

Shrnutí skutečnosti

Evropská antidiskriminační legislativa

Toto shrnutí je zpracováno v rámci projektu Propagace evropského občanství mezi Romy, podpořeného Evropskou komisí a DG Vzdělávání a kultura. Důvodem jeho zpracování bylo poskytnout cílové skupině projektu přehled evropské antidiskriminační legislativy, aniž by se šlo do hlubších legislativních a komparativních analýz, což by mělo toto shrnutí učinit přístupnějším a pochopitelnějším. Dále se tento dokument zaměřuje na zvýšení povědomí existenci evropských antidiskriminačních nástrojů mezi Romy a ostatními ohroženými skupinami, které by mohli využít pro vypořádání se s diskriminací, které jsou často vystaveni.

Zásada rovnosti a nediskriminace je zdůrazněna jako prioritní pravidlo ve všech smlouvách a deklaracích o lidských právech. Nediskriminace je jak lidské právo jako takové, tak i základní součást všech lidských práv.

Rada Evropy a později Evropská unie přispěly značnou měrou k přijetí právních záruk proti diskriminaci. Přes silnou pozici všeobecné zásady nediskriminace, která garantuje stejná práva pro všechny a na stejné úrovni, bylo zjištěno, že je nezbytné poskytnout ohroženým skupinám další ochranu, která je zaměřena na aspekty, jež jsou pro ně specifické.

Historický kontext

80. léta byla obdobím vzestupu rasistického násilí a intolerance, znovuobjevení ultrapravicových extremistických politických stran, etnického napětí a přetrvávající diskriminace. Kromě toho politický vývoj po volbách v Rakousku na konci roku 1999 přiměl některé členské země EU prokázat, že se samy aktivně podílejí na boji proti diskriminaci a rasismu. Skupina "startovní čáry", již představovala síť přibližně 500 NNO, vytvořila mezník, jímž byla počáteční výzva ze strany občanské společnosti k přijetí evropské antidiskriminační legislativy. Cílem této skupiny bylo zvýšit povědomí o přetrvávajícím rasismu v Evropě. Skupina se zabývala propagací konkrétních legislativních opatření pro boj s rasismem a diskriminací. Rychle získala podporu Evropského parlamentu a jak národních, tak i celoevropských NNO. V roce 1994 proběhla velká kampaň ohledně návrhu startovací čáry – přijetí pravidla rovnosti. V červnu 1997 byl

výsledkem mezivládní konference v Amsterdamu podpis Amsterdamské smlouvy, jež požadovala přijetí všeobecné antidiskriminační zásady ve smyslu článku 13 Smlouvy. Později, v prosinci 1998 ve Vídni, Komise oficiálně zveřejnila opatření, přijaté podle článku 13, takzvaný balíček článku 13:

1) Směrnice, zaměřující se na boj proti rasismu ve všech oblastech života (direktiva rasové rovnosti), 2) Směrnice, zaměřující se na boj proti diskriminaci v oblasti zaměstnání (rámcová direktiva), a 3) Pětiletý akční program Společenství pro boj proti diskriminaci

V roce 1999 na základě nového článku 13 Komise představila návrh směrnice ohledně aplikace principu rovného zacházení s osobami, nezávisle na jejich rasovém nebo etnickém původu.

Směrnice byla přijata 29.6.2000, přičemž členské země dostaly tříletou lhůtu pro jeho promítnutí do národního práva. V listopadu téhož roku byla následně přijata směrnice, ustavující všeobecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání, a také Akční program Společenství pro boj proti diskriminaci.

Kromě diskriminace na rasovém nebo etnickém základě byla v evropské legislativě zmíněna také diskriminace na základě pohlaví. Nejprve byla věnována pozornost rovné odměně za práci pro ženy a muže, garantované článkem 119 Římské smlouvy. Tato garance byla doplněna v roce 1975 směrnicí EHS 117/1975 ohledně rovné mzdy pro muže a ženy. Po této směrnici následovala v roce 1976 **Směrnice o rovném zacházení (Equal Treatment Directive - ETD)**, které poslytlo pro rovné zacházení ve všech aspektech pracovních vztahů, včetně přístupu k zaměstnání, profesnímu tréninku, služebnímu postupu a pracovním podmínkám. V roce 1997 Rada vydala specifické směrnice ohledně důkazní povinnosti v případě diskriminace na základě pohlaví- Konečně v září 2002 Rada přijala novou směrnici, upravující Smlouvu o rovnosti z roku 1976. Členské státy měly za povinnost přenést tuto směrnici do října 2005
7.12. 2000, Evropská rada, Evropská komise a Evropský parlament společně vyhlásily Chartu základních práv Evropské unie.

Je třeba zdůraznit také význam paralelních akcí Rady Evropy ohledně poji proti rasové diskriminaci vedle Evropské unie. V říjnu 1993 vídeňský summit hlav států a vlád Rady Evropy rozhodl v souladu s Akčním plánem Rady Evropy proti rasismu a intoleranci vytvořit evropskou komisi proti rasismu a intoleranci (ECRI). Výbor ministrů Rady Evropy schválil protokol 12 jako přílohu Evropské úmluvy o lidských právech. Protokol rozšiřuje rozsah článku 14 uvedené úmluvy, který zakazuje diskriminaci, ale pouze ve shodě s právy, již zmíněnými v úmluvě. Protokol 12 byl připraven k podpisu v Římě 4.11.2000 s podmínkou, že bude platit teprve tehdy, když ho alespoň deset členských států Rady Evropy ratifikuje.

1. Právo Evropské unie

Legislativa EU ohledně diskriminace z důvodu pohlaví je vybudována na dobrém základě, takže poskytuje dobrý výchozí bod pro další vypracování mechanismů pro regulaci diskriminace z jiných důvodů. Došlo k evidentnímu pokroku – byla schválena Charta základních lidských práv, a také článek 13 Amsterdamské smlouvy, který vytvořil legislativní rámec pro přijetí dvou směrnic ohledně rovného zacházení bez ohledu na rasový nebo etnický původ, náboženství nebo víru, invaliditu, věk a sexuální orientaci.

Charta základních lidských práv stanovila široký rozsah práv, vysvětlující v příloze, která základní práva jsou ochraňována ze strany EU

Článek 21 Charty vytváří rámec pro zákaz všech forem diskriminace.

“Jakákoli diskriminace, založená na jakýchkoli důvodech jako pohlaví, rasa, barva pleti, etnický nebo sociální původ, genetické rysy, jazyk, náboženství nebo víra, politický nebo jiný názor, členství v národnostní menšině, majetek, narození, invalidita, věk nebo sexuální orientace mají být zakázány.”

Článek uvádí podrobný seznam sedmnácti důvodů, které jsou neprodleně zakázány.

Článek 13 Smlouvy o ES

V článku 13 Smlouvy o ES, změněné v Amsterdamu, se praví:

“ Bez jakékoli újmy, způsobené ustanoveními této smlouvy a v rámci pravomoci, udělené jí Společenství, Rada, jednající jednomyslně na základě návrhu Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem smí přijmout odpovídající opatření pro boj proti diskriminaci z důvodu pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace..”

Formulace článku 13 objasňuje, že se jedná o ustanovení, které umožňuje přijmout opatření a nemůže být tedy aplikováno přímo. Jeho význam spočívá ve vytvoření platformy pro přijetí další antidiskriminační legislativy EU.

Směrnice rasové rovnosti 2000/43/EC

Tato směrnice zavádějící princip rovného zacházení s lidmi bez ohledu na rasový nebo etnický původ, byla schválena Radou v červnu 2006. Členské země musely promítnout tuto směrnici do národního práva do poloviny roku 2003. Kromě toho, jako součást *acquis communautaire*, musela být rovněž promítnuta do národního práva i ve všech kandidátských zemích EU.

Směrnice definuje jako diskriminaci na základě rasového nebo etnického původu:

- a) Přímoou diskriminaci,
- b) nepřímou diskriminaci,
- c) obtěžování a
- d) pokyn k diskriminování.

Pro potřeby směrnice je **přímá diskriminace** definována jako situace, kdy “s jednou osobou je zacházeno méně příznivě než s jinou osobou je, bylo nebo bylo by zacházeno ve srovnatelné situaci na základě rasového nebo etnického původu”. Příkladem pro přímou diskriminaci může být firma, která jako součást své politiky odmítá přijímat romské žadatele o zaměstnání, nebo bytový úřad, který úmyslně a plánovitě přiděluje Romům podstandardní bydlení.

K nepřímé diskriminaci dochází, když zdánlivě neutrální ustanovení, kritérium nebo praxe uvede osoby na základě jejich rasového nebo etnického původu do nevýhodné situace v porovnání s jinými osobami, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe objektivně ospravedlněno legitimním cílem a prostředky dosažení tohoto cíle jsou odpovídající a nezbytné.”

Příkladem může být obchodní dům, který stanoví, že osoby s dlouhými sukněmi nesmějí do něj vstoupit, nebo vládní úřad, který zakáže vstup osobám s pokrytou hlavou. Ačkoli jsou tato interní pravidla z pohledu vztahu k etnicitě zdánlivě neutrální, ve skutečnosti mohou nevyváženě znevýhodnit členy určitých etnických skupin, kteří většinou nosí burky nebo čandory.

Podle směrnice dochází k **obtěžování**, “ když dojde k nevídanému chování, které se vztahuje k rasovému nebo etnickému původu z důvodu nebo kvůli výsledku, který poruší důstojnost člověka a vytvoří zastrašující, nepřátelské, degradující, potupné nebo agresivní prostředí ”. Takové chování se může stupňovat od rasistických poznámek nebo vtipů až k vyloučení ze společnosti nebo fyzickému násilí.

Pokyn k diskriminování sám diskriminaci iniciuje. V případě, kdy zaměstnavatel instruuje své zaměstnance odpovědné za přijímání nových pracovníků nepřijímat žadatele určitého etnického původu, a někteří takoví žadatelé jsou pak odmítnuti, ustanovení je porušeno jak ze strany zaměstnavatele, tak příslušného pracovníka, který provedl výběr.

Směrnice rasové rovnosti 2000/43/EC je silně zaměřena na možnosti nápravy a jejího prosazení.

Za prvé, poskytuje posun v důkazním břemenu. Směrnice posunuje důkazní břemeno ve prospěch osoby, která chce prosadit své právo na nediskriminační zacházení. Jestliže stěžující přednese skutečnosti, ze kterých se může usoudit,

že se jedná o diskriminaci, dotčená osoba musí dokázat, že nediskriminovala na základě žádného z důvodů, vyjmenovaných ve směrnici.

Posun důkazního břemene však neplatí pro kriminální činy.

Za druhé, organizace s "legitimním zájmem", asociace i jiné právnické osoby, které mají nějakou úlohu v obhajobě lidských práv, smějí hájit zájmy, podporovat nebo zastupovat oběti v právních vztazích za účelem prosazení jejich práv, zaručujících ochranu proti diskriminaci.

Za třetí, členské země musí promítnout do svého právního řádu ustanovení, nezbytné k ochraně osob před jejich pronásledováním, t.j. odvetnými akcemi nebo odvetnými následky jako reakcemi na jejich stížnosti ohledně diskriminace.

Za čtvrté, členské země jsou povinny "přijmout všechna nezbytná opatření" pro zajištění uplatnění příslušných sankcí, které mohou být v případě diskriminace uděleny. Kromě toho musí být takové sankce efektivní, adekvátní a varovné.

Za páté, členské státy pověří subjekt nebo subjekty propagací rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ. Tyto subjekty mají poskytovat nezávislou pomoc obětem diskriminace, zpracovávat přehledy o případech diskriminace a realizovat doporučení, týkající se jakýchkoli otázek majících vztah k diskriminaci.

Rámcová zaměstnavatelská směrnice 2000/78/EC

27.11.2000 Rada EU schválila směrnici 2000/78/EC, která stanoví všeobecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání (establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation (Rámcová zaměstnavatelská směrnice). Tato směrnice musí být promítnuta do národního práva do 2.12.2003.

Ustanovení rámcové zaměstnavatelské směrnice poskytuje dobrý základ pro boj proti diskriminaci také na základě náboženství nebo víry, invalidity, věku a sexuální orientace.

Většina klíčových definic a ustanovení směrnice rasové rovnosti byla převzata rovněž do ramcové směrnice. Ustanovení obou směrnic jsou věcně stejná, což se týká důvodu přijetí směrnic, definice diskriminace, výjimek přijatých pro autentičnost a určení zaměstnavatelských požadavků, pozitivních akcí, minimálních požadavků, ale také ustanovení o nápravě a jejím prosazení včetně práva organizací angažovat se v soudních nebo správních řízeních a ustanovení o posunu důkazního břemene.

Obě směrnice uvádějí výjimku ohledně diskriminace na základě národnosti. Výjimka ohledně čistě profesních požadavků je na základě obou směrnic

považována za nediskriminační, pokud je ospravedlnitelná určitými charakteristikami, vztahujícími se k příslušnému zaměstnání. Tato výjimka se může uplatnit v jakémkoli zaměstnání, které požaduje osobní autenticitu, například u herců/hereček, modelů/modelek nebo číšníků/číšnic v restauracích s kuchyní určité země nebo kultury.

Hlavní rozdíl mezi oběma směrnicemi spočívá v důvodech diskriminace, proti kterým mají chránit, a v jejich věcném rozsahu.

Rámcová směrnice také stanovuje pro několik oblastí specifická omezení. Podle článku 3 (4) směrnice se nevztahuje na ozbrojené složky ohledně diskriminace z důvodu invalidity a věku. Článek 6 zdůvodňuje různé zacházení s osobami na základě věku. Tento postup by neměl být vzat jako zdůvodnění diskriminace, jestliže je "objektivně a rozumně zdůvodnitelný legitimním cílem a jestliže prostředky k dosažení tohoto cíle jsou adekvátní a nezbytné".

Na druhé straně směrnice požaduje po zaměstnavatelích, aby poskytly rozumné umístění osobám s postižením. To znamená, že zaměstnavatelé musí podniknout adekvátní opatření, aby umožnili osobám s postižením přístup k zaměstnání a jejich rozvoj v něm, například formou školení, pokud taková opatření nebudou představovat pro zaměstnavatele neadekvátní břemeno.

Obě zmiňované směrnice a zvláště směrnice rámcová nechávají významný prostor pro jejich výklad. Konečné stanovisko při výkladu detailnějších pravidel má Evropský soudní dvůr.

2. Legislativa Rady Evropy

2.1 Evropská konvence o lidských právech a základních svobodách

Evropská konvence o lidských právech a základních svobodách byla podepsána v Římě v listopadu 1950. Konvence obsahuje seznam především občanských a politických práv a svobod. Individuální domáhání se nápravy újmy na právech z důvodu porušení konvence je možné přímo u Evropského soudu pro lidská práva ve Strasbourgu formou podání žaloby, dokazující porušení alespoň jednoho z práv, obsažených v konvenci.

Ustanovení článku 14 Evropské konvence

Požívání práv a svobod, obsažených v konvenci, má být zajištěno bez diskriminace z jakéhokoli důvodu, jako například pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka náboženství, politického nebo jiného názoru, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, rodinného nebo jiného stavu.

Jak uvádí konkrétní formulace článku 14, nejedná se o celkový zákaz diskriminace všeho druhu, ale omezuje se pouze na oblast práv a svobod

uvedených v konvenci včetně všech dalších rozšiřujících protokolů. Článek 14 je tedy doplňkem k ostatním významným ustanovením v takovém smyslu, že může být uplatněn pouze tam, kde fakta v rámci určité situace spadají do oblasti jednoho nebo více klíčových ustanovení konvence.

laby se diskriminace identifikovala, je často potřebné odpovídající srovnání. Musí se však poznamenat, že diskriminaci může způsobit nejen rozdílné zacházení s osobami ve stejné situaci, ale i podobné zacházení s osobami v různých situacích..

Rozdíl v zacházení je tedy diskriminační, když:

- a) nemá žádné objektivní a rozumné zdůvodnění, což jinými slovy znamená, že že neslouží "legitimnímu cíli" nebo
- b) jestliže nejsou splněny požadavky principu proporcionality, a
- c) rozdílné zacházení se nenachází v mezích prominutelnosti a přípustnosti.

Na žadateli leží důkazní břemeno o tom, že vzniklo rozdílné zacházení (nebo se nepodařilo zajisti různé zacházení) a stát musí pak předložit objektivní a rozumné zdůvodnění včetně naplnění požadavku proporcionality.

Zvláštní význam by měl být přikládán diskriminaci z důvodu rasy, protože vyčlenění skupiny osob, s nimiž se zachází odlišně z důvodu rasy, by mohlo za určitých okolností vyústit ve zvláštní formu urážky lidské důstojnosti, přičemž rozdílné zacházení s osobami na základě jejich rasy by mohlo vytvořit degradující přístup, zatímco rozdílné zacházení z nějakých jiných důvodů by takovou otázku vyvolat nemuselo.

2.1.2 Protokol číslo 12 Evropské konvence

Protokol číslo 12 byl přijat v listopadu 2000 v Římě. Účinnosti nabyl po tříměsíční lhůtě poté co deset členských států Rady Evropy vyjádřily svůj souhlas se tímto protokolem řídit.

Článek 1 protokolu obsahuje všeobecný zákaz diskriminace:

1. požívání jakéhokoli práva, které stanoví zákon, má být zajištěno bez jakékoli formy diskriminace z jakéhokoli důvodu, jako například pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, náboženství, politického nebo jiného názoru, národnostního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, rodinného nebo jiného stavu.
2. Nikdo nesmí být diskriminován ze strany jakéhokoli veřejného subjektu z žádného důvodu, jako například z důvodů uvedených v odstavci 1.

Protokol 12 tedy nemění ani neruší článek 14, který nadále platí za respektování ustanovení protokolu. Jakékoli otázky ohledně vztahu těchto dvou právních norem jsou v kompetenci jurisdikce Evropského soudu pro lidská práva.

Seznam důvodů diskriminace je identický s článkem 14. Byly vzaty v úvahu i další důvody, ty však nebyly považovány za nezbytné, protože seznam důvodů není vyčerpávající a explicitní uvedení některých důvodů by mohlo vést k situaci *e contrario* – některé další důvody by byly argumentem, že nejsou uvedeny, automaticky vyloučeny.

Oblast ochrany článku 1 protokolu 12 je mnohem širší než u článku 14, protože není omezena na práva a svobody uvedené v konvenci, ale vztahuje se na “všechna práva zaručená zákonem” a pokrývá nejen národní, ale i mezinárodní právo. Soud je tím kompetentní ohledně jurisdikce při přezkoumávání, zda právo, vyplývající z jiného mezinárodního nástroje, je použito diskriminačním způsobem, avšak nemá jurisdikci zkoumat shodu jednání státu v souladu s těmito právy z jakékoli jiné stránky.

Podle důvodové zprávy protokol stanovuje dodatečnou ochranu ve srovnání s článkem 14, když je s osobou diskriminačně zacházeno:

- při požívání jakýchkoli práv specificky zaručených osobě podle národního práva;
- při požívání práv, která mohou být vyvozována z jasné povinnosti subjektu veřejné správy chovat se určitým způsobem podle národního práva;
- subjektem veřejné správy při diskriminačním uplatnění své pravomoci (například při poskytování dotací);
- nebo jiným jednáním nebo úlohou subjektu veřejné správy (například chování příslušníků policie při kontrole)

Základním cílem článku 1 je chránit osoby před diskriminací ze strany subjektů veřejné správy, včetně soudů, legislativních a správních orgánů. Uvedený článek není myšlen, aby zatížil subjekty pozitivními závazky, jako například přijetí opatření k zabránění nebo nápravě všech případů diskriminace ve vztahu k soukromým osobám. V některých případech však selhání státu v oblasti ochrany před diskriminací v oblasti soukromého práva může být považováno za porušení ustanovení protokolu, jestliže toto selhání vyústí v situaci, kdy právo, zaručené zákonem, nemůže být uplatněno na rovném základě.

Prováděcí odstavec protokolu 12 výslovně nepoukazuje na pozitivní opatření. Zatímco realizace pozitivních opatření k nápravě existující diskriminace fakticky požadována není, může však proběhnout, protože vyplývá z rozhodovací praxe soudu ohledně interpretace podstaty diskriminace podle článku 14. Toto je také zdůrazněno v preambuli k protokolu 12, kde se praví: “Zásada nediskriminace

nebrání státům, aby realizovaly opatření s cílem prosazení plné a efektivní kvality za předpokladu, že existuje cíl a rozumné zdůvodnění těchto opatření.”

2.1.3 Evropská komise proti rasismu a intoleranci – všeobecná politická doporučení

Kromě již zmíněných legislativních nástrojů oblast působnosti Rady Evropy zahrnuje i zvláštní subjekt pro boj proti rasové diskriminaci, Evropskou komisi proti rasismu a intoleranci (ECRI). ECRI, která byla založena v roce 1993, má mandát k prověřování legislativy členských států, jejich politik i jiných opatření s cílem bojovat proti rasismu, xenofobii, antisemitismu a intoleranci stejně jako jejich efektivitu.

Jeden z pilířů poslání a činností ECRI, předepsaných jí statutem, je vypracování Všeobecných strategických doporučení, která jsou určena všem členským státům a stanovují vodítka, která jsou určena pro tvůrce politik pro použití při přípravě národních strategií a politik v různých oblastech. Do současnosti ECRI přijala následujících 11 všeobecných strategických doporučení (GPR):

- 1) GPR číslo 1 obsahuje soubor vodítek pro národní opatření, vztahující se k legislativním a politickým aspektům boje proti rasismu a intoleranci
- 2) GPR číslo 2 se týká specializovaných subjektů pro boj proti rasismu a diskriminaci na národní úrovni
- 3) GPR číslo 3 se týká boje proti rasismu, diskriminaci a intoleranci u Romů
- 4) GPR číslo 4 pojednává o národních přehledech zkušeností a vnímání diskriminace a rasismu z hlediska jeho potenciálních obětí
- 5) GPR číslo 5 se zabývá bojem proti intoleranci a diskriminaci u muslimů
- 6) GPR číslo 6 se týká rozšiřování rasistických materiálů prostřednictvím internetu
- 7) GPR číslo 7 stanoví klíčové prvky, které by se měly promítnout do národní legislativy, aby boj proti rasismu a rasové diskriminaci byl efektivní
- 8) GPR číslo 8 se zaměřuje na to, jakým způsobem bude zajištěno, že boj proti terorismu se nedotkne práv osob nebýt vystaveni rasismu a rasové diskriminaci
- 9) GPR číslo 9 se věnuje boji proti antisemitismu
- 10) GPR číslo 10 popisuje zásady boje proti rasismu a rasové diskriminaci v a během školního vzdělání
- 11) GPR číslo 11 se zabývá bojem proti rasismu a rasové diskriminaci v strategiích a politikách

Dále komise provádí monitorovací návštěvy v jednotlivých zemích, její členové se setkávají s klíčovými hráči v boji proti rasismu a diskriminaci v příslušné zemi za účelem získání co možná nejpodrobnějšího a

nejúplnějšího obrazu situace z pohledu rasismu a intolerance v každé zemi. Získané poznatky jsou shrnuty do zpráv, věnovaných každé zemi.

2.1.4. Rámcová konvence o ochraně národnostních menšin

Rámcová konvence o ochraně národnostních menšin vstoupila v platnost 1.2.1998. Byl to důležitý mezník, protože tato konvence je prvním právně závazným multilaterálním nástrojem, zabývajícím se ochranou menšin všeobecně. Zdá se však, že záleží na tom, zda tento dokument bude brán jednotlivými vládami vážně, a na účinnosti monitorovacích mechanismů Rady Evropy pro zjištění, jak je uváděn do praxe.

Použití termínu "rámcová" vyplývá ze skutečnosti, že konvence obsahuje "programová" ustanovení. Konvence totiž přináší jednotlivým státům právní závazky a stanoví, že jsou povinny realizovat principy, obsažené v konvenci, prostřednictvím přijetí specifických opatření, zdržet se určitých praktik a garantovat specifická práva. Avšak její ustanovení jsou formulována jako státní závazky a nejsou .specifikována ve formě specifických práv osob, náležejících k menšinám, jako je tomu v ECHR.

Článek 4 stanoví závazek států garantovat právo rovnosti před zákonem a rovnou právní ochranu. Ukládá také státu povinnost přijmout "adekvátní opatření" pro zajištění "plné a efektivní kvality" ve všech oblastech života a stanoví, že tato opatření nemají být považována za diskriminační prvek.

Článek 4

Státy podnikají opatření pro zaručení osobám, náležejícím k národnostním menšinám, právo na rovnost před zákonem a rovnou právní ochranu. **Z tohoto hlediska je jakákoli forma diskriminace z důvodu příslušnosti k národnostní menšině zakázána.**

Státy podnikají tam, kde je to nutné, adekvátní opatření s cílem prosazovat ve všech oblastech ekonomického, sociálního, politického a kulturního života plnou a efektivní rovnost pro osoby náležející k národnostní menšině a příslušníkům majority. V tomto kontextu státy mají brát zřetel na specifické podmínky osob, náležejících k národnostním menšinám.