

2016

SK

**Vytváranie
štandardov pre
orgány pre rovné
zaobchádzanie**

PRACOVNÝ DOKUMENT SIETE EQUINET

ÚVOD

EQUINET, EURÓPSKA SIŤ ORGÁNOV PRE ROVNÉ ZAOBCHÁDZANIE

Equinet, Európska sieť orgánov pre rovné zaobchádzanie, združuje 46 organizácií z 34 európskych krajín, ktoré sú ako národné authority povolané na boj proti diskriminácii z rôznych dôvodov, vrátane veku, zdravotného postihnutia, pohlavia, rasy či etnického pôvodu, náboženského vyznania alebo viery a sexuálnej orientácie.

Equinet presadzuje rovnosť v Európe tým, že podporuje a umožňuje činnosť národných orgánov pre rovné zaobchádzanie. Podporuje nezávislosť a efektivitu orgánov pre rovné zaobchádzanie ako významných prispievateľov k rozvoju rovnosti v spoločnosti.

Viac informácií o sieti Equinet a orgánoch pre rovné zaobchádzanie je možné nájsť na našej internetovej stránke (equineteurope.org)

ČO SÚ ORGÁNY PRE ROVNÉ ZAOBCHÁDZANIE?

Orgány pre rovné zaobchádzanie sa podieľajú na dôležitých a žiaducich zmenách na úrovni jednotlivcov, inštitúcií a celej spoločnosti. Majú potenciál:

- pomáhať osobám vystaveným diskriminácii dosiahnuť zmenu ich situácie;
- prispievať k záväznému výkladu právneho rámca;
- zvyšovať výkonnosť organizácií podporou plánovaného a systematického prístupu k rovnému zaobchádzaniu a k samotným organizáciám a vytvárať záväzné pokyny pre správnu prax v tejto oblasti;
- prispievať k tvorbe politík formou odporúčaní k otázkam verejných politík a právnej úpravy, a vnášať do procesu tvorby a uplatňovania verejných politík otázky rovnosti, diverzity a zákazu diskriminácie;
- poskytovať vedenie a podporu pre široký okruh inštitúcií podporujúcich rovnosť a zabezpečujúcich prístup k spravodlivosti v prípadoch diskriminácie;
- prispievať k formovaniu spoločenských postojov, k diskusiám a zvyšovaniu povedomia o tejto problematike.

V porovnaní s inými inštitúciami s pôsobnosťami v oblasti ochrany práv majú orgány pre rovné zaobchádzanie jedinečné postavenie. Tento rozdiel sa najvýraznejšie prejavuje v tom, že presadzovanie

rovnosti v praxi presahuje rámec priznaných práv, zameriava sa na diskriminačné dôvody identifikujúce oprávneného jednotlivca ako člena špecifickej skupiny, ako aj v rozsahu ich pôsobnosti, ktorá predstavuje kombináciu vymáhania práv a ďalšieho rozvoja, a poskytovania pomoci jednotlivcom v prípadoch diskriminácie.

JE POTREBNÝ PRACOVNÝ DOKUMENT O ŠTANDARDOCH PRE ORGÁNY PRE ROVNÉ ZAOBCHÁDZANIE?

Smernice EÚ¹ zakotvujú povinnosť všetkých členských štátov EÚ, kandidátskych štátov a štátov EHP zriadiť orgán pre presadzovanie rovného zaobchádzania. Tieto smernice však stanovujú len minimálne štandardy ich právomocí a obmedzenej funkčnej nezávislosti a negarantujú týmto orgánom úplnú nezávislosť, efektívnosť, dostatočné právomoci a adekvátne zdroje.

Predmetom tohto pracovného dokumentu je vymedzenie zásad, ktoré by orgány pre rovné zaobchádzanie mohli presadzovať, vyjednávať a podporovať vo vzťahu k európskym a národným orgánom v rámci určovania štandardov pre orgány pre rovné zaobchádzanie na európskej úrovni a pri ich implementácii na národnej úrovni.

Popri zahrnutí minimálnych základných štandardov sa tento pracovný dokument usiluje o stanovenie štandardov, ktoré by umožnili dosiahnuť plný potenciál orgánu pre rovné zaobchádzanie. Cieľom je, aby boli tieto štandardy uznané a:

- umožnili výkon konkrétnych úloh, naplnenie schopností a potenciálu orgánov pre rovné zaobchádzanie;
- reagovali na širší inštitucionálny rámec, do ktorého sú orgány pre rovné zaobchádzanie začlenené;
- vysporiadali sa so zmenami situácie orgánov pre rovné zaobchádzanie a s novými trendmi a vývojom v oblasti ich zakladania, pôsobnosti a činnosti.

¹ Smernica 2000/43/ES, smernica 2004/113/ES, smernica 2006/54/ES, smernica 2010/41/ES

ŠTANDARDY

ŠTANDARDY sú potrebné na to aby:

- Napomáhali Európskej komisii monitorovať úplnú a efektívnu implementáciu smerníc EÚ o rovnom zaobchádzaní;
- Napomáhali vládám vytvárať vhodné podmienky pre pôsobenie orgánov pre rovné zaobchádzanie;
- Umožnili orgánom pre rovné zaobchádzanie realizovať ich plný potenciál v oblasti stimulácie a podpory dosahovania úplnej rovnosti v praxi a eliminácie diskriminácie;
- Umožnili orgánom pre rovné zaobchádzanie dosiahnuť potrebné postavenie a získať spoločnú platformu pre formuláciu ich pozícií;
- Zabezpečili orgánom pre rovné zaobchádzanie, aby všetky svoje funkcie a právomoci mohli vykonávať v takej miere a takým spôsobom, aby viedli k dosiahnutiu relevantných výsledkov;
- Poskytovali orgánom pre rovné zaobchádzanie ochranu pred znevažovaním a podceňovaním ich významu pri výkone ich funkcií alebo napĺňaní ich potenciálu.

ŠTANDARDY by mali:

- Zaistiť orgánom pre rovné zaobchádzanie čo najširší rozsah pôsobností v oblasti rovného zaobchádzania a nediskriminácie;
- Vymedziť a vytvárať podmienky, ktoré orgány pre rovné zaobchádzanie potrebujú k ich nezávislosti a efektívnosti;
- Orgány pre rovné zaobchádzanie vhodne umiestniť v širšom inštitucionálnom rámci za účelom presadzovania rovného zaobchádzania a boja proti diskriminácii;
- Umožniť orgánom pre rovné zaobchádzanie uplatňovať svoj potenciál;
- Zaistiť, aby nedošlo k zhoršeniu situácie ktoréhokoľvek z orgánov pre rovné zaobchádzanie.

RÁMEC ŠTANDARDOV

V rámci ŠTANDARDOV musí byť upravené najmä:

1. PÔSOBNOSŤ

Orgány pre rovné zaobchádzanie sú nezávislými orgánmi zriadenými zákonom, ktorých úlohou je implementovať legislatívu v oblasti rovného zaobchádzania, pričom musia mať širokú pôsobnosť na presadzovanie a podporu dosahovania plnej rovnosti v praxi a na boj proti všetkým formám diskriminácie vo všetkých oblastiach života spoločnosti.

2. ÚPLNÁ NEZÁVISLOSŤ

Orgány pre rovné zaobchádzanie musia byť úplne nezávislé, aby bez zásahov iných subjektov mohli v rámci svojej pôsobnosti:

- uplatňovať svoje právomoci ako uznajú za najvhodnejšie;
- stanovovať si vlastné priority a vyjadrovať sa k týmto záležitostiam podľa vlastného uváženia;
- prezentovať na základe vlastnej analýzy stanoviská k rovnému zaobchádzaniu, diverzite a zákazu diskriminácie;
- podľa vlastného uváženia riadiť a využívať vlastné ľudské a finančné zdroje v súlade s požiadavkami vyplývajúcimi z pracovnoprávných predpisov a zásady riadneho finančného hospodárenia.

3. EFEKTIVITA

Orgány pre rovné zaobchádzanie musia disponovať právomocami, ľudskými a finančnými zdrojmi nevyhnutnými pre výkon všetkých funkcií a právomocí v rámci svojej pôsobnosti, a to v rozsahu a spôsobom, ktorý im umožní dosiahnuť výsledky a plne realizovať ich potenciál.

4. INŠTITUCIONÁLNY RÁMEC

Orgány pre rovné zaobchádzanie pôsobia v širšom inštitucionálnom rámci, pričom ich úlohou je boj proti diskriminácii a presadzovanie rovného zaobchádzania na národnej úrovni. Aby bolo možné dosiahnuť úplnú rovnosť v praxi, musia byť tieto orgány vhodne umiestnené v rámci mechanizmov prístupu k spravodlivosti v prípadoch diskriminácie jednotlivcov.

OBSAH

1. PÔSOBNOSŤ

ŠTANDARDY musia upravovať a zabezpečiť:

- a. Pôsobnosť, ktorá zahŕňa rovné zaobchádzanie, diverzitu a zákaz diskriminácie vo verejnom i súkromnom sektore, pokrývajúc minimálne oblasť zamestnávania, odborného vzdelávania, tovarov a služieb, vzdelávania, bývania, sociálnej ochrany a sociálnych výhod;
- b. Pôsobnosť, ktorá zabezpečí, že všetky diskriminačné dôvody upravené v ZFEÚ (článok 19) sú pokryté orgánom alebo orgánmi pre rovné zaobchádzanie v danom štáte, a ktorá bude zahŕňať viacnásobnú diskrimináciu a bude brať ohľad na rozsah dôvodov stanovených v Charte základných práv EÚ (článok 21).

2. ÚPLNÁ NEZÁVISLOSŤ

ŠTANDARDY musia upravovať a zabezpečiť:

- a. aby mali zriaďované orgány vlastnú právnu subjektivitu, samostatnú právnu štruktúru nezávislú od vlády a pôsobnosť vymedzenú zákonom;
- b. štruktúru riadenia, ktorá odráža ľudskú a spoločenskú rozmanitosť, a v ktorej je vedenie menované transparentným a nezávislým postupom, pričom hlavným kritériom sú schopnosti členov vedenia;
- c. systémy zodpovednosti, ktoré zohľadnia a zabezpečia nezávislosť a efektívnosť orgánov pre rovné zaobchádzanie;
- d. absenciu resp. obranu pred akýmkoľvek priamym či nepriamym vonkajším nátlakom či neoprávneným zásahom, najmä zo strany vlády a štátu, v strategických otázkach, pri rozhodovaní, voľbe právnych krokov, zaujímaní stanovísk k určitým otázkam a napĺňaní princípov rovného zaobchádzania, diverzity a nediskriminácie;
- e. riadenie a využívanie personálnych a finančných zdrojov výlučne na základe rozhodnutí prijatých osobami vo vedúcich pozíciách, a to v súlade s požiadavkami vyplývajúcimi z relevantných pracovnoprávných predpisov a zásady riadneho finančného hospodárenia;
- f. právomoc orgánov pre rovné zaobchádzanie:
 - i. zúčastňovať sa na právnych konaniach a na vytváraní pracovných kontaktov na medzinárodnej úrovni,

- ii. získavať a využívať finančné prostriedky z iných než štátnych zdrojov,
- iii. uzatvárať zmluvy s inými organizáciami s cieľom rozvíjať spoluprácu pri dosahovaní spoločných cieľov,
- iv. zabezpečiť podmienky, ktoré sú nevyhnutné pre vybudovanie dôvery skupín, ktoré zažívajú diskrimináciu a nerovné zaobchádzanie.

3. EFEKTIVITA

ŠTANDARDY musia upravovať a zabezpečiť:

- a. dostatočné finančné prostriedky, ktoré umožnia orgánom pre rovné zaobchádzanie vykonávať všetky funkcie a právomoci v takom rozsahu a štandardoch, aby mohli dosahovať výsledky. Orgán pre rovné zaobchádzanie by mal byť oprávnený žiadať potrebné prostriedky od relevantných subjektov;
- b. dostatočné ľudské zdroje, ktoré orgán pre rovné zaobchádzanie potrebuje pre plnohodnotný výkon pôsobnosti v rámci zverených finančných prostriedkov. Orgány pre rovné zaobchádzanie by mali byť schopné identifikovať a prijať potrebný počet zamestnancov s adekvátnou kvalifikáciou a zručnosťami, pričom zloženie personálu by malo odrážať rôznorodosť spoločnosti;
- c. materiálne zdroje, najmä priestory, ktoré budú vhodné pre vykonávanie pôsobnosti, a ktoré budú postačujúce pre zamestnancov a prevádzkové potreby;
- d. všeobecné právomoci orgánov pre rovné zaobchádzanie, ktoré zahŕňajú právomoc:
 - i. presadzovať a podporovať rovnosť a diverzitu v praxi zamestnávateľov, poskytovateľov služieb a tvorcov politik,
 - ii. zadávať a uskutočňovať výskum k akýmkoľvek otázkam, ktoré sú relevantné pre ich pôsobenie,
 - iii. predkladať odporúčania zákonodarcom a tvorcami politik v oblasti rovného zaobchádzania a nediskriminácie,
 - iv. komunikovať so zainteresovanými subjektmi a zapájať sa do verejnej diskusie k témam súvisiacim s rovnosťou, diverzitou a nediskrimináciou,
 - v. vykonávať všeobecné prešetrovanie a zisťovanie a vydávať odporúčania k otázkam nerovného zaobchádzania a diskriminácie, vrátane štrukturálnej diskriminácie,
 - vi. namietajú vnútroštátnu legislatívu a správne akty, ktoré sú v rozpore s ustanoveniami o zákaze diskriminácie obsiahnutými v smerniciach EÚ o rovnom zaobchádzaní, vo vnútroštátnych právnych predpisoch o rovnom zaobchádzaní či v národných ústavách,
 - vii. uzmiarovať sporové strany v prípadoch diskriminácie, a to vhodným a dohodnutým spôsobom,

- viii. preskúmavať a prešetrovať prípady diskriminácie a zaisťovať informácie od osôb, ktoré sa údajne dopustili diskriminácie;
- e. konkrétne právomoci posilňujúce výkon podporných funkcií, ktoré zahŕňajú právomoc:
- i. poskytovať právne poradenstvo a podporu obetiam diskriminácie a v prípade potreby aj osobnú a morálnu podporu,
 - ii. vo vlastnom mene podávať žaloby, vystupovať v konaní pred súdom a konať v postavení tzv. amicus curiae,
 - iii. podporovať a monitorovať dodržiavanie pozitívneho záväzku orgánov verejnej moci v oblasti rovného zaobchádzania pri výkone ich funkcií a podporovať a monitorovať plánovaný a systematický prístup k otázkam rovného zaobchádzania a nediskriminácie zo strany súkromnoprávných spoločností a organizácií občianskej spoločnosti;
- f. konkrétne právomoci pre výkon súdnych funkcií, najmä:
- i. zisťovanie skutkového stavu v prípadoch diskriminácie;
 - ii. uplatňovanie sankcií a náhrady škody, ktoré budú primerané, účinné a odradzujúce,
 - iii. prijímanie právne záväzných rozhodnutí v prípadoch diskriminácie;
 - iv. vydávanie pokynov osobám, ktoré sa dopustili diskriminácie, vo vzťahu k ďalšiemu postupu v prípade vzniknutej diskriminácie, ako aj za účelom prevencie ďalších takýchto prípadov v budúcnosti;
 - v. následný monitoring, ktorý má zaisťovať implementáciu prijatých rozhodnutí;
- g. aby akékoľvek rozširovanie pôsobnosti orgánov pre rovné zaobchádzanie za základe novoprijatej vnútroštátnej legislatívy, smerníc EÚ alebo medzinárodných dokumentov zodpovedalo pôvodnej pôsobnosti tohto orgánu a jeho súčastí a zahŕňalo dostatočné množstvo dodatočných zdrojov, ktoré by zabezpečili efektívny výkon takto rozšírenej pôsobnosti.

4. INŠTITUCIONÁLNY RÁMEC

ŠTANDARDY musia upravovať a zabezpečiť:

- a. aby v prípade, ak sú pre jednotlivé diskriminačné dôvody zriadené samostatné orgány pre rovné zaobchádzanie, boli vytvorené vzájomné väzby, ktoré zaisťujú jednotné uplatňovanie princípov zákazu diskriminácie a rovného zaobchádzania a umožnia

naplnenie potrieb osôb, ktorých záležitosť spadá prierezovo do právomoci viacerých orgánov;

- b. aby celkový vnútroštátny inštitucionálny rámec zahŕňal výkon podporných aj súdnych typov funkcií;
- c. aby v prípade, ak je pôsobnosť orgánov pre rovné zaobchádzanie zverená inštitúcií, ktorá je zároveň napr. národnou inštitúciou pre ochranu ľudských práv alebo úradom ombudsmana:
 - i. existoval pre všetky časti pôsobnosti jednotný právny základ a právomoci,
 - ii. imali tieto orgány k dispozícii dostatočné prostriedky pre výkon všetkých častí ich pôsobnosti a boli tieto zdroje vyvážené rozdelené umožňujúc týmto orgánom rovnocenne sa venovať výkonu všetkých častí pôsobnosti,
 - iii. mali vnútornú štruktúru, ktorá zaistí vyvážený výkon všetkých častí ich pôsobnosti,
 - iv. mali schopnosť rozvíjať integrovaný prístup ku všetkým častiam pôsobnosti v možnom a primeranom rozsahu,
 - v. disponovali ich zamestnanci znalosťami a zručnosťami v rôznych oblastiach a odboroch;
- d. aby orgány pre rovné zaobchádzanie boli prvým krokom v rámci dostupného a jednotného mechanizmu pre prístup k spravodlivosti pre osoby, ktoré si chcú uplatniť nárok v oblasti diskriminácie. Taktiež by mali disponovať právomocami a prostriedkami umožňujúcimi im pomôcť týmto osobám zorientovať sa, poskytnúť im podporu v rámci mechanizmov prístupu k spravodlivosti vo všetkých jeho štádiách, a na základe ktorých budú môcť tieto mechanizmy hodnotiť a predkladať odporúčania na ich zlepšenie;
- e. aby orgány pre rovné zaobchádzanie mali možnosť zastávať v rámci infraštruktúry na podporu rovnosti vedúcu pozíciu. Rovnako by mali mať právomoci a prostriedky na účasť na fórach, vo výboroch a štruktúrach sociálneho partnerstva založených štátom za účelom vytvárania a prispievania k verejným plánom, politikám a programom.

Tento Pracovný dokument vychádza z diskusií, ktoré prebiehali v rámci Skupiny siete Equinet pre problematiku štandardov (Equinet Cluster on Standards), ktoré sa uskutočnili v roku 2015, a na základe príspevkov a pripomienok, ktoré následne predložili členovia siete Equinet. Keďže sa jedná o pracovný dokument, môže v budúcnosti dochádzať k jeho zmenám. Informácie obsiahnuté v tomto dokumente predstavujú stanoviská orgánov pre rovné zaobchádzanie a nemusia nevyhnutne reflektovať stanovisko alebo názory Európskej komisie.

EQUINET MEMBER EQUALITY BODIES

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

www.equineteurope.org

ISBN 978-92-95067-99-8

Equinet 2016



Facebook.com/EquinetEurope



@EquinetEurope



Co-funded by the Rights, Equality and Citizenship Programme of the European Union 2014-2020