

**REKOMANDIMI NR. 2 I ECRI-T
PËR POLITIKËN E PËRGJITHSHME:**

**ORGANET E BARAZISË TË LUFTOJNË RACIZMIN
DHE INTOLERANCËN NË NIVEL KOMBËTAR**

MIRATUAR MË 7 DHJETOR 2017

Strasbourg, 27 shkurt 2018

Lutemi, vini re se ky dokument është variant i përkthyer. Në rast dyshimi, duhet t'i referoheni versionit original në anglisht ose frëngjisht.

Publikuar nga
Komisioni Evropian kundër Racizmit dhe Intolerancës (ECRI)
Këshilli i Evropës - 2018
Shtypur në Strasburg

Komisioni Evropian kundër Racizmit dhe Intolerancës (ECRI)

Duke kujtuar rëndësinë e dhënë për të drejtën e barazisë dhe luftën kundër racizmit dhe intolerancës në shumë instrumente ndërkombëtare të Kombeve të Bashkuara, Këshillit të Evropës, Bashkimit Evropian, Organizatës për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë dhe organeve të tjera ndërkombëtare, si dhe në kushtetutat dhe legjislacionin e Shteteve anëtare;

Të bindur se arritja e barazisë dhe lufta kundër racizmit dhe intolerancës janë të domosdoshme për zhvillimin e qëndrueshëm të shoqërive demokratike dhe se bashkimi shoqëror që rezulton është një mbrojtje e rëndësishme për paqen dhe sigurinë në dhe midis vendeve anëtare të Këshillit të Evropës;

Duke theksuar, bazuar në gjetjet e monitorimit të vendit të tij, që organet e barazisë për të luftuar racizmin dhe intolerancën luajnë një rol thelbësor në arritjen e barazisë dhe në luftimin e diskriminimit dhe intolerancës;

Duke mirëpritur faktin që organet e barazisë janë ngritur dhe po funksionojnë në shumicën e shteteve anëtare të Këshillit të Evropës, dhe duke vlerësuar punën e vlefshme pioniere të kryer në të gjithë Evropën që e ka bërë të mundur këtë;

Duke njohur që forma institucionale dhe aktivitetet e organeve të tilla ndryshojnë dhe vazhdojnë të ndryshojnë, përshtaten dhe evoluojnë në të gjithë Shtetet anëtare;

Të vetëdijshëm për vështirësitë dhe presionet që janë përjetuar nga organe të tilla në përpjekjen për të përmbushur mandatin e tyre dhe duke theksuar nevojën që organet e barazisë të jenë të pavarura dhe efektive;

Të bindur se shkalla e pabarazisë, racizmit dhe intolerancës në Evropë dhe Shtetet anëtare kërkon investime të mëtejshme në dhe forcimin e organeve të barazisë për të luftuar racizmin dhe intolerancën;

Të vetëdijshëm për nevojën për të rishikuar variantin fillestar të këtij Rekomandimi të Politikës së Përgjithshme të miratuar më 13 qershor 1997 për të përfshirë përvojën e fituar dhe praktikën e mira të zhvilluara nga Shtetet anëtare gjatë 20 viteve të fundit;

Duke u bazuar në standarde të tjera të zhvilluara në këtë fushë, siç janë Parimet e Parisit mbi Institucionet Kombëtare për Promovimin dhe Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe direktivat e Bashkimit Evropian për trajtimin e barabartë;

Duke dashur të ndihmojnë Shtetet Anëtare për të forcuar më tej organet e barazisë dhe punën e Shteteve Anëtare dhe Organeve të Barazisë për të arritur barazinë dhe bashkimin shoqëror;

I rekomandon sa më poshtë qeverive të shteteve anëtare:

I. Krijimi i organeve të barazisë

1. Shtetet Anëtare duhet të krijojnë me dispozita kushtetuese ose legjislacion të miratuar nga parlamenti, një ose më shumë organe të pavarura të barazisë për të luftuar racizmin dhe intolerancën (organi i barazisë).
2. Ky tekst duhet të përcaktojë qartë se organet e barazisë janë të pavarura dhe ato duhet të krijojnë kushtet për ta siguruar këtë pavarësi. Organet e barazisë duhet të kenë pavarësi *de jure* (mbi bazën e ligjit) dhe *de facto* (faktike), të jenë persona juridikë të veçantë të vendosur jashtë ekzekutivit dhe legjislativit, dhe të kenë kompetencat, fuqinë dhe burimet e nevojshme për të patur një ndikim real. Elementet e ndryshëm të cilët janë të nevojshëm për të garantuar pavarësinë dhe efektivitetin aktual janë dhënë në §§ 22 deri 39 të këtij Rekomandimi të Politikës së Përgjithshme (GPR).

3. Mandati, arkitektura institucionale, funksionet, kompetencat dhe fuqitë, procedurat e emërimit dhe shkarkimit, masat mbrojtëse dhe kushtet e detyrës për pozicionet drejtuese dhe rregullimet për financimin dhe përgjegjësinë e organeve të barazisë duhet të përcaktohen në ligj në një mënyrë që siguron pavarësinë dhe efektivitetin e tyre.
4. Mandatet e këtyre organeve duhet të mbulojnë individualisht ose kolektivisht:
 - a. Promovimin dhe arritjen e barazisë, parandalimin dhe eliminimin e diskriminimit dhe intolerancës, përfshirë diskriminimin strukturor dhe gjuhën e urrejtjes, dhe promovimin e diversitetit dhe të marrëdhënieve të mira midis personave që i përkasin të gjitha grupeve të ndryshme në shoqëri (mandati i barazisë).
 - b. Arsyet e diskriminimit të mbuluara nga mandati i ECRI-t, të cilat janë “raca”¹, ngjyra, gjuha, feja, shtetësia, origjina kombëtare ose etnike, orientimi seksual dhe identiteti gjinor, si dhe diskriminimi i shumëfishtë dhe ndër-sektorial për këto baza dhe çdo bazë tjetër, siç janë ato të mbuluara nga neni 14 i Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut, duke integruar gjithashtu një perspektivë gjinore. Organet e barazisë gjithashtu mund të mbulojnë arsye shtesë si seksi, gjinia, mosha dhe aftësia e kufizuar.
 - c. Të gjitha fushat si në sektorin publik dhe atë privat, në veçanti: punësimi, anëtarësimi në organizata profesionale, arsimit, trajnimit, strehimit, shëndetësia, mbrojtja sociale dhe përparësitë sociale, aktivitetet sociale dhe kulturore, mallrat dhe shërbimet e destinuar për publikun, qoftë tregëtare ose lirisht në dispozicion, vendet publike, ushtrimi i veprimtarisë ekonomike dhe shërbimeve dhe funksioneve publike, përfshirë zbatimin e ligjit.
 - d. I gjithë territori i Shtetit anëtar.

II. Arkitektura Institucionale

5. Në varësi të traditave ligjore dhe administrative të Shteteve anëtare, organet e barazisë mund të marrin forma të ndryshme.
6. Organet e barazisë mund të mbulojnë një arsye të vetme ose arsye të shumta. Në rastin e një organi të barazisë që mbulon shumë arsye, është e nevojshme të sigurohet një fokus i qartë dhe i duhur në secilën nga arsyet e mbuluara dhe në kryqëzimet ndërmjet tyre.
7. Organet e barazisë mund të jenë të pavarura ose të formojnë një pjesë të barabartë të institucioneve me shumë mandate që përfshijnë një mandat të të drejtave të njeriut ose të Avokatit të Popullit (Ombudsperson). Në këtë rast të fundit, duhet të zbatohen dispozitat e mëposhtme:
 - a. Legjislacioni duhet të përcaktojë qartë mandatin e barazisë së institucionit.
 - b. Burimet e duhura njerëzore dhe financiare duhet të caktohen për secilin mandat për të siguruar një fokus të duhur në mandatin e barazisë.
 - c. Strukturat qeverisëse, këshilluese dhe menaxhuese duhet të organizohen në një mënyrë që siguron udhëheqje të qartë, promovim dhe qartësi të mandatit të barazisë.
 - d. Rregullat e raportimit duhet t'i japin rëndësi të duhur shqetësimeve që lindin dhe punës së kryer nën mandatin e barazisë.

¹ Meqenëse të gjitha qeniet njerëzore i përkasin të njëjtës specie, ECRI hedh poshtë teorinë e bazuar në ekzistencën e “racave” të ndryshme. Sidoqoftë, në këtë Rekomandim, ECRI e përdor këtë term në mënyrë që të sigurojë që ata persona të cilët përgjithësisht dhe gabimisht perceptohen se i përkasin një “race tjetër” nuk përjashtohen nga mbrojtja e parashikuar nga Rekomandimi.

8. Kur organet e barazisë janë pjesë e institucioneve me shumë mandate, ky Rekomandim i Politikës së Përgjithshme do të zbatohet për këto institucione dhe aktivitetet e tyre në fushën e barazisë. Kompetencat dhe fuqitë e bashkangjitura për të gjitha mandatet në institucione të tilla duhet të harmonizohen dhe nivelohen në mënyrë që secili mandat, për aq sa është e mundur, të gëzojë kompetencat dhe fuqitë më të gjera, të disponueshme për secilin nga mandatet e tjera.
9. Kur ekzistojnë organe të ndryshme të barazisë, kompetencat dhe fuqitë e tyre duhet të nivelohen, dhe duhet të sigurohet koordinimi për të adresuar mbivendosjet, për të mundësuar veprime të përbashkëta dhe për të optimizuar përdorimin e burimeve. Organet e barazisë duhet të zhvillojnë një interpretim të përbashkët të legjislacionit kundër -diskriminimit dhe të përdorin në mënyrë të koordinuar kompetencat dhe fuqive të tyre.

III. Funksionet

10. Organeve të barazisë duhet t'u caktohet:

- a. Funksioni për të promovuar barazinë dhe për të parandaluar diskriminimin (funksioni i promovimit dhe parandalimit) siç përcaktohet me detaje në § 13;
- b. Funksioni për të mbështetur njerëzit e ekspozuar ndaj diskriminimit dhe intolerancës dhe për të ndjekur çështjet gjyqësore në emër të tyre (funksioni i mbështetjes dhe procesit gjyqësor) siç përcaktohet me detaje në § 14;

dhe gjithashtu mund t'u caktohet:

- c. Funksioni për të marrë vendime mbi ankesat (funksioni i vendimmarrjes) siç përcaktohet me detaje në § 17.

Funksioni i vendimmarrjes mund të ndahet midis organeve të barazisë dhe gjyqësorit, ose t'i caktohet tërësisht gjyqësorit.

11. Nëse mbështetja dhe çështjet gjyqësore, dhe funksionet e vendimmarrjes kombinohen në një organ, është e nevojshme të sigurohet që secili funksion të sigurohet nga një njësi e ndryshme ose nga një staf i ndryshëm. Burimet e duhura njerëzore dhe financiare duhet të caktohen për të gjitha funksionet, dhe organi i barazisë duhet të garantojë që të sigurohet mbështetje e plotë ligjore dhe personale për njerëzit e ekspozuar ndaj diskriminimit ose intolerancës.
12. Organet e barazisë duhet të kenë të drejtën të vendosin se cilat kompetenca, objektiva dhe veprime do të përqendrohen në çdo kohë të caktuar dhe çfarë kombinimi të tyre do të përdorin.

IV. Kompetencat e promovimit dhe parandalimit

13. Funksioni i promovimit dhe parandalimit të organeve të barazisë duhet të përfshijë kompetencat për të:
 - a. Promovuar dhe arritur barazinë, për të parandaluar dhe eliminuar diskriminimin dhe intolerancën, dhe për të promovuar diversitetin dhe marrëdhëniet e mira midis grupeve të ndryshme në shoqëri.
 - b. Ndërtuar një dialog të vazhdueshëm me grupe që përjetojnë diskriminim dhe intolerancë dhe organizatat e tyre përfaqësuese, dhe me organizata që punojnë më përgjithësisht për të drejtat e njeriut dhe çështjet e barazisë.
 - c. Bërë hetime me iniciativën e tyre për të gjitha çështjet që janë nën mandatin e tyre, duke adresuar diskriminimin individual dhe atë strukturor, për të bërë dhe për të botuar rekomandime.
 - d. Kryer dhe për të porositur kërkime për çdo çështje që është nën mandatin e tyre.

- e. Ndërtuar ndërgjegjësimin, njohurinë, vlerësimin dhe respektimin e shoqërisë për barazinë, diversitetin, legjislacionin e trajtimit të barabartë, mos-diskriminimin dhe mirëkuptimin e ndërsjellë.
- f. Ndërtuar midis grupeve që përjetojnë diskriminim dhe intolerancë, njohuri në lidhje me të drejtat dhe mjetet juridike të vendosura nga legjislacioni për trajtimin e barabartë, aftësinë për të ushtruar këto të drejta dhe besimin në organet e barazisë.
- g. Zhvilluar standarde dhe për të siguruar informacione, këshilla, udhëzime dhe mbështetje për individët dhe institucionet në sektorin publik dhe privat, mbi praktikën e mira për promovimin dhe arritjen e barazisë si dhe parandalimin e diskriminimit dhe intolerancës.
- h. Promovuar dhe mbështetur përdorimin e veprimeve pozitive për të korigjuar pabarazinë në sektorin publik dhe privat.
- i. Mbështetur zbatimin e detyrës së përgjithshme për të gjitha autoritetet, për të promovuar barazinë dhe për të parandaluar diskriminimin në kryerjen e funksioneve të tyre siç rekomandohet në Rekomandimin e Politikës së Përgjithshme të ECRI-t Nr. 7, për të vendosur standarde për zbatimin e tij dhe, kur është e përshtatshme, për t'i zbatuar ato.
- j. Marrë pjesë në procedurat e konsultimit për politikën e reja, legjislacionin dhe aktet ekzekutive për të monitoruar politikën ekzistuese, legjislacionin dhe aktet ekzekutive dhe për të bërë rekomandime për modifikimin ose prezantimin e politikave, legjislacionit ose akteve ekzekutive.
- k. Promovuar dhe për të kontribuar në trajnimin e grupeve kryesore në lidhje me barazinë dhe mosdiskriminimin.
- l. Monitoruar zbatimin e rekomandimeve të tyre.
- m. Ndjekur vendimet e marra nga gjykatat dhe organet e tjera vendimmarrëse.
- n. Promovuar dhe mbështetur ratifikimin e traktateve ndërkombëtare përkatëse, zbatimin dhe shpërndarjen e traktateve të tilla, dhe të standardeve përkatëse, praktikës gjyqësore dhe raporteve që vijnë nga organizatat ndërqeveritare; për të marrë pjesë në procedurat e organizatave dhe me organizatat përkatëse ndërqeveritare, për të marrë parasysht rekomandimet e tyre dhe për të monitoruar zbatimin e tyre.
- o. Bashkëpunuar dhe mbështetur organizata me objektiva të ngjashme me ato të organit të barazisë. Për të zhvilluar mirëkuptim të përbashkët për çështjet kryesore në lidhje me barazinë, dhe për të përfunduar marrëveshje bashkëpunimi me organizata të tilla.

V. Kompetencat mbështetëse dhe gjyqësore

14. Funkcioni i mbështetjes dhe procesit gjyqësor të organeve të barazisë duhet të përfshijë kompetencat për të:
 - a. Marrë ankesa dhe për të siguruar mbështetje personale dhe këshilla ligjore, dhe ndihmë për njerëzit e ekspozuar ndaj diskriminimit ose intolerancës, në mënyrë që të sigurojnë të drejtat e tyre para institucioneve, organeve gjyqësore dhe gjykatave.
 - b. Përdorur procedurat e pajtimit kur është e përshtatshme.
 - c. Përfaqësuar, me pëlqimin e tyre, njerëzit e ekspozuar ndaj diskriminimit ose intolerancës para institucioneve, organeve gjyqësore dhe gjykatave.
 - d. Sjellë raste të diskriminimit ose intolerancës individuale dhe strukturore në emrin e vetë organit të barazisë përpara institucioneve, organeve gjyqësore dhe gjykatave.
 - e. Ndërhyrë si *amicus curiae* (*mik i gjykatës*), palë e tretë ose ekspert përpara institucioneve, organeve gjyqësore dhe gjykatave.

- f. Monitoruar ekzekutimin e vendimeve të institucioneve, organeve gjyqësore dhe gjykatave që merren me barazinë, diskriminimin dhe intolerancën.
15. Organet e barazisë duhet të kenë të drejtën të zgjedhin, bazuar në kriteret e botuara të vendosura prej tyre, çështjet që ata marrin për përfaqësim dhe procesin gjyqësor strategjik, dhe vendet në të cilat ata kërkojnë të sigurojnë të drejtat e njerëzve të ekspozuar ndaj diskriminimit individual dhe strukturor.
16. Shtetet Anëtare duhet të sigurojnë që ekziston një sistem me të cilin njerëzit e ekspozuar ndaj diskriminimit ose intolerancës nuk duhet të paguajnë tarifa gjyqësore dhe administrative, ose tarifa përfaqësimi, veçanërisht në rastet e diskriminimit strukturor dhe kur çështjet e tyre merren për çështje gjyqësore strategjike.

VI. Kompetencat e vendimmarrjes

17. Funkzioni i vendimmarrjes, kur u caktohet organeve të barazisë, duhet të përfshijë kompetencat për të:
- a. Marrë, shqyrtuar, dëgjuar dhe për t'u pajtuar me ankesat individuale dhe kolektive të diskriminimit, dhe për të marrë vendime mbi këto ankesa, bazuar në legjislacionin përkatës, duke përfshirë dispozitat mbi barrën e përbashkët të provave.
 - b. Vendosur nëse ka pasur një shkelje të legjislacionit civil ose administrativ kundër diskriminimit.
 - c. Nxjerrë vendime ligjërish të detyrueshme që kërkojnë veprime për t'i dhënë fund diskriminimit, për të arritur barazinë e plotë dhe për të shmangur diskriminimin në të ardhmen, dhe për të vendosur sanksione efektive, proporcionale dhe dekurajuese, përfshirë pagesën e kompensimit për dëmin material dhe jo-material, gjokat dhe botimin e vendimit.
 - d. Siguruar ekzekutimin dhe zbatimin e vendimeve të tyre dhe për të botuar vendimet dhe rekomandimet e tyre.
18. Nëse organeve të barazisë që marrin vendime mbi ankesat nuk u sigurohet kompetenca për të nxjerrë vendime ligjërish të detyrueshme dhe të vendosin sanksione siç përcaktohet në paragrafin 17 c) dhe d), organit të barazisë duhet t'i sigurohet kompetenca për të:
- a. Lëshuar rekomandime jo-detyruese që kërkojnë veprime për t'i dhënë fund diskriminimit, për të arritur barazi të plotë dhe për të shmangur diskriminimin në të ardhmen.
 - b. Siguruar zbatimin e rekomandimeve të tij dhe, sipas rastit, për të publikuar vendimet dhe rekomandimet e tij.
19. Ligji duhet të parashikojë të drejtën e ankesës para gjykatave kundër vendimeve përfundimtare ligjërish të detyrueshme të organit të barazisë.
20. Ligji duhet të parashikojë që ankuesit kanë të drejtë të zgjedhin nëse ata së pari fillojnë procedurat para organit të barazisë, ose nëse ata procedojnë drejtpërdrejt në gjykata. Procedimet para organeve të barazisë duhet të pezullojnë afatet për fillimin e procedurave gjyqësore pasuese.

VII. Kompetencat për të marrë prova dhe informacione

21. Organet e barazisë, veçanërisht kur kryejnë hetime dhe vendosin mbi ankesat, duhet të kenë kompetenca për të marrë prova dhe informacione. Ato duhet të përfshijnë kompetenca për të:
- a. kërkuar prodhimin e dosjeve, dokumenteve dhe materialit tjetër për inspektim, ekzaminim dhe bërjen e kopjeve të tyre;

- b. kryer inspektive në terren;
- c. pyetur personat;
- d. aplikuar për një urdhër të ekzekutueshëm gjykatë ose për të vendosur gjoba administrative nëse një individ ose institucion nuk i përmbahet sa më sipër.

VIII. Pavarësia dhe efektiviteti

- 22. Organet e barazisë duhet të funksionojnë pa asnjë ndërhyrje nga shteti, partitë politike ose aktorë të tjerë, dhe nuk duhet t'u jepen udhëzime prej tyre; ato duhet të jenë plotësisht të pavarura në nivelin institucional dhe operacional.
- 23. Personat që mbajnë pozicione drejtuese në organet e barazisë duhet të zgjidhen dhe emërohen nga procedura transparente, të bazuara në kompetenca dhe procedura pjesëmarrëse. Ekzekutivi nuk duhet të ketë një ndikim vendimtar në asnjë fazë të procesit të përzgjedhjes.
- 24. Personat që mbajnë poste drejtuese duhet të përfitojnë nga imuniteti funksional, të mbrohen nga kërcënimet dhe detyrimet, dhe të kenë masa mbrojtëse të përshtatshme kundër shkarkimit arbitrar ose mos-rinovimit arbitrar të një emërimi, kur rinovimi do të jetë i parashikuar.
- 25. Ligji duhet të përcaktojë çdo veprimtari dhe lidhje që janë të papajtueshme me mbajtjen e pozicioneve drejtuese.
- 26. Personat që mbajnë poste drejtuese duhet të kenë përgjegjësi të përcaktuara qartë, të paguhen në një nivel të përshtatshëm dhe të emërohen për një periudhë të përshtatshme kohe.
- 27. Organet e barazisë duhet të vendosin në mënyrë të pavarur për strukturën e tyre të brendshme dhe si të menaxhojnë burimet e tyre, të kenë kompetencat për të rekrutuar dhe emëruar stafin e tyre dhe të kenë ambientet e tyre, të cilat duhet të jenë të mjaftueshme për nevojat e tyre.
- 28. Organet e barazisë duhet të pajisen me staf dhe fonde të mjaftueshme për të zbatuar të gjitha funksionet dhe kompetencat e tyre me një ndikim real. Ata duhet të kenë një buxhet të veçantë ose linjë buxhetore, dhe financimi i tyre duhet t'i nënshtrohet çdo viti miratimit të parlamentit. Nuk duhet të ketë ulje arbitrare ose joproporcionale të buxhetit të organit të barazisë. Kur mandati, funksionet ose kompetencat e organit të barazisë zgjerohen, kjo duhet të jetë në përputhje me mandatin e tij të barazisë dhe të shoqërohet me fonde të përshtatshme shtesë.
- 29. Organet e barazisë duhet të kenë të drejtë të mbledhin fonde shtesë për kryerjen e funksioneve të tyre, në një mënyrë të hapur dhe transparente, nga burime të ndryshme nga shteti, brenda dhe jashtë vendit, duke siguruar që kjo të mos rrezikojë pavarësinë e tyre.
- 30. Organet e barazisë duhet të kenë të drejtën të bëjnë deklarata publike, të prodhojnë dhe publikojnë kërkime dhe raporte pa leje paraprake, miratim ose njoftim nga qeveria ose nga ndonjë institucion tjetër apo nga një palë e jashtme.
- 31. Veprimtaria e organit të barazisë duhet të bazohen në kornizën përkatëse ligjore dhe ndërkombëtare, standardet dhe praktikën gjyqësore. Raportet dhe rekomandimet e tyre duhet të jenë profesionale dhe të bazuara në prova përmes përdorimit të kërkimit, hetimit, dokumentimit dhe informacionit të paanshëm dhe të pavarur.
- 32. Organet e barazisë duhet t'i nënshtrohen ligjit të shërbimit publik dhe rregullave të llogaridhënies financiare dhe shpenzimeve që zbatohen për autoritetet publike.

33. Organet e barazisë duhet të angazhohen në planifikim strategjik mbi një bazë të rregullt, të zhvillojnë dhe ndjekin treguesit e produkteve dhe ndikimit të tyre për të vlerësuar progresin e tyre, dhe të kryejnë vlerësime në momentet e përshtatshme.
34. Organet e barazisë duhet të zhvillojnë një strategji komunikimi për të formësuar dhe drejtuar rritjen e ndërgjegjësimit të tyre.
35. Organet e barazisë duhet të publikojnë raporte vjetore, të cilat duhet të diskutohen nga parlamenti ose komisionet përkatëse të tij dhe nga qeveria, por që nuk duhet t'i nënshtrohen miratimit të tyre.
36. Autoritetet dhe organet e barazisë duhet të ndërtojnë një dialog të qëndrueshëm mbi përparimin në fushën e barazisë dhe mosdiskriminimit. Qeveria dhe autoritetet e tjera duhet të konsultohen dhe të bashkëpunojnë me organet e barazisë, si dhe të marrin parasysh rekomandimet e tyre mbi legjislacionin, politikën, procedurat, programet dhe praktikën. Ligji duhet të parashikojë që qeveria dhe autoritetet e tjera duhet t'i përgjigjen ose të marrin masa për të zbatuar rekomandimet e organit të barazisë brenda një afati kohor të caktuar.
37. Organet e barazisë duhet të krijojnë struktura për përfshirje dhe kontribut të qëndrueshëm të palëve të interesuara, dhe në veçanti të organizatave të shoqërisë civile, në planifikimin dhe punën e organit të barazisë.
38. Drejtuesi, organet këshilluese, drejtuesit e lartë dhe stafi i organeve të barazisë, për aq sa është e mundur, duhet të pasqyrojnë diversitetin e shoqërisë në përgjithësi dhe të kenë një ekuilibër gjinor.
39. Personeli plotësues i organeve të barazisë duhet të ketë aftësitë e shumta të kërkuara për përmbushjen e të gjitha funksioneve dhe kompetencave të caktuara për organin e barazisë.

IX. Aksesueshmëria

40. Organet e barazisë duhet të jenë të arritshme për ata, për të drejtat e të cilëve ata janë krijuar për t'i mbrojtur. Mundësia e hyrjes kërkon:
 - a. Ndërtesa të arritshme lehtësisht, shërbime online në internet, email dhe shërbime telefonike dhe fleksibilitet në përmbushjen e kufizimeve kohore të atyre që kërkojnë akses në shërbimet e organit.
 - b. Iniciativat vendore në terren dhe zyrat lokale dhe rajonale për kryerjen e punës së organit.
 - c. Të qenit i pranishëm me grupe që kanë përjetuar diskriminim dhe intolerancë në momentet kryesore, dhe ndërtimi i lidhjeve të qëndrueshme me ta siç përcaktohet në § 12b.
 - d. Mundësia që njerëzit e ekspozuar ndaj diskriminimit ose intolerancës të kontaktojnë dhe të angazhohen me organin e barazisë në një mënyrë konfidenciale dhe në një gjuhë në të cilën ata janë të aftë, të kenë kontakt ballë për ballë dhe të paraqesin ankesa me gojë, në internet ose me shkrim, me minimumin e kushteve të pranueshmërisë.
 - e. Rregullimet në mjediset, shërbimet, procedurat dhe praktikën e tyre për të marrë parasysh të gjitha format e aftësisë së kufizuar.
 - f. Përdorimi i një gjuhe të lehtë për t'u lexuar në botime, veçanërisht ato që japin informacion mbi të drejtat dhe mjetet juridike, dhe përkthimi i botimeve të zgjedhura në të gjitha gjuhët që përdoren zakonisht në vend.
 - g. Funksionet dhe shërbimet e organit të barazisë duhet të jenë falas për paditësit dhe të paditurit.

- h. Marrja e hapave për të publikuar këto dispozita për qasje dhe për t'i bërë ato të disponueshme.

X. Monitorimi

- 41. Monitorimi i zbatimit të këtij Rekomandimi të Politikës së Përgjithshme do të jetë pjesë e monitorimit të vendit dhe dialogut konstruktiv midis ECRI-t dhe Shteteve anëtare të Këshillit të Evropës.

Memorandum shpjegues

Hyrje

1. Ky Rekomandim i Politikës së Përgjithshme (GPR) përqendrohet në elementët kryesorë për krijimin dhe funksionimin e organeve të barazisë që kanë kapacitetin për të bërë një ndikim real. Organe të tilla janë jetike për avancimin e barazisë dhe për eliminimin e racizmit dhe intolerancës në një mënyrë të qëndrueshme. Organet e barazisë luajnë një rol kryesor në ndërgjegjësimin e njerëzve dhe institucioneve për rëndësinë e barazisë dhe në asistimin e tyre për të ndërmarrë hapa drejt realizimit të barazisë.
2. Njëzet vjet pas miratimit të versionit origjinal të GPR-së Nr. 2 në 1997, ECRI vendosi të rishikojë tekstin e tij në mënyrë që të përfshijë përvojën dhe shumë praktika të mira që janë zhvilluar gjatë kësaj kohe. Termi 'organe të specializuara kombëtare', i cili u përdor në tekstin origjinal, azhurnohet me termin i cili tani përdoret zakonisht për organe të tilla: 'organet e barazisë'.
3. Së bashku me versionin origjinal të GPR-së Nr. 2 nga 1997, Direktivat e BE-së për trajtimin e barabartë (neni 13 i Direktivës 2000/43/KE që kanë të bëjnë me diskriminimin për shkak të origjinës racore ose etnike, dhe neni 12 i Direktivës 2004/113/KE, neni 20 i Direktivës 2006/54/KE dhe neni 11 i Direktivës 2010/41/BE që merren me bazën e gjinisë) kanë qenë një forcë lëvizëse për zhvillimin e organeve të barazisë. Me miratimin e këtyre direktivave, Shtetet Anëtare të BE-së pranuan detyrimin për të ngritur organe të barazisë.
4. Pothuajse të gjitha shtetet anëtare të Këshillit të Evropës kanë ratifikuar gjithashtu Konventën e Kombeve të Bashkuara për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara (CRPD), neni 33.2 i së cilës parashikon një detyrim të ngjashëm.
5. Deklarata dhe Programi i Veprimit i Durbanit i vitit 2001 i konferencës botërore të Kombeve të Bashkuara kundër racizmit dhe Komisioneri i Këshillit të Evropës për të Drejtat e Njeriut (Opinion CommDH (2011)2) gjithashtu kanë bërë thirrje për krijimin dhe forcimin e institucioneve të tilla. Parimet e Parisit mbi Institucionet Kombëtare për Promovimin dhe Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut, të miratuara më 20 dhjetor 1993 nga Asambleja e Përgjithshme e Kombeve të Bashkuara dhe Vëzhgimet e Përgjithshme për interpretimin dhe zbatimin e tyre kanë shërbyer si një udhëzues i rëndësishëm për krijimin e organeve të barazisë. Komiteti i Kombeve të Bashkuara për Eliminimin e Diskriminimit Racor ka bërë një punë shtesë thelbësore në këtë fushë.
6. Rekomandimet në këtë GPR bazohen në këto tekste dhe synojnë të forcojnë më tej përpjekjet e shteteve anëtare dhe organeve të barazisë për të arritur barazinë dhe bashkimin shoqëror. Ato nuk duhet të përdoren në asnjë mënyrë për të kufizuar ose dobësuar organet ekzistuese të barazisë ose garancitë ekzistuese për pavarësinë dhe efektivitetin e tyre.

I. Krijimi i organeve të barazisë

Paragrafi 1 i Rekomandimit

7. Shtetet Anëtare duhet të krijojnë një organ të fortë për barazinë. Disa shtete anëtare kanë ngritur më shumë se një organ të barazisë për të mbuluar baza të ndryshme të diskriminimit (§ 4b të GPR-së), të gjitha fushat e sektorit publik dhe privat (§ 4c të GPR-së), të gjithë territorin e Shtetit anëtar (§ 4d të GPR-së) dhe funksionet e ndryshme të përcaktuara në këtë GPR (§ 10 të GPR-së).
8. Sidoqoftë, krijimi i një sistemi tepër kompleks të përbërë nga shumë organe përfshin disa rreziqe: burimet e kufizuara njerëzore dhe financiare mund të shpërndahen, shikimi i organeve mund të vuajë, njerëzit mund të mos dinë se cilit organ t'i drejtohen dhe burimet e vlefshme mund të jenë të detyruar të sigurojnë bashkërendimin midis këtyre organeve në vend që të jenë në dispozicion për punë në lidhje me përmbajtjen e mandatit të tyre. Kur më shumë se një organ i barazisë është krijuar dhe ku kjo ka provuar të jetë efektive, autoritetet duhet të sigurojnë bashkimin dhe bashkëpunimin e ngushtë midis këtyre

organeve.

9. Krijimi i organeve të barazisë me dispozita kushtetuese ofron garanci të forta dhe shtesë, pasi heqja ose dobësimi thelbësor i organit të barazisë do të bëhej më i vështirë. Prandaj ECRI e konsideron të preferueshme përdorimin e dispozitave kushtetuese. Detajet rreth strukturës organizative të organit mund të përcaktohen në një ligj të veçantë. Nëse organet e barazisë nuk krijohen me dispozita kushtetuese, shtetet anëtare duhet të procedojnë me ligj organik ose të zakonshëm të miratuar nga parlamenti.
10. Ekzistenca e legjislacionit gjithëpërfshirës dhe të qartë kundër diskriminues përbën një themel tjetër të domosdoshëm për funksionimin dhe ndikimin e organeve të barazisë. Udhëzimet për një legjislacion të tillë përcaktohen në Rekomandimin e Politikës së Përgjithshme të ECRI-t nr. 7 mbi legjislacionin kombëtar për të luftuar racizmin dhe diskriminimin racor.

Paragrafi 2 i Rekomandimit

11. Organet e barazisë duhet të jenë të pavarura, në veçanti nga qeveria, për të qenë në gjendje të adresojnë çështjet e barazisë, diskriminimit dhe intolerancës, siç e gjejnë të arsyeshme dhe pa pengesa nga ndonjë drejtim . Kjo gjithashtu u siguron atyre lirinë e nevojshme për të gjetur dhe ndjekur mënyra të reja për promovimin dhe arritjen e barazisë. Prandaj, pavarësia është një parakusht për efektivitetin dhe ndikimin e organeve të barazisë. Pavarësia është veçanërisht e rëndësishme kur organet e barazisë adresojnë diskriminimin (strukturor) që buron nga autoritetet dhe ku atyre u është caktuar funksioni i marrjes së vendimeve për ankesat (§ 10c i GPR-së).
12. Organet e barazisë duhet të kenë pavarësi *de jure* (mbi bazën e ligjit) dhe *de facto* (faktike). Masat mbrojtëse të nevojshme për pavarësinë *de jure* (mbi bazën e ligjit) duhet të përmbahen në dispozitat kushtetuese dhe ligjore që krijojnë organin e barazisë (shihni § 3 të GPR-së). Mënyra, në të cilën duhet të trajtohen këto elemente, përcaktohet veçanërisht në §§ 22 deri 39 të GPR-së.
13. Organet e barazisë duhet të jenë persona juridikë të veçantë dhe, subjekt i rendit juridik të shtetit anëtar, persona të veçantë juridikë. Rekomandimi për t'i vendosur ato jashtë ekzekutivit dhe legjislativit nuk përjashton të gjitha ndërveprimet me këto organe. Përkundrazi, ekzekutivi dhe legjislativi duhet të konsultohen dhe të shkëmbejnë pikëpamje me organin e barazisë për të gjitha çështjet që bien nën mandatin e këtij të fundit. Në të njëjtën kohë, ekzekutivi ose legjislativi nuk duhet të kenë fuqi të udhëzojnë organin e barazisë në lidhje me planifikimin strategjik, operacionet dhe aktivitetet e tij.
14. Pavarësia *de facto* (faktike) do të thotë që ekzekutivi dhe I legjislativi nuk duhet të përpiqen drejtëpërdrejtë ose jodrejtëpërdrejtë për të udhëzuar ose ndikuar në mënyrë të papërshtatshme në organin e barazisë. Mënyrat e ushtrimit të një ndikimi të tillë përfshijnë shkurtimin e buxhetit në mënyrë joproporcionale ose heqjen e kompetencave dhe fuqive, kërcënimin e organit të barazisë, drejtuesit ose stafin e tij, dhe përdorimin e mediave ose institucioneve të tjera publike ose private për të bërë presion mbi organin e barazisë. Për të mbrojtur pavarësinë dhe efektivitetin e organit të barazisë nga ndikimi i tillë i papërshtatshëm, ligji duhet të përmbajë gjithashtu masa mbrojtëse në lidhje me kompetencat, fuqitë dhe burimet e organit të barazisë (shihni §§ 3 dhe 28 të GPR-së).
15. Personat që mbajnë pozita drejtuese në organin e barazisë duhet të theksojnë dhe pohojnë pavarësinë e tyre kur veprojnë për organin e barazisë. Një mbrojtje shtesë është që të bëjë shkëmbimet midis ekzekutivit, legjislativit dhe organeve të barazisë të hapura dhe transparente në masën më të madhe të mundshme.
16. Pavarësia duhet të shoqërohet me efektivitet për të siguruar që organi i barazisë mund të ketë një ndikim. Efektiviteti do të thotë që organi i barazisë zbaton funksionet dhe kompetencat e tij në një mënyrë, në një shkallë dhe standard që bëjnë një ndikim të rëndësishëm në arritjen e barazisë dhe eliminimin e diskriminimit dhe intolerancës. Për të qenë në gjendje të punojnë në mënyrë efektive, organeve të barazisë u duhen, në veçanti, kompetenca, fuqi dhe burime të përshtatshme, siç përcaktohet në §§ 13 dhe

vijues të GPR-së.

Paragrafi 3 i Rekomandimit

17. Detajet në lidhje me elementët thelbësorë, të cilët duhet të rregullohen nga teksti për krijimin e organit të barazisë ose, kur organi është themeluar përmes dispozitës kushtetuese, në një ligj shtesë më të hollësishëm mbi organin e barazisë, përshkruhen në paragrafët vijues të GPR-së.

Paragrafi 4 i Rekomandimit

18. Mandati i organit të barazisë duhet të jetë i gjerë dhe gjithëpërfshirës në fushëveprim dhe të përfshijë të gjitha aktivitetet që synojnë promovimin dhe arritjen e barazisë. Arritja e barazisë i përfshin të dy: qasjen e barabartë dhe ushtrimin e të drejtave nga njerëzit që përjetojnë diskriminim dhe intolerancë, dhe përmirësimin e situatës së tyre individuale dhe kolektive në fusha të ndryshme. Këto fusha përfshijnë, ndër të tjera, arsimin, punësimin, strehimin dhe shëndetësinë; përfaqësimin politik, fuqinë dhe ndikimin në vendime; njohjen, statusin dhe pozitën; dhe marrëdhëniet e kujdesit, respektit dhe solidaritetit me grupet dhe institucionet e tjera.
19. Parandalimi dhe eliminimi i diskriminimit dhe intolerancës është një gur themeli për arritjen e barazisë dhe përfshin luftimin e të gjitha formave të racizmit (përfshirë ksenofobinë, islamofobinë, antisemitizmin dhe anti-ciganizmin), homofobinë dhe transfobinë dhe shprehjen e tyre, të tilla si gjuha e urrejtjes dhe urrejtja kibernetike. Teksti që themelon organin e barazisë ose legjisllacionin kundër diskriminimit duhet të përcaktojë në mënyrë të qartë se gjuha e urrejtjes përbën një formë të diskriminimit dhe se organet e barazisë janë të mandatuar të kundërshtojnë gjuhën e urrejtjes të paktën përmes mjeteve të ligjit civil dhe administrativ në përputhje me § 8 të GPR-së Nr. 15 të ECRI-t për Luftimin e Gjuhës së Urrejtjes. Ndërsa policia dhe shërbimet e prokurorisë janë autoritetet kryesisht kompetente për trajtimin e krimit të urrejtjes, organet e barazisë duhet të jenë kompetente për të siguruar mbështetje personale dhe këshilla ligjore për njerëzit e ekspozuar ndaj krimit të urrejtjes dhe t'i referojnë ato tek autoritetet kompetente (shihni §§ 72 dhe 81 të Memorandumit Shpjegues).
20. Diskriminimi strukturor i referohet rregullave, normave, rutinave, modeleve të qëndrimeve dhe sjelljeve në institucione dhe struktura të tjera shoqërore që, me vetëdije ose pa vetëdije, paraqesin pengesa për grupe ose individë në qasjen e të drejtave dhe mundësive të njëjta me të tjerët dhe që kontribuojnë në rezultate më pak të favorshme për ta sesa për shumicën e popullsisë. Organet e barazisë duhet të kenë një fokus të veçantë në adresimin e diskriminimit strukturor, pasi (i) personat e përfshirë në diskriminim strukturor shpesh nuk janë të vetëdijshëm për efektin diskriminues të veprimeve të tyre, (ii) diskriminimi strukturor prek rregullisht një numër të madh personash dhe (iii) persona të izoluar shpesh nuk janë në gjendje të sfidojnë diskriminimin strukturor brenda institucioneve të fuqishme.
21. Promovimi i diversitetit nënkupton mbështetjen e një vlerësimi të diversitetit dhe vlerës së tij të shtuar në shoqëri dhe organizata. Ai përfshin bërjen e rregullimeve të arsyeshme për të marrë parasysh ndikimet praktike të diversitetit. Promovimi i marrëdhënieve të mira midis grupeve të ndryshme në shoqëri përfshin nxitjen e respektit, mirëkuptimit dhe integritetit reciprok, ndërsa vazhdon të luftojë diskriminimin dhe intolerancën.
22. Mandati i ECRI-t është i kufizuar në arsyet e diskriminimit të shënuara në mënyrë të qartë në § 4b të GPR-së dhe në diskriminimin e shumëfishtë dhe ndërsektorial për këto dhe arsye të tjera që bien nën nenin 14 të Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut dhe nenin 1 të Protokollit Nr. 12 të Konventës. Mandatet e shumë organeve të barazisë gjithashtu përfshijnë baza të tjera të përmendura në këto dispozita, por që nuk mbulohen nga ECRI. Rekomandimet e këtij GPR-je mund të zbatohen, *mutatis mutandi* (me ndryshimet e nevojshme), për organet e barazisë përgjegjëse për arsyet që nuk bien nën mandatin e ECRI-t.

23. Një perspektivë gjinore duhet të jetë pjesë integrale e punës së organeve të barazisë. Kjo përfshin analizimin nëse nevojat, situata dhe përvojat e grave dhe burrave janë marrë parasysh në mënyrë të barabartë dhe janë adresuar në planet dhe aktivitetet e organit të barazisë.
24. Në të njëjtën kohë, situata e personave transgjitorë dhe ndër-seksualë duhet të merret parasysh krahas analizave që hedhin poshtë kategorizimin binar të gjinisë (Komisioneri i Këshillit të Evropës për të Drejtat e Njeriut (2015), të Drejtat e Njeriut dhe njerëz ndër-seksualë, f. 37 e vijues.)
25. Diskriminimi i shumëfishtë i referohet diskriminimit të përjetuar në dy ose më shumë arsye të diskriminimit. Diskriminimi ndër-sektorial i referohet një situatë kur disa arsye të diskriminimit bashkëveprojnë në të njëjtën kohë në mënyrë të tillë që ato të bëhen të pandashme dhe kombinimi i tyre krijon një terren të ri (§ 1c dhe Memorandumi Shpjegues i GPR-së Nr. 14 të ECRI-t mbi Luftën kundër racizmit dhe diskriminimi racor në punësim). Ndërsa diskriminimi i shumëfishtë dhe ndër-sektorial shpesh prek viktimat në një mënyrë veçanërisht të ashpër, dhe ndërsa njerëzit në këto kryqëzime paraqesin një larmi të veçantë të identitetit dhe përvojës, organet e barazisë duhet të kenë një fokus specifik në këto çështje. Organet e barazisë duhet, në një mënyrë të ngjashme, të marrin parasysh nevojat e fëmijëve të ekspozuar ndaj diskriminimit dhe intolerancës.
26. Përkufizime të bazave të ndryshme të diskriminimit mund të gjenden në § 7 të Memorandumit Shpjegues për GPR-në Nr. 15 të ECRI-t për Luftimin e Gjuhës së Urrejtjes.
27. Organet e barazisë duhet të mbulojnë të gjithë sektorin privat dhe publik, duke përfshirë zbatimin e ligjit (shihni § 7 të GPR-së Nr. 7 të ECRI-t). Sidoqoftë, shumë organe të barazisë, në veçanti organe të barazisë të krijuara nën direktivat e BE-së për barazinë, nuk mbulojnë sektorin e plotë publik dhe ata nuk janë kompetentë për funksione të tilla si policia (shihni GPR-në Nr. 11 të ECRI-t mbi Luftimin e racizmit dhe diskriminimit racor në polici), burgjet dhe ushtri. Mandati i tyre duhet të zgjatet, ose një organ tjetër i pavarur siç është një Institucion Kombëtar i të Drejtave të Njeriut ose një Institucion i Avokatit të Popullit (Ombudsperson) duhet të caktohet me mandatin e barazisë në këto fusha.
28. Duhet të ketë një mbulim të qëndrueshëm dhe të kuptueshëm të të gjitha rajoneve të Shtetit anëtar, veçanërisht në ato me një strukturë federale, dhe nuk duhet të ketë territor pa mbulim nga një organ i barazisë. Mandati, sipas rastit, duhet të përfshijë gjithashtu persona të caktuar jashtë vendit, të tilla si shtetas që jetojnë jashtë ose persona që kërkojnë azil nga jashtë vendit.

II. Arkitektura Institucionale

Paragrafët 5 deri 9 të Rekomandimit

29. Gjatë dekadave të fundit, një sistem i pasur dhe i larmishëm i organeve të barazisë është zhvilluar në 47 Shtetet Anëtare. Detajet janë dokumentuar në raportet e monitorimit të vendit të ECRI-t.
30. Në disa shtete anëtare është ngritur një organ i barazisë për të mbuluar shumë të diskriminimit, në vende të tjera janë ngritur disa organe të barazisë për të mbuluar arsye të vetme ose të shumëfishta. Në të gjitha rastet është e rëndësishme të shmanget çdo hierarki e shfaqur midis arsyeve dhe të sigurohet që të jepet një fokus i duhur dhe të ndahen burime të përshtatshme për secilin arsye dhe kryqëzimet ndërmjet tyre.
31. Organet e pavarura të barazisë kanë një përparësi në të qenit në gjendje të përqendrohen në mandatin e tyre të barazisë, të kenë një buxhet të dedikuar për çështjet e barazisë dhe të zhvillojnë ekspertizë specifike dhe dukshmëri në fushën e barazisë.
32. Në disa shtete anëtare, mandati i barazisë i është caktuar një institucioni me shumë mandate që përfshin gjithashtu një mandat për të drejtat e njeriut dhe / ose një mandat të Avokatit të Popullit (Ombudsperson). Në Shtetet e tjera anëtare, organet e vetme dhe ato që trajtojnë shumë-baza të barazisë janë bashkuar me Institucionet Kombëtare të të

Drejtave të Njeriut dhe Institucionet e Avokatit të Popullit (Ombudsperson).

33. Vendosja e mandatit të barazisë në një institucion me shumë mandate mund të ketë një potencial pozitiv për të adresuar çështjet e barazisë, diskriminimit dhe intolerancës në mënyrë më gjithëpërfshirëse dhe efektive duke përdorur të gjitha mandatet e tij. Sidoqoftë, realizimi i këtij potenciali kërkon një udhëheqje të fortë dhe inovative në arritjen e një bashkërendimi dhe integrimi efikas midis mandateve të ndryshme.
34. Brenda institucioneve të tilla me shumë mandate mund të ketë tensione, veçanërisht pas një bashkimi. Secili mandat vjen me traditën, qasjen dhe objektivat e veta. Është e rëndësishme të respektohet dhe mbështetet njëkohësisht kjo shumëllojshmëri dhe të përparohet integrimi i mandateve të bashkuara, në mënyrë që të përmirësohet ndikimi i organit.
35. § 7 i GPR-së përmban rekomandime për të siguruar një fokus të duhur në mandatin e barazisë në institucione të tilla. Një strukturë e qartë drejtuese për mandatin e barazisë ndihmon në sigurimin e "pronësisë" për këtë mandat. Për më tepër, duhet të ketë një plan strategjik për mandatin e barazisë (shihni § 33 të GPR-së) dhe zbatimi i aktiviteteve në lidhje me çështjet e barazisë duhet të organizohet në mënyrë të tillë që të sigurojë shikueshmëri për këtë mandat. Një komitet këshillimor (shihni § 114 të Memorandumit Shpjegues) mund të ndihmojë për të përmirësuar ndikimin nën mandatin e barazisë. Termi "barazi" gjithashtu mund të përfshihet në emrin e institucionit.
36. Qasja e bashkimit ose gjetjes së organeve të barazisë në institucionet me shumë mandate duhet të ndiqet vetëm aty ku nuk e dobëson mandatin e barazisë dhe kur sigurohet një përqendrim i duhur dhe burime të përshtatshme për këtë mandat. Përndryshe, preferohet të themelohet ose mbahet një organ i pavarur.
37. Kur mandati i një institucioni me shumë mandate është i kufizuar në sektorin publik, mandati i tij i barazisë duhet të zgjerohet në sektorin privat (dhe anasjelltas kur mandati ekzistues mbulon vetëm sektorin privat). Kjo është e preferueshme nga caktimi i një organi tjetër të barazisë me mandat shtesë.
38. Aty ku organet e barazisë janë pjesë e një institucioni me shumë mandate, rekomandimet e këtij GPR-je duhet të zbatohen për të gjithë institucionin për aq sa është e mundur. Ndërsa disa nga rekomandimet e GPR-së do të zbatohen vetëm për aktivitetet e institucionit në fushën e barazisë, të tjerët, siç janë rekomandimet për pavarësinë e organit të barazisë, duhet të zbatohen për të gjithë institucionin.
39. Në institucionet me shumë mandate, Shtetet anëtare duhet të harmonizojnë, për aq sa është e mundur, kompetencat dhe fuqitë në lidhje me secilin prej këtyre mandateve. Në disa raste, institucioneve të tilla me shumë mandate u janë dhënë kompetenca dhe fuqi të caktuara vetëm në lidhje me një mandat sesa për të gjitha mandatet. Në raste të tjera, kriteret për ushtrimin e kompetencave dhe fuqive të tilla janë të ndryshme nga një mandat në tjetrin. Në mënyrë që të arrihet një mbrojtje dhe ndikim efektiv mbi të gjitha mandatet, këto ndryshime duhet të eliminohen dhe ky harmonizim duhet, kur është e mundur, të bëhet me standardin më të lartë të disponueshëm midis mandateve të ndryshme ("ngritja e niveleve").
40. Organet e barazisë duhet të koordinojnë dhe bashkëpunojnë me njëri-tjetrin, aty ku ka më shumë se një organ të tillë, dhe me institucione të tjera të të drejtave të njeriut, përfshirë Institucionet Kombëtare të të Drejtave të Njeriut dhe Institucionet e Avokatit të Popullit (Ombudsperson). Ky bashkërendim dhe bashkëpunim duhet të synojë të maksimizojë ndikimin e tyre të përgjithshëm në lidhje me mandatin e barazisë. Ata gjithashtu duhet të sigurojnë që të arrihet një mbulim i gjerë i çështjeve të barazisë, çështjet e ndërprerjes të adresohen siç duhet, të bëhet referimi i kryqëzuar i rasteve, dhe kështu nuk ka dyfishim të përpjekjeve. Ky bashkërendim dhe bashkëpunim përfshin dialog në proceset e tyre të planifikimit, iniciativa të përbashkëta në punën e tyre dhe komunikim të pandërprerë të vazhdueshëm.

III. Funkcionet

Paragrafët 10 deri 12 të Rekomandimit

41. Organet e barazisë përmbushin funksione të ndryshme. Mund të identifikohen tre funksione kryesore, për të cilat ky GPR përdor termat: (i) promovimi i barazisë dhe parandalimi i diskriminimit (funksioni i promovimit dhe parandalimit), (ii) mbështetja për njerëzit e ekspozuar ndaj diskriminimit dhe intolerancës dhe çështjeve gjyqësore në emër të tyre (mbështetje dhe funksioni gjyqësor) dhe (iii) marrja e vendimeve për ankesat (funksioni i vendimmarrjes).
42. Siç është dokumentuar në raportet e monitorimit të vendit të ECRI-t, situata në Shtetet anëtare është e larmishme edhe në lidhje me këto funksione: në disa shtete anëtare, të tre funksionet u janë caktuar organeve të barazisë, në të tjerët vetëm një ose dy. Ndërsa disa shtete anëtare i kanë caktuar të gjitha funksionet të njëjtit organ të barazisë, të tjerët i kanë shpërndarë ato ndërmjet organeve të ndryshme të barazisë. Në disa shtete anëtare, funksioni i vendimmarrjes i është caktuar plotësisht gjyqësorit; në të tjerët, funksioni i mbështetjes dhe çështjeve gjyqësore dhe funksioni i promovimit dhe parandalimit u janë deleguar pjesërisht ose plotësisht shoqërisë civile ose institucioneve të tjera. Qeveria dhe autoritetet gjithashtu zakonisht japin një kontribut të rëndësishëm në promovimin dhe funksionin e parandalimit.
43. ECRI konsideron, siç kishte rekomanduar gjithashtu në § 24 të GPR-së së saj Nr. 7, që të gjitha Shtetet anëtare duhet t'u caktojnë organeve të barazisë dy funksionet e (i) promovimit dhe parandalimit dhe (ii) mbështetjes dhe procesit gjyqësor. Organizatat e shoqërisë civile mund dhe duhet të luajnë një rol, dhe të japin një kontribut të vlefshëm në lidhje me këto dy funksione krahas organit të barazisë. Njerëzit e ekspozuar ndaj diskriminimit dhe intolerancës shpesh fillimisht u drejtohen organizatave të shoqërisë civile, të cilat më pas i inkurajojnë dhe i ndihmojnë ata të kontaktojnë organin e barazisë. Organet e barazisë dhe organizatat e shoqërisë civile duhet të bashkëpunojnë në këto zona me qëllim gjetjen e zgjidhjes më të mirë për të zbatuar të drejtat e njerëzve të ekspozuar ndaj diskriminimit dhe intolerancës dhe bashkërendimin e përpjekjeve të tyre.
44. Për më tepër, shtetet anëtare mund t'i besojnë një organi të veçantë të barazisë një funksion vendimmarrës ose t'ia caktojnë këtë funksion plotësisht gjyqësorit. Organet e barazisë me një funksion vendimmarrës mund të ofrojnë një vend më të arritshëm, më pak kundërshtar dhe më të specializuar për rastet e diskriminimit sesa gjyqësori. Përmes përqendrimit të rasteve të diskriminimit para një organi, ato lejojnë zhvillimin e ekspertizës dhe praktikës gjyqësore të qëndrueshme dhe në këtë mënyrë kontribuojnë në zbatimin dhe respektimin e legjislacionit anti-diskriminim. Brenda gjyqësorit, një specializim i ngjashëm mund të arrihet nga përqendrimi i çështjeve të diskriminimit në një numër të vogël të gjykatave, ose dhomave të gjykatave, ose seksione të specializuara në këtë fushë.
45. Funksioni i mbështetjes dhe procesit gjyqësor dhe funksioni i vendimmarrjes preferohet t'u caktohet organeve të ndryshme. Organet e barazisë duhet të jenë të paanshëm, kur ushtrojnë funksionin e vendimmarrjes, ndërsa ata janë në krah dhe veprojnë si avokatë për ankuesin kur zbatojnë funksionin e mbështetjes dhe procesit gjyqësor. Caktimi i të dy funksioneve në të njëjtin organ mund të ndikojë në besimin e palëve të interesuara në paanësinë e tij, e cila është e domosdoshme për ushtrimin e funksionit të vendimmarrjes në një mënyrë të besueshme.
46. Megjithatë, kur të dy funksionet janë të vendosura në të njëjtin organ, secili funksion duhet të zbatohet nga një njësi e ndryshme ose nga një staf i ndryshëm, dhe kjo duhet të jetë mjaft e dukshme për publikun.
47. Organet që janë përgjegjëse si për funksionin e vendimmarrjes ashtu edhe për promovimin dhe parandalimin, dhe/ose funksionet e mbështetjes dhe procesit gjyqësor, shpesh janë të detyruar të përdorin shumicën e burimeve të tyre në funksionin e vendimmarrjes për të siguruar vendime në kohë dhe me cilësi të lartë në një numër të madh rastesh. Meqenëse ekziston rreziku që organet e tilla nuk mund të jenë në gjendje

të zbatojnë si mbështetjen dhe çështjet gjyqësore, ashtu edhe funksionet e promovimit dhe parandalimit në mënyrë të përshtatshme, është e rëndësishme të sigurohet që ata të kenë burime të përshtatshme për këto dy funksione.

48. Organet e barazisë duhet të jenë të lirë të zgjedhin, përfshirë në kontekstin e planifikimit të tyre strategjik (shihni § 33 të GPR-së), në cilat pjesë të mandatit, funksioneve dhe kompetencave të tyre do të përqendrohen në kohë të ndryshme. Kjo u mundëson atyre që të përshtatin strategjinë dhe aktivitetet e tyre me nevojat specifike të situatës dhe u jep atyre fleksibilitet për t'u përshtatur me mjedisin gjithnjë në ndryshim. Një fleksibilitet i tillë është i nevojshëm gjithashtu për të përdorur sa më mirë burimet e kufizuara.

IV. Kompetencat e promovimit dhe parandalimit

Paragrafi 13 i Rekomandimit

49. Organet e barazisë kanë nevojë për një sërë kompetencash për zbatimin e funksionit të promovimit dhe parandalimit. Kompetenca e parë e përshkruar në § 13a të GPR-së është të ndërmarrësh një gamë të plotë të aktiviteteve promovuese dhe parandaluese për të përmbushur mandatin e tyre të gjerë siç përcaktohet në § 4 të GPR-së. Pjesët e mëposhtme të § 13 të GPR-së përshkruajnë elementët më të rëndësishëm në një mënyrë më të detajuar.
50. Komunikimi midis organeve të barazisë dhe personave dhe grupeve që përjetojnë diskriminim dhe intolerancë vë bazën për planifikimin dhe zbatimin me sukses të funksionit të promovimit dhe parandalimit. Bërja e një komunikimi të rregullt, të thelluar me grupe të ekspozuara ndaj diskriminimit dhe intolerancës dhe organizatave të tyre përfaqësuese siguron njohuri për gamën e plotë të diskriminimit dhe intolerancës që ata përjetojnë dhe të çështjeve parësore që duhet të trajtohen për të përmirësuar situatën e tyre. Komunikimi mundëson gjithashtu identifikimin e mënyrave të suksesshme për zgjidhjen e modeleve të diskriminimit individual dhe strukturor.
51. Ky komunikim duhet të synojë të zhvillojë një kuptim të situatës dhe shqetësimeve të grupeve të ekspozuara ndaj diskriminimit dhe intolerancës; për të përfshirë këto grupe dhe organizatat e tyre përfaqësuese në aktivitetet dhe strukturat e organit të barazisë (shihni § 37 të GPR-së); të fillojë proceset e edukimit të ndërsjellë përmes ndarjes së ekspertizës dhe njohurive; dhe për të siguruar një prani të rregullt të organit të barazisë brenda këtyre komuniteteve për të mbështetur ndërtimin e besimit dhe raportimin e rasteve të diskriminimit dhe intolerancës.
52. Komunikimi duhet të përfshijë një gamë të gjerë të grupeve shoqërore, dhe të përfshijë një shumëllojshmëri të gjerë të organizatave, duke përfshirë, për shembull, organizatat bazë në këto komunitete, organet konsultative të pakicave, komunitetet fetare, organizatat e shoqërisë civile dhe palët e tjera të interesit që punojnë me grupe të ekspozuara ndaj diskriminimit dhe intolerancës siç janë sindikatat dhe organizatat profesionale.
53. Organet e barazisë duhet të kenë të drejtën të marrin, me iniciativën e tyre, të gjitha çështjet që bien nën mandatin e tyre. Meqenëse njerëzit e ekspozuar ndaj diskriminimit dhe intolerancës shpesh janë në një situatë të prekshme dhe nuk janë në gjendje ta adresojnë vetë diskriminimin strukturor, është e rëndësishme që organet e barazisë të mund të kryejnë hetime (në disa shtete anëtare përdoret termi "hetim") dhe të mbledhin prova me iniciativën e tyre me qëllim krijimin, zbulimin dhe adresimin e normave dhe proceseve, ndonjëherë të padukshme, brenda institucioneve që përfundojnë në disavantazh të grupeve të veçanta. Këto veprime hetimore janë të rëndësishme në zbulimin dhe krijimin e provave të diskriminimit ose intolerancës që në fund të fundit mundëson që këto përvoja të korrigjohen. Në rastet dhe hetimet që përfshijnë individë të veçantë, organi i barazisë duhet të veprojë vetëm me pëlqimin e tyre.
54. Kërkimi është një mjet i rëndësishëm për zhvillimin e njohurive dhe të kuptuarit të nevojshëm për të identifikuar, analizuar dhe trajtuar problemet me të cilat përballen grupet e ekspozuara ndaj diskriminimit dhe intolerancës. Të dhënat e shëndosha sasiore dhe cilësore mbi barazinë, diskriminimin dhe intolerancën janë thelbësore për të informuar publikun e gjerë, politikëbërësit dhe praktikuesit për natyrën dhe shkallën e diskriminimit

dhe intolerancës. Ato gjithashtu ndihmojnë në identifikimin e mjeteve për arritjen e barazisë dhe motivimin e vendimmarrësve për të ndërmarrë veprime përmirësuese. Kërkimet dhe të dhënat i shërbejnë më tej organit të barazisë në planifikimin, zbatimin, monitorimin dhe vlerësimin e aktiviteteve të tij.

55. Kërkimi përfshin veprimtari të gjera dhe përfshin sondazhe, studime dhe mbledhje të të dhënave të kryera nga vetë organi dhe analiza të sondazheve të barazisë, studimeve dhe të dhënave nga burime të ndryshme. Mbledhja dhe sistematizimi i praktikës gjyqësore mbi barazinë, diskriminimin dhe intolerancën gjithashtu ofron vlerë të shtuar.
56. Përmes veprimtarive të tyre ndërgjegjësuese, organet e barazisë duhet të promovojnë të kuptuarit se si funksionon diskriminimi i hapur dhe i fshehur dhe të përhapin njohuri për atë që kërkohet për një barazi më të madhe. Organet e barazisë duhet të sigurojnë informacion në lidhje me të drejtat, mjetet juridike dhe përgjegjësitë nën legjislacionin e trajtimit të barabartë dhe të mbështesin një vlerësim të barazisë dhe diversitetit në shoqëri dhe brenda institucioneve.
57. Këto aktivitete duhet të synojnë një sërë audiencash përfshirë publikun e gjerë, politikanët, zyrtarët e lartë dhe vendimmarrësit e tjerë, punëdhënësit, sindikatat, profesionistët e burimeve njerëzore, ofruesit e shërbimeve, punonjësit në sektorin publik dhe privat, arsimtarët, komunitetet fetare, organizatat e shoqërisë civile, gjyqësori dhe profesionistë të tjerë ligjorë, policia dhe personeli i medias.
58. Organet e barazisë duhet të zhvillojnë aktivitete specifike të ndërgjegjësimit për njerëzit dhe grupet e ekspozuara ndaj diskriminimit ose intolerancës. Fuqizimi dhe ndihma që i jepet këtyre njerëzve dhe grupeve për të ndërmarrë hapat e nevojshëm për të luftuar diskriminimin dhe intolerancën është një kontribut i rëndësishëm në përmirësimin e situatës së tyre. Një hap i parë është përhapja e njohurive rreth trajtimit të barabartë dhe gjuhës së urrejtjes dhe legjislacionit të krimit të urrejtjes, dhe shpërndarja e çdo perceptimi se përvoja e diskriminimit dhe intolerancës është normale dhe se asgjë nuk mund të bëhet për ta ndryshuar atë. Organet e barazisë duhet më tej të forcojnë kapacitetet individuale dhe kolektive të anëtarëve të grupeve të ekspozuara ndaj diskriminimit dhe intolerancës duke i trajnuar ata për të drejtat e tyre, duke u vënë mjetet juridike në dispozicion dhe mënyrën e ushtrimit të tyre. Për më tepër, ata duhet të lehtësojnë hyrjen e tyre në organet e tjera të mandatuara për t'i mbrojtur, të tilla si policia, shërbimet e prokurorisë, organet rregullatore në fushën e mediave dhe inspektorët e punës dhe arsimin. Së bashku me këto institucione, organet e barazisë duhet të analizojnë shkaqet themelore të -raportimit të ulët të diskriminimit dhe intolerancës dhe të ndërmarrin hapat e nevojshëm për të siguruar që rastet e diskriminimit dhe intolerancës të raportohen sistematikisht tek organet kompetente.
59. Organet e barazisë duhet të promovojnë zhvillimin, shkëmbimin dhe zbatimin e praktikave të mira në fushën e barazisë, diskriminimit dhe intolerancës. Një fokus i veçantë duhet t'i kushtohet politikanëve, zyrtarëve të lartë, vendimmarrësve të tjerë dhe institucioneve në sektorin publik dhe privat. Organet e barazisë duhet të japin udhëzime dhe mbështetje për të sjellë një perspektivë të barazisë në hartimin e politikave dhe procesin legjislativ dhe për të zbatuar sistemet e mbrojtjes së barazisë dhe diversitetit të brendshëm. Praktika e mirë në fushën e barazisë përfshin zhvillimin dhe zbatimin e politikave të barazisë në organizatën e dikujt dhe fushën e përgjegjësisë, krijimin e një posti me përgjegjësi për barazinë, trajnimin e stafit, konsultimin me ata që përjetojnë pabarazi, mbledhjen e të dhënave të barazisë dhe vlerësimin e ndikimit të vendimeve kyçe për avancimin e barazisë dhe parandalimin e diskriminimit dhe intolerancës. Një praktikë e tillë e mirë mund të përfshijë gjithashtu përdorimin e procedurave të anonimizuara të aplikimit për punë, ose lehtësimin e hyrjes në dokumentet e identitetit ose regjistrimin në shkollë për anëtarët e grupeve të ekspozuara ndaj diskriminimit dhe intolerancës.
60. Veprimi pozitiv, siç parashikohet në § 5 të GPR-së Nr. 7 të ECRI-t, përfshin masa për të parandaluar ose kompensuar disavantazhin e pësuar nga grupet e ekspozuara ndaj diskriminimit dhe intolerancës, dhe për të lehtësuar pjesëmarrjen e tyre të plotë në të gjitha fushat e jetës. Organet e barazisë duhet të promovojnë përdorimin e veprimeve pozitive, veçanërisht në fushat ku duhet të adresohet diskriminimi strukturor me rrënjë të

thella dhe afatgjata. Shembujt përfshijnë mbështetje të veçantë në parashkollimin dhe shkollimin për grupet e ekspozuara ndaj diskriminimit dhe intolerancës, dhe rekrutimin e synuar të anëtarëve të grupeve të tilla në punësim, në sektorin publik dhe privat.

61. Në përputhje me §§ 2 dhe 8 të GPR-së Nr. 7 të ECRI-t, legjislacioni kombëtar kundër diskriminimit duhet të vërë autoritetet publike nën një detyrë për të promovuar barazinë dhe për të parandaluar diskriminimin në kryerjen e funksioneve të tyre. Në Shtetet anëtare ku një detyrë e tillë ligjore nuk ekziston ende, organet e barazisë duhet të promovojnë zbatimin e këtij rekomandimi.
62. Kur është futur një detyrë e tillë ligjore, organet e barazisë duhet të rrisin ndërgjegjësimin për këtë detyrë të përgjithshme të integritit të barazisë në të gjitha aktivitetet e autoriteteve publike dhe të mbështesin dhe monitorojnë zbatimin e saj. Për këtë qëllim, organet e barazisë duhet të zhvillojnë standarde që mund të përfshijnë për shembull zhvillimin dhe zbatimin e udhëzimeve për vlerësimin e ndikimit të barazisë dhe programeve të barazisë (shihni në këtë drejtim § 27 të Memorandumit Shpjegues të GPR-së Nr. 7 të ECRI-t dhe Memorandumin Shpjegues të § 1 të GPR-së së saj Nr. 14, dhe për sektorët e policisë dhe arsimit rekomandimet në GPR-në Nr. 11 dhe seksionin II.1 të GPR-së Nr. 10). Organet e barazisë duhet më tej të ndihmojnë autoritetet gjatë zbatimit të standardeve të tilla përmes materialit të trajnimit dhe udhëzimit, dhe të përfshihen në vlerësimin e tyre të rregullt përmes monitorimit dhe rishikimit të ndikimit të tyre. Kur është e përshtatshme, organet e barazisë duhet të zbatojnë standarde të tilla ose të kërkojnë që ato të zbatohen përmes ngritjes së procedurave para autoritetit kompetent ose përmes rishikimit gjyqësor.
63. Kompetenca për të monitoruar aktet legjislative dhe ekzekutive në nivelin federal, rajonal dhe lokal duhet të plotësohet nga kompetenca për t'i sfiduar ato me çështje gjyqësore siç përcaktohet në § 14 të GPR-së.
64. Organet e barazisë duhet të motivojnë dhe ndihmojnë organizatat përgjegjëse për ofrimin e trajnimeve për të zhvilluar dhe kryer trajnime fillestare dhe të vazhdueshme mbi barazinë dhe mosdiskriminimin. Grupet kryesore të synuara duhet të përfshijnë politikanë, zyrtarë të lartë dhe vendimmarrës të tjerë, punëdhënës, profesionistë të burimeve njerëzore, sindikata, gjyqësor, profesionistë të tjerë ligjorë, polici, personel mediatik, arsimtarë, kompani dhe ofrues të shërbimeve. Organet e barazisë mund të sigurojnë vetë një trajnim të tillë, veçanërisht kur asnjë ofrues tjetër nuk e bën këtë.
65. Për të arritur një ndikim real, organet e barazisë nuk duhet të përfundojnë punën e tyre me nxjerrjen e rekomandimeve, por gjithashtu duhet të monitorojnë zbatimin e tyre. Në shumë raste, do të jetë e dobishme të hapet një dialog me ata të cilëve u adresohen rekomandimet. Përmes këtij dialogu, organet e barazisë mund të shpjegojnë rekomandimet e tyre, të tregojnë se si ato mund të zbatohen dhe të motivojnë personat përgjegjës për të ndërmarrë hapat e nevojshëm. Organet e barazisë duhet të ndjekin progresin në zbatimin e rekomandimeve të tyre dhe të publikojnë rregullisht një përmbledhje të statusit të tyre të zbatimit.
66. Organet e barazisë gjithashtu duhet të kontribuojnë në gjurmimin dhe monitorimin e zbatimit të rekomandimeve përkatëse të bëra nga organe të tjerë të ngjashëm (shihni § 13n dhe o të GPR-së).
67. Një numër i organizatave ndërqeveritare, të tilla si Kombet e Bashkuara, Këshilli i Evropës dhe Organizata për Sigurinë dhe Bashkëpunimin në Evropë dhe gjykatat, komisionet dhe komitetet e tyre shoqëruese, kanë një mandat që përfshin promovimin e barazisë dhe parandalimin dhe luftimin e diskriminimit dhe intolerancës. Ekzistojnë përparësi të konsiderueshme për organet e barazisë në bashkëpunimin e ngushtë me organizata të tilla ndërqeveritare. Organet e barazisë duhet të promovojnë ratifikimin dhe zbatimin e traktateve përkatëse ndërkombëtare dhe të shpërndajnë njohuritë në lidhje me standardet, praktikën gjyqësore, raportet dhe rekomandimet që vijnë nga organizatat ndërqeveritare. Lidhja e punës së tyre me kornizën ndërkombëtare rrit legjitimitetin dhe ndikimin e veprimeve të organit të barazisë. Kur është e nevojshme, organet e barazisë duhet të promovojnë përkthimin e këtyre teksteve në gjuhët që përdoren zakonisht në

vendin e tyre.

68. Organet e barazisë duhet të marrin pjesë në aktivitetet e monitorimit, këshillimit dhe bashkëpunimit të organizatave ndërqeveritare. Brenda kësaj kornize, ata duhet të japin informacione dhe sugjerime për rekomandime. Kjo u mundëson organizatave ndërqeveritare të marrin përsipër shqetësimet dhe të përdorin njohuritë e ekspertëve të organeve të barazisë, të mbështesin rekomandimet e tyre mbi këto shqetësime dhe njohuri të ekspertëve, t'u japin legjitimitet shtesë pozicioneve të organeve të barazisë dhe të kontribuojnë në përkrahjen dhe nxitjen e pavarësisë dhe efektivitetit të tyre. Organet e barazisë, nga ana e tyre, duhet të promovojnë dhe monitorojnë zbatimin e rekomandimeve të organizatave ndërqeveritare në nivelin kombëtar.
69. Organet e barazisë punojnë brenda një kornize më të gjerë të organizatave dhe institucioneve që kanë të bëjnë me barazinë, diskriminimin dhe intolerancën. Ndërtimi i rrjeteve midis këtyre organizatave, eksplorimi i shqetësimeve të tyre dhe ndihma për të bashkërenduar aktivitetet e tyre brenda këtyre rrjeteve do të rrisë ndikimin e tyre në qëllimin e përbashkët. Organet e barazisë në këtë mënyrë mund të shërbejnë si një qendër rreth së cilës këto organizata lidhen dhe shkëmbehen. Rrjete të tilla duhet të përdoren për të zhvilluar mirëkuptim dhe objektiva të përbashkëta në fushën e barazisë dhe për të zbatuar aktivitete të përbashkëta. Për më tepër, bashkëpunimi me avokatët që janë të gatshëm të punojnë mbi bazën pro bono (falas) mund të jetë veçanërisht i rëndësishëm si për promovimin dhe parandalimin, ashtu edhe për mbështetjen dhe funksionet gjyqësore.
70. Bashkëpunimi me organet e barazisë në Shtetet e tjera anëtare është një burim i rëndësishëm i të mësuarit nga kolegët, përmirësimi i vazhdueshëm dhe forcimi i organeve të barazisë. "Equinet", rrjeti evropian i organeve të barazisë, për shembull, ka një rol të vlefshëm në këtë drejtim.

V. Kompetencat mbështetëse dhe gjyqësore

Paragrafi 14 i Rekomandimit

71. Personat e ekspozuar ndaj diskriminimit dhe intolerancës përballen me probleme dhe pengesa të shumta në adresimin e pabarazisë. Shumë prej tyre nuk kanë as kapacitete dhe as burime për të zbatuar të drejtat e tyre. Organet e barazisë, pra, kanë një rol të rëndësishëm në ndihmën e tyre për ta bërë këtë.
72. Organet e barazisë duhet të kenë të drejtën të pranojnë dhe të marrin masa për ankesat e diskriminimit dhe intolerancës, duke përfshirë gjuhën e urrejtjes. Për të lehtësuar paraqitjen e ankesave të tilla, ato duhet të sigurojnë që ato të jenë lehtësisht të arritshme për njerëzit e ekspozuar ndaj diskriminimit dhe intolerancës (shihni § 40 të GPR-së). Këtyre personave shpesh u duhet, si hap i parë, mbështetja personale dhe emocionale, në mënyrë që të merren me diskriminimin ose intolerancën që përjetojnë. Në nivelin tjetër, ata kanë nevojë për këshilla ligjore për të sqaruar të drejtat e tyre dhe mënyrat e mundshme të sigurimit të këtyre të drejtave. Atëherë ata kanë nevojë për ndihmë juridike në qasjen ndaj institucioneve publike dhe private, organeve vendimmarrëse dhe gjykatave me synimin për të realizuar të drejtat e tyre.
73. Termi "institucion" në këtë kontekst përfshin të gjitha institucionet e sektorit privat dhe publik që kanë një rol në adresimin ose zgjidhjen e ankesave për diskriminim ose intolerancë. "Organet gjykuese" përfshijnë çdo organ që ka kompetenca gjykuese të vendosura jashtë sistemit gjyqësor, siç janë organet e barazisë me një funksion vendimmarrës.
74. Pajtimi mund të jetë një proces i shpejtë dhe me marrëveshje për t'i dhënë fund diskriminimit ose intolerancës. Përdorimi i pajtimit mund të jetë veçanërisht i favorshëm kur diskriminimi ose intoleranca ka ndodhur në një marrëdhënie të vazhdueshme, të tilla si një marrëdhënie pune ose qiraje. Pajtimi duhet t'i besohet një personi ose njësie të paanshme brenda ose jashtë organit të barazisë.

75. Organet e barazisë duhet të kenë të drejtën të përfaqësojnë njerëzit e ekspozuar ndaj diskriminimit dhe intolerancës përmes stafit të tyre, ose të angazhohen dhe të paguajnë për një avokat për të përfaqësuar personin në fjalë përpara institucioneve, organeve gjyqësore dhe gjykatave.
76. Në rastet e diskriminimit, ka rrugë të shumta korrigjimi nga të cilat organet e barazisë duhet të zgjedhin më të efektshmet për të siguruar të drejtat e ankuesit. Në fushat e regjistrimit të shkollës, problemet ose dëbimet e detyruara të vendbanimeve romë, për shembull, organi i barazisë mund të fillojë procedurat administrative para autoritetit kompetent, ose të fillojë procedurat para një gjykate barazie ose një gjykate të rregullt. Në raste të tjera, ai mund të zgjedhë procedurat para një institucioni të sektorit privat, siç është një këshill i shtypit. Gjithashtu është e rëndësishme që organeve të barazisë t'u jepet qasja në gjykatat kushtetuese, në rastet që adresojnë pajtueshmërinë e akteve legjislative ose administrative me të drejtën themelore për trajtim të barabartë. Në nivelin ndërkombëtar, organet e barazisë duhet të kenë të drejtën të paraqesin çështje para gjykatave ndërkombëtare ose rajonale, dhe komisioneve që merren me ankesa individuale ose kolektive siç janë Komiteti i Këshillit të Evropës për të Drejtat Sociale ose Komiteti i Kombeve të Bashkuara për Eliminimin e Diskriminimit Racor.
77. Organet e barazisë kanë nevojë për kompetencë për të sjellë çështje në emrin e tyre, kur një kategori e tërë personash diskriminohen dhe kështu nuk ka asnjë ankues të emëruar. Një shembull do të ishte nxitja e urrejtjes nga një politikan kundër të gjithë personave LGBT. E njëjta kompetencë është e nevojshme kur personi i ekspozuar ndaj diskriminimit dhe intolerancës ndihet i paaftë të paraqesë një çështje në emrin e tij/saj, për shembull në zonat ku njerëzit kanë frikë nga viktimizimi. Shtetet Anëtare duhet të shqyrtojnë të gjitha qasjet e mundshme në mënyrë që t'ua japin këtë kompetencë organeve të barazisë.
78. Institucionet, organet gjyqësore dhe gjykatat duhet të përdorin ekspertizën e organeve të barazisë në procedurat e tyre. Organet e barazisë, nga ana e tyre, duhet të kenë të drejtë të ndërhyjnë në procedura të tilla nëse mendojnë se ekspertiza e tyre mund të ndihmojë në trajtimin e çështjes.
79. Ekzistojnë procedura të përcaktuara ligjrisht për ekzekutimin e vendimeve të gjykatave, organeve gjyqësore dhe institucioneve. Në të njëjtën kohë, ka vend për aktivitete shpesh nga organet e barazisë për të lehtësuar zbatimin e vendimeve të tilla. Këto mund të përfshijnë korrespondencë me individë, organe ose institucione, të cilëve u janë drejtuar vendimet, këshilla për këta persona, organe dhe institucione, vizita në terren dhe veprim të përbashkët me subjekte të tjera përkatëse, siç janë inspektoratet, për të siguruar që vendimet të zbatohen. Aktivitetet pasuese duhet të zbatohen në një kohë dhe në mënyrë sistematike.

Paragrafi 15 i Rekomandimit

80. Ndërsa ndihmojnë ankuesit individualë, organet e barazisë duhet gjithashtu të zhvillojnë dhe zbatojnë një politikë të proceseve gjyqësore strategjike. Procesi gjyqësor strategjik konsiston në identifikimin dhe zgjedhjen me kujdes të çështjeve gjyqësore në mënyrë që të sqarojë, promovojë dhe mbrojë të drejtat e një grupi të tërë njerëzish që janë në një situatë të ngjashme, dhe sigurimin e një publiciteti të gjerë për raste të tilla, dhe shpërndarjen e rezultateve të tyre duke përfshirë përmes mediave. Në fushën e barazisë, qëllimi i çështjeve strategjike është që (i) të gjenerojë praktikë gjyqësore që sqaron interpretimin e legjislacionit të trajtimit të barabartë, (ii) të sigurojë një masë kritike të çështjeve gjyqësore për arsye të ndryshme të mbuluara, (iii) të zhvillojë praktikën gjyqësore në çështjet e diskriminimit strukturor, (iv) të gjenerojë publicitet dhe ta përdorë këtë publicitet për të sensibilizuar individët dhe institucionet për detyrimet e tyre sipas legjislacionit për të drejtat e barabarta dhe (v) të motivojë individët dhe institucionet të respektojnë këto detyrime dhe të sjellin ndryshime shoqërore. Përmes një procesi gjyqësor strategjik dhe mbulimit të tij mediatik, organet e barazisë mund të përmirësojnë ndjeshëm situatën e grupeve të ekspozuara ndaj diskriminimit dhe intolerancës, dhe të rrisin ndikimin e aktiviteteve të tyre mbështetëse.

81. Ndërsa organet e barazisë tërheqin gjithnjë e më shumë ankesa, është e pamundur që ata të sigurojnë përfaqësim për të gjithë personat që u drejtohen atyre. Përderisa ata duhet të sigurojnë mbështetje fillestare për të gjithë ankuesit dhe, kur është e përshtatshme, referimin në institucione të tjera kompetente, ata duhet të kenë mundësinë të caktojnë përparësi të çështjeve të caktuara dhe të sigurojnë përfaqësim në ato raste. Kjo do t'u mundësonte atyre që të përdorin sa më efektivisht burimet e tyre dhe të ndjekin proceset gjyqësore strategjike. Për të siguruar transparencë dhe qëndrueshmëri, organet e barazisë duhet të publikojnë kriteret mbi të cilat mbështesin këto zgjedhje.

Paragrafi 16 i Rekomandimit

82. Personat e ekspozuar ndaj diskriminimit dhe intolerancës shpesh nuk janë në gjendje të mbajnë koston dhe rrezikun financiar të procedimeve të filluara për të siguruar të drejtat e tyre. Rastet shpesh duhet të luftohen përmes disa instancave, në veçanti rastet në lidhje me diskriminimin strukturor dhe çështjet e zgjedhura për çështje gjyqësore strategjike. Kostot dhe rreziqet financiare përfshijnë (i) tarifat gjyqësore dhe administrative; (ii) kostoja e përfaqësimit ligjor të vetë ankuesit dhe (iii) ekspozimi ndaj rrezikut për të paguar tarifat ligjore të palës tjetër në rast se ankuesi humbet çështjen.
83. Në veçanti, në rastet e diskriminimit strukturor dhe çështjet e marra për çështje gjyqësore strategjike duhet të ekzistojë një sistem për të siguruar që njerëzit e ekspozuar ndaj diskriminimit dhe intolerancës nuk duhet të paguajnë asnjë tarifë ose kosto të tillë. Shtetet Anëtare mund të marrin shembuj të praktikave të mira ekzistuese dhe ta trajtojnë këtë situatë në një varg mënyrash të ndryshme, për shembull duke: (i) përjashtuar njerëzit nga taksat e gjykatës; (ii) sigurimi i ndihmës juridike në rastet e diskriminimit që mbulon 100% të tarifave dhe kostove; (iii) fuqizimi i organeve të barazisë për të rekomanduar çështje në gjykata "falas" në mënyrë që njerëzit e ekspozuar ndaj diskriminimit dhe intolerancës të mos duhet të paguajnë tarifa gjyqësore dhe të marrin përfaqësimin e tyre ligjor falas përmes shtetit; (iv) duke siguruar që ankuesi nuk do të jetë përgjegjës për shpenzimet e palës tjetër në procedurat kur një çështje është e pasuksesshme, por ka ngritur çështje të rëndësishme që duhen sqaruar ose është në interes të publikut; (v) parashikimi i veprimeve në klasë ku një numër i konsiderueshëm i ankuesve mund të kombinohen së bashku për të marrë çështje duke zvogëluar ekspozimin e tyre ndaj kostove ose (vi) sigurimin e burimeve të mjaftueshme për të mundësuar organet e barazisë të përfaqësojnë njerëzit e ekspozuar ndaj diskriminimit dhe intolerancës përmes stafit të tyre që një avokat të përfaqësojë personin në fjalë, siç është përshkruar tashmë në § 75 të Memorandumit Shpjegues.

VI. Kompetencat e vendimmarrjes

Paragrafët 17 dhe 18 të Rekomandimit

84. Shumë shtete anëtare u kanë dhënë organeve të barazisë kompetencën për të marrë vendime mbi ankesat në lidhje me diskriminimin dhe intolerancën. Midis këtyre organeve të barazisë, mund të dallohen dy modele: grupi i parë i organeve të barazisë mund të nxjerrë vendime të detyrueshme dhe disa prej tyre gjithashtu mund të vendosin sanksione (§ 17 i GPR-së). Grupi i dytë i organeve të barazisë lëshon rekomandime, të cilat në praktikë mund të kenë një ndikim të konsiderueshëm, edhe nëse nuk janë detyruese dhe nuk imponojnë sanksione (§ 18 i GPR-së). Institucionet që kombinojnë një mandat të Avokatit të Popullit (Ombudsperson) me një mandat barazie shpesh i përkasin këtij grupi të dytë.
85. Organet e barazisë që marrin vendime mbi ankesat mund të jenë të ngjashme me gjykatat dhe të japin gjykime ose vendime, ose të jenë të ngjashme me autoritetet e pavarura administrative dhe të nxjerrin akte ose vendime administrative.
86. Organet e tilla duhet të jenë kompetente për të marrë ankesa në lidhje me diskriminimin, duke përfshirë gjuhën e urrejtjes. Duhet të përcaktohet qartë në ligj që rregullat mbi barrën e përbashkët të provës në rastet e diskriminimit (§ 11 të GPR-së Nr. 7 të ECRI-t) zbatohen për procedurat para tyre. Dispozitat shpesh mbi procedurën përpara organeve të tilla janë të nevojshme, të cilat duhet të përfshijnë garancitë themelore procedurale dhe

mund të nxirren nga kodet e procedurave civile dhe administrative. Është përtej qëllimit të këtij GPR-je të përcaktojë detajet e dispozitave të tilla.

87. Nëse shtetet anëtare krijojnë një organ të barazisë me një funksion vendimmarrës, ata duhet t'i sigurojnë atij kompetenca të përshtatshme për vendimmarrje dhe ndjekje. Organi i barazisë preferohet të ketë kompetencën për të marrë vendime ligjërish të detyrueshme (modeli i parë § 17) në vend që të jetë i kufizuar në rekomandime jo-detyruese (modeli i dytë § 18). Sipas të dy modeleve, organet e barazisë që marrin vendime mbi ankesat duhet të japin arsyetim, dhe të publikojnë vendimet e tyre, dhe të kenë kompetencën për të nxjerrë vendime që synojnë t'i japin fund diskriminimit (për shembull një kërkesë për të caktuar fëmijët romë në mënyrë të barabartë midis të gjitha klasave të një shkolle), për të arritur barazi të plotë (për shembull, ankuesit t'i kërkohet pagesa e një page të barabartë) dhe për të shmangur diskriminimin në të ardhmen (për shembull për të vendosur një rregullore për ndarjen e nxënësve midis klasave të ndryshme). Për më tepër, preferohet që ata të kenë kompetencë shtesë për të vendosur sanksione efektive, proporcionale dhe dekurajuese në rastet e diskriminimit, përfshirë pagesën e kompensimit për dëmin material dhe jo-material (§ 12 të GPR-së Nr. 7 të ECRI-t), gjobat dhe botimin e vendimit me emrin e kryerësit (modeli i parë § 17). Emri i ankuesit duhet të publikohet vetëm me pëlqimin e tij/saj.
88. Sipas modelit të parë, Shtetet anëtare duhet të krijojnë një sistem për ekzekutimin e vendimeve të organit të barazisë. Kjo mund të mbështetet në legjislacionin për ekzekutimin e vendimeve gjyqësore ose administrative.

Paragrafët 19 dhe 20 të Rekomandimit

89. Duhet të jetë e mundur të apelohej në gjykata në rastin e vendimeve ligjërish të detyrueshme, por kjo duhet të zbatohet vetëm për vendimet përfundimtare mbi bazueshmërinë e çështjes në fjalë. Rekomandimet jo-detyruese nuk duhet të jenë objekt apelimi.
90. Nëse një ankues ka zgjedhur të fillojë procedimin e parë para gjykatave, ai/ajo nuk duhet të lejohet të fillojë procedurat pasuese para një organi për barazinë e vendimmarrjes për të njëjtën çështje.

VII. Kompetencat për të marrë prova dhe informacione

Paragrafi 21 i Rekomandimit

91. Organet e barazisë kanë nevojë për kompetenca të përshtatshme për të marrë dëshmi dhe informacion në lidhje me të tre funksionet e përkrahura në këtë GPR. Kompetencat e organeve vendimmarrëse mund të jenë më të gjera sesa ato të organeve të barazisë të mandatuara vetëm me promovimin dhe parandalimin, dhe funksionet e mbështetjes dhe çështjeve gjyqësore.

VIII. Pavarësia dhe efektiviteti

Paragrafi 22 i Rekomandimit

92. Për ndikimin më të mirë të mundshëm dhe rezultatet në fushën e barazisë, Shtetet anëtare duhet të bëjnë një numër rregullimesh për të siguruar pavarësinë dhe efektivitetin e organit të barazisë (shihni gjithashtu §§ 2 dhe 3 të GPR-së).

Paragrafët 23 deri 26 të Rekomandimit

93. Udhëheqja me cilësi dhe integritet të lartë është thelbësore për pavarësinë dhe efektivitetin e organeve të barazisë. Prandaj kjo GPR përmban disa rekomandime në lidhje me udhëheqjen e organeve të barazisë.
94. Siç është dokumentuar në raportet e monitorimit të vendit të ECRI-t, modelet e udhëheqjes për organet e barazisë në Shtetet anëtare ndryshojnë shumë. Organet e barazisë mund të drejtohen nga një kryetar ekzekutiv me kohë të plotë, ose me kohë të pjesshme, ose një president i bordit të organit, një i emëruar i vetëm (për shembull,

Avokati i Popullit) (Ombudsperson), me zëvendës përgjegjës për çështje të ndryshme (për shembull zëvendës Avokati i Popullit, ose një menaxher i lartë (për shembull një person i rekrutuar për të kryesuar organin e barazisë, shpesh i përgjegjshëm para një bordi).

95. Garancia kryesore për sigurimin e udhëheqjes së pavarur të organeve të barazisë është zgjedhja e njerëzve për pozitën udhëheqëse në një proces transparent dhe të bazuar në kompetenca me masa mbrojtëse kundër çdo ndikimi vendimtar nga ekzekutivi në çdo fazë të procesit të përzgjedhjes, veçanërisht gjatë fazës të emërimit ose (para) përzgjedhjes së kandidatëve dhe gjatë fazës së vendimmarrjes. Ky proces duhet të jetë pjesëmarrës, do të thotë që organizatat që përfaqësojnë ose punojnë me grupe të ekspozuara ndaj diskriminimit dhe intolerancës duhet të përfshihen në të. Zgjedhja nga parlamenti në një proces të hapur dhe transparent është një mënyrë për të përmbushur këto kushte.
96. Personat që mbajnë poste drejtuese duhet të përfitojnë nga i njëjti nivel i mbrojtjes ndaj kërcënimeve dhe detyrimeve si përfaqësuesit e krahaseshëm të shtetit. Ligji duhet të përmbajë dispozita në lidhje me kushtet në të cilat personat që mbajnë pozicione drejtuese mund të shkarkohen ose përjashtohen nga procesi i përzgjedhjes që mund të çojë në rinovimin e mandatit. Ndryshimet në mandatin ose ristrukturimin e institucionit nuk duhet të çojnë në shkarkimin e personave që mbajnë poste drejtuese. Sigurimi i këtyre personave me një nivel të duhur të imunitetit në lidhje me kryerjen e funksioneve të tyre është një mbrojtje shtesë për pavarësinë. Detajet dhe standardet mund të gjenden në raportin e Komisionit të Venecias të Këshillit të Evropës për Fushëveprimin dhe Heqjen e Imuniteteve Parlamentare, CDL-AD(2014)011.
97. Personat që mbajnë pozicione drejtuese nuk duhet të kryejnë veprimtari ose të jenë anëtarë të organeve ose institucioneve që mund të zvogëlojnë pavarësinë e organit të barazisë, ose ndryshe të kompromentojnë rolet e tyre. Ata nuk duhet, për shembull, të jenë ministra të qeverisë, zyrtarë të lartë ose drejtues të organizatave profesionale.
98. Udhëheqja e fortë dhe e qëndrueshme është thelbësore për ndikimin e organeve të barazisë. Ata që janë përgjegjës për udhëheqjen e organeve të barazisë duhet të arrijnë progres dhe ndikim në fusha të ndryshme të mandatit të tyre ndërsa negociojnë një kontekst politik gjithnjë në ndryshim dhe duke mbështetur mandatin dhe pavarësinë e organit. Ata gjithashtu kanë nevojë për të ndërtuar një staf profesional dhe të përkushtuar, të përqendruar në përparësitë strategjike të organizatës, dhe për të menaxhuar një sërë marrëdhëniesh të ndryshme me aktorë të ndryshëm.
99. Për të siguruar një udhëheqje efikase, përgjegjësitë e personave që mbajnë pozita udhëheqëse duhet të përcaktohen qartë. Duhet të ketë të paktën një udhëheqës me kohë të plotë ose me kohë të pjesshme të përqendruar në menaxhimin dhe drejtimin e organit të barazisë, i cili paguhet një pagë konkurruese. Kohëzgjatja e mandatit të tyre duhet t'u lejojë kohë atyre të bëjnë një ndikim dhe të sigurojnë pavarësinë e tyre. Mund të jetë, për shembull, të ndryshojë nga katër deri në pesë vjet me mundësinë e rinovimit ose të mbulojë një periudhë më të gjatë pa rinovim.

Paragrafët 27 deri 29 të Rekomandimit

100. Një mbrojtje tjetër e rëndësishme për pavarësinë e organeve të barazisë është e drejta për të vendosur në mënyrë të pavarur për strukturën e tyre të brendshme, menaxhimin e buxhetit të tyre dhe burimet financiare dhe njerëzore, dhe punësimin e stafit të tyre, dhe për të identifikuar dhe zënë ambientet e tyre të ndara. Këto ndërtesa, në madhësi dhe qëllim, duhet të korrespondojnë me nevojat e organit të barazisë. Përdorimi i personelit nga institucionet e sektorit publik duhet të jetë i kufizuar, pasi kjo mund të dëmtojë pavarësinë e organit të barazisë dhe të ndikojë në perceptimin e pavarësisë së tij.
101. Përshtatshmëria e financimit dhe stafit të organeve të barazisë është një faktor kryesor për efektivitetin e tyre dhe duhet të llogaritet në bazë të treguesve objektivë. Këto mund të përfshijnë (i) madhësinë e Shtetit anëtar dhe të popullsisë së tij, (ii) nivelin dhe natyrën e incidenteve të raportuara dhe të raportuara të diskriminimit dhe intolerancës, duke përfshirë gjuhën e urrejtjes, (iii) gamën, kapacitetin dhe kontributin e organeve të tjera që punojnë mbi barazinë, diskriminimin dhe intolerancën, (iv) kostot e përfshira për organin e barazisë në zbatimin e funksioneve dhe kompetencave të tij në një shkallë dhe cilësi të

nevojshme për të bërë një ndikim dhe (v) shkallën e buxhetit kombëtar të Shtetit anëtar. Vlerësimet e kolegëve me shtetet e tjera anëtare mund të ndihmojnë në përcaktimin e nivelit të duhur të burimeve për organin e barazisë.

102. Transparenca në lidhje me përdorimin e fondeve duhet të arrihet, ose përmes raportit vjetor të organit të barazisë, ose në një mënyrë tjetër të përshtatshme.
103. E drejta për të mbledhur fonde shtesë nga burime të ndryshme nga shteti, për shembull BE, Këshilli i Evropës ose organizata private filantropike, mund të kontribuojë në rritjen e ndikimit të organeve të barazisë për sa kohë që nuk komprometon pavarësinë e tyre.

Paragrafi 30 i Rekomandimit

104. E drejta për të bërë deklarata publike dhe për të prodhuar dhe botuar dokumente, përfshirë raportet vjetore, raportet tematike, raportet speciale dhe raportet e hetimit, pa aprovim ose njoftim paraprak është një element i rëndësishëm i pavarësisë. Raportet nuk duhet të kërkojnë aprovim nga parlamenti ose qeveria.

Paragrafi 31 i Rekomandimit

105. Për të mbështetur pavarësinë dhe besueshmërinë e tyre, organet e barazisë duhet të rrënojnë punën e tyre në kornizën përkatëse ligjore dhe ndërkombëtare, standardet, rekomandimet dhe praktikën gjyqësore. Puna e tyre duhet të jetë e bazuar në prova dhe të marrë parasysh dhe të shqyrtojë pikëpamjet e institucioneve përkatëse dhe njerëzve.

Paragrafi 32 i Rekomandimit

106. Është në përputhje me pavarësinë e organeve të barazisë se ato i nënshtrohen ligjit të shërbimit publik dhe rregullave të përgjegjësisë financiare. Këto nuk duhet të keqpërdoren për të penguar aktivitetet e organit të barazisë. Kur është e përshtatshme, rregullat që zbatohen për gjyqësorin në këtë drejtim mund të zbatohen edhe për organet e barazisë.

Paragrafët 33 deri 34 të Rekomandimit

107. Planifikimi strategjik dhe puna në ciklet e rregullta të planifikimit dhe menaxhimit janë të rëndësishme për priorizimin e çështjeve thelbësore, maksimizimin e ndikimit, përmirësimin e cilësisë së punës, përdorimin e burimeve në mënyrë efikase dhe sigurimin e mësimin të vazhdueshëm dhe përmirësimin e vazhdueshëm brenda organit të barazisë. Këto cikle planifikimi dhe menaxhimi zakonisht përfshijnë analizimin e sfidave të pagjidhura, përcaktimin e qëllimeve dhe objektivave, planifikimin dhe zhvillimin e aktiviteteve, zbatimin e aktiviteteve, vlerësimin e ndikimit të tyre dhe reflektimin mbi punën e përfunduar dhe progresin e bërë. Ato duhet të përdoren për të siguruar që organet e barazisë të ndjekin një përzierje strategjike të aktiviteteve përgjatë të gjitha funksioneve të tyre që do të përparojnë objektivat e tyre dhe të maksimizojnë ndikimin e tyre (shihni § 12 të GPR-së).
108. Organet e barazisë duhet të krijojnë tregues, linja bazë dhe synime për objektivat dhe aktivitetet thelbësore duke u mundësuar atyre të masin hyrjen e burimeve në aktivitete, rezultatet nga këto aktivitete dhe ndikimin e aktiviteteve individuale, dhe ndikimin e përgjithshëm të organit të barazisë. Ata duhet të vlerësojnë rregullisht punën e tyre me vetëvlerësim dhe, herë pas here, me vlerësim të jashtëm dhe të krijojnë procese të brendshme dhe flukse informacioni që përfshijnë të gjithë anëtarët e stafit në mësimin kolektiv dhe përmirësimin e vazhdueshëm. Këto procese të planifikimit dhe menaxhimit duhet të jenë të thjeshta, por efektive dhe të mos i ngarkojnë shumë burimet.
109. Duke pasur parasysh kompleksitetin e sfidës së komunikimit me të cilën përballen organet e barazisë, ata duhet të zhvillojnë një strategji të veçantë komunikimi. Kjo strategji duhet të identifikojë objektivat e komunikimit, grupet parësore të synuara, mesazhet kryesore që do të komunikohen, mjetet e ndryshme të komunikimit për t'u përdorur dhe përdorimin efikas të burimeve të disponueshme.

110. Grupet kryesore dhe mesazhet zakonisht përfshijnë (i) publikun e gjerë në mënyrë që të mbështesin një vlerësim shoqëror të qëndrimeve pozitive ndaj barazisë, diversitetit dhe mosdiskriminimit, të përmirësojnë kuptimin e këtyre çështjeve dhe të rrisin motivimin për të kontribuar në barazi; (ii) gamën e plotë të institucioneve në sektorin publik dhe privat në mënyrë që të sigurojnë njohuri dhe kuptim të detyrimeve të tyre sipas legjislacionit të trajtimit të barabartë dhe të nxisin dhe zgjerojnë motivimin dhe kapacitetin e tyre për të përmbushur dhe tejkaluar këto detyrime, duke zbatuar sistemet efektive të barazisë dhe diversitetit; (iii) grupe të ekspozuara ndaj diskriminimit dhe intolerancës për t'i informuar ata për të drejtat e tyre dhe për të ndërtuar besimin, besimin dhe kapacitetin e nevojshëm që u mundëson atyre të ushtrojnë të drejtat e tyre.

Paragrafët 35 deri 36 të Rekomandimit

111. Legjislatori, ekzekutivi dhe organet e barazisë, të gjithë kanë role të rëndësishme në promovimin dhe arritjen e barazisë dhe në parandalimin dhe luftimin e diskriminimit dhe intolerancës. Për të maksimizuar përparimin drejt këtyre qëllimeve të përbashkëta, organet e barazisë duhet të diskutojnë rregullisht çështjet kryesore dhe zbatimin e rekomandimeve me vendimmarrësit e nivelit më të lartë në në fushën e ligjbërjes dhe ekzekutiv. Raportet vjetore, tematike dhe raportet e tjera dhe rekomandimet e bëra në të, shërbejnë si një bazë e shkëlqyeshme për shkëmbime të tilla të rregullta. Rishikimi në ligj të paktën një dialog në vit me legjislativin dhe ekzekutivin mbi raportin vjetor përcakton kornizën e nevojshme institucionale për këtë bashkëpunim.
112. Raportet vjetore duhet të identifikojnë çështjet thelbësore që dalin në lidhje me barazinë, diskriminimin dhe intolerancën dhe rekomandimet e organit të barazisë. Ata gjithashtu duhet të japin një llogari të aktiviteteve të organit të barazisë dhe rezultatet e tyre, duke përfshirë të dhëna të ndara për ankesat e diskriminimit dhe rezultatet e tyre.
113. Autoritetet në përgjithësi, dhe jo vetëm vendimmarrësit e nivelit më të lartë të përmendur në § 111 të Memorandumit Shpjegues, duhet të angazhohen në dialog të rregullt me organet e barazisë. Për këtë qëllim, ata duhet të referojnë në mënyrë aktive projekt legjislacionin, politikat dhe aktet ekzekutive tek organet e barazisë për të marrë në konsideratë ndikimin e tyre në barazi dhe mosdiskriminim. Organet e barazisë nga ana e tyre duhet t'u drejtohen autoriteteve me komente dhe rekomandime. Autoritetet duhet të jenë të hapura për një dialog të tillë.

Paragrafi 37 i Rekomandimit

114. Organet e barazisë jo vetëm që duhet të krijojnë rrjete të jashtme dhe bashkëpunim me palët e interesuara (shihni § 12b të GPR-së), por gjithashtu të përfshijnë aktorë të interesuar, në veçanti grupe të ekspozuara ndaj diskriminimit dhe intolerancës dhe organizatat e tyre përfaqësuese, në strukturat dhe punën e tyre. Një mjet i vlefshëm për këtë përfshirje është krijimi i një komiteti këshillimor me një anëtarësi të marrë nga këto grupe dhe organizata. Ky komitet do të përfshihet në planifikimin strategjik dhe në monitorimin e punës aktuale dhe të ardhshme, dhe planeve të organit të barazisë. Një gamë më e gjerë e palëve të interesuara duke përfshirë shoqërinë civile, akademinë, shoqatat e punëdhënësve dhe punonjësve dhe mediat në mënyrë të ngjashme mund të përfshihen në këtë komitet ose në një komitet të veçantë. Organet e barazisë mund të krijojnë më tej grupe pune të përkohshme dhe projekte me aktorët e interesuar për të avancuar pjesë të veçanta të punës, dhe për të ngritur dhe drejtuar aktivitete dhe projekte të përbashkëta.

Paragrafët 38 deri 39 të Rekomandimit

115. Organet e barazisë duhet të shërbejnë si model në lidhje me diversitetin dhe ekuilibrin gjinor në të gjitha fushat e veprimtarisë së tyre. Rekrutimi i drejtuesve dhe stafit me prejardhje të ndryshme dhe përvoja personale do të rrisë aftësinë e organit të barazisë për të kuptuar, bashkëvepruar dhe për të përmirësuar situatën e grupeve të ekspozuara ndaj diskriminimit dhe intolerancës. Diversiteti midis udhëheqjes së organit të barazisë mund të arrihet duke ngritur një organ drejtues dhe një komitet këshillimor me një anëtarësi të marrë nga grupet dhe organizatat referuar në § 114 të Memorandumit

Shpjegues. Diversiteti midis drejtuesve dhe anëtarëve të stafit mund të arrihet përmes një procesi rekrutimi bazuar në sistemet e barazisë dhe diversitetit, duke përfshirë masat e veprimit pozitiv për të rekrutuar stafin nga grupe të nënpërfaqësuar të ekspozuara ndaj diskriminimit dhe intolerancës.

116. Organet e barazisë duhet të punojnë drejt arritjes së ekuilibrit gjinor në strukturat dhe stafin e tyre dhe të përdorin veprime pozitive për të arritur këtë qëllim, kur është e përshtatshme.
117. Organet e barazisë kanë një gamë të gjerë të kompetencave (shihni §§ 13 deri 18 të GPR-së) dhe merren me çështje të barazisë, diskriminimit dhe intolerancës në fusha të ndryshme. Për të kryer të gjitha aktivitetet e nevojshme, anëtarët e stafit të tyre duhet të jenë nga profesione të ndryshme (për shembull arsimtarët, të shkencave sociale, avokatët) dhe të kenë kompetenca të ndryshme (për shembull komunikimi, këshillimi, hulumtimi, mbledhja e të dhënave, hartimi, aftësitë juridike dhe menaxhuese).
118. Trajnimi i stafit brenda organeve të barazisë është i rëndësishëm për të siguruar që stafi të ndërtojë dhe mirëmbajë gamën e plotë të njohurive, aftësive dhe vetëdijes së azhurnuar, të nevojshme për të përmbushur rolet e tyre për efekt sa më të mirë.

IX. Mundësia e hyrjes

Paragrafi 40 i Rekomandimit

119. Ndërsa anëtarët e grupeve të ekspozuara ndaj diskriminimit dhe intolerancës shpesh përballen me probleme dhe pengesa të shumta (shihni § 71 të Memorandumit Shpjegues), organet e barazisë duhet t'i kushtojnë vëmendje të veçantë për të siguruar që ato të jenë lehtësisht të arritshme për ta.
120. Për të lehtësuar kontaktin fillestar, organet e barazisë duhet t'u ofrojnë anëtarëve të grupeve të ekspozuara ndaj diskriminimit dhe intolerancës mënyra të ndryshme dhe të lehta për të hyrë në informacion dhe për të bërë kontakte. Ndërtesat e arritshme, shërbimet në internet, posta elektronike dhe telefonike janë burime thelbësore në këtë kontekst.
121. Është po aq e rëndësishme për të ngritur, sipas rastit, zyrat vendore dhe/ose rajonale për një prani të përhershme dhe/ose për të zhvilluar iniciativa vendore dhe/ose rajonale për një prani të rregullt të përkohshme me grupe të ekspozuara ndaj diskriminimit dhe intolerancës në të gjithë vendin. Kjo është veçanërisht e rëndësishme kur grupe të tilla jetojnë në zona të thella dhe në vendet anëtare me një territor të madh. Aktivitete të tilla mund të vendosin një fokus të veçantë në rajone dhe komuna me një prani të fortë të grupeve të ekspozuara ndaj diskriminimit dhe intolerancës, ose niveleve të larta të diskriminimit dhe intolerancës. Për anëtarët e grupeve të tilla që nuk jetojnë afër zyrave qendrore, rajonale ose vendore të organit të barazisë, është gjithashtu e rëndësishme që të jenë në gjendje të kontaktojnë organin e barazisë në internet dhe të përdorin teknologji të tilla si biseda me video.
122. Njerëzit të cilët përjetojnë diskriminim (të shumëfishtë) dhe intolerancë vijnë nga grupe të ndryshme me nevojat dhe karakteristikat e tyre specifike. Disa mund të mos jenë të aftë në gjuhën (gjuhët) zyrtare të vendit, ata mund të jenë analfabetë, mund të kenë frikë të kontaktojnë autoritetet, ose mund të mos jenë në gjendje të kontaktojnë organin e barazisë gjatë orarit normal të zyrës. Një element kryesor për të adresuar këtë larmi nevojash është fleksibiliteti në procedurat dhe praktikën e organit të barazisë. Prandaj, organet e barazisë duhet të analizojnë rregullisht nevojat e ndryshme të grupeve të ndryshme të ekspozuara ndaj diskriminimit dhe intolerancës dhe të zhvillojnë një procedurë për përshtatjen e arsyeshme të këtyre nevojave që nga kontakti fillestar. Shembuj të rregullimeve të tilla do të ishin sigurimi i mundësisë për të bashkëvepruar me organin e barazisë në gjuhë të ndryshme, për të pasur kontakt ballë për ballë dhe komunikim verbal, për t'u takuar me organin e barazisë në një mjedis frymëzues të besimit, që të jetë i disponueshëm deri diku jashtë shtrirjes së orarit normal të zyrës dhe të sigurojë kujdes për fëmijët gjatë diskutimeve me prindërit. Stafi duhet të jetë i vetëdijshëm për pengesat dhe karakteristikat e tilla, të jetë i përgatitur për të eksploruar

nevojat specifike të secilit person të ekspozuar ndaj diskriminimit dhe intolerancës, dhe të jetë i gatshëm për të zbatuar rregullimet e nevojshme që nga kontakti i parë.

123. Një element tjetër kryesor për të siguruar hyrjen në prag të ulët është vendosja e kërkesave minimale ndaj njerëzve, kur ata bëjnë kontaktin e tyre të parë me organin e barazisë. Duhet të jetë e mundur të paraqiten ankesat gojarisht dhe me një minimum të kushteve të pranueshmërisë.
124. Termi 'paaftësi' duhet të kuptohet si në nenin 1.2 të Konventës së KB për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara.
125. Anëtarët e grupeve të ekspozuara ndaj diskriminimit dhe intolerancës shpesh kanë frikë se mund të pësojnë dëm shtesë kur kërkojnë ndihmën e një organi të barazisë. Prandaj, duhet të jetë e mundur të kontaktohet me organet e barazisë në një mënyrë konfidenciale për ta minimizuar këtë rrezik. Organet e barazisë duhet të përpiqen të parandalojnë dhe të marrin masa kundër çdo viktimizimi të tillë të njerëzve të ekspozuar ndaj diskriminimit dhe intolerancës gjatë procedurës, duke përdorur dispozitat ligjore që ndalojnë çdo masë të tillë hakmarrëse (shihni § 27 të GPR-së Nr. 7 të ECRI-t).

