

2016

CZ

**Vytváření standardů
pro orgány pro rovné
zacházení**

PRACOVNÍ DOKUMENT SÍTĚ EQUINET

ÚVOD

EQUINET, EVROPSKÁ SÍŤ ORGÁNŮ PRO ROVNÉ ZACHÁZENÍ

Equinet, evropskou síť orgánů pro rovné zacházení, tvoří 46 organizací z 34 evropských zemí, které jsou povolány k tomu, aby potlačovaly diskriminaci jako národní orgány pro rovné zacházení, a to na základě důvodů, k nimž patří věk, zdravotní postižení, pohlaví, rasa či etnický původ, náboženství či víra a sexuální orientace.

Equinet prosazuje rovnost v Evropě tím, že podporuje práci národních orgánů pro rovné zacházení. Podporuje, aby orgány pro rovné zacházení byly nezávislé a účinné jako hodnotní přispěvatelé k rozvoji rovnosti ve společnosti.

Více informací o Equinetu a orgánech pro rovné zacházení lze nalézt na našich internetových stránkách (equineteurope.org)

ORGÁNY PRO ROVNÉ ZACHÁZENÍ

Orgány pro rovné zacházení přispívají k dosažení důležitých a žádoucích změn na úrovni jednotlivců, institucí i celé společnosti. Mají potenciál:

- pomáhat diskriminovaným osobám a dosáhnout změny jejich situace,
- přispívat ke směrodatnému výkladu právního rámce,
- zlepšovat výkonnost organizací podporou plánovaného a systematického přístupu k rovnému zacházení a k zákazu diskriminace ve veřejných a soukromých institucích a v organizacích občanské společnosti a vytvořit směrodatné pokyny pro zavedení správné praxe v této oblasti,
- formou doporučení přispívat k vytváření zásad v oblasti veřejného pořádku a jeho výkonu a v oblasti problematiky rovného zacházení, diverzity a zákazu diskriminace při vytváření a výkonu veřejného pořádku,
- poskytovat vedení a podporu celé řadě institucí prosazujících rovné zacházení a dále umožnit přístup ke spravedlnosti v případech diskriminace,
- přispívat k veřejné diskusi, osvětě a formování společenského postoje v otázkách rovného zacházení, diverzity a zákazu diskriminace.

Orgány pro rovné zacházení mají ve srovnání s jinými institucemi s působností v oblasti ochrany práv jedinečné postavení. Tento rozdíl se nejvýrazněji projevuje při prosazování rovného zacházení v praxi,

které jde nad rámec přiznaných práv, v zaměření na diskriminační znaky, které identifikují jednotlivé oprávněné osoby jako členy konkrétních skupin, a v přístupu k jejich mandátu, který kombinuje vymáhání práv i další rozvoj, a v poskytování pomoci jednotlivcům v případě diskriminace.

PROČ PRACOVNÍ DOKUMENT O STANDARDECH PRO ORGÁNY PRO ROVNÉ ZACHÁZENÍ?

Směrnice EU¹ stanoví povinnost všech členských států EU, kandidátských zemí a zemí EHP zřídit orgán pro rovné zacházení. Tyto směrnice však stanoví pouze minimální standardy v oblasti pravomocí a omezenou funkční nezávislost těchto orgánů a nezaručuje jim úplnou nezávislost, efektivitu, dostatečné pravomoci a dostatečné zdroje.

Předmětem tohoto pracovního dokumentu je vymezení pravidel, která by orgány pro rovné zacházení mohly prosazovat, sjednávat a podporovat ve vztahu k evropským a národním orgánům při stanovování standardů pro orgány pro rovné zacházení na evropské úrovni a při jejich implementaci na národní úrovni.

Usiluje o stanovení minimálních základních standardů a zároveň i o stanovení standardů, které by zajistily, že orgán pro rovné zacházení rozvine svůj potenciál naplno. Cílem je, aby standardy braly v úvahu a:

- umožnily výkon konkrétních úkolů, schopností a potenciálu orgánů pro rovné zacházení,
- reagovaly na širší institucionální rámec, do něž jsou orgány pro rovné zacházení zasazeny,
- vypořádaly se s proměnami situace orgánů pro rovné zacházení a s novými trendy a vývojem v oblasti jejich zakládání, působnosti a činnosti.

¹ Směrnice 2000/43/ES, Směrnice 2004/113/ES, Směrnice 2006/54/ES, Směrnice 2010/41/EU

STANDARDY

STANDARDY pomáhají:

- Evropské komisi při monitorování úplné a efektivní implementace směrnic EU o rovném zacházení,
- vládám při vytváření vhodných podmínek pro působení orgánů pro rovné zacházení,
- orgánům pro rovné zacházení k dosažení jejich potenciálu v oblasti a podpory rovného zacházení v praxi a při odstraňování diskriminace,
- orgánům pro rovné zacházení získat potřebné postavení a platformu pro formulaci jejich pozic,
- orgánům pro rovné zacházení k tomu, aby veškeré své funkce a pravomoci mohly vykonávat v míře a na úrovni, která povede k dosažení relevantních výsledků,
- orgánům pro rovné zacházení, aby při výkonu jejich funkcí nebo při realizaci jejich potenciálu nebyla podkopávána nebo snižována jejich důležitost.

STANDARDY by měly:

- orgánům pro rovné zacházení zajistit co nejširší působnost v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace,
- vymezit a vytvářet podmínky, které orgány pro rovné zacházení potřebují k nezávislému a efektivnímu výkonu svého mandátu,
- vhodně umístit orgány pro rovné zacházení v rámci širšího institucionálního rámce za účelem prosazování rovného zacházení a boje proti diskriminaci,
- umožnit orgánům pro rovné zacházení uplatnit svůj potenciál,
- zajistit, aby nedošlo ke zhoršení situace kteréhokoliv orgánu pro rovné zacházení.

RÁMEC STANDARDŮ

V rámci STANDARDŮ musí být upraven:

1. PŮSOBNOST

Orgány pro rovné zacházení jsou nezávislými orgány zřízenými zákonem, jejichž úkolem je prosazování legislativy v oblasti rovného zacházení, přičemž tyto orgány musí mít širokou působnost pro prosazování a podporu dosažení rovného zacházení v praxi a pro boj s veškerými formami diskriminace ve všech oblastech společenského života a pro odstraňování této diskriminace.

2. ÚPLNÁ NEZÁVISLOST

Orgány pro rovné zacházení musí být zcela nezávislé, aby bez zásahu jiných subjektů mohly v souladu s působností uplatňovat své pravomoci, jak uznají za vhodné, stanovovat vlastní priority a vyjadřovat se k těmto záležitostem dle svého uvážení, publikovat na základě vlastní analýzy stanovisko k rovnému zacházení, diverzitě a zákazu diskriminace a v rámci požadavků příslušných pracovněprávních předpisů a správného finančního řízení dle vlastního uvážení řídit a využívat své lidské a finanční zdroje.

3. ÚČINNOST

Orgány pro rovné zacházení musejí mít pravomoci a lidské a finanční zdroje nezbytné pro uplatnění všech funkcí a pravomocí těchto orgánů v rámci jejich působnosti, a to v rozsahu a způsobem, který přinese výsledky a plně rozvine jejich potenciál.

4. INSTITUCIONÁLNÍ RÁMEC

Orgány pro rovné zacházení působí v širším institucionálním rámci a jejich úkolem je boj proti diskriminaci a prosazování rovného zacházení na vnitrostátní úrovni; pro dosažení úplného rovného zacházení v praxi k nim musí mít diskriminovaní jedinci přístup.

OBSAH

1. PŮSOBNOST

STANDARDY musí upravovat a zajistit:

- a. působnost zahrnující rovné zacházení, diverzitu a zákaz diskriminace ve veřejném i soukromém sektoru, který musí pokrývat minimálně oblast zaměstnávání, odborného vzdělávání, zboží a služeb, všeobecného vzdělávání, bydlení, sociální ochrany a sociálních výhod,
- b. působnost, který minimálně zajistí, aby do pravomoci orgánu pro rovné zacházení nebo orgánů v daném státě spadaly všechny důvody upravené v článku 19 Smlouvy o fungování Evropské unie, a který bude pokrývat vícenásobnou diskriminaci a také bude řádně zohledňovat důvody stanovené v Listině základních práv EU (článek 21).

2. ÚPLNÁ NEZÁVISLOST

STANDARDY musí upravovat a zajistit:

- a. aby měly zřizované orgány pro rovné zacházení vlastní právní subjektivitu, právní strukturu nezávislou na vládě a působnost vymezenou zákonem,
- b. strukturu řízení, která odráží lidskou rozmanitost a rozmanitost sociálních sil ve společnosti, a kde je vedení jmenováno transparentním a nezávislým postupem, přičemž hlavním měřítkem jsou schopnosti členů vedení,
- c. systémy odpovědnosti, které zohlední a zajistí nezávislost a efektivitu orgánů pro rovné zacházení,
- d. absenci nátlaku či možnost obrany před přímými či nepřímými zásahy či nevhodným vměšováním, zejména ze strany vlády a státu, při volbě strategie, při rozhodování, při volbě právních kroků, při zaujímání stanovisek k určitým záležitostem a při naplňování principů rovného zacházení, diverzity a zákazu diskriminace v praxi,
- e. řízení a využití zaměstnanců a finančních zdrojů pouze na základě rozhodnutí přijatých osobami na vedoucích pozicích, při respektování požadavků pracovníprávních předpisů a řádného finančního řízení,

- f. schopnost orgánů pro rovné zacházení:
 - i. účastnit se právních řízení na mezinárodní úrovni, vytvářet vazby a získávat kontakty,
 - ii. zajistit a použít finanční prostředky z jiných než státních zdrojů,
 - iii. uzavírat smlouvy s organizacemi za účelem podpory práce na dosažení společných cílů,
 - iv. zajistit podmínky nutné pro vybudování důvěry u skupin, které jsou diskriminovány a s nimiž je nerovně zacházeno.

3. ÚČINNOST

STANDARDY musí upravovat a zajistit:

- a. dostatečné finanční prostředky, které umožní orgánům pro rovné zacházení vykonávat všechny funkce a pravomoci v takovém rozsahu a při takových standardech, které budou přinášet výsledky. Orgán pro rovné zacházení by měl být schopen žádat potřebné prostředky od relevantních aktérů,
- b. dostatečné lidské zdroje, které orgán pro rovné zacházení potřebuje pro plnohodnotný výkon působnosti v rámci svěřených finančních prostředků. Orgány pro rovné zacházení by měly být schopny určit potřebný počet, kvalifikaci a dovednosti svých zaměstnanců, přičemž složení personálu by mělo odrážet různorodost společnosti,
- c. fyzické zdroje, zejména prostory vhodné pro naplňování působnosti tohoto orgánu, které budou pro jeho zaměstnance dostačující a které budou splňovat provozní potřeby,
- d. obecné pravomoci orgánů pro rovné zacházení, zejména s ohledem na:
 - i. diverzity ze strany zaměstnavatelů, poskytovatelů služeb a politických představitelů,
 - ii. zadávání a provádění výzkumu u jakéhokoli tématu, které je pro jeho působnost relevantní,
 - iii. předkládání doporučení zákonodárným sborům a politickým činitelům v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace,
 - iv. komunikaci se zainteresovanými subjekty a účastí na politické debatě u témat týkajících se rovného zacházení, diverzity a zákazu diskriminace,
 - v. provádění vyšetřování a šetření v obecných věcech a předkládání doporučení týkajících se nerovného zacházení a diskriminace, zejména strukturální diskriminace,

- vi. rozporování těch vnitrostátních právních a správních předpisů, které nejsou v souladu s ustanoveními o zákazu diskriminace obsaženými ve směrniciích Evropské unie o rovném zacházení, ve vnitrostátních právních předpisech o rovném zacházení nebo v ústavách jednotlivých států,
 - vii. mediaci mezi stranami sporu v případě diskriminace, a to vhodným a dohodnutým způsobem,
 - viii. přezkoumání nebo prošetřování případů diskriminace a zajištění informací od osob, které se údajně dopustily diskriminace;
- e.** konkrétní pravomoci pro výkon funkcí v oblasti podpory, zejména:
- i. poskytování právního poradenství a podpory obětem diskriminace, a v případě potřeby i poskytování osobní a morální podpory,
 - ii. zahájení řízení na základě vlastního návrhu, vystupování před soudy a jednání v pozici tzv. amicus curiae,
 - iii. podpora a monitoring dodržování povinností orgánů veřejné moci v oblasti rovného zacházení při výkonu jejich funkcí a podpora a monitoring plánování a systematického přístupu k otázkám rovného zacházení a zákazu diskriminace ze strany soukromoprávních společností a organizací občanské společnosti;
- f.** konkrétní pravomoci pro výkon funkcí v soudní oblasti, zejména:
- i. zjišťování skutkového stavu v případech diskriminace,
 - ii. uplatňování sankcí a náhrady škody, které budou přiměřené, účinné a odrazující,
 - iii. přijímání právně závazných rozhodnutí v případech diskriminace,
 - iv. udílení pokynů osobám, které se dopustily diskriminace, ohledně dalšího postupu v případě diskriminace, k níž došlo, a za účelem prevence dalších takových případů v budoucnu,
 - v. následný monitoring, který má zajistit, že jsou přijatá rozhodnutí prováděna;
- g.** rozšíření působnosti orgánů pro rovné zacházení na základě nové vnitrostátní legislativy, směrnic Evropské unie nebo mezinárodních dokumentů by mělo odpovídat původní působnosti tohoto orgánu a jeho součástí by mělo být dostatečné množství dalších zdrojů pro výkon takto rozšířené působnosti.

4. INSTITUCIONÁLNÍ RÁMEC

STANDARDY musí upravovat a zajistit:

- a. pokud jsou pro jednotlivé diskriminační důvody zřízeny samostatné orgány pro rovné zacházení, měly by být vytvořeny vzájemné vazby, které zajistí jednotné uplatňování zákazu diskriminace a rovného zacházení a umožní naplnění potřeb osob, jejichž záležitost spadá do pravomoci více orgánů,
- b. celkový vnitrostátní institucionální rámec by měl zahrnovat výkon funkcí v oblasti soudního řízení i v oblasti podpory,
- c. pokud je působnost orgánů pro rovné zacházení totožná např. s vnitrostátními institucemi pro ochranu lidských práv nebo s veřejnými ochránci práv, musí:
 - i. pro všechny části této působnosti existovat jednotný právní základ a pravomoci,
 - ii. mít dostatečné prostředky pro výkon všech částí této působnosti a pro jejich vhodné rozdělení tak, aby byly vyváženě k dispozici při výkonu všech součástí působnosti,
 - iii. mít vnitřní strukturu, která bude schopná zajistit vyvážený výkon všech součástí působnosti,
 - iv. mít schopnost rozvíjet integrovaný přístup ke všem součástem působnosti v rozsahu, který je možný a přiměřený,
 - v. jejich zaměstnanci mít znalosti a dovednosti v různých oblastech a oborech,
- d. orgány pro rovné zacházení by měly představovat první místo pro osoby, které hodlají uplatnit nárok v oblasti diskriminace v rámci struktury zajišťující přístup k právní ochraně, která je dostupná a jednotná. Měly by mít pravomoci a prostředky, které umožní těmto osobám orientaci v rámci celé struktury přístupu k právní ochraně a zajistí podporu ve všech jejích stádiích, a dále umožní tuto strukturu hodnotit a předkládat doporučení pro zajištění přístupu k právní ochraně,
- e. orgány pro rovné zacházení by měly mít možnost zastávat v rámci širší infrastruktury vůdčí pozici a poskytovat podporu při prosazování rovného zacházení. Měly by mít pravomoci a prostředky na účast ve fórech, výborech a ve strukturách sociálního partnerství založených státem za účelem vytváření a přispívání k veřejným plánům, politikám a programům.

Tento Pracovní dokument vychází z diskuzí, které probíhaly v rámci Jednání sítě Equinet na téma standardů, které se uskutečnilo v roce 2015, a z příspěvků a připomínek, které následně poskytli členové této sítě. Vzhledem k tomu, že se jedná o pracovní dokument, může docházet k jeho dalším změnám. Informace obsažené v tomto dokumentu představují stanoviska orgánů pro rovné zacházení a nemusí odrážet pozici nebo názor Evropské komise.

EQUINET MEMBER EQUALITY BODIES

- ALBANIA**
Commissioner for the Protection from Discrimination
www.kmd.al
- AUSTRIA**
Austrian Disability Ombudsman
www.behindertenanwalt.gv.at
- AUSTRIA**
Ombud for Equal Treatment
www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at
- BELGIUM**
Institute for the Equality of Women and Men
www.igvm-iefh.belgium.be
- BELGIUM**
Unia (Interfederal Centre for Equal Opportunities)
www.unia.be
- BOSNIA AND HERZEGOVINA**
Institution of Human Rights Ombudsman of Bosnia and Herzegovina
www.ombudsmen.gov.ba
- BULGARIA**
Commission for Protection against Discrimination
www.kzd-nondiscrimination.com
- CROATIA**
Office of the Ombudsman
www.ombudsman.hr
- CROATIA**
Ombudsperson for Gender Equality
www.prs.hr
- CROATIA**
Ombudswoman for Persons with Disabilities
www.posi.hr
- CYPRUS**
Commissioner for Administration and Human Rights (Ombudsman)
www.ombudsman.gov.cy
- CZECH REPUBLIC**
Public Defender of Rights
www.ochrance.cz
- DENMARK**
Board of Equal Treatment
www.ast.dk
- DENMARK**
Danish Institute for Human Rights
www.humanrights.dk
- ESTONIA**
Gender Equality and Equal Treatment Commissioner
www.svv.ee
- FINLAND**
Non-Discrimination Ombudsman
www.syrjinta.fi
- FINLAND**
Ombudsman for Equality
www.tasa-arvo.fi
- FRANCE**
Defender of Rights
www.defenseurdesdroits.fr
- GERMANY**
Federal Anti-Discrimination Agency
www.antidiskriminierungsstelle.de
- GREECE**
Greek Ombudsman
www.synigoros.gr
- HUNGARY**
Equal Treatment Authority
www.egyenlobanasmod.hu
- HUNGARY**
Office of the Commissioner for Fundamental Rights
www.ajbh.hu
- IRELAND**
Irish Human Rights and Equality Commission
www.ihrec.ie
- ITALY**
National Equality Councillor
www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale
- ITALY**
National Office against Racial Discrimination - UNAR
www.unar.it
- LATVIA**
Office of the Ombudsman
www.tiesibsargs.lv
- LITHUANIA**
Office of the Equal Opportunities Ombudsperson
www.lygybe.lt
- LUXEMBURG**
Centre for Equal Treatment
www.cet.lu
- (FYRO) MACEDONIA**
Commission for the Protection against Discrimination
www.kzd.mk
- MALTA**
National Commission for Persons with Disability
www.knpl.org
- MALTA**
National Commission for the Promotion of Equality
www.equality.gov.mt
- MONTENEGRO**
Protector of Human Rights and Freedoms (Ombudsman)
www.ombudsman.co.me
- NETHERLANDS**
Netherlands Institute for Human Rights
www.mensenrechten.nl
- NORWAY**
Equality and Anti-Discrimination Ombud
www.ldo.no
- POLAND**
Commissioner for Human Rights
www.rpo.gov.pl
- PORTUGAL**
Commission for Citizenship and Gender Equality
www.cig.gov.pt
- PORTUGAL**
Commission for Equality in Labour and Employment
www.cite.gov.pt
- PORTUGAL**
High Commission for Migration
www.acm.gov.pt
- ROMANIA**
National Council for Combating Discrimination
www.cncd.org.ro
- SERBIA**
Commissioner for Protection of Equality
www.ravnopravnost.gov.rs
- SLOVAKIA**
National Centre for Human Rights
www.snslp.sk
- SLOVENIA**
Advocate of the Principle of Equality
www.zagovornik.net
- SPAIN**
Council for the Elimination of Ethnic or Racial Discrimination
www.igualdadynodiscriminacion.msssi.es
- SWEDEN**
Equality Ombudsman
www.do.se
- UNITED KINGDOM - GREAT BRITAIN**
Equality and Human Rights Commission
www.equalityhumanrights.com
- UNITED KINGDOM - NORTHERN IRELAND**
Equality Commission for Northern Ireland
www.equalityni.org

www.equineteurope.org

ISBN 978-92-990080-4-1

Equinet 2016



Facebook.com/EquinetEurope



@EquinetEurope



Finančně podpořeno z programu Evropské unie Práva, rovnost a občanství z let 2014 až 2020.