

PL

Opracowanie standardów dla organów ds. równości

Dokument roboczy sieci Equinet

WPROWADZENIE

EQUINET – EUROPEJSKA SIĘĆ ORGANÓW DS. RÓWNOŚCI

Equinet - europejska sieć organów ds. równości zrzesza 46 organizacji z 34 krajów europejskich. Organizacje te, jako krajowe organy do spraw równości upoważnione są do przeciwdziałania dyskryminacji z wszelkich powodów, takich jak wiek, niepełnosprawność, płeć, rasa, pochodzenie etniczne, wyznanie, przekonania czy orientacja seksualna.

Sieć Equinet promuje równość w Europie, wspierając i usprawniając pracę krajowych organów ds. równości. Wspiera te organy, aby mogły one działać w sposób niezależny i skuteczny, ułatwiając osiągnięcie większej równości w społeczeństwach.

Więcej informacji na temat sieci Equinet i organów ds. równości jest dostępnych na naszej stronie internetowej (equineteurope.org)

CZYM ZAJMUJĄ SIĘ ORGANY DS. RÓWNOŚCI?

Organy ds. równości przyczyniają się do ważnych i wartościowych zmian na poziomie jednostek, instytucji oraz społeczeństwa jako całości. Ich potencjał obejmuje:

- wspieranie i pomoc osobom doświadczającym dyskryminacji, aby poprawić ich sytuację;
- udział w charakterze eksperta w określaniu ram prawnych;
- poprawa funkcjonowania różnych organizacji poprzez wspieranie planowego i systematycznego podejścia do kwestii równości w tych organizacjach oraz opracowanie specjalistycznych wskazówek na temat dobrych praktyk w tym zakresie;
- udział w kształtowaniu polityki poprzez przedstawianie zaleceń dotyczących polityki publicznej oraz zwracanie uwagi na kwestie równości, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji;
- zapewnianie instytucjom, które promują równość pierwszeństwa i możliwości działania w dostępie do wymiaru sprawiedliwości;
- kształtowanie postaw społecznych, debaty społecznej i świadomości.

Organy ds. równości są wyjątkowe w porównaniu z innymi instytucjami, których zakres obowiązków obejmuje nadzór nad przestrzeganiem praw. Różnica polega na tym, że: promują one pełną równość w praktyce, co znacznie wykracza poza samą tylko kwestię praw; zajmują się dyskryminacją w konkretnym wymiarze,

umiejscawiając posiadacza praw jednostki jako członka określonej grupy; zajmują się zarówno kwestią egzekwowania praw, jak i ich tworzenia, a także udzielają pomocy ludziom w przypadkach dyskryminacji.

DLACZEGO POTRZEBNY JEST DOKUMENT ROBOCZY DLA ORGANÓW DS. RÓWNOŚCI?

Dyrektywy UE¹ wymagają, aby wszystkie państwa członkowskie, kraje przystępujące oraz kraje EOG wyznaczyły organy ds. równości, promujące równe traktowanie. Dyrektywy te przewidują jednak wyłącznie standardy minimalne w odniesieniu do kompetencji tych organów oraz ich ograniczoną niezależność w działaniu. Nie gwarantują zaś organom ds. równości pełnej niezależności, skuteczności działania, wystarczających uprawnień i odpowiednich środków.

Niniejszy dokument roboczy ma na celu określenie stanowiska, które organy ds. równości powinny popierać, negocjować i prezentować w rozmowach z organami europejskimi i organami administracji krajowej podczas tworzenia standardów dla organów ds. równości na szczeblu europejskim oraz ich wdrażania na szczeblu krajowym.

Zakłada on połączenie podstawowych standardów minimalnych ze standardami, które umożliwią pełną realizację potencjału organów ds. równości. Celem jest zapewnienie, aby standardy:

- umożliwiły realizację szczególnej roli, możliwości i potencjału organów do spraw równości;
- współdziałały w ramach szerszych struktur instytucjonalnych, w których umiejscowione są organy ds. równości;
- zapewniały dostosowanie do zmienionego kontekstu funkcjonowania organów ds. równości, do nowych trendów i zmian w sposobie ich tworzenia, zakresie obowiązków i sposobie działania.

¹ Dyrektywa 2000/43/KE, Dyrektywa 2004/113/KE, Dyrektywa 2006/54/UE, Dyrektywa 2010/41/UE

STANDARDY

STANDARDY potrzebne są w celu:

- wspierania Komisji Europejskiej w monitorowaniu pełnego i skutecznego wdrożenia dyrektyw UE dotyczących równego traktowania;
- wspierania rządów w określaniu i tworzeniu właściwych warunków działania dla organów ds. równości;
- umożliwienia organom ds. równości pełnej realizacji ich potencjału w dziedzinie stymulowania i wspierania osiągnięcia pełnej równości w praktyce, a także eliminowania dyskryminacji;
- zapewnienie organom ds. równości odpowiednich uprawnień i pozycji, a także wspólnej platformy do sygnalizowania problemów;
- zapewnienie organom ds. równości możliwości realizowania wszystkich funkcji i uprawnień w skali zapewniającej realne efekty działania;
- ochrona organów ds. równości przed poddawaniem w wątpliwość lub umniejszaniem znaczenia ich funkcji i realizacji ich potencjału.

STANDARDY powinny:

- zapewniać jak najszerszy zakres obowiązków organów ds. równości w sprawach dotyczących równości i niedyskryminacji;
- określać - jako podstawowe źródło - warunki konieczne dla niezależnego i skutecznego funkcjonowania organów ds. równości;
- określać właściwe miejsce organów ds. równości w szerszym systemie instytucji promujących równość i walczących z dyskryminacją;
- umożliwiać organom ds. równości realizację ich potencjału
- zapewnić, aby sytuacja żadnego z organów ds. równości nie uległa pogorszeniu.

RAMY STANDARDÓW

STANDARBY muszą uwzględniać poniższe zagadnienia:

1. ZAKRES OBOWIĄZKÓW

Organy ds. równości to niezależne organy statutowe, utworzone w celu wdrażania ustawodawstwa dotyczącego równego traktowania. Muszą one posiadać szeroki zakres obowiązków, aby promować i wspierać osiągnięcie pełnej równości w praktyce, a także zwalczać i eliminować wszelkie formy dyskryminacji we wszystkich dziedzinach życia społecznego.

2. PEŁNA NIEZALEŻNOŚĆ

Organy ds. równości muszą być w pełni niezależne, tak aby bez zbędnej ingerencji mogły, zgodnie ze swoim zakresem obowiązków:

- realizować swoje uprawnienia w sposób, jaki uznają za najbardziej odpowiedni;
- określać swoje priorytety, przedstawiać swoje stanowisko wobec konkretnych problemów oraz reagować na nie w sposób, jaki uznają za stosowny;
- przekazywać swój sposób rozumienia równości, różnorodności i niedyskryminacji, zgodny z prowadzonymi przez nie analizami;
- decydować o tym, w jaki sposób wykorzystywać swoje zasoby ludzkie i finansowe oraz zarządzać nimi, zachowując zgodność z odpowiednimi przepisami prawa pracy i zasadami dobrego zarządzania finansowego.

3. SKUTECZNOŚĆ

Organy ds. równości muszą posiadać uprawnienia, zasoby ludzkie i finansowe niezbędne do realizacji wszystkich swoich funkcji i uprawnień w ramach swojego zakresu obowiązków, w sposób i w stopniu zapewniającym osiągnięcie faktycznych efektów i pełną realizację swojego potencjału.

4. STRUKTURA INSTYTUCJONALNA

Organy ds. równości działają w ramach szerszej struktury instytucjonalnej istniejącej na szczeblu krajowym, przeciwdziałającej dyskryminacji i promującej równość. Organy te muszą być odpowiednio usytuowane w tej strukturze, zapewniając osobom dostęp do wymiaru sprawiedliwości w przypadkach dyskryminacji, a także do struktur umożliwiających osiągnięcie pełnej równości w praktyce.

TREŚĆ

1. ZAKRES OBOWIĄZKÓW

STANDARDY muszą uwzględnić i zapewniać:

- a. zakres obowiązków, który obejmuje kwestie równości, różnorodności i niedyskryminacji zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym, co najmniej w dziedzinach: zatrudnienia, szkolenia zawodowego, towarów i usług, edukacji, polityki mieszkaniowej, ochrony socjalnej i przywilejów socjalnych;
- b. zakres obowiązków, który - jako warunek minimalny - zapewni, że uprawnienia organu lub organów ds. równości będą obejmować wszystkie przyczyny dyskryminacji przewidziane Traktatem (art. 19), kwestie dotyczące dyskryminacji z wielu powodów łącznie, a także właściwe uwzględnienie powodów przewidzianych w Karcie Praw Podstawowych (art. 21).

2. PEŁNA NIEZALEŻNOŚĆ

STANDARDY muszą uwzględnić i zapewniać:

- a. utworzenie organów ds. równości mających własną osobowość prawną, stanowiących samodzielną strukturę w świetle prawa, odrębną i niezależną od rządu, mającą zakres obowiązków określony przepisami prawa;
- b. system zarządzania odzwierciedlający różnorodność ludzi i sił społecznych w społeczeństwie; oraz mianowanie na wszystkie stanowiska kierownicze w drodze przejrzystych, opartych o kompetencje, niezależnych procedur;
- c. system odpowiedzialności odzwierciedlający i zapewniający niezależność i skuteczność organów ds. równości;
- d. brak lub możliwość odrzucenia wszelkich bezpośrednich lub pośrednich nacisków zewnętrznych oraz zbędnej ingerencji, w szczególności ze strony rządu i państwa podczas podejmowania strategicznych wyborów, decyzji, działań prawnych, zajmowania stanowiska w różnych kwestiach, określania znaczenia równości, różnorodności i niedyskryminacji;
- e. samodzielne decydowanie przez kierownictwo o tym, w jaki sposób wykorzystywać zasoby ludzkie i finansowe oraz zarządzać nimi, zachowując zgodność z odpowiednimi przepisami prawa pracy i zasadami dobrego zarządzania finansowego;

- f. zdolność organów ds. równości do:
 - i. działania i współdziałania z innymi podmiotami na szczeblu międzynarodowym w postępowaniach prawnych;
 - ii. pozyskiwania środków finansowych ze źródeł innych niż państwo;
 - iii. zawierania umów z innymi organizacjami w celu prowadzenia prac na rzecz osiągnięcia wspólnych celów;
 - iv. zapewnienia warunków niezbędnych do budowy zaufania ze strony grup doświadczających dyskryminacji i nierówności.

3. SKUTECZNOŚĆ

STANDARDY muszą uwzględniać i zapewniać:

- a. odpowiednie środki finansowe, umożliwiające organom ds. równości realizację wszystkich funkcji i uprawnień w skali i na poziomie zapewniającym osiągnięcie efektów i wywieranie skutków. Organ ds. równości powinien móc składać propozycje przydzielania środków innemu organowi;
- b. zasoby kadrowe, wystarczające do pełnej realizacji zakresu obowiązków organu ds. równości, przy zapewnieniu ustalonych środków finansowych. Organy ds. równości powinny być w stanie zatrudniać wymagany personel w potrzebnej liczbie, o właściwych kompetencjach i poziomie umiejętności, odzwierciedlający różnorodność społeczeństwa;
- c. środki fizyczne, w szczególności lokale odpowiednie do zakresu obowiązków oraz dostosowane do potrzeb pracowników i wykonywanych zadań;
- d. ogólne uprawnienia organów ds. równości, w tym:
 - i. promowanie i wspieranie - wśród pracodawców, usługodawców i twórców polityki - dobrych praktyk w zakresie równości i różnorodności;
 - ii. zlecenie i prowadzenie badań na temat wszystkich problemów istotnych dla swojego zakresu obowiązków;
 - iii. formułowanie zaleceń dla ustawodawców i twórców polityki w odniesieniu do kwestii równości i niedyskryminacji;
 - iv. komunikowanie się z zainteresowanymi stronami oraz udział w debacie publicznej w odniesieniu do kwestii równości, różnorodności i niedyskryminacji;

- v. prowadzenie ogólnych postępowań wyjaśniających i wydawanie zaleceń w kwestiach nierówności i dyskryminacji, w tym w szczególności dyskryminacji strukturalnej;
 - vi. zaskarżanie krajowych przepisów prawnych i administracyjnych niezgodnych z przepisami o zakazie dyskryminacji, zawartymi w dotyczących równego traktowania dyrektywach UE, przepisach i konstytucjach krajowych;
 - vii. mediacje między stronami w przypadkach dyskryminacji, we właściwy i ustalony sposób;
 - viii. badanie przypadków dyskryminacji oraz zabezpieczania informacji od domniemyanych sprawców dyskryminacji;
- e. szczególne uprawnienia do realizacji funkcji promocyjnych, w tym do:
- i. udzielania porad prawnych i wsparcia dla osób, które doświadczają dyskryminacji, oferowanie wsparcia osobistego i moralnego, jeśli to konieczne;
 - ii. wnoszenie skarg w swoim własnym imieniu, występowanie w sprawach rozpatrywanych przez sądy, działanie w charakterze „przyjaciela sądu” – opiniodawcy w roli amicus curiae;
 - iii. wspierania i monitorowania pozytywnego obowiązku uwzględniania kwestii równości przez podmioty publiczne w wykonywaniu ich funkcji, a także przez firmy prywatne i organizacje społeczeństwa obywatelskiego w zakresie planowego i systemowego podejścia do kwestii równości i niedyskryminacji;
- f. szczególne uprawnienia do realizacji funkcji rzeczniczych, w tym do:
- i. przedstawiania ustaleń w przypadkach dyskryminacji;
 - ii. stosowania sankcji polegających wyznaczeniu rekompensat, które będą proporcjonalne, skuteczne i odstraszające;
 - iii. podejmowania prawnie wiążących decyzji w przypadkach dyskryminacji;
 - iv. polecania sprawcom dyskryminacji podjęcia działań w celu rozwiązania zaistniałych przypadków dyskryminacji i zapobiegania takim przypadkom w przyszłości;
 - v. monitorowanie mające na celu zapewnienie realizacji decyzji;
- g. każde poszerzenie zakresu obowiązków organów ds. równości na podstawie nowego ustawodawstwa krajowego, dyrektyw europejskich lub międzynarodowych instrumentów prawnych

powinno być spójne z pierwotnym zakresem obowiązków organu ds. równości; powinno też przewidywać przydział wystarczających dodatkowych środków na właściwą i skuteczną realizację wszelkich dodatkowych obowiązków.

4. STRUKTURA INSTYTUCJONALNA

STANDARDY muszą uwzględniać i zapewniać co następuje:

- a. jeżeli istnieją różne organy ds. równości dla różnych obszarów, należy stworzyć powiązania między nimi, aby zapewnić spójność stosowania zasad niedyskryminacji i równości, a także uwzględnić potrzeby osób na granicy tych obszarów;
- b. ogólnokrajowa struktura instytucjonalna powinna obejmować zarówno funkcje rzecznicze, jak i promocyjne;
- c. jeżeli zakres obowiązków organów ds. równości współdzielony jest z zakresem obowiązków innych organów, np. krajowych instytucji ds. praw człowieka lub rzeczników, standardy powinny zapewnić organom ds. równości:
 - i. spójną podstawę prawną działania oraz uprawnienia dla wszystkich części zakresu obowiązków;
 - ii. odpowiednie środki do realizacji wszystkich części zakresu obowiązków oraz równowagę środków, zapewniającą proporcjonalną realizację poszczególnych części zakresu obowiązków;
 - iii. strukturę wewnętrzną zapewniającą proporcjonalną realizację poszczególnych części zakresu obowiązków;
 - iv. umiejętność opracowania zintegrowanego podejścia do wszystkich części zakresu obowiązków, tam gdzie to możliwe i właściwe;
 - v. multidyscyplinarne kompetencje pracowników;
- d. dla osób skarżących się na dyskryminację organy ds. równości powinny być pierwszą instancją wśród dostępnych i skoordynowanych ze sobą ścieżek dostępu do wymiaru sprawiedliwości. Organy te posiadać uprawnienia i środki umożliwiające skarżącym przejście całej ścieżki wymiaru sprawiedliwości, wsparcie na tej ścieżce, bieżącą ocenę tych ścieżek oraz wydawanie zaleceń w celu zapewnienia ich dostępności.
- e. organy ds. równości powinny wspierać i stać na czele szerszego systemu zapewniającego promowanie równości. Powinny one posiadać uprawnienia i środki umożliwiające udział w forach, komisjach, a także uzgodnieniach z partnerami społecznymi,

które prowadzone są przez rządy i przyczyniają się do opracowania planów, polityki i programów sektora publicznego.

Niniejszy dokument roboczy jest wynikiem dyskusji, które odbyły się podczas poświęconego standardom spotkania klastra sieci Equinet w roku 2015, a także uwag i komentarzy otrzymanych później od członków Equinet. Jest to dokument roboczy i jako taki może ulec zmianom. Informacje zawarte w tym dokumencie odzwierciedlają poglądy organów ds. równości i niekoniecznie stanowią odzwierciedlenie stanowiska i opinii Komisji Europejskiej.