să combată discursurile de instigare la ură cel puțin prin intermediul dreptului civil și administrativ, în conformitate cu § 8 din RPG nr. 15 al CERI privind combaterea discursurilor de instigare la ură. Întrucât poliția și serviciile de urmărire penală sunt autoritățile competente în primul rând pentru tratarea infracțiunilor motivate de ură, organismele de promovare a egalității trebuie să fie competente pentru a oferi asistență personală și consiliere juridică persoanelor expuse infracțiunilor motivate de ură și să le trimită spre soluționare autorităților competente (a se vedea §§ 72 și 81 din expunerea de motive).
20. Discriminarea structurală se referă la reguli, norme, rutine, modele de atitudine și comportament în instituții și alte structuri societale care, în mod conștient sau inconștient, prezintă obstacole pentru grupuri sau indivizi în accesarea acelorași drepturi și oportunități ca și ceilalți și care contribuie la rezultate mai puțin favorabile pentru ei decât pentru majoritatea populației. Instituțiile de promovare a egalității trebuie să se concentreze în mod special pe abordarea discriminării structurale, întrucât (i) persoanele implicate în discriminarea structurală nu sunt adesea conștiente de efectul discriminatoriu al acțiunilor lor, (ii) discriminarea structurală afectează în mod regulat un număr mare de persoane și (iii) persoanele izolate deseori nu sunt capabile să conteste discriminarea structurală în cadrul instituțiilor puternice.
21. Promovarea diversității înseamnă sprijinirea unei evaluări a diversității și a valorii sale adăugate în societate și organizații. Include efectuarea unor ajustări rezonabile pentru a ține seama de implicațiile practice ale diversității. Promovarea unor relații bune între diferitele grupuri din societate implică încurajarea respectului, înțelegerii și integrării reciproce, continuând totodată combaterea discriminării și intoleranței.
22. Mandatul CERI este limitat la criteriile de discriminare enumerate în mod explicit în § 4b din RPG și la discriminarea multiplă și intersecțională în baza acestor criterii și din alte criterii care intră sub incidența articolului 14 din Convenția europeană a drepturilor omului și a articolului 1 din Protocolul nr. 12 la Convenție. Mandatele multor instituții de promovare a egalității acoperă, de asemenea, alte criterii menționate în aceste dispoziții, dar care nu sunt acoperite de CERI. Recomandările acestui RPG pot fi aplicate, *mutatis mutandi*, instituțiilor de promovare a egalității responsabile pentru criterii care nu intră sub incidența mandatului CERI.
23. O perspectivă de gen trebuie să constituie o parte integrantă a activității instituțiilor de promovare a egalității. Acest lucru presupune să se analizeze dacă nevoile, situația și experiențele atât ale femeilor, cât și ale bărbaților au fost luate în considerare în mod egal și abordate în planurile și activitățile organismului de promovare a egalității.

24. În același timp, situația persoanelor transgender și intersex trebuie luată în considerare alături de analize care să respingă categorizarea binară de gen (Comisarul Consiliului Europei pentru Drepturile Omului (2015), Human Rights and Intersex people, p. 37 și următoarele).
25. Discriminarea multiplă se referă la discriminarea suferită din două sau mai multe criterii de discriminare. Discriminarea intersecțională se referă la o situație în care mai multe criterii de discriminare interacționează între ele în același timp, astfel încât să devină inseparabile și combinația lor creează un nou temei (§ 1c și Memorandumul explicativ al RPG nr. 14 CERI privind combaterea rasismului și discriminarea rasială la angajare). Întrucât discriminarea multiplă și intersecțională afectează adesea victimele într-un mod deosebit de sever și întrucât persoanele aflate la aceste intersecții prezintă o diversitate particulară de identitate și experiență, instituțiile de promovare a egalității trebuie să se concentreze în mod specific pe aceste probleme. Instituțiile de promovare a egalității trebuie, în mod similar, să ia în considerare nevoile copiilor expuși discriminării și intoleranței.
26. Definițiile diferitelor criterii de discriminare pot fi găsite în § 7 din expunerea de motive a RPG nr. 15 a CERI privind combaterea discursurilor de instigare la ură.
27. Instituțiile de promovare a egalității trebuie să acopere întregul sector public și privat, inclusiv domeniul de aplicare a legii (a se vedea § 7 din RPG nr. 7 al CERI). Cu toate acestea, multe instituții de promovare a egalității, în special instituții de promovare a egalității înființate în temeiul directivelor UE privind egalitatea, nu acoperă întregul sector public și nu sunt competente în ceea ce privește funcții precum cele polițienești (a se vedea RPG nr. 11 al CERI privind combaterea rasismului și a discriminării rasiale în poliție), referitoare la închisori și militari. Mandatul acestora ar trebui prelungit sau un alt organism independent, cum ar fi o instituție națională pentru drepturile omului sau o instituție a Avocatului Poporului, ar trebui să fie însărcinată cu mandatul privind egalitatea în aceste domenii.
28. Trebuie să existe o acoperire consecventă și coerentă a tuturor regiunilor statului membru, în special în cele cu structură federală și nu trebuie să existe un teritoriu care să nu aibă acoperire din partea unei instituții de promovare a egalității. Mandatul trebuie, după caz, să protejeze și anumite persoane din afara țării, cum ar fi cetățenii care locuiesc în străinătate sau persoanele care solicită azil din afara țării.

II. Arhitectura instituțională

Paragrafele 5- 9 din Recomandare

29. În ultimele decenii, un sistem bogat și divers de instituții de promovare a egalității s-a dezvoltat în cele 47 de state membre. Detaliile sunt documentate în rapoartele de monitorizare de țară ale CERI.
30. În unele state membre a fost înființată o instituție de promovare a egalității care să acopere mai multe criterii, în altele au fost înființate mai multe organisme de promovare a egalității pentru a acoperi criterii unice sau multiple. În toate cazurile, este important să se evite orice ierarhie care apare între criterii și să se asigure faptul că se acordă o atenție adecvată și că sunt alocate resurse corespunzătoare fiecărui criteriu și intersecțiilor dintre ele.
31. Instituțiile care au ca mandat un singur criteriu au avantajul de a se putea concentra asupra mandatului lor privind egalitatea, au un buget dedicat problemelor de egalitate și dezvoltă o expertiză și vizibilitate specifice în domeniul egalității.
32. În unele state membre, mandatul privind egalitatea a fost atribuit unei instituții cu mai multe funcții, care cuprinde și un mandat pentru drepturile omului și/sau un mandat al Avocatului Poporului. În alte state membre, instituțiile de promovare a egalității care aveau ca mandat un criteriu unic sau criterii multiple au fuzionat cu instituțiile naționale pentru drepturile omului și instituțiile de tip Avocatul Poporului.
33. Localizarea mandatului de promovare a egalității într-o instituție cu mai multe funcții poate avea un potențial pozitiv de abordare a problemelor egalității, discriminării și intoleranței într-un mod mai

cuprinzător și mai eficient, utilizând toate funcțiile sale. Cu toate acestea, realizarea acestui potențial necesită o conducere puternică și inovatoare în realizarea unei coordonări și integrări eficiente între diferitele mandate.

34. În cadrul acestor instituții cu mai multe funcții, pot exista tensiuni, în special în urma unei fuziuni. Fiecare mandat vine cu propria sa tradiție, abordare și obiective. Este important să respectăm și să susținem simultan această diversitate și să progresăm în integrarea mandatelor fuzionate, pentru a îmbunătăți impactul instituției.
35. Paragraful § 7 din RPG conține recomandări pentru a asigura o concentrare adecvată în ceea ce privește mandatul referitor la egalitate în astfel de instituții. O structură clară de conducere pentru mandatul referitor la egalitate ajută la asigurarea „proprietății” acestui mandat. În plus, trebuie să existe un plan strategic pentru mandatul referitor la egalitate (a se vedea §33 din RPG) iar punerea în aplicare a activităților legate de problemele de egalitate trebuie organizată în așa fel încât să asigure vizibilitatea acestui mandat. Un comitet consultativ (a se vedea §114 din Expunerea de motive) poate contribui la îmbunătățirea impactului în cadrul mandatului referitor la egalitate. Termenul „egalitate” ar putea fi, de asemenea, inclus în numele instituției.
36. Abordarea fuzionării sau situării instituțiilor de promovare a egalității în instituții cu mai multe mandate trebuie urmărită numai atunci când nu slăbește mandatul referitor la egalitate și acolo unde este asigurată o concentrare adecvată și resurse adecvate pentru acest mandat. În caz contrar, este de preferat să se stabilească sau să se păstreze un organism independent.
37. În cazul în care mandatul unei instituții cu mai multe mandate este limitat la sectorul public, mandatul său referitor la egalitate trebuie extins la sectorul privat (și invers, în cazul în care mandatul existent acoperă doar sectorul privat). Acest lucru este de preferat în locul însărcinării unui alt organism de promovare a egalității cu un mandat suplimentar.
38. În cazul în care instituțiile de promovare a egalității fac parte dintr-o instituție cu mai multe mandate, recomandările prezentului RPG trebuie să se aplice întregii instituții pe cât posibil. În timp ce unele dintre recomandările RPG se vor aplica numai activităților instituției în domeniul egalității, altele, cum ar fi recomandările privind independența instituției de promovare a egalității, trebuie aplicate întregii instituții.
39. În instituțiile cu mai multe mandate, statele membre trebuie să armonizeze, pe cât posibil, competențele și autoritatea cu privire la fiecare dintre aceste mandate. În unele cazuri, unor astfel de instituții cu mai multe mandate li s-au acordat anumite competențe și puteri numai cu privire la un singur mandat, și nu la toate mandatele. În alte cazuri, criteriile pentru exercitarea acestor competențe și puteri sunt diferite de la un mandat la altul. Pentru a obține o protecție eficientă și un impact asupra tuturor mandatelor, aceste diferențe trebuie eliminate și această armonizare trebuie, acolo unde este posibil, să fie făcută la cel mai înalt standard disponibil între diferitele mandate („nivelare”).
40. Instituțiile de promovare a egalității trebuie să se coordoneze și să coopereze între ele, acolo unde există mai multe astfel de instituții, și cu alte instituții pentru drepturile omului, inclusiv instituțiile naționale pentru drepturile omului și instituțiile Avocatului Poporului. Această coordonare și cooperare trebuie să urmărească maximizarea impactului lor general în raport cu mandatul referitor la egalitate. De asemenea, aceștia trebuie să se asigure că se realizează o acoperire cât mai largă a problemelor legate de egalitate, că problemele intersecționalității sunt abordate în mod corespunzător și cazurile trimise în mod corect la instituția competentă și că nu există nici o dublare a eforturilor. Această coordonare și cooperare implică dialog în procesele lor de planificare, inițiative comune în activitatea lor și o comunicare continuă susținută.

III. Funcții

Paragrafele 10 - 12 din Recomandare

41. Instituțiile de promovare a egalității îndeplinesc funcții diferite. Pot fi identificate trei funcții principale, pentru care acest RPG folosește termenii: (i) promovarea egalității și prevenirea discriminării (funcția de promovare și prevenire), (ii) sprijinirea persoanelor expuse discriminării și intoleranței și

organizarea litigiilor în numele lor (funcția de sprijin și litigare) și (iii) luarea deciziilor cu privire la plângeri (funcția de luare a deciziilor).

42. După cum este documentat în rapoartele de monitorizare de țară CERI, situația din statele membre este diversă și în ceea ce privește aceste funcții: în unele state membre, toate cele trei funcții au fost atribuite instituțiilor de promovare a egalității, în altele doar una sau două. În timp ce unele state membre au atribuit toate funcțiile aceleiași instituții de promovare a egalității, altele le-au distribuit între diferite organisme de promovare a egalității. În mai multe state membre, funcția de luare a deciziilor este atribuită în întregime sistemului judiciar; în altele, funcția de sprijin și litigare și funcția de promovare și prevenire au fost parțial sau pe deplin delegate societății civile sau altor instituții. Guvernul și autoritățile, de asemenea, contribuie în general la funcția de promovare și prevenire.
43. CERI consideră, așa cum recomandase și în § 24 din RPG nr. 7, că toate statele membre trebuie să atribuie instituțiilor de promovare a egalității cele două funcții de (i) promovare și prevenire și (ii) sprijin și litigare. Organizațiile societății civile pot și trebuie să joace un rol și să aducă o contribuție valoroasă în legătură cu aceste două funcții alături de instituția de promovare a egalității. Persoanele expuse discriminării și intoleranței apelează adesea la organizațiile societății civile, care ulterior le încurajează și le pot ajuta să contacteze instituția de promovare a egalității. Instituțiile de promovare a egalității și organizațiile societății civile trebuie să coopereze în aceste domenii în vederea găsirii celei mai bune soluții pentru a apăra drepturile persoanelor expuse discriminării și intoleranței și pentru a-și coordona eforturile.
44. În plus, statele membre pot încredința unui organism separat de promovare a egalității o funcție de luare a deciziilor sau pot atribui această funcție pe deplin sistemului judiciar. Instituțiile de promovare a egalității cu funcție de decizie pot fi un loc mai accesibil, mai puțin contradictoriu și mai specializat pentru cazurile de discriminare decât sistemul judiciar. Prin concentrarea cazurilor de discriminare în fața unei singure instituții, se permite dezvoltarea expertizei și a jurisprudenței coerente și astfel se aduce o contribuție la punerea în aplicare și respectarea legislației antidiscriminare. În cadrul sistemului judiciar, o specializare similară ar putea fi realizată prin concentrarea cazurilor de discriminare într-un număr mic de instanțe sau camere de judecată sau secții specializate în acest subiect.
45. Este de preferat ca funcția de sprijin și litigare și cea de luare a deciziilor să fie atribuite diferitelor instituții. Organismele de promovare a egalității trebuie să fie imparțiale atunci când exercită funcția de luare a deciziilor, când sunt de partea și acționează ca avocați ai reclamantului când pun în aplicare funcția de sprijin și litigare. Atribuirea ambelor funcții aceluiași organism poate afecta încrederea părților interesate în imparțialitatea sa, care este indispensabilă pentru exercitarea funcției decizionale într-un mod credibil.
46. În cazul în care ambele funcții sunt situate totuși în același organism, fiecare funcție trebuie să fie implementată de o unitate diferită sau de personal diferit și acest lucru trebuie să fie vizibil în mod clar publicului.
47. Instituțiile care sunt responsabile atât pentru funcția de luare a deciziilor, cât și pentru promovarea și prevenirea și/sau funcțiile de sprijin și litigare, sunt deseori obligate să își folosească majoritatea resurselor pentru funcția de luare a deciziilor pentru a asigura luarea unor decizii în timp util și de înaltă calitate într-un număr mare de cazuri. Deoarece există pericolul ca astfel de instituții să nu poată implementa în mod adecvat atât funcțiile de sprijin și litigare, cât și cele de promovare și prevenire, este important să ne asigurăm că acestea dispun de resurse adecvate pentru aceste două funcții.
48. Instituțiile de promovare a egalității trebuie să aibă libertatea de a alege, inclusiv în contextul planificării lor strategice (a se vedea § 33 din RPG), părțile din mandatul, funcțiile și competențele lor pe care se vor concentra în momente diferite. Acest lucru le permite să își adapteze strategia și activitățile la nevoile specifice ale situației și le oferă flexibilitatea de a se adapta la mediul în continuă schimbare. O astfel de flexibilitate este, de asemenea, necesară pentru a utiliza cât mai bine resursele limitate.

IV. Competențe de promovare și prevenire

Paragraful 13 din Recomandare

49. Instituțiile de promovare a egalității au nevoie de o serie de competențe pentru implementarea funcției de promovare și prevenire. Prima competență descrisă în §13a din RPG este de a întreprinde o gamă completă de activități de promovare și prevenire pentru a-și îndeplini mandatul lor extins, astfel cum este definit în § 0 din RPG. Următoarele părți ale §13 din RPG descriu cele mai importante elemente într-o manieră mai detaliată.
50. Dialogul dintre instituțiile de promovare a egalității și persoanele și grupurile care se confruntă cu discriminarea și intoleranța pune bazele planificării și implementării cu succes a funcției de promovare și prevenire. Purtarea unui dialog aprofundat regulat cu grupurile expuse discriminării și intoleranței și cu organizațiile lor reprezentative asigură cunoașterea întregii game de chestiuni legate de discriminare și intoleranță pe care le experimentează și a problemelor prioritare care trebuie abordate pentru ai îmbunătăți situația. De asemenea, permite identificarea unor modalități de succes pentru rezolvarea tiparelor de discriminare individuală și structurală.
51. Acest dialog trebuie să urmărească dezvoltarea unei înțelegeri a situației și a preocupărilor grupurilor expuse discriminării și intoleranței; să implice aceste grupuri și organizațiile lor reprezentative în activitățile și structurile instituției de promovare a egalității (a se vedea § 37 din RPG); să inițieze procese de educație reciprocă prin schimbul de expertiză și cunoștințe; și să asigure o prezență regulată a instituției de promovare a egalității în cadrul acestor comunități pentru a sprijini consolidarea încrederii și raportarea cazurilor de discriminare și intoleranță.
52. Dialogul trebuie să cuprindă o gamă largă de grupuri societale și să implice o mare varietate de organizații, inclusiv, de exemplu, organizații prezente la nivel local din aceste comunități, organisme consultative minoritare, comunități religioase, organizații ale societății civile și alte părți interesate care lucrează cu grupuri expuse discriminării și intoleranței precum sindicatele și organizațiile profesionale.
53. Instituțiile de promovare a egalității trebuie să aibă dreptul de a aborda, din proprie inițiativă, toate aspectele care intră sub incidența mandatului lor. Întrucât persoanele expuse discriminării și intoleranței se află adesea într-o situație vulnerabilă și nu sunt capabile să abordeze singure discriminarea structurală, este important ca instituțiile de promovare a egalității să poată efectua anchete (în unele state membre se folosește termenul de investigație) și să colecteze dovezi din inițiativă proprie pentru a stabili, expune și aborda normele și procesele, uneori invizibile, din cadrul instituțiilor care ajung să dezavantajeze anumite grupuri. Aceste activități de anchetă sunt importante în descoperirea și stabilirea dovezilor de discriminare sau intoleranță care permit în cele din urmă remedierea acestor experiențe. În cazurile anchetelor care implică anumite persoane, instituția de promovare a egalității trebuie să acționeze numai cu acordul lor.
54. Cercetarea este un mijloc important de dezvoltare a cunoștințelor și înțelegerii necesare pentru a identifica, analiza și aborda problemele cu care se confruntă grupurile expuse discriminării și intoleranței. Datele cantitative și calitative solide privind egalitatea, discriminarea și intoleranța sunt fundamentale pentru a informa publicul larg, factorii de decizie și practicienii despre natura și gradul discriminării și intoleranței. De asemenea, ele ajută la identificarea mijloacelor de realizare a egalității și la motivarea factorilor de decizie în a lua măsuri de remediere. Cercetarea și datele servesc în continuare instituției de promovare a egalității în planificarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea activităților sale.
55. Cercetarea cuprinde activități pe scară largă și include anchete, studii și culegere de date efectuate de către chiar instituția de egalitate și analiza anchetelor, studiilor și datelor privind egalitatea din diferite surse. Colectarea și sistematizarea jurisprudenței privind egalitatea, discriminarea și intoleranța oferă, de asemenea, o valoare adăugată.
56. Prin activitățile lor de sensibilizare, instituțiile de promovare a egalității trebuie să promoveze înțelegerea modului în care operează discriminarea pe față și cea ascunsă și să disemineze cunoștințe despre ceea ce este necesar pentru a asigura amai multă egalitate. Instituțiile de

promovare a egalității trebuie să furnizeze informații cu privire la drepturi, remedii și responsabilități în temeiul legislației privind egalitatea de tratament și să sprijine o evaluare a egalității și a diversității în societate și în cadrul instituțiilor.

57. Aceste activități trebuie să vizeze o gamă largă de public, inclusiv publicul larg, politicieni, înalți oficiali și alți factori de decizie, angajatori, sindicate, profesioniști în resurse umane, furnizori de servicii, angajați din sectoarele public și privat, educatori, comunități religioase, societatea civilă, organizații, sistemul judiciar și alți profesioniști în drept, poliția și personalul media.
58. Instituțiile de promovare a egalității trebuie să dezvolte activități specifice de conștientizare pentru persoanele și grupurile expuse discriminării sau intoleranței. Susținerea și ajutorarea acestor persoane și grupuri să ia măsurile necesare pentru a combate discriminarea și intoleranța reprezintă o contribuție importantă la îmbunătățirea situației lor. Un prim pas este diseminarea de cunoștințe despre tratamentul egal, discursurile de instigare ură și legislația privind infracțiunile motivate de ură și disiparea oricărei percepții conform căreia experiența discriminării și intoleranței este normală și nu se poate face nimic pentru a o schimba. În plus, instituțiile de promovare a egalității trebuie să consolideze capacitățile individuale și colective ale membrilor grupurilor expuse discriminării și intoleranței, instruindu-i cu privire la drepturile lor, căile de atac disponibile și modul de exercitare a acestora. În plus, acestea trebuie să le faciliteze accesul la alte organe însărcinate cu protejarea lor, cum ar fi poliția, serviciile de urmărire penală, organismele de reglementare din domeniul mass-media și inspectorii din domeniul educației și ocupării forței de muncă. Împreună cu aceste instituții, instituțiile de promovare a egalității trebuie să analizeze cauzele fundamentale ale raportării reduse a discriminării și intoleranței și să ia măsurile necesare pentru a se asigura că și cazurile de discriminare și intoleranță sunt raportate sistematic organismelor competente.
59. Instituțiile de promovare a egalității trebuie să promoveze dezvoltarea, schimbul și implementarea de bune practici în domeniul egalității, discriminării și intoleranței. Un rol special trebuie să joace politicienii, înalții funcționari, alți factori de decizie și instituții din sectoarele public și privat. Instituțiile de promovare a egalității trebuie să ofere îndrumări și sprijin pentru a imprima o perspectivă a egalității în procesul de elaborare a politicilor și în procesul legislativ și pentru a pune în aplicare sistemele și garanțiile interne referitoare la egalitate și diversitate. Bunele practici în domeniul egalității includ dezvoltarea și implementarea politicilor de promovare a egalității în cadrul organizației și domeniului de responsabilitate, stabilirea unui post cu responsabilități de promovare a egalității, formarea personalului, consultarea celor care se confruntă cu inegalități, colectarea datelor privind egalitatea, și evaluarea impactului deciziilor cheie asupra promovării egalității și prevenirii discriminării și intoleranței. O astfel de bună practică ar putea include, de asemenea, utilizarea procedurilor anonimizate pentru solicitarea unui loc de muncă sau facilitarea accesului la documente de identitate sau pentru înscrierea la școală pentru membrii grupurilor expuse discriminării și intoleranței.
60. Măsura afirmativă, așa cum se prevede la articolul 5 din RPG nr. 7 al CERİ, implică măsuri pentru prevenirea sau compensarea pentru dezavantajele suferite de grupurile expuse discriminării și intoleranței și pentru a facilita participarea lor deplină în toate domeniile. Instituțiile de promovare a egalității trebuie să promoveze utilizarea măsurilor afirmative în special în domeniile în care trebuie abordată discriminarea structurală adânc înrădăcinată și de lungă durată. Exemplele includ sprijin special în etapa de pre-școlarizare și școlarizare pentru grupurile expuse discriminării și intoleranței și recrutarea direcționată a membrilor acestor grupuri în locuri de muncă în sectoarele public și privat.
61. În conformitate cu §§ 2 și 8 din RPG nr. 7 al CERİ, legislația națională antidiscriminare trebuie să oblige autoritățile publice să respecte obligația de a promova egalitatea și de a preveni discriminarea în îndeplinirea funcțiilor lor. În statele membre în care o astfel de obligație legală nu există încă, instituțiile de promovare a egalității trebuie să promoveze punerea în aplicare a acestei recomandări.
62. În cazul în care a fost introdusă o astfel de obligație legală, instituțiile de promovare a egalității trebuie să crească conștientizarea cu privire la această obligație generală de integrare a egalității în toate activitățile autorităților publice și să sprijine și să monitorizeze punerea în aplicare a acesteia. În acest scop, instituțiile de promovare a egalității trebuie să elaboreze standarde care ar putea include, de exemplu, elaborarea și punerea în aplicare a unor orientări pentru evaluarea impactului egalității și

programe de egalitate (a se vedea în acest sens § 27 din Memorandumul explicativ la RPG nr. 7 al CERI și Memorandumul explicativ la § 1 din RPG nr. 14, iar pentru sectoarele poliției și educației recomandările din RPG nr. 11 și secțiunea II.1 din RPG nr. 10). În plus, instituțiile de promovare a egalității trebuie să asiste autoritățile pe durata punerii în aplicare a acestor standarde prin materiale de instruire și îndrumare, și să fie implicate în evaluarea lor regulată prin monitorizarea și revizuirea impactului lor. După caz, instituțiile de promovare a egalității trebuie să aplice astfel de standarde sau să caute să fie puse în aplicare prin introducerea unei proceduri în fața autorității competente sau prin control judiciar.

63. Competența de a monitoriza actele legislative și executive la nivel federal, regional și local trebuie să fie completată de competența de a le contesta prin litigii, astfel cum este prevăzut în §14 din RPG.
64. Instituțiile de promovare a egalității trebuie să motiveze și să asiste organizațiile responsabile cu furnizarea de formare în dezvoltarea și desfășurarea formării inițiale și continue în domeniul egalității și nediscriminării. Grupurile țintă cheie trebuie să includă politicieni, înalți oficiali și alți factori de decizie, angajatori, profesioniști în resurse umane, sindicate, sistemul judiciar, alți profesioniști din domeniul juridic, poliția, personalul media, educatorii, companiile și furnizorii de servicii. Instituțiile de promovare a egalității ar putea oferi ele însele o astfel de formare, în special în cazul în care niciun alt furnizor nu face acest lucru.
65. Pentru a avea un impact real, instituțiile de promovare a egalității nu trebuie să-și încheie activitatea prin emiterea de recomandări, ci trebuie să monitorizeze și punerea lor în aplicare. În multe cazuri, este util să deschidem un dialog cu cei cărora li se adresează recomandările. Prin acest dialog, instituțiile de promovare a egalității ar putea explica recomandările lor, ar putea arăta cum pot fi puse în aplicare și ar putea motiva persoanele responsabile să ia măsurile necesare. Instituțiile de promovare a egalității trebuie să urmărească progresul privind punerea în aplicare a recomandărilor lor și să ofere în mod regulat o imagine de ansamblu a stadiului lor de implementare.
66. De asemenea, instituțiile de promovare a egalității trebuie să contribuie la urmărirea și monitorizarea implementării recomandărilor relevante făcute de alte organisme similare (a se vedea §13n și o din RPG).
67. Un număr de organizații interguvernamentale, precum Organizația Națiunilor Unite, Consiliul Europei și Organizația pentru Securitate și Cooperare în Europa și instanțele, comisiile și comitetele asociate acestora, au un mandat care include promovarea egalității și prevenirea și combaterea discriminării și intoleranței. Instituțiile de promovare a egalității beneficiază de avantaje considerabile prin cooperarea strânsă cu astfel de organizații interguvernamentale. Instituțiile de promovare a egalității trebuie să promoveze ratificarea și punerea în aplicare a tratatelor internaționale relevante și să disemineze cunoștințe despre standarde, jurisprudență, rapoartele și recomandările emise de organizațiile interguvernamentale. Conectarea activității lor cu cadrul internațional crește legitimitatea și impactul acțiunilor instituției de promovare a egalității. Acolo unde este necesar, instituțiile de promovare a egalității trebuie să promoveze traducerea unor astfel de texte în limbile utilizate în mod obișnuit în țara lor.
68. Instituțiile de promovare a egalității trebuie să ia parte la activitățile de monitorizare, consultanță și cooperare ale organizațiilor interguvernamentale. În acest cadru, acestea trebuie să ofere informații și sugestii pentru recomandări. Acest lucru permite organizațiilor interguvernamentale să preia preocupările și să utilizeze cunoștințele experților instituțiilor de promovare a egalității, să își bazeze propriile recomandări pe aceste preocupări și cunoștințe de specialitate, să ofere o legitimitate suplimentară pozițiilor instituțiilor de promovare a egalității și să contribuie la susținerea și încurajarea independenței și eficacității acestora. La rândul lor, instituțiile de promovare a egalității trebuie să promoveze și să monitorizeze punerea în aplicare a recomandărilor organizațiilor interguvernamentale la nivel național.
69. Instituțiile de promovare a egalității lucrează într-un cadru mai larg de organizații și instituții preocupate de egalitate, discriminare și intoleranță. Construirea de rețele între aceste organizații, analizarea preocupărilor acestora și contribuirea la coordonarea activităților lor în cadrul acestor rețele vor spori impactul lor asupra obiectivului comun. În acest fel, instituțiile de promovare a egalității pot servi ca un centru în jurul căruia aceste organizații se conectează și se schimbă. Astfel

de rețele trebuie utilizate pentru a dezvolta înțelegerea și obiectivele comune în domeniul egalității și pentru a pune în aplicare activități comune. În plus, cooperarea cu avocații care doresc să lucreze pe bază pro bono poate fi deosebit de importantă atât pentru promovare și prevenire, cât și pentru funcțiile de sprijin și litigare.

70. Cooperarea cu instituțiile de promovare a egalității din alte state membre este o sursă importantă de învățare de la ceilalți, de îmbunătățire continuă și consolidare a instituțiilor de promovare a egalității. Equinet, rețeaua europeană a instituțiilor de promovare a egalității, de exemplu, joacă un rol important în acest sens.

V. Competențe de sprijin și litigare

Paragraful 14 din Recomandare

71. Persoanele expuse discriminării și intoleranței se confruntă cu multiple probleme și obstacole în abordarea inegalității. Multe dintre ele nu au nici capacitățile, nici resursele pentru a-și exercita drepturile. Prin urmare, instituțiile de promovare a egalității au un rol important în a le ajuta să facă acest lucru.
72. Instituțiile de promovare a egalității trebuie să aibă dreptul de a primi și de a lua măsuri cu privire la plângerile referitoare la discriminare și intoleranță, inclusiv la discursuri de instigare la ură. Pentru a facilita depunerea unor astfel de plângeri, acestea trebuie să se asigure că sunt ușor accesibile persoanelor expuse discriminării și intoleranței (a se vedea §40 din RPG). Aceste persoane au adesea nevoie, ca prim pas, de sprijin personal și emoțional pentru a face față discriminării sau intoleranței pe care o trăiesc. La nivelul următor, aceștia au nevoie de consiliere juridică pentru a-și clarifica drepturile și posibilele modalități de asigurare a acestor drepturi. Apoi, acestea au nevoie de asistență juridică în abordarea instituțiilor publice și private, a organelor decizionale și a instanțelor judecătorești în vederea respectării drepturilor lor.
73. În acest context, termenul „instituție” cuprinde toate instituțiile din sectorul privat și public care au un rol în analiza sau soluționarea plângerilor privind discriminarea sau intoleranța. „Organele judiciare” includ orice organe care au competențe judecătorești plasate în afara sistemului judiciar, cum ar fi instituțiile de promovare a egalității cu funcție de decizie.
74. Concilierea poate fi un proces rapid și consensual pentru a pune capăt discriminării sau intoleranței. Utilizarea concilierii poate fi deosebit de avantajoasă atunci când discriminarea sau intoleranța au avut loc într-o relație în curs, cum ar fi o relație de angajare sau de închiriere. Concilierea trebuie să fie încredințată unei persoane sau unei entități imparțiale în sau din afara instituției de promovare a egalității.
75. Instituțiile de promovare a egalității trebuie să aibă dreptul să reprezinte persoanele expuse discriminării și intoleranței prin propriul personal sau să angajeze și să plătească pentru ca un avocat să reprezinte persoana în cauză în fața instituțiilor, organelor judiciare și instanțelor.
76. În cazurile de discriminare, există numeroase căi de rezolvare dintre care instituțiile de egalitate trebuie să le aleagă pe cele mai eficiente pentru respectarea drepturilor reclamantului. În ceea ce privește problemele de înscriere la școală sau de evacuare forțată a așezărilor de romi, de exemplu, instituția de promovare a egalității ar putea iniția proceduri administrative înaintea autorității competente sau poate iniția proceduri înaintea unui tribunal în materie de egalitate sau a unei instanțe obișnuite. În alte cazuri, poate alege ca procedurile să se desfășoare înaintea unei instituții din sectorul privat, cum ar fi un consiliu de presă. Este, de asemenea, important să se ofere acces instituțiilor de promovare a egalității la curțile constituționale în cazurile care abordează compatibilitatea actelor legislative sau administrative cu dreptul fundamental la egalitate de tratament. La nivel internațional, instituțiile de promovare a egalității trebuie să aibă dreptul să aducă dosarele înaintea instanțelor internaționale sau regionale și a comitetelor care se ocupă de plângeri individuale sau colective, precum și a Comitetului pentru Drepturi Sociale al Consiliului Europei sau Comitetului Națiunilor Unite pentru Eliminarea Discriminării Rasiale.

77. Instituțiile de promovare a egalității au nevoie de competența de a aduce înaintea instanțelor cazuri în nume propriu atunci când o întreagă categorie de persoane este discriminată și, prin urmare, nu există un reclamant desemnat. Un exemplu ar fi incitarea la ură de către un politician împotriva tuturor persoanelor LGBT. Aceeași competență este necesară atunci când persoana expusă discriminării și intoleranței se simte incapabilă să inițieze o acțiune în nume propriu, de exemplu în domeniile în care oamenii se tem de victimizare. Statele membre trebuie să exploreze toate abordările posibile pentru a conferi această competență instituțiilor de promovare a egalității.
78. Instituțiile, organele judiciare și instanțele trebuie să utilizeze expertiza instituțiilor de promovare a egalității în procedurile lor. Organismele de promovare a egalității trebuie, la rândul lor, să aibă dreptul de a interveni în astfel de proceduri dacă sunt de opinie că expertiza lor ar putea ajuta la soluționarea cazului.
79. Există proceduri definite în mod legal pentru executarea deciziilor instanțelor, organelor judiciare și instituțiilor. În același timp, există loc pentru activități suplimentare din partea instituțiilor de promovare a egalității pentru a facilita punerea în aplicare a acestor decizii. Acestea pot include corespondență cu persoanele, organismele sau instituțiile către care au fost direcționate deciziile, recomandări pentru aceste persoane, organisme și instituții, vizite la fața locului și acțiuni comune cu alte entități relevante, cum ar fi inspectoratele, pentru a se asigura că deciziile sunt puse în aplicare. Activitățile de urmărire trebuie implementate în timp util și în mod sistematic.

Paragraful 15 din Recomandare

80. Pe perioada în care ajută reclamanții individuali, instituțiile de promovare a egalității trebuie să elaboreze și să pună în aplicare și o politică de litigare strategică. Litigiile strategice constau în identificarea și selectarea cu atenție a cazurilor pentru litigare pentru a clarifica, promova și proteja drepturile unui întreg grup de persoane care se află într-o situație similară și pentru a asigura publicitate pe scară largă pentru astfel de cazuri și diseminarea rezultatelor acestora, inclusiv prin intermediul mass-media. În domeniul egalității, scopul litigiilor strategice este să (i) genereze jurisprudență care să clarifice interpretarea legislației privind egalitatea de tratament, (ii) asigure o masă critică de studii de caz pe baza diferitelor criterii abordate, (iii) dezvolte jurisprudență pe probleme de discriminare structurală, (iv) genereze publicitate și să folosească această publicitate pentru a sensibiliza indivizii și instituțiile cu privire la obligațiile care le revin în temeiul legislației privind drepturile egale și (v) motiveze indivizii și instituțiile să respecte aceste obligații și să producă schimbări sociale. Prin astfel de litigii strategice și prin mediatizarea lor, instituțiile de promovare a egalității pot îmbunătăți substanțial situația grupurilor expuse discriminării și intoleranței și pot crește impactul activităților lor de sprijin.
81. Întrucât instituțiile de promovare a egalității atrag un număr din ce în ce mai mare de plângeri, este imposibil ca acestea să asigure reprezentare tuturor persoanelor care le abordează. În timp ce acestea trebuie să ofere sprijin inițial tuturor reclamanților și, după caz, să îi direcționeze către alte instituții competente, ele trebuie totodată să aibă posibilitatea să acorde prioritate anumitor cazuri și să ofere reprezentare în aceste cazuri. Acest lucru le-ar permite să utilizeze într-un mod cât mai eficient resursele și să inițieze acțiuni de litigare strategică. Pentru a asigura transparența și coerența, instituțiile de promovare a egalității trebuie să facă publice criteriile pe care se bazează aceste alegeri.

Paragraful 16 din Recomandare

82. Persoanele expuse discriminării și intoleranței sunt adesea incapabile să suporte costurile și riscul financiar al procedurilor inițiate pentru a-și asigura drepturile. Cazurile trebuie adesea analizate de mai multe instanțe, în special cazurile de discriminare structurală și cazurile selectate pentru litigii strategice. Costurile și riscurile financiare includ (i) taxele judiciare și administrative; (ii) costul reprezentării legale a reclamantului și (iii) expunerea la riscul de a trebui să plătească cheltuielile de judecată ale celeilalte părți în cazul în care reclamantul pierde procesul.
83. În special, în cazurile de discriminare structurală și în cazurile acceptate pentru litigii strategice, trebuie să existe un sistem care să garanteze că persoanele expuse discriminării și intoleranței nu trebuie să plătească astfel de taxe sau costuri. Statele membre ar putea trage concluzii din exemplele

de bune practici existente și ar putea aborda această situație în moduri diferite, de exemplu prin: (i) scutirea persoanelor expuse discriminării de la plata taxelor judiciare; (ii) acordarea de asistență juridică în cazurile de discriminare care să acopere 100% din taxe și costuri; (iii) mandatarea instituțiilor de promovare a egalității să aducă în fața instanțelor anumite cazuri „în mod gratuit” astfel încât persoanele expuse discriminării și intoleranței să nu fie nevoite să plătească taxe judiciare și să obțină reprezentarea lor în cadrul instanței în mod gratuit de la stat; (iv) asigurarea faptului că reclamantul nu va fi răspunzător pentru costurile celeilalte părți în cadrul procedurii în care un caz nu a avut câștig de cauză, dar a ridicat probleme importante care trebuie clarificate sau sunt de interes public; (v) asigurarea unor acțiuni colective în care un număr substanțial de reclamanți se pot reuni într-un caz, reducând astfel expunerea lor la costuri sau (vi) oferirea de resurse suficiente pentru a permite instituțiilor de promovare a egalității să reprezinte persoanele expuse discriminării și intoleranței prin intermediul propriului personal sau prin plata unui avocat care să reprezinte persoana în cauză, așa cum s-a subliniat deja în §75 din Expunerea de motive.

VI. Competențe de luare a deciziilor

Paragrafele 17 și 18 din Recomandare

84. Multe state membre au acordat instituțiilor de promovare a egalității competența de a lua decizii cu privire la plângerile legate de discriminare și intoleranță. Dintre aceste instituții de promovare a egalității, se pot distinge două modele: primul grup de organisme de promovare a egalității poate emite decizii obligatorii din punct de vedere legal și unele dintre ele pot impune și sancțiuni (§17 din RPG). Al doilea grup de instituții de promovare a egalității emite recomandări, care în practică pot avea un impact considerabil, chiar dacă nu sunt obligatorii și nu impun sancțiuni (§18 din RPG). Instituțiile care combină un mandat de Avocat al Poporului cu un mandat de egalitate aparțin adesea acestui al doilea grup.
85. Instituțiile de promovare a egalității care iau decizii cu privire la plângeri pot fi similare instanțelor și pronunță hotărâri sau decizii sau pot fi similare cu autoritățile administrative independente și emit acte sau decizii administrative.
86. Astfel de instituții trebuie să aibă competența de a primi plângeri cu privire la discriminare, inclusiv cu privire la discursurile de instigare la ură. Legea trebuie să prevadă în mod explicit că normele privind sarcina comună a probei în cazurile de discriminare (§ 11 din RPG nr. 7 al CERl) se aplică înaintea procedurilor. Sunt necesare dispoziții suplimentare privind procedura în fața acestor instituții, care trebuie să consacre garanții procedurale de bază și ar putea fi extrase din codurile de procedură civilă și administrativă. Este dincolo de domeniul de aplicare al prezentului RPG să stabilească detaliile acestor dispoziții.
87. Dacă statele membre înființează o instituție de promovare a egalității cu funcție de luare a deciziilor, acestea trebuie să îi ofere competențe adecvate de luare a deciziilor și de monitorizare. Instituția de promovare a egalității trebuie să aibă de preferință competența de a lua decizii obligatorii din punct de vedere juridic (primul model §17) mai degrabă decât să se limiteze la recomandări neobligatorii (al doilea model §18). În ambele modele, instituțiile de promovare a egalității care iau decizii cu privire la plângeri trebuie să furnizeze motivele și să publice deciziile lor și să aibă competența de a emite decizii care să pună capăt discriminării (de exemplu, o cerință de repartizare uniformă a copiilor romi în toate clasele unei școli), de a obține o egalitate deplină (de exemplu pentru a solicita plata unui salariu egal pentru reclamant) și de a evita discriminarea viitoare (de exemplu pentru a pune în aplicare un regulament pentru repartizarea elevilor în clase diferite). Mai mult, acestea trebuie să aibă, de preferință, competența suplimentară de a impune sancțiuni eficiente, proporționale și disuasive în cazurile de discriminare, inclusiv plata despăgubirilor atât pentru daune materiale cât și pentru daune nepecuniare (§ 12 din RPG nr. 7 al CERl), amenzi și publicarea deciziei cu numele făptuitorului (primul model § ,17). Numele reclamantului trebuie publicat numai cu acordul acestuia.
88. Conform primului model, statele membre trebuie să stabilească un sistem pentru implementarea deciziilor instituției de egalitate. Acest lucru s-ar putea baza pe legislația privind executarea deciziilor judecătorești sau administrative.

Paragrafele 19 și 20 din Recomandare

89. Trebuie să existe posibilitatea de a se depune un apel înaintea instanțelor în cazul deciziilor obligatorii din punct de vedere juridic, dar acest lucru trebuie să se aplice numai deciziilor finale pe fondul cauzei. Recomandările fără caracter obligatoriu nu ar trebui să poată fi contestate.
90. Dacă un reclamant a ales să inițieze o acțiune mai întâi în fața instanțelor judecătorești, nu trebuie să i se permită să inițieze proceduri ulterioare în fața unei instituții de promovare a egalității care are putere decizională cu privire la aceeași problemă.

VII. Autoritatea de a obține dovezi și informații

Paragraful 21 din Recomandare

91. Instituțiile de promovare a egalității au nevoie de competențe adecvate pentru a obține dovezi și informații cu privire la toate cele trei funcții prezentate în prezentul RPG. Competențele organelor decizionale ar putea fi mai extinse decât cele ale instituțiilor de promovare a egalității mandatate numai cu funcțiile de promovare și prevenire și de sprijin și litigare.

VIII. Independență și eficacitate

Paragraful 22 din Recomandare

92. Pentru cel mai bun impact posibil și obținerea de rezultate în domeniul egalității, statele membre trebuie să ia o serie de măsuri pentru a asigura independența și eficacitatea instituției de promovare a egalității (a se vedea și §§ 2 și 3 din RPG).

Paragrafele 23 - 26 din Recomandare

93. O conducere de înaltă calitate și integritate este esențială pentru independența și eficacitatea instituțiilor de promovare a egalității. Prin urmare, acest RPG conține mai multe recomandări privind conducerea instituțiilor de promovare a egalității.
94. După cum este documentat în rapoartele de monitorizare de țară CERI, modelele de conducere pentru instituțiilor de promovare a egalității din statele membre variază considerabil. Instituțiile de promovare a egalității pot fi conduse de un președinte executiv cu normă întreagă sau cu jumătate de normă sau președinte al consiliului de administrație al instituției, un singur numit (de exemplu, un Avocat al Poporului), cu adjuncți responsabili cu diferite chestiuni (de exemplu, Avocați ai Poporului adjuncți) sau un manager senior (de exemplu, o persoană recrutată pentru a conduce instituția de promovare a egalității, de multe ori răspunzătoare în fața unui consiliu).
95. Principala garanție pentru asigurarea unei conduceri independente a instituțiilor de promovare a egalității este selectarea persoanelor pentru funcții de conducere printr-un proces transparent și bazat pe competențe, cu garanții împotriva oricărei influențe decisive a executivului în orice etapă a procesului de selecție, în special în timpul fazei de nominalizare sau (pre) selectare a candidaților și în timpul fazei de luare a deciziilor. Acest proces trebuie să fie participativ, ceea ce înseamnă că trebuie să fie implicate în acesta organizațiile care reprezintă sau lucrează cu grupuri expuse discriminării și intoleranței. Alegerea de către parlament printr-un proces deschis și transparent este o modalitate de a îndeplini aceste condiții.
96. Persoanele care ocupă funcții de conducere trebuie să beneficieze de același nivel de protecție împotriva amenințărilor și constrângerilor ca și reprezentanții comparabili ai statului. Legea trebuie să conțină dispoziții cu privire la condițiile în care persoanele care ocupă funcții de conducere pot fi revocate sau excluse din cauza unor circumstanțe excepționale din procesul de selecție care ar putea duce la reînnoirea mandatului. Schimbările de mandat sau restructurarea instituției nu trebuie să ducă la concedierea persoanelor care ocupă funcții de conducere. Asigurarea pentru aceste persoane a unui nivel adecvat de imunitate în raport cu îndeplinirea funcțiilor lor este o garanție suplimentară pentru independență. Detalii și standarde pot fi găsite în raportul Comisiei de la Veneția

a Consiliului Europei privind domeniul de aplicare și ridicarea imunităților parlamentare, CDL-AD (2014) 011.

97. Persoanele care ocupă funcții de conducere nu trebuie să desfășoare activități sau să fie membre ale unor organisme sau instituții care ar putea submina independența instituției de promovare a egalității sau ar putea compromite în alt mod rolurile lor. Acestea nu trebuie, de exemplu, să fie miniștri în guvern, înalți funcționari sau șefi de organizații profesionale.
98. O conducere puternică și stabilă este crucială pentru impactul instituțiilor de promovare a egalității. Cei responsabili de conducerea instituțiilor de promovare a egalității trebuie să realizeze progrese și să aibă un impact în diferitele domenii ale mandatului lor, negociind în același timp un context politic în continuă schimbare și susținând mandatul și independența instituției. De asemenea, trebuie să formeze personal profesionist și dedicat, axat pe prioritățile strategice ale organizației și să gestioneze o serie de relații diferite cu mai mulți actori.
99. Pentru a asigura o conducere eficientă, responsabilitățile persoanelor care ocupă funcții de conducere trebuie să fie clar definite. Ar trebui să existe cel puțin un lider plătit cu normă întreagă sau cu jumătate de normă care să se concentreze asupra gestionării și direcționării instituției de promovare a egalității, căruia să i se plătească un salariu competitiv. Durata mandatului lor trebuie să le permită să aibă timp pentru a contribui și pentru a-și asigura independența. Ar putea, de exemplu, să varieze între patru și cinci ani, cu posibilitatea de reînnoire sau să se întindă pe o perioadă mai lungă fără reînnoire.

Paragrafele 27 - 29 din Recomandare

100. O altă garanție importantă pentru independența instituțiilor de promovare a egalității este dreptul de a decide în mod independent asupra structurii lor interne, în ceea ce privește gestionarea bugetului și a resurselor financiare și umane, precum și angajarea personalului lor, precum și de a identifica și ocupa propriile sedii separate. Aceste sedii trebuie să corespundă în ceea ce privește mărimea și scopul, nevoilor instituției de promovare a egalității. Detașarea de personal din instituțiile din sectorul public trebuie să fie limitată, deoarece acest lucru ar putea afecta independența instituției de promovare a egalității și ar putea afecta percepția asupra independenței acestuia.
101. Adecvarea finanțării și a organizării personalului instituțiilor de promovare a egalității este un factor cheie pentru eficacitatea acestora și trebuie stabilită pe baza unor indicatori obiectivi. Aceștia ar putea include (i) dimensiunea statului membru și a populației sale, (ii) nivelul și natura incidentelor raportate și nedeclarate de discriminare și intoleranță, inclusiv discursurile de instigare la ură, (iii) intervalul, capacitatea și contribuția altor instituții care activează în domenii care vizează egalitatea, discriminarea și intoleranța, (iv) costurile implicate pentru instituția de promovare a egalității în implementarea funcțiilor și competențelor sale la o scară largă și respectând calitatea necesară pentru a aduce o contribuție și (v) scara bugetului național al statului membru. Evaluările inter pares cu alte state membre ar putea ajuta la determinarea nivelului adecvat de resurse pentru instituția de promovare a egalității.
102. Transparența cu privire la utilizarea fondurilor trebuie realizată, fie prin raportul anual al instituției de promovare a egalității, fie într-o altă manieră adecvată.
103. Dreptul de a strânge fonduri suplimentare din alte surse decât statul, de exemplu UE, Consiliul Europei sau organizații filantropice private, poate contribui la creșterea impactului instituțiilor de promovare a egalității atâta timp cât nu le compromite independența.

Paragraful 30 din Recomandare

104. Dreptul de a face declarații publice și de a produce și publica documente, inclusiv rapoarte anuale, rapoarte tematice, rapoarte speciale și rapoarte de anchetă, fără aprobarea sau notificarea prealabilă este un element important al independenței. Rapoartele nu trebuie să necesite aprobarea de către parlament sau guvern.

Paragraful 31 din Recomandare

105. Pentru a-și sprijini independența și credibilitatea, instituțiile de promovare a egalității trebuie să își sprijine activitatea pe cadrul juridic, standardele, recomandările și jurisprudența internațională și națională relevantă. Activitatea lor trebuie să se bazeze pe dovezi și să ia în considerare și să examineze opiniile instituțiilor și persoanelor relevante.

Paragraful 32 din Recomandare

106. Chiar dacă instituțiile de promovare a egalității sunt independente, acestea sunt supuse legilor privind serviciul public și normelor de responsabilitate financiară. Acestea nu trebuie utilizate în mod greșit pentru a împiedica activitățile instituției de promovare a egalității. După caz, normele care se aplică sistemului judiciar în acest sens ar putea fi aplicate și instituțiilor de promovare a egalității.

Paragrafele 33 - 34 din Recomandare

107. Planificarea strategică și lucrul conform unor cicluri regulate de planificare și management sunt importante pentru prioritizarea problemelor de bază, maximizarea impactului, îmbunătățirea calității muncii, utilizarea eficientă a resurselor și asigurarea învățării continue și a îmbunătățirii continue în cadrul instituției de promovare a egalității. Aceste cicluri de planificare și management implică de obicei analiza provocărilor, definirea scopurilor și obiectivelor, planificarea și dezvoltarea activităților, implementarea activităților, evaluarea impactului acestora și reflectarea asupra activității finalizate și a progreselor realizate. Acestea trebuie să fie utilizate pentru a ne asigura că instituțiile de promovare a egalității urmăresc un amestec strategic de activități cu privire la toate funcțiile lor, care să le promoveze obiectivele și să le maximizeze impactul (a se vedea §12 din RPG).
108. Instituțiile de promovare a egalității trebuie să stabilească indicatorii, liniile de bază și țintele pentru obiectivele și activitățile de bază care să le permită să măsoare aportul de resurse în activități, rezultatele acestor activități și impactul activităților individuale și impactul general al instituției de promovare a egalității. Acestea trebuie să își evalueze în mod regulat munca prin autoevaluare și, periodic, prin evaluare externă și să stabilească procese interne și fluxuri de informații care să implice toți membrii personalului în învățarea colectivă și îmbunătățirea continuă. Aceste procese de planificare și gestionare trebuie să fie simple, dar eficiente și să nu pună prea multă presiune pe resurse.
109. Având în vedere complexitatea provocării legate de comunicare cu care se confruntă instituțiile de promovare a egalității, acestea trebuie să dezvolte o strategie separată de comunicare. Această strategie trebuie să identifice obiectivele de comunicare, publicul prioritar vizat, mesajele de bază care trebuie comunicate, diferitele mijloace de comunicare de utilizat și utilizarea eficientă a resurselor disponibile.
110. Audiențele și mesajele de bază vor include de obicei (i) publicul larg, astfel încât să susțină o evaluare socială și atitudini pozitive față de egalitate, diversitate și nediscriminare, să îmbunătățească înțelegerea acestor probleme și să crească motivația de a contribui la menținerea egalității; (ii) întreaga gamă de instituții din sectoarele public și privat, astfel încât să asigure cunoașterea și înțelegerea obligațiilor care le revin în temeiul legislației privind egalitatea de tratament și să încurajeze și să își extindă motivația și capacitatea de a îndeplini și de a depăși aceste obligații prin implementarea efectivă de sisteme de promovare a egalității și diversității; (iii) grupurile expuse discriminării și intoleranței pentru a-i informa cu privire la drepturile lor și pentru a le construi încrederea și capacitatea necesare care să le permită să își exercite drepturile.

Paragrafele 35 - 36 din Recomandare

111. Legiuitorul, executivul și instituțiile de egalitate au toate roluri importante în promovarea și realizarea egalității și în prevenirea și combaterea discriminării și intoleranței. Pentru a spori progresul în realizarea acestor obiective comune, instituțiile de promovare a egalității trebuie să discute în mod regulat despre aspectele cheie și punerea în aplicare a recomandărilor cu factorii de decizie de la cel mai înalt nivel din legislativ și din executiv. Rapoartele anuale, specifice și de altă natură și recomandările făcute în acestea servesc drept o bază excelentă pentru astfel de schimburi regulate.

Consolidarea în lege a cel puțin unui dialog pe an cu legiuitorul și executivul asupra raportului anual stabilește cadrul instituțional necesar pentru această cooperare.

112. Rapoartele anuale trebuie să identifice problemele esențiale care apar în ceea ce privește egalitatea, discriminarea și intoleranța și recomandările instituției de promovare a egalității. Acestea trebuie să prezinte, de asemenea, activitățile instituției de promovare a egalității și rezultatele acestora, inclusiv date dezagregate privind plângerile legate de discriminare și urmările acestora.
113. Autoritățile în general și nu numai factorii de decizie de cel mai înalt nivel menționați în §111 din Expunerea de motive, trebuie să se angajeze într-un dialog regulat cu instituțiile de promovare a egalității. În acest scop, acestea trebuie să trimită în mod proactiv proiectele de legi, politici și acte executive către instituțiile de promovare a egalității pentru a lua în considerare impactul lor asupra egalității și nediscriminării. La rândul lor, instituțiile de promovare a egalității trebuie să se adreseze autorităților cu comentarii și recomandări. Autoritățile trebuie să fie deschise unui astfel de dialog.

Paragraful 37 din Recomandare

114. Instituțiile de promovare a egalității nu numai că trebuie să stabilească rețele externe și să coopereze cu părțile interesate (a se vedea § 12b din RPG), ci să implice și părțile interesate, în special grupurile expuse discriminării și intoleranței și organizațiile reprezentative ale acestora, în propriile lor structuri și activități. Un instrument valoros pentru această implicare este înființarea unui comitet consultativ cu membrii aparținând acestor grupuri și organizații. Acest comitet ar fi implicat în planificarea strategică și monitorizarea activităților și planurilor actuale și viitoare ale instituției de promovare a egalității. O gamă mai largă de părți interesate, inclusiv societatea civilă, mediul academic, asociațiile angajatorilor și angajaților și mass-media ar putea fi în mod similar incluse în acest comitet sau într-un comitet separat. În plus, instituțiile de promovare a egalității ar putea înființa grupuri de lucru și proiecte temporare cu părțile interesate pentru a avansa anumite lucrări și pentru a înființa și derula activități și proiecte comune.

Paragrafele 38 și 39 din Recomandare

115. Instituțiile de promovare a egalității trebuie să servească drept model în ceea ce privește diversitatea și echilibrul de gen în toate domeniile operațiunilor lor. Recrutarea liderilor și a personalului provenind din diverse medii și care au trecut prin experiențe personale va crește capacitatea instituției de promovare a egalității de a înțelege, interacționa și îmbunătăți situația grupurilor expuse discriminării și intoleranței. Diversitatea în cadrul conducerii instituției de promovare a egalității ar putea fi realizată prin înființarea unui organism de conducere și a unui comitet consultativ care să conțină membrii proveniți din grupurile și organizațiile menționate la §114 din Expunerea de motive. Diversitatea în cadrul executivului și membrilor personalului ar putea fi realizată printr-un proces de recrutare bazat pe sisteme de egalitate și diversitate, inclusiv prin măsuri afirmative de recrutare a personalului din grupuri subreprezentate expuse discriminării și intoleranței.
116. Instituțiile de promovare a egalității trebuie să depună eforturi pentru realizarea echilibrului de gen în cadrul structurilor și personalului lor și să realizeze măsuri afirmative pentru a atinge acest obiectiv, acolo unde este cazul.
117. Instituțiile de promovare a egalității au o gamă largă de competențe (a se vedea §§ 13 - 18 din RPG) și se ocupă de probleme de egalitate, discriminare și intoleranță într-o varietate de domenii. Pentru a desfășura toate activitățile necesare, membrii personalului lor trebuie să provină din diferite profesii (de exemplu, educatori, oameni de știință în domeniul sociologiei, avocați) și să aibă competențe diverse (de exemplu, de comunicare, consiliere, cercetare, colectare de date, redactare, competențe juridice și de management).
118. Formarea personalului în cadrul instituțiilor de promovare a egalității este importantă pentru a ne asigura că personalul acumulează și menține întreaga gamă de cunoștințe, abilități actualizate și atitudini necesare pentru a-și îndeplini rolul în cele mai bune condiții.

IX. Accesibilitatea

Paragraful 40 din Recomandare

119. Întrucât membrii grupurilor expuse discriminării și intoleranței se confruntă adesea cu multiple probleme și obstacole (a se vedea § 71 din Expunerea de motive), instituțiile de promovare a egalității trebuie să acorde o atenție deosebită faptului că sunt accesibile pentru acestea, acces care trebuie să fie realizat fără dificultăți.
120. Pentru a facilita contactul inițial, instituțiile de promovare a egalității trebuie să ofere membrilor grupurilor expuse discriminării și intoleranței modalități diverse și ușoare de accesare a informațiilor și de contactare. Spațiile accesibile, serviciile online, de poștă electronică și de telefonie sunt resurse esențiale în acest context.
121. Este la fel de important să fie înființate, după caz, sedii locale și/sau regionale pentru o prezență permanentă și / sau să fie dezvoltate inițiative locale și/sau regionale de informare pentru o prezență temporară regulată în cadrul grupurilor expuse discriminării și intoleranței în toată țara. Acest lucru este deosebit de important atunci când astfel de grupuri trăiesc în zone îndepărtate și în statele membre cu un teritoriu extins. Astfel de activități s-ar putea concentra în special pe regiuni și municipalități cu o prezență puternică a grupurilor expuse discriminării și intoleranței sau unor niveluri ridicate de discriminare și intoleranță. Pentru membrii unor astfel de grupuri care nu locuiesc aproape de sediile centrale, regionale sau locale ale instituției de promovare a egalității, este de asemenea important ca instituția de promovare a egalității să poată fi contactată online și să poată fi utilizate tehnologii precum conversațiile video.
122. Persoanele care se confruntă cu situații de discriminare (multiplă) și intoleranță provin din diverse grupuri având propriile lor nevoi și caracteristici. Este posibil ca unii să nu cunoască limba (limbile) oficială a țării, pot fi analfabeți, se tem să contacteze autoritățile sau este posibil să nu poată contacta instituția de promovare a egalității în timpul programului normal de lucru. Un element cheie pentru acceptarea acestei diversități de nevoi este flexibilitatea în procedurile și practicile instituției de promovare a egalității. Prin urmare, instituțiile de promovare a egalității trebuie să analizeze în mod regulat diferitele nevoi ale diferitelor grupuri expuse discriminării și intoleranței și să elaboreze o procedură de adaptare rezonabilă la aceste nevoi pornind de la contactul inițial. Astfel de adaptări ar oferi posibilitatea de a interacționa cu instituția de promovare a egalității în diferite limbi, de a avea contact față în față și o comunicare orală, de a întâlni instituția de promovare a egalității într-un mediu care inspiră încredere, de a fi disponibil într-o anumită măsură în afara programului normal de lucru și de a pune la dispoziție servicii de asistență pentru copii pe durata discuțiilor cu părinții. Personalul trebuie să fie conștient că astfel de obstacole și caracteristici există, să fie pregătit să exploreze nevoile specifice ale fiecărei persoane expuse discriminării și intoleranței și să fie gata să pună în aplicare adaptările necesare încă de la primul contact.
123. Un alt element cheie pentru asigurarea accesului aplicând praguri inferioare este acela de a impune cerințe minime oamenilor atunci când au primul contact cu instituția de promovare a egalității. Depunerea plângerilor trebuie să fie posibilă pe cale orală și în condiții minime de admisibilitate.
124. Termenul „dizabilitate” trebuie înțeles ca în Articolul 1.2 din Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități.
125. Membrii grupurilor expuse discriminării și intoleranței se tem adesea că pot suferi un prejudiciu suplimentar atunci când solicită asistența unei instituții de promovare a egalității. Prin urmare, ar trebui să existe posibilitatea de a contacta instituțiile de promovare a egalității într-un mod confidențial pentru a minimiza acest risc. Instituțiile de promovare a egalității trebuie să se străduiască să prevină și să ia măsuri împotriva oricărei astfel de victimizări a persoanelor expuse discriminării și intoleranței în cursul procedurii, folosind dispozițiile legale care interzic orice astfel de măsură de represalii (a se vedea § 27 din RPG nr. 7 al CERII) .

