

**რასიზმისა და შეუწყნარებლობის წინააღმდეგ
ევროპული კომისიის (ECRI) ზოგადი
პოლიტიკის რეკომენდაცია #2:**

თანასწორობის ორგანოები ეროვნულ დონეზე რასიზმისა და
შეუწყნარებლობის აღმოსაფხვრელად

მიღებულია 2017 წლის 7 დეკემბერს

სტრასბურგი, 27 თებერვალი, 2018

*გთხოვთ, გაითვალისწინოთ, რომ ეს არის ნათარგმნი ტექსტი. თუ
ტექსტში რამე დაგაუჭკვებთ, გთხოვთ, გადაამოწმოთ ორიგინალურ
ვერსიებში ინგლისურ ან ფრანგულ ენებზე.*

გამოქვეყნებულია
რასიზმისა და შეუწყნარებლობის წინააღმდეგ ევროპული კომისიის მიერ (ECRI)
ევროპის საბჭო - 2018 წ
დაბეჭდილია სტრასბურგში

**ევროპული კომისია რასიზმისა და
შეუწყნარებლობის წინააღმდეგ (ECRI)**

ევროპის თანასწორობის, რასიზმისა და
შეუწყნარებლობის წინააღმდეგ ბრძოლის
მნიშვნელობას, რომელიც
გათვალისწინებულია გაეროს, ევროპის
საბჭოს, ევროკავშირის, ევროპის
უსაფრთხოებისა და თანამშრომლობის
ორგანიზაციისა და სხვა საერთაშორისო
ორგანიზაციების ინსტრუმენტებით და წევრი
წვეყნების კონსტიტუციებითა თუ
კანონმდებლობებით;

დარწმუნებულია, რომ თანასწორობის
მიღწევა და რასიზმისა და
შეუწყნარებლობის წინააღმდეგ ბრძოლა
აუცილებელია დემოკრატიული
საზოგადოებების მდგრადი
განვითარებისათვის და რომ შედეგად
მიღებული სოციალური ერთობა
ევროპის საბჭოს წევრ ქვეყნებში და მათ
შორის მშვიდობისა და უსაფრთხოების
მნიშვნელოვანი გარანტია;

ხაზს უსვამს, ქვეყნების მონიტორინგის
შედეგების საფუძველზე, რომ რასიზმისა
და შეუწყნარებლობის წინააღმდეგ
ბრძოლის თანასწორობის ორგანოები
მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ
თანასწორობის მიღწევასა და
დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის
წინააღმდეგ ბრძოლაში;

მიესალმება იმ ფაქტს, რომ ევროპის
საბჭოს წევრი ქვეყნების უმრავლესობაში
შეიქმნა და ფუნქციონირებს
თანასწორობის ორგანოები და აღიარებს,
რომ ეს შესაძლებელი გახდა მთელი
ევროპის მასშტაბით ჩატარებულმა
მნიშვნელოვანმა პიონერულმა სამუშაომ;
აღიარებს, რომ ასეთი ორგანოების
ინსტიტუციური ფორმა და საქმიანობა
სხვადასხვა წევრ სახელმწიფოში

სხვადასხვაგვარია და კვლავაც იცვლება,
ადაპტირდება და ვითარდება;

აცნობიერებს იმ სირთულეებსა და
ზეწოლას, რომელსაც აწყდებოდნენ ეს
ორგანოები საკუთარი მანდატის
შესრულებისას და ამიტომ ხაზს უსვამს
თანასწორობის ორგანოების
დამოუკიდებლობისა და ეფექტურობის
აუცილებლობას;

დარწმუნებულია, რომ ევროპისა და წევრ
ქვეყნებში უთანასწორობის, რასიზმისა
და შეუწყნარებლობის მასშტაბები
მოითხოვს რასიზმისა და
შეუწყნარებლობის წინააღმდეგ
ბრძოლისა და თანასწორობის
ორგანოებში შემდგომ ინვესტიციას და
მათ გაძლიერებას;

აცნობიერებს 1997 წლის 13 ივნისის
მიღებული ზოგადი პოლიტიკის
რეკომენდაციის პირველადი ვერსიის
გადახედვის აუცილებლობას, მასში
წევრი სახელმწიფოების მიერ ბოლო 20
წლის განმავლობაში შექმნილი
გამოცდილებისა და კარგი პრაქტიკის
მაგალითების შეტანის მიზნით;

ევროპის ამ სფეროში შემუშავებულ სხვა
სტანდარტებს, როგორცაა პარიზის
პრინციპები ადამიანის უფლებათა
დაცვისა და პოპულარიზაციის
ეროვნული ინსტიტუტების შესახებ და
ევროკავშირის დირექტივები თანაბარი
მოპყრობის შესახებ;

სურს, დაეხმაროს წევრ სახელმწიფოებს
თანასწორობის ორგანოების კიდევ უფრო
განმტკიცებაში და მხარი დაუჭიროს
როგორც წევრ სახელმწიფოებს, ასევე
თანასწორობის ორგანოებს
თანასწორობისა და სოციალური
ერთიანობის მიღწევაში;

და წევრი ქვეყნების მთავრობებს აძლევს შემდეგ რეკომენდაციებს:

I. თანასწორობის ორგანოების შექმნა

1. წევრმა სახელმწიფოებმა კონსტიტუციური დებულებით ან პარლამენტის მიერ მიღებული კანონით უნდა შექმნან თანასწორობის ერთი ან მეტი დამოუკიდებელი ორგანო რასიზმისა და შეუწყნარებლობის წინააღმდეგ ბრძოლის მიზნით (თანასწორობის ორგანო).
2. ამ ტექსტმა მკაფიოდ უნდა განსაზღვროს, რომ თანასწორობის ორგანოები დამოუკიდებლობით არიან და დაადგინოს პირობები ამ დამოუკიდებლობის უზრუნველსაყოფად. თანასწორობის ორგანოებს უნდა ჰქონდეთ როგორც დე იურე, ისე დე ფაქტო დამოუკიდებლობა, უნდა იყვნენ ადმინისტრაციული და საკანონმდებლო ორგანოების ფარგლებს მიღმა დაფუძნებული იურიდიული პირები და გააჩნდეთ აუცილებელი კომპეტენციები, უფლებამოსილებები და რესურსები, რათა შეეძლოთ რეალური ზემოქმედების მოხდენა. სხვადასხვა ელემენტები, რომლებიც აუცილებელია ფაქტობრივი დამოუკიდებლობისა და ეფექტურობის უზრუნველსაყოფად, ჩამოყალიბებულია ზოგადი პოლიტიკის ამ რეკომენდაციის (GPR) 22–39 პუნქტებში.
3. მანდატი, ინსტიტუციური სტრუქტურა, ფუნქციები, კომპეტენციები და უფლებამოსილებები, ხელმძღვანელ პოზიციებზე დანიშვნისა და თანამდებობიდან გათავისუფლების პროცედურები, უფლებამოსილების ვადა, თანასწორობის ორგანოების დაფინანსებისა და ანგარიშვალდებულების ღონისძიებები უნდა იყოს განსაზღვრული კანონში ისე, რომ უზრუნველყოფილი იყოს მათი დამოუკიდებლობა და ეფექტურობა.
4. ამ ორგანოების მანდატები ინდივიდუალურად ან ერთობლივად უნდა მოიცავდეს:
 - ა) თანასწორობის ხელშეწყობას, დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის პრევენციასა და აღმოფხვრას, სტრუქტურული დისკრიმინაციისა და სიმულვილის ენის ჩათვლით, მრავალფეროვნებისა და კარგი ურთიერთობების პოპულარიზაციას საზოგადოების ყველა ჯგუფში შემავალ პირთა შორის (თანასწორობის მანდატი).
 - ბ) დისკრიმინაციის საფუძვლებს, რომლებიც შედის ECRI-ს მანდატში, როგორცაა "რასა"¹, კანის ფერი, ენა, რელიგია, მოქალაქეობა, ეროვნული ან ეთნიკური წარმოშობა, სექსუალური ორიენტაცია და გენდერული იდენტობა, აგრეთვე მრავლობითი და ინტერსექციური დისკრიმინაცია ამ ან ნებისმიერ სხვა საფუძველზე, როგორცაა, მაგალითად, ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე -14 მუხლით განსაზღვრული საფუძვლები, გენდერული პერსპექტივის ჩათვლით. თანასწორობის ორგანოების კომპეტენცია შეიძლება მოიცავდეს დამატებით სფეროებსაც, როგორცაა სქესი, ასაკი და შეზღუდული შესაძლებლობები.
 - გ) ყველა სფეროს, როგორც სახელმწიფო, ისე კერძო სექტორში, კერძოდ: დასაქმება, პროფესიული ორგანიზაციების წევრობა, განათლება, ტრენინგი, განსახლება, ჯანდაცვა, სოციალური დაცვა და სოციალური უპირატესობები, სოციალური და კულტურული საქმიანობა, საჯარო ქონება და მომსახურება, კომერციული თუ უფასოდ ხელმისაწვდომი საზოგადოებრივი თავშეყრის ადგილები, ეკონომიკური საქმიანობა, საზოგადოებრივი მომსახურებები, სამართალდამცავი ორგანოების საქმიანობის ჩათვლით.
 - დ) წევრი სახელმწიფოს მთელ ტერიტორიას.

¹ ვინაიდან ყველა ადამიანი ერთ სახეობას ეკუთვნის, ECRI უარყოფს სხვადასხვა "რასების" არსებობის საფუძველზე შექმნილ თეორიებს. ამ რეკომენდაციაში ECRI იყენებს ამ ტერმინს, რათა პირები, რომლებიც ზოგადად და შეცდომით აღიქმებიან "სხვა რასის" წარმომადგენლებად, არ აღმოჩნდნენ რეკომენდაციით გათვალისწინებული დაცვის მიღმა.

II. ინსტიტუციური სტრუქტურა

5. წევრი ქვეყნების სამართლებრივი და ადმინისტრაციული ტრადიციებიდან გამომდინარე, თანასწორობის ორგანოებს, შეიძლება, სხვადასხვა ფორმა ჰქონდეთ.
6. თანასწორობის ორგანოები შეიძლება ფარავდეს ერთ ან მრავალ სფეროს. თანასწორობის ისეთი ორგანოს შემთხვევაში, რომელიც სხვადასხვა სფეროს ფარავს, აუცილებელია მკაფიო და სათანადო ყურადღების გამახვილება თითოეულ სფეროზე და მათ ურთიერთკვეთაზე.
7. თანასწორობის ორგანოები შეიძლება არსებობდეს ცალკე ორგანოს სახით ან სრულყოფილებიანი ერთეულის სახით შედიოდეს მრავალმანდატიან ინსტიტუტებში, რომლებიც ფარავენ ადამიანის უფლებათა ან სახალხო დამცველის მანდატს. ამ უკანასკნელ შემთხვევაში აუცილებელია შემდეგი დებულებების გამოყენება:
 - ა) კანონმდებლობამ მკაფიოდ უნდა განსაზღვროს დაწესებულების თანასწორობის მანდატი.
 - ბ) თითოეულ მანდატს უნდა დაეთმოს შესაბამისი ადამიანური და ფინანსური რესურსები, რათა უზრუნველყოფილი იყოს თანასწორობის მანდატზე ყურადღების სათანადოდ გამახვილება.
 - გ) მმართველი, საკონსულტაციო და მენეჯმენტის სტრუქტურები ისე უნდა იყოს ორგანიზებული, რომ უზრუნველყოფილი იყოს თანასწორობის მანდატის მკაფიოდ მართვა, მისი პოპულარიზაცია და ხილვადობა.
 - დ) საანგარიშგებო ღონისძიებებმა სათანადოდ უნდა წარმოაჩინოს თანასწორობის მანდატით შესრულებული სამუშაო და მასთან დაკავშირებული პრობლემები.
8. იქ, სადაც თანასწორობის ორგანოები მრავალმანდატიანი ინსტიტუტების შემადგენლობაში შედიან, ზოგადი პოლიტიკის წინამდებარე რეკომენდაცია უნდა გავრცელდეს ამ ინსტიტუტებზე და მათ საქმიანობებზე თანასწორობის სფეროში. ამ დაწესებულებების ყველა მანდატთან დაკავშირებული კომპეტენციები და უფლებამოსილებები უნდა იყოს ჰარმონიზებული და გათანაბრებული, რათა თითოეულ მანდატს შეძლებისდაგვარად ჰქონდეს თანაბარი კომპეტენციები და უფლებამოსილებები.
9. იქ, სადაც თანასწორობის სხვადასხვა ორგანო არსებობს, საჭიროა, მათი კომპეტენციები და უფლებამოსილებები გათანაბრდეს და კოორდინაცია მოხდეს იმგვარად, რომ ამ ორგანოებმა დაბრკოლება არ შეუქმნან ერთმანეთის მუშაობას, ითანამშრომლონ და მოხდეს რესურსების მაქსიმალური ოპტიმიზაცია. თანასწორობის ორგანოებმა უნდა შეიმუშავონ ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის საერთო ინტერპრეტაცია და კოორდინირებულად გამოიყენონ თავიანთი კომპეტენციები და უფლებამოსილებები.

III. ფუნქციები

10. თანასწორობის ორგანოებს უნდა მიენიჭოს:
 - ა) თანასწორობის ხელშეწყობისა და დისკრიმინაციის აღკვეთის ფუნქცია (ხელშეწყობისა და პრევენციის ფუნქცია), რომელიც დეტალურად არის განსაზღვრული მე-13 პუნქტში;
 - ბ) დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლთა დახმარების და მათი სახელით სასამართლოში დავის წარმოების ფუნქცია (მხარდაჭერისა და სასამართლო დავის წარმოების ფუნქცია), რომელიც დეტალურად არის განსაზღვრული მე-14 პუნქტში;ასევე შეიძლება მიენიჭოს:
 - გ) საჩივრებზე გადაწყვეტილების მიღების ფუნქცია (გადაწყვეტილების მიღების ფუნქცია), რომელიც დეტალურად არის განსაზღვრული მე-17 პუნქტში;

გადაწყვეტილების მიღების ფუნქცია შეიძლება გადანაწილდეს თანასწორობის ორგანოებსა და სასამართლო ორგანოებს შორის ან მთლიანად დაეკისროს სასამართლოს.

11. თუ დამხმარე და სასამართლო დავისა და გადაწყვეტილების მიღების ფუნქციები გაერთიანებულია ერთ ორგანოში, აუცილებელია, რომ თითოეულ ამ ფუნქციას ასრულებდეს სხვადასხვა განყოფილება ან სხვადასხვა თანამშრომელი. აუცილებელია ყველა ფუნქციისთვის სათანადო ადამიანური და ფინანსური რესურსის გამოყოფა, რათა თანასწორობის ორგანომ უზრუნველყოს დისკრიმინაციის ან შეუწყნარებლობის მსხვერპლთა ყოვლისმომცველი სამართლებრივი და პირადი მხარდაჭერა.
12. თანასწორობის ორგანოებს უნდა ჰქონდეთ უფლება, გადაწყვიტონ, რომელ კომპეტენციებზე, მიზნებსა და მოქმედებებზე გაამახვილებენ ყურადღებას კონკრეტულ მომენტში და მათ როგორ კომბინაციას გამოიყენებენ.

IV. ხელშეწყობისა და პრევენციის კომპეტენციები

13. თანასწორობის ორგანოების ხელშეწყობისა და პრევენციის ფუნქციაში უნდა შედიოდეს შემდეგი კომპეტენციები:
 - ა) თანასწორობის პოპულარიზაცია და უზრუნველყოფა, დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის თავიდან აცილება და აღმოფხვრა და საზოგადოების სხვადასხვა ჯგუფს შორის მრავალფეროვნებისა და კარგი ურთიერთობების ხელშეწყობა.
 - ბ) მუდმივი დიალოგი დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლ ჯგუფებთან და მათ წარმომადგენლობით ორგანიზაციებთან, ასევე ყველა იმ ორგანიზაციასთან, რომელიც ზოგადად ადამიანის უფლებათა და თანასწორობის საკითხებზე მუშაობს.
 - გ) მანდატის ფარგლებში შემავალი ყველა საკითხის გამოძიება საკუთარი ინიციატივით, როგორც ინდივიდუალური, ასევე სტრუქტურული დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად, შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავება და გამოქვეყნება.
 - დ) საკუთარ მანდატში შემავალ ნებისმიერ საკითხზე კვლევის შეკვეთა და ჩატარება.
 - ე) საზოგადოების ცნობიერების ამაღლება და ცოდნის გაღრმავება თანასწორობასთან, მრავალფეროვნებასა და თანაბარ მოპყრობასთან დაკავშირებული კანონმდებლობის, არადისკრიმინაციულობისა და ურთიერთპატივისცემის პრინციპების შესახებ.
 - ვ) დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლ ჯგუფებში ცოდნის გაღრმავება თანაბარი მოპყრობის შესახებ კანონმდებლობით განსაზღვრული უფლებებისა და საშუალებების, ასევე ამ უფლებების გამოყენების შესაძლებლობის შესახებ; თანასწორობის ორგანოების მიმართ ნდობის გაღრმავება ამ ჯგუფებში.
 - ზ) საჯარო და კერძო სექტორის ინსტიტუტებისა და მათში მომუშავე პირებისთვის სტანდარტების შემუშავება, ინფორმაციის, რჩევების, სახელმძღვანელო მითითებების მიწოდება, კარგი პრაქტიკის მაგალითების გაზიარება თანასწორობის პოპულარიზაციისა და ხელშეწყობის და დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის თავიდან აცილების მიზნით.
 - თ) პოზიტიური ქმედების პოპულარიზაცია და მხარდაჭერა საჯარო და კერძო სექტორებში უთანასწორობის გამოსასწორებლად.
 - ი) ხელისუფლების ყველა ორგანოს მხარდაჭერა ზოგადი მოვალეობების შესრულებაში, თანასწორობის ხელშეწყობისა და დისკრიმინაციის თავიდან აცილების მიზნით, ECRI-ს ზოგადი პოლიტიკის #7 რეკომენდაციის თანახმად; მისი განხორციელების სტანდარტების განსაზღვრა და, საჭიროების შემთხვევაში, მათი აღსრულება.
 - კ) ახალი პოლიტიკის, კანონმდებლობისა და აღმასრულებელი აქტების საკონსულტაციო პროცედურებში მონაწილეობა, არსებული პოლიტიკის, კანონმდებლობისა და აღმასრულებელი აქტების კონტროლი და რეკომენდაციების შემუშავება პოლიტიკის, კანონმდებლობის ან აღმასრულებელი აქტების შეცვლის ან დაწესების მიზნით.

- ლ) ძირითადი ჯგუფებისთვის ტრენინგების პოპულარიზაცია და ხელშეწყობა თანასწორობისა და არა-დისკრიმინაციულობის საკითხებზე.
- მ) მათი რეკომენდაციების შესრულების მონიტორინგი.
- ნ) სასამართლოებისა და გადაწყვეტილების მიმღები სხვა ორგანოების მიერ მიღებული გადაწყვეტილებებისთვის თვალყურის დევნება.
- ო) რელევანტური საერთაშორისო ხელშეკრულებების რატიფიცირების პოპულარიზაცია და მხარდაჭერა, ამ ხელშეკრულებებისა და შესაბამისი სტანდარტების, პრეცედენტული სასამართლო პრაქტიკის მაგალითების, მთავრობათაშორისი ორგანიზაციების ანგარიშების გავრცელება; რელევანტური მთავრობათაშორისი ორგანიზაციების პრეცედურებში მონაწილეობა და მათთან თანამშრომლობა, მათი რეკომენდაციების გათვალისწინება და მათი შესრულების მონიტორინგი.
- პ) თანასწორობის ორგანოს მსგავსი მიზნების მქონე ორგანიზაციებთან თანამშრომლობა და მათი მხარდაჭერა. საერთო მიდგომების შემუშავება თანასწორობასთან დაკავშირებულ მნიშვნელოვან საკითხებზე და ურთიერთთანამშრომლობის ხელშეკრულებების გაფორმება ასეთ ორგანიზაციებთან.

V. მხარდაჭერისა და სასამართლო დავის წარმოების კომპეტენციები

14. თანასწორობის ორგანოების მხარდაჭერისა და სასამართლო დავის ფუნქცია უნდა მოიცავდეს შემდეგ კომპეტენციებს:
 - ა) საჩივრების მიღება და პირადი დახმარებისა და იურიდიული კონსულტაციის გაწევა დისკრიმინაციის ან შეუწყნარებლობის მსხვერპლი პირებისათვის სახელმწიფო ინსტიტუტების, განმხილველი ორგანოებისა და სასამართლოების წინაშე მათი უფლებების დასაცავად.
 - ბ) საჭიროების შემთხვევაში შერიგების პროცედურების წარმართვა.
 - გ) დისკრიმინაციის ან შეუწყნარებლობის მსხვერპლი პირების წარმომადგენლობა, მათივე თანხმობით, სახელმწიფო ინსტიტუტების, განმხილველი ორგანოებისა და სასამართლოების წინაშე.
 - დ) ინდივიდუალური და სტრუქტურული დისკრიმინაციის ან შეუწყნარებლობის საქმეების წარდგენა თანასწორობის ორგანოს სახელით სახელმწიფო ინსტიტუტების, განჩინების ორგანოებისა და სასამართლოების წინაშე.
 - ე) amicus curiae-ს, მესამე მხარის ან ექსპერტის სახით წარმოჩენა სახელმწიფო ინსტიტუტების, განჩინების ორგანოების და სასამართლოების წინაშე.
 - ვ) სახელმწიფო ინსტიტუტების, განმხილველი ორგანოებისა და სასამართლოების იმ გადაწყვეტილებების შესრულების მონიტორინგი, რომლებიც თანასწორობას, დისკრიმინაციას და შეუწყნარებლობას უკავშირდება.
15. თანასწორობის ორგანოებს უნდა ჰქონდეთ უფლება, მათ მიერ დადგენილი, გამოქვეყნებული კრიტერიუმების საფუძველზე, აირჩიონ საქმეები წარმომადგენლობისა და სტრატეგიული სამართალწარმოებისთვის და ის ორგანოები, რომელთა წინაშეც ეცდებიან, უზრუნველყონ ინდივიდუალური და სტრუქტურული დისკრიმინაციის მსხვერპლთა უფლებების დაცვა.
16. წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ ისეთი სისტემის არსებობა, რომელიც დისკრიმინაციის ან შეუწყნარებლობის მსხვერპლ პირებს არ დააკისრებს სასამართლო და ადმინისტრაციულ მოსაკრებლებს ან წარმომადგენლობის საფასურს, განსაკუთრებით სტრუქტურული დისკრიმინაციის შემთხვევებში და როდესაც მათი საქმეები გადადის სტრატეგიულ სამართალწარმოებაში.

VI. გადაწყვეტილების მიღების კომპეტენცია

17. როდესაც თანასწორობის ორგანოებს ენიჭებათ გადაწყვეტილების მიღების ფუნქცია, ეს ფუნქცია უნდა მოიცავდეს შემდეგ კომპეტენციებს:
- ა) დისკრიმინაციის ინდივიდუალური და კოლექტიური საჩივრების მიღება, განხილვა, მოსმენა და შერიგება და ამ საჩივრებზე გადაწყვეტილების მიღება რელევანტური კანონმდებლობის საფუძველზე, მტკიცების საერთო ტვირთის შესახებ დებულებების ჩათვლით.
 - ბ) გადაწყვეტა, დაირღვა თუ არა სამოქალაქო ან ადმინისტრაციული ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობა.
 - გ) იურიდიულად სავალდებულო გადაწყვეტილებების მიღება, რომლებიც მოითხოვს ზომების გატარებას დისკრიმინაციის შეწყვეტისთვის, სრული თანასწორობის მისაღწევად და სამომავლო დისკრიმინაციის თავიდან ასაცილებლად; ეფექტიანი და პროპორციული განმსაზღვრელი საჩივრების დაწესება, მათ შორის მატერიალური და არამატერიალური ზიანის კომპენსაციისა თუ ჯარიმების დაკისრება და შესაბამისი გადაწყვეტილებების გამოქვეყნება დამნაშავეს სახელის გასაჯაროებით.
 - დ) საკუთარი გადაწყვეტილებების შესრულების უზრუნველყოფა და გადაწყვეტილებებისა და რეკომენდაციების გასაჯაროება.
18. თუ თანასწორობის ორგანოებს, რომლებიც საჩივრებზე გადაწყვეტილებას იღებენ, არ აქვთ კომპეტენცია, მიიღონ იურიდიულად სავალდებულო გადაწყვეტილებები და დააწესონ საჩივრები, როგორც ეს დადგენილია მე-17 პუნქტის (გ) და (დ) ქვეპუნქტებით, თანასწორობის ორგანოს უნდა მიეცეს კომპეტენცია:
- ა) გასცეს არასავალდებულო რეკომენდაციები, რომლებიც მოითხოვს ზომებს დისკრიმინაციის შეწყვეტისა და სრული თანასწორობის მიღწევის და სამომავლო დისკრიმინაციის თავიდან ასაცილებლად.
 - ბ) უზრუნველყოს საკუთარი რეკომენდაციების შესრულება და, საჭიროების შემთხვევაში, გაასაჯაროს თავისი გადაწყვეტილებები და რეკომენდაციები.
19. კანონი უნდა ითვალისწინებდეს თანასწორობის ორგანოს იურიდიულად სავალდებულო საბოლოო გადაწყვეტილებების სასამართლოში გასაჩივრების უფლებას.
20. კანონი უნდა განსაზღვრავდეს მომჩივანის უფლებას, აირჩიოს, თანასწორობის ორგანოს წინაშე წამოიწყებს სამართალწარმოებას თუ უშუალოდ მიმართავს სასამართლოს. თანასწორობის ორგანოების წარმოება უნდა შეჩერდეს შემდგომი სასამართლო წარმოების დაწყების ვადებისთვის.

VII. მტკიცებულებებისა და ინფორმაციის მოპოვების უფლებამოსილებები

21. თანასწორობის ორგანოებს, განსაკუთრებით გამოძიების ჩატარებისას და საჩივრებზე გადაწყვეტილების მიღებისას, უნდა ჰქონდეთ მტკიცებულებებისა და ინფორმაციის მოპოვების უფლებამოსილება. ეს უფლებამოსილება უნდა მოიცავდეს შემდეგ შესაძლებლობებს:
- ა) ფაილების, დოკუმენტების და სხვა მასალების მოთხოვნა მათი შემოწმების, შესწავლის და ასლების გადასაღებად;
 - ბ) ადგილზე შემოწმების ჩატარება;
 - გ) პირების გამოკითხვა;
 - დ) სასამართლო აღსრულების ბრძანების მოთხოვნა ან ადმინისტრაციული ჯარიმის დაკისრება, თუ ფიზიკური პირი ან დაწესებულება არ ასრულებს ზემოაღნიშნულს.

VIII. დამოუკიდებლობა და ეფექტიანობა

22. თანასწორობის ორგანოები უნდა მუშაობდნენ სახელმწიფოს, პოლიტიკური პარტიების ან სხვა აქტორების მხრიდან ყოველგვარი ჩარევის გარეშე და არ უნდა იღებდნენ მათგან არანაირ მითითებებს; ისინი სრულიად დამოუკიდებლები უნდა იყვნენ როგორც ინსტიტუციურ, ასევე ოპერატიულ დონეზე.
23. თანასწორობის ორგანოებში ხელმძღვანელი პირების შერჩევა და დანიშვნა უნდა ხდებოდეს გამჭვირვალე, კომპეტენციებზე დაფუძნებული და მონაწილეობითი პროცედურებით. აღმასრულებელ ხელისუფლებას შერჩევის პროცესის არანაირ ეტაპზე არ უნდა ჰქონდეს გადამწყვეტი ზეგავლენა.
24. ხელმძღვანელ თანამდებობებზე დაკავებულ პირები უნდა სარგებლობდნენ ფუნქციონალური იმუნიტეტით, დაცულები იყვნენ მუქარისა და იმულებისგან და ჰქონდეთ სათანადო გარანტიები, რათა არ მოხდეს მათი თვითნებური გათავისუფლება თანამდებობიდან ან კონტრაქტის არ-განახლება მაშინ, როცა მისი განახლება მიზანშეწონილი და სათანადო იქნებოდა.
25. კანონით უნდა იყოს დადგენილი ნებისმიერი საქმიანობა და წევრობა, რომლებიც შეუთავსებელია ხელმძღვანელ თანამდებობებთან.
26. ხელმძღვანელ თანამდებობებზე მყოფ პირებს მკაფიოდ უნდა ჰქონდეთ განსაზღვრული პასუხისმგებლობები, იღებდნენ სათანადო დონის ანაზღაურებას და ინიშნებოდნენ სათანადო ვადით.
27. თანასწორობის ორგანოებმა დამოუკიდებლად უნდა განსაზღვრონ თავიანთი შიდა სტრუქტურა და განკარგონ საკუთარი რესურსები; უფლება უნდა ჰქონდეთ, აიყვანონ და დანიშნონ საკუთარი პერსონალი და ჰქონდეთ მათი საჭიროებების შესაბამისი, საკუთარი შენობა.
28. თანასწორობის ორგანოები უზრუნველყოფილი უნდა იყვნენ საკმარისი ადამიანური რესურსითა და სახსრებით, რათა შეასრულონ საკუთარი ფუნქციები ისე, რომ რეალურად მოახდინონ ზეგავლენა გარემოზე. მათ უნდა ჰქონდეთ ცალკე ბიუჯეტი ან საბიუჯეტო ხაზი და მათ დაფინანსებას ყოველწლიურად უნდა ამტკიცებდეს პარლამენტი. დაუშვებელია თანასწორობის ორგანოს ბიუჯეტის თვითნებური ან არაპროპორციული შემცირება. თუ თანასწორობის ორგანოს მანდატი, ფუნქციები ან კომპეტენციები გაფართოვდება, ეს გაფართოება უნდა შეესაბამებოდეს თანასწორობის მანდატსაც და ამ ცვლილებას უნდა მოჰყვეს შესაბამისი დამატებითი დაფინანსებაც.
29. თანასწორობის ორგანოებს უნდა ჰქონდეთ უფლება, სახელმწიფო წყაროების გარდა, დამატებით მოიზიდონ თანხები თავიანთი ფუნქციების ღირებულების და გამჭვირვალედ განხორციელებისათვის, ისე, რომ ამან საფრთხე არ შეუქმნის მათ დამოუკიდებლობას.
30. თანასწორობის ორგანოებს უნდა ჰქონდეთ უფლება, გააკეთონ საჯარო განცხადებები და წარმართონ და გამოაქვეყნონ კვლევები და ანგარიშები მთავრობის ან სხვა დაწესებულების ან სხვა გარე მხარის წინასწარი ნებართვის, დასტურის ან მათთვის შეტყობინების გარეშე.
31. თანასწორობის ორგანოს საქმიანობა უნდა ემყარებოდეს შესაბამის საერთაშორისო და ეროვნულ სამართლებრივ ჩარჩოს, სტანდარტებს და პრეცედენტულ სამართალს. მისი მოხსენებები და რეკომენდაციები უნდა იყოს კომპეტენტური და ეფუძნებოდეს მტკიცებულებებს, კვლევას, გამოძიებას, დასაბუთებასა და მიუკერძოებელი, დამოუკიდებელი ინფორმაციის გამოყენებას.
32. თანასწორობის ორგანოები უნდა დაექვემდებარონ კანონს საჯარო სამსახურის შესახებ და ფინანსური ანგარიშვალდებულებისა და სახსრების განკარგვის წესებს, რომლებიც ვრცელდება სახელმწიფო ორგანოებზე.

33. თანასწორობის ორგანოები რეგულარულად უნდა იყვნენ ჩართული სტრატეგიულ დაგეგმვაში, იმუშავენდნენ და თვალყურს ადევნებდნენ შედეგებისა და ზემოქმედების ინდიკატორებს საკუთარი სამუშაო პროგრესის შესაფასებლად და სათანადო დროს ატარებდნენ შეფასების ოპერაციებს.
34. თანასწორობის ორგანოებმა უნდა შეიმუშაონ კომუნიკაციის სტრატეგია მათი საქმიანობის შესახებ საზოგადოების უკეთ ინფორმირების მიზნით.
35. თანასწორობის ორგანოებმა უნდა გამოაქვეყნონ ყოველწლიური მოხსენებები, რომლებზეც უნდა იმსჯელონ პარლამენტმა, რეგულაციურმა საპარლამენტო კომიტეტებმა და მთავრობამ, მაგრამ ეს ანგარიშები არ უნდა საჭიროებდეს ამ ორგანოების მოწონებას.
36. ხელისუფლებასა და თანასწორობის ორგანოებს უნდა ჰქონდეთ მუდმივი მდგრადი დიალოგი თანასწორობისა და დისკრიმინაციის სფეროში არსებული პროგრესის შესახებ. მთავრობამ და სხვა სახელმწიფო ინსტიტუტებმა უნდა ითანამშრომლონ თანასწორობის ორგანოებთან, გაიარონ კონსულტაციები და გაითვალისწინონ მათი რეკომენდაციები კანონმდებლობის, პოლიტიკის, პროცედურების, პროგრამებისა და პრაქტიკის შესახებ. კანონით უნდა იყოს განსაზღვრული, რომ მთავრობას და ხელისუფლების სხვა ორგანოებს ევალებათ თანასწორობის ორგანოს რეკომენდაციებზე რეაგირება და შესაბამისი ზომების მიღება დადგენილ ვადებში.
37. თანასწორობის ორგანოებმა უნდა უზრუნველყონ დაინტერესებული მხარეების, განსაკუთრებით სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების, მდგრადი ჩართულობა ორგანოს სამუშაოს დაგეგმვასა და შესრულებაში.
38. თანასწორობის ორგანოების გუნდის, საკონსულტაციო ორგანოების, მენეჯმენტისა და პერსონალის შემადგენლობა შემლებისდაგვარად უნდა ასახავდეს საზოგადოების მრავალფეროვნებას და იყოს გენდერულად დაბალანსებული.
39. თანასწორობის ორგანოების პერსონალის გუნდი უნდა ფლობდეს მრავალმხრივ უნარებს, რომლებიც საჭიროა თანასწორობის ორგანოსთვის დაკისრებული ყველა ფუნქციისა და კომპეტენციის შესასრულებლად.

IX. ხელმისაწვდომობა

40. თანასწორობის ორგანოები ხელმისაწვდომნი უნდა იყვნენ მათთვის, ვისი უფლებების დასაცავად არიან შექმნილი. ხელმისაწვდომობისთვის საჭიროა:
 - ა) ადვილად მისადგომი შენობა, ინტერნეტი, ელექტრონული ფოსტა, სატელეფონო მომსახურება და მოქნილობა დროში, რომ ორგანო მოერგოს მათ მოთხოვნებს, ვისაც სჭირდება მისი მომსახურება.
 - ბ) ადგილზე მუშაობა, ადგილობრივი და რეგიონული ოფისები ორგანოს სამუშაოს შესასრულებლად.
 - გ) დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლ ჯგუფებთან ახლოს ყოფნა მნიშვნელოვან მომენტებში და მათთან მჭიდრო კავშირის დამყარება, როგორც ეს აღწერილია 12 ბ პუნქტში.
 - დ) დისკრიმინაციის ან შეუწყნარებლობის მსხვერპლთათვის შესაძლებლობის მიცემა, კონფიდენციალურად დაუკავშირდნენ თანასწორობის ორგანოს, ეკონტაქტონ მათ მათთვის კარგად ნაცნობ ენაზე, ჰქონდეთ პირისპირ შეხვედრის შესაძლებლობა, საჩივრის სიტყვიერად, ელექტრონულად ან წერილობით წარდგენის შესაძლებლობა, მინიმალური ფორმალურობით.
 - ე) მათი შენობა, მომსახურება, პროცედურები და პრაქტიკა ითვალისწინებდეს შეზღუდული შესაძლებლობების ყველა ფორმას.

- ვ) პუბლიკაციებში მარტივი ენის გამოყენება, განსაკუთრებით იმ ინფორმაციის მიწოდებისას, რომელიც ეხება უფლებებსა და უფლებების დაცვის საშუალებებს, შერჩეული პუბლიკაციების თარგმნა ყველა იმ ენაზე, რომლებიც გამოიყენება ქვეყანაში.
- ზ) თანასწორობის ორგანოს უფასო მომსახურება მომჩივნებისა და მოპასუხეებისთვის.
- თ) წინამდებარე დებულებების მაქსიმალური გასაჯაროება, რომ ისინი ყველასათვის ხელმისაწვდომი იყოს.

X. მონიტორინგი

- 41. ზოგადი პოლიტიკის წინამდებარე რეკომენდაციის შესრულების მონიტორინგი ქვეყნის მონიტორინგის ერთ-ერთი შემადგენელი კომპონენტი და ECRI-სა და ევროპის საბჭოს წევრ სახელმწიფოებს შორის კონსტრუქციული დიალოგის მნიშვნელოვანი ნაწილია.

განმარტებითი მემორანდუმი

შესავალი

1. ზოგადი პოლიტიკის წინამდებარე რეკომენდაცია (GPR) ყურადღებას ამახვილებს თანასწორობის ორგანოების შექმნისა და მუშაობის საკვანძო ელემენტებზე, რომლებსაც რეალური ცვლილებების გამოწვევა შეუძლია. ასეთი ორგანოები მნიშვნელოვანია თანასწორობის მხარდაჭერისთვის და რასიზმისა და შეუწყნარებლობის აღმოსაფხვრელად. თანასწორობის ორგანოების როლი უმნიშვნელოვანესია იმაში, რომ ხალხმა და ინსტიტუციებმა გააცნობიერონ თანასწორობის მნიშვნელობა და გადადგან კონკრეტული ნაბიჯები, რათა თანასწორობა რეალობად აქციონ.
2. 1997 წლიდან, GPR #2 საწყისი ვერსიის მიღებიდან 20 წლის შემდეგ ECRI-მ გადაწყვიტა, გადახედოს თავის ტექსტს და გაითვალისწინოს მასში ამ წლების მანძილზე შეძენილი გამოცდილება და კარგი პრაქტიკის მაგალითები. ტერმინი „ეროვნული სპეციალიზებული ორგანოები“, რომელიც გამოიყენებოდა თავდაპირველ ტექსტში, ჩანაცვლდა ტერმინით, რომელსაც დღეს გამოიყენებენ ასეთი ორგანოების აღმნიშვნელად: „თანასწორობის ორგანოები“.
3. GPR #2-ის 1997 წლის ვერსიასთან ერთად, ევროკავშირის თანაბარი მოპყრობის დირექტივები (2000/43/EC დირექტივის მე-13 მუხლი, რომელიც ეხება რასობრივი ან ეთნიკური ნიშნით დისკრიმინაციას და 2004/113/EC დირექტივის მე-12 მუხლი, 2006/54/EC დირექტივის მე-20 მუხლი და 2010/41/EU დირექტივის მე-11 მუხლი, რომლებიც ეხება გენდერულ საფუძვლებს) წარმოადგენდნენ თანასწორობის ორგანოების განვითარების მამოძრავებელ ძალას. ამ დირექტივების მიღებით ევროკავშირის წევრმა სახელმწიფოებმა იკისრეს ვალდებულება, შექმნან თანასწორობის ორგანოები.
4. ევროპის საბჭოს თითქმის ყველა წევრმა ქვეყანამ დაამტკიცა ასევე გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენცია (CRPD), რომლის 33.2 მუხლი ანალოგიურ ვალდებულებას ითვალისწინებს.
5. 2001 წლის დურბანის დეკლარაციამ, რასიზმის წინააღმდეგ ბრძოლის გაეროს მსოფლიო კონფერენციის სამოქმედო პროგრამამ და ევროპის საბჭოს ადამიანის უფლებათა კომისარმა (Opinion CommDH (2011)2) ასევე მოითხოვეს ამგვარი ინსტიტუტების შექმნა და გაძლიერება. გაეროს გენერალური ასამბლეის მიერ 1993 წლის 20 დეკემბერს მიღებული „პარიზის პრინციპები ადამიანის უფლებების ხელშეწყობისა და დაცვის ეროვნული ინსტიტუტების შესახებ“ და ამ პრინციპების ინტერპრეტაციისა და განხორციელებისთვის შემუშავებული „ზოგადი დაკვირვებები“ მნიშვნელოვანი გზამკვლევი იყო თანასწორობის ორგანოების შექმნისთვის. რასობრივი დისკრიმინაციის აღმოფხვრის გაეროს კომიტეტმა ამ სფეროში დამატებითი, უაღრესად მნიშვნელოვანი სამუშაო ჩაატარა.
6. ამ GPR-ში მოცემული რეკომენდაციები ემყარება ზემოთხსენებულ დოკუმენტებს და მიზნად ისახავს როგორც წევრი სახელმწიფოების, ასევე თანასწორობის ორგანოების ძალისხმევის კიდევ უფრო გაძლიერებას თანასწორობისა და სოციალური ერთობის მისაღწევად. ეს რეკომენდაციები არანაირად არ უნდა იქნას გამოყენებული თანასწორობის არსებული ორგანოების ან მათი დამოუკიდებლობისა და ეფექტიანობის გარანტიების შეზღუდვის ან შესუსტებისთვის.

I. თანასწორობის ორგანოების შექმნა

რეკომენდაციის 1 პუნქტი

7. წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა შექმნან თანასწორობის ძლიერი ორგანო. ზოგიერთმა წევრმა სახელმწიფომ შექმნა თანასწორობის ერთზე მეტი ორგანო, რათა დაეფაროს დისკრიმინაციის სხვადასხვა ფორმები (GPR § 4b), საჯარო და კერძო სექტორის ყველა

სფერო (GPR § 4c), წევრი სახელმწიფოს მთელი ტერიტორია (GPR § 4d) და ამ GPR- ში მოცემული სხვადასხვა ფუნქციები (GPR § 10).

8. თუმცა, მრავალი ორგანოსგან შემდგარი, ძალიან რთული სისტემის შექმნა რამდენიმე რისკს შეიცავს: შეზღუდული ადამიანური და ფინანსური რესურსები შეიძლება გაიფანტოს, შეიძლება დაზიანდეს სამსახურების ხილვადობა, ადამიანებმა შეიძლება ვერ გაიგონ, რომელ ორგანოს უნდა მიმართონ და ძვირფასი რესურსები დაიხარჯოს ამ ორგანოებს შორის კოორდინაციაზე ნაცვლად იმისა, რომ უზრუნველყონ მანდატის შესრულება. იმისთვის, რომ თანასწორობის ერთზე მეტი ორგანოს შექმნა ეფექტიანი აღმოჩნდეს, ხელისუფლებამ უნდა უზრუნველყოს ამ ორგანოების თანმიმდევრული და მჭიდრო თანამშრომლობა.
9. თანასწორობის ორგანოების დაარსება კონსტიტუციური დებულებით ძლიერი და დამატებითი გარანტიების საწინდარია, რადგან თანასწორობის ორგანოს გაუქმება ან საგრძნობი შესუსტება გაცილებით რთულია. ამიტომ ECRI თვლის, რომ სასურველია კონსტიტუციური დებულებების გამოყენება. ორგანოს ორგანიზაციული სტრუქტურის შესახებ დეტალები შეიძლება განისაზღვროს ცალკე კანონში. თუ თანასწორობის ორგანოები კონსტიტუციური დებულებით არ არის დაფუძნებული, წევრმა სახელმწიფოებმა ისინი უნდა დააფუძნონ პარლამენტის მიერ მიღებული ორგანული ან ჩვეულებრივი კანონით.
10. ყოვლისმომცველი და მკაფიო ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის არსებობა წარმოადგენს თანასწორობის ორგანოების ფუნქციონირებისა და სიძლიერის კიდევ ერთ აუცილებელ საფუძველს. ამგვარი კანონმდებლობის სახელმძღვანელო პრინციპები მოცემულია ECRI-ს ზოგადი პოლიტიკის რეკომენდაციაში #7, რასიზმისა და რასობრივი დისკრიმინაციის აღმოფხვრის ეროვნული კანონმდებლობის შესახებ.

რეკომენდაციის მე-2 პუნქტი

11. თანასწორობის ორგანოები უნდა იყვნენ დამოუკიდებლები, განსაკუთრებით მთავრობისაგან, რომ შეძლონ თანასწორობის, დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის საკითხების მოგვარება, როგორც თვლიან საჭიროდ და ყოველგვარი სხვა ორგანოს ჩარევის გარეშე. ეს მათ ანიჭებს აუცილებელ თავისუფლებას, ეძიონ და იკვლიონ თანასწორობის პოპულარიზაციის და მიღწევის ახალი გზები. შესაბამისად, დამოუკიდებლობა თანასწორობის ორგანოების ეფექტიანობისა და სიძლიერის წინაპირობაა. დამოუკიდებლობა განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, როდესაც თანასწორობის ორგანოები განიხილავენ ხელისუფლების მხრიდან სტრუქტურული დისკრიმინაციის საკითხს და სადაც მათ საჩივრებზე გადაწყვეტილების მიღების ფუნქცია აქვთ (GPR § 10c).
12. თანასწორობის ორგანოებს უნდა ჰქონდეთ როგორც დე იურე, ასევე დე ფაქტო დამოუკიდებლობა. დე იურე დამოუკიდებლობის აუცილებელი გარანტიები ჩადებული უნდა იყოს კონსტიტუციურ და სამართლებრივ დებულებებში, რომლებზე დაყრდნობითაც შეიქმნა თანასწორობის ორგანო (იხ. GPR §3). ამასთან დაკავშირებული საკითხები განსაზღვრულია GPR-ის 22- ე და 39- ე პუნქტებში.
13. თანასწორობის ორგანო უნდა იყოს დამოუკიდებელი იურიდიული ერთეული და წევრი ქვეყნის სამართლებრივ წესრიგს დაქვემდებარებული დამოუკიდებელი იურიდიული პირი. ამ ორგანოს აღმასრულებელი და საკანონმდებლო ორგანოების ფარგლებს მიღმა დაფუძნების რეკომენდაცია არ გამორიცხავს ამ ორგანოებთან ურთიერთქმედებას. პირიქით, აღმასრულებელმა და საკანონმდებლო ორგანომ უნდა გაიარონ კონსულტაციები და გაუზიარონ მოსაზრებები თანასწორობის ორგანოს ყველა იმ საკითხზე, რომელიც ამ უკანასკნელის მანდატში შედის. ამავე დროს, აღმასრულებელ ან საკანონმდებლო ორგანოს არ უნდა ჰქონდეს უფლებამოსილება, მითითებები მისცეს თანასწორობის ორგანოს სტრატეგიული დაგეგმვის, ოპერაციების და საქმიანობის შესახებ.
14. დე ფაქტო დამოუკიდებლობა ნიშნავს, რომ აღმასრულებელი და საკანონმდებლო ორგანოები არ უნდა შეეცადონ, პირდაპირი ან ირიბი ზეგავლენა მოახდინონ თანასწორობის ორგანოზე. ამგვარი გავლენის მაგალითებია ბიუჯეტის

არაპროპორციული შემცირება, კომპეტენციისა და უფლებამოსილების ჩამორთმევა, თანასწორობის ორგანოზე, მის ლიდერებზე ან პერსონალზე მუქარა, მედიის ან სხვა საჯარო თუ კერძო ინსტიტუტების გამოყენება თანასწორობის ორგანოზე ზეწოლისთვის. ასეთი ზემოქმედებისგან თანასწორობის ორგანოს დასაცავად კანონით უნდა იყოს დადგენილი თანასწორობის ორგანოს კომპეტენციებთან, უფლებამოსილებებთან და რესურსებთან დაკავშირებული გარანტიები (იხ. GPR 3 და 28 პუნქტები).

15. თანასწორობის ორგანოს ხელმძღვანელმა პირებმა მუდმივად უნდა აღნიშნონ და დაიცვან თავიანთი დამოუკიდებლობა, როდესაც თანასწორობის სახელით მოქმედებენ. დამატებითი დაცვა აღმასრულებელ, საკანონმდებლო და თანასწორობის ორგანოებს შორის მაქსიმალურად ღია და გამჭვირვალე თანამშრომლობა.
16. დამოუკიდებლობა უნდა ეთავსებოდეს ეფექტიანობას, რათა თანასწორობის ორგანომ რეალური ცვლილების განხორციელება შეძლოს. ეფექტიანობა ნიშნავს, რომ თანასწორობის ორგანო იმ მასშტაბითა და სტანდარტებით ასრულებს თავის ფუნქციებსა და კომპეტენციებს, რომ რეალურად შეძლოს თანასწორობის მიღწევა და დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის აღმოფხვრა. ეფექტიანი მუშაობისთვის თანასწორობის ორგანოებს სჭირდებათ შესაბამისი კომპეტენციებით, უფლებამოსილებებით და რესურსებით აღჭურვა, როგორც ეს დადგენილია GPR-ის მე-13 და შემდგომი პუნქტებით.

რეკომენდაციის მე-3 პუნქტი

17. ძირითადი დეტალები, რომლებიც უნდა განისაზღვროს თანასწორობის ორგანოს დაფუძნების დოკუმენტში, ან, თუ ეს ორგანო კონსტიტუციური დებულების საფუძველზე იქმნება, თანასწორობის ორგანოს შესახებ დამატებით დეტალურ კანონში, აღწერილია GPR-ის შემდეგ პუნქტებში.

რეკომენდაციის მე-4 პუნქტი

18. თანასწორობის ორგანოს მანდატი უნდა იყოს ფართო და ყოვლისმომცველი და უნდა მოიცავდეს ყველა საქმიანობას, რომელიც მიზნად ისახავს თანასწორობის ხელშეწყობასა და მიღწევას. თანასწორობის მიღწევა ნიშნავს დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლთა წვდომას თავიანთ უფლებებზე და ამ უფლებების გამოყენებას, მათი ინდივიდუალური და კოლექტიური მდგომარეობის გაუმჯობესებას სხვადასხვა სფეროში. ეს სფეროები მოიცავს, მათ შორის, განათლებას, დასაქმებას, საცხოვრისს, ჯანდაცვას, პოლიტიკურ წარმომადგენლობას, ძალასა და გავლენას გადაწყვეტილებებზე; აღიარებას, სტატუსსა და თანამდებობას; სხვა ჯგუფებთან და ინსტიტუტებთან ზრუნვის, პატივისცემისა თუ სოლიდარობის ურთიერთობებს.
19. დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის პრევენცია და აღმოფხვრა თანასწორობის საძირკველია და მოიცავს რასიზმის (ქსენოფობიის, ისლამოფობიის, ანტისემიტიზმის და ბოშათა საწინააღმდეგო გრძნობების ჩათვლით), ჰომოფობიისა და ტრანსფობიისა და მათი ისეთი გამოხატულებების წინააღმდეგ ბრძოლას, როგორიცაა სიძულვილის ენა და კიბერ-სიძულვილი. თანასწორობის ორგანოს შექმნის ან ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის ტექსტში მკაფიოდ უნდა იყოს მითითებული, რომ სიძულვილის ენა დისკრიმინაციის ფორმაა და რომ თანასწორობის ორგანოებს ევალებათ სიძულვილის ენის წინააღმდეგ ბრძოლა მინიმუმ სამოქალაქო და ადმინისტრაციული სამართლის საშუალებით, ECRI- GPR # 15-ს მე-8 პუნქტის შესაბამისად, რომელიც სიძულვილის ენის წინააღმდეგ ბრძოლას ეხება. ვინაიდან სიძულვილის დანაშაულთან გამკლავება პირველ რიგში პოლიციისა და პროკურატურის კომპეტენციაა, თანასწორობის ორგანოებს უნდა შეეძლოს, უზრუნველყონ სიძულვილის დანაშაულის მსხვერპლთა პირადი დახმარება და იურიდიული კონსულტაცია და გადაამისამართონ ისინი კომპეტენტურ ორგანოებთან (იხ. განმარტებითი მემორანდუმის 72-ე და 81-ე პუნქტები).
20. სტრუქტურული დისკრიმინაცია გულისხმობს დაწესებულებებსა და სხვა საზოგადოებრივ სტრუქტურებში არსებულ წესებს, ნორმებს, დამოკიდებულებებს, ქცევებს, რომლებიც, შეგნებულად ან გაუცნობიერებლად, ხელს უშლის გარკვეულ ჯგუფებსა და ინდივიდებს, ისარგებლონ იგივე უფლებებითა და შესაძლებლობებით,

რომლებითაც სხვები, საზოგადოების უმრავლესობა სარგებლობს. თანასწორობის ორგანოებმა განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიაქციონ სტრუქტურული დისკრიმინაციის მოგვარებას, რადგან (i) სტრუქტურულ დისკრიმინაციაში მონაწილე პირები ხშირად ვერ აცნობიერებენ თავიანთი ქმედებების დისკრიმინაციულ შედეგებს; (ii) სტრუქტურული დისკრიმინაცია რეგულარულად ეხება უამრავ ადამიანს და (iii) ადამიანებს ხშირად არ აქვთ შესაძლებლობა, დაუპირისპირდნენ სტრუქტურულ დისკრიმინაციას ძლიერი ინსტიტუციების შიგნით.

21. მრავალფეროვნების პოპულარიზაცია ნიშნავს მრავალფეროვნებისა და მისი დამატებითი ღირებულების მხარდაჭერას საზოგადოებაში და ორგანიზაციებში. ის გულისხმობს გონივრულ შესწორებებს მრავალფეროვნების პრაქტიკული შედეგების გათვალისწინებით. საზოგადოების სხვადასხვა ჯგუფებს შორის კარგი ურთიერთობების დამყარება გულისხმობს ურთიერთპატივისცემის, ურთიერთგაგებისა და ინტეგრაციის ხელშეწყობას, დისკრიმინაციასა და შეუწყნარებლობასთან ბრძოლის პარალელურად.
22. ECRI-ს მანდატი შემოიფარგლება GPR-ის მე-4 პუნქტში ჩამოთვლილი დისკრიმინაციის ფორმებით და ამ და სხვა ნიადაგზე მრავალჯერადი და ინტერსექციური დისკრიმინაციით, რომელიც გათვალისწინებულია ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლითა და მე-12 ოქმის 1-ლი მუხლით. თანასწორობის არაერთი ორგანოს მანდატი ასევე მოიცავს ამ დებულებებში აღნიშნულ სხვა საფუძველებს, რომლებიც ECRI-ში არ არის გათვალისწინებული. ამ GPR-ის რეკომენდაციები, ალტერნატიულად შეიძლება გამოყენებულ იქნას თანასწორობის იმ ორგანოების მიერაც, რომლებიც პასუხისმგებელი არიან დისკრიმინაციის იმ ფორმებზე, რომლებიც ECRI-ს მანდატის მიღმაა.
23. გენდერული პერსპექტივა თანასწორობის ორგანოების მუშაობის განუყოფელი ნაწილი უნდა იყოს. ეს გულისხმობს იმის გაანალიზებას, არის თუ არა ქალისა და მამაკაცის საჭიროებები, მდგომარეობა და გამოცდილება თანაბრად გათვალისწინებული თანასწორობის ორგანოს გეგმებსა და საქმიანობაში.
24. ამავე დროს, გასათვალისწინებელია ტრანსგენდერი და ინტერსექსუალი პირების მდგომარეობა იმ მოსაზრებებთან ერთად, რომლებიც უარყოფენ ბინარულ გენდერულ კატეგორიზაციას (ევროპის საბჭოს ადამიანის უფლებათა კომისრის ოფისი (2015), ადამიანის უფლებები და ინტერსექსუალი პირები, გვ. 37 და შემდეგ.)
25. მრავალჯერადი დისკრიმინაცია ნიშნავს ორი ან მეტი საფუძველით დისკრიმინაციას. ინტერსექციური დისკრიმინაცია გულისხმობს სიტუაციას, როდესაც დისკრიმინაციის რამდენიმე საფუძველი ერთდროულად ვლინდება იმგვარად, რომ ისინი განუყოფელი ხდებიან და მათი კომბინაცია დისკრიმინაციის ახალ საფუძველს ქმნის (§ 1c და ECRI-ს GPR # 14-ის განმარტებითი მემორანდუმი რასიზმსა და რასობრივ დისკრიმინაციასთან ბრძოლის შესახებ დასაქმების სფეროში). იმის გამო, რომ მრავალჯერადი და ინტერსექციური დისკრიმინაცია ხშირად განსაკუთრებით მძიმედ აისახება მსხვერპლზე და რადგან ეს ადამიანები იდენტობისა და გამოცდილებათა განსაკუთრებულ მრავალფეროვნებას წარმოადგენენ, თანასწორობის ორგანოებმა განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიაქციონ ამ საკითხებს. თანასწორობის ორგანოებმა ასევე უნდა გაითვალისწინონ დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლი ბავშვების საჭიროებები.
26. დისკრიმინაციის სხვადასხვა ნიადაგის განმარტებები შეგიძლიათ იხილოთ ECRI-ს #15-ის განმარტებითი მემორანდუმის მე-7 პუნქტში სიმულვილის ენის წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ.
27. თანასწორობის ორგანოები სრულად უნდა მოიცავდეს კერძო და საჯარო სექტორებს, სამართალდამცავი ორგანოების ჩათვლით (იხ. ECRI-ის GPR #7, §7). თუმცა, თანასწორობის მრავალი ორგანო, განსაკუთრებით თანასწორობის ის ორგანოები, რომლებიც შეიქმნა ევროკავშირის თანასწორობის დირექტივებით, სრულად არ ფარავს საჯარო სექტორს და მათი კომპეტენციები არ ვრცელდება პოლიციაზე (იხ. ECRI-ს GPR #11 პოლიციაში რასიზმისა და რასობრივი დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ),

ციხეებსა და ჯარზე. მათი მანდატი უნდა გაფართოვდეს ან სხვა დამოუკიდებელ ორგანოს, მაგალითად ადამიანის უფლებათა ეროვნულ ინსტიტუტს ან სახალხო დამცველის ინსტიტუტს, უნდა მიენიჭოს ამ სფეროებში თანასწორობის მანდატი.

28. თანასწორობის ორგანო თანაბრად უნდა ფარავდეს წევრი ქვეყნის ყველა რეგიონს, განსაკუთრებით ეს ეხება ფედერალური სტრუქტურის მქონე სახელმწიფოებს. ქვეყნის არც ერთი ტერიტორია არ უნდა დარჩეს თანასწორობის ორგანოს მანდატის მიღმა. საჭიროების შემთხვევაში მანდატი უნდა ეხებოდეს გარკვეულ პირებს ქვეყნის გარეთაც, მაგალითად საზღვარგარეთ მცხოვრებ მოქალაქეებს ან ქვეყნის გარეთ თავშესაფრის მამიებელ პირებს.

II. ინსტიტუციური სტრუქტურა

რეკომენდაციის მე-5-9 პუნქტები

29. ბოლო ათწლეულების განმავლობაში 47 წევრ ქვეყანაში შეიქმნა თანასწორობის ორგანოების მდიდარი და მრავალფეროვანი სისტემა. დეტალები აღწერილია ECRI-ს ქვეყნების მონიტორინგის ანგარიშებში.
30. ზოგიერთ წევრ ქვეყანაში შეიქმნა ერთი თანასწორობის ორგანო, რომელიც ფარავს დისკრიმინაციის მრავალ ფორმას, ზოგან კი შეიქმნა თანასწორობის რამდენიმე ორგანო, რომელთაგან თითოეულის კომპეტენციაში დისკრიმინაციის ერთი ან რამდენიმე საფუძველი შედის. ყველა შემთხვევაში მნიშვნელოვანია, რომ არ მოხდეს რომელიმე ერთი ფორმის მიჩნევა სხვაზე მნიშვნელოვნად და უზრუნველყოფით, რომ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოსაფხვრელად ერთნაირი ძალისხმევა და რესურსები იყოს მიმართული.
31. დამოუკიდებელი ერთეულის სახით არსებულ ორგანოებს ის უპირატესობა აქვთ, რომ შეუძლიათ საკუთარ მანდატზე კონცენტრირება, აქვთ საკუთარი ბიუჯეტი, სპეციფიკურ გამოცდილებასა და ცოდნას აგროვებენ თანასწორობის სფეროში და ხილვადობაც მეტი აქვთ.
32. ზოგიერთ წევრ სახელმწიფოში თანასწორობის მანდატი გადაეცა მრავალმანდატიან ინსტიტუტებს, რომელთა კომპეტენციაში შედის ადამიანის უფლებების და / ან სახალხო დამცველის მანდატიც. ზოგიერთ წევრ ქვეყანაში კი თანასწორობის ორგანოები, რომელთა კომპეტენციები ფარავდა დისკრიმინაციის რომელიმე კონკრეტულ ან რამდენიმე ფორმას, გაერთიანდა ადამიანის უფლებათა ეროვნულ სამსახურებთან და სახალხო დამცველის ინსტიტუტებთან.
33. თანასწორობის მანდატის გადაცემა მრავალმანდატიანი დაწესებულებისთვის შეიძლება დადებითი იყოს, რადგან თანასწორობის, დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის საკითხები უფრო სრულყოფილად და ეფექტურად გადაიჭრება მრავალმანდატიანი, ვრცელი კომპეტენციების მქონე ორგანოს მიერ. თუმცა, მეორე მხრივ, ამ პოტენციალის რეალიზებას ძლიერი და ინოვაციური მენეჯმენტი სჭირდება სხვადასხვა მანდატებს შორის ეფექტიანი კოორდინაციის მისაღწევად.
34. ასეთ მრავალმანდატიან დაწესებულებებში შეიძლება წარმოიქმნას გარკვეული დამაბულობა, განსაკუთრებით შერწყმის შემდეგ. თითოეულ მანდატს საკუთარი ტრადიცია, მიდგომა და მიზნები აქვს. მნიშვნელოვანია ამ მრავალფეროვნების ერთდროულად პატივისცემა და შენარჩუნება და შერწყმული მანდატების ეფექტიანი ინტეგრაცია, მთელი სამსახურის ეფექტიანობის გასამდიერებლად.
35. GPR-ის მე-7 პუნქტი შეიცავს რეკომენდაციებს ამ ინსტიტუტებში თანასწორობის მანდატზე სათანადო ყურადღების გამახვილების მიზნით. თანასწორობის მანდატის მართვის მკაფიო სტრუქტურა ხელს უწყობს ამ მანდატისადმი შესაბამისი სამსახურის "მიკუთვნებას". ამასთან, უნდა არსებობდეს თანასწორობის მანდატის სტრატეგიული გეგმა (იხ. GPR-ის §33) და თანასწორობის საკითხებთან დაკავშირებით საქმიანობა ისე უნდა განხორციელდეს, რომ მაქსიმალურად უზრუნველყოფილი იყოს ამ მანდატის ხილვადობა. მრჩეველთა კომიტეტს (იხილეთ განმარტებითი მემორანდუმის § 114)

შეუძლია, ხელი შეუწყოს თანასწორობის მანდატის მეტ ეფექტიანობას. ტერმინი „თანასწორობა“ შეიძლება დაწესებულების სახელშიც შედიოდეს.

36. მრავალმანდატიანი ინსტიტუტებისთვის თანასწორობის მანდატის შეთავსება უნდა მოხდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს არ ასუსტებს თანასწორობის მანდატს და სადაც მას დაეთმობა შესაბამისი ყურადღება და რესურსები. წინააღმდეგ შემთხვევაში სასურველია ცალკე ორგანოს შექმნა ან შენარჩუნება.
37. იმ შემთხვევაში, როდესაც მრავალმანდატიანი ინსტიტუტის უფლებამოსილებები ფარავს მხოლოდ სახელმწიფო სექტორს, მისი თანასწორობის მანდატი უნდა გაფართოვდეს და გავრცელდეს კერძო სექტორზეც (და პირიქით, როდესაც არსებული მანდატი მოიცავს მხოლოდ კერძო სექტორს). ეს უფრო სასურველი გამოსავალია, ვიდრე ცალკე მანდატის მინიჭება სხვა ორგანოსთვის.
38. იქ, სადაც თანასწორობის ორგანოები მრავალმანდატიანი ორგანოს შემადგენლობაში შედიან, წინამდებარე GPR-ის რეკომენდაციები მაქსიმალურად უნდა გავრცელდეს მთელ სამსახურზე. GPR-ის ზოგიერთი რეკომენდაცია შეეხება ორგანოს საქმიანობას მხოლოდ თანასწორობის სფეროში, მაგრამ დანარჩენი რეკომენდაციები, მაგალითად თანასწორობის ორგანოს დამოუკიდებლობის შესახებ, უნდა იქნას გამოყენებული მთელ სამსახურთან მიმართებაში.
39. მრავალმანდატიანი ინსტიტუტებში წევრმა სახელმწიფოებმა შეძლებისდაგვარად უნდა მოახდინონ სხვადასხვა მანდატებთან დაკავშირებული კომპეტენციების და უფლებამოსილების ჰარმონიზაცია. ზოგიერთ შემთხვევაში, ასეთ მრავალმანდატიან ინსტიტუტებს მინიჭებული აქვთ გარკვეული კომპეტენციები და უფლებამოსილებები მხოლოდ ერთი მანდატთან დაკავშირებით. ხოლო ზოგჯერ ამგვარი კომპეტენციისა და უფლებამოსილების განხორციელების კრიტერიუმები განსხვავდება მანდატის მიხედვით. ყველა მანდატის ეფექტიანად შესრულებისთვის საჭიროა ამ განსხვავებების აღმოფხვრა. ჰარმონიზაციის ეს პროცესი, შეძლებისდაგვარად, უნდა მოხდეს იმ მანდატის მიხედვით, რომლისთვისაც დაწესებულია შესრულების ყველაზე მაღალი სტანდარტი („დონის აწევა“).
40. თუ არსებობს თანასწორობის ერთზე მეტი ორგანო, მათ უნდა ითანამშრომლონ ერთმანეთთან და ადამიანის უფლებათა სხვა ინსტიტუტებთან, მათ შორის ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნულ სამსახურებთან და სახალხო დამცველის ინსტიტუტებთან. ამ კოორდინაციისა და თანამშრომლობის მიზანი უნდა იყოს საერთო გავლენის მაქსიმალურად გაზრდა თანასწორობის მანდატის უფრო ეფექტიანად შესრულებისთვის. ამ ორგანოებმა უნდა უზრუნველყონ თანასწორობის საკითხების მაქსიმალური დაფარვა და განიხილონ მათი კომპეტენციების ურთიერთკვეთის წერტილები, რათა თავიდან აიცილონ ძალისხმევის დუბლირება. ეს კოორდინაცია და თანამშრომლობა გულისხმობს დიალოგს დაგეგმვის პროცესში, ერთობლივ სამუშაო ინიციატივებს და მდგრად კომუნიკაციას.

III. ფუნქციები

რეკომენდაციის მე-10-12 პუნქტები

41. თანასწორობის ორგანოები ასრულებენ სხვადასხვა ფუნქციებს. შეიძლება განისაზღვროს სამი ძირითადი ფუნქცია, რისთვისაც ამ GPR იყენებს ტერმინებს: (i) თანასწორობის ხელშეწყობა და დისკრიმინაციის პრევენცია (ხელშეწყობისა და პრევენციის ფუნქცია), (ii) დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლთა დახმარება და მათი სახელით დავის წარმოება (მხარდაჭერისა და სასამართლო დავის ფუნქცია) და (iii) საჩივრებზე გადაწყვეტილების მიღება (გადაწყვეტილების მიღების ფუნქცია).
42. როგორც ECRI-ის ქვეყნების მონიტორინგის ანგარიშებშია დაფიქსირებული, წევრ სახელმწიფოებში სიტუაცია სხვადასხვაგვარია ამ ფუნქციებთან მიმართებაშიც: ზოგიერთ წევრ სახელმწიფოში სამივე ფუნქცია აკისრია თანასწორობის ერთ ორგანოს, ზოგან კი მხოლოდ ერთი ან ორი ფუნქცია აქვს ერთ ორგანოს. ზოგიერთმა წევრმა სახელმწიფომ ყველა ფუნქცია თანასწორობის ერთსა და იმავე ორგანოს მიანიჭა, სხვებმა კი ისინი გაანაწილეს თანასწორობის სხვადასხვა ორგანოებზე. რამდენიმე წევრ ქვეყანაში

გადაწყვეტილების მიღების ფუნქცია მთლიანად სასამართლოს ენიჭება; ზოგან კი მხარდაჭერისა და დავის ფუნქცია და ხელშეწყობისა და პრევენციის ფუნქცია ნაწილობრივ ან სრულად გადაეცა სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებს ან სხვა ინსტიტუტებს. მთავრობასა და ხელისუფლებას მნიშვნელოვან წვლილი აქვს ასევე პოპულარიზაციისა და პრევენციის ფუნქციაში.

43. ECRI მიიჩნევს, როგორც ეს GPR-ის #7-ს 24-ე პუნქტშია ჩადებული, რომ ყველა წევრმა სახელმწიფომ უნდა მიანიჭოს თანასწორობის ორგანოებს (i) ხელშეწყობისა და პრევენციის ფუნქცია და (ii) მხარდაჭერისა და სასამართლო დავის წარმოების ფუნქცია. სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებს შეუძლიათ, მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანონ ამ ორი ფუნქციის შესრულებაში, თანასწორობის ორგანოსთან ერთად. დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლი ხშირად თავდაპირველად სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებს მიმართავს, რომლებიც მას თანასწორობის ორგანოსთან აკავშირებენ. თანასწორობის ორგანოებმა და სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებმა უნდა ითანამშრომლონ ამ სფეროებში, რათა ერთობლივი ძალისხმევით საუკეთესო გამოსავალი მოძებნონ დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლთა უფლებების დასაცავად.
44. გარდა ამისა, წევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ, თანასწორობის ცალკეულ ორგანოს მიანდონ გადაწყვეტილების მიღების ფუნქცია ან ეს ფუნქცია სრულად მიანიჭონ სასამართლოს. თანასწორობის ორგანოებს, რომლებსაც აქვთ გადაწყვეტილების მიღების ფუნქცია, შეუძლიათ, იქცნენ უფრო ხელმისაწვდომ, ნაკლებად დამაპირისპირებელ და უფრო სპეციალიზირებულ სივრცედ დისკრიმინაციის საქმეების განხილვისათვის, ვიდრე სასამართლო ხელისუფლებაა. დისკრიმინაციის საქმეების ერთ ორგანოში თავმოყრა საშუალებას იძლევა, დაგროვდეს მეტი ცოდნა ექსპერტიზა, პრეცედენტული სამართლის თანმიმდევრული პრაქტიკა და ამით ხელი შეეწყოს ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის უკეთ შესრულებასა და დაცვას. სასამართლო სისტემაში მსგავსი სპეციალიზაციის მიღწევა შესაძლებელია დისკრიმინაციის საქმეების თავმოყრით მხოლოდ იმ სასამართლოებში, პალატებში ან განყოფილებებში, რომლებიც სპეციალიზდებიან ამ სფეროში.
45. მხარდაჭერისა და სასამართლო დავის წარმოების და გადაწყვეტილების მიღების ფუნქციები, სასურველია, სხვადასხვა ორგანოებს დაეკისროს. თანასწორობის ორგანოები მიუკერძოებლები უნდა იყვნენ გადაწყვეტილების მიღების ფუნქციის განხორციელებისას; ამავედროულად, როცა ასრულებენ მხარდაჭერისა და სასამართლო დავის წარმოების ფუნქციას, ისინი წარმოადგენენ მხარეს და მოქმედებენ, როგორც მოსარჩელის ადვოკატი. ორივე ფუნქციის ერთი და იმავე ორგანოსთვის მინიჭება შეიძლება უარყოფითად აისახოს დაინტერესებული მხარეების ნდობაზე ორგანოს მიუკერძოებლობის მიმართ. ეს ნდობა კი აუცილებელია გადაწყვეტილების მიღების ფუნქციის სათანადოდ შესრულებისთვის.
46. როდესაც ეს ორივე ფუნქცია ერთ ორგანოს აკისრია, თითოეული ფუნქცია უნდა განხორციელდეს სხვადასხვა განყოფილების მიერ ან სხვადასხვა პერსონალის მიერ და ეს თვალსაჩინო უნდა იყოს საზოგადოებისთვის.
47. ორგანოებს, რომლებიც პასუხისმგებელი არიან როგორც გადაწყვეტილების მიღების ფუნქციაზე, ასევე ხელშეწყობასა და პრევენციაზე და / ან მხარდაჭერისა და სასამართლო დავის წარმოების ფუნქციებზე, ხშირად უწევთ, თავიანთი რესურსების უდიდესი ნაწილი გამოიყენონ გადაწყვეტილების მიღების ფუნქციის შესრულებაზე, რათა უზრუნველყონ დროული და მაღალი ხარისხის გადაწყვეტილებების მიღება, როცა შემთხვევები ბევრია. რადგან არსებობს საშიშროება, რომ ასეთმა ორგანოებმა ადეკვატურად ვერ შეასრულონ მხარდაჭერისა და სამართალწარმოების მოვალეობაც და დახმარება/პრევენციის ფუნქციაც, ამიტომ მნიშვნელოვანია, მათ ჰქონდეთ ამ ორი ფუნქციის შესასრულებლად საჭირო რესურსები.
48. თანასწორობის ორგანოებს უნდა შეეძლოთ, აირჩიონ, მათ შორის სტრატეგიული დაგეგმვის კონტექსტში (იხ. GPR § 33), საკუთარი მანდატის, ფუნქციებისა და კომპეტენციების რომელ ნაწილზე გაამახვილონ ყურადღება სხვადასხვა დროს. ეს მათ საშუალებას აძლევს, თავიანთი სტრატეგია და საქმიანობა მოირგონ სიტუაციის

სპეციფიკურ საჭიროებებს და იყვნენ მოქნილები მუდმივად ცვალეზად გარემოში. ასეთი მოქნილობა საჭიროა შეზღუდული რესურსების ოპტიმალურად გამოყენებისთვისაც.

IV. ხელშეწყობისა და პრევენციის კომპეტენციები

რეკომენდაციის მე-13 პუნქტი

49. თანასწორობის ორგანოებს სჭირდებათ მთელი რიგი კომპეტენციები დახმარებისა და პრევენციის ფუნქციის განსახორციელებლად. პირველი კომპეტენცია, რომელიც აღწერილია GPR-ის მე-13 პუნქტში, არის დახმარებისა და პრევენციის ღონისძიებების სრული სპექტრის განხორციელება ფართო მანდატის შესასრულებლად, როგორც ეს განსაზღვრულია GPR-ის მე-4 პუნქტში. GPR-ის მე-13 პუნქტის ქვემოთ ჩამოთვლილ ნაწილებში უფრო დეტალურად არის აღწერილი ყველაზე მნიშვნელოვანი ელემენტები.
50. თანასწორობის ორგანოებსა და დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლ პირებსა და ჯგუფებს შორის დიალოგი საფუძვლად უდევს დახმარებისა და პრევენციის ფუნქციის დაგეგმვას და წარმატებით განხორციელებას. რეგულარული სიღრმისეული დიალოგი დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლ ჯგუფებთან და მათ წარმომადგენლობით ორგანიზაციებთან დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის სრული სპექტრის ცოდნის საწინდარია და იმ პრიორიტეტული საკითხების გაცნობიერებას უწყობს ხელს, რომელთა მოგვარებაც საჭიროა მსხვერპლთა მდგომარეობის გასაუმჯობესებლად. დიალოგი ინდივიდუალური და სტრუქტურული დისკრიმინაციის გადაჭრის წარმატებული გზების გამოვლენის საშუალებასაც იძლევა.
51. ამ დიალოგის მიზანია დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლი ჯგუფების პრობლემების გაცნობიერება, ამ ჯგუფებისა და მათი წარმომადგენლობითი ორგანიზაციების ჩართვა თანასწორობის ორგანოს საქმიანობაში და სტრუქტურებში (იხ. GPR §37); ის ხელს უწყობს ურთიერთგანათლების პროცესს გამოცდილებისა და ცოდნის გაზიარების გზით და უზრუნველყოფს თანასწორობის ორგანოს მუდმივ ჩართულობას ამ თემებში, მისდამი ნდობის აღდგენას და დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის შემთხვევების უფრო მკვეთრად წარმოჩენას.
52. დიალოგში ჩართული უნდა იყოს საზოგადოებრივ ჯგუფთა ფართო სპექტრი, მრავალფეროვანი ორგანიზაციები, მაგალითად სათემო ორგანიზაციები, უმცირესობათა საკონსულტაციო ორგანოები, რელიგიური თემები, სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები და სხვა დაინტერესებული მხარეები, რომლებიც მუშაობენ დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლ ჯგუფებთან. ასეთებია, მაგალითად, პროფკავშირები და პროფესიული ორგანიზაციები.
53. თანასწორობის ორგანოებს უნდა ჰქონდეთ უფლება, საკუთარი ინიციატივით განიხილონ ყველა ის საკითხი, რაც მათ მანდატში შედის. ვინაიდან დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლი ადამიანები ხშირად დაუცველები არიან და ვერ ახერხებენ, დამოუკიდებლად გაუმკლავდნენ სტრუქტურულ დისკრიმინაციას, მნიშვნელოვანია, რომ თანასწორობის ორგანოებმა შეძლონ მოკვლევა (ზოგიერთ წევრ სახელმწიფოში ტერმინი „გამოძიება“ გამოიყენება) და მტკიცებულებების დამოუკიდებლად შეგროვება, რათა გამოავლინონ, წარმოაჩინონ და აღმოფხვრან ინსტიტუციების კედლებში არსებული, ზოგჯერ უხილავი ნორმები და პროცესები, რომლებიც დაბრკოლებებს უქმნის კონკრეტულ დაუცველ ჯგუფებს. ეს მოკვლევითი სამუშაო მნიშვნელოვანია დისკრიმინაციის ან შეუწყნარებლობის მტკიცებულებების გამოსავლენად, რაც საბოლოოდ ვითარების გამოსწორების საშუალებას იძლევა. კონკრეტულ პირებთან დაკავშირებული შემთხვევებისა და გამოკითხვების დროს თანასწორობის ორგანომ უნდა იმოქმედოს მხოლოდ ამ პირთა თანხმობით.
54. მოკვლევა მნიშვნელოვანი ინფორმაციის მოპოვების საშუალებაა, რაც საჭიროა დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლთა წინაშე მდგარი პრობლემების იდენტიფიცირების, ანალიზისა და გადაჭრისათვის. თანასწორობის, დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის შესახებ დამაჯერებელი რაოდენობრივი და თვისობრივი მონაცემების მოგროვება არსებითია, რომ ფართო საზოგადოება, პოლიტიკოსები და პრაქტიკოსები გაეცნონ დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის ხასიათსა და მასშტაბებს. მონაცემები მნიშვნელოვანია თანასწორობის მიღწევის საშუალებების

გამოვლენისა და გადაწყვეტილების მიმღებ პირთა მოტივირებისთვისაც. მოკვლევა და მონაცემების შეგროვება თანასწორობის ორგანოს ემსახურება მისი სამომავლო საქმიანობის დაგეგმვის, განხორციელების, მონიტორინგისა და შეფასების პროცესში.

55. მოკვლევა მოიცავს ფართომასშტაბიან საქმიანობას და გულისხმობს ორგანოს მიერ გამოკითხვების ჩატარებას, მონაცემთა შეგროვებას, ასევე თანასწორობის კვლევებისა და სხვადასხვა წყაროების მონაცემთა ანალიზს. თანასწორობის, დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის შესახებ პრეცედენტული სამართლის შემთხვევათა შეგროვება და სისტემატიზაცია მნიშვნელოვანი დამატებითი ღირებულებაა.
56. ცნობიერების ამაღლების აქტივობათა გზით თანასწორობის ორგანოებმა უნდა გააცნონ საზოგადოებას, თუ როგორ მოქმედებს ღია და ფარული დისკრიმინაცია, უნდა გაავრცელონ ცოდნა იმის შესახებ, თუ რა არის საჭირო მეტი თანასწორობის მისაღწევად. თანასწორობის ორგანოებმა უნდა გაავრცელონ ინფორმაცია უფლებების, საშუალებების და პასუხისმგებლობის შესახებ თანაბარი მოპყრობის კანონმდებლობის შესაბამისად და მხარი დაუჭირონ საზოგადოებასა და ინსტიტუციებში თანასწორობისა და მრავალფეროვნების პატივისცემას.
57. ეს ღონისძიებები გათვლილი უნდა იყოს აუდიტორიის ფართო სპექტრზე, მათ შორის ფართო საზოგადოებაზე, პოლიტიკოსებზე, მაღალჩინოსნებზე და გადაწყვეტილების მიმღებ სხვა პირებზე, დამსაქმებლებზე, პროფკავშირებზე, ადამიანური რესურსების სპეციალისტებზე, მომსახურების მიმწოდებლებზე, საჯარო და კერძო სექტორის თანამშრომლებზე, პედაგოგებზე, რელიგიურ თემებზე, სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებზე, სასამართლო ხელისუფლებისა და იურიდიული პროფესიების სხვა წარმომადგენლებზე, პოლიციასა და მედიასზე.
58. თანასწორობის ორგანოებმა უნდა შეიმუშაონ ცნობიერების ამაღლების სპეციფიკური ღონისძიებები დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლი ადამიანებისა და ჯგუფებისათვის. ამ ადამიანებისა და ჯგუფების გაძლიერება და დახმარება დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობასთან გასამკლავებლად მნიშვნელოვანია მათი მდგომარეობის გაუმჯობესებისათვის. პირველი ნაბიჯია ცოდნის გავრცელება თანაბარი მოპყრობის, სიმულვილის ენისა და სიმულვილით მოტივირებული დანაშაულის შესახებ კანონმდებლობასთან დაკავშირებით და იმ მოსაზრების აღმოფხვრა, რომ დისკრიმინაცია და შეუწყნარებლობა ნორმალურია და მას ვერაფერი შეცვლის. თანასწორობის ორგანოებმა უნდა გააძლიერონ დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლთა ინდივიდუალური და კოლექტიური შესაძლებლობები, ჩაუტარონ მათ ტრენინგები საკუთარ უფლებებზე, ამ უფლებების დასაცავად არსებულ სამართლებრივ საშუალებებზე და მათ გამოყენებაზე. გარდა ამისა, თანასწორობის ორგანოებმა ხელი უნდა შეუწყონ დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლთა დაცვას სხვა ორგანოების წინაშე, როგორებიცაა პოლიცია, პროკურატურა, მედიის მარეგულირებელი ორგანოები, საგანმანათლებლო და შრომითი ინსპექტორები. ამ ინსტიტუტებთან ერთად, თანასწორობის ორგანოებმა უნდა გაანალიზონ დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის შემთხვევების შეუტყობინებლობის ძირითადი მიზეზები და მიიღონ აუცილებელი ზომები, რომ დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის შემთხვევები სისტემატურად დაფიქსირდეს კომპეტენტური ორგანოების წინაშე.
59. თანასწორობის ორგანოებმა ხელი უნდა შეუწყონ კარგი პრაქტიკის შემუშავებას, გაცვლას და განხორციელებას თანასწორობის, დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის სფეროში. განსაკუთრებული ყურადღება უნდა დაეთმოს პოლიტიკოსებს, მაღალჩინოსნებს, გადაწყვეტილების მიმღებ სხვა პირებს, საჯარო და კერძო სექტორების ინსტიტუტებს. თანასწორობის ორგანოებმა უნდა განავითარონ სახელმძღვანელო მითითებები, შეიმუშაონ პოლიტიკა საკანონმდებლო პროცესში თანასწორობის პრინციპის უზრუნველსაყოფად, შიდა თანასწორობისა და მრავალფეროვნების სისტემებისა და გარანტიების განსახორციელებლად. თანასწორობის სფეროში კარგი პრაქტიკა გულისხმობს ამა თუ იმ ორგანიზაციაში თუ პასუხისმგებლობის სფეროში თანასწორობის პოლიტიკის შემუშავებასა და განხორციელებას, თანასწორობაზე პასუხისმგებელი კადრების განვითარებას, პერსონალის ტრენინგს, უთანასწორობის მსხვერპლთა კონსულტაციას, მონაცემთა შეგროვებას და თანასწორობის ხელშეწყობის

და დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის აღკვეთის სფეროში მიღებული საკვანძო გადაწყვეტილებების ზეგავლენის შესწავლას ადამიანებზე. კარგი პრაქტიკა შეიძლება მოიცავდეს ასევე ანონიმური სამუშაო განაცხადის პროცედურების გამოყენებას, პირადობის დამადასტურებელი დოკუმენტების გამარტივებულ წესით მიღებას ან სასწავლებელში ჩარიცხვას დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლთათვის.

60. პოზიტიური ქმედება, რომელიც გათვალისწინებულია ECRI-ს GPR # 7-ს მე-5 პუნქტით, გულისხმობს დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლთათვის ზიანის თავიდან აცილების ან ზარალის კომპენსაციის ზომებს და მათი სრულფასოვანი ჩართულობის უზრუნველყოფას ცხოვრების ყველა სფეროში. თანასწორობის ორგანოებმა ხელი უნდა შეუწყონ პოზიტიური ქმედების გამოყენებას, განსაკუთრებით იქ, სადაც სტრუქტურული დისკრიმინაციაა ღრმად და ფესვგადგმული. ასეთი ქმედების მაგალითებში შედის, მაგალითად, დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლთა სპეციალური დახმარება სკოლამდელ და სკოლის ასაკში, დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლთა მიზნობრივი დაქირავება საჯარო და კერძო სექტორებში და სხვა.
61. ECRI-ს GPR # 7 მე-2 და მე-8 პუნქტების შესაბამისად, ანტიდისკრიმინაციულმა ეროვნულმა კანონმდებლობამ სახელმწიფო ორგანოებს უნდა დააკისროს თანასწორობის მხარდაჭერისა და დისკრიმინაციის აღმოფხვრის ვალდებულება საკუთარი ფუნქციების შესრულებისას. წევრ სახელმწიფოებში, სადაც ასეთი ნორმატიული მოვალეობა ჯერ კიდევ არ არსებობს, თანასწორობის ორგანოებმა ხელი უნდა შეუწყონ წინამდებარე რეკომენდაციის შესრულებას.
62. სადაც არსებობს ხელისუფლების საქმიანობაში თანასწორობის მხარდაჭერისა და მისი შესრულების კონტროლის ზოგადი ნორმატიული ვალდებულება, თანასწორობის ორგანოებმა უნდა აამაღლონ ცნობიერება ამ ზოგადი მოვალეობის შესახებ. მათ ასევე უნდა შეიმუშაონ სტანდარტები, რომლებიც შეიძლება მოიცავდეს სახელმძღვანელო პრინციპებს თანასწორობის გავლენის შეფასებისა და თანასწორობის პროგრამებისათვის (იხ. ამ თვალსაზრისით ECRI-ს GPR #7-ის განმარტებითი მემორანდუმის § 27 და GPR #14-ის § 1-ის განმარტებითი მემორანდუმი, ხოლო პოლიციისა და განათლების სექტორებისთვის რეკომენდაციები მოცემულია GPR #11-ში და GPR #10-ში, განყოფილებაში II.1). უფრო მეტიც, თანასწორობის ორგანოები უნდა დაეხმარონ ხელისუფლებას ამ სტანდარტების დანერგვაში, სატრენინგო და სახელმძღვანელო მასალების შემუშავებაში და ჩაერთონ მათ რეგულარულ შეფასებაში, მონიტორინგისა და გავლენის შეფასების გზით. საჭიროების შემთხვევაში თანასწორობის ორგანოებმა უნდა შეასრულონ ეს სტანდარტები ან შეეცადონ მათ აღსრულებას კომპეტენტურ ორგანოში საქმის წარმოების ან სასამართლო განხილვის გზით.
63. ფედერალურ, რეგიონულ და ადგილობრივ დონეზე საკანონმდებლო და აღმასრულებელი აქტების მონიტორინგის კომპეტენციას უნდა ავსებდეს კომპეტენცია, რომ ეს აქტები გასაჩივრდება სასამართლოში, როგორც ეს განსაზღვრულია GPR-ის მე-14 პუნქტში.
64. თანასწორობის ორგანოებმა ხელი უნდა შეუწყონ ტრენინგ-ორგანიზაციებს თანასწორობისა და არადისკრიმინაციულობის შესახებ ტრენინგ-მოდულების განვითარებაში. ძირითად სამიზნე ჯგუფებში უნდა შედიოდნენ პოლიტიკოსები, მაღალჩინოსნები და გადაწყვეტილების მიმღები სხვა პირები, დამსაქმებლები, ადამიანური რესურსების სპეციალისტები, პროფკავშირების, სასამართლოს თანამშრომლები, პროფესიონალი იურისტები, პოლიციის, მედიის, საგანმანათლებლო სფეროს, მომსახურების სფეროს წარმომადგენლები. თანასწორობის ორგანოებს თავადაც უნდა შეეძლოთ ასეთი ტრენინგების ჩატარება, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც ამას სხვა ტრენინგ პროვაიდერი არ აკეთებს.
65. რეალური გავლენის მისაღწევად, თანასწორობის ორგანოები არ უნდა შემოიფარგლონ რეკომენდაციების გაცემით, ისინი უნდა დააკვირდნენ ამ რეკომენდაციების შესრულებასაც. სასარგებლოა დიალოგი მათთან, ვისაც ეს რეკომენდაციები ეხება. დიალოგის გზით თანასწორობის ორგანოებს შეუძლიათ თავიანთი რეკომენდაციების განმარტება, მათი განხორციელების გზების მითითება და პასუხისმგებლობის მქონე

პირთა მოტივირება საჭირო ნაბიჯების გადასადგმელად. თანასწორობის ორგანოებმა თვალყური უნდა ადევნონ გაცემული რეკომენდაციების შესრულებას და რეგულარულად გამოაქვეყნონ მათი შესრულების სტატუსის მიმოხილვა.

66. თანასწორობის ორგანოებმა ხელი უნდა შეუწყონ აგრეთვე სხვა მსგავსი ორგანოების მიერ რეკომენდაციების შემუშავებას და მათი განხორციელების მონიტორინგს (იხილეთ GPR § 13n).
67. არაერთი მთავრობათაშორისი ორგანიზაციის, გაეროს, ევროპის საბჭოს, ევროპის უსაფრთხოებისა და თანამშრომლობის ორგანიზაციის და მათთან დაკავშირებული სასამართლოების, კომისიებისა და კომიტეტების მანდატში შედის თანასწორობის მხარდაჭერა და დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის პრევენცია და აღმოფხვრა. თანასწორობის ორგანოებისთვის მნიშვნელოვანია მთავრობათაშორის ორგანიზაციებთან მჭიდრო თანამშრომლობა. თანასწორობის ორგანოებმა ხელი უნდა შეუწყონ რელევანტური საერთაშორისო ხელშეკრულებების რატიფიცირებას და განხორციელებას, გაავრცელონ ცოდნა მთავრობათაშორისი ორგანიზაციების სტანდარტების, პრევენციული სამართლის, ანგარიშებისა და რეკომენდაციების შესახებ. თანასწორობის ორგანოს მუშაობის დაკავშირება საერთაშორისო ჩარჩოსთან ზრდის მისი ქმედებების ლეგიტიმურობასა და გავლენას. საჭიროების შემთხვევაში, თანასწორობის ორგანოებმა ხელი უნდა შეუწყონ რელევანტური ტექსტების თარგმნას თავიანთ ქვეყნებში გამოყენებულ ენებზე.
68. თანასწორობის ორგანოებმა მონაწილეობა უნდა მიიღონ მთავრობათაშორისი ორგანიზაციების მონიტორინგის, საკონსულტაციო და თანამშრომლობის საქმიანობებში. ამ ჩარჩოს ფარგლებში, მათ უნდა წარმოადგინონ ინფორმაცია და მოსაზრებები რეკომენდაციებისთვის. ეს საშუალებას აძლევს მთავრობათაშორის ორგანიზაციებს, მიიღონ ინფორმაცია და გამოიყენონ თანასწორობის ორგანოების სპეციალიზებული ცოდნა, მას დააფუძნონ საკუთარი რეკომენდაციები, დამატებითი ლეგიტიმაცია მიანიჭონ თანასწორობის ორგანოების საქმიანობას, ხელი შეუწყონ მათი დამოუკიდებლობისა და ეფექტიანობის შენარჩუნებას და განვითარებას. თავის მხრივ, თანასწორობის ორგანოებმა ხელი უნდა შეუწყონ მთავრობათაშორისი ორგანიზაციების რეკომენდაციების შესრულებას ეროვნულ დონეზე და მონიტორინგი გაუწიონ ამ პროცესს.
69. თანასწორობის ორგანოები მუშაობენ თანასწორობის, დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაციებისა და ინსტიტუტების ფართო ქსელთან. ამ ორგანიზაციებთან თანამშრომლობა, მათი პრობლემების შესწავლა და კოორდინირებული საქმიანობა ხელს შეუწყობს თითოეულის ქმედით ზეგავლენას საერთო მიზანზე. თანასწორობის ორგანოებს შეუძლიათ, იქცნენ სხვადასხვა ორგანიზაციის მაკავშირებელ რგოლად. ასეთი ქსელები გამოყენებული უნდა იყოს თანასწორობის სფეროში საერთო ხედვებისა და მიზნების, ერთობლივი საქმიანობის გასახორციელებლად. გარდა ამისა, ადვოკატებთან თანამშრომლობა, რომლებსაც სურთ საზოგადოებრივი კეთილდღეობის გამო მუშაობა, შეიძლება განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი იყოს როგორც ხელშეწყობისა და პრევენციის, ასევე მხარდაჭერისა და სასამართლო დავის გადაჭრის ფუნქციებისათვის.
70. სხვა წევრ სახელმწიფოთა თანასწორობის ორგანოებთან თანამშრომლობა ცოდნის გაცვლისა და გაზიარების, თანასწორობის ორგანოების მუდმივი გაუმჯობესებისა და გაძლიერების მნიშვნელოვანი წყაროა. ამ მხრივ მნიშვნელოვანია, მაგალითად, Equinet - თანასწორობის ორგანოთა ევროპული ქსელი.

V. მხარდაჭერისა და სასამართლო დავის წარმართვის კომპეტენციები

რეკომენდაციის მე-14 პუნქტი

71. დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლი პირები მრავალ პრობლემასა და დაბრკოლებას აწყდებიან თანასწორობის მოგვარების გზაზე. ბევრ მათგანს არც შესაძლებლობები აქვს და არც რესურსი საკუთარი უფლებების დასაცავად. ამიტომ მნიშვნელოვანია თანასწორობის ორგანოების როლი მათ დასახმარებლად.

72. თანასწორობის ორგანოებს უნდა ჰქონდეთ უფლება, მიიღონ დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის საჩივრები და იმოქმედონ მათთან დაკავშირებით. ამათში შედის სიძულვილის ენასთან დაკავშირებული საჩივრებიც. ამგვარი საჩივრების წარმოებაში მისაცემად მნიშვნელოვანია, თანასწორობის ორგანოები ადვილად ხელმისაწვდომი იყვნენ დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვეპლთათვის (იხ. GPR §40). ამ პირებს ხშირად პირადი და ემოციური დახმარება სჭირდებათ პირველ რიგში, რათა გაუმკლავდნენ განცდილ დისკრიმინაციას ან შეუწყნარებლობას. შემდეგ ეტაპზე მათ სჭირდებათ იურიდიული კონსულტაცია თავიანთი უფლებების გასაცნობად და ამ უფლებების უზრუნველყოფის შესაძლო გზების გასარკვევად, ამის შემდეგ კი მათ სჭირდებათ იურიდიული დახმარება საჯარო და კერძო ინსტიტუტების, გადაწყვეტილების მიმღები ორგანოების და სასამართლოების წინაშე საკუთარი უფლებების დაცვისა და რეალიზებისთვის.
73. ამ კონტექსტში ტერმინი "ინსტიტუტი" მოიცავს კერძო და საჯარო სექტორის ყველა ორგანოს, რომლებსაც გარკვეული როლი აქვთ დისკრიმინაციის ან შეუწყნარებლობის საჩივრების განხილვასა და მოგვარებაში. „განმხილველ ორგანოებში“ მოიაზრება ნებისმიერი ორგანო, რომელსაც აქვს განსჯისა და განხილვის კომპეტენცია სასამართლო სისტემის გარეთ. ასეთია, მაგალითად, მაგალითად, თანასწორობის ორგანო, რომელსაც აქვს გადაწყვეტილების მიღების ფუნქცია.
74. შერიგება შეიძლება იყოს სწრაფი და შეთანხმებული პროცესი დისკრიმინაციის ან შეუწყნარებლობის დასასრულებლად. შერიგების გამოყენება შეიძლება განსაკუთრებით ხელსაყრელი იყოს, როდესაც დისკრიმინაციას ან შეუწყნარებლობას ადგილი ჰქონდა, მაგალითად, შრომით ან სალიზინგო ურთიერთობაში. შერიგების წარმოება უნდა დაეკისროს მიუკერძოებელ პირს ან ერთეულს თანასწორობის ორგანოს შიგნით ან მის ფარგლებს გარეთ.
75. თანასწორობის ორგანოებს უნდა ჰქონდეთ უფლება, წარმოადგინონ დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლი თავიანთი პერსონალის საშუალებით, ან გადაუხადონ ადვოკატს, რომელიც წარმოადგენს დაინტერესებულ პირს დაწესებულებებში, განხილვის ორგანოებსა და სასამართლოებში.
76. დისკრიმინაციის შემთხვევებში მოქმედების უამრავი გზა არსებობს. თანასწორობის ორგანოებმა მათგან ყველაზე ეფექტური უნდა აირჩიონ მომჩივნის უფლებების დასაცავად. მაგალითად, სკოლებში ჩარიცხვის ან ბოშათა იძულებითი გამოსახლების შემთხვევებში თანასწორობის ორგანოს შეუძლია, წამოიწყოს ადმინისტრაციული საქმისწარმოება კომპეტენტური ორგანოს წინაშე ან სამართალწარმოება თანასწორობის სასამართლოში ან რიგით სასამართლოში. სხვა შემთხვევებში, მას შეუძლია აირჩიოს საქმის წარმოება კერძო სექტორის დაწესებულებებში, როგორცაა, მაგალითად, ჟურნალისტური საბჭო. ასევე მნიშვნელოვანია, თანასწორობის ორგანოებს ხელი მიუწვდებოდეთ საკონსტიტუციო სასამართლოზე იმ შემთხვევებში, როდესაც საქმე ეხება საკანონმდებლო ან ადმინისტრაციული აქტების შესაბამისობას თანასწორი მოპყრობის ფუნდამენტურ უფლებასთან. საერთაშორისო დონეზე, თანასწორობის ორგანოებს უნდა ჰქონდეთ უფლება, განიხილონ საქმეები საერთაშორისო ან რეგიონალურ სასამართლოებში და კომიტეტებში, რომლებიც განიხილავენ ინდივიდუალურ ან კოლექტიურ საჩივრებს, როგორცაა ევროპის საბჭოს სოციალური უფლებების კომიტეტი ან გაერთიანებული ერების კომიტეტი რასობრივი დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ.
77. თანასწორობის ორგანოებს სჭირდებათ კომპეტენცია, თავიანთი სახელით წამოიწყონ საქმის წარმოება, როდესაც დისკრიმინაციას განიცდის ადამიანთა მთელი ჯგუფი და, შესაბამისად, არ არსებობს ერთი კონკრეტული მომჩივანი. ამის მაგალითი იქნება პოლიტიკოსის მხრიდან სიძულვილის გაღვივება ყველა ლგბტ პირის მიმართ. იგივე კომპეტენციაა საჭირო, როდესაც ადამიანი, რომელიც განიცდის დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის არ შეუძლია საქმის წამოწყება საკუთარი სახელით, მაგალითად, ისეთ ადგილებში, სადაც არსებობს ვიქტიმიზაციის საფრთხე. წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა შეისწავლონ ყველა შესაძლო მიდგომა, რათა თანასწორობის ორგანოებს გადასცენ ეს კომპეტენცია.

78. ინსტიტუციებმა, განხილვის ორგანოებმა და სასამართლოებმა სამართალწარმოების პროცესში უნდა გამოიყენონ თანასწორობის ორგანოების ექსპერტიზა. თანასწორობის ორგანოებს, თავის მხრივ, უნდა ჰქონდეთ უფლება, ჩაერიონ ასეთ სამართალწარმოებებში, თუ თვლიან, რომ მათი ექსპერტიზა ხელს შეუწყობს საქმის განხილვას.
79. არსებობს კანონით განსაზღვრული პროცედურები სასამართლოების, განხილვის ორგანოებისა და ინსტიტუციების გადაწყვეტილებების აღსრულებისათვის. ამავე დროს შესაძლებელია თანასწორობის ორგანოების დამატებითი საქმიანობის განხორციელება ამგვარი გადაწყვეტილებების შესასრულებლად. ეს შეიძლება მოიცავდეს მიმოწერას იმ პირებთან, ორგანოებთან ან დაწესებულებებთან, ვის მიმართაც მიიღეს გადაწყვეტილებები, რჩევების მიცემას ამ პირებისთვის, სხვადასხვა ორგანოებისა და ინსტიტუტებისთვის, ადგილზე გასვლას და სხვა რელევანტურ სამსახურებთან მაგალითად ინსპექციებთან, ერთობლივ ქმედებას, გადაწყვეტილებების შესრულების უზრუნველსაყოფად. შემდგომი ღონისძიებები უნდა განხორციელდეს დროულად და სისტემურად.

რეკომენდაციის მე-15 პუნქტი

80. ინდივიდუალური მომჩივნების დახმარებისას, თანასწორობის ორგანოებმა ასევე უნდა შეიმუშაონ და განახორციელონ სტრატეგიული სამართალწარმოების პოლიტიკა. სტრატეგიული დავა გულისხმობს საქმეების საგულდაგულოდ შერჩევას განსახილველად, რომ განისაზღვროს და დაცული იყოს მსგავსი პრობლემების მქონე ადამიანთა მთელი ჯგუფის უფლებები და უზრუნველყოფილი იყოს ფართო მასშტაბის ხილვადობა ამგვარი შემთხვევებისათვის, მათი შედეგები კი გავრცელდეს მედიის საშუალებით. თანასწორობის სფეროში სტრატეგიული სამართალწარმოების მიზანია: (i) პრევენციული სამართლის შექმნა, რომელიც ნათელს მოჰყენს თანაბარი მოპყრობის შესახებ კანონმდებლობის ინტერპრეტაციას, (ii) დისკრიმინაციის სხვადასხვა შემთხვევებზე წარმოებული საქმეების კრიტიკული მასის შექმნა, (iii) პრევენციული სამართლის შემუშავება სტრუქტურული დისკრიმინაციის საკითხებზე, (iv) ამ საქმეების მაქსიმალური ხილვადობა ცალკეული ინდივიდებისა თუ ინსტიტუციების მგრძობელობის გაზრდის მიზნით თანაბარი უფლებების შესახებ კანონით დაკისრებულ ვალდებულებათა შესახებ და (v) ფიზიკური პირებისა და ინსტიტუტების მოტივირება, დაიცვან ეს ვალდებულებები და წვლილი შეიტანონ საზოგადოებრივ ცვლილებებში. ამგვარი სტრატეგიული სამართალწარმოებით და მედიის დახმარებით თანასწორობის ორგანოებს შეუძლიათ, მნიშვნელოვნად გააუმჯობესონ მდგომარეობა ჯგუფების დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის აღმოფხვრის თვალსაზრისით და გაზარდონ საკუთარი გავლენა ამ სფეროში.
81. ვინაიდან თანასწორობის ორგანოებში სულ უფრო მეტი საჩივრის თავმოყრა ხდება, ამ ორგანოებმა შეძლონ, ყველას გაუწიონ წარმომადგენლობა, ვინც მათ დახმარებისთვის მიმართავს. მათი მოვალეობაა, პირველადი დახმარება გაუწიონ თითოეულ მომჩივანს და, საჭიროების შემთხვევაში, გადაამისამართონ ისინი სხვა კომპეტენტურ ინსტიტუტებთან, ამიტომ მათ უნდა შეეძლოთ, განსაზღვრონ გარკვეული საქმეების პრიორიტეტულობა და წარმომადგენლობა გაუწიონ მომჩივანს ამ საქმეებში. ეს საშუალებას მისცემს მათ, მაქსიმალურად გამოიყენონ საკუთარი რესურსები და წარმართონ სტრატეგიული დავა. გამჭვირვალობისა და თანმიმდევრულობის უზრუნველსაყოფად, თანასწორობის ორგანოებმა უნდა გაასაჯაროონ კრიტერიუმები, რომელთა მიხედვითაც განსაზღვრავენ ამ საქმეების პრიორიტეტულობას.

რეკომენდაციის მე-16 პუნქტი

82. დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლებს ხშირად არ შეუძლიათ, გასწიონ თავიანთი უფლებების დასაცავად დაწყებული სამართალწარმოების ხარჯები და გაუმკლავდნენ ფინანსურ ვალდებულებებს. ზოგიერთი საქმე ხშირად რამდენიმე ინსტანციას გადის, კერძოდ, სტრუქტურული დისკრიმინაციისა და სტრატეგიული დავისთვის შერჩეული შემთხვევები. ხარჯებსა და ფინანსურ რისკებში შედის (i) სასამართლო და ადმინისტრაციული მოსაკრებლები; (ii) მომჩივნის იურიდიული წარმომადგენლობის ღირებულება და (iii) რისკი, რომ მომჩივანს დაეკისროს მეორე მხარის იურიდიული მოსაკრებლები საქმის წაგების შემთხვევაში.

კერძოდ, სტრუქტურული დისკრიმინაციის შემთხვევებში და სტრატეგიული სამართალწარმოების საქმეებში უნდა არსებობდეს სისტემა, რომელიც უზრუნველყოფს, რომ დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლს არ მოუწიოს რაიმე სახის მოსაკრებლების ან გადასახადების გადახდა. წევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ არსებულ კარგ პრაქტიკაზე დაყრდნობით ამ სიტუაციის სხვადასხვა გზით მოგვარება, მაგალითად: (i) დისკრიმინაციისა მსხვერპლთა გათავისუფლება მოსაკრებლებისაგან; (ii) დისკრიმინაციის შემთხვევებში ისეთი იურიდიული დახმარების გაწევა, რომელიც ფარავს მოსაკრებლებისა და ხარჯების 100%-ს; (iii) თანასწორობის ორგანოების გაძლიერება, რომ მათ მოითხოვონ სასამართლოსაგან საქმის „ყოფასოდ“ წარმართვა, რათა დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლებს არ მოუწიოთ სასამართლოს მოსაკრებლების გადახდა და ყოფასოდ მიიღონ იურიდიული წარმომადგენლობა სახელმწიფოს მიქვებით; (iv) იმის უზრუნველყოფა, რომ მომჩივანს არ დაეკისროს მეორე მხარის მოსაკრებლების გადახდა საქმის წაგების შემთხვევაში, როცა ამ საქმეში წამოჭრილი მნიშვნელოვანი საკითხების განმარტება საჯარო ინტერესში შედის; (v) კლასობრივი ჩქიდებების უზრუნველყოფა, როდესაც შესაძლებელია მომჩივანთა მნიშვნელოვანი რაოდენობის გაერთიანება და ამით საქმის წარმოების ხარჯების შემცირება ან (vi) საჭირო რისკის უზრუნველყოფა იმისთვის, რომ თანასწორობის ორგანოებმა საკუთარი პერსონალის საშუალებით წარმოადგინონ დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლები ან ადვოკატი დაუქირავეს მათ, როგორც ეს დადგენილია განმარტებითი მემორანდუმის 75-ე პუნქტში.

VI. გადაწყვეტილების მიღების კომპეტენცია

რეკომენდაციის მე-17 და მე-18 პუნქტები

84. ბევრმა წევრმა ქვეყანამ თანასწორობის ორგანოს მიანიჭა კომპეტენცია, გადაწყვეტილება მიიღოს დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის საჩივრებზე. თანასწორობის ასეთ ორგანოთა შორის ორი მოდელის გამოყოფა შეიძლება: თანასწორობის ორგანოთა პირველ ჯგუფს სავალდებულო გადაწყვეტილებების მიღება შეუძლია და ზოგიერთ მათგანს სანქციების დაწესების უფლებაც აქვს (GPR-ის მე-17 პუნქტი). თანასწორობის ორგანოების მეორე ჯგუფი კი გასცემს რეკომენდაციებს, რომლებმაც შეიძლება მნიშვნელოვანი პრაქტიკული გავლენა ჰქონდეს, მაგრამ არ იყოს სავალდებულო და არ განსაზღვროს სანქციები (GPR-ის მე-18 პუნქტი). ინსტიტუტები, რომლებიც ომბუდსმენის მანდატსაც ფარავენ და თანასწორობის მანდატსაც, ხშირად სწორედ ამ მეორე ჯგუფს მიეკუთვნებიან.
85. თანასწორობის ორგანოები, რომლებიც საჩივარზე გადაწყვეტილებას იღებენ, შეიძლება სასამართლოს მსგავსი იყოს და მათ გამოაქვთ განჩინებები ან გადაწყვეტილებები; შესაძლოა, ისინი დამოუკიდებელი ადმინისტრაციული ორგანოების მსგავსი იყოს და გამოსცემდნენ ადმინისტრაციულ აქტებს ან გადაწყვეტილებებს.
86. ასეთ ორგანოებს უნდა ჰქონდეთ კომპეტენცია, მიიღონ საჩივრები დისკრიმინაციის, მათ შორის სიმულაციის ენის შესახებ. კანონში მკაფიოდ უნდა იყოს მითითებული, რომ დისკრიმინაციის შემთხვევებში მტკიცების საერთო ტვირთის შესახებ წესები (ECRI-ის GPR # 7, § 11) ვრცელდება ამ ორგანოების მიერ წარმოებულ საქმეებზე. ამგვარ პროცედურებთან დაკავშირებით საჭიროა დამატებითი დებულებები, რომლებიც უნდა ითვალისწინებდეს ძირითად პროცედურულ გარანტიებს და შეიძლება გამომდინარეობდეს სამოქალაქო და ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსიდან. ამ დებულებების დეტალების განსაზღვრა სცილდება წინამდებარე დოკუმენტის ფარგლებს.
87. თუ წევრმა სახელმწიფოებმა შექმნეს თანასწორობის ორგანო გადაწყვეტილების მიღების ფუნქციით, ამ ორგანოს უნდა ჰქონდეს შესაბამისი გადაწყვეტილების მიღების და შემდგომი პროცედურების წარმართვის კომპეტენცია. სასურველია, თანასწორობის ორგანოს ჰქონდეს იურიდიულად სავალდებულო გადაწყვეტილებების მიღების კომპეტენცია (პირველი მოდელი §17) და მისი კომპეტენციები არ იყოს შემოფარგლული არასავალდებულო რეკომენდაციების გაცემით (მეორე მოდელი §18). ორივე მოდელის თანახმად, თანასწორობის ორგანოებმა, რომლებიც საჩივრებზე გადაწყვეტილებას იღებენ, უნდა დაასაბუთონ და გაასაჯაროონ თავიანთი გადაწყვეტილებები. მათ კომპეტენციაში შედის გადაწყვეტილებების მიღება დისკრიმინაციის შეწყვეტის მიზნით (მაგალითად, ბომა ბავშვების თანაბრად განაწილების მოთხოვნა სკოლის ყველა კლასში), სრული

თანასწორობის მისაღწევად (მაგალითად, მოსარჩელისათვის თანასწორი ხელფასის გადახდის მოთხოვნა) და სამომავლო დისკრიმინაციის თავიდან ასაცილებლად (მაგალითად, სხვადასხვა კლასებში მოსწავლეების განაწილების წესის განსაზღვრა). გარდა ამისა, სასურველია, მათ ჰქონდეთ დამატებითი კომპეტენცია, დააწესონ ეფექტური, პროპორციული განმსაზღვრელი საჩქციების დაწესება დისკრიმინაციის შემთხვევებში, მათ შორის კომპენსაციები როგორც მატერიალური, ასევე არამატერიალური ზიანისათვის (ECRI-ს GPR #7, §12) და ჯარიმები, და გაასაჯაროონ თავიანთი გადაწყვეტილება დამნაშავეს სახელთან ერთად (პირველი მოდელი §17). მომჩივნის სახელი შეიძლება გასაჯაროვდეს მხოლოდ მისი თანხმობით.

88. პირველი მოდელის მიხედვით, წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა შექმნან თანასწორობის ორგანოს გადაწყვეტილებების აღსრულების სისტემა, რომელიც შეიძლება დაეყრდნოს სასამართლოს ან ადმინისტრაციული გადაწყვეტილებების აღსრულების კანონმდებლობას.

რეკომენდაციის მე-19 და მე-20 პუნქტები

89. იურიდიულად სავალდებულო გადაწყვეტილებების მიღების შემთხვევაში პირებს, ვისაც ეს გადაწყვეტილებები ეხება, უნდა შეეძლოთ, მიმართონ სასამართლოს, მაგრამ ეს უნდა ეხებოდეს მხოლოდ საბოლოო გადაწყვეტილებებს. არასავალდებულო რეკომენდაციები გასაჩივრებას არ ექვემდებარება.
90. თუ მომჩივანმა აირჩია საქმის განხილვა სასამართლოში, მას არ უნდა ჰქონდეს უფლება, წამოიწიოს იმავე საკითხთან დაკავშირებული პროცედურები გადაწყვეტილების მიღების კომპეტენციის მქონე თანასწორობის ორგანოსთან.

VII. მტკიცებულებებისა და ინფორმაციის მოპოვების უფლებამოსილება

რეკომენდაციის 21-ე პუნქტი

91. თანასწორობის ორგანოებს სჭირდებათ სათანადო უფლებამოსილებები მტკიცებულებებისა და ინფორმაციის მოპოვებისთვის წინამდებარე დოკუმენტში აღწერილ სამივე ფუნქციასთან დაკავშირებით. გადაწყვეტილების მიმღები ორგანოების უფლებამოსილება შეიძლება უფრო მასშტაბური იყოს, ვიდრე თანასწორობის იმ ორგანოებისა, რომლებსაც მხოლოდ დახმარებისა და პრევენციის ან მხარდაჭერისა და სასამართლო დავის წარმოების ფუნქციები აქვთ დაკისრებული.

VIII. დამოუკიდებლობა და ეფექტიანობა

რეკომენდაციის 22-ე პუნქტი

92. თანასწორობის სფეროში საუკეთესო შედეგების მისაღებად წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა გაატარონ მთელი რიგი ღონისძიებები თანასწორობის ორგანოს დამოუკიდებლობისა და ეფექტიანობის უზრუნველსაყოფად (იხ. აგრეთვე GPR-ის მე-2 და მე-3 პუნქტები).

რეკომენდაციის 23-26-ე პუნქტები

93. თანასწორობის ორგანოების დამოუკიდებლობისა და ეფექტიანობისთვის აუცილებელია მაღალხარისხიანი და კეთილსინდისიერი მენეჯმენტი. წინამდებარე GPR დოკუმენტი შეიცავს რამდენიმე რეკომენდაციას თანასწორობის ორგანოების ხელმძღვანელობასთან დაკავშირებით.
94. როგორც ECRI-ის ქვეყნის მონიტორინგის ანგარიშებშია დაფიქსირებული, წევრ სახელმწიფოებში თანასწორობის ორგანოების ხელმძღვანელობის მოდელები მნიშვნელოვნად განსხვავდება. თანასწორობის ორგანოს შეიძლება ხელმძღვანელობდეს სრულ ან ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე აღმასრულებელი თავმჯდომარე ან საბჭოს პრეზიდენტი, ერთი დანიშნული პირი (მაგალითად, სახალხო დამცველი), სხვადასხვა საკითხებზე პასუხისმგებელი მოადგილეებით (მაგალითად, ომბუდსმენის მოადგილეები) ან მენეჯერი (მაგალითად, ადამიანი, რომელიც აყვანილია თანასწორობის ორგანოს ხელმძღვანელად და ხშირად ანგარიშვალდებულია გამგეობის წინაშე).

95. თანასწორობის ორგანოების დამოუკიდებელი მენეჯმენტის უზრუნველყოფის ძირითადი გარანტიაა ხელმძღვანელ თანამდებობებზე ადამიანების შერჩევა გამჭვირვალე და კომპეტენციებზე დაფუძნებული შერჩევის გზით. ასეთი პროცესი არის გარანტია, რომ აღმასრულებელმა ხელისუფლებამ გადამწყვეტი გავლენა არ მოახდინოს შერჩევის პროცესის რომელიმე ეტაპზე, განსაკუთრებით კანდიდატების დასახელების ან (წინასწარი) შერჩევის და გადაწყვეტილების მიღების ეტაპზე. ეს პროცესი მონაწილეობითი უნდა იყოს, რაც ნიშნავს, რომ მასში ჩართულები უნდა იყვნენ დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლებთან მომუშავე და მათი წარმომადგენლობითი ორგანიზაციები. პარლამენტის მიერ, ღია და გამჭვირვალე პროცესის გზით არჩევა ამ პირობების დაკმაყოფილების ერთ-ერთი პირობაა.
96. ხელმძღვანელ თანამდებობებზე დაკავებული პირები ისევე უნდა იყვნენ დაცულები საფრთხეებისა და ზეწოლისაგან, როგორც სახელმწიფოს შესაბამისი წარმომადგენლები. კანონი უნდა შეიცავდეს დებულებებს იმის შესახებ, თუ რა განსაკუთრებულ პირობებში შეიძლება ხელმძღვანელ თანამდებობებზე დაკავებული პირების გათავისუფლება ან შერჩევის პროცესიდან გამორიცხვა, რამაც შეიძლება გამოიწვიოს მანდატის განახლება. მანდატის ცვლილებამ ან ორგანოს რესტრუქტურისაგან არ უნდა გამოიწვიოს თანამდებობის პირების გათავისუფლება. ამ პირთათვის სათანადო იმუნიტეტის უზრუნველყოფა მათი ფუნქციების შესრულებისთვის აუცილებელი დამოუკიდებლობის დამატებითი გარანტიაა. დეტალები და სტანდარტები შეგიძლიათ იხილოთ ევროპის საბჭოს ვენეციის კომისიის მოხსენებაში საპარლამენტო იმუნიტეტების მიზნებისა და მათი მოხსნის შესახებ, CDL-AD (2014)011.
97. ხელმძღვანელ თანამდებობებზე მყოფი პირები არ უნდა ახორციელებდნენ ისეთ საქმიანობებს, და არ უნდა იყვნენ ისეთი ორგანოების ან ინსტიტუტების წევრები, რომლებმაც შეიძლება ზეგავლენა მოახდინონ თანასწორობის ორგანოს დამოუკიდებლობაზე ან ამ ადამიანების მოვალეობებზე. მაგალითად, ეს პირები არ უნდა იყვნენ მინისტრები, მაღალი საჯარო თანამდებობის პირები ან პროფესიული ორგანიზაციების ხელმძღვანელები.
98. ძლიერ და სტაბილურ ხელმძღვანელობას გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს თანასწორობის ორგანოების სიმლიერისთვის. თანასწორობის ორგანოების ხელმძღვანელების პასუხისმგებლობაა მათდამი დაქვემდებარებული სამსახურის წინსვლა და ქმედითი ზეგავლენის მოხდენა ორგანიზაციის მანდატის სხვადასხვა სფეროში, მუდმივად ცვალებად პოლიტიკურ კონტექსტში მოლაპარაკებების წარმართვის დროს, ორგანოს მანდატისა და დამოუკიდებლობის შენარჩუნების მიზნით. მათ ასევე უნდა შემოიკრიბონ პროფესიონალი და ერთგული კადრები, რომლებიც ორიენტირებულნი იქნებიან ორგანიზაციის სტრატეგიულ პრიორიტეტებზე და სხვადასხვა დაინტერესებულ მხარეებთან ურთიერთობის წარმართვაზე.
99. ეფექტური ხელმძღვანელობის უზრუნველსაყოფად მკაფიოდ უნდა განისაზღვროს ხელმძღვანელი პირების პასუხისმგებლობა. ორგანოს უნდა ხელმძღვანელობდეს მინიმუმ ერთი სრულ ან ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე ლიდერი, რომელიც კონცენტრირებული იქნება თანასწორობის ორგანოს მართვაზე და რომელიც იღებს ადეკვატურ ხელფასს. მათი მანდატის ხანგრძლივობა საშუალებას უნდა აძლევდეს მმართველ პირებს, შეძლონ მათდამი დაქვემდებარებული სამსახურის ეფექტიანი და დამოუკიდებელი მართვა. მაგალითად, მმართველის მანდატი შეიძლება იყოს ოთხიდან ხუთ წლამდე, განახლების შესაძლებლობით ან უფრო ხანგრძლივიც, განახლების შესაძლებლობის გარეშე.

რეკომენდაციის 27-29-ე პუნქტები

100. თანასწორობის ორგანოების დამოუკიდებლობის კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი დაცვაა მათი დამოუკიდებელი გადაწყვეტილების მიღების უფლება შიდა სტრუქტურის, ბიუჯეტის, ფინანსური და ადამიანური რესურსების მართვის, პერსონალის დაქირავებისა თუ შენობის შერჩევის საკითხებში. შენობის მასშაბები და მიზნობრიობა უნდა შეესაბამებოდეს თანასწორობის ორგანოს საჭიროებებს. საჯარო სტრუქტურისა და პერსონალის დანიშვნა უნდა შეიზღოოდოს, რადგან ამან შეიძლება ხილი შიომალოს თანასწორობის ორგანოს დამოუკიდებლობას და გავლენა მოახდინოს მის იმიჯზე.

101. თანასწორობის ორგანოების დაფინანსებისა და პერსონალის დაკომპლექტების ადეკვატურობა მათი ეფექტურობის ძირითადი ფაქტორია და ეს ღონისძიებები უნდა განხორციელდეს ობიექტური ინდიკატორების საფუძველზე. ეს ინდიკატორები შეიძლება იყოს: (i) წევრი სახელმწიფოს ზომა და მისი მოსახლეობის რაოდენობა, (ii) დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის, სიმულვილის ენის შემთხვევების, შეტყობინებული და შეუტყობინებელი შემთხვევების რაოდენობა, (iii) თანასწორობის, დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის საკითხებზე მომუშავე სხვა ორგანოების მუშაობის დიაპაზონი, შესაძლებლობები და წვლილი, (iv) თანასწორობის ორგანოსთვის გაწეული ხარჯები მისი ფუნქციებისა და კომპეტენციების სასურველი მასშტაბითა და ხარისხით შესასრულებლად, (v) წევრი ქვეყნის ეროვნული ბიუჯეტის მასშტაბები. სხვა წევრი სახელმწიფოების ანალოგიურ მონაცემებთან შედარება შეიძლება სასარგებლო იყოს თანასწორობის ორგანოს ფუნქციონირებისთვის სასურველი რესურსების განსაზღვრაში.
102. თანხების გამოყენების გამჭვირვალობის გარანტიაა თანასწორობის ორგანოს წლიური ანგარიში ან სხვა შესაბამისი მეთოდი.
103. სახელმწიფოს გარდა სხვა წყაროებიდან, მაგალითად ევროკავშირის, ევროსაბჭოს ან კერძო საქველმოქმედო ორგანიზაციებისაგან დამატებითი სახსრების მოზიდვამ, შესაძლოა, ხელი შეუწყოს თანასწორობის ორგანოს გაძლიერებას, მთავარია, ეს არ აისახოს მის დამოუკიდებლობაზე.

რეკომენდაციის 30-ე პუნქტი

104. საჯარო განცხადებების გაკეთებისა, დოკუმენტების შედგენისა და წინასწარი დამტკიცებისა და შეტყობინების გარეშე მათი გამოქვეყნების უფლება (მათ შორის ყოველწლიური მოხსენებების, თემატური მოხსენებების, სპეციალური მოხსენებებისა და გამოძიების ანგარიშების) დამოუკიდებლობის მნიშვნელოვანი ელემენტია. ანგარიშები არ საჭიროებს პარლამენტის და მთავრობის დამტკიცებას.

რეკომენდაციის 31-ე პუნქტი

105. დამოუკიდებლობისა და სანდოობის გასამყარებლად, თანასწორობის ორგანოებმა თავიანთი საქმიანობა უნდა დააფუძნონ შესაბამის საერთაშორისო და ეროვნულ სამართლებრივ ჩარჩოებს, სტანდარტებს, რეკომენდაციებსა და სასამართლო პრაქტიკას. მათი მუშაობა უნდა იყოს დამყარებული მტკიცებულებებზე და ითვალისწინებდეს რელევანტური ინსტიტუტებისა და ადამიანების შეხედულებებს.

რეკომენდაციის 32-ე პუნქტი

106. თანასწორობის ორგანოების დამოუკიდებლობას პრობლემას არ უქმნის ის, რომ ისინი საჯარო სამსახურის კანონს და ფინანსური ანგარიშვალდებულების წესებს ემორჩილებიან. მთავარია, მათ ხელი არ შეუშალოს თანასწორობის ორგანოს საქმიანობას. საჭიროების შემთხვევაში ეს წესები, რომლებიც სასამართლო სისტემის მიმართ გამოიყენება, შეიძლება გამოყენებულ იქნას თანასწორობის ორგანოებზეც.

რეკომენდაციის 33-34-ე პუნქტები

107. სტრატეგიული დაგეგმვა და რეგულარული დაგეგმვისა და მენეჯმენტის ციკლში მუშაობა მნიშვნელოვანია ძირითადი პრიორიტეტული საკითხების გამოსაკვეთად, ორგანოს გასაძლიერებლად, მისი მუშაობის ხარისხის გასაუმჯობესებლად, რესურსების ეფექტიანად გამოყენებისათვის და თანასწორობის ორგანოს შიგნით მუდმივი სწავლისა და გაუმჯობესების უზრუნველსაყოფად. დაგეგმვისა და მართვის ეს ციკლები, როგორც წესი, მოიცავს განსაკუთრებული გამოწვევების ანალიზს, მიზნების და ამოცანების განსაზღვრას, აქტივობების დაგეგმვას და შესრულებას, მათი გავლენის შეფასებას და შესრულებული სამუშაოსა და მიღწეული პროგრესის წარმოჩენას. დაგეგმვისა და მართვის ეს ციკლები იმის გარანტიაა, რომ თანასწორობის ორგანოები ახორციელებენ შერეულ სტრატეგიულ აქტივობებს თავიანთი ფუნქციების შესაბამისად, მიზნების მისაღწევად და თავიანთი ზემოქმედების გასაძლიერებლად (იხ. GPR § 12).
108. თანასწორობის ორგანოებმა უნდა შეიმუშაონ ძირითადი მიზნებისა და საქმიანობის ინდიკატორები, საფუძვლები და ამოცანები, რაც მათ საშუალებას მისცემს გაზომონ რესურსების ზეგავლენა აქტივობებზე, მიღებული შედეგები, ინდივიდუალური

საქმიანობის შედეგები თანასწორობის ორგანოს ზოგადი გავლენის ხარისხი. აუცილებელია საქმიანობის რეგულარული თვითშეფასება და პერიოდული გარე შეფასება, რათა იმართოს შიდა პროცესები და ინფორმაციის ნაკადები, რომლებიც პერსონალის ყველა წევრს ჩართავს კოლექტიურ სწავლებასა და მუდმივი გაუმჯობესების პროცესში. დაგეგმვისა და მენეჯმენტის ეს პროცესები უნდა იყოს მარტივი, მაგრამ ეფექტიანი და არ საჭიროებდეს რესურსების დიდ დანახარჯს.

109. კომუნიკაციის მხრივ გამოწვევების გათვალისწინებით, თანასწორობის ორგანოებმა უნდა შეიმუშაონ კომუნიკაციის საგანგებო სტრატეგია. ამ სტრატეგიაში უნდა განისაზღვროს საკომუნიკაციო მიზნები, პრიორიტეტული სამიზნე აუდიტორია, ძირითადი გზავნილები, რომელთა გამოსახატადაც საჭიროა კომუნიკაციის სხვადასხვა საშუალება და ხელმისაწვდომი რესურსების ეფექტიანი გამოყენება.
110. ძირითადი აუდიტორია და შეტყობინებები, როგორც წესი, მოიცავს: (i) ფართო საზოგადოებას, რათა გაიზარდოს თანასწორობის, მრავალფეროვნებისა და არადისკრიმინაციულობის საკითხებისადმი დადებითი განწყობა მასში, გაღრმავდეს ამ საკითხების ცოდნა და გაიზარდოს მოტივაცია თანასწორობის მხარდასაჭერად; (ii) საჯარო და კერძო სექტორების სამსახურების სრულ სპექტრს, რათა მათ გაიღმავონ ცოდნა და გააცნობიერონ პასუხისმგებლობა თანაბარი მოპყრობის კანონმდებლობის შესაბამისად, გაზარდონ მოტივაცია და შესაძლებლობები თანასწორობის ვალდებულებათა შესასრულებლად, (iii) დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლ ჯგუფებს, რათა ისინი სიღრმისეულად იცნობდნენ თავიანთ უფლებებს და მათი გამოყენების საშუალებებს.

რეკომენდაციის 35-დან 36-ე პუნქტები

111. საკანონმდებლო ორგანოს, აღმასრულებელი ხელისუფლებისა და თანასწორობის ორგანოებს მნიშვნელოვანი როლი აქვთ თანასწორობის მიღწევაში, დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის პრევენციასა და აღმოფხვრაში. ამ საერთო მიზნების უკეთ მიღწევასათვის თანასწორობის ორგანოებმა რეგულარულად უნდა განიხილონ ძირითადი საკითხები და რეკომენდაციების შესრულების სტატუსი საკანონმდებლო ორგანოსა და აღმასრულებელი ხელისუფლების უმაღლესი დონის გადაწყვეტილების მიმღებ პირებთან. წლიური, თემატური და სხვა მოხსენებები და მათში ჩადებული რეკომენდაციები შესანიშნავი საფუძველია მოსაზრებათა რეგულარული გაცვლისთვის. კანონით განსაზღვრა იმისა, რომ საკანონმდებლო და აღმასრულებელ ხელისუფლებასთან ყოველწლიურად მინიმუმ ერთი დიალოგი მაინც შედგეს წლიური ანგარიშის განსახილველად, ამ თანამშრომლობისთვის საჭირო ინსტიტუციურ ჩარჩოს ქმნის.
112. წლიურ ანგარიშებში უნდა განისაზღვროს თანასწორობის, დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის თვალსაზრისით წამოჭრილი ძირითადი საკითხები და მასში უნდა შევიდეს თანასწორობის ორგანოს რეკომენდაციები. ანგარიშები ასევე უნდა ასახავდეს თანასწორობის ორგანოს საქმიანობას და მის შედეგებს, დისკრიმინაციის საჩივრებისა და მათი შედეგების მიმოხილვის ჩათვლით.
113. თანასწორობის ორგანოებთან მუდმივ დიალოგს უნდა აწარმოებდეს ხელისუფლების ყველა ორგანო და არა მხოლოდ უმაღლესი დონის გადაწყვეტილების მიმღები ორგანოები, რომლებიც ნახსენებია განმარტებითი მემორანდუმის 111-ე პუნქტში. მათ თანასწორობის ორგანოებს უნდა გააცნონ კანონმდებლობის, პოლიტიკისა თუ აღმასრულებელი აქტების პროექტები, რათა გაითვალისწინონ მათი ზეგავლენა თანასწორობის მიღწევისა და დისკრიმინაციის აღმოფხვრის სფეროებში. თავის მხრივ, თანასწორობის ორგანოები კომენტარებსა და რეკომენდაციებს უნდა აწვდიდნენ ხელისუფლებას. ხელისუფლება ღია უნდა იყოს ასეთი დიალოგისთვის.

რეკომენდაციის 37-ე პუნქტი

114. თანასწორობის ორგანოებმა არამარტო უნდა განავითარონ გარე ქსელები და ითანამშრომლონ დაინტერესებულ მხარეებთან (იხ. GPR-ის 12ბ), არამედ უნდა ჩართონ დაინტერესებული მხარეები, განსაკუთრებით დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლი ჯგუფები და მათი წარმომადგენლობითი ორგანიზაციები საკუთარ სტრუქტურებსა და მუშაობაში. ამ ჩართულობის ქმედითი ინსტრუმენტია მრჩეველთა

კომიტეტის შექმნა, რომელშიც შევლენ ზემოთხსენებული ჯგუფებისა და ორგანიზაციების წევრები. ეს კომიტეტი ჩაერთვება თანასწორობის ორგანოს მიმდინარე და სამომავლო მუშაობის სტრატეგიულ დაგეგმვასა და მონიტორინგში. ამ კომიტეტში შეიძლება ჩართული იყოს (ან ცალკე კომიტეტის სხით ითანამშრომლოს მასთან) დაინტერესებული მხარეების უფრო ფართო სპექტრიც: სამოქალაქო საზოგადოება, აკადემიური სფერო, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ასოციაციები და მედია. უფრო მეტიც, თანასწორობის ორგანოებს შეუძლიათ, დაინტერესებულ მხარეებთან ერთად შექმნან დროებითი სამუშაო თუ პროექტზე მომუშავე ჯგუფები კონკრეტული ამოცანების მისაღწევად და განახორციელონ ერთობლივი ღონისძიებები და პროექტები.

რეკომენდაციის 38-ე და 39-ე პუნქტები

115. თანასწორობის ორგანოები უნდა წარმოადგენდნენ მრავალფეროვნებისა და გენდერული ბალანსის მაგალითს საქმიანობის ყველა სფეროში. სხვადასხვა განათლებისა და გამოცდილების მქონე ლიდერებისა და პერსონალის დაქირავება გაზრდის თანასწორობის ორგანოს შესაძლებლობებს და გააუმჯობესებს მდგომარეობას დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის საკითხების მოგვარების კუთხით. თანასწორობის ორგანოს მმართველობაში მრავალფეროვნების მიღწევა შესაძლებელია მმართველი ორგანოს და საკონსულტაციო კომიტეტის შექმნით, რომელშიც შევლენ განმარტებითი მემორანდუმის 114-ე პუნქტით გათვალისწინებული ჯგუფებისა და ორგანიზაციების წევრები. მრავალფეროვნება მენეჯმენტსა და თანამშრომლებს შორის შეიძლება მიღწეული იქნას თანასწორობისა და მრავალფეროვნების პრინციპებზე დაფუძნებული საკადრო პოლიტიკით, პოზიტიური ზომების გატარებით, მათ შორის დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლი ჯგუფებიდან თანამშრომლების აყვანის გზით.
116. თანასწორობის ორგანოებმა უნდა იზრუნონ თავიანთ სტრუქტურებსა და თანამშრომლებში გენდერული ბალანსის მიღწევისათვის და საჭიროების შემთხვევაში გამოიყენონ პოზიტიური ზომები ამ მიზნის მისაღწევად.
117. თანასწორობის ორგანოებს ფართო სპექტრის კომპეტენციები აქვთ (იხ. GPR-ის 13-18 პუნქტები) და სხვადასხვა სფეროში განიხილავენ თანასწორობის, დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის საკითხებს. ყველა საჭირო საქმიანობის განსახორციელებლად, ამ ორგანოების თანამშრომლები უნდა იყვნენ სხვადასხვა პროფესიის წარმომადგენლები (მაგალითად, პედაგოგები, სოციოლოგები, იურისტები) და ჰქონდეთ მრავალფეროვანი უნარები კომპეტენციები (მაგალითად, შეეძლოთ კომუნიკაცია, კონსულტაცია, კვლევა, მონაცემთა შეგროვება, შედგენა, ჰქონდეთ იურიდიული ცოდნა და მენეჯმენტის უნარები).
118. თანასწორობის ორგანოების თანამშრომლების ტრენინგი მნიშვნელოვანია, რათა პერსონალი ფლობდეს და ინარჩუნებდეს თანამედროვე ცოდნის, უნარებისა და კომპეტენციების სრულ სპექტრს, რომელიც საჭიროა მათი ფუნქციების ეფექტიანად შესრულებისთვის.

IX. ხელმისაწვდომობა

რეკომენდაციის მე-40 პუნქტი

119. ვინაიდან დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლი პირები არაერთ პრობლემასა და დაბრკოლებას ხვდებიან (იხ. განმარტებითი მემორანდუმის 71-ე პუნქტი), თანასწორობის ორგანოებმა განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიაქციონ იმას, რომ ხელმისაწვდომები იყვნენ ამ ადამიანებისთვის.
120. პირველადი კონტაქტის ხელშესაწყობად, თანასწორობის ორგანოებმა უნდა შესთავაზონ დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლ პირებს ინფორმაციის მიღებისა და ურთიერთობის სხვადასხვა და მარტივი ხერხები. სათანადო შენობა, ინტერნეტი, ელექტრონული ფოსტა და სატელეფონო მომსახურება მნიშვნელოვანი რესურსებია ამ კონტექსტში.
121. თანაბრად მნიშვნელოვანია მუდმივი ადგილობრივი ან / და რეგიონული ოფისების შექმნა და / ან ადგილობრივი და / ან რეგიონული ინიციატივების შემუშავება მთელი ქვეყნის მასშტაბით დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლებთან ურთიერთობისთვის. ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, როდესაც ასეთი ჯგუფები

მიუწვდომელ ადგილებში ცხოვრობენ, განსაკუთრებით დიდი ტერიტორიის მქონე წევრ სახელმწიფოებში. განსაკუთრებული ყურადღება უნდა დაეთმოს რეგიონებსა და მუნიციპალიტეტებს, სადაც თავმოყრილია ჯგუფები, რომლებიც განიცდიან დისკრიმინაციასა და შეუწყნარებლობას. ასეთი ჯგუფების წევრებისთვის, რომლებიც თანასწორობის ორგანოს ცენტრალურ, რეგიონულ ან ადგილობრივ ოფისებთან ახლოს არ ცხოვრობენ, მნიშვნელოვანია, რომ ინტერნეტზე წვდომა და ისეთი ტექნოლოგიების გამოყენება, როგორცაა შეხვედრები ვიდეო ჩართვის საშუალებით.

122. ადამიანები, რომლებიც განიცდიან (მრავალჯერად) დისკრიმინაციას და შეუწყნარებლობას, სხვადასხვა ჯგუფებს ეკუთვნიან, კონკრეტული საჭიროებებითა და მახასიათებლებით. ზოგმა შეიძლება არ იცოდეს ქვეყნის ოფიციალური ენა (ენები), წერა-კითხვა, ემინოდეს ხელისუფლებასთან ურთიერთობის ან არ შეეძლოს თანასწორობის ორგანოსთან დაკავშირება სამუშაო საათებში. საჭიროებათა ამ მრავალფეროვნების დასაკმაყოფილებლად მთავარია მოქნილობა თანასწორობის ორგანოს პროცედურებსა და პრაქტიკაში. ამიტომ თანასწორობის ორგანოებმა რეგულარულად უნდა გააანალიზონ დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლი სხვადასხვა ჯგუფების საჭიროებები და შეიმუშაონ ადაპტაციის გონივრული პროცედურები. ამგვარი მიდგომის მაგალითებია: თანასწორობის ორგანოსთან ურთიერთობის შესაძლებლობა სხვადასხვა ენაზე, პირისპირ კონტაქტი და სიტყვიერი კომუნიკაცია, თანასწორობის ორგანოსთან შეხვედრა მშვიდ, სანდო გარემოში, გარკვეული ადამიანებისთვის სამუშაო საათების მიღმა ურთიერთობის შესაძლებლობა, ბავშვების დატოვების შესაძლებლობა იმ საათებში, როცა მშობლები თანასწორობის ორგანოს თანამშრომლებს ხვდებიან. პერსონალი უნდა იცნობდეს ამ დაბრკოლებებსა და პირობებს, მომზადებული უნდა იყოს დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის თითოეული საგანგებო საჭიროების შესასწავლად და შეტყობინებისთანავე სათანადო რეაგირებისთვის.
123. უშუალო ურთიერთობის გამარტივების კიდეც ერთი მთავარი ელემენტია მინიმალური ფორმალობები იმ ადამიანებისთვის, რომლებიც პირველად უკავშირდებიან თანასწორობის ორგანოს. შესაძლებელი უნდა იყოს საჩივრების სიტყვიერად წარდგენა, მინიმალური ფორმალობის დაცვით.
124. ტერმინი “შეზღუდული შესაძლებლობები“ უნდა იყოს გაგებული გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენციის 1.2 მუხლის დებულებათა თანახმად.
125. დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლებს ხშირად ემინიათ, უფრო არ დაზარალდნენ, თუ დახმარებისთვის მიმართავენ თანასწორობის ორგანოს. ამიტომ ამ პირებს უნდა შეეძლოთ, კონფიდენციალურად დაუკავშირდნენ თანასწორობის ორგანოებს, რისკების შესამცირებლად. თანასწორობის ორგანოები უნდა შეეცადონ, მიიღონ ზომები დისკრიმინაციისა და შეუწყნარებლობის მსხვერპლთა ვიქტიმიზაციის თავიდან ასაცილებლად პროცედურის განმავლობაში, და გამოიყენონ სამართლებრივი დებულებები, რომლებიც კრძალავს ამგვარ დამაზიანებელ ზომებს (იხ. ECRI- ს GPR # 7, § 27) .

