



Zwalczanie rasizmu i dyskryminacji rasowej w zatrudnieniu

Zalecenie nr 14 dotyczące ogólnej polityki ECRI: Kluczowe tematy

■ Pomimo istnienia antydyskryminacyjnych ram prawnych w wielu państwach członkowskich Rady Europy dyskryminacja na rynku pracy jest szeroko rozpowszechnionym zjawiskiem. Ci najbardziej narażeni na dyskryminację w zatrudnieniu w Europie to migranci z krajów spoza państw członkowskich UE (w tym migranci nie posiadający dokumentów, uchodźcy i osoby ubiegające się azyl), Romowie, muzułmanie, osoby pochodzenia afrykańskiego i czarnoskórzy Europejczycy oraz kobiety pochodzące z mniejszości, czy z migrantów.

■ Dyskryminacja zachodzi zarówno na poziomie rekrutacji, jak i w miejscu pracy. Tłumi szanse, marnuje ludzkie talenty potrzebne dla rozwoju gospodarczego i uwypatnia społeczne napięcia i nierówności. Eliminacja dyskryminacji rasowej w zatrudnieniu stworzyłaby zróżnicowane siły robocze oferujące pracodawcom nieograniczoną pulę talentów, jakich wymaga każda, prowadzona z sukcesem działalność gospodarcza.

” Prawo powinno zapewniać ochronę przeciwko **wielokrotnej dyskryminacji**. „Wielokrotna dyskryminacja” to dyskryminacja z dwóch lub więcej wymienionych powodów, np. z powodu religii i płci, której doświadczają muzułmańskie kobiety.

KLUCZOWY PRZEKAZ

■ Rządy muszą stworzyć, wdrożyć i sfinansować krajowe strategie i polityki publiczne w celu wyeliminowania dyskryminacji rasowej i prześladowania w zatrudnieniu oraz polepszyć równe uczestnictwo tych najbardziej narażonych na dyskryminację w zatrudnieniu. Strategie te muszą zapewniać:

- ▶ Środki prawne dostępne w praktyce;
- ▶ Skuteczne, proporcjonalne i odstraszające sankcje za bezprawną dyskryminację;
- ▶ Przyjęcie i implementację dobrych praktyk antydyskryminacyjnych oraz standardów równości i różnorodności we wszystkich sferach zatrudnienia w celu zakończenia dyskryminacji instytucjonalnej w sferze zatrudnienia.

WYBRANE ZALECENIA

■ Rządy muszą:

1. Wdrażać obowiązek prawny pracodawców w zakresie promowania równości i niedyskryminacji oraz wymagać od nich:

- ▶ Zapewnienia, że miejsce pracy jest wolne od prześladowań;
- ▶ Przeglądu polityki i praktyki zatrudniania w celu wyeliminowania dyskryminacji i promowania równości szans.

2. Poprawiać wiedzę na temat praw równościowych w zatrudnieniu

- ▶ Zapewniać szkolenie dla pracodawców i pracowników, pracowników sądownictwa i rządu w zakresie antydyskryminacyjnego prawa i praktyki;
- ▶ Wspierać organizacje społeczeństwa obywatelskiego działające w celu wyeliminowania dyskryminacji i promowania równości.



3. Podejmować kroki w celu ułatwienia dostępu do sądu

- ▶ Zagwarantować bezpłatną pomoc prawną (zgodnie z krajowymi kryteriami kwalifikacyjnymi) tym, którzy nie posiadają środków na wniesienie skargi na dyskryminację do właściwego sądu.
- ▶ Ustanowić alternatywne procedury rozstrzygania skarg.

4. Eliminowanie barier w zatrudnieniu

- ▶ Wymaganie od władz publicznych monitorowania i sprawozdawczości w zakresie składu ich siły roboczej oraz zbieranie i analiza zdezagregowanych danych dotyczących równości w zatrudnieniu;
- ▶ Zezwolenie na środki tymczasowe w celu wyposażenia osób i grup, które w szczególności doświadczają rasizmu i dyskryminacji w konkutowaniu o pracę na równi z innymi;
- ▶ Zapewnienie pracodawcom wyraźnych wskazówek na rzecz pozytywnego działania w zatrudnieniu;
- ▶ Zapewnienie szkoleń językowych mających na celu udzielenie pomocy osobom niewładającym językiem w dostępie do zatrudnienia.

5. Wspieranie dobrych praktyk

- ▶ Promowanie kodeksów postępowania oraz planów równościowych w celu wspierania pracodawców w tworzeniu zróżnicowanych środowisk pracy;
- ▶ Wspieranie dobrych praktyk w zatrudnieniu poprzez, np. oficjalnie nagrody uznania, fundowanie programów szkoleniowych, ulgi podatkowe dla pracodawców mających wielokulturową siłę roboczą, czy tych podejmujących pozytywne działania.



ECRI – PRZYDATNE LINKI

Zalecenie nr 14 dotyczące ogólnej polityki ECRI Zwalczanie rasizmu i dyskryminacji rasowej w zatrudnieniu

<http://hudoc.ecri.coe.int/eng?i=REC-14-2012-048-ENG>

Barometr UE: Dyskryminacja w UE 2015

<http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2>

Sprawozdanie na temat praw podstawowych

<http://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/annual-reports/fundamental-rights-2017#equality>

FAKTY I USTALENIA

„ECRI zaleca, by pracodawcy korzystali z rzetelnych i obiektywnych procedur rekrutacyjnych.

„W szczególności, [ECRI] zachęca pracodawców, by zapewnili, by ich rekrutacja i kryteria selekcji koncentrowały się na doświadczeniu, kwalifikacjach i kompetencjach wymaganych na danym stanowisku. Kompetencja to zdolność, umiejętność, wiedza, czy atrybut potrzebny do wykonywania pracy z powodzeniem i jest często definiowany kryteriami behawioralnymi, jak np. zdolności komunikacyjne. Celem jest zapewnienie, by pracodawca stosował sprawiedliwe kryteria, obiektywnie wybierając pracowników, opierając się na zdolności kandydata do efektywnego wykonywania wymaganych zadań” Memorandum wyjaśniające do paragrafu 4 Zalecenia nr 14 dotyczącego ogólnej polityki ECRI.

„ECRI zaleca, by pracodawcy byli „odpowiedzialni za zapewnienie, że miejsce pracy jest wolne od prześladowań na tle rasowym. Prześladowanie jest główną formą dyskryminacji i jest trudne do udowodnienia. Prześladowanie na tle rasowym zachodzi, gdy ma miejsce niepożądane postępowanie wobec chronionych sfer, mające na celu, bądź skutkujące naruszeniem godności osoby i stworzeniem zastraszającego, wrogiego, poniżającego, upokarzającego lub obraźliwego środowiska.” Prawo krajowe powinno zapewnić, by wszyscy pracownicy byli „chronieni przed bezprawnym prześladowaniem, zarówno ze strony pracodawcy, jak i pracowników, agentów, czy społeczeństwa będącego klientami, użytkownikami, czy odbiorcami usług”. Memorandum wyjaśniające do paragrafu 1 (Prześladowanie) do Zalecenia nr 14 dotyczącego ogólnej polityki ECRI.