

توصية السياسة العامة رقم 2 للجنة الأوروبية لمناهضة العنصرية والتعصب:

الهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة المكلفة
بمناهضة العنصرية والتعصب على الصعيد
الوطني

المعتمدة في 7 ديسمبر/كانون الأول 2017

ستراسبورغ، في 27 فبراير/شباط 2018

منشورات
اللجنة الأوروبية لمناهضة العنصرية والتعصب (ECRI)
مجلس أوروبا – 2018
ستراسبورغ

إنجاز الترجمة في إطار شراكة الجوار مع المغرب 2018-2021 بتمويل من مملكة النرويج

إن اللجنة الأوروبية لمناهضة العنصرية والتعصب (ECRI)

وإذ تدرك الصعوبات والضغطات التي تتعرض لها هذه الهيئات في ممارسة ولايتها، وتشدد على ضرورة أن تكون الهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة مستقلة وفعالة؛

و اقتناعاً منها بأن نطاق عدم المساواة والعنصرية والتعصب في أوروبا والدول الأعضاء يتطلب المزيد من الاستثمارات وتعزيز الهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة المكلفة بمناهضة العنصرية والتعصب؛

و وعياً منها بضرورة مراجعة النسخة الأولى لتوصية السياسة العامة رقم 2 المعتمدة في 13 يونيو/حزيران 1997 بهدف تضمين الخبرة المكتسبة والممارسات الفضلى التي تطورت في الدول الأعضاء خلال العقد الماضيين؛

و إذ تستند إلى المعايير الأخرى التي تم تطويرها في هذا المجال، مثل مبادئ باريس بشأن المؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان وتوجهات الاتحاد الأوروبي بشأن المساواة في المعاملة؛

وسعيها منها إلى مساعدة الدول الأعضاء على تعزيز تقوية الهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة وعمل الدول الأعضاء والهيئات المكلفة بالمساواة بغية تحقيق المساواة والتماسك الاجتماعي،

إذ تذكر بأهمية الحق في المساواة ومكافحة العنصرية والتعصب في العديد من الصكوك الدولية لمنظمة الأمم المتحدة ومجلس أوروبا والاتحاد الأوروبي، ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا وهيئات دولية أخرى، وكذلك في دساتير وتشريعات الدول الأعضاء؛

و اقتناعاً منها بأن تحقيق المساواة ومكافحة العنصرية والتعصب أمران أساسيان لتحقيق التنمية المستدامة للمجتمعات الديمقراطية، و أن التماسك الاجتماعي الناجم عنهما يشكل عاملاً مهماً للسلام والأمن داخل الدول الأعضاء في مجلس أوروبا وفيما بينها؛

و إذ تؤكد، بناء على استنتاجات رصدها القطري، على الدور الأساسي للهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة المكلفة بمناهضة العنصرية والتعصب في تحقيق المساواة ومكافحة مختلف أشكال التمييز والتعصب؛

و إذ ترحب بإنشاء هيئات للتهوض بالمساواة وتشغيلها في معظم الدول الأعضاء في مجلس أوروبا، وتعترف بالإجراء الرائد المثلث بشكل خاص والذي يجري تنفيذه في أوروبا من أجل بلوغ هذه النتيجة؛

وإذ تعترف بتنوع الأشكال المؤسسية وأنشطة هذه الهيئات التي لا تزال تتغير وتتأقلم وتتطور داخل الدول الأعضاء؛

توصي حكومات الدول الأعضاء بما يلي:

أولاً. إحداث هيئات معنية بالنهوض بالمساواة

1. ينبغي للدول الأعضاء أن تنشئ، بموجب نص دستوري أو قانون برلماني، هيئة أو أكثر من هيئة مستقلة للنهوض بالمساواة تكون مكلفة بمكافحة العنصرية و التعصب (الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة).
2. ينبغي أن يوضح هذا النص أن الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة هي هيئات مستقلة وأن يضع الشروط الكفيلة بضمان هذه الاستقلالية. و ينبغي أن تتمتع الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة باستقلالية بحكم القانون والواقع، وأن تكون كيانات قانونية منفصلة خارج السلطتين التنفيذية والتشريعية، وأن تتوفر على المهارات والسلطات والموارد حتى يكون لها تأثير حقيقي. و ترد العناصر المختلفة اللازمة لضمان الاستقلالية و الفعالية الحقيقية لهذه الهيئات في الفقرات من 22 إلى 39 من هذه التوصية.
3. ينبغي أن يحدد القانون ولاية الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة، و هيكلها المؤسسي، و مهامها، و صلاحياتها و سلطاتها، و إجراءات التعيين و الفصل، و الضمانات و مدة ولاية الأشخاص الذين يمارسون وظائف إدارية تأطيرية، و كذلك طرق التمويل و المسؤولية المالية لهذه الهيئات بغية ضمان استقلاليتها و فعاليتها.
4. ينبغي أن تشمل ولايات هذه الهيئات بشكل فردي أو جماعي ما يلي:

- أ. تعزيز المساواة و تحقيقها، و منع التمييز و التعصب و القضاء عليهما، بما في ذلك التمييز الهيكلي و خطاب الكراهية، و كذلك النهوض بالتنوع و العلاقات الجيدة بين الأشخاص المنتمين إلى مجموعات مختلفة في المجتمع (ولاية من أجل المساواة)؛
- ب. أسباب التمييز المشمولة بولاية اللجنة الأوروبية لمناهضة العنصرية و التعصب و هي "العرق"¹، و لون البشرة، و اللغة، و الدين، و الجنسية، و الأصل القومي أو الإثني، و التوجه الجنسي و الهوية الجنسية، بالإضافة إلى التمييز المتعدد و المتقاطع القائم على هذه الأسباب و على أي سبب آخر تشمل على وجه الخصوص المادة 14 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، مع إدماج منظور المساواة بين الجنسين. و يمكن أيضاً للهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة أن تغطي معايير أخرى مثل الجنس، و النوع الاجتماعي، و العمر و الإعاقة؛
- ت. جميع المجالات في القطاعين العام والخاص، و لا سيما: العمالة، و العضوية في منظمة مهنية، و التربية و التعليم، و التدريب/التكوين، و السكن، و الصحة، و الحماية الاجتماعية، و المزايا الاجتماعية، و الأنشطة السوسيوثقافية، و السلع و الخدمات المتاحة للجمهور، سواء منها التجارية أو غير التجارية، و الفضاء العام، و ممارسة نشاط اقتصادي و الخدمات و الوظائف العامة، بما في ذلك قوات الأمن.
- ث. مجموع أراضي الدولة العضو المعنية.

¹ جميع الناس ينتمون إلى نفس الجنس البشري، لذلك ترفض اللجنة الأوروبية لمناهضة العنصرية و التعصب النظريات التي تستند إلى وجود "أعراق" مختلفة. ومع ذلك، فإنها تستخدم هذا المصطلح في هذه التوصية من أجل تفادي حرمان الأشخاص الذين يُنظر إليهم بشكل عام وخطأً على أنهم ينتمون إلى "عرق مختلف"، من الحماية التي توفرها هذه التوصية.

ثانيا. الهيكل المؤسسي

5. بحسب التقاليد القانونية والإدارية للدول الأعضاء، يمكن أن تتخذ الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة أشكالاً مختلفة.
6. يجوز للهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة أن تغطي سببا أو أكثر من أسباب التمييز. عندما تغطي هيئة معنية بالنهوض بالمساواة أسبابا متعددة للتمييز، يجب إيلاء اهتمام واضح و مناسب لكل واحد من تلك الأسباب وتقاطعها.
7. يجوز أن تكون الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة مستقلة أو تابعة على قدم المساواة إلى مؤسسات ذات ولايات عديدة، بما في ذلك ولاية عامة لحقوق الإنسان أو الوسيط، و في هذه الحال، ينبغي تطبيق الأحكام التالية:
 - أ. ينبغي أن يحدد القانون بشكل صريح الولاية في مجال المساواة؛
 - ب. ينبغي تخصيص موارد بشرية و مالية مناسبة لكل ولاية من الولايات بغية ضمان إيلاء اهتمام ملائم للولاية المرتبطة بالمساواة؛
 - ت. ينبغي تنظيم الهياكل القيادية والاستشارية والإدارية بطريقة تضمن إدارة واضحة للولاية المتعلقة بالمساواة وتعزيزها وإبرازها؛
 - ث. ينبغي أن تولي التقارير الاعتبار الواجب للمسائل المثارة والعمليات المنجزة في إطار الولاية المتعلقة بالمساواة.
8. عندما تكون الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة تابعة لمؤسسات ذات ولايات متعددة، تنطبق هذه التوصية على هذه المؤسسات وأنشطتها في مجال المساواة. و ينبغي مواءمة الاختصاصات والصلاحيات المرتبطة بكل ولاية من ولايات هذه المؤسسات، و رفعها قدر الإمكان إلى مستوى الولاية التي تتمتع بأوسع السلطات و الاختصاصات.
9. في حال وجود العديد من الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة، ينبغي الرفع من اختصاصاتها و صلاحياتها إلى نفس المستوى، و ينبغي ضمان التنسيق لتجنب تداخل الأنشطة، و السماح بالعمل المشترك و الاستفادة المثلى من الموارد. و يتعين على الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة أن تطور تفسيرا مشتركا للتشريعات المناهضة للتمييز واستخدام اختصاصاتها و صلاحياتها بطريقة منسقة.

ثالثا. الوظائف

10. ينبغي تكليف الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة بالوظائف التالية:
 - أ. وظيفة تعزيز المساواة و منع التمييز و الوقاية منه (وظيفة التعزيز و المنع و الوقاية) على النحو المفصل في الفقرة 13؛
 - ب. وظيفة تقديم المساعدة للأشخاص المعرضين لمختلف أشكال التمييز و التعصب، و معالجة المنازعات نيابة عنهم (وظيفة المساعدة و معالجة المنازعات) كما هو مفصل في الفقرة 14؛

و يمكن أيضًا أن تسند إليها:

ج. وظيفة البت في الشكاوى (وظيفة البت في الشكاوى) كما هو مفصل في الفقرة 17.

يمكن تقاسم وظيفة البت في الشكاوى بين الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة والنظام القضائي أو أن تكون بالكامل من مسؤولية النظام القضائي.

11. في حال إسناد مهمة المساعدة ومعالجة المنازعات و البت في الشكاوى إلى هيئة واحدة، سيكون من الضروري التأكد أن كل وظيفة تؤديها فرق أو كيانات مختلفة. و يتعين تخصيص موارد بشرية و مالية كافية لجميع الوظائف، كما سيجب على الهيئة المعنية بالنهوض بالمساواة أن تتأكد من حصول الأشخاص المعرضين لأشكال مختلفة من التمييز أو التعصب على مساعدة قانونية و مرافقة فردية شاملة.

12. ينبغي أن تكون الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة قادرة على اتخاذ قرارات في أي وقت بشأن الاختصاصات والأهداف والعمليات التي يجب أن تحظى بالأولوية و وفقا لأي تركيبة.

رابعاً. الاختصاصات في مجال التعزيز والمنع

13. ينبغي أن تشمل وظيفة التعزيز والمنع والوقاية المسندة إلى الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة الاختصاصات التالية:

أ. تعزيز وتحقيق المساواة، و منع مختلف أشكال التمييز والتعصب والقضاء عليهما، وتعزيز التنوع والعلاقات الجيدة بين مختلف المجموعات التي يتكون منها المجتمع؛

ب. إقامة حوار دائم مع المجموعات المعرضة لمختلف أشكال التمييز و التعصب و مع الجمعيات التي تمثلها، وكذلك مع المنظمات التي تشتغل بشكل عام على قضايا حقوق الإنسان والمساواة؛

ت. إجراء دراسات استقصائية بإحالة ذاتية حول جميع القضايا التي تقع ضمن ولايتها و التي تتناول أشكال التمييز الفردي و الهيكلي على حد سواء، وتقديم توصيات و نشرها؛

ث. إجراء دراسات حول أي مسألة تقع ضمن ولايتها و تقديم طلبات بإجراء دراسات؛

ج. إنجاز أنشطة داخل المجتمع من أجل التوعية و الإعلام بالمساواة و التنوع و الحق في المساواة في المعاملة و عدم التمييز و التفاهم المتبادل و تثمين واحترام هذه المبادئ من أجل ضمان الامتثال لها؛

ح. نشر معلومات لدى المجموعات المعرضة للتمييز و التعصب بشأن الحقوق و سبل الانتصاف الواردة في التشريعات المتعلقة بالمساواة في المعاملة، و تعزيز قدرة تلك المجموعات على ممارسة هذه الحقوق و تهيئة مناخ من الثقة بينها و بين الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة؛

خ. تطوير معايير وتقديم معلومات و استشارات و إرشادات و مساعدة للأفراد و المؤسسات في القطاعين العام و الخاص بشأن الممارسات الجيدة في مجال تعزيز و تحقيق المساواة، و كذلك منع مختلف أشكال التمييز و التعصب؛

د. تطوير و دعم استخدام الإجراءات الإيجابية بغية التعويض عن أوجه عدم المساواة في القطاعين العام و الخاص؛

- د. دعم تنفيذ الالتزام العام لجميع السلطات العمومية بتعزيز و منع التمييز في ممارسة و وظائفها، وفقاً لتوصية السياسة العامة رقم 7 الصادرة عن اللجنة الأوروبية لمناهضة العنصرية والتعصب؛ و وضع معايير لتنفيذها، و إذا لزم الأمر، لفرض الامتثال لها؛
- ر. المشاركة في إجراءات التشاور بشأن السياسات، والنصوص التشريعية والإجراءات الإدارية الجديدة، وفحص نظيراتها القائمة، وتقديم توصيات بهدف تعديلها أو إطلاق سياسات أو نصوص تشريعية أو إجراءات إدارية؛
- ز. المساهمة في البرامج التدريبية لفائدة أهم المجموعات المستهدفة في مجال المساواة وعدم التمييز وتعزيزها؛
- س. رصد تنفيذ توصياتها؛
- ش. رصد القرارات التي تصدرها المحاكم وغيرها من هيئات صنع القرار؛
- ص. تشجيع و دعم التصديق على المعاهدات الدولية ذات الصلة، بالإضافة إلى تنفيذ و نشر هذه المعاهدات والمعايير، و الاجتهادات القضائية و التقارير ذات الصلة للمنظمات الحكومية الدولية؛ و المشاركة في إجراءات المنظمات الحكومية الدولية ذات الصلة و التعاون معها؛ و مراعاة توصيات هذه المنظمات و السهر على تنفيذها،
- ض. التعاون مع المنظمات ذات أهداف متشابهة مع أهدافها وتقديم الدعم لها؛ والتوصل إلى تفاهم مشترك بشأن أهم الرهانات المرتبطة بالمساواة و إبرام اتفاقيات تعاون مع المنظمات المعنية.

خامساً: الاختصاصات في مجال المساعدة ومعالجة المنازعات

14. ينبغي أن تشمل وظيفة المساعدة و معالجة المنازعات المسندة إلى الهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة الاختصاصات التالية:
- أ. تلقي الشكاوى من الأشخاص المعرضين لمختلف أشكال التمييز أو التعصب و تقديم مرافقة شخصية ومساعدة قانونية لهم للمطالبة بحقوقهم أمام المؤسسات وهيئات الفصل و المحاكم المختصة؛
- ب. اللجوء إلى إجراءات التوفيق عند الاقتضاء؛
- ت. تمثيل الأشخاص المعرضين لمختلف أشكال التمييز و التعصب، بموافقتهم، أمام المؤسسات وهيئات الفصل و المحاكم المختصة؛
- ث. رفع قضايا التمييز الفردي أو الهيكلي و التعصب، باسم الهيئة المعنية بالتهوض بالمساواة، أمام المؤسسات وهيئات الفصل و المحاكم؛
- ج. التدخل بصفة "صديق المحكمة" أو طرف ثالث أو خبير أمام المؤسسات و هيئات الفصل و المحاكم المختصة،
- ح. رصد تنفيذ قرارات المؤسسات وهيئات الفصل و المحاكم فيما يتعلق بقضايا المساواة و التمييز والتعصب.
15. ينبغي أن تكون الهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة قادرة على اختيار القضايا التي تمارس فيها التمثيل القانوني وسبل الانتصاف الاستراتيجية، واختيار الهيئات التي تعترم الدفاع أمامها عن حقوق الأشخاص المعرضين لمختلف أشكال التمييز الفردي و الهيكلي، و أن يكون اختيارها مبني على معايير تنشرها للعموم و تحددتها بنفسها.

16. ينبغي للدول الأعضاء الحرص على وجود نظام لا يضطر فيه الأشخاص المعرضون للتمييز أو التعصب إلى تحمل التكاليف القانونية أو الإدارية و تكاليف التمثيل القانوني، لا سيما في قضايا التمييز الهيكلي و تلك المعروضة على المحاكم في إطار أحد سبل الانتصاف الاستراتيجي.

سادسا: الاختصاصات للبت في الشكاوى

17. ينبغي أن تتضمن وظيفة البت في الشكاوى، عند إسنادها إلى الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة، الاختصاصات التالية:

- أ. تلقي و فحص الشكاوى الفردية والجماعية المتعلقة بالتمييز و التحقيق فيها، و الاضطلاع بدور الوسيط والبت في الشكاوى بالاستناد إلى التشريعات المعمول بها مع مراعاة الأحكام والمقتضيات المتعلقة بتقاسم عبء الإثبات بشكل خاص؛
- ب. تحديد ما إذا كان هناك انتهاك للقانون المدني أو الإداري المتعلق بالتمييز أم لا؛
- ت. إصدار قرارات ملزمة تفرض تدابير لإنهاء مختلف أشكال التمييز، و تحقيق المساواة الكاملة و التامة و تجنب أي تمييز مستقبلي، و فرض عقوبات فعالة و متناسبة و رادعة، بما في ذلك التعويض عن الأضرار المادية والمعنوية، و غرامات مالية، و نشر القرار و اسم مرتكب المخالفة.
- ث. ضمان تنفيذ و أعمال قراراتها، و نشر قراراتها أو توصياتها.

18. إذا لم يكن للهيئة المعنية بالنهوض بالمساواة التي تبت في الشكاوى اختصاص لإصدار قرارات ملزمة وفرض عقوبات على النحو المنصوص عليه في الفقرة 17 (ت) و(ث)، و يجب تمتيعها بالاختصاصات التالية:

- أ. إصدار توصيات غير ملزمة تقتضي اتخاذ تدابير لإنهاء مختلف أشكال التمييز ولتحقيق المساواة الكاملة و التامة و تجنب التمييز في المستقبل؛
- ب. ضمان تنفيذ توصياتها، و نشر قراراتها و توصياتها كلما كان ذلك ضروريا.

19. ينبغي أن ينص القانون على حق استئناف القرارات النهائية الملزمة للهيئة المعنية بالنهوض بالمساواة أمام المحاكم.

20. ينبغي أن يسمح القانون للمشتكي باختيار ما إذا كان سيلجأ في المقام الأول إلى الهيئة المعنية بالمساواة أم إلى المحاكم مباشرة. و ينبغي للإجراء أمام الهيئة المعنية بالمساواة أن يوقف الأجل المحدد للإحالة على المحاكم.

سابعا: سلطات من أجل الحصول على أدلة ومعلومات

21. ينبغي أن تتمتع الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة بسلطة جمع الأدلة و المعلومات، خاصة عندما تقوم بتحقيقات و البت في الشكاوى. و على وجه الخصوص، ينبغي لها أن تكون قادرة على:

- أ. طلب إبراز وتقديم ملفات و الوثائق و غيرها من العناصر لأغراض التفتيش و الفحص و كذلك الاستنساخ.
- ب. إجراء عمليات التفتيش في الموقع؛

ت. استجواب جميع الأشخاص،
ث. التقدم بطلب للحصول على أمر قضائي بالتنفيذ أو فرض غرامات إدارية في حال عدم امتثال شخص أو مؤسسة لما سبق.

ثامنا: الاستقلالية و الفعالية

22. لا ينبغي أن تتعرض الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة إلى أي تدخل من قبل الدولة أو الأحزاب السياسية أو أي جهات فاعلة أخرى والتي لا ينبغي أن توجه لها أي تعليمات؛ و ينبغي لهذه الهيئات أن تتمتع باستقلالية كاملة على المستويين المؤسسي و الوظيفي.

23. يجب اختيار و تعيين الموظفين في المناصب الإدارية داخل الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة من خلال إجراءات شفافة و تشاركية و مركزة على الكفاءات. ولا ينبغي أن يكون للسلطة التنفيذية أي تأثير حاسم في المراحل المختلفة لعملية الاختيار.

24. ينبغي أن يستفيد الأشخاص الذين يشغلون مناصب إدارية من الحصانة، و أن يكونوا في منأى عن التهديدات أو الإكراه، و أن يتمتعوا بالحماية التي تخو لها ضمانات مناسبة ضد الفصل التعسفي أو عدم التجديد التعسفي للتعيين عندما يكون التجديد هو المعيار المعمول به.

25. ينبغي أن يحدد القانون الأنشطة أو الانتماءات التي لا تتفق مع ممارسة وظيفة إدارية تآطيرية.

26. ينبغي لمسؤوليات الأشخاص الذين يشغلون مناصب إدارية أن تكون محددة بوضوح، و أن يتقاضوا أجرا مناسباً لمستوى مناصبهم و أن يتم تعيينهم لفترة زمنية مناسبة.

27. ينبغي أن تكون الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة قادرة على اتخاذ القرار بشكل مستقل فيما يتعلق بتنظيمها الداخلي وإدارة مواردها، و تجنيد و تعيين موظفيها و أن تتوفر على أماكن عمل خاصة بها و ملائمة لاحتياجاتها.

28. ينبغي تزويد الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة بالموارد البشرية و المالية اللازمة لممارسة جميع وظائفها و اختصاصاتها بفعالية حتى يكون لها تأثير حقيقي. و ينبغي لها أن تتوفر على ميزانية منفصلة أو بند منفصل في الميزانية و يجب أن يخضع تمويلها لموافقة البرلمان مرة في السنة. و لا ينبغي ألا يكون هناك أي تخفيض تعسفي أو غير متناسب في ميزانية الهيئة. و ينبغي أن يكون أي تمديد لولايتها أو مهامها أو اختصاصاتها متسقاً مع ولايتها من أجل المساواة و أن يكون مصحوباً بزيادة مناسبة في الميزانية.

29. ينبغي للهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة، حتى تقوم بوظائفها على أكمل وجه، أن تتمتع بالحق في الحصول، بطريقة شفافة، على موارد مالية إضافية من مصادر غير الدولة، داخل البلد و خارجه مع ضمان عدم المجازفة باستقلاليتها.

30. يجب أن يكون للهيئات المعنية بالnehوض بالمساواة الحق في الإدلاء بتصاريح عامة وإجراء ونشر الدراسات والتقارير دون ضرورة إبلاغ الحكومة أو أي مؤسسة أخرى أو شخص خارجي مسبقاً، أو التماس موافقتهم أو مصادقتهم.
31. ينبغي للهيئات المعنية بالnehوض بالمساواة أن تستند في أنشطتها إلى الإطار القانوني، و المعايير و الاجتهادات القضائية الوطنية و الدولية ذات الصلة. و ينبغي أن تكون تقاريرها و توصياتها مدعومة بالحقائق و أن تستند إلى خبرة الهيئة المتراكمة نتيجة للبحوث و الدراسات الاستقصائية والتوثيق و كذلك استخدام المعلومات المحايدة و المستقلة.
32. ينبغي أن تخضع الهيئات المعنية بالnehوض بالمساواة للقانون بشأن الخدمات العامة و القواعد المطبقة على الخدمات العامة فيما يتعلق بالمسؤولية المالية و الإنفاق العام.
33. ينبغي للهيئات المعنية بالnehوض بالمساواة أن تنخرط في عملية دورية للتخطيط الاستراتيجي، و أن تطور و ترصد مؤشرات النتائج و الأثر بغية تقييم التقدم المحرز و أن تقوم بعمليات التقييم في الأوقات المناسبة.
34. ينبغي للهيئات المعنية بالnehوض بالمساواة أن تضع استراتيجية للتواصل من أجل تحديد وتوجيه أنشطة التوعية التي تقوم بها.
35. ينبغي أن تنشر الهيئات المعنية بالnehوض بالمساواة تقارير سنوية تعرض على البرلمان أو لجانه ذات الصلة و الحكومة دون إخضاعه الموافقة هذه الجهات.
36. ينبغي للسلطات و الهيئات المعنية بالnehوض بالمساواة أن تنخرط في حوار مستمر بشأن التقدم المحرز في مجال المساواة و عدم التمييز. و ينبغي للحكومة و السلطات الأخرى استشارة الهيئات المعنية بالnehوض بالمساواة و التعاون معها، و مراعاة توصياتها بشأن التشريعات و السياسات و الإجراءات و البرامج و الممارسات. و ينبغي أن ينص القانون على إلزامية رد الحكومة و السلطات على توصيات الهيئة المعنية بالnehوض بالمساواة أو تنفيذها في أجل محدد.
37. ينبغي للهيئات المعنية بالnehوض بالمساواة أن تنشئ هيكل من أجل تمكين الجهات الفاعلة المعنية، و لا سيما منظمات المجتمع المدني، من المشاركة و المساهمة بشكل دائم في تخطيطها و أشغالها.
38. ينبغي أن تعكس إدارة الهيئات المعنية بالnehوض بالمساواة و أجهزتها الاستشارية، و تأطيرها و موظفوها، قدر الإمكان، تنوع المجتمع برمته و أن تضمن تمثيلية متوازنة للنوع الاجتماعي.

39. ينبغي أن يتمتع موظفو الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة بالمؤهلات المهنية العديدة اللازمة لممارسة جميع الوظائف و الاختصاصات المنوطة بالهيئة.

تاسعا: إمكانية الوصول

40. يجب أن تكون الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة سهلة الوصول و النفاذ بالنسبة لجميع الأشخاص الذين يجب عليها أن تحمي حقوقهم. و تقتضي إمكانية الوصول إلى هذه الهيئات:
- أ. وجود مرافق العمل، و خدمات على الإنترنت سهلة الولوج، و إمكانيات الاتصال عبر الهاتف والبريد الإلكتروني، فضلاً عن ساعات عمل مرنة بما يكفي للاستجابة للإكراهات التي قد تواجه الراغبين في الاستفادة من خدمات هذه الهيئة؛
 - ب. مبادرات ميدانية و مكاتب محلية و إقليمية للقيام بعملها؛
 - ت. تواجد لدى المجموعات المعرضة لمختلف أشكال التمييز و التعصب في أهم اللحظات و إقامة علاقات وثيقة معها على النحو المبين في الفقرة 12 (ب)؛
 - ث. العمل على تمكين الأشخاص المعرضين لمختلف أشكال التمييز و التعصب من الاتصال مباشرة بالهيئة المعنية بالنهوض بالمساواة و التواصل معها بسرية بلغة يتمكنون منها، و من تقديم شكوى شفاهياً، أو عبر الإنترنت أو كتابياً، مع تحديد الحد الأدنى من شروط القبول؛
 - ج. تكييف أماكن عمل هذه الهيئات و خدماتها و إجراءاتها و ممارساتها لمراعاة جميع أشكال الإعاقة؛
 - ح. استخدام لغة سهلة القراءة في المنشورات، خاصة تلك التي توفر معلومات عن الحقوق و سبل الانتصاف، و ترجمة المنشورات المختارة إلى جميع اللغات المستخدمة داخل البلد؛
 - خ. مجانية الخدمات التي تقدمها الهيئة المعنية بالنهوض بالمساواة للمدعين و المدعى عليهم،
 - د. اتخاذ تدابير ترمي من جهة إلى تعريف المستخدمين و المرتفقين بهذه الإجراءات الهادفة إلى تعزيز إمكانية الوصول لهذه الهيئات و من جهة أخرى إلى تنفيذها.

عاشرا: أنشطة الرصد

41. سيندرج رصد توصية السياسة العامة هذه ضمن عملية الرصد القطري و الحوار البناء بين اللجنة الأوروبية لمناهضة العنصرية و التعصب و الدول الأعضاء في مجلس أوروبا.

بيان الأسباب

المقدمة

1. تتناول توصية السياسة العامة هذه العناصر الرئيسية التي يجب وضعها لإنشاء هيئات معنية بالنهوض بالمساواة و ضمان اشتغالها حتى تكون قادرة على إحداث تأثير حقيقي. وتعتبر هذه الهيئات ضرورية من أجل تعزيز المساواة و وضع حد للعنصرية و التعصب بطريقة مستدامة. فهي تضطلع بدور محوري في الجهود الرامية إلى توعية الجمهور والمؤسسات بأهمية المساواة ومساعدتهم على المضي قدماً لجعل المساواة حقيقة واقعة.
2. بعد عشرين عاماً من اعتماد النسخة الأصلية لتوصية السياسة العامة رقم 2 في عام 1997، قررت اللجنة الأوروبية لمنهضة العنصرية والتعصب مراجعة نص التوصية بغية تضمينه الخبرة المكتسبة و العديد من الممارسات الجيدة التي تم تطويرها منذ ذلك الحين. وقد جرى استبدال مصطلح "الهيئات الوطنية المتخصصة" المستخدم في النص الأصلي بالمصطلح المستخدم حالياً بشكل شائع للإشارة إلى هذه الهيئات، وهو: "الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة".
3. بالإضافة إلى النسخة الأصلية من توصية السياسة العامة رقم 2 لعام 1997، فإن الأوامر التوجيهية للاتحاد الأوروبي المتعلقة بتطبيق مبدأ المساواة في المعاملة (المادة 13 من الأمر التوجيهي رقم 43/2000/مجلس أوروبا التي تتناول مختلف أشكال التمييز القائم على أساس "العرق" أو الأصل الإثني، و المادة 12 من الأمر التوجيهي رقم 113/2004/مجلس أوروبا، و المادة 20 من الأمر التوجيهي رقم 54/2006/مجلس أوروبا، و المادة 11 من الأمر التوجيهي رقم 41/2010/مجلس أوروبا المتعلق بالتنوع الاجتماعي) شكلت قوة دافعة لتطوير الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة. وعند اعتماد هذه الأوامر التوجيهية، التزمت الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي بإنشاء هيئات معنية بالنهوض بالمساواة.
4. صادقت تقريباً جميع الدول الأعضاء في مجلس أوروبا على اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، التي تنص على التزام مماثل في المادة 2-33.
5. كما دعا إعلان وبرنامج عمل دبربان لعام 2001 الصادر عن مؤتمر الأمم المتحدة العالمي لمكافحة العنصرية ومفوض مجلس أوروبا لحقوق الإنسان (رأي مفوض مجلس أوروبا لحقوق الإنسان (2011) 2) إلى إنشاء و تعزيز هذه المؤسسات. بالإضافة إلى ذلك، فإن مبادئ باريس المتعلقة بوضع و اشتغال المؤسسات الوطنية لتعزيز و حماية حقوق الإنسان، التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 20 ديسمبر/كانون الأول 1993 والملاحظات العامة المتعلقة بتفسير تلك المبادئ و تنفيذها، عملت أيضاً كمبادئ توجيهية لإنشاء هذه الهيئات. وفي الأخير، أنجزت لجنة الأمم المتحدة للقضاء على التمييز العنصري أيضاً أشغالاً هامة في هذا المجال.
6. تستند التوصيات الواردة في توصية السياسة العامة هاته إلى هذه النصوص و تهدف إلى المضي في تعزيز جهود الدول الأعضاء و الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة بغية تحقيق المساواة و التماسك الاجتماعي. و لا يجب، بأي شكل من الأشكال، استخدامها لإضعاف الهيئات القائمة المعنية بالنهوض بالمساواة أو الترتيبات الراهنة التي تضمن استقلاليتها و فعاليتها.

1. إنشاء الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة

الفقرة 1 من التوصية

7. يجب على الدول الأعضاء إنشاء هيئة قوية للنهوض بالمساواة. وقامت بعض الدول بإحداث العديد من الهيئات المعنية بتعزيز المساواة لتغطية مختلف أسباب التمييز(4S ب) من توصية السياسة العامة) و جميع مجالات القطاعين العام والخاص (4S ج) من توصية السياسة العامة) و مجموع أراضها (4S د) من توصية السياسة العامة) و مختلف الوظائف المنصوص عليها في توصية السياسة العامة (10S من توصية السياسة العامة).

8. ومع ذلك، فإن تعقيد نظام يتكون من عدد كبير للغاية من الهياكل يعرض العديد من المخاطر، لا سيما تشتت الموارد البشرية و المالية المحدودة، وضعف البروز، و احتمال عدم معرفة الجمهور بأهيتها يجب الاتصال، بالإضافة إلى ضرورة تخصيص موارد ثمينة لضمان تنسيق هذه الهياكل بدلاً من تخصيصها لصميم ولايتها. وعندما تم إنشاء أكثر من هيئة معنية بالنهوض بالمساواة و أثبتت فعاليتها، كان على السلطات أن تتأكد من الاتساق و التعاون الوثيق بينها.

9. إن إنشاء هيئة معنية بالنهوض بالمساواة بموجب أحكام دستورية يوفر ضمانات إضافية متينة تزيد من صعوبة إلغاء الهيئة أو إضعافها بشكل هام. لذلك، تعتبر اللجنة الأوروبية لمناهضة العنصرية و التعصب أنه من الأفضل اللجوء إلى نص دستوري. و يمكن تقديم تفاصيل بشأن الهيكل التنظيمي للهيئة المعنية في قانون منفصل. و في حال عدم إنشاء الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة بموجب أحكام دستورية، ينبغي إنشاؤها بموجب قوانين تنظيمية أو قوانين عادية يعتمدها البرلمان.

10. يشكل وجود تشريعات شاملة و واضحة لمكافحة التمييز قاعدة أخرى لا يمكن الاستغناء عنها لاشتغال و تأثير الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة. و ترد المبادئ التوجيهية لهذا التشريع في توصية السياسة العامة رقم 7 للجنة الأوروبية لمناهضة العنصرية و التعصب بشأن التشريعات الوطنية لمكافحة العنصرية و التمييز العنصري.

الفقرة 2 من التوصية

11. يجب أن تكون الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة مستقلة، لا سيما في تجاه الحكومة، حتى تكون قادرة على التعامل مع قضايا المساواة و التمييز و التعصب على النحو الذي تراه مناسبا و دون أدنى تدخل. بالإضافة إلى ذلك، فإن هذه الاستقلالية تمنحها الحرية التي تحتاجها لإيجاد و تنفيذ وسائل جديدة لتعزيز المساواة و تحقيقها. لذلك، فهي ضرورية لضمان فعاليتها و تأثيرها. و تكتسي الاستقلالية أهمية بشكل خاص عندما تتعامل هيئات المساواة مع مختلف أشكال التمييز (الهيكلية) الممارس من قبل السلطات و عندما تكون مكلفة بالبت في الشكاوى (الفقرة 10 ت) من هذه التوصية).

12. ينبغي أن تكون الهيئات المعنية بالnehوض بالمساواة مستقلة بحكم القانون و بحكم الواقع. و ينبغي أن ترد الضمانات اللازمة للاستقلالية بحكم القانون في أحكام الدستور أو القانون المتعلق بإنشاء الهيئة المعنية بالnehوض بالمساواة (انظر الفقرة 3 من توصية السياسة العامة). إن الطريقة التي ينبغي من خلالها معالجة هذه العناصر مبينة بشكل خاص في الفقرات من 22 إلى 39 من هذه التوصية.

13. ينبغي أن تكون الهيئات المعنية بالnehوض بالمساواة كيانات قانونية منفصلة، و رهنا بالنظام القانوني للدولة العضو، أن تكون شخصيات اعتبارية منفصلة. و لا تستبعد التوصية التي مفادها أن هذه الهيئات ينبغي أن توضع خارج السلطتين التنفيذية و التشريعية، كل التفاعلات مع هذه الأجهزة. و على العكس من ذلك، ينبغي على السلطة التنفيذية و المشرّع استشارة الهيئة المعنية بالnehوض بالمساواة و تبادل و جهات النظر معها بشأن جميع المسائل التي تندرج ضمن ولاية هذه الهيئة. و في الوقت نفسه، لا ينبغي أن يكون للسلطة التنفيذية أو التشريعية أي حق في إعطاء تعليمات للهيئة المعنية بالnehوض بالمساواة فيما يتعلق بتخطيطها الاستراتيجي و عملياتها و أنشطتها.

14. تعني الاستقلالية بحكم الواقع أنه لا ينبغي للسلطتين التنفيذية و التشريعية أن تحاولا، بشكل مباشر أو غير مباشر، إعطاء تعليمات للهيئة المعنية بالnehوض بالمساواة أو التأثير عليها بشكل غير مناسب. و تشمل طرق ممارسة هذا التأثير تقليص الميزانية بشكل غير متناسب، و إلغاء بعض الاختصاصات و السلطات، و تهديد الهيئة المعنية بالnehوض بالمساواة، و مدراءها أو موظفيها، و استخدام وسائل الإعلام أو أي مؤسسة عامة أو خاصة أخرى للضغط على الهيئة. و لحماية استقلالية و فعالية الهيئة المعنية بالnehوض بالمساواة من أي تأثير غير مناسب، ينبغي أن ينص القانون أيضا على ضمانات فيما يتعلق باختصاصات الهيئة المعنية بالnehوض بالمساواة و سلطاتها و مواردها (انظر الفقرتين 3 و 28 من توصية السياسة العامة).

15. يجب على الأشخاص الذين يشغلون مناصب إدارية في الهيئة المعنية بالnehوض بالمساواة أن يبرزوا استقلاليتهم و يؤكدوها عند التصرف باسم الهيئة. و لعل إطلاع الجمهور بشفاافية على أوجه التفاعل بين السلطتين التنفيذية و التشريعية و الهيئات المعنية بالnehوض بالمساواة، قدر الإمكان، من شأنه أن يوفر حماية إضافية للهيئة.

16. يجب أن تكون الاستقلالية لصيقة بالفعالية بغية ضمان أن الهيئة المعنية بالnehوض بالمساواة يمكنها إحداث تأثير. و تعني الفعالية أن الهيئة تنفذ سلطاتها و اختصاصاتها بطريقة و على مستوى لهما تأثير كبير على تحقيق المساواة و القضاء على التمييز و التعصب. و حتى تكون الهيئات المعنية بالnehوض بالمساواة قادرة على العمل بفعالية، فإنها تحتاج، على وجه الخصوص، إلى اختصاصات و سلطات و موارد ملائمة و كافية، و فقا للفقرة 13 و التالية من توصية السياسة العامة.
الفقرة 3 من التوصية

17. تحدد الفقرات التالية من توصية السياسة العامة العناصر الأساسية التي يجب أن ترد في النص المتعلق بإنشاء الهيئة المعنية بالnehوض بالمساواة أو في قانون أكثر تفصيلاً بشأن هذه الهيئة عندما يتم إنشاؤها بموجب الدستور.

18. ينبغي أن تكون ولاية الهيئة المعنية بالتهوض بالمساواة واسعة النطاق و أن تشمل كافة الأنشطة الرامية إلى تعزيز المساواة وتحقيقها. ويشمل تحقيق المساواة كلا من المساواة في الوصول إلى الحقوق و ممارسة الحقوق من قبل الأشخاص المعرضين لمختلف أشكال التمييز و التعصب، وتحسين وضعيتهم الفردية و الجماعية في مختلف المجالات، بما في ذلك التربية و التعليم، و العمالة، و السكن، و الصحة، و التمثيل السياسي، و السلطة و التأثير على القرارات، و الاعتراف، و الوضع الاجتماعي و علاقات الحماية، و الاحترام و التضامن مع مجموعات و مؤسسات أخرى.

19. يُعد منع التمييز و التعصب و القضاء عليهما أحد أسس تحقيق المساواة و يشملان مكافحة جميع أشكال العنصرية (لا سيما كره الأجانب، و رهاب الإسلام، و معاداة السامية، و معاداة العجزة) و مكافحة رهاب المثلية، و رهاب المتحولين جنسيا و مظاهر هذه السلوكيات، مثل خطاب الكراهية و الكراهية عبر الإنترنت. و يتعين أن يؤكد النص المتعلق بإنشاء الهيئة المعنية بالتهوض بالمساواة أو القانون المتعلق بمناهضة التمييز أن خطاب الكراهية يعتبر شكلا من أشكال التمييز و أن مهمة الهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة تتمثل في مكافحته على الأقل عبر الوسائل المتاحة في القانون المدني و الإداري، ووفقاً للفقرة 8 من توصية السياسة العامة رقم 15 الصادرة عن اللجنة الأوروبية لمناهضة العنصرية و التعصب بشأن مكافحة خطاب الكراهية. و إذ تندرج معالجة جرائم الكراهية في المقام الأول ضمن اختصاص الشرطة و النيابة العامة، ينبغي أن تكون الهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة مختصة لتقديم الدعم الشخصي و المشورة القانونية للأشخاص المعرضين لهذه الجرائم و توجيههم إلى السلطات المختصة (انظر الفقرتين 72 و 81 من بيان الأسباب).

20. يقصد بالتمييز الهيكلي القواعد و المعايير و الإجراءات و المقاربات و السلوكيات المعتادة للمؤسسات و غيرها من هياكل المجتمع التي تمنع، بوعي أو بغير وعي، بعض المجموعات أو الأفراد من التمتع بالمساواة في الحقوق و تكافؤ الفرص و جعلهم في نهاية المطاف أقل حظاً مقارنة بغالبية السكان. و ينبغي أن تركز الهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة على مكافحة التمييز الهيكلي لأن (1) الأشخاص الذين يشاركون فيه غالباً ما لا يدركون الآثار التمييزية لأفعالهم، و (2) لأن التمييز الهيكلي يؤثر بشكل عام على عدد كبير من الأشخاص، و (3) لأن غالباً ما يكون الأشخاص المعزولون غير قادرين على الإبلاغ عن التمييز الهيكلي داخل مؤسسات قوية.

21. يتمثل تعزيز التنوع في العمل على تهمين التنوع و مساهمته في المجتمع و المنظمات. و هكذا، يمكن اتخاذ ترتيبات معقولة لمراعاة التأثيرات الملموسة للتنوع. إن تعزيز العلاقات الجيدة بين الأشخاص المنتمين إلى مختلف المجموعات التي توجد داخل المجتمع ينطوي على تشجيع الاحترام و التفاهم المتبادل و كذلك الاندماج، مع الاستمرار في مكافحة التمييز و التعصب.

22. تقتصر ولاية اللجنة الأوروبية لمناهضة العنصرية و التعصب على أسباب التمييز المذكورة بصريح العبارة في الفقرة 4 (ب) من توصية السياسة العامة و على التمييز المتعدد و المتقاطع القائم على هذه الأسباب و غيرها من الأسباب التي تغطيها المادة 14 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان و المادة 1 من البروتوكول رقم 12 الملحق

بالاتفاقية. هناك العديد من الهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة التي تشمل ولاياتها أسباباً أخرى تنص عليها هذه الأحكام ولكن لا تشملها اللجنة الأوروبية لمناهضة العنصرية و التعصب. و تنطبق توصيات هذه التوصية السياسة العامة، مع مراعاة ما يقتضيه اختلاف الحال، على الهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة المكلفة بأسباب التمييز التي لا تقع ضمن ولاية اللجنة الأوروبية لمناهضة العنصرية و التعصب.

23. يجدر إدماج منظور المساواة بين الجنسين في عمل الهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة. و لتحقيق ذلك، ينبغي تحليل ما إذا كانت احتياجات النساء و الرجال و وضعيتهم و تجاربهم تؤخذ بعين الاعتبار و تعالج بشكل متساوٍ في مشاريع و أنشطة الهيئة المعنية بالتهوض بالمساواة.

24. علاوة على ذلك، ينبغي أن تؤخذ وضعية المتحولين جنسياً وحاملي صفات الجنسين في الاعتبار مع تبني التحليلات التي ترفض التصنيف الثنائي للجنس (مفوض مجلس أوروبا لحقوق الإنسان (2015)، حقوق الإنسان و الأشخاص الحاملين لصفات الجنسين، الصفحة 37 والتالية).

25. يقصد بالتمييز المتعدد التمييز القائم على سببين أو أكثر. و يشير التمييز المتقاطع إلى الوضعية التي تتفاعل فيها عدة أسباب للتمييز لدرجة تجعلها غير قابلة للانفصال، و بالتالي فإن تضافرها يخلق سبباً جديداً (1§ (ت) و بيان الأسباب لتوصية السياسة العامة رقم 14 الصادرة عن اللجنة الأوروبية لمكافحة العنصرية و التعصب بشأن مكافحة العنصرية و التمييز العنصري في عالم العمل). و بما أن ضحايا التمييز المتعدد و التمييز المتقاطع غالباً ما يتأثرون بشدة و تكون لديهم خلفيات و مسارات و هويات جد مختلفة، ينبغي إدراج هاتين الظاهرتين في صلب اهتمامات الهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة. و بالمثل، ينبغي لهذه الهيئات أن تأخذ في الاعتبار احتياجات الأطفال المعرضين للتمييز و التعصب.

26. ورد تعريف مختلف أسباب التمييز في الفقرة 7 من بيان الأسباب لتوصية السياسة العامة رقم 15 الصادرة عن اللجنة الأوروبية لمكافحة العنصرية و التعصب بشأن خطاب الكراهية.

27. ينبغي أن تشمل ولاية الهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة القطاعين الخاص و العام، لا سيما الشرطة و القضاء (انظر الفقرة 7 من توصية السياسة العامة رقم 7 الصادرة عن اللجنة الأوروبية لمكافحة العنصرية و التعصب). و مع ذلك، فإن العديد من الهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة، بما في ذلك تلك التي أنشئت بموجب الأوامر التوجيهية للاتحاد الأوروبي بشأن المساواة، لا تشمل القطاع العام بأكمله و ليست مختصة فيما يتعلق بوظائف مثل الشرطة (انظر توصية السياسة العامة رقم 11 الصادرة عن اللجنة الأوروبية لمكافحة العنصرية و التعصب: مكافحة العنصرية و التمييز العنصري في أنشطة الشرطة)، أو قطاع السجون أو الجيش، على سبيل المثال. و بالتالي، ينبغي تمديد ولاية هذه الهيئات أو إسناد ولاية المساواة في هذه المجالات إلى هيئة مستقلة أخرى مثل المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان أو مؤسسة الوسيط.

28. يجب ضمان التغطية الكاملة و المتسقة لجميع أقاليم الدولة العضو، خاصة إذا كانت دولة اتحادية، ولا ينبغي أن يكون هناك أي إقليم لا تشمله خدمات هيئة معنية بالتهوض بالمساواة. و يجب أن تشمل الولاية، عند

الاقتضاء، بعض الأشخاص خارج الدولة، مثل المواطنين المقيمين في الخارج أو الأشخاص طالبي اللجوء خارج الأراضي الوطنية.

ii. الهيكل المؤسسي

الفقرات من 5 إلى 9 من التوصية

29. في العقود الأخيرة، شوهد تشكل نظام غني ومتنوع من الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة في الدول الأعضاء الـ 47 في مجلس أوروبا. وللمزيد من التفاصيل حول هذا الموضوع، يرجى الاطلاع على تقارير الرصد القطري الصادرة عن اللجنة الأوروبية لمناهضة العنصرية و التعصب.

30. أنشأت بعض الدول الأعضاء هيئة واحدة للنهوض بالمساواة مكلفة بمعالجة عدة أسباب للتمييز، بينما أنشأت دول أخرى عدة هيئات معنية بالنهوض بالمساواة تتكلف كل واحدة منها بسبب واحد أو أكثر من أسباب التمييز. وفي جميع هذه الحالات، من الأهمية بمكان تجنب أي تراتبية لأولوية أسباب التمييز و السهر على إيلاء جميع الأسباب و تقاطعاتها الاهتمام المناسب و تزويدها بموارد ملائمة.

31. إن الهيئة المستقلة التي تكون مسؤولة فقط عن تعزيز المساواة تتمتع بميزة تتمثل في القدرة على التركيز على ولايتها من أجل المساواة، و في التوفر على ميزانية مخصصة لقضايا المساواة و في الحصول على مهارات محددة و بروز خاص في هذا المجال.

32. في دول أعضاء أخرى، أُسندت ولاية المساواة إلى مؤسسات مستقلة ذات ولايات متعددة، بما في ذلك ولاية عامة لحقوق الإنسان و/أو ولاية الوسيط. وقامت دول أعضاء أخرى بدمج الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة المكلفة بسبب أو أكثر من أسباب التمييز في مؤسسات وطنية لحقوق الإنسان و مؤسسات الوسيط.

33. إن إسناد ولاية المساواة إلى مؤسسة لديها ولايات أخرى ذات صلة بحقوق الإنسان يسمح بمعالجة قضايا المساواة و التمييز و التعصب بشكل أكثر شمولية و فعالية، عبر استخدام جميع الإمكانيات المتاحة. ومع ذلك، فإن تحقيق هذه الإمكانيات يتطلب إدارة قوية و مبتكرة تضمن التنسيق الفعال بين مختلف الولايات و اتساقها.

34. قد تنشأ توترات داخل هذه المؤسسات ذات ولايات متعددة، لا سيما بعد عملية الدمج، حيث يكون لكل ولاية تقاليد و مقارباتها و أهدافها. وبالتالي، فإنه من الأهمية بمكان احترام هذا التنوع و الحفاظ عليه و العمل على الدفع باندماج ولاياتها من أجل تعزيز تأثير الهيئة.

35. تهدف التوصيات الواردة في الفقرة 7 من توصية السياسة العامة إلى إعطاء مكانة مناسبة لولاية المساواة داخل هذه المؤسسات. و تساهم الهياكل الإدارية الواضحة لولاية المساواة في ضمان التملك الجيد لهذه الولاية من قبل المؤسسات المعنية. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن تتوفر لدى هذه المؤسسات خطة استراتيجية لولايتها بشأن المساواة (انظر الفقرة 33 من توصية السياسة العامة) و ينبغي تنظيم تنفيذ الأنشطة المتعلقة بقضايا المساواة

بشكل يضمن بروز هذه الولاية. و يمكن للجنة استشارية (انظر الفقرة 114 من بيان الأسباب) أن تساعد أيضًا في تحسين تأثير الإجراءات التي يتم تنفيذها في إطار هذه الولاية. كما يمكن إدراج مصطلح "المساواة" في اسم المؤسسة.

36. لا ينبغي متابعة عملية دمج أو إدماج الهيئة المعنية بالنهوض بالمساواة في مؤسسة ذات ولايات متعددة إلا إذا كان ذلك لا يضعف ولاية المساواة وإذا تم تأمين عناية و موارد مناسبة لهذه الولاية. وبخلاف ذلك، يفضل إنشاء هيئة مستقلة أو الحفاظ على الهيئة القائمة.

37. عندما تقتصر المؤسسة ذات ولايات متعددة على القطاع العام، ينبغي توسيع ولاية المساواة المنوطة بها لتشمل القطاع الخاص (و العكس صحيح عندما تغطي الولاية القائمة القطاع الخاص فقط). و يفضل هذا الحل على الحل المتمثل في إسناد هذه الولاية الإضافية إلى هيئة أخرى معنية بالنهوض بالمساواة.

38. عندما تكون الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة جزءًا من مؤسسة لها ولايات متعددة، ينبغي قدر الإمكان أن تنطبق التوصيات الواردة في توصية السياسة العامة هاته على المؤسسة بأكملها. لن تخص بعض التوصيات الواردة في هذه التوصية إلا أنشطة المؤسسة في مجال المساواة، بينما ستنتطبق توصيات أخرى، مثل تلك المتعلقة باستقلالية الهيئة المعنية بالنهوض بالمساواة، على المؤسسة برمتها.

39. بالنسبة للمؤسسات ذات الولايات المتعددة، ينبغي للدول الأعضاء أن تعمل، قدر الإمكان، على مواءمة الاختصاصات و السلطات المرتبطة بكل ولاية من هذه الولايات. وقد جرى تكليف بعض المؤسسات ذات الولايات المتعددة بسلطات و اختصاصات محددة لإحدى هذه الولايات. و في حالات أخرى، تختلف معايير ممارسة هذه الاختصاصات و السلطات من ولاية عن أخرى. ولضمان الحماية الفعالة و التأثير لكل ولاية على حدة، ينبغي القضاء على هذه الاختلافات و العمل على تناغم الولايات وملاءمتها إن أمكن مع مستوى الولاية التي تستفيد من أوسع الاختصاصات و السلطات ("الارتقاء بالمستوى").

40. عند وجود العديد من الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة، ينبغي ضمان التنسيق و التعاون فيما بينها و مع مؤسسات أخرى لحماية حقوق الإنسان، بما في ذلك المؤسسات الوطنية لتعزيز حقوق الإنسان و مؤسسات الوسيط. ويتلخص الهدف من هذا التنسيق و التعاون في بلوغ التأثير الشامل الأقصى للمؤسسات في كل ما يتعلق بولاية المساواة. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي لهذه المؤسسات أن تضمن أوسع تغطية ممكنة لموضوع المساواة، مع مراعاة القضايا المتقاطعة على النحو الواجب، و إحالة الملفات إلى الهيئات المختصة و تفادي أي ازدواجية في الجهود. و سيكون من الضروري بشكل خاص، بغية ضمان هذا التنسيق و التعاون، أن تعمل الهيئات المعنية على إقامة حوار لتنظيم أنشطتها، و أن تتخذ مبادرات مشتركة وتتواصل باستمرار فيما بينها.

III. الوظائف

الفقرات من 10 إلى 12 من التوصية

41. تضطلع الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة بوظائف مختلفة. و يمكن تحديد ثلاث وظائف رئيسية تستخدم توصية السياسة العامة هذه في إطارها المفاهيم التالية: (1) تعزيز المساواة و منع مختلف أشكال التمييز (وظيفة التعزيز و المنع و الوقاية)، و (2) مساعدة الأشخاص المعرضين لمختلف أشكال التمييز و التعصب و معالجة المنازعات نيابة عنهم (وظيفة المساعدة و معالجة المنازعات) و (3) وظيفة البت في الشكاوى (وظيفة البت في الشكاوى).

42. وفقاً لما تشير إليه تقارير الرصد القطري الصادرة عن اللجنة الأوروبية لمناهضة العنصرية و التعصب، هناك أيضاً تنوع كبير في الأوضاع في الدول الأعضاء بخصوص هذه النقطة: بينما تسند بعض الدول الوظائف الثلاث إلى الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة، لا توكل لها دول أخرى سوى وظيفة أو وظيفتين. و أحياناً، تمارس نفس الهيئة المعنية بالنهوض بالمساواة جميع الوظائف؛ و في دول أخرى، يتم تقسيم الوظائف بين العديد من الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة. و في العديد من الدول الأعضاء، تكون مهمة البت في الشكاوى بالكامل من اختصاص النظام القضائي؛ و في دول أخرى، يتم تفويض وظيفة المساعدة و معالجة المنازعات و وظيفة التعزيز و المنع و الوقاية بشكل كامل أو جزئي إلى المجتمع المدني أو إلى مؤسسات أخرى. و تضطلع الحكومة و السلطات بشكل عام بدور مهم في وظيفة التعزيز و المنع و الوقاية.

43. تعتبر اللجنة الأوروبية لمناهضة العنصرية و التعصب، كما سبق أن أوصت في الفقرة 24 من توصية السياسة العامة رقم 7، أنه ينبغي لجميع الدول الأعضاء أن تسند إلى الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة وظيفتي (1) التعزيز و المنع و الوقاية و (2) المساعدة و معالجة المنازعات. و يمكن لمنظمات المجتمع المدني، بل و يجب أن تضطلع بدور مهم في هاتين الوظيفتين و أن تساهم فيهما بشكل مفيد. فكثيراً ما يلجأ الأشخاص الذين يتعرضون للتمييز و التعصب إلى منظمات المجتمع المدني في المقام الأول، حيث أنها تحفز هؤلاء الأشخاص على الاتصال بالهيئة المعنية بالنهوض بالمساواة ثم تساعدهم لاحقاً في القيام بذلك. و بالتالي، ينبغي لهذه الهيئات و المجتمع المدني التعاون في هذه المجالات بغية إيجاد أفضل حل لإعمال حقوق الأشخاص المعرضين للتمييز و التعصب و كذلك من أجل تنسيق عملياتهم.

44. بالإضافة إلى ذلك، يجوز للدول الأعضاء إسناد مهمة البت في الشكاوى إلى هيئة أخرى معنية بالنهوض بالمساواة أو منحها بالكامل للنظام القضائي. فالهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة التي تمارس وظيفة البت في الشكاوى تعرض إجراءات أكثر سهولة من حيث إمكانية الوصول و أقل إثارة للخصومة و أكثر اختصاصاً للتعامل مع قضايا التمييز من النظام القضائي. و لعل تجميع هذه القضايا داخل هيئة واحدة من شأنه أن يتيح إمكانية إنشاء خبرة و اجتهاد قضائي متسق و من تم أن يساهم في تنفيذ التشريعات المناهضة للتمييز و الامتثال لها. و يمكن بلوغ تخصص مماثل داخل النظام القضائي عن طريق إسناد قضايا التمييز إلى عدد صغير من المحاكم أو غرف أو أقسام لدى محاكم متخصصة.

45. من الأفضل إسناد وظيفة المساعدة و معالجة المنازعات و وظيفة البت في الشكاوى إلى هيئات مختلفة. و يجب أن تلتزم الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة الحياد عند ممارسة وظيفة البت في الشكاوى أثناء مؤازرتها للمدعي و الدفاع عن مصالحه عندما تمارس وظيفة المساعدة و معالجة المنازعات. إن إسناد هاتين الوظيفتين إلى نفس الهيئة يمكن أن يؤثر على ثقة الأطراف المعنية في حيادها الذي يعتبر ضروريا لممارسة وظيفة البت في الشكاوى بطريقة موثوقة.

46. إذا تم مع ذلك إسناد هاتين الوظيفتين إلى نفس الهيئة، فينبغي أن تمارسهما وحدات أو طواقم منفصلة، و يجب أن يظهر هذا الفصل بين الوظيفتين بوضوح بالنسبة للجمهور.

47. إن الهيئات المكلفة بوظيفة البت في الشكاوى و بوظيفة التعزيز و المنع و الوقاية أو وظيفة المساعدة و معالجة المنازعات غالبا ما تكون ملزمة بتخصيص الجزء الأهم من مواردها لوظيفة البت في الشكاوى بغية ضمان اتخاذ قرارات جيدة في الوقت المناسب في القضايا العديدة المعروضة عليها. و حيث أن هذه الهيئات قد لا تكون قادرة على الاضطلاع بوظائف المساعدة و معالجة المنازعات و الترويج و الوقاية على النحو الواجب، فإنه من المهم أن تتوفر لديها موارد كافية لهاتين الوظيفتين.

48. ينبغي أن تتمتع الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة بحرية الاختيار، بما في ذلك في إطار تخطيطها الاستراتيجي (انظر الفقرة 33 من توصية السياسة العامة)، و بشأن الجوانب في ولايتها و وظائفها و اختصاصاتها التي ترغب في التركيز عليها في فترات مختلفة. وهذا ما يسمح لها بتكييف استراتيجيتها و أنشطتها مع الاحتياجات المحددة للوضع و يمنحها المرونة للتأقلم مع البيئة المتطورة باستمرار. و تعتبر هذه المرونة ضرورية أيضا من أجل الاستفادة المثلى من مواردها المحدودة.

IV. الاختصاصات في مجال التعزيز و المنع و الوقاية

الفقرة 13 من التوصية

49. يجب أن تتمتع الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة بعدد معين من الاختصاصات لممارسة وظيفة التعزيز و المنع و الوقاية. و يتمثل الاختصاص الأول المحدد في الفقرة 13 (أ) من توصية السياسة العامة في الاضطلاع بتشكيلة كاملة من أنشطة التعزيز و المنع و الوقاية للوفاء بولايتها الواسعة، المحددة في الفقرة 4 من توصية السياسة العامة. و تعرض الفقرات التالية من § 13 من توصية السياسة العامة النقاط الرئيسية بمزيد من التفصيل.

50. إن الحوار بين الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة و الأشخاص و المجموعات المعرضين للتمييز و التعصب يؤسس للتخطيط و التنفيذ الناجح لوظيفة التعزيز و المنع و الوقاية. و يسمح إجراء حوار متعمق و منتظم مع المجموعات المعرضة للتمييز و التعصب و المنظمات التي تمثلها بالتعرف على جميع حالات التمييز و التعصب التي تواجهها تلك المجموعات و على المسائل التي يتعين حلها بشكل أو لوي بغية تحسين وضعيتهم. كما يساعد هذا الحوار على تحديد الوسائل الكفيلة بتسوية حالات التمييز الفردي و الهيكلي بنجاح.

51. ينبغي أن تتمثل أهداف الحوار: في فهم أفضل لوضعية المجموعات المعرضة للتمييز و التعصب و انشغالاتها؛ و إشراك هذه المجموعات و المنظمات التي تمثلها في أنشطة و هياكل الهيئة المعنية بالنهوض بالمساواة (انظر الفقرة 37 من توصية السياسة العامة)؛ و إطلاق عمليات التعلم المتبادل من خلال تبادل الخبرات و المعرفة؛ و ضمان حضور منتظم للهيئة المعنية بالنهوض بالمساواة لدى هذه المجموعات بغية دعم إقامة علاقات الثقة و الإبلاغ عن حالات التمييز و التعصب.

52. يجب إقامة هذا الحوار مع مجموعة كبيرة من الفئات الاجتماعية و مجموعة متنوعة و واسعة من المنظمات، على سبيل المثال الجمعيات التي تضم مواطنين من داخل هذه المجموعات، و الهيئات الاستشارية للأقليات، و الجماعات الدينية، و منظمات المجتمع المدني و غيرهم من الفاعلين الذين يعملون مع المجموعات المعرضة للتمييز و التعصب و منظماتها مثل النقابات و المنظمات المهنية.

53. ينبغي أن تكون الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة قادرة على الإحالة الذاتية، بمبادرة منها، لجميع القضايا التي تقع ضمن ولايتها. و حيث أن الأشخاص المعرضين للتمييز و التعصب غالباً ما يكونون في و ضعية هشّة و لا يستطيعون التصدي بمفردهم للتمييز الهيكلي، فإنه من الأهمية بمكان أن تتمكن الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة من إجراء تحقيقات (يستخدم مصطلح " التحري " في بعض الدول الأعضاء) و جمع الأدلة من تلقاء نفسها من أجل معاينة الأعراف و العمليات غير المرئية أحياناً داخل المؤسسات التي تؤدي إلى الإضرار بمجموعات معينة و الإبلاغ عنها و التطرق إليها. و تعتبر هذه التحقيقات مهمة من أجل جمع العناصر التي تمكن، في نهاية المطاف، من معالجة هذه الحالات. و لا ينبغي للهيئة المعنية بالنهوض بالمساواة أن تتخذ أي إجراء في القضايا و التحقيقات المتعلقة بأفراد معينين إلا بموافقهم.

54. تعد البحوث وسيلة مهمة لتنمية المعارف و الفهم اللازم من أجل الوقوف على المشاكل التي تواجهها المجموعات المعرضة للتمييز و التعصب و تحليلها و حلها. و تعتبر البيانات الكمية و النوعية الموثوقة بشأن المساواة و التمييز و التعصب أساسية لإطلاع الجمهور و المسؤولين عن إعداد السياسات و الممارسين على طبيعة و نطاق التمييز و التعصب، علاوة على أنها تساعد على تحديد سبل تحقيق المساواة و على تحفيز صناعات القرار لاتخاذ إجراءات تصحيحية. و تستخدم الهيئة المعنية بالنهوض بالمساواة البحوث و غيرها من البيانات لتخطيط أنشطتها و تنفيذها و تقييمها.

55. تشمل البحوث مجموعة واسعة من الأنشطة، بما في ذلك المسوحات و الدراسات التي تنجزها الهيئة و البيانات التي تجمعها، فضلاً عن تحليل المسوحات و الدراسات و البيانات المتعلقة بالمساواة المستمدة من مصادر متنوعة. علاوة على ذلك، فإن جمع الاجتهاد القضائي يحول المساواة و التمييز و التعصب و وضعه في سياقه يجلب قيمة مضافة.

56. ينبغي للهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة، من خلال أنشطتها الإعلامية، أن تعمل على زيادة الوعي بالطرق الجلية و الخفية لممارسة التمييز و أن تنشر المعرفة بشأن سبل تعزيز المساواة. و يتعين عليها أيضاً أن تقدم معلومات

عن الحقوق و سبل الانتصاف و الالتزامات الناشئة عن التشريع المتعلق بالمساواة في المعاملة و أن تسهر على
تثمين المساواة و التنوع في المجتمع و داخل المؤسسات.

57. ينبغي أن تستهدف هذه الأنشطة مجموعة متنوعة من الفئات، بما في ذلك عامة الجمهور، و الطبقة السياسية،
و كبار المسؤولين و غيرهم من صناع القرار، و أرباب العمل، و النقابات، و المتخصصين في الموارد البشرية، و
مزودي الخدمات، و الموظفين في القطاعين العام و الخاص، و أخصائيي التربية، و الجماعات الدينية، و منظمات
المجتمع المدني، و القضاة و غيرهم من ممارسي المهن القانونية، و كذلك الشرطة
و العاملين في مجال الإعلام.

58. ينبغي للهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة أن تطور أنشطة توعية خاصة لفائدة جميع الأشخاص و المجموعات
المعرضين للتمييز و التعصب. إن مساعدة هؤلاء الأشخاص و المجموعات و تزويدهم بالوسائل الكفيلة للتصدي
للتمييز و التعصب سيساهم بشكل مهم في تحسين وضعيتهم. و تتمثل الخطوة الأولى من جهة في نشر معلومات
عن التشريعات المتعلقة بالمساواة في المعاملة و خطاب و جرائم الكراهية، و من جهة أخرى في تبديد الفكرة
السائدة بأن حالات التمييز و التعصب حالات عادية و أنه لا يمكن القيام بأي شيء للتصدي لها. علاوة على ذلك،
ينبغي للهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة أن تعزز القدرات الفردية و الجماعية للأشخاص المنتمين إلى مجموعات
معرضة للتمييز و التعصب عن طريق إخبارهم بحقوقهم و بسبل الانتصاف القانونية المتاحة لهم و وسائل
ممارستها. كما ينبغي لها تسهيل وصول هؤلاء الأشخاص إلى مؤسسات أخرى مسؤولة عن حمايتهم، مثل الشرطة،
و النيابة العامة، و هيئات مراقبة وسائل الإعلام، و المفتشين الأكاديميين و مفتشي العمل. و ينبغي للهيئات المعنية
بالنهوض بالمساواة أن تعمل، إلى جانب هذه المؤسسات، على تحليل الأسباب الجذرية للنقص في الإبلاغ عن حالات
التمييز و التعصب و أن تتخذ التدابير اللازمة لضمان الإبلاغ عن هذه الحالات بشكل مهيبي إلى الهيئات المختصة.

59. ينبغي للهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة أن تشجع تطوير الممارسات الجيدة بشأن قضايا المساواة و التمييز
و التعصب و تبادلها و تنفيذها. و ينبغي التركيز بشكل خاص على الطبقة السياسية، و كبار المسؤولين و غيرهم
من صناع القرار و مؤسسات القطاعين العام و الخاص. و ينبغي أن تقدم الهيئة المعنية بالنهوض بالمساواة
التوجيه و الدعم لضمان مراعاة بُعد المساواة عند إعداد السياسات و خلال العملية التشريعية، و كذلك عند
تنفيذ الآليات و الضمانات الداخلية المتعلقة بالمساواة و التنوع. و تشمل الممارسات الجيدة في مجال المساواة
وضع و تنفيذ سياسات مراعية للمساواة في المنظمات و مجالات مسؤوليتها، و إنشاء منصب المسؤول عن قضايا
المساواة، و تدريب/تكوين الموظفين، و استشارة الأشخاص المعرضين لمخالفات أوجه عدم المساواة،
و جمع البيانات المتعلقة بالمساواة و تحليل أثر القرارات المهمة على التقدم المحرز في مجال المساواة و الوقاية من
مختلف أشكال التمييز و التعصب. و يمكن أيضاً ذكر استخدام إجراءات طلبات العمل مجهولة الهوية أو
التدابير الرامية إلى تسهيل الحصول على وثائق الهوية أو التسجيل في المدارس بالنسبة للأشخاص المعرضين
لمختلف أشكال التمييز و التعصب.

60. إن العمل الإيجابي، كما هو محدد في الفقرة 5 من توصية السياسة العامة رقم 7 الصادرة عن اللجنة الأوروبية
لمناهضة العنصرية و التعصب، ينطوي على تدابير ترمي إلى منع الأضرار التي تتكبدها المجموعات المعرضة للتمييز

والتعصب أو التعويض عنها، أو إلى تيسير المشاركة الكاملة لتلك المجموعات في جميع مجالات الحياة. وينبغي للهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة أن تشجع على اللجوء إلى العمل الإيجابي، لا سيما في المجالات التي تتطلب مكافحة التمييز الهيكلي المتجذر و العميق والقائم منذ مدة طويلة. وقد يتعلق الأمر، على سبيل المثال، بتوفير دعم خاص للمجموعات المعرضة للتمييز والتعصب في مجالي التعليم قبل درسي و الأسلاك التعليمية الأخرى، وباستهداف أشخاص ينتمون إلى تلك المجموعات للتوظيف في القطاعين العام والخاص.

61. وفقاً للفقرتين 2 و8 من توصية السياسة العامة رقم 7 الصادرة عن اللجنة الأوروبية لمناهضة العنصرية والتعصب، ينبغي أن تنص التشريعات الوطنية المتعلقة بمكافحة مختلف أشكال التمييز على إلزام السلطات العامة بتعزيز المساواة ومنع مختلف أشكال التمييز عند ممارسة وظائفها. وينبغي للهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة في الدول الأعضاء التي لا تنص قوانينها بعدد على هذا الالتزام القانوني، أن تشجع على تطبيق هذه التوصية.

62. عندما يكون هذا الالتزام القانوني منصوباً عليه، ينبغي للهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة أن تسعى إلى التوعية بالالتزام العام بإدماج قضايا المساواة في جميع أنشطة السلطات العامة. ودعم ورصد تنفيذها. ولتحقيق هذه الغاية، ينبغي للهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة أن تضع معايير يمكن أن تشمل، على سبيل المثال، وضع وتنفيذ إجراءات تقييم الأثر على المساواة وإعداد وتنفيذ برامج تعزيز المساواة (انظر في هذا الصدد الفقرة 27 من بيان الأسباب لتوصية السياسة العامة رقم 7 الصادرة عن اللجنة الأوروبية لمناهضة العنصرية والتعصب؛ وبيان الأسباب للفقرة 1 من توصية السياسة العامة رقم 14؛ وبالنسبة لقطاعي الشرطة والتعليم، انظر التوصيات الواردة في توصية السياسة العامة رقم 11 والقسم 1.1 من توصية السياسة العامة رقم 10). وينبغي للهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة أيضاً تقديم المساعدة للسلطات في تنفيذ هذه المعايير من خلال توفير دورات تدريبية ووثائق المعلومات الأساسية، بالإضافة إلى المشاركة في تقييمها المنتظم من خلال رصد ودراسة تأثيرها. وعند الاقتضاء، ينبغي للهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة تطبيق هذه المعايير أو السعي لتنفيذها عبر اتخاذ إجراءات أمام السلطة المختصة أو عن طريق تحقيقات قضائية.

63. يجب استكمال اختصاص رصد النصوص التشريعية والتنفيذية على المستوى الاتحادي والإقليمي والمحلي من خلال اختصاص المساءلة عبر إجراءات قانونية وفقاً للفقرة 14 من توصية السياسة العامة.

64. ينبغي للهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة تحفيز المنظمات المختصة ومساعدتها على إعداد و تأمين التدريب الأولي و المستمر حول المساواة وعدم التمييز. وينبغي أن تشمل الفئات المستهدفة الرئيسية الطبقة السياسية، وكبار المسؤولين وغيرهم من صناعات القرار، وأرباب العمل، والمتخصصين في الموارد البشرية، والنقابات، والقضاة وغيرهم من ممارسي المهن القانونية، والشرطة، والعاملين في مجال الإعلام، وأخصائيي التربية، والشركات و مزودي الخدمات. و يمكن للهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة أن تقدم هذا التدريب/التكوين بنفسها، خاصة عندما لا يوفره أي مزود خدمات آخر.

65. حتى يكون للهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة تأثير حقيقي، لا ينبغي لها أن تكتفي بإصدار توصيات ونشرها، بل عليها أن ترصد تنفيذها أيضاً. في كثير من الحالات، سيكون من المفيد الدخول في حوار مع المستهدفين من التوصيات من أجل شرحها، وتوضيح طريقة تطبيقها وتشجيع المسؤولين على اتخاذ التدابير اللازمة. وينبغي للهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة أن ترصد التقدم المحرز في تنفيذ توصياتها وأن تنشر تقارير منتظمة عن تنفيذها.

66. ينبغي للهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة أيضاً أن تساهم في رصد تنفيذ التوصيات ذات الصلة الصادرة عن هيئات مماثلة أخرى (انظر الفقرة 13 (ص) و(ض) من توصية السياسة العامة).

67. تتوفر العديد من المنظمات الحكومية الدولية، بما في ذلك منظمة الأمم المتحدة ومجلس أوروبا ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا ومحكمها ولجانها ولجنتها، على ولاية تشمل تعزيز المساواة ومنع ومكافحة التمييز والتعصب. و بالتالي، ثمة مزايا كبيرة بالنسبة للهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة في التعاون بشكل وثيق مع هذه المنظمات الحكومية الدولية. لذلك، ينبغي لهذه الهيئات أن تعزز التصديق على المعاهدات الدولية والسارية وتنفيذها، ونشر معلومات عن المعايير والاجتهادات القضائية والتقارير والتوصيات الصادرة عن المنظمات الحكومية الدولية. إن ربط عمل الهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة بالإطار الدولي يزيد من شرعية وتأثير أنشطتها. وإذا لزم الأمر، ينبغي لهذه الهيئات تشجيع ترجمة النصوص المعنية إلى اللغات المستخدمة بشكل شائع في البلد.

68. ينبغي أن تشارك الهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة في أنشطة الرصد والتشاور والتعاون للمنظمات الحكومية الدولية بغية تقديم معلومات و اقتراح توصيات. و بالتالي، ستمكن هذه المنظمات من مراعاة انشغالات الهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة والاستفادة من خبراتها، والاعتماد على هذه الخبرة من أجل إعداد توصياتها الخاصة، وإضفاء المزيد من الشرعية على مواقف الهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة والمساهمة في ضمان وتعزيز استقلاليتها وفعاليتها. وينبغي للهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة بدورها أن تعزز وترصد تنفيذ توصيات المنظمات الحكومية الدولية على المستوى الوطني.

69. تعمل الهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة ضمن إطار أوسع يتألف من منظمات ومؤسسات تسعى إلى تحقيق المساواة ومكافحة التمييز والتعصب. لذلك، فإن إنشاء شبكات بين هذه المنظمات، ودراسة اهتماماتها ومساعدتها على تنسيق أنشطتها داخل هذه الشبكات يسمح لها بإحداث تأثير أكبر عند تحقيق هدفها المشترك. و بالتالي، يمكن للهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة أن تكون المحور الذي ستقيم حوله هذه المنظمات علاقتها وتتبادل فيه الآراء. وينبغي استخدام هذه الشبكات من أجل تطوير رؤية وأهداف مشتركة في مجال المساواة وتنفيذ أنشطة مشتركة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للتعاون مع المحامين الذين يرغبون في العمل على أساس مجاني أن يكتسي أهمية خاصة بالنسبة لوظيفة التعزيز والمنع والوقاية ووظيفة المساعدة ومعالجة المنازعات.

70. يشكل التعاون، لا سيما مع الهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة في دول أعضاء أخرى، مصدراً هاماً للتعلم المتبادل والتحسين المستمر لأداء هذه الهيئات وتعزيزها. ومن هذا المنظور، تضطلع الشبكة الأوروبية للهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة "إكينيت" (Equinet)، على سبيل المثال، بدور هام.

٧. الاختصاصات في مجال المساعدة و معالجة المنازعات

الفقرة 14 من التوصية

71. يواجه الأشخاص المعرضون للتمييز والتعصب مشاكل وعقبات متعددة في مكافحة أوجه عدم المساواة. ولا يملك الكثير منهم القدرات ولا الموارد الضرورية للمطالبة بحقوقهم. لذلك، يتعين على الهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة الاضطلاع بدور هام من أجل تمكينهم من القيام بذلك.

72. ينبغي أن يكون للهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة الحق في تلقي الشكاوى المتعلقة بالتمييز والتعصب، بما في ذلك خطاب الكراهية، والتصرف بناء عليه. ولتسهيل تقديم الشكاوى، يجب على تلك الهيئات أن تضمن سهولة وصول الأشخاص المعرضين للتمييز والتعصب إليها (انظر الفقرة 40 من توصية السياسة العامة). وفوق كل شيء، غالباً ما يحتاج هؤلاء الأشخاص إلى مرافقة شخصية ونفسية للتغلب على مختلف أشكال التمييز أو التعصب الذي يعانون منه. فضلاً عن ذلك، يكون هؤلاء الأشخاص بحاجة إلى استشارات قانونية لتوضيح حقوقهم وطريقة حمايتهم. وفي الأخير، يحتاج هؤلاء الأشخاص إلى مساعدة قانونية من أجل اللجوء إلى الهيئات العامة والخاصة، والهيئات التي تبتغي الشكاوى أو المحاكم المختصة، كما يحتاجون إلى أن يتم لهم الاعتراف بحقوقهم.

73. يشمل مصطلح "مؤسسة" في هذا السياق جميع المؤسسات في القطاعين العام والخاص التي تتدخل في معالجة أو تسوية الشكاوى المتعلقة بالتمييز أو التعصب. ويقصد بـ "هيئات الفصل" جميع الهيئات المختصة لاتخاذ القرار خارج النظام القضائي، على سبيل المثال الهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة، التي لها وظيفة البت في الشكاوى.

74. يمكن أن يكون التوفيق وسيلة سريعة وتوافقية لإنهاء مختلف أشكال التمييز و التعصب. ويمكن أن يكون هذا الحل مفيداً بشكل خاص عندما ينشأ التمييز أو التعصب في سياق علاقة متواصلة بين الأشخاص، على سبيل المثال علاقة عمل أو عقد إيجار. وينبغي أن يعهد بالتوفيق إلى شخص محايد أو وحدة محايدة داخل أو خارج الهيئة المعنية بالتهوض بالمساواة.

75. ينبغي أن يكون للهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة الحق في أن يمثّل موظفوها الأشخاص المعرضين للتمييز والتعصب، أو في الاستئناف أو دفع أتعاب محام لتمثيل الشخص المعني أمام المؤسسات وهيئات الفصل والمحاكم.

76. يوجد بالنسبة لحالات التمييز عدد من سبل الانتصاف التي ينبغي أن تختار منها الهيئة المعنية بالتهوض بالمساواة السبيل الذي تعتبره الأنسب للمطالبة بحقوق المدعي. فيما يتعلق بمشاكل مرتبطة بالتمدرس أو عمليات الإخلاء القسري من مستوطنات الروما، على سبيل المثال، يجوز للهيئة المعنية بالتهوض بالمساواة أن تشرع في إجراء إداري أمام السلطة المختصة أو إجراء أمام محكمة للمساواة أو المحكمة المختصة عادة. في حالات أخرى، يمكنها أن

تختار اللجوء إلى إجراء أمام مؤسسة تابعة للقطاع الخاص، كمجلس الصحافة على سبيل المثال. ومن المهم أيضا أن تكون الهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة قادرة على الوصول إلى المحاكم الدستورية في القضايا المتعلقة بتوافق النصوص التشريعية أو الإدارية مع الحق الأساسي للمساواة في المعاملة. وعلى الصعيد الدولي، ينبغي أن يكون للهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة الحق في اللجوء إلى محاكم دولية أو إقليمية وكذلك إلى اللجان التي تتعامل مع الشكاوى الجماعية مثل اللجنة الأوروبية لحقوق الإنسان التابعة لمجلس أوروبا أو لجنة الأمم المتحدة للقضاء على التمييز العنصري.

77. يجب أن تتمتع الهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة بالاختصاص لرفع الدعاوى بمبادرة منها عندما تتعرض فئة كاملة من الأشخاص لمختلف أشكال التمييز أو التعصب ولا يوجد أي مدعٍ محدد الهوية. وكمثال على ذلك، يمكن الإشارة إلى أي شخصية سياسية قد تعرض على كراهية جميع المثليين ومزدوجي التوجه الجنسي ومغايري الهوية الجنسية. وينبغي أن يكون للهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة نفس الاختصاص عندما يعتبر الشخص المعرض للتمييز أو التعصب أنه غير قادر على رفع قضية باسمه أمام الهيئة المختصة، مثلا عندما يتخوف الأشخاص من الخضوع لتدابير مضادة أو انتقامية. وينبغي للدول الأعضاء استكشاف جميع المقاربات الممكنة لمنح هذا الاختصاص للهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة.

78. ينبغي للمؤسسات وهيئات الفصل والمحاكم المختصة الاستعانة بخبرات الهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة في إجراءاتها. وينبغي أن يكون للهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة الحق في التدخل في هذه الإجراءات إذا ارتأت أن خبرتها يمكن أن تكون مفيدة في معالجة الملفات.

79. توجد إجراءات محددة بموجب القانون لإنفاذ قرارات المحاكم وهيئات الفصل والمؤسسات. و في الوقت نفسه، هناك مجال لأنشطة إضافية من قبل الهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة من أجل تيسير تنفيذ هذه القرارات. وقد تشمل هذه الأنشطة مراسلة الأشخاص أو الهيئات أو المؤسسات المعنيين بالقرارات وتقديم المشورة لهم، والزيارات الميدانية، والعمل المشترك مع هيئات مختصة أخرى، مثل المفتشيات، بغية ضمان تنفيذ القرارات بشكل صحيح. و ينبغي تنفيذ أنشطة المتابعة والرصد في الوقت المناسب وبطريقة منهجية.

الفقرة 15 من التوصية

80. فضلا عن مساعدة الأفراد، ينبغي للهيئات المعنية بالتهوض بالمساواة أن تضع وتنفذ سياسة لسبل الانتصاف الاستراتيجي. و تتمثل سبل الانتصاف الاستراتيجي في التحديد والاختيار الدقيقين للحالات التي يتعين الفصل فيها بغية توضيح وتعزيز وحماية حقوق مجموعة من الأشخاص في نفس الوضعية مع تسليط الضوء على تلك الحالات ونشر نتائجها، لا سيما في وسائل الإعلام. وفي مجال المساواة، تهدف سبل الانتصاف الاستراتيجي إلى (1) إنتاج اجتهادات قضائية توضح تفسير التشريع المتعلق بالمساواة في المعاملة، و(2) ضمان معالجة حد أدنى من الملفات بشأن مختلف أسس التمييز المشمولة، و(3) تطوير اجتهاد قضائي بشأن قضايا التمييز الهيكلي، و(4) تسليط الضوء على هذه القضايا واستخدامها لرفع مستوى الوعي بين الأفراد والمؤسسات بالتزاماتهم بموجب التشريع المتعلق بالمساواة في الحقوق و(5) تحفيز الأفراد والمؤسسات على احترام هذه الالتزامات

و إحداء تحولاء معامعاءة. إن سبل الاناءصاف الاسراءاءاء و الأراءاء الإاعلاماء لها الماءان الهاءاء المعناءة بالهوء بالمساءوء من الأراءاء باءصاء واء المعاموءاء المعراءة لماءلف أشكال لاءماء والاءصاء، والأراء من آأأر أنشاء المساءوء الآاء ضاءلع بها.

81. مع آراءء عءء الشكاوى الآاء آللقاها الهاءاء المعناءة بالهوء بالمساءوء، اصاء من المساءل علمها ضمان آماءل جماء من آصلون بها. فعلى الأراء من أنه من الماءرض أنها آءء المساءوء الأوءلاء لجماء المشاءلن، واءوءهم عءء الأفاءء إلى المؤساءاء الماءصاء، ىباء أن آكون هءه الهاءاء قاءرة على إعطاء الأوءلاء لبعض الآلاء الآاء آراءب فى آماءلها. وبهءه الآراءة، الماءل لها آءصاء اساءءام موارءها لأقصى ءراءة و آفاءل سبل الاناءصاف الاسراءاءاء. وفى إطار اءراءم مباء الشفاءفاء والاءصاق، ىباءل للهاءاء المعناءة بالهوء بالمساءوء أن آءل المعاءلر الآاء آسآءء إليها هءه الآلاءراء مآاءة للعموم.

الفقرة 16 من الأوءصاءة

82. غالباً ما آكون الأشاءص المعراءون لماءلف أشكال الأماءل والاءصاء واء قاءلرنا على آءل الكلاء والماءطر المالماء المرآبطة بالإراءاء المآءءة من أجل المآلاءة باءقوءهم. وفى كآلر من الأءان، آءب الأفاء عن الملاء، آصاءة فى قضاا الأماءل الهاءل واءل المعروضه فى إطار سبلا لاءصاف الاسراءاءاء، أمام عءه هاءاء. واءل الكلاء والماءطر المالماء (1) الرساء القضااءة والإءاراء و(2) كلاء آماءلهم القانونى كماءلن و(3) اءآمال إلزاماء آعوءص المصارفاء القضااءة للطرف الأءر فى آال آسراء الأءوى.

83. ىباءل أن آكون هءاك نظام ىماء الأشاءص المعراءلن للاءماء والاءصاء من آءل هءه الكلاء، لا سماء فى قضاا الأماءل الهاءل واءل المآءءة فى سباق سبل الاناءصاف الاسراءاءاء. و الماءل للءول الأءضاء الاسآءاء إلى الممارساء الآءءة القائمة فى هءا المآل وآل المشكلاء، مآلا: (1) باءفاء الأشاءص المعراءلن للاءماء و الأصاء من أفاء القضااءة، أو (2) من آلال آوءلر مساءوء قانوناء فى قضاا الأماءل لاءل جمموع الرساء والكلاء والأآعاب المآكباء، أو (3) عبر مآل الهاءاء المعناءة بالهوء بالمساءوء إمكانيه مآلاءه المآكم بالآءامل مع قضااء بصورة مآاناء بشكل ىعفاء الأشاءص المعراءلن للاءماء أو الأصاء من أفاء الرساء القضااءة وبعلمهم ساءفاءلن من الأماءل القانونى الذى آآقل به الءولة، أو (4) من آلال الأناصاء على أن المءعى عفر مآالب باءعوءص آكاللر الطرف الأءر عءءما ىآسر قضااء آآلر آساؤالاء هامة آسآلر الأوءصاء أو آسآراء اءمام الأراء العام، أو (5) عبر السماآ برفاء ءعوى جماعاء عءءما آءوز لءءء كآلر من المءعلن للآوء إلى القضااء معاً بغاءه الآفاءل من الكلاء، أو (6) باءصاءل موارء كالفه للهاءاء المعناءة بالهوء بالمساءوء آآل آماءلن من آسآلر موظفها لاءل الأشاءص المعراءلن للاءماء والاءصاء أو أفاء آعاب مآل للقاءم باءلك، كما سبأ ذكر ذلك فى الفقرة 75 من باان الأسباب.

VI. الاختصاصات من أجل البت في الشكاوى

الفقرتان 17 و18 من التوصية

84. تمنح العديد من الدول الأعضاء للهيئات المعنية بالnehوض بالمساواة صلاحية البت في الشكاوى المتعلقة بالتمييز والتعصب. ويمكن التمييز بين نموذجين من هذه الهيئات: من ناحية، الهيئات المعنية بالnehوض بالمساواة التي يمكنها اتخاذ قرارات ملزمة أو حتى فرض عقوبات (الفقرة 17 من توصية السياسة العامة)، ومن ناحية أخرى، الهيئات المعنية بالnehوض بالمساواة التي تصدر توصيات من المحتمل أن يكون لها تأثير كبير في الممارسة وإن لم تكن ملزمة ولم تكن الهيئة مرخصة لفرض عقوبات (الفقرة 18 من توصية السياسة العامة). غالبًا ما تندرج المؤسسات التي تتمتع بولاية الوسيط وولاية المساواة ضمن هذه الفئة الثانية.

85. إن الهيئات المعنية بالnehوض بالمساواة المساواة التي تتمتع باختصاص البت في الشكاوى يمكن أن تكون مشابهة للمحاكم وأن تصدر أحكامًا أو قرارات أو أن تكون مشابهة لسلطات إدارية مستقلة تصدر إجراءات إدارية أو تتخذ قرارات.

86. ينبغي أن تكون الهيئات المعنية بالnehوض بالمساواة مختصة للبت في شكاوى التمييز وخطاب الكراهية. وينبغي أن ينص القانون بوضوح على أن القواعد المتعلقة بتقاسم عبء الإثبات في قضايا التمييز (الفقرة 11 من توصية السياسة العامة رقم 7 الصادرة عن اللجنة الأوروبية لمناهضة العنصرية والتعصب) تنطبق على الإجراءات المعروضة عليها. كما ينبغي أن يتضمن القانون أحكامًا إضافية حول هذا الإجراء تنص على ضمانات إجرائية أساسية، والتي يمكن استخلاصها من قوانين المسطرة المدنية والإدارية. ولا تهدف توصية السياسة العامة هذه إلى تحديد محتواه.

87. إذا قررت الدول الأعضاء إنشاء هيئة للnehوض بالمساواة تتولى وظيفة البت في الشكاوى، وجب عليها أن تمنحها السلطات الكافية من حيث اتخاذ القرار والرصد. ويُفضَّل أن يكون لدى الهيئة المعنية بالnehوض بالمساواة التي تبت في الشكاوى، القدرة على اتخاذ قرارات ملزمة (النموذج الأول، الفقرة 17 من توصية السياسة العامة) بدلاً من حصرها في إصدار توصيات غير ملزمة (النموذج الثاني، الفقرة 18). ووفقًا لكلا النموذجين، يجب على الهيئة المعنية بالnehوض بالمساواة التي تبت في الشكاوى أن تعلق قراراتها، وتنشرها، وتكون مخولة لاتخاذ قرارات من أجل القضاء على التمييز (مثلًا طلب توزيع أطفال الروما بالتساوي في جميع فصول المؤسسات التعليمية)، وضمان المساواة الكاملة (مثلًا المطالبة بدفع أجر متساو لمقدم الطلب) وتجنب أي تمييز في المستقبل (مثلًا من خلال تحديد قواعد توزيع التلاميذ في مختلف الفصول الدراسية). بالإضافة إلى ذلك، يُفضَّل أن يكون للهيئة المعنية بالnehوض بالمساواة اختصاص إضافي بفرض عقوبات فعالة ومتناسبة وراذعة في قضايا التمييز، بما في ذلك دفع تعويضات عن الأضرار المادية والمعنوية (الفقرة 12 من توصية السياسة العامة رقم 7 الصادرة عن اللجنة الأوروبية لمناهضة العنصرية والتعصب) أو غرامات مالية ونشر القرار الصادر مع الإشارة إلى اسم مرتكب المخالفة (النموذج الأول، الفقرة 17). ولا يجب نشر اسم المدعي إلا بموافقه.

88. بالنسبة للنموذج الأول، ينبغي للدول الأعضاء إنشاء نظام لتنفيذ قرارات الهيئة. ويمكن أن يستلهم من القانون بشأن تنفيذ الأحكام القضائية أو القرارات الإدارية.

الفقرتان 19 و20 من التوصية

89. ينبغي أن تتوفر إمكانية للاستئناف أمام المحكمة المختصة بشأن القرارات الملزمة قانونياً؛ لكن لا ينبغي أن ينطبق ذلك إلا على الأحكام النهائية في موضوع القضية المعنية. ولا ينبغي الطعن في التوصيات غير الملزمة.

90. إذا اختار المشتكي اللجوء إلى المحكمة في المقام الأول، فلا ينبغي أن يسمح له بالشروع في إجراء آخر بشأن نفس الوقائع أمام هيئة معنية بالهوض بالمساواة تبت في الشكاوى.

VII. الاختصاصات من أجل الحصول على أدلة ومعلومات

الفقرة 21 من التوصية

91. يجب أن تتمتع الهيئات المعنية بالمساواة بسلطات كافية لجمع الأدلة والمعلومات عند ممارسة الوظائف الثلاث المنصوص عليها في توصية السياسة العامة هذه. ويمكن أن تكون سلطات الهيئات التي تبتفي الشكاوى أوسع من سلطات الهيئات المكلفة فقط بوظيفة التعزيز والمنع والوقاية ووظيفة المساعدة ومعالجة المنازعات.

VIII. الاستقلالية و الفعالية

الفقرة 22 من التوصية

92. من أجل تحقيق أقصى قدر من التأثير والنتائج في مجال المساواة، ينبغي للدول الأعضاء اتخاذ تدابير لضمان استقلالية الهيئات المعنية بالهوض بالمساواة وفعاليتها (انظر أيضاً الفقرتين 2 و3 من توصية السياسة العامة).

الفقرات من 23 إلى 26 من التوصية

93. إن جودة و سلامة الإدارة أمران أساسيان لاستقلالية وفعالية الهيئات المعنية بالهوض بالمساواة. لذلك، تحتوي توصية السياسة العامة هذه على العديد من التوصيات في هذا الموضوع.

94. كما تظهر ذلك تقارير الرصد القطري الصادرة عن اللجنة الأوروبية لمناهضة العنصرية والتعصب، تختلف نماذج إدارة الهيئات المعنية بالهوض بالمساواة اختلافاً كبيراً من دولة عضو إلى أخرى. ويجوز أن يديرها رئيس

مجلس إدارة الهيئة بدوام كامل أو جزئي، أو شخص واحد (مثلا الوسيط) يساعده مساعدون مكلفون بموضوعات محددة (مثلا الوسطاء المساعدين) أو إطار سامي (مثلا، شخص تم توظيفه وتعيينه لرئاسة الهيئة المعنية بالنهوض بالمساواة، وغالبا ما يكون ملزما بالمساءلة أمام مجلس الإدارة).

95. تتمثل الضمانة الأولى لاستقلالية إدارة الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة في اختيار الموظفين في المناصب الإدارية من خلال إجراءات شفافة تركز على الكفاءات، دون أي تأثير حاسم من السلطة التنفيذية في أي مرحلة من مراحل عملية الاختيار وخاصة أثناء مرحلة التعيين أو مرحلة اختيار (أو ما قبل اختيار) المرشحين أو أثناء مرحلة اتخاذ القرار. وينبغي أن تكون هذه العملية تشاركية، بمعنى إشراك المنظمات التي تمثل مجموعات معرضة للتمييز و التعصب أو تعمل معها. إن انتخاب هؤلاء الموظفين من قبل البرلمان في إطار عملية مفتوحة وشفافة يمثل إحدى الطرق الممكنة لاستيفاء هذه الشروط.

96. ينبغي تمتيع الأشخاص الذين يشغلون مناصب إدارية بنفس مستوى الحماية من التهديدات والإكراه المخولة لغيرهم من ممثلي الدولة في مناصب مشابهة. وينبغي أن يحدد القانون الشروط التي يمكن بموجبها استثنائيا فصل الأشخاص الذين يشغلون مناصب إدارية أو استبعادهم من عملية الاختيار التي قد تؤدي إلى تجديد ولايتهم. ولا ينبغي أن تؤدي التغييرات في الولاية أو إعادة هيكلة المؤسسة إلى تسريح الموظفين في المناصب الإدارية. إن منح هؤلاء الأشخاص مستوى مناسب من الحصانة فيما يتعلق بممارسة وظائفهم يشكل ضمانة إضافية لاستقلالية الهيئة. ويمكن الاطلاع على توضيحات ومعايير في هذا الموضوع في تقرير لجنة البندقية التابعة لمجلس أوروبا بشأن نطاق الحصانات البرلمانية ورفعها "اللجنة الأوروبية للديمقراطية من خلال القانون (لجنة البندقية) 011 (2014) CDL-AD".

97. لا ينبغي للأشخاص الذين يشغلون مناصب إدارية داخل الهيئة المعنية بالنهوض بالمساواة مزاولة أنشطة أو الانخراط في هيئات أو مؤسسات أخرى بشكل قد يجازف باستقلالية الهيئة المعنية بالنهوض بالمساواة أو بوظائفهم بطريقة أو بأخرى. فعلى سبيل المثال، لا ينبغي أن يكونوا وزراء في الحكومة أو مسؤولين سامين أو مسؤولين عن منظمات مهنية.

98. تُعتبر الإدارة القوية والمستقرة أساسية لكي يكون للهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة تأثير فعلي. ويجب على المسؤولين عن هذه الهيئات تحقيق تقدم ونتائج ملموسة في جميع مجالات ولايتهم في سياق سياسي متغير باستمرار، مع الدفاع عن ولاية الهيئة واستقلاليتها. ويجب عليهم أيضاً إنشاء فريق من ذوي الخبرة يركز على أولويات استراتيجية للمنظمة وأن يقوموا بإدارة العلاقات مع مختلف الشركاء.

99. ومن أجل ضمان إدارة فعالة للهيئة، ينبغي تحديد مسؤوليات الموظفين في المناصب الإدارية بوضوح. وينبغي أن يكون من بينهم أجير واحد على الأقل بدوام كامل أو جزئي على أساس راتب يتماشى مع السوق، بغية ضمان تدبير وإدارة الهيئة المعنية بالنهوض بالمساواة. ويجب أن تكون مدة ولايته كافية لتمكينه من تحقيق نتائج، كما يجب ضمان استقلاليتها. ويمكن أن تتراوح الولاية على سبيل المثال بين أربع وخمس سنوات قابلة للتجديد، أو تغطي فترة أطول دون إمكانية التجديد

الفقرات من 27 إلى 29 من التوصية

100. تقتضي استقلالية الهيئات المعنية بالnehوض بالمساواة أيضًا الحق في اتخاذ القرار بشكل مستقل فيما يتعلق بتنظيمها الداخلي وتجنيد موظفيها وإدارة ميزانيتها ومواردها، بالإضافة إلى الحق في التوفر على مرافق منفصلة خاصة بها. و يجب تكييف هذه المرافق من حيث المساحة مع احتياجات الهيئة. و ينبغي تقييد انتداب الموظفين من مؤسسات القطاع العام لأن ذلك قد يعرض استقلالية الهيئة للخطر وقد يلحق الضرر بصورة استقلالية الهيئة.

101. يعتبر تحديد تمويل الهيئة المعنية بالnehوض بالمساواة وتزويدها بالموظفين عاملاً رئيسياً في فعاليتها و يجب حسابه على أساس مؤشرات موضوعية، من بينها(1) مساحة الدولة العضو وحجم ساكنتها، و(2) مستوى وطبيعة حوادث التمييز والتعصب المبلغ عنها وغير المبلغ عنها، بما في ذلك خطاب الكراهية، و(3) حجم وقدرات ومساهمات الهيئات الأخرى التي تشتغل على قضايا المساواة والتمييز والتعصب، و(4) النفقات الضرورية للهيئة من أجل ممارسة وظائفها و اختصاصاتها حتى تبلغ المستوى والجودة المطلوبين ليكون لها تأثير و(5) حجم الميزانية الوطنية للدولة العضو. و لعل استعراضات الأقران في دول أعضاء أخرى من شأنها أن تساعد في تحديد المستوى المناسب من الموارد الواجب وضعها رهن إشارة الهيئة المعنية بالnehوض بالمساواة.

102. ينبغي ضمان الشفافية في استخدام الأموال في التقرير السنوي للهيئة المعنية بالnehوض بالمساواة أو بأي طريقة مناسبة أخرى.

103. إن التمتع بالحق في البحث عن تمويلات إضافية من مصادر أخرى غير الدولة، مثل الاتحاد الأوروبي أو مجلس أوروبا أو جمعيات خيرية خاصة، يمكن أن يساعد في تعزيز تأثير الهيئات المعنية بالnehوض بالمساواة شريطة ألا يمس ذلك باستقلاليتها.

الفقرة 30 من التوصية

104. إن الحق في الإدلاء بتصريحات علنية وإعداد ونشر الوثائق (تقارير سنوية، وتقارير موضوعاتية وتقارير خاصة وتقارير التحقيقات) دون موافقة مسبقة أو إخطار سابق يعد ضماناً مهماً للاستقلالية. ولا ينبغي إخضاع هذه التقارير لموافقة البرلمان أو الحكومة.

الفقرة 31 من التوصية

105. ينبغي للهيئات المعنية بالnehوض بالمساواة من أجل توطيد استقلاليتها ومصداقيتها، أن تبني أنشطتها على الإطار القانوني والمعايير والتوصيات والاجتهادات القضائية الوطنية والدولية. و يجب أن يكون عملها مدعوماً بالحقائق ويأخذ في الاعتبار وجهات نظر المؤسسات والأشخاص ذوي الاختصاص.

الفقرة 32 من التوصية

106. إن إخضاع الهيئات المعنية بالnehوض بالمساواة لقانون الخدمات العامة والقواعد المعمول بها في مجال المسؤولية المالية أمر يتفق مع استقلالية هذه الهيئات. ومع ذلك، لا يجوز إساءة استخدام هذه الإمكانية بهدف عرقلة أنشطة الهيئة. وعند الاقتضاء، يمكن أيضا تطبيق القواعد المعمول بها في النظام القضائي في هذا المجال على الهيئات المعنية بالnehوض بالمساواة.

الفقرتان 33 و34 من التوصية

107. يُعد التخطيط الاستراتيجي والعمل في دورات إدارية منتظمة أمرين مهمين لتحديد المواضيع ذات الأولوية، وإحداث أقصى تأثير ممكن، وتحسين جودة العمل، واستخدام الموارد بفعالية، وضمان التعلم الدائم والتحسين المستمر داخل الهيئة المعنية بالnehوض بالمساواة. وتشمل المراحل الرئيسية لدورات التخطيط والإدارة تحليل التحديات التي يتعين مواجهتها، وتحديد الأهداف الصغرى والكبرى، وتخطيط الأنشطة وتطويرها وتنفيذها، وتقييم الأثر والتفكير في العمل المنجز والتقدم المحرز. وينبغي استخدام هذه الدورات للتأكد من تنفيذ الهيئات المعنية بالnehوض بالمساواة لمجموعة استراتيجية من الأنشطة في جميع مجالات اختصاصاتها، ولتعزيز أهدافها وتحسين تأثير عملياتها (راجع الفقرة 12 من توصية السياسة العامة).

108. لرصد هذا الأثر، ينبغي للهيئات المعنية بالnehوض بالمساواة أن تحدد مؤشرات، وقاعدة مرجعية لإجراء مقارنات لاحقة، وأهداف فرعية يجب تحقيقها في إطار الأهداف والأنشطة الرئيسية. وستسمح هذه المؤشرات للهيئات بقياس الموارد المخصصة للأنشطة، وقياس نتائج هذه الأنشطة، وتأثير الأنشطة بشكل مستقل والتأثير العام للهيئة المعنية بالnehوض بالمساواة. وينبغي لهذه الأخيرة أن تقوم بتقييم عملها بانتظام من خلال عمليات التقييم الذاتي، ومن وقت لآخر، عبر عمليات التقييم الخارجي، كما ينبغي لها أن تطور عمليات داخلية وقنوات للمعلومات مع إشراك جميع الموظفين في مسار التعلم الجماعي والتحسين المستمر. و ينبغي أن تكون عمليات التخطيط والإدارة بسيطة وفعالة في الوقت نفسه وألا تحتكر حصة مفرطة من الموارد.

109. تشكل عملية التواصل رهانا معقدا. لذلك، يتعين على الهيئات المعنية بالnehوض بالمساواة إعداد استراتيجية منفصلة خاصة بالتواصل، تحدد أهداف التواصل والجمهور الرئيسية المستهدفة، والرسائل الرئيسية التي سيتم نشرها، ومختلف وسائل الاتصال التي سيتم استخدامها وطريقة استخدام الموارد المتاحة بشكل فعال.

110. عادة ما تشمل الجماهير الرئيسية المستهدفة والرسائل التي سيتم نشرها (1) الجمهور الواسع من أجل تبيين أكبر للمساواة والتنوع وعدم التمييز داخل المجتمع وتطوير مواقف أكثر إيجابية تجاه هذه المبادئ، ومن أجل تحسين فهم هذه القضايا وتعزيز التحفيز للمساهمة في المساواة؛ و(2) جميع المؤسسات من القطاعين العام والخاص من أجل توعيتها بالالتزامات الواقعة عليها بموجب التشريع المتعلق بالمساواة في المعاملة وفهمها

و تعزيز تحفيزها وقدرتها على الامتثال لهذه الالتزامات وتحقيق المزيد من خلال وضع أنظمة فعالة لضمان المساواة والتنوع وتعزيزهما، وكذلك (3) المجموعات المعرضة لمختلف أشكال التمييز والتعصب بغية توعيتها بحقوقها وبناء الثقة والقدرات التي تحتاج إليها حتى تكون قادرة على ممارسة حقوقها.

الفقرتان 35 و36 من التوصية

111. تضطلع السلطان التشريعية والتنفيذية والهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة بدور مهم في تعزيز المساواة وتحقيقها، وفي منع ومكافحة جميع أشكال التمييز والتعصب. ولبولوج أكبر قدر ممكن من التقدم في تحقيق هذه الأهداف المشتركة، ينبغي للهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة أن تناقش بانتظام الرهانات الكبرى وأن تعمل على تنفيذ التوصيات مع المسؤولين السامين عن صنع القرار لدى السلطتين التشريعية والتنفيذية. وتشكل التقارير السنوية و الموضوعاتية أو غيرها من التقارير والتوصيات الواردة فيها قاعدة ممتازة لهذا التبادل المنتظم. وينبغي إنشاء الإطار المؤسسي اللازم لهذا التعاون من التنصيص في القانون على إلزامية عقد حوار مرة في السنة على الأقل مع السلطتين التشريعية والتنفيذية بشأن التقرير السنوي.

112. ينبغي أن تحدد التقارير السنوية القضايا الرئيسية المثارة في مجال المساواة والتمييز والتعصب وتوصيات الهيئة المعنية بالنهوض بالمساواة. كما ينبغي أن تتضمن تلك التقارير بيانات عن أنشطة الهيئة والنتائج المحققة، بما في ذلك بيانات مصنفة بشأن الشكاوى المتعلقة بالتمييز ونتائجها.

113. ينبغي للسلطات بشكل عام، وليس فقط للمسؤولين السامين عن صنع القرار المشار إليهم في الفقرة 110 من بيان الأسباب، عقد حوار منتظم مع الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة. وتحقيقاً لهذه الغاية، يتعين عليها إرسال مشاريع القوانين والسياسات والإجراءات التنفيذية إلى هذه الهيئات مسبقاً للدراسة تأثيرها على المساواة وعدم التمييز. وينبغي للهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة بدورها أن تصوغ تعليقات وتوصيات موجهة إلى تلك السلطات، على أن تكون تلك التعليقات والتوصيات مفتوحة للحوار والنقاش.

الفقرة 37 من التوصية

114. لا ينبغي أن تقوم الهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة بإنشاء شبكات خارجية والتعاون مع الأطراف المعنية فحسب (انظر الفقرة 12 (ب) من توصية السياسة العامة) ولكن ينبغي لها أيضاً إشراكها، لا سيما المجموعات المعرضة لمختلف أشكال التمييز والتعصب والمنظمات التي تمثلها، في هياكل الهيئة وأشغالها. ويعد إنشاء لجنة استشارية ينتمي أعضاؤها إلى هذه المجموعات والمنظمات أداة قيمة لتحقيق ذلك، على أن تشارك هذه اللجنة في التخطيط الاستراتيجي للهيئة و رصد أشغالها و المشاريع الراهنة والمستقبلية. و بالمثل، يمكن ضم فاعلين آخرين، بما في ذلك من المجتمع المدني والأوساط الأكاديمية وجمعيات الموظفين وأرباب العمل وكذلك وسائل الإعلام إلى هذه اللجنة أو إلى لجنة منفصلة. ومن ناحية أخرى، يمكن للهيئات المعنية بالنهوض بالمساواة تشكيل مجموعات عمل مؤقتة ومجموعات معنية بمشاريع مع الأطراف المعنية بغية المضي قدماً في بعض مجالات العمل وإعداد وتنفيذ أنشطة ومشاريع مشتركة.

115. ينبغي أن تكون الهيئات المعنية بالمساواة بمثابة نموذج فيما يتعلق بمراعاة التنوع والتمثيل المتوازن للنوع الاجتماعي في جميع مجالات نشاطها. و بالتالي، فإن توظيف القادة والموظفين من خلفيات متنوعة ومسارات متعددة سيسمح للهيئة المعنية بالهوض بالمساواة بفهم أفضل لمجموعات الأشخاص المعرضين للتمييز والتعصب وبالتفاعل معهم من أجل تحسين وضعيتهم. ولضمان هذا التنوع داخل إدارة الهيئة المعنية بالهوض بالمساواة، لعله من الممكن إنشاء هيئة للتسيير ولجنة استشارية ينحدر أعضاؤها من المجموعات والمنظمات المذكورة في الفقرة 114 من بيان الأسباب. وقد يكون من الضروري، لضمان التنوع لدى موظفي الإدارة ووكلاء الهيئة المعنية بالهوض بالمساواة، أن تتوفر عملية للتوظيف تكون قائمة على المساواة والتنوع وتشمل تدابير العمل الإيجابي لتجنيد موظفين من بين مجموعات معرضة للتمييز والتعصب ضعيفة التمثيل.

116. ينبغي للهيئات المعنية بالهوض بالمساواة أن تسعى إلى تعزيز التمثيل المتكافئ للنوع الاجتماعي داخل هياكلها وبين موظفيها وأن تلجأ إلى العمل الإيجابي، إذا لزم الأمر، لتحقيق هذا الهدف.

117. تتمتع الهيئات المعنية بالهوض بالمساواة بمجموعة واسعة من الاختصاصات (انظر الفقرات من 13 إلى 18 من توصية السياسة العامة) وتتعامل مع قضايا المساواة والتمييز والتعصب في مجالات متنوعة. وحتى تكون هذه الهيئات قادرة على تنفيذ جميع الأنشطة الضرورية، يجب أن توظف مهنين من قطاعات مختلفة (على سبيل المثال: مربيين، ومتخصصين في علم الاجتماع، أخصائيين قانونيين) وذوي مهارات متنوعة (على سبيل المثال، في التواصل، والاستشارة، والبحث، وجمع البيانات، والتحرير، والمهارات القانونية والإدارية).

118. يكتسي تدريب/تكوين موظفي الهيئات المعنية بالهوض بالمساواة أهمية بالغة، حيث أنه يمكنهم من اكتساب وتحديث جميع المعارف والمهارات التي يحتاجون إليها لأداء وظائفهم على أكمل وجه.

IX. إمكانية الوصول

الفقرة 40 من التوصية

119. غالباً ما يواجه الأشخاص الذين ينتمون إلى مجموعات معرضة لمختلف أشكال التمييز والتعصب مشاكل وعقبات متعددة (انظر الفقرة 71 من بيان الأسباب). لذلك، ينبغي أن تسهر الهيئات المعنية بالهوض بالمساواة على الحفاظ بشكل خاص على إمكانية وصول هؤلاء الأشخاص إليها بسهولة.

120. لتسهيل الاتصال الأولي، ينبغي للهيئات المعنية بالهوض بالمساواة أن تقترح على الأشخاص المنتمين إلى المجموعات المعرضة للتمييز والتعصب طرقاً بسيطة للنفوذ إلى المعلومات وللاتصال بها. وتتطلب إمكانية الولوج

توفر الهيئات على مرافق سهلة الوصول، وعلى موقع إلكتروني وخدمات عبر الهاتف و البريد الإلكتروني يمكن الولوج إليها بسهولة.

121. من المهم أيضاً إنشاء مكاتب محلية أو إقليمية لضمان تواجد دائم، و/أو إطلاق مبادرات ميدانية على المستوى المحلي و/أو الإقليمي بغية ضمان حضور مؤقت منتظم لدى المجموعات المعرضة لمختلف أشكال التمييز والتعصب في البلد. وتكتسي هذه النقطة أهمية خاصة عندما يعيش الأشخاص من ذوي الهشاشة في مناطق نائية وفي الدول الأعضاء ذات مساحة شاسعة. ويمكن أن تركز هذه الأنشطة على الأقاليم والبلديات التي تسجل عددا مهما من المجموعات المعرضة للتمييز والتعصب أو مستويات عالية من التمييز والتعصب. وبالنسبة للأشخاص الذين ينتمون إلى هذه المجموعات، الذين لا يعيشون بالقرب من المكاتب المركزية أو الإقليمية أو المحلية للهيئة المعنية بالnehوض بالمساواة، من المهم أيضاً أن يكونوا قادرين على الاتصال بالهيئة عبر الإنترنت وعلى اللجوء إلى تقنيات مثل المحادثات عبر الفيديو.

122. ينتهي الأشخاص المعرضون للتمييز (المتعدد) والتعصب إلى مجموعات مختلفة، لكل واحدة منها احتياجاتها وخصائصها. فبعضها قد لا يتقن اللغة (اللغات) الرسمية للبلاد، وقد يكون البعض الآخر أمياً أو متخوفاً من الاتصال بالسلطات أو لا يمكنه الاتصال بالهيئة المعنية بالnehوض بالمساواة خلال ساعات عمل مكاتبها. ولمراعاة هذا التنوع في الاحتياجات، من الضروري ضمان المرونة في إجراءات وممارسات الهيئة المعنية بالمساواة. لذلك، ينبغي لهذه الهيئات أن تسهر على التحليل المنتظم للاحتياجات المتغيرة لمختلف المجموعات المعرضة للتمييز والتعصب وأن تضع إجراء للتكيف مع هذه الاحتياجات منذ الاتصال الأول. ويمكن أن تتضمن هذه التكيفات إمكانية التواصل مع الهيئة المعنية بالمساواة بلغات مختلفة، وإقامة اتصالات مباشرة وتبادل شفهي في بيئة تبعث على الثقة؛ كما قد يكون من المستحسن التفكير، قدر الإمكان، في مناوبة خارج ساعات عمل المكاتب والتكفل بالأطفال خلال المقابلات مع الوالدين. ويجب أن يكون الموظفون على دراية بهذه المعوقات والخصائص، وعلى استعداد لدراسة الاحتياجات الخاصة لكل شخص يتعرض للتمييز والتعصب، ولعدم التسامح مع التمييز والتعصب وأن يكونوا مستعدين لإجراء عمليات التكيف اللازمة منذ الاتصال الأول.

123. ثمة عنصر أساسي آخر لضمان تيسير الوصول يتمثل في التأكد من أن المتطلبات المفروضة على الجمهور لا تتجاوز الحد الأدنى عندما يتعلق الأمر بالاتصال الأول مع الهيئة المعنية بالnehوض بالمساواة. و ينبغي أن يكون من الممكن تقديم الشكوى شفويا وبحد أدنى من شروط القبول.

124. يجب فهم مصطلح "الإعاقة" بالمعنى الوارد في المادة 2.1 من اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

125. كثيرا ما يخشى الأشخاص المنتمون إلى مجموعات معرضة للتمييز والتعصب من التعرض لمزيد من الظلم عندما يلتمسون المساعدة من هيئة معنية بالnehوض بالمساواة. لهذا السبب، ينبغي أن يكون من الممكن الاتصال بهذه الهيئات بشكل سري بغية التقليل من هذا الخطر. وينبغي أن تحرص الهيئات المعنية بالnehوض بالمساواة على عدم تعريض الأشخاص الذين يعانون من مختلف أشكال التمييز والتعصب إلى الاضطهاد وعلى التنديد بذلك خلال

الإجراءات عبر تطبيق الأحكام القانونية التي تحظر أي إجراء انتقامي (انظر الفقرة 27 من توصية السياسة العامة رقم 7 الصادرة عن اللجنة الأوروبية لمناهضة العنصرية والتعصب).

