**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 EU[[1]](#footnote-1) 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 nějž 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.

**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.

1. **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.

1. **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.

1. **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:**

1. 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,
2. 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:**

1. aby měly zřizované orgány pro rovné zacházení vlastní právní subjektivitu, právní strukturu nezávislou na vládě a působnost vymezenou zákonem,
2. 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,
3. systémy odpovědnosti, které zohlední a zajistí nezávislost a efektivitu orgánů pro rovné zacházení,
4. 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,
5. řízení a využití zaměstnanců a finančních zdrojů pouze na základě rozhodnutí přijatých osobami na vedoucích pozicích, při respektování požadavků pracovněprávních předpisů a řádného finančního řízení,
6. schopnost orgánů pro rovné zacházení:
   1. účastnit se právních řízení na mezinárodní úrovni, vytvářet vazby a získávat kontakty,
   2. zajistit a použít finanční prostředky z jiných než státních zdrojů,
   3. uzavírat smlouvy s organizacemi za účelem podpory práce na dosažení společných cílů,
   4. zajistit podmínky nutné pro vybudování důvěry u skupin, které jsou diskriminovány a s nimiž je nerovně zacházeno.

**3. ÚČINNOST**

**STANDARDY musí upravovat a zajistit:**

1. 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,
2. 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,
3. fyzické zdroje, zejména prostory vhodné pro naplňování působnosti tohoto orgánu, které budou pro jeho zaměstnance dostačující a které budou splňovat provozní potřeby,
4. obecné pravomoci orgánů pro rovné zacházení, zejména s ohledem na:
   1. diverzity ze strany zaměstnavatelů, poskytovatelů služeb a politických představitelů,
   2. zadávání a provádění výzkumu u jakéhokoli tématu, které je pro jeho působnost relevantní,
   3. předkládání doporučení zákonodárným sborům a politickým činitelům v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace,
   4. komunikaci se zainteresovanými subjekty a účastí na politické debatě u témat týkajících se rovného zacházení, diverzity a zákazu diskriminace,
   5. provádění vyšetřování a šetření v obecných věcech a předkládání doporučení týkajících se nerovného zacházení a diskriminace, zejména strukturální diskriminace,
   6. rozporování těch vnitrostátních právních a správních předpisů, které nejsou v souladu s ustanoveními o zákazu diskriminace obsaženými ve směrnicích Evropské unie o rovném zacházení, ve vnitrostátních právních předpisech o rovném zacházení nebo v ústavách jednotlivých států,
   7. mediaci mezi stranami sporu v případě diskriminace, a to vhodným a dohodnutým způsobem,
   8. přezkoumání nebo prošetřování případů diskriminace a zajištění informací od osob, které se údajně dopustily diskriminace;
5. konkrétní pravomoci pro výkon funkcí v oblasti podpory, zejména:
   1. poskytování právního poradenství a podpory obětem diskriminace, a v případě potřeby i poskytování osobní a morální podpory,
   2. zahájení řízení na základě vlastního návrhu, vystupování před soudy a jednání v pozici tzv. amicus curiae,
   3. 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;
6. konkrétní pravomoci pro výkon funkcí v soudní oblasti, zejména:
   1. zjišťování skutkového stavu v případech diskriminace,
   2. uplatňování sankcí a náhrady škody, které budou přiměřené, účinné a odrazující,
   3. přijímání právně závazných rozhodnutí v případech diskriminace,
   4. udílení pokynům osobám, které se dopustily diskriminace, ohledně dalšího postupu v případě diskriminace, k níž došlo, a za účelem prevence dalších takových případů v budoucnu,
   5. následný monitoring, který má zajistit, že jsou přijatá rozhodnutí prováděna;
7. 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:**

1. 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,
2. celkový vnitrostátní institucionální rámec by měl zahrnovat výkon funkcí v oblasti soudního řízení i v oblasti podpory,
3. pokud je působnost orgánů pro rovné zacházení totožná např. s vnitrostátními institucemi pro ochranu lidských práv nebo s veřejnými ochránci práv, musí:
4. pro všechny části této působnosti existovat jednotný právní základ a pravomoci,
5. 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,
6. mít vnitřní strukturu, která bude schopná zajistit vyvážený výkon všech součástí působnosti,
7. mít schopnost rozvíjet integrovaný přístup ke všem součástem působnosti v rozsahu, který je možný a přiměřený,
8. jejich zaměstnanci mít znalosti a dovednosti v různých oblastech a oborech,
9. 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,
10. 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.**

1. Směrnice 2000/43/ES, Směrnice 2004/113/ES, Směrnice 2006/54/ES, Směrnice 2010/41/EU [↑](#footnote-ref-1)