

**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](http://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,

kteřé jde nad řávec přiznaných práv, v zaměření na diskřiminační 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 diskřiminance.

## **PROČ PRACOVNÍ DOKUMENT O STANDARDECH PRO ORGÁNY PRO ROVNÉ ZACHÁZENÍ?**

Směrnice EU<sup>1</sup> stanoví povinnost všech členských států EU, kandidátských zemí a zemí EHP zřídít 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.

---

<sup>1</sup> 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 pracovněprávních 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,





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

[www.equineteurope.org](http://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.