

# Capacity Building of Civil Society dealing with Anti-Discrimination

## Training Manual

**Human European Consultancy in partnership with the Migration Policy Group**

**September 2005**



**An initiative funded by the EU**

The contents of this publication do not necessarily reflect the opinion or position of the European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

This report was financed by and prepared for the use of the European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. It does not necessarily represent the Commission's official position.



## **Introduction**

Welcome to this Training Manual!

This training tool was developed as part of the EU-funded project “Capacity Building of Civil Society dealing with Anti-Discrimination” with the aim to provide training on European and national anti-discrimination law and policy to non-governmental organizations in the 10 Member States which joined the European Union on 1 May 2004 as well as in Bulgaria, Romania and Turkey.

NGOs have a vital role to play in making anti-discrimination legislation understood and enforced on the ground. They are essential in speaking on behalf of and defending those they represent as well as raising awareness, of both victims and potential victims of discrimination, who are all too often unaware of their rights, and also of the general public.

The manual was used by national trainers conducting national training seminars in each involved country. Participants came from a wide variety of non-governmental organizations and associations covering all grounds of discrimination - racial and ethnic origin (including Roma), religion or belief, age, disability and sexual orientation.

The main purpose of this project (November 2004-October 2005) was to build up the capacity of civil society by improving NGOs' knowledge on the two EU anti-discrimination directives (2000/43/EC and 2000/78/EC) and relevant national legislation and policies in this area. NGOs were trained to become a key interlocutor of the authorities and to assist the victims of discrimination

The project focused on three activities:

- **Needs analysis**  
A stakeholder/needs analysis was carried out in each of the 13 countries to assess the capacity and extent of organizations representing civil society. This analysis gave input to the training specifications and helped to identify the target groups for participation in the national seminars and their needs. This information was based on the answers provided by the NGOs involved.
- **Training the Trainers**  
In each of the 13 countries, six local trainers were selected, some coming themselves from minority groups (for list see [www.europa.eu.int/comm/antidiscrimination](http://www.europa.eu.int/comm/antidiscrimination)). Four Train the Trainers seminars targeting the national trainers took place in March 2005.
- **National seminars**  
National seminars took place mainly in June 2005, with about 50 participants per country where the trainers were able to use their skills and knowledge. The material for the national seminars consisted of the training modules which can be found in this manual translated into national languages, and into some minority languages.

The material in this manual was designed for the *recipients* of the training. A separate guide for the trainers, which explains the methodology used is available in English at the above-

mentioned European Commission's website.

We hope the material in this manual will be useful for individuals and organizations active in the fight against discrimination wherever they may be in the European Union. Following the success of the training seminars in the new members States and Romania, Bulgaria and Turkey the European Commission has decided to [to fund a follow-up of this training exercise](#) in all 25 Member States and in Romania, Bulgaria and Turkey in 2006 as well as to include also social partner organizations in these countries among the participants.

The project is a European Commission initiative funded by the Action Programme to Combat Discrimination (2001-2006). It was carried out by **human european consultancy** ([www.humanconsultancy.com](http://www.humanconsultancy.com)) in partnership with the **Migration Policy Group** ([www.migpolgroup.com](http://www.migpolgroup.com)) and local partners in each of the 13 countries.

You are holding a country version which was prepared by the above-mentioned contractor in the co-operation with his national NGO partners in each involved country. The contents of this publication do not necessarily reflect the opinion or position of the European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

## **Posilování kapacit nevládního sektoru v boji proti diskriminaci**

## 1. KLIČOVÉ POJMY ŠKOLENÍ

### Plánované výstupy školení:

- Účastníci získají základní znalosti o charakteru evropského práva a institucí
- Účastníci porozumí pojmu diskriminace

### 1.1 Úvod k Evropské unii

Evropskou unii tvoří pětadvacet členských států: Belgie, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Kypr, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemí, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Španělsko, Švédsko a Velká Británie.

V současné době jsou čtyři kandidátské země: Bulharsko, Chorvatsko, Rumunsko a Turecko.

### Instituce EU

Výkonem funkcí EU jsou pověřeny **čtyři hlavní instituce**:

#### **A. Rada Evropské unie**

- Zákonodárná (legislativní) složka sídlící v Bruselu (Belgie)
- Rada má šest klíčových úkolů:
  - o **Schvalovat evropské zákony**: v řadě oblastí právní předpisy tvoří spolu s Evropským parlamentem;
  - o **Koordinovat obecnou ekonomickou politiku** členských států;
  - o **Uzavírat mezinárodní smlouvy** mezi EU a jedním nebo více státy nebo mezinárodními organizacemi;
  - o Spolu s Evropským parlamentem **schvalovat rozpočet EU**;
  - o **Rozvíjet Společnou zahraniční a bezpečnostní politiku EU**; a
  - o **Koordinovat spolupráci mezi vnitrostátními soudy a policejními silami** v trestních záležitostech
- Skládá se ze zástupců členských států na ministerské úrovni (jeden zástupce za každý členský stát), kteří jsou zplnomocněni přijímat závazky pro své vlády
- V předsednictví Rady se členské státy střídají po šesti měsících
- Předseda Rady zastupuje EU v mezinárodních záležitostech

#### **B. Evropská komise**

- Výkonná (exekutivní) složka sídlící v Bruselu (Belgie)
- Evropská komise má čtyři hlavní úkoly:
  - o **Předkládat právní předpisy** Parlamentu a Radě;
  - o **Řídit a zavádět politiku EU** (např. ohledně diskriminace) a rozpočet;
  - o **Prosazovat právo Společenství** (spolu se Soudním dvorem); a
  - o **Zastupovat EU** na mezinárodní úrovni, např. vyjednáváním smluv mezi EU a

jinými státy

- Skládá se z jednoho komisaře za každý členský stát. Komisaři jsou jmenováni vládami na pětileté období a jednají nestranně a nezávisle.

Další podrobnosti o činnosti Komise v oblasti diskriminace viz 1.3.

### **C. Evropský parlament**

- Parlament má tři hlavní úkoly:
  - o S Radou se dělí o **zákonodárnou moc**;
  - o Vykonává **demokratický dohled nad všem institucemi EU**, zejména nad Komisí. Je oprávněn schvalovat nebo odmítat nominaci všech komisařů a vyslovit nedůvěru Komisi jako celku;
  - o S Radou se dělí o **pravomoc nad rozpočtem EU**. Na konci procesu rozpočet jako celek přijímá nebo odmítá.
- Měsíční plenární zasedání se konají ve Štrasburku (Francie) - „sídle“ Parlamentu. Jednání parlamentních výborů a jakákoliv dodatečná plenární zasedání se konají v Bruselu (Belgie) a administrativní kanceláře („Generální sekretariát“) jsou umístěny v Lucemburku
- Poslanci Evropského parlamentu jsou voleni přímo, ve všeobecných volbách každých pět let, kandidovat může kterýkoliv občan EU a občané EU mohou volit ve státu EU, kde bydlí
- Poslanci Evropského parlamentu nemohou zároveň sloužit v národních vládách, mohou však zároveň být poslanci národních parlamentů; jsou členy nadnárodních politických stran
- Výbory jsou určeny k tomu, aby se zabývaly konkrétními otázkami. Existuje Výbor pro zaměstnanost a sociální věci, pro ženská práva a genderovou rovnost, pro občanská práva, spravedlnost a vnitřní záležitosti, ale dosud neexistuje výbor pro ostatní otázky rovnosti. Petiční výbor odpovídá na podání jednotlivců, podle nichž byla porušena jejich práva chráněná EU (viz Vnitrostátní kontext část 3.2 Administrativní a právní možnosti obrany proti porušení antidiskriminačních právních předpisů).

### **D. Evropský soudní dvůr (ESD)**

- Hlavní soud EU, sídlo v Lucemburku
- Skládá se z jednoho soudce za každý členský stát; osm generálních advokátů předkládá ESD odůvodněná stanoviska k jednotlivým případům
- Soudci jsou jmenováni na základě společné dohody vlád členských států na prodloužitelné šestileté období
- Hlavní oblasti působnosti (jurisdikce):
  - o Žádosti o rozhodnutí o **předběžných otázkách**: má-li vnitrostátní soud pochybnosti o výkladu nebo platnosti práva EU může, a někdy musí, požádat ESD o radu. Taková rada je poskytnuta ve formě rozhodnutí o předběžné otázce; (viz dále Vnitrostátní kontext, část 3.2 Administrativní a právní možnosti obrany proti porušení antidiskriminačních právních předpisů)
  - o Řízení pro **porušení povinnosti**: Komise nebo členské státy mohou iniciovat řízení, jsou-li důvodně přesvědčeny, že členský stát neplní své povinnosti podle

- práva EU; (viz dále Vnitrostátní kontext, část 3.2 Administrativní a právní možnosti obrany proti porušení antidiskriminačních právních předpisů) a
- o **Posouzení právní věci** pouze u rozsudků Soudu první instance o rozhodnutích institucí Evropské unie. Soud vznikl v roce 1989, aby se ulehčilo ESD, a také sídlí v Lucemburku
  - Rozhoduje většina. Neexistují nesouhlasná stanoviska, rozsudky jsou vynášeny veřejně a podepisují je všichni soudci, kteří se účastnili jednání Soudu.

## **Obecné zásady a zdroje práva EU**

EU musí jednat v rámci svých pravomocí vymezených Smlouvami. Zákonnost výkonu jejích funkcí podléhá zásadě subsidiarity: v oblastech, které nespádají do její výhradní působnosti (tj. kde kompetence sdílí s členskými státy) může EU jednat, pouze pokud cíle dané činnosti nemohou být dostatečně naplněny členskými státy.

V případě rozporu je právo EU nadřazeno právu jednotlivých států, čímž je zajištěna jednotnost práva EU a jeho výkladu vnitrostátními soudy. ESD rozhodl, že EU tvoří nový právní řád, v jehož prospěch členské státy omezily svá svrchovaná práva, a že vnitrostátní soud je povinen plně uplatňovat ustanovení práva EU, i když to znamená odmítnutí uplatnění rozporných předpisů členského státu, ať už byly přijaty před nebo po daných právních předpisech EU.

Zdroje práva EU lze rozdělit do tří kategorií:

Primární zdroje: smlouvy mezi členskými státy a dohody s třetími zeměmi.

Sekundární zdroje: nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska.

Jiné zdroje: obecné zásady práva EU vzniklé z judikatury ESD a „měkké právo“ (zásady a usnesení).

## **Smlouvy**

- Smlouva o ES a protokoly, ve znění novelizovaném Smlouvou o jednotných orgánech z roku 1965 a Akty o přistoupení (1972: Velká Británie, Irsko, Dánsko; 1979: Řecko; 1985: Španělsko, Portugalsko; 1995: Rakousko, Finsko, Švédsko; 2003: Kypr, Česká republika, Estonsko, Maďarsko, Litva, Lotyšsko, Malta, Polsko, Slovensko, Slovinsko; 2005, Bulharsko, Rumunsko)
- Smlouva o Euratomu
- Jednotný Evropský akt z r. 1986
- Smlouva o Evropské unii (Maastricht) z r. 1992
- Amsterodamská smlouva z r. 1998
- Smlouva z Nice z r. 2000

## **Sekundární zdroje**

Článek 249 Smlouvy o ES stanovuje:

„[...]“

**Nařízení** má obecnou platnost. Je závazné v celém rozsahu a přímo použitelné ve všech



členských státech.

Směrnice je závazná pro každý stát, kterému je určena, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba formy a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům.

Rozhodnutí je závazné v celém rozsahu pro ty, jimž je určeno.

Doporučení a stanoviska závazná nejsou.”

Nařízení:

- Závazné předpisy
- Přímá použitelnost: vstupují v platnost otištěním v Úředním věstníku Evropských společenství, dnem v nich stanoveným, není-li stanoven, dvacátým dnem po otištění
- Nevyžadují žádná vnitrostátní prováděcí opatření
- Mohou se na ně odvolávat jednotlivci u vnitrostátních soudů
- Obecná platnost – platí ve všech členských státech

Směrnice

- Závazné předpisy pro členské státy, jimž jsou určeny
- Vstupují v platnost dnem v nich stanoveným nebo dvacátým dnem po jejich zveřejnění v Úředním věstníku Evropských společenství
- V určité lhůtě od přijetí však **vyžadují vnitrostátní prováděcí opatření**
- Členské státy musí do vypršení lhůty zajistit přijetí prováděcích opatření tak, aby vnitrostátní právo reflektovalo ustanovení směrnice – tento proces se nazývá transpozice směrnice
- Před vypršením lhůty se na směrnice nesmějí odvolávat vnitrostátní soudy
- Po uplynutí lhůty se za splnění určitých podmínek (viz níže 1.6) na směrnice mohou odvolávat jednotlivci u vnitrostátních soudů, ale pouze ve sporech se státem nebo jeho orgány
- Členské státy mohou být **činěny odpovědnými za neprovádění** nebo nedokonalou transpozici směrnice (viz níže 1.6)

Rozhodnutí

- Závazné předpisy
- Ale jen pro ty, komu jsou určena, např. pro podnik, u něž bylo zjištěno porušení soutěžního práva
- Jednotlivci se na ně mohou odvolávat u vnitrostátních soudů

Jiné zdroje

Judikatura/Obecné zásady práva EU

- základní lidská práva (včetně Evropské úmluvy o lidských právech, viz níže 1.2)
- rovnost/nediskriminace (viz níže 1.3)
- proporcionalita
- právní jistota/oprávněná očekávání/ne zpětná účinnost
- právo na proces
- respektování profesního závazku mlčenlivosti

## 1.2 Krátký úvod k Radě Evropy

Rada Evropy vznikla na konci II. světové války s cílem prosazovat jednotu Evropy, chránit dodržování lidských práv a napomáhat sociálnímu a ekonomickému rozvoji. Má 46 členských států včetně všech členských a kandidátských zemí EU. Rada Evropy sestavila Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod. Evropský soud pro lidská práva sídlí ve Štrasburku a dohlíží na provádění této úmluvy.

Článek 14 Úmluvy a 12. protokol k této Úmluvě (v platnosti od 1. dubna 2005) poskytují určitou ochranu před diskriminací. V době sestavování tohoto manuálu (duben 2005) jej ze 13 zemí účastnících se tohoto projektu ratifikoval pouze Kypr, pro nějž proto bude tento protokol závazný.

### **1.3 Pojem diskriminace v právu a politice EU**

#### **Úvod**

Zásada nediskriminace je obecnou zásadou práva EU. Je také výslovně zmíněna ve Smlouvách v různých konkrétních kontextech.

Charta základních práv EU byla slavnostně vyhlášena v prosinci 2000 a dosud není právně závazná. Je součástí nové Ústavní smlouvy a stane se závaznou, až bude tato smlouva ratifikována všemi 25 státy. Proces ratifikace v současné době probíhá po celé Evropě. Článek 21 odst. 1 Charty stanovuje:

„Jakákoliv diskriminace, na základě jakéhokoliv důvodu jako pohlaví, rasa, barva pleti, etnický nebo sociální původ, genetické rysy, jazyk, náboženství nebo víra, politické nebo jiné přesvědčení, příslušnost k národnostní menšině, majetek, původ, postižení, věk nebo sexuální orientace, je zakázána.“

Dále článek 13 Smlouvy o ES stanovuje:

„Aniž jsou dotčena ostatní ustanovení této smlouvy a v rámci pravomocí svěřených Společenství touto smlouvou, může Rada na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem jednomyslně přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.“

Nejde o přímý zákaz, ale motivující ustanovení, které umožňuje EU aktivně postupovat proti vyjmenovaným formám diskriminace (viz obecná zásada výše). Než došlo k tomuto vývoji, byla zde rozsáhlá legislativa a judikatura EU o zákazu národnostní a genderové diskriminace.

Na základě čl. 13 vytvořila EU strategii boje s diskriminací o třech částech:

- **Směrnice, kterou se zavádí zásada rovného zacházení bez ohledu na rasový a etnický původ** (směrnice Rady 2000/43/ES)
- **Směrnice, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a**

**povolání na základě víry, tělesného postižení, věku a sexuální orientace** (směrnice Rady 2000/78/ES)

- Komunitární akční program 2001-2006 (Rozhodnutí 2000/750/ES) pro boj s diskriminací na základě všech důvodů uvedených v čl. 13 (kromě pohlaví). Program má tři hlavní cíle:
  - přispět k analýze a hodnocení rozsahu a charakteru diskriminace v EU a efektivity opatření na její potírání;
  - napomoci rozšiřování možností aktérů aktivně bojujících proti diskriminaci v členských státech EU i na celoevropské úrovni;
  - prosazovat a šířit hodnoty a praxi boje proti diskriminaci v praxi

Program PROGRESS 2007-2013 sloučí řadu již existujících evropských programů včetně antidiskriminačního do jednoho. Podoba existujících programů se nebude významně měnit.

### **Definice diskriminace**

Diskriminovat znamená rozlišovat mezi nebo rozdílně zacházet se dvěma osobami či situacemi, pokud mezi nimi není žádný relevantní rozdíl, nebo zacházet stejným způsobem se situacemi, které jsou fakticky odlišné. Obě antidiskriminační směrnice, tvořící základ tohoto školení, zakazují přímou i nepřímou diskriminaci a definují diskriminaci stejným způsobem.

K přímé diskriminaci dochází, pokud se s jednou osobou zachází, zacházelo nebo by se zacházelo méně příznivým způsobem než s jinou ve srovnatelné situaci z kteréhokoliv důvodu, na jehož základě je diskriminace zakázána.

Při identifikaci přímé diskriminace není vždy snadné nalézt „vhodné srovnání - referenční osobu“. Je totiž třeba nalézt někoho, jehož situace se porovná se situací osoby, která se cítí být obětí diskriminace. Srovnání lze provést, pouze pokud jsou ve stejné nebo podobné situaci. Někdy nelze nalézt skutečnou referenční osobu, pak lze využít hypotetickou osobu. Posuzuje se pak zacházení s reálnou osobou bez relevantních vlastností (např. osobou většinového vyznání ve srovnání s osobou menšinového vyznání) za mírně odlišných okolností.

Pokud je však rozdílnost v zacházení se dvěma osobami v téže nebo obdobné situaci potvrzena, přípustnost této rozdílnosti lze prokázat jen obtížně. Směrnice stanovují některé úzce a přesně vymezené výjimky. Patří mezi ně podstatné profesní požadavky, pozitivní činnost, přiměřené přizpůsobení zdravotně postiženým osobám a konkrétní výjimky u věkové diskriminace.

Například, odmítne-li zaměstnavatel pracovníkovi zvýšit plat z důvodu pracovníkovy sexuální orientace a jinému pracovníkovi ve stejné situaci plat zvýšen je, je pravděpodobné, že se jedná o diskriminaci porušující Rámcovou směrnicí o zaměstnanosti (2000/78/ES). Je-li však zvýšení platu pracovníkovi odmítnuto z důvodu věku, může to být přípustné podle čl. 6, který umožňuje státům stanovit, že rozdíly v zacházení z důvodu věku nepředstavují diskriminaci, pokud jsou v rámci vnitrostátních právních předpisů objektivně a racionálně odůvodněné legitimním cílem a pokud jsou prostředky dosažení tohoto cíle přiměřené a nezbytné. Mezi takovéto rozdíly může podle směrnice patřit stanovení podmínky minimálního věku, profesionálních zkušeností nebo praxe v oboru pro přístup k zaměstnání nebo k určitým výhodám vázaným na zaměstnání (více viz níže).

Směrnice také zakazují nepřímou diskriminaci. K nepřímé diskriminaci dochází, pokud navenek neutrální předpis, kritérium nebo zvyklost postaví osoby patřící ke chráněné skupině do specificky nevýhodného postavení v porovnání s jinými osobami. Dochází k ní, pokud daný předpis, kritérium nebo zvyklost není objektivně odůvodněné legitimním cílem a prostředky dosažení tohoto cíle nejsou přiměřené a nezbytné.

Stejně jako u přímé diskriminace může být obtížné nalézt vhodnou referenční osobu. Situace, která se v minulosti často používala jako příklad nepřímé diskriminace na základě

pohlaví (kterou nepokrývají tyto směrnice, ale jiná ustanovení práva EU), je výrazný rozdíl v platech mezi pracovníky na plný a částečný úvazek, přičemž pracovníky na částečný úvazek jsou výhradně nebo převážně ženy. Dalším příkladem může být zdánlivě neutrální ustanovení ve vnitřních předpisech podniku vyžadující určitý oděv, pokud tento oděv vede k vyloučení určité osoby nebo skupiny osob.

Povolená zákonná odůvodnění je třeba aplikovat důsledně.

Například, v některých případech může zaměstnavatel odůvodněně požadovat vysoký standard znalosti národního jazyka. Jsou-li tyto dovednosti pro výkon dané práce naprosto nezbytné, jako např. pro učitele jazyka nebo profesora literatury, zaměstnavatel je pravděpodobně vyžaduje oprávněně. Pokud však jde o práci manuální, nebude tento požadavek pravděpodobně ospravedlnitelný (více o podstatných profesních požadavcích níže 1.4).

Směrnice považují za formu diskriminace také obtěžování. Obtěžování je definováno jako nežádoucí jednání související s důvody, na jejichž základě je diskriminace zakázána, za účelem nebo s následkem narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, zahanbující, ponižující, nebo urážející atmosféry. Je tedy zřejmé, že definice obtěžování zahrnuje širokou škálu nežádoucího jednání. Při posuzování toho, došlo-li k obtěžování, není třeba hledat referenční osobu.

Směrnice dále stanovují, že za diskriminaci je třeba považovat také navádění k diskriminaci, a proto je zakázáno.

A konečně, ve směrnici se na seznamu zakázaných jednání objevuje také pronásledování. Členské státy musí zavést opatření nutná k ochraně jedinců před nepříznivým zacházením (např. propuštění) v reakci na stížnost nebo řízení s cílem prosadit soulad se zásadou rovného zacházení. Je důležité, aby byla chráněna nejen osoba, která byla diskriminována, ale také osoby poskytující důkazy jako součást diskriminační stížnosti nebo se nějakým jiným způsobem na stížnosti podílející.

*\*\*\* Školitel může poskytnout, nebo vyzvat účastníky aby poskytli, další příklady přímé nebo nepřímé diskriminace, aby se ujistil, že pochopili výše vyložené pojmy.*

## **1.4 Definice dalších pojmů ve směrnici**

### **Věcný rozsah směrnic**

Rámcová směrnice o zaměstnanosti (2000/78/ES), čl. 3 poskytuje ochranu v následujících oblastech:

- přístup k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti a povolání (včetně služebního postupu)
- přístup k odbornému vzdělávání a rekvalifikaci
- podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně propouštění a odměňování
- členství v organizacích pracovníků, zaměstnavatelů, profesionálních organizacích

Rasová směrnice (2000/43/ES), čl. 3, poskytuje mnohem širší ochranu před diskriminací a pokrývá:

- přístup k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti a povolání (včetně služebního postupu)
- přístup k odbornému vzdělávání a rekvalifikaci
- podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně propouštění a odměňování
- členství v organizacích pracovníků, zaměstnavatelů, profesionálních organizacích
- vzdělání

- sociální ochranu včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče
- sociální výhody
- přístup k a dodávka zboží a služeb pro veřejnost včetně bydlení

### **Osobní rozsah směrnic**

Směrnice zakazují fyzickým nebo právnickým osobám diskriminovat ve veřejném i soukromém sektoru. To znamená, že individuální vlastník podniku má stejnou odpovědnost nediskriminovat na základě kteréhokoliv z chráněných důvodů jako velká soukromá společnost, obec nebo státní orgán.

Směrnice chrání před diskriminací jednotlivce, tj. fyzické osoby. Navíc by se podle rasové směrnice (2000/43/ES) ochrana před diskriminací měla vztahovat také na organizace nebo právnické osoby, jsou-li diskriminovány na základě rasového nebo etnického původu svých členů, pokud se slučuje s národními tradicemi a praktikami.

### **Státní příslušnost**

Směrnice chrání jakoukoliv osobu nacházející se v členském státu před diskriminací na základě kteréhokoliv z chráněných důvodů (rasový nebo etnický původ, postižení, náboženství nebo víra, sexuální orientace a věk) bez ohledu na státní příslušnost osoby. Proto je ukrajinský státní příslušník diskriminovaný v Maďarsku na základě etnického původu, postižení nebo sexuální orientace chráněn stejně jako maďarští státní příslušníci v Maďarsku vystavení takové diskriminaci. Směrnice specificky vylučují diskriminaci na základě státní příslušnosti, takže jde-li o diskriminaci z důvodu rumunského, nikoliv maďarského původu, směrnice platit nebudou (viz rasová směrnice (2000/43/ES), úvodní ustanovení 13 a čl. 3.2; rámcová směrnice o zaměstnanosti (2000/78/ES) úvodní ustanovení 12 a čl. 3.2).

Vedle antidiskriminačních směrnic existuje samozřejmě také samostatné právo podle Smlouvy o ES na svobodný pohyb pracovníků v rámci EU, které poskytuje občanům členských států EU a jejich rodinným příslušníkům určitou ochranu před diskriminací na základě státní příslušnosti. Jsou zde také další právní předpisy EU o právech určitých občanů ze třetích zemí mimo EU, kteří žijí a pracují v členských státech EU.

### **Výjimky ze zákazu diskriminace ve směrnicích**

Vzhledem tomu, že smyslem směrnic je poskytovat rámec pro potírání diskriminace, směrnice povolují diskriminaci jen velmi výjimečně, a to pouze při splnění určitých podmínek.

#### **Podstatný profesní požadavek**

U všech zakázaných důvodů směrnice povolují výjimku u naplňování podstatných požadavků výkonu povolání. Je-li z důvodu povahy vykonávané práce nebo podmínek jejího výkonu, „podstatným a určujícím profesním požadavkem“ to, aby osoba měla charakteristiku související s rasovým nebo etnickým původem, postižením, náboženstvím nebo vírou, sexuální orientací nebo věkem, je-li cíl legitimní a požadavek přiměřený, zaměstnavatel může na určitý post vybrat takovou osobu.

Například, filmový režisér může trvat na tom, že Nelsona Mandelu může ve filmu hrát pouze černý herec - v takovém případě by šlo o podstatný profesní požadavek černého herce. Uplatnění podstatného profesního požadavku ve vztahu k jednomu důvodu by nemělo

ospravedlňovat diskriminaci z jakéhokoliv jiného důvodu; v tomto případě by nebylo legitimní rozlišovat na základě sexuální orientace.

Dlouhodobě zakořeněné představy o tom, jaký typ člověka je třeba k výkonu určité práce, nemusejí splnit test legitimního cíle a přiměřenosti. Je například nepravděpodobné, že by zaměstnavatel byl schopen prokázat, že k práci recepční/ho musí být člověk „mladý a energický“; takový požadavek bude pravděpodobně diskriminační na základě věku a postižení.

### Rozdíly v zacházení na základě věku

Rámcová směrnice o zaměstnanosti (2000/78/ES), čl. 6, povoluje, ale nevyžaduje, aby členské státy zavedly některé další výjimky umožňující rozdílné zacházení na základě věku včetně:

- zavedení zvláštních podmínek přístupu k zaměstnání a odborné přípravě, zaměstnání a povolání, včetně propouštění a odměn pro mladé lidi, starší pracovníky a osoby s pečovatelskou odpovědností s cílem jejich ochrany a podpory jejich pracovní integrace
- stanovení minimálního věku, praxe nebo služebního věku pro přístup k zaměstnání nebo výhodám ze zaměstnání plynoucím;
- stanovení maximálního věku pro přijetí do zaměstnání na základě kvalifikačních požadavků místa nebo potřeby přiměřeného trvání pracovního poměru před odchodem do důchodu.

Každá taková výjimka však musí být objektivně a racionálně odůvodněná legitimním cílem, kterým může být legitimní politika zaměstnanosti, cíle pracovního trhu nebo vzdělání. Prostředky naplnění tohoto cíle musejí být přiměřené a nutné.

### Pozitivní činnost

Směrnice si jsou vědomy toho, že k dosažení úplné rovnosti bude třeba více než jen zákaz současné a budoucí diskriminace; proto povolují opatření k předcházení a vyrovnání historického znevýhodnění skupin definovaných rasovým nebo etnickým původem, náboženstvím nebo vírou, postižením, sexuální orientací nebo věkem. Pokud určité skupiny v zaměstnání nikdy nevykonávaly určité typy práce, může pozitivní činnost představovat školení osob z takových skupin, které je na takovou práci připraví. Může také představovat další plánované cílené kroky při najímání nových zaměstnanců, zveřejňování informací o nových místech jinými způsoby, které povzbudí členy těchto skupin, aby se o místa ucházeli, s případnou nabídkou podpory.

### Přiměřené přizpůsobení osobám se zdravotním postižením

Článek 5 rámcové směrnice o zaměstnanosti (2000/78/ES) vyžaduje, aby zaměstnavatelé v konkrétních případech učinili příslušné kroky, aby umožnili postižené osobě přístup k zaměstnání a jeho výkon nebo postup v něm nebo účast na vzdělávání, pokud to pro zaměstnavatele nepředstavuje „nepřiměřenou zátěž“. Například:

- Aby mohla hluchá zaměstnankyně absolvovat školení, zaměstnavatel by mohl zajistit tlumočnicka do znakové řeči.
- Po pracovním úrazu není manuální pracovník schopen dále vykonávat manuální práci, zaměstnavatel by mohl zajistit příslušné školení a přeřadit jej na kancelářské místo.

- Vozíčkář odepíše na inzerát na administrativního asistenta. Místo je ve 4. poschodí. Má-li zaměstnavatel kanceláře v několika poschodích včetně přízemí, mohl by práci tohoto asistenta umístit do přízemí a jiného zaměstnance, schopného vyjít do 4. poschodí, tam přesunout. Má-li však zaměstnavatel kanceláře pouze ve 4. poschodí bez výtahu, potom je možné, že neexistují žádná přiměřená opatření (bez nepřiměřené zátěže), která může zaměstnavatel přijmout, aby umožnil této osobě tuto práci vykonávat.
- Aby usnadnil nevidomé osobě se slepeckým psem dopravu do zaměstnání, mohl by zaměstnavatel změnit její pracovní dobu, aby nemusela cestovat v době špičky.

Zaměstnavatel nemůže tvrdit, že zátěž, včetně finanční, na zajištění přizpůsobení postižené osobě je „nepřiměřená“, jsou-li k dispozici finanční nebo jiné zdroje na pomoc zaměstnavatelům v těchto situacích.

### **Ochrana práv**

Obě směrnice stanovují, že sdružení a organizace s oprávněným zájmem mohou podporovat oběti diskriminace nebo činit právní kroky jejich jménem (s jejich souhlasem). Definice kritérií „oprávněného zájmu“ je stanovena vnitrostátními právními předpisy.

### **Dialog s občanskou společností**

Směrnice zavazují členské státy, aby podporovaly dialog se sociálními partnery s cílem vzniku kolektivních smluv, pracovních řádů, atd. a s NGO s cílem prosazování zásady rovného zacházení.

### **Specializované orgány**

Rasová směrnice (2000/43/ES) zavazuje každý členský stát, aby pověřil orgán(y) prosazováním rovného zacházení. Jeho hlavním úkolem je poskytovat nezávislou pomoc obětem diskriminace, provádět nezávislé průzkumy a studie, vydávat nezávislé zprávy a doporučení.

### **Šíření informací**

Směrnice zavazují členské státy, aby činily opatření k šíření informací o svých existujících zákonech o rovném zacházení a nediskriminaci a o jakýchkoliv nových opatřeních, která přijmou ke sladění svých zákonů se směrnicemi.

### **Podávání zpráv**

Členské státy musí EU informovat o uplatňování rasové směrnice (2000/43/ES) do 19. července 2005 a o uplatnění rámcové směrnice o zaměstnanosti (2000/78/ES) do 2. prosince 2005, a dále každých pět let.

### **Sankce**

Při transpozici směrnic musí členské státy zajistit existenci a využívání sankcí za porušení jejich vnitrostátních antidiskriminačních předpisů. Sankce za diskriminaci musejí být „účinné,

přiměřené a odrazující“; tj. měly by oběti poskytnout přiměřenou osobní satisfakci a do budoucna odrazovat od srovnatelných diskriminačních činů konkrétního pachatele i jiné. Sankce se mohou skládat z výplaty odškodnění, u níž nelze stanovit horní limit.

## 1.5 Přesun důkazního břemene

U vědomí obtížnosti prokazování diskriminace čl. 8 rasové směrnice a čl. 10 rámcové směrnice o zaměstnanosti zajišťují přesun důkazního břemene takto

“... jakmile se osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, bude příslušet odpůrci prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.”

Důkazní břemeno nemůže být přesunuto u trestních řízení (o méně závažných činech). V některých členských státech se nebude vztahovat na vyšetřovací postupy. Je stejně důležité říci, že přesun důkazního břemene se neomezuje na řízení před soudem, ale vztahuje se i na řízení před jakýmkoliv příslušným (tj. správním) úřadem.

Praxe přesunu důkazního břemene se do práva EU dostala prostřednictvím judikatury ESD v souvislosti s případy týkajícími se stejného platu - kdy žena mohla prokázat rozdíl v genderu a platu a soud potřeboval vysvětlení od zaměstnavatele. Nejčastěji citovaným případem v tomto ohledu je Enderby proti Zdravotnímu úřadu ve Frenchay a ministru zdravotnictví č. C-127/92.

Následovala směrnice Rady 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. Přesun důkazního břemene se úzce váže k významu poskytování účinné soudní ochrany před diskriminačním jednáním. Přesun důkazního břemene umožněný směrnicemi však není automatický. Břemeno se nepřesune, jakmile stěžovatel prostě prohlásí, že byl diskriminován, ale teprve poté, co **uvede skutečnosti, na jejichž základě lze předpokládat**, že k diskriminaci došlo. Co tyto skutečnosti představují, závisí na vnitrostátních právních předpisech a judikatuře.

### Důkazy diskriminace

Směrnice hovoří o diskriminaci „na základě“ rasového či etnického původu, náboženství nebo víry, postižení, sexuální orientace a věku. Z judikatury zemí jako Velká Británie a vnitrostátních právních předpisů transponujících směrnice obecně vyplývá, že „na základě“ může zahrnovat ochranu před diskriminací, má-li oběť předmětné charakteristiky, je tak vnímána, nebo je spojována s osobami majícími tyto charakteristiky. Například, je-li někdo vykázán z restaurace, protože majitel odmítá Romy, jde pravděpodobně o přímou diskriminaci na základě rasového nebo etnického původu, ať už ve skutečnosti je Rom, nebo tomu napovídá jeho vzhled, nebo proto, že je s romskými přáteli.

Proto může i stěžovatel, který se před soudem neprohlásí za příslušníka romské menšiny, zároveň tvrdit, že byl diskriminován na základě svého předpokládaného etnického původu.

Tento postup bude pravděpodobně zvláště důležitý v případě sexuální orientace, protože oběti nebudou muset dokazovat, že mají určitou sexuální orientaci, ale pouze uvedou skutečnosti, které prokáží, že byli vystaveni méně příznivému zacházení nebo obtěžování na základě jejich předpokládané sexuální orientace nebo jejich spojení s lidmi určité sexuální



orientace.

Existuje řada procedurálních nástrojů, které mohou obětem diskriminace pomoci ukázat, že mohlo dojít k diskriminaci. Takové nástroje zahrnují testování, použití statistiky, obrazových a zvukových záznamů a takzvanou dotazníkovou metodu. Testování se běžně užívá ve Spojených státech k dokazování přímé diskriminace v zaměstnání, bydlení a přístupu ke službám. V Belgii je testování zákonem uznáno jako důkazní materiál. NNO ve střední a východní Evropě také využívají testovací osoby - například uchazeče o zaměstnání - vybrané tak, aby splňovali veškeré charakteristiky kromě té (nejčastěji rasy), na jejímž základě dochází k diskriminaci.

Zvukové a obrazové záznamy se dají jako důkazní materiál využít v některých zemích - např. v České republice - ale v jiných ne. Ve Velké Británii umožňuje dotazníková metoda odmítnutým uchazečům o zaměstnání získat od zaměstnavatele okamžitou odpověď ohledně důvodů jejich odmítnutí. Soudy ve Velké Británii mohou z poskytnutých dotazníkových odpovědí nebo z pozdní nebo nulové zaměstnavatelovy reakce dedukovat diskriminaci.

Rasová směrnice (2000/43/ES) i rámcová směrnice o zaměstnanosti (2000/78/ES) ve svých preambulích výslovně zmiňují využití statistiky v případech nepřímé diskriminace.

## **1.6 Neprovádění práva EU**

Pokud členský stát EU neprovedl plnou (a správnou) transpozici směrnice (viz charakteristiky směrnice výše) do vnitrostátního práva do doby uplynutí implementační lhůty, jednotlivec se může i přesto před vnitrostátními soudy odvolávat na ustanovení směrnic. To je známo jako zásada „bezprostředního účinku“. Poškozený bude muset prokázat, že dané ustanovení je dostatečně účinnou, přesnou a bezpodmínečnou zásadou pro to, aby ji vnitrostátní soud mohl uplatnit, a může proto určovat právní postavení jednotlivců. Zásada bezprostředního účinku se však obecně uplatňuje pouze u stížností na veřejné orgány nebo „ztělesnění státu“.

Jako takové mají směrnice také tzv. „nepřímý účinek“ na spory mezi soukromými osobami. Jak bylo uvedeno výše, státy a zejména domácí soudy jsou povinny učinit vše pro to, aby bylo dosaženo výsledků uvedených ve směrnicích. Nepřímý účinek vede vnitrostátní soudy k tomu, aby existující vnitrostátní předpisy vykládaly pokud možno v souladu se směrnicí, která měla být implementována.

Konečné rozhodnutí o tom, které části antidiskriminačních směrnic budou mít bezprostřední a které nepřímý účinek, náleží ESD.

Pokud stát neimplementuje směrnici v dané lhůtě, je odpovědný za škody, které to způsobí jednotlivcům. Nazývá se to „náhrada škod Francovich“, protože tato zásada byla poprvé stanovena ve věci Francovich a Bonifaci proti Itálii (spojené případy C-6/90 a C-9/90), o nichž ESD rozhodl v roce 1991.

Ve věci Francovich stanovil ESD tři nutné a dostačující podmínky pro to, aby vznikla odpovědnost podle této zásady. Jsou to:

- Z předpisu, který byl porušen, by mělo vyplývat přiznání práv jednotlivcům;
- Obsah takových práv musí být zjistitelný na základě ustanovení dané směrnice; a
- Mezi porušením povinnosti státu a ztrátou nebo škodami, které utrpěl poškozený, musí být příčinný vztah.

Dále, porušení práva EU musí být dostatečně závažné, aby měl jednotlivec nárok na náhradu škody.

Opatření náhrady škod Francovich bylo v pozdějších případech ESD dále rozpracováno. Teď je zřejmé, že kromě absolutního neprovádění směrnice lze toto opatření uplatnit u veškerých porušení práva EU členským státem, včetně nesprávného provádění směrnice.

Materiály

Text těchto dvou směrnic a případně shrnutí (viz část vnitrostátní situace)

**2. ROLE NEVLÁDNÍCH ORGANIZACÍ (NGO) PŘI POTÍRÁNÍ DISKRIMINACE**

Plánované výstupy školení:

- Účastníci se seznámí s úlohami, které by NGO mohly a měly hrát při potírání diskriminace.

Materiály

Například dokument Rady Evropy „Základní principy postavení NGO v Evropě” - [www.coe.int/T/E/NGO/public/PrincFondam%20en%20engl.pdf](http://www.coe.int/T/E/NGO/public/PrincFondam%20en%20engl.pdf)

Tento text existuje v anglické, francouzské, albánské, bulharské, litevské, lotyšské, ruské a srbské verzi.

## **2.1. Co je to NGO?**

- Může být NGO napojena na politickou stranu, nebo musí důsledně udržovat odstup od stranické politiky?
- Má-li NGO úzké vazby na politickou stranu, co se stane, když se tato strana dostane do vlády?
- Dá se za NGO považovat náboženská organizace, např. církev?
- Jak mohou zdroje financování NGO ovlivnit či ohrozit její nezávislost?
- Měli by o koncepci a strategii NGO rozhodovat členové nebo řídicí orgán?
- Jaký typ lidí je třeba v řídicím orgánu? Musejí být **členy** NGO? Mohou být pouze stoupenci jejích cílů?
- Pokud NGO má nebo získá dostatečné prostředky, aby mohla platit těm, kteří vykonávají její práci - takže jsou jejími **zaměstnanci** - jak musí NGO a její řídicí orgán zajišťovat transparentní, nediskriminační postupy náboru a zaměstnávání a dobrou praxi při řízení zaměstnanců?

- Velikost, geografické podmínky
- Organizační struktura
- Struktura členstva
- Zdroje financování
- Oblast působení

Prohlášení:

NGO je místní, celostátní nebo mezinárodní skupina s právně zakotvenou strukturou, jasným cílem a viditelnými aktivitami s řídicím orgánem, který má pravomoc hovořit za její členy. Je to obvykle nezisková organizace, nepřidružená k žádnému státnímu nebo soukromému subjektu, ani politické straně. Jejím cílem je obvykle prosazovat blahobyt prostřednictvím řešení sociálních a právních problémů a úsilí spolupracovat na bázi rovnosti s ostatními demokratickými institucemi při rozvoji a pokroku občanské společnosti.

## 2.2. Co je úlohou NGO v oblasti potírání diskriminace?

Při formulování své možné úlohy při potírání diskriminace by NGO měly plně využít zvláštních úloh, které jim připisují čl. 7 a 12 směrnice Rady 2000/43/ES, a čl. 9 a 14 směrnice Rady 2000/78/ES.

NGO jsou nepostradatelné pro úspěšný rozvoj země, má-li naplnit své cíle míru, demokracie, dobré správy, zdraví, prosperity a rovnosti.

Úkolem NGO jak nástrojů občanské společnosti v boji diskriminaci může být:

- Zajišťovat prostředky k vyjadřování a aktivnímu naplňování potřeb diskriminovaných lidí
- Podporovat oběti diskriminace a jejich přístup ke spravedlnosti
- Prosazovat rozmanitost a rovnost ve společnosti
- Zavádět mechanismy, které mohou ovlivňovat rozhodování
- Zavádět nediskriminaci a rovné zacházení do politických postupů
- Vyzývat úřady a firmy, aby vystupovaly proti diskriminaci
- Monitorovat, dokumentovat a odsuzovat diskriminaci
- Udržovat rovnost na politickém programu a aktivizovat společnost

NGO může

- spolupracovat s jinými NGO při plnění společných cílů;
- motivovat skupiny, aby se podílely na kampaních, aby se samy bránily, prosazovaly a vynucovaly svá práva;
- pracovat, je-li to vhodné, *v partnerství se státem* na dosahování společných cílů;
- pracovat, je-li to vhodné, *proti státu*, prosazuje-li politiku v rozporu s cíli NGO;
- poskytovat účelně a efektivně služby *v rámci* státních koncepcí, je-li to vhodné, a přijímat strategie prokonzultované a vyjednané mezi NGO a státem;
- poskytovat účelné a efektivní služby *mimo rámec* státních koncepcí, je-li to nutné a vhodné, prosazovat cíle NGO a přijímat případné strategie proti státní politice;
- zajišťovat koordinaci vlastních služeb a zapojovat stát do diskusí o *koordinaci služeb mezi státem a NGO*;
- poskytovat státu náležitě profesionálně podložené poradenství k vyžádaným záležitostem;
- obhajovat změnu jako na reakci na potřebu;

### *Posilování kapacit nevládního sektoru v boji proti diskriminaci*

- vést a zásadním způsobem přispívat k legislativním a politickým procesům poskytováním náležitě podloženého poradenství a informováním vládních i opozičních politiků a jiných vlivných osob;
- být bdělým „hlídacím psem“ - poukazovat na to, kde stát a firmy aktivně diskriminují nebo neplní své povinnosti v potírání diskriminace, nebo kde se jejich výkonnost musí zlepšit a prosazovat „kontroly a rovnováhu“, charakterizující demokratickou společnost. Při plnění této úlohy musí NGO informovat, lobbovat a vyjednávat se státem a podnikatelským sektorem, pokud je to třeba;
- napadat vhodně vybranými způsoby zákony, opomenutí, administrativní postupy nebo koncepce, které odporují cílům NGO;
- sledovat vývoj a zajistit využívání všech nových nástrojů k potírání diskriminace, např. nových právních předpisů (vnitrostátních, evropských i mezinárodních), nových politických strategií (vnitrostátních, evropských a mezinárodních), nových zdrojů financování a zásadních soudních rozhodnutí (na vnitrostátní, evropské a mezinárodní úrovni);
- být otevřená, transparentní a odpovědná vůči vlastnímu členstvu i veřejnosti;
- zvýšit váhu podílu NGO na občanské společnosti vytvářením sítí a koalic a prosazováním originálních iniciativ a řešení. To může napomoci omezování předsudků ve společnosti, a posílit tak rovnost;
- otevřeně pracovat v duchu spolupráce s jinými NGO, pracujícími v příbuzných oblastech a vyhýbat se konfliktům a sporům mezi NGO;
- vyvíjet tlak na stát, aby ratifikoval mezinárodní nástroje, které umožňují zaměření mezinárodní pozornosti na vládní postupy;
- podávat státním i mezinárodním orgánům zásadní a spolehlivé informace, ze kterých by měly čerpat při posuzování situace země ohledně diskriminace.

Úlohou řady NGO tedy může být kontrolovat, monitorovat a kritizovat činnost státu a soukromých subjektů, doplňovat činnost státu při potírání diskriminace a pomáhat jednotlivcům a skupinám prosadit svá práva.

### **2.3. Jak konkrétně může NGO potírat diskriminaci?**

Toto je návrh činností a služeb, které může NGO vykonávat nebo poskytovat, aby pomohla potírat všechny druhy diskriminace;

- zvyšování informovanosti;
- monitoring/ovlivňování vývoje politiky a práva;
- podpora individuálních obětí a jednotlivců podílejících se na kolektivní stížnosti;
  
- **spory;**
- alternativní řešení sporů včetně mediace;
- kampaně, obhajoba změn v praxi (oproti politice a právu)

Další podrobnosti o jednotlivých oblastech budou probrány v následujících částech.

## **2.4. Co NGO potřebuje k plnění své úlohy?**

- Lidské zdroje
- Dovednosti
- Znalosti
- Odbornost
- Otevřenost
- Transparentnost
- Odpovědnost (NGO byly vůdčí silou při diskusích o odpovědnosti a transparentnosti - klíčových tématech dobrovolnických aktivit)
- Finance
- Nediskriminační postoje ve vlastní organizaci
- Příslušné vnitrostátní právní předpisy ohledně zakládání a provozu NGO

## **2.5. Proč mohou NGO pracovat na potírání diskriminace lépe než jiné organizace?**

- Dobrovolnické organizace hrají klíčovou úlohu při komunikaci s komunitami na místní, regionální, státní a mezinárodní úrovni.
- Nespokojenost s politikou roste, dobrovolnickými a komunitními aktivitami lidé přispívají k rozvoji veřejného života tím, že jim věnují svůj čas nebo peníze a podporují témata, která se jich samých týkají.
- Dobrovolnické organizace jsou stále častěji místem, kde lidé mohou diskutovat a angažovat se v otázkách, které se jich týkají, a mají pocit, že mohou přispět ke změně.



## **2.6. Jakým překážkám NGO čelí a jak se dají překonat?**

- Složité předpisy ohledně registrace NGO. NGO usilující o registraci by se měly s těmito předpisy podrobně obeznámit, dodržet správné postupy a obstarat si dokumenty nutné k naplnění předpisů.
- Zákaz výkonu určitých aktivit organizacemi, které nejsou registrované. Organizace se musí rozhodnout, jak důležité pro ně jsou, a jestli se registrovat nebo ne.
- Zákaz určitých aktivit i po registraci. NGO musejí naplňovat vnitrostátní legislativu nebo, pokud je neúčelná a nepřiměřená, ji příslušným způsobem napadnout.
- Nemožnost účastnit se relevantních politických debat. NGO bude muset zajistit informovanost osoby nebo organizace, která se jich účastní.
- Nemožnost podávat stížnosti. NGO může poskytovat pomoc a podporu těm, kteří mohou, nebo usilovat o změnu předpisů.
- Vnímaná vazba na vládu nebo politickou stranu ohrožující přijímání NGO jako nestranného obhájce v určitých otázkách. Dobrá NGO musí být při obhajování jednotlivých témat opatrná, aby nebyla spojována s politickou stranou, a musí pro to činit příslušné kroky.
- Nedostatek znalostí a dovedností, zejména v oblasti organizačního a finančního managementu nebo užívání IT. NGO by měly zajistit správné chápání významu dobrého organizačního a finančního managementu. Musejí tyto služby buď získat od kvalifikovaných profesionálů (placeně nebo neplaceně) nebo projít náležitým školením (nebo obojí).
- Nedostatek financí a omezené zdroje, nedostatek informací a pokynů ohledně přístupu k dostupným vnitrostátním, evropským a mezinárodním fondům. K identifikaci vhodných zdrojů financování je třeba kontaktovat státní komisi pro rovnost, koordinační orgány NGO, místní zastoupení EU a regionální mezinárodní dárci.
- Daňové/ostatní relevantní zákony dárcovské nebo přijímající země nemusejí NGO podporovat. Například, závažnou překážkou zdraví a udržitelnosti nevládního sektoru v Japonsku je skutečnost, že dříve Japonsko neumožňovalo u většiny svých neziskových organizací odpisy z daní. Ze zkušenosti USA na druhé straně vyplývá, že daňové výhody pro neziskové organizace pomáhají stimulovat příspěvky veřejnosti a posilují soukromé charitativní dárcovství ze ziskového sektoru.
- Absence efektivního „partnerství“ mezi státem a NGO. Stát, podnikatelský sektor a NGO se musejí navzájem uznávat jako integrální partneři s rovným postavením a jasnou, životně důležitou úlohou pro rozvoj společnosti. Stát zavádí a prosazuje pravidla a předpisy, která definují politické prostředí potřebné pro zakořenění aktivit NGO. Ziskové společnosti mohou nabídnout know-how, zdroje a technickou pomoc, zatímco NGO nabízejí praktickou znalost terénu, vztahy a implementační sítě potřebné pro naplnění úkolu způsobem zajišťujícím udržitelnost finálního produktu.

- Nedostatečné využití potenciální podpory podnikatelského sektoru. NGO by měly usilovat o „angažovanost podnikatelů“. Rostoucí počet NGO v současné době zapojuje podniky do „partnerství“ zaměřených na spolupráci při řešení klíčových otázek.
- Neschopnost oslovit některé části komunity kvůli necitlivosti, vnucování zvenku definovaných právních či politických cílů, kulturním nebo jazykovým bariérám. NGO by měly *ve vlastních organizacích* mít rozmanitý pracovní tým se zaměstnanci vyškolenými v otázkách povědomí o diskriminaci skupin v komunitě a případně s rozmanitými jazykovými dovednostmi.
- Špatné manažerské nebo zaměstnavatelské postupy se v NGO vyskytují často a mohou poškodit morálku a ohrožovat efektivitu NGO. Příkladem je nedostatečnost nebo absence organizované infrastruktury nebo hierarchie, a/nebo nedostatečnost či absence systému řízení. Může to být způsobeno řadou faktorů včetně minimálních financí, zdrojů, času, odporu k přijetí role zaměstnavatele, zaměstnanecké kontinuity (zejména v organizaci, kde se často střídají nadšení dobrovolníci), nízké morálky zaměstnanců nebo prostě chaosu. Výsledkem je, že NGO nenaplňují svůj potenciál z hlediska efektivnosti. Řešením může být dohoda o rozdělení manažerských rolí, konkrétní manažerské školení, schopná vnitřní administrativa a pravidelné posuzování administrativních a zaměstnaneckých záležitostí.

### **3. Diskriminace v národních souvislostech**

#### **3.1. Implementace směrnic do vnitrostátního práva**

Rozdíl mezi směrnicí a nařízením a proctor který dávají členským státům pokud se týče způsobu implementace – jaký přístup vnitrostátní orgány zvolily při implementaci směrnic?

Byly směrnice řádně implementovány do vnitrostátního práva?

Jsou účastníci obeznámeni s textem směrnic?

Jsou účastníci obeznámeni s vnitrostátní legislativou přijatou za účelem dosažení souladu se směrnicemi? Jsou seznámeni s texty vnitrostátních právních předpisů nebo s laickým průvodcem který vysvětluje jejich význam?

Jak a kdy byly směrnice implementovány?

Je-li to možné, prostudujte text směrnic a porovnejte jej s textem příslušných vnitrostátních předpisů nebo s laickým průvodcem. Určete příslušná ústavní ustanovení, zákony a jednotlivá ustanovení pracovního práva.

Určete, zda implementace zanechala nějaké mezery. V zemích kde dosud k transpozici nedošlo, určete, ve kterých právních předpisech je třeba implementaci provést.

Pokud byly směrnice přejety do vnitrostátního práva, porovnejte vnitrostátní předpisy s články směrnic a určete rozpory.

Byly (nebo budou) směrnice transponovány společně?

Vedla se v Parlamentu nebo v médiích politická diskuse na téma implementace směrnic? Pokud ano, na co se zaměřila?

Vyskytly se nějaké rozdíly v reakci veřejnosti na obě směrnice?

Byly založeny subjekty pro podporu rovného zacházení bez ohledu na rasový nebo etnický původ podle čl. 13 směrnice 2000/43/ES? Jaký je rozsah jejich pravomocí? Jak tyto subjekta odpovídají cílům směrnice?

Určete a vyjmenujte specifické rozdíly které směrnice zavedly v systému národní ochrany proti diskriminaci.

Směrnice nezakazují všechny formy diskriminace. Vyjmenujte všechny aspekty diskriminace, které se běžně v zemi vyskytují a které směrnice nepokrývají;

#### **3.2. *Procesy – administrativní a právní prostředky určené k ochraně před porušováním vnitrostátní právní úpravy***

Směrnice obsahují požadavek, aby jejich implementace nesmí být v žádném případě

důvodem snižování ochrany kterou poskytuje vnitrostátní právo.

### **3.2.A Vztah k zaměstnání a povolání – všechny důvody**

1. Určete prostředky které jsou k dispozici na vnitrostátní úrovni k ochraně před diskriminací v zaměstnání a povolání na základě rasového nebo etnického původu, náboženství nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace tak jak jsou upraveny vnitrostátním právem provádějícím směrnice 2000/43/ES and 2000/78/ES.

- neformální řešení
- kolektivní vyjednávání odborových organizací
- vnitřní řízení u zaměstnavatele k projednání stížností
- administrativní prostředky včetně stížností k Úřadům práce
- právní prostředky včetně
  - (i) prostředků soukromého práva
  - (ii) prostředků správního práva
  - (iii) soukromoprávní trestní řízení
  - (iv) veřejnoprávní trestní řízení
- stížnosti k veřejnému ochránci práv
- stížnosti k subjektu pro ochranu rovného zacházení
- jiné prostředky jako například místní samopráva, parlamentní šetření atd.
- žaloba ve veřejném zájmu

2. Jaké vnitřní nebo administrativní prostředky mají být vyčerpány, aby bylo možno přistoupit k využití prostředků podle bodu (5) až (9) výše?

### **3.2.B Ve vztahu k jiným oblastem než je přístup k zaměstnání nebo povolání – rasový a etnický původ**

- neformální řešení
- administrativní sankce
- právní prostředky včetně
  - (i) prostředků soukromého práva
  - (ii) prostředků správního práva
  - (iii) soukromoprávní trestní řízení
  - (iv) veřejnoprávní trestní řízení
- stížnosti k subjektu pro ochranu rovného zacházení
- jiné prostředky jako například místní samopráva, parlamentní šetření atd.
- žaloba ve veřejném zájmu

1. Určete prostředky které existují na místní nebo celostátní úrovni a které jsou vhodné k

hájení obětí diskriminace na základě rasového nebo etnického původu podle směrnice 2000/43/ES.

2. Jaké vnitřní nebo administrativní prostředky mají být vyčerpány, aby bylo možno přistoupit k využití prostředků podle bodu (5) až (5) výše?

- ● co je cílem stěžovatele?
- ● cíl stížnosti – je to spravedlnost pro jednotlivce nebo zvyšování informovanosti pokud jde o diskriminaci?
- ● naléhavost řešení a čas, který bude potřeba k tomu aby proběhly příslušné kroky
- ● časové lhůty k realizaci různých procesů, je-li v silách stěžovatele jim dostat
- ● šance na vítězství ve sporu
- ● zda se zaměřujeme na právně vynutitelné rozhodnutí
- ● hodnocení skutkového stavu
- ● hodnocení důkazů, které jsou k dispozici
- ● je požadována nebo je žádoucí právní zastupování
- ● dostupnost právní pomoci
- ● možnosti finančních kompenzací pro oběť
- ● možnost uvedení do původního stavu (např. Znovupřijetí do pracovního poměru atd.)
- ● vhodnost stížnosti ke zvyšování informovanosti
- ● vliv na veřejné mínění
- ● možnosti skupinových žalob
- ● možné náklady a poplatky spojené s využitím určitých postupů

**3.2.D Jaké jsou formální procesní požadavky?**

**3.2.E Jaká podpora existuje na vnitrostátní úrovni podpora dosažení formálních požadavků nutných k využití jednotlivých prostředků a co lze udělat k překonání jednotlivých překážek?**

Překážky mohou zahrnovat např.:

- nedostatek právní pomoci
- nedostatek právní pomoci pro bono
- nedostatečné seznámení se směrnici a/nebo vnitrostátními antidiskriminačními ustanoveními mezi soudci, u veřejného ochránce práv nebo u správních orgánů
- náklady (např. soudní poplatky, nebo riziko uložení povinnosti uhradit náklady protistrany v případech kdy žalobce prohraje)
- přístup k soudům a soudním řízením

## **4. TÉMATICKÉ OBLASTI**

### Plánované výstupy školení:

- seznámit se s různými činnostmi a službami, které mohou NGO realizovat a poskytovat, aby napomohly potírání diskriminace na praktické rovině

### *4.1. Zvyšování informovanosti*

Někteří lidé mají vědomé předsudky vůči určitým skupinám a úmyslně je diskriminují, mnohem větší procento lidí si však diskriminační charakter svého jednání a postojů vůbec neuvědomuje. Tato nevědomost někdy bývá jednou z prvních překážek, které je třeba ve snaze o směřování k rovnosti překonat. NGO mohou znalosti a informace o otázkách rovnosti sdělovat sociálním partnerům i širší komunitě mnoha způsoby.

Mnoho obětí diskriminace si není vědomo svých práv, neví, co dělat a kde získat pomoc.

### **Vlastní a institucionální zvyšování informovanosti**

Z výzkumů provedených velkými organizacemi a sdruženími NGO vyplynulo, že mají-li NGO fungovat efektivně, musí zvyšovat informovanost nejen o otázkách, kterými se zabývají, ale také vlastní i obecné povědomí o nich samých jako organizacích. Jde o samostatné téma, které souvisí se zvyšováním povědomí o otázkách diskriminace, které NGO chtějí řešit. Bývá však často přehlíženo.

NGO, zabývající se konkrétními otázkami diskriminace, proto potřebují rozvinout vedle strategie zvyšování informovanosti o diskriminačních otázkách, které chtějí svou prací řešit, také paralelní strategii zvyšování informovanost o sobě a svých cílech. Tato strategie může představovat:

- Zviditelňování prostřednictvím účasti na příslušných setkáních a akcích nebo vstupu do výborů/pracovních skupin zabývajících se důležitými otázkami. Takové události mohou být ideálními místy k setkání a dohodě individuálních setkání s jinými organizacemi hledajícími partnery a s dárci, kteří mohou služby přímo financovat. U státní podpory takových činností se NGO mohou případně odkazovat na čl. 14 směrnice Rady 2000/78/ES a čl.12 směrnice Rady 2000/43/ES.
- Vazby s jinými organizacemi - tj. jinými NGO sdílejícími zaměření na otázky diskriminace, i když z jiného úhlu. Může jít o setkání, koordinační činnost a stanovování komunitních priorit.
- Získávání materiálů a technické odbornosti - např. ;
  - Vyžádání specialisty na oblast diskriminace, který by poskytl technickou pomoc nebo NGO trvale podporoval;
  - Vyžádání vzdělávání v konkrétních oblastech;
  - Vytvoření partnerství s jinými organizacemi pro realizaci konkrétních programů;
  - Porozumění vztahu programů NGO a dlouhodobých státních plánů. Je důležité, aby NGO byly schopny kolektivně určit, jak jejich činnost do těchto širších plánů zapadá. Některé NGO jsou často lépe vybaveny k řešení neuspokojených potřeb, nabízení alternativních úhlů pohledu a stimulaci diskuse o otázkách, které stát dosud nezařadil do

hlavního proudu svých zájmů.

Zvyšováním vlastního profilu NGO zvyšují také povědomí o konkrétních oblastech diskriminace, jimiž se zabývají.

### **Zvyšování informovanosti o otázkách rovnosti**

Co je cílem zvyšování informovanosti?

- Změna postojů, chování a vzorců, mobilizace podpory nové politiky, prosazování realizace programů rovnosti, atd.

Kdo jsou cílové skupiny?

- Veřejné mínění, oběti a potenciální oběti, zaměstnavatelé ve veřejném i soukromém sektoru, poskytovatelé služeb včetně bydlení, vzdělávací instituce, výkonné orgány, atd.

Jak se to dělá?

- poskytováním informací, organizací kampaní, vzděláváním a školením, výzkumem a zveřejňováním jeho výsledků, síťováním a budováním koalic, mediální prací.
- poukazováním na příklady úmyslné či neúmyslné diskriminace, k níž dochází, zejména pokud jde o nelidské nebo ponižující zacházení.
- šířením pro společnost pochopitelného a přijatelného odůvodnění zákazu diskriminace a významu zakotvení tohoto zákazu v zákoně.
- poskytováním osobních příkladů toho, jaké to je, být diskriminován (tj. učením lidí *vcítit* se do obětí diskriminace) a upouštěním od vnímání obětí jako „těch druhých“.
- poskytováním informací o:
  - zákonech vztahujících se k diskriminačním právům;
  - právních předpisech zakotvujících tato práva, zejména povinnost států podle čl. 12 směrnice Rady 2000/78/ES a čl. 10 směrnice Rady 2000/43/ES šířit informace o obsahu směrnic všemi vhodnými prostředky;
  - možnostech ochrany osob před diskriminací;
  - preventivních opatřeních;
  - způsobech obrany proti porušení antidiskriminační legislativy;
  - podrobnostech o organizacích a úřadech ustavených s cílem zabývat se konkrétními oblastmi diskriminace.

Různé metody zvyšování povědomí ve společnosti jako celku jsou uvedeny v části Dovednosti a nástroje.

### **4.2. Monitoring/Ovlivňování utváření politiky a práva**

NGO mohou hrát důležitou úlohu při monitoringu a ovlivňování vývoje politiky a práva,

protože mají neobyčejně dobré postavení k tomu, aby obracely pozornost úřadů ke znalostem problémů z terénu a k promyšlenému zvažování možných řešení. NGO musí učinit strategické rozhodnutí, je-li tato činnost, pro jejíž realizaci mají odbornost a kapacitu (viz část Dovednosti a nástroje).

Co monitorovat?

- Provádění právních předpisů a politických koncepcí
- Postupy a postoje ve stanovených sektorech (veřejná správa, zaměstnanost, přístup ke službám, atd.)
- Dopady koncepcí na ohrožené skupiny

Jak to dělat?

- Výzkumy, sběrem dat, vytvářením indikátorů.

Dobry monitoring přinese relevantní a spolehlivé informace a je předpokladem efektivního lobbyingu.

Monitoring využívající výzkum a lobbyng může zahrnovat;

- Snahu, aby se vláda otázkami zabývala, s využitím setkání nebo dopisů ministrům a státním úředníkům;
- Reakce na konzultační dokumenty;
- Využívání politického procesu;
- Informování poslanců o problémech a snaha, aby dávali podněty k diskusi;
- Případnou úzkou spoluprací s vládou, naskytne-li se příležitost (účasť v pracovních skupinách a týmech, atd.);
- Úzkou spoluprací s jinými NGO na otázkách rovnosti;
- Úzkou spoluprací s příslušnými Fóry pro rovnost a rozmanitost;
- Monitoring dopadů nových zákonů a upozorňování vlády a jiných NGO, mají-li nové zákony negativní dopady na určité skupiny.

#### 4.3. Podpora jednotlivých obětí

##### Podpora

NGO musí posoudit své možnosti ohledně podpory obětí diskriminace. Mohou se odvolat na čl. 9 odst. 2 směrnice Rady č. 2000/78/ES a čl. 7 odst. 2 směrnice Rady č. 2000/43/ES.

Některé NGO mají dovednosti a zdroje k poskytování podrobného poradenství a



podpory včetně právního zastupování. Jiné NGO mohou být schopny obětem pomoci rozpoznat, že zacházení, jehož se jim dostalo, může představovat protiprávní diskriminaci a pomoci s počátečním šetřením. Jiná skupina NGO nemusí mít dovednosti a zkušenosti ani pro základní „diagnostiku“ a měly by danou osobu okamžitě odkázat na vhodnější zdroj rady a pomoci. NGO musí být opatrné, aby se v této oblasti nepokoušely o více, než čeho se cítí být schopny. Proto je tak důležitý audit dovedností (viz část Dovednosti a nástroje)

NGO by měly individuálním obětem diskriminace poskytovat širokou podporu. Tato podpora musí vždy brát v úvahu citlivost situace obětí a škálu emocí, které prožívají (hněv, nedostatek sebedůvěry, neochota vyslovit nebo opakovat útoky - slovní i jiné - pocit izolace, strach ze ztráty živobytí, strach z odvety, strach z pronásledování), a měla by také zohlednit očekávání obětí ohledně možných podniknutých kroků, atd.

Poskytování profesionální, ale účastné podpory je zásadní. Tato podpora může mít různé podoby, např.:

- Založení linky pomoci, kde budou vyškolení poradci zaznamenávat a monitorovat případy diskriminace.
- Poskytování informací obětem o jejich právech v jednoduchém laickém jazyce.
- Poskytování specializovaných informací a poradenství obětem ohledně nejvhodnějšího způsobu obrany proti utrpěné diskriminaci.
- Poskytování realistických informací a poradenství ohledně pravděpodobných výsledků podání stížnosti.
- Poskytování (nebo zprostředkování) profesionálního poradenství přispívajícího k (opětovnému) vybudování sebedůvěry.
- Kontaktování obětí s jinými oběti, považují-li to za užitečné.
- Stanovení cílů obětí při podání stížnosti a jejich sladění s koncepcí a cíli NGO.
- Návrh neformálního řešení, je-li to vhodné, /např. mediace mezi obětí, která nedostala byt, a majitelem, aby znovu zvážil své rozhodnutí/.
- Ustavení právního týmu schopného poskytnout potřebnou právní podporu pro obranu proti diskriminačním činům (viz čl. 13 směrnice Rady 2000/43/ES a čl. 9 směrnice Rady č. 2000/78/ES).
- Dodání specializovaných výzkumů, statistických informací a poradenství o otázkách rovnosti.

Mají-li NGO konstruktivní vazby s orgány zaměstnavatelů („le patronat“) či jakýmkoliv statutárními výkonnými orgány, jako např. pracovními inspektoráty, mohou být v případech diskriminace v zaměstnání nebo povolání schopny zaměstnavatele oslovit pro oběti přijatelnějším způsobem.

## **Spory**

Pro NGO, které si přejí využívat k potírání diskriminace spory, existují různé možnosti:

- Využívání služeb právníků pracujících přímo pro NGO (za úplatu nebo zdarma), kteří spory povedou. Tito právníci musí získat potřebné specializované znalosti a dovednosti.
- Ustavení k NGO přidruženého týmu právníků s příslušnou odborností, schopných a ochotných vést spory jménem jednotlivců nebo skupin.
- Ustavení vazeb z právními firmami a jejich motivování k získání odbornosti nutné k vedení sporů, ať už za úplatu (jsou-li k dispozici zdroje) nebo zdarma (pokud nejsou).
- Zajišťování obeznámenosti s vnitrostátními předpisy o právní pomoci, aby je mohla využít jménem nemajetných obětí.
- Vytvoření strategie vedení sporů v souladu s koncepcí a cíli NGO, vnitrostátním systémem a vyskytujícími se stížnostmi. NGO se mohou rozhodnout přijmout strategii vedení sporů nebo soubor priorit ohledně sporů, nebo poskytovat služby podle potřeby. Každá alternativa má své výhody a nevýhody, ale ať už je zvolena kterákoliv možnost, kritéria pro přijímání případů musí být transparentní pro NGO i pro oběti, žádající o pomoc.
- Zajišťování využití práv podle čl. 9 směrnice Rady č. 2000/78/ES a čl. 7 směrnice Rady 2000/43/ES zejména při sporech před vnitrostátními soudními orgány (včetně ústavních stížností, jsou-li přípustné).
- Zajišťování náležité péče v práci prokurátorů a vyšetřujících soudců u diskriminačních trestných činů, jako podněcování k rasové nenávisti, homofobní útok, nábožensky motivované násilí, a činění případných právních kroků k zajištění takové péče.
- Podpora obětí jako účastníků diskriminačních řízení.
- Pokud byly takové trestné činy spáchány a prokurátor nepodal žádné žaloby, poskytování poradenství obětem ohledně možnosti soukromého sporu, pokud to umožňují vnitrostátní právní předpisy, a případná pomoc při jejím uskutečnění.
- Předkládání stížností (individuálních nebo kolektivních) mezinárodním orgánům jako Evropský soud pro lidská práva (zejména podle protokolu 12, viz část Klíčové pojmy), Výbor OSN pro lidská práva (v rámci Mezinárodního paktu o občanských a politických právech), Výbor pro odstranění rasové diskriminace, Výbor Rady Evropy pro sociální práva podle Evropské sociální charty, kde dotýčný stát poskytl potřebný souhlas.<sup>1</sup>
- Zajištění využívání činnosti ESD u významných otázek výkladu evropských směrnic vnitrostátními soudy (viz část Vnitrostátní právo a postupy).

---

<sup>1</sup>Z přísně technického hlediska by z výše uvedeného jako spory měly správně být klasifikovány pouze stížnosti k Evropskému soudu pro lidská práva, ale protože jde o kvazisoudní řízení, jsou uvedena zde a nikoliv v části o alternativním řešení sporů.

- Upozorňování Evropské Komise na správní postupy, porušující směrnice, s cílem iniciovat řízení pro porušení povinnosti, a poskytování potřebných informací a podpory Komisi po zahájení tohoto řízení.

### **Alternativní řešení sporů (AŘS)**

O AŘS se konkrétně zmiňují čl. 7 odst. 1 směrnice Rady č. 2000/43/ES a čl. 9 odst. 1 směrnice Rady č. 2000/78/ES.

AŘS má ve členských státech EU a Rady Evropy řadu různých podob, jako vyrovnání, mediaci nebo arbitráž.

V některých zemích je ADR opravdovou alternativou soudního sporu. Strany obvykle s pomocí školeného mediátora nebo společně odsouhlaseného arbitra či panelu arbitrů hledají oboustranně přijatelnou dohodu, jíž se stížnost/spor uzavře. Dohoda nemusí mít právní moc, ale často může vyřešit povrch i jádro problému uspokojivěji než spor. Pokud některá strana dohodu odmítne, mají obě strany stále možnost soudního sporu.

V některých systémech může být takto uzavřená dohoda závazná a lze ji soudně vynucovat, pokud ji některá strana odmítne.

V řadě zemí střední a východní Evropy vznikly formálnější systémy mediace, ošetřené zvláštními zákony o mediaci, zahrnující služby soudce jako mediátora nebo arbitra bez odvolání k formálnímu právnímu řízení. Dohody dosažené v takto mediovaných diskusích jsou obvykle registrovány u soudu a jsou vymahatelné. Pokud se strany nemohou dohodnout, lze se odebrat k běžným soudům.

Někde existuje více než jeden z těchto systémů a do určité míry se překrývají.

Mediace a arbitráž jsou vysoce kvalifikované profesionální činnosti. V řadě zemí byly založeny Školy mediace a/nebo arbitráže, aby se zajistilo naplnění nejvyšších standardů. NGO si mohou přát samy nabýt těchto dovedností, aby se jejich zaměstnanci mohli stát důvěryhodnými mediátory. Nebo mohou chtít navázat kontakty se školenými mediátory, jejichž služby mohou využívat jménem obětí diskriminace.

Mohou existovat i jiné vnitrostátní i mezinárodní mimosoudní mechanismy AŘS, např. stížnost k příslušnému národnímu ombudsmanovi, podání k Evropskému parlamentu.

## **5. Česká republika - Současný stav implementace směrnic**

### **5.1. Zhodnocení platného právního stavu**

Povinnost zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací, se vztahuje na velké množství právních vztahů. Jde o právní vztahy v oblasti

- zaměstnávání v nejširším slova smyslu, (přístupu k zaměstnání a povolání, samostatné výdělečné činnosti, odbornému vzdělávání, poradenství a rekvalifikaci, členství a účasti v organizacích pracovníků nebo zaměstnavatelů)
- sociální ochrany včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče, sociálních výhod, vzdělání a přístupu ke zboží a službám, které jsou k dispozici veřejnosti, a bydlení.

Povinnost zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací z důvodů pohlaví, rasy, etnického původu, náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku a sexuální orientace.

S výjimkou pracovněprávních předpisů upravujících závislou práci je příslušná právní úprava nedostatečná.

- Zákaz diskriminace obsažený v čl. 3 Listiny Listina stanoví obecný zákaz diskriminace, ale již nedefinuje pojmy spojené s právem na rovné zacházení a ochranou před diskriminací a nestanoví, čeho se mohou oběti diskriminace domáhat (např. právo domáhat se upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminace, přiměřeného zadostiučinění).
- Povinnost zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací je částečně upravena v oblasti pracovněprávní, zejména pokud se jedná o povinnost zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací z důvodu pohlaví. Výslovný zákaz diskriminace z řady důvodů je stanoven v zákoníku práce, zákoně o zaměstnanosti, služebním zákoně a zákoně o vojácích z povolání.
- Definice přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování a sexuálního obtěžování jsou definovány v zákoníku práce, zákoně o zaměstnanosti a zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.
- Pozitivní opatření jsou v českém právním řádu podrobněji upravena v zákoníku práce a v zákoně o zaměstnanosti. V ostatních oblastech chybí vymezení právního rámce pro jejich využívání, který by jednoznačně stanovil podmínky, za nichž je rozdílné zacházení, tedy provádění pozitivních opatření, zákonné z důvodu předcházení nebo vyrovnání nevýhod.
- Povinnost zajistit oběti efektivní ochranu Zákoník práce, zákon o zaměstnanosti a služební zákon upravují právo oběti diskriminačního jednání domáhat se upuštění od jednání a odstranění důsledků nežádoucího jednání, případně náhrady nemajetkové újmy v penězích, a to v případě diskriminace ze všech v těchto zákonech uvedených diskriminačních důvodů.

### **5.2. Ochrana**

- Přechod důkazního břemene podle občanského soudního řádu  
Ulehčil oběti diskriminačního jednání důkazní situaci, neboť tvrdí-li, že byla přímo nebo nepřímo diskriminována, má to soud ve stanovených případech za prokázané, pokud v řízení nevyjde najevo opak. (Ani současný stav však nelze považovat za vyhovující, protože přechod důkazního břemene je v případě diskriminace z důvodu pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace omezen pouze na věci pracovní. Mezi vyjmenovanými oblastmi však chybí bydlení. Osoba, jež se cítí být diskriminována z důvodu rasového nebo etnického původu ve věcech bydlení, musí tuto skutečnost i nadále prokazovat.)

- Ochrana podle občanského zákoníku - žaloba na ochranu osobnosti  
Občanský zákoník umožňuje, aby se oběť diskriminace prostřednictvím žaloby na ochranu osobnosti domáhala upuštění od neoprávněných zásahů do svého práva, odstranění následků těchto zásahů, přiměřeného zadostiučinění, případně náhrady nemajetkové újmy v penězích. (Pokud dojde k porušení práva na rovné zacházení a ochranu před diskriminací ve vztazích, na něž se nevztahuje zákoník práce, služební zákon, zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů ani zákon o vojácích z povolání, může se oběť diskriminačního jednání domáhat ochrany podle občanského zákoníku.) Žaloba na ochranu osobnosti však nepředstavuje soudní ochranu proti porušení práva na rovné zacházení a ochranu před diskriminací, ale soudní ochranu pouze proti takovým projevům, které je možno ochraně osobnosti podřadit. V praxi se jedná zejména o obtěžování nebo nepřímou diskriminaci. (Ustanovení o ochraně osobnosti tak není možné použít v případě, že diskriminačním jednáním nedošlo k neoprávněnému zásahu do osobnostních práv oběti diskriminace.)

- Ochrana podle zákona o přestupcích  
Diskriminující osobě může sice být ve správním řízení uložena pokuta za přestupek proti občanskému soužití, avšak oběť diskriminace je účastníkem přestupkového řízení, pouze pokud jde o projednávání náhrady majetkové škody způsobené tímto přestupkem. (Diskriminačním jednáním je však majetková škoda způsobena jen málokdy, většinou dochází k újmě nemajetkové. I v dalších správních řízeních vedených např. ČOI nebo úřadem práce je sice diskriminační jednání postiženo pokutou, avšak kompenzace oběti diskriminace nepřichází v úvahu.)

### **5.3. Zajištění**

- Instituce pověřená podporou rovného zacházení  
V platném právním řádu neexistuje žádná instituce, která by byla těmito úkoly pověřena a byla by schopna efektivně zajišťovat rovné zacházení a boj s diskriminací v souladu se směrnicemi ES.

- Soudy  
Soudy rozhodují o právech a povinnostech.

- Úřady práce  
Provádějí kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů a předpisů na úseku zaměstnanosti. V případě porušení zákazu diskriminace mohou pouze uložit sankci zaměstnavateli, avšak nemohou přiznat oběti diskriminace nárok na zadostiučinění, případně

nárok na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

- ČOI

Porušení povinnosti zákazu diskriminace spotřebitele je podnětem pro provedení kontroly ČOI. Správní řízení zahajuje teprve na základě zjištění porušení povinnosti zákazu diskriminace při své kontrolní činnosti a v řízení také vychází z jejích výsledků. V případě, že ČOI shledá porušení zákazu diskriminace, sankcionuje subjekt, který se diskriminačního jednání dopustil.

- Ochránce

Působí na ochranu osob před jednáním úřadů a dalších institucí, pokud je v rozporu s právem, neodpovídá principům demokratického právního státu a dobré správy. Nemůže se zabývat podáními směřujícími vůči soukromoprávním subjektům, případně vůči úřadům, na něž se ze zákona jeho působnost nevztahuje.

- Sdružení vzniklá na základě zákona o sdružování občanů

Podle občanského soudního řádu, soudního řádu správního a zákona o ochraně spotřebitele mohou účastníka ve věcech ochrany před diskriminací zastupovat sdružení vzniklá na základě zákona o sdružování občanů, pokud k jeho činnostem uvedeným ve stanovách ochrana před diskriminací patří. Zákon o ochraně spotřebitele umožňuje takovému sdružení podat návrh na zahájení řízení u soudu o zdržení se protiprávního jednání ve věci ochrany práv spotřebitelů a být účastníkem takového řízení.

### 5.3.2. Poradní orgány vlády

zejména

- a. projednávají a doporučují vládě základní koncepční směry postupu,
- b. koordinují základní směry resortních koncepcí v dané oblasti,
- c. identifikují ve společnosti aktuální problémy

#### Legislativní rada vlády

Legislativní rada vlády České republiky je poradním orgánem vlády v oblasti její legislativní činnosti, posuzuje legislativní návrhy (věcné záměry zákonů, návrhy zákonů a návrhy nařízení vlády).

#### Rada vlády pro nestátní neziskové organizace

Rada vlády pro nestátní neziskové organizace je poradním orgánem vlády, který se zabývá problematikou neziskového sektoru. Plní základní úkoly:

- iniciuje a posuzuje koncepční a realizační podklady pro rozhodnutí vlády, týkající se podpory nestátních neziskových organizací (dále jen NNO),
- koordinuje spolupráci mezi ústředními orgány státní správy a spolupracujícími kraji v oblasti podpory NNO, včetně dotační politiky z veřejných rozpočtů,

#### **Rada vlády pro národnostní menšiny**

Rada je poradním a iniciativním orgánem vlády pro otázky týkající se národnostních menšin a jejich příslušníků.

#### **Rada vlády ČR pro záležitosti romské komunity**

Rada je stálým poradním a iniciačním orgánem vlády pro otázky romské komunity. Rada systémově napomáhá integraci romské komunity do společnosti. Zabezpečuje součinnost resortů odpovědných za realizaci dílčích opatření a plnění úkolů, vyplývajících z usnesení vlády a mezinárodních smluv, jimiž je Česká republika vázána. Soustřeďuje, projednává a předkládá vládě informace, podklady a návrhy pro tvorbu a uplatňování politiky vlády v oblasti integrace romských komunit.

#### **Vládní výbor pro zdravotně postižené občany**

Vládní výbor pro zdravotně postižené občany je stálým koordinačním, iniciativním a poradním orgánem vlády České republiky pro problematiku podpory zdravotně postižených občanů. Výbor se zabývá problémy, které nemůže samostatně vyřešit jediný resort. Jeho cílem je pomáhat při vytváření rovnoprávných příležitostí pro zdravotně postižené občany ve všech oblastech života společnosti. Prostřednictvím svých zástupců ve Výboru se na jeho činnosti podílejí sami občané se zdravotním postižením.

#### **Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů**

Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (dále jen "Rada") je stálým poradním orgánem vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže. Organizační, odborné a administrativní práce a zveřejňování informací o práci Rady zajišťuje sekretariát Rady, který je organizační součástí Ministerstva práce a sociálních věcí. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (dále jen „MPSV“) je pověřeno mimořádnou kompetencí, a to koordinovat vnitrostátní politiku týkající se postavení žen ve společnosti; ostatní ministerstva jsou povinny poskytovat mu potřebnou součinnost. Všem ministerstvům je zároveň uloženo spolupracovat s nevládními organizacemi žen. Jednotlivá ministerstva se řídí programovým dokumentem vlády Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen. MPSV pak navíc - prostřednictvím koordinačního oprávnění - vede ostatní ministerstva k tomu, aby v rámci své věcné politiky systematicky, cíleně a efektivně přispívala k rozvoji rovných příležitostí mužů a žen..

Vzhledem k tomu, že MPSV je klíčovým ministerstvem v oblasti rovných příležitostí je dobré v oblasti rovných příležitostí komunikovat především s MPSV, zejména Radou vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, resp. jeho sekretariátem.

#### **Zmocněnec pro lidská práva**

Zmocněnec je zároveň předsedou Rady vlády pro lidská práva, 1. místopředsedou Rady vlády pro záležitosti romské komunity a členem Rady vlády pro národnosti menšiny. Zmocněnec je iniciačním, koordinačním a poradním orgánem vlády v systémových otázkách ochrany lidských práv.

## **2. Účast na procesu tvorby právní úpravy**

Nevládní neziskové organizace (NNO) mají řadu možností jak se podílet na rozhodování státních orgánů. Následující přehled mapuje instituce na které je možné se obrátit, spolu s některými užitečnými radami jak tak učinit. Výčet institucí není vyčerpávající, je přehledem těch, které jsou jednáním s NNO nejvstřícnější a tedy jednání s nimi může přinést lepší výsledek.

### **2.1. Možnosti**

Obecně je možné prostřednictvím zejména níže zmíněných institucí do rozhodovacích procesů vstupovat v několika rovinách, či chcete-li fázích legislativního procesu.

- iniciovat legislativní změnu

Poradní orgánů vlády vznikají zejména za tímto účelem. Návrh změny má formu podnětu, ve kterém poradní orgán něco ve většině případů vládě doporučuje.

- účast na vzniku návrhů zákonů

Legislativní pravidla vlády ukládají ministerstvům předkládat návrhy zákony do připomínkového řízení, v jehož rámci je možné pokusit se přesvědčit některé připomínkové místo o správnosti připomínek NNO, zejména MPSV, které jej posuzuje zejména z pohledu rovnosti mužů a žen.

- změna politiky/praxe

Všechna ministerstva zřídila od 1. ledna 2002 jedno pracovní místo nejméně na poloviční pracovní úvazek pro zaměstnance, který se v rámci tohoto úvazku plně věnuje agendě rovných příležitostí pro muže a ženy v rámci ministerstva.

## **Věcný záměr zákona**

### **1. Náležitosti:**

přehled právních předpisů, k nimž se záměr váže  
zhodnocení dosavadní úpravy s rozbořem stavu v oblasti  
návrh věcného řešení (provedené právní analýzy, nutnost zákonné úpravy a soulad s mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána a právem EU)  
jak se nová úprava promítne do právního řádu (zahrnuje otázku nutných novelizací, základní představu o obsahu a soulad s ústavním pořádkem) předpokládaný finanční dosah s důrazem na nároky na státní rozpočet

### **2. Připomínkové řízení**

Další fází je jeho projednání (vnitro- a meziresortní), po kterém následuje předložení vládě spolu s tzv. předkládací zprávou, která obsahuje obecné vymezení účelu zákona a informace o zpracovateli a průběhu připomínkového řízení.

### **3. Vláda**

#### **Paragrafovaného znění návrhu zákona**

V případě schválení dojde k jeho vrácení zpracovateli k vytvoření paragrafovaného znění návrhu zákona.

### **1. Připomínkové řízení**

Poté, co je návrh vytvořen, dochází znovu k jeho projednání (vnitro- i meziresortnímu) a předložení vládě (tedy orgánu se zákonodárnou iniciativou) a legislativní radě spolu s důvodovou zprávou, předkládací zprávou a případným návrhem znění prováděcího předpisu. Součástí důvodové zprávy má být odůvodnění principů, na kterých je nová úprava vybudována, zhodnocení platného právního stavu resp. vysvětlení nezbytnosti nové úpravy a předpokládané finanční nároky, což vše ve výsledku utvoří její obecnou část. Zvláštní část, která je členěna dle jednotlivých paragrafů, vysvětluje a odůvodňuje konkrétní ustanovení navrhovaného předpisu. Důvodová zpráva není pro aplikující orgán závazná.

### **2. Legislativní rada vlády**

Poradní orgán vlády, který zaujímá stanoviska k věcným záměrům zákonů, návrhům zákonů a nařízení vlády, ke kteréžto činnosti zřizuje své pracovní komise.

Ve svém stanovisku k návrhu, který je předkládán vládě, pak Rada doporučuje: schválit návrh v předloženém znění, schválit návrh ve znění předkládaných úprav, neschválit a buď jej vrátit k dopracování navrhovateli, nebo konstatuje, že takový předpis není vůbec nutné přijmout.

### **3. Vláda**

Vláda návrh opětovně projedná, a je-li přijat, postoupí jej legislativnímu orgánu, a tedy v případě zákonů Poslanecké sněmovně.



#### **4. Poslanecká sněmovna**

Proces upravuje zákon č. 90/1995 Sb., o jednacím řádu Poslanecké sněmovny a zákoně č. 107/1999 Sb., o jednacím řádu Senátu.

#### **4. Publikace**

Pokud je předpis řádným způsobem přijat (t.j. projednán a schválen Poslaneckou sněmovnou i Senátem a podepsán prezidentem), následuje publikace zákonem (resp. Ústavou a zákonem č. 309/1999 Sb., o Sbírce zákonů a o Sbírce mezinárodních smluv) stanoveným způsobem. Vyhlášením ve Sbírce zákonů předpis nabývá platnosti a začíná běžet případná legisvakantní lhůta trvajících do dne jeho účinnosti.

Pravidla popsaná v předchozích odstavcích se beze zbytku uplatní jen, je-li návrhovatelem vláda. Pokud využije své zákonodárné iniciativy jiný subjekt, pak návrh předkládá vládě k vyjádření předseda Poslanecké sněmovny a návrh stanoviska vládě předkládá předseda Legislativní rady.

## **6. DOVEDNOSTI A NÁSTROJE K PRÁCI NA POTÍRÁNÍ DISKRIMINACE**

Plánované výstupy školení:

- seznámení se s dovednostmi a nástroji nutnými pro to, aby NGO jako orgán občanské společnosti potírala diskriminaci

### **6.1. Dovednosti**

NGO musí ve své organizaci provést „audit dovedností“, aby zjistily,  **které dovednosti**  jsou třeba  **k naplnění hlavních cílů organizace**  při potírání diskriminace a které dovednosti v organizaci s ohledem na naplňování identifikovaných cílů chybí.

Organizace se musí rozhodnout, jestli má a/nebo potřebuje získat  znalosti a odbornost  od:

vlastních pracovníků nebo  
vlastních členů nebo  
vazeb na jiné NGO

tím, že zjistí, jestli má a/nebo potřebuje některé z následujících dovedností (ne všechny NGO potřebují všechny dovednosti);

Cílem auditu je zjistit, které dovednosti NGO potřebuje k naplňování svých hlavních cílů.

- Pracovníci s právními dovednostmi;
- Pracovníci s mediačními/arbitračními schopnostmi;
- Pracovníci s poradenskými dovednostmi;
- Pracovníci se školitelskými dovednostmi;
- Pracovníci s interpersonálními a síťovacími dovednostmi;
- Pracovníci s dobrými PR a komunikačními dovednostmi;
- Pracovníci se znalostí politických procesů;
- Pracovníci s jazykovými znalostmi potřebnými pro přístup k příslušným mezinárodním materiálům nebo procesům;
- Pracovníci se zkušenostmi s prací s médii;
- Pracovníci s marketingovými dovednostmi;
- Pracovníci s fund-raisingovými dovednostmi;
- Pracovníci s odbornými IT dovednostmi.

Je-li zjištěn nedostatek dovedností, budou NGO muset dále stanovit kroky k jeho odstranění, např.;

- Přijetím příslušných pracovníků;
- Přijetím příslušných dobrovolníků;
- Využitím kontaktů s jinými NGO např. kvůli školení, mentoringu, výměně dovedností, atd.;
- Zabezpečením dostupnosti příslušných dovedností prostřednictvím např. vytvořením vazeb na místní podniky, odborníky nebo poskytovatele školení;
- Žádostí o finanční zdroje, je-li to třeba.

## **6.2. Nástroje**

NGO budou muset ve své organizaci provést „audit nástrojů“, aby zjistily, které „nástroje“ využívají a/nebo by mohly využívat při dosahování svých stanovených hlavních cílů.

### **6.2. A Obecně**

#### **Kampaně**

##### ***Politická sféra***

Organizace by měly využívat místní a celostátní politickou sféru a procesy k politickým kampaním ke konkrétním tématům (např. za nové právní předpisy, a také za rozšíření stávajících předpisů na širší skupinu osob a situací) nebo za změnu diskriminačních postupů.

Kampaně by měly být zacílené na politiky, místní úřady a další rozhodující činitele. NGO by měly o pravdivých skutečnostech k tématům kampaně informovat ministry. NGO by měly zveřejnit své postoje k návrhům zákonů a měly by žádat, aby úřady a státní orgány plnily svou roli a náležitě lidem pomáhaly.

##### ***Veřejnost***

Veřejnost je mocný nástroj, a proto by kampaně měly probíhat také na veřejnosti. Takové kampaně by měly usilovat o ovlivnění veřejného mínění řádným informováním veřejnosti o daných tématech. Změna veřejného mínění je zásadní součástí každé kampaně, protože při nezájmu veřejnosti se kampaň stane bezpředmětnou. Navíc, pokud se veřejnosti neozřejmí, že diskriminační práva jsou základními právy, nebude to zřejmé ani politikům, kteří počítají hlasy.

##### ***Síťování a budování koalic***

Významnou součástí síťování je interakce s cílovými skupinami. Je dobré ji zahájit komunikací s příslušnými skupinami a fóry (zabýváme-li se např. věkovou diskriminací, komunikujeme s fóry seniorů), abychom zjistili jejich postoje. Takovéto síťování pomůže organizaci sestavit databázi aktuálních užitečných kontaktů.

Navíc je síťování s jinými skupinami a organizacemi, s nimiž sdílíme cíl potírání diskriminace - nebo jiné podobné cíle - (např. zlepšení standardů ve venkovských školách) ideálním způsobem sdílení znalostí a informací a budování vztahů, a tedy kontaktů, a rozšíření základny a posílení dopadů jakékoliv kampaně.

NGO mohou například pozvat organizace pracující na podobném poli k diskusím u kulatého stolu, kde se mohou pokusit dohodnout na cílech lobbyingu a kampaní a podělit se o informace o projektech, na nichž se podílejí.

Tato společná „týmová hra“ také slouží k zabránění zdvojení práce a úsilí (a tedy i nákladů) v jedné oblasti. To je důležité, zejména pokud organizace případně soutěží o tytéž zdroje. Ekonomický přínos spolupráce a sdílení znalostí také uvolňuje zdroje, které pak mohou být využity jinými způsoby, možná opět na společném nebo jednotném základě.

Budování koalic s ostatními sektory také umožní lepší výměnu informací, lepší koordinaci strategií a mobilizaci větší podpory pro otázky rovnosti.

Pořádáním vlastních seminářů a přednášením na jiných relevantních konferencích/akcích organizace zvýší vlastní profil, rozšíří povědomí o otázkách diskriminace a svou databázi kontaktů.

Velmi důležité je též budování koalic s jinými skupinami občanské společnosti, které dosáhnou dále a hlouběji do politiky a hospodářství, jako jsou odbory, univerzity a výzkumné instituce, spotřebitelské organizace, média, atd.

## **Výzkum**

Postoje NGO zveřejněné v kampaních, prostřednictvím práce s médii atd. musí být podloženy naprosto spolehlivým výzkumem o daných otázkách a zasažených lidech, provedeným na vysoké profesionální úrovni. Výzkum hraje významnou roli při ovlivňování politiků na nejvyšší vládní úrovni.

Nejlepší a nejefektivnější výzkum bývá proveden NGO s odborností, dovednostmi a zdroji nutnými k provedení takové práce na vysoké profesionální úrovni potřebné k tomu, aby práce byla respektována. Mnoho NGO tyto dovednosti nemá a neměly by se do takové práce bez nich pouštět. Nekvalitní výzkum může poškodit NGO i věc samu. Namísto toho mohou NGO přispět k odbornému výzkumu poskytnutím potřebných údajů.

Proto tedy musí organizace zvažovat, jestli má potřebné dovednosti k provedení vlastního výzkumu, případně, jsou-li k dispozici zdroje, objednání výzkum u odborníků na diskriminační témata. Větší NGO si mohou přát řídit takové externě zadané výzkumné projekty a po jejich ukončení připravit zprávy. Velice užitečným způsobem sběru informací jsou průzkumy povědomí a statistické analýzy s využitím dotazníků.

NGO mohou pak buď sestavit komplexní zprávy o výzkumu, pracovní texty a/nebo kratší dokumenty o zjištěních z výzkumu, důkazech a případových studiích, publikace o politických otázkách, pravidelné zpravodaje, statistické informace, shrnutí zjištění a faktické informace a vydat je nebo jinak zveřejnit (např. ve vlastní knihovně nebo na internetových stránkách).

NGO mohou několikrát ročně elektronicky nebo fyzicky rozesílat informace osobám ve své databázi, kde zveřejní své výzkumné a statistické aktivity na vědeckém a politickém poli.

Tyto znalosti NGO pomohou sestavit pilotní projekty, které převedou její teorie do praxe, kde mohou něco změnit - do komunity.

## ***Média***

Současná společnost je pod kontrolou médií, a proto jsou média pravděpodobně tím nejmocnějším nástrojem k zajištění veřejné informovanosti a ovlivnění veřejného mínění. Práce s médii je proto klíčová a pro organizaci by mělo být prioritou nalézt novináře (rozhlasové, televizní, internetové i z tištěných médií), s nimiž bude komunikovat a pracovat. Měla by se snažit věnovat mnoho času a energie vydávání tiskových zpráv a podpoře tiskových kampaní o otázkách rovnosti a lidských práv.

Média také mohou sloužit jako efektivní nástroj zveřejňování a šíření příslušných

informací. Organizace by proto měla využívat média k informování a vzdělávání lidí tím, že určí cílové skupiny zajistí tak, aby se informace dostaly k těm správným lidem.

NGO by proto měla zvážit následující kroky:

- Vydávání tiskových zpráv při zveřejnění nové koncepce místní samosprávou nebo centrální vládou;
- Vydávání tiskových zpráv k vydání převratných nebo významných rozsudků;
- Pořádání tiskových konferencí;
- Zvaní osob z médií na pravidelná školení organizovaná NGO;
- Psaní dopisů do novin s cílem jejich uveřejnění;
- Zjišťování jmen relevantních novinářů v novinách, televizích, rádiích atd., kteří se zabývají diskriminací, a jejich zařazení do databází kontaktů; a
- Pravidelné informování těchto novinářů o relevantních otázkách
- Monitoring médií za účelem odhalení nepřesných informací, zaujatých postojů, diskriminujících představ a stereotypů a práce s médii za účelem odstranění těchto jevů.

### **Vzdělávání**

Je třeba jej zaměřit na celou řadu různých skupin. Obsah vzdělávání bude samozřejmě záviset na cílové skupině (výkonné orgány, novináři, školy, atd.)

Pokud organizace

- sestavila **vlastní profil** (viz část Tématické oblasti) a
- získala odbornost **potřebnou ke školení,**

bude moci poskytovat školení na podporu rovnosti.

Organizace by měla zvážit pořádání dobře propagovaných vzdělávacích seminářů a dílen, zejména pro např. právníky, soudce, úředníky na místních úřadech, zaměstnavatele a poskytovatele služeb v soukromém sektoru prostřednictvím jejich asociací. Může se chtít zaměřit na určitou skupinu, např. státní zástupce s cílem podporovat stíhání trestných činů jako podněcování rasové nenávisti.

Mezi profesionální dovednosti při poskytování školení patří také sestavování a poskytování školících materiálů a informačních balíčků jako doplňková metoda šíření informací.

Typ školení samozřejmě bude záviset na

- profilu
- cílech
- dovednostech NGO.

## **6.2.B Oblast IT**

### ***Vytváření internetových stránek***

Každá NGO by měla uvážit vytvoření vlastních webových stránek. Musí důkladně zvážit specifický účel, jemuž mají sloužit a zvážit pro a proti. V cílových zemích je to užitečná

možnost i pro menší NGO, na rozdíl od západní Evropy, kde je design, vytváření a údržba webových stránek velmi drahá.

Viz také níže o možné pomoci externích IT expertů.

### **Správa znalostí**

Jedním z problémů zaneprázdněných NGO je to, že mají obrovské množství velmi podstatných informací, ale ty se často nacházejí v hlavách klíčových pracovníků, kteří říkají, že jsou příliš zaneprázdněni aktivismem a lobbováním za změnu nebo prací s oběťmi, než aby měli čas zaznamenávat, co vědí, co dělají, jak a proč. Když jsou pryč, ostatní nejsou schopni je zastoupit, a když organizaci opustí, vznikne obrovská informační propast.

NGO musí být mnohem důslednější při zavádění jednoduchých systémů zaznamenávání informací, k nimž má přístup každý v organizaci. Může se tak díť částečně na týdenních poradách s povinnou účastí, aby každý věděl, co dělají ostatní, a potom je třeba systém uchovávání záznamů, seznamů, kontaktů, zpráv, výsledků klíčových setkání atd.

Různé systémy správa znalostí budou důležitým nástrojem efektivního fungování organizace. Uchovávání kontaktů, právních (a jiných) precedentů a dalších relevantních databází zajistí organizaci dobrou organizovanost a aktuální informace.

Měla by být schopna ve svém systému uchovávat informace o probíhajících a nedávno publikovaných výzkumech jednotlivců, a dále měla by mít systém sdílení a výměny kontaktů a jiných informací s jinými subjekty.

Pokud NGO má vlastní agendu poradenství, stížností nebo sporů, integrální součástí správy jejích znalostí bude systém správa případů, dokumentující a zaznamenávající všechny případy, kterými se organizace zabývá. Systém může být velice jednoduchý, protože sofistikovaný systém managementu případů by pravděpodobně byl nad možností mnoha NGO.

IT je nástroj, bez něž se neobejde žádná moderní organizace. NGO by měly pečlivě stanovovat své IT potřeby a uvážit, jaký další relevantní software by přidal hodnotu k jejím službám a zvýšil její potenciál. Samozřejmě to bude mít dopad na náklady, zejména pokud nemá příslušně vyškolený personál (viz část dovednosti). Možná by NGO mohl pravidelně podporovat IT expert z jiné organizace/podniku, s nímž NGO spolupracuje (viz část o úloze NGO).

### **EU**

NGO by podle čl. 19 směrnice Rady 2000/78/ES a čl.17 směrnice Rady 2000/43/ES měly poskytovat Komisi informace, které doplňují, případně kritizují a opravují informace, poskytnuté Komisi jejich vládou.

### **Ostatní zahraničí**

NGO by měly zajistit poskytování informací o opatřeních přijatých k potírání diskriminace (nebo o absenci takových opatření), které doplňují a případně kritizují a opravují informace poskytnuté jejich národními vládami (viz část o vnitrostátním právu a postupech) příslušným výborům např. v rámci Evropské sociální charty, Úmluvy o odstraňování rasové diskriminace, Úmluvy o právech dítěte a Mezinárodního paktu o občanských a politických právech.



*V průběhu semináře připraví každá skupina část akčního plánu úplné implementace směrnic do národní legislativy. Každá část zadání proto představuje jednu možnou úlohu nevládních organizací v takovém akčním plánu. Při své práci se můžete inspirovat příslušnými částmi manuálu. Vaším úkolem bude stanovit si v rámci Vaší části akčního plánu cíle, kterých chcete dosáhnout, a promyslet prostředky a zdroje, které použijete. Na závěr bude potřeba, abyste své části akčního plánu propojili s ostatními skupinami, tak abyste optimálně využili své zdroje a netříštili síly.*

*Jednotlivé části akčního plánu jsou:*

- *Kampaň k ovlivnění veřejného mínění;*
- *Podpora obětem diskriminace (psychologická, sociální, právní);*
- *Působení na vládní politiku, analýza legislativy a politiky;*
- *Vedení soudních sporů na ochranu obětí diskriminace*

*Při formulaci cílů Vašeho plánu vycházejte ze současné situace v České republice.*

**Workshop 1: “Případ s inzerátem”:** *Nevládní organizace **PORTAS**, která se zabývá programy na pomoc mentálně postiženým, hledá nového zaměstnance na pozici právníka.*



*Ten by měl vést právní poradnu, provádět připomínkování právních předpisů souvisejících s programy organizace a koordinovat právní program zaměřený na respektování práv mentálně postižených.*

- 1. Organizace obdržela na základě své výzvy tyto strukturované životopisy uchazečů. Ve výzvě bylo uvedeno, že k přijímacímu pohovoru budou pozváni dva nejlepší uchazeči. Koho byste pozvali k přijímacímu pohovoru Vy?*
- 2. Sestavte prosím seznam kritérií, jimiž jste se při výběru řídili. Pokud jste některým kritériím přikládali vyšší důležitost a jiným nižší, sestavte prosím také jejich pořadí podle významu.*

**Workshop 2 „Případ pro účinné úpravy“:** *Nevládní organizace TRETRA, která se zabývá ochranou práv dlouhodobě usazených migrantů z třetích zemí, hodlá zvyšovat informovanost*

*zaměstnavatelů o ochraně před diskriminací.*

Poradíte jim, jak zajistit dostupnost prezentace pro osoby se zdravotním postižením?

- **www prezentace** (Dovedli byste také připravit návrh tématických okruhů? Co by určitě nemělo chybět?)
- **školení** (Zamyslete se které akce byste do školení zařadili, jak dlouhé by mělo být, poradte jak vybrat místo, co všechno by se zde mělo zkontrolovat, a jak zajistíte dostupnost při prezentacích, workshopech nebo společenských akcích jako např. raut).
- **rozhlasový/televizní spot** (Zamyslete se nad poselstvím spotu, zkuste vymyslet jeho ztvárnění pro rozhlas a televizi – jak obojí učinit dostupné pro zdravotně postižené?)
- **Informační leták** (Zamyslete se nad tím, co by mělo být obsahem letáku? Na co na všechno musíte myslet, abyste jeho obsah učinili dostupný pro zdravotně postižené?)

sporu na ochranu osobnosti studentku střední školy AB a její sourozence, kteří viní střední školu v Kopřivách z rasového obtěžování. Toho se měl dopustit zástupce ředitele školy v den konání maturit. Dva starší bratři doprovázeli AB do školy k maturitní zkoušce. Spolu s dalšími přáteli maturantů a studenty čekali na výsledky maturit před školní aulou a přitom spolu hovořili svou mateřštinou, protože se jedná o rodinu původem ze Zimbabwe, která získala v České republice politický azyl. Kromě AB žádný další cizinec školu nenavštěvuje. V době přestávky vyšel z otevřené auly zástupce ředitele a shromážděným zvýšeným hlasem sdělil, že probíhají maturity a i o přestávce je třeba aby byl zachován klid. Zejména chce upozornit, že se nacházíme v Evropě, a pokud se křováci ještě nenaučili chovat se jak je tu zvykem, ať se snad vrátí do pralesa. AB byla incidentem rozrušena, a kromě toho zástupce ředitele její ústní zkoušku z dějepisu uvedl poznámkou, že je zvědav na úroveň znalostí evropské historie u příslušníků přírodních národů a i nadále ji obdobným způsobem přerušoval. Zatímco v matematice, českém jazyce a hudební výchově, které absolvovala ještě před incidentem, maturovala na výbornou, z dějepisu byla hodnocena dostatečně.

Soud prvního i druhého stupně zamítl žalobu AB a jejích sourozenců proti škole s odůvodněním, že výroky zástupce ředitele školy vyvolaly v žalobcích pouze individuální negativní reakci na skutečnost, která nebyla protiprávním zásahem do osobnostních práv. Argumentoval, že šlo o výrok vyjádřený bez vztahu k jakékoli konkrétní fyzické osobě takže se osobnosti žalobců objektivně nemohl dotknout. Podle názoru soudu šlo sice o výroky nešťastné, nicméně v žalobcích vyvolaly pouze subjektivní pocit, který nebyl ani podle názoru odvolacího soudu pro posouzení věci právně významný s ohledem na objektivní hledisko, které vyžaduje vznik občanskoprávní odpovědnosti podle §13 občanského zákoníka.

V žalobě bylo na doporučení nevládní organizace namítáno naplnění skutkové podstaty rasového obtěžování podle směrnice 2000/43/ES. Soud se však odmítl tímto argumentem zabývat s odůvodněním, že směrnice přímo aplikovatelná není a žaloba byla navíc podána podle ustanovení občanského zákoníka na ochranu osobnosti. Ovšem směrnice 2000/43/ES není vůbec implementována ve školském zákoně (č. 561/2004 Sb.) , který určuje povinnosti škol a jejich zřizovatelů v oblasti přístupu ke střednímu vzdělávání a podmínky za nichž je poskytováno.

1. Co je možné dělat? Které kroky byste AB a nevládní organizaci doporučili podniknout? (K tomu viz také **str. 12 manuálu**)

2. Jaké potřebné zdroje (materiální a personální) by měla mít nevládní organizace, která bude chtít AB zastupovat v řízení před soudem?( K tomu viz také **str. 18 manuálu**).

**Workshop 4: „Případ ukrajinských šiček“** Alexej Oblomov je předákem v krejčovském závodě rodinné společnosti Krejčík a syn, která šije pracovní oděvy pro zákazníky

z Rakouska. Před nějakou dobou doporučil svému zaměstnavateli získat pracovní síly na Ukrajině, odkud rovněž pochází, a na základě jeho doporučení dnes v závodě pracuje 50 ukrajinských šiček vedle 30 českých. Zpočátku panovaly v závodě standardní poměry. Časem se firma dostala do potíží, protože platby rakouských zákazníků se začaly zpoždovat. Zaměstnavatel řešil situaci tak, že zatímco českým zaměstnankyním vyplácel mzdu včas a řádně, ukrajinským zaměstnankyním začal zdržovat část mzdy s odůvodněním, že si proti ní započítává náklady na provoz závodní ubytovny, na které ukrajinské zaměstnankyně bydlí. Když údajně „započtená“ částka na ubytování a provoz měsíc od měsíce vzrůstala, obrátily se Ukrajinky na předáka, protože mu důvěřovaly. Ten jim slíbil, že věc se zaměstnavatelem projedná. Skutečně si sjednal s panem Krejčíkem schůzku a zde požadoval doplacení dlužných mezd pro ukrajinské zaměstnankyně. Dostalo se mu strohého odmítnutí. Pan Krejčík mu sdělil, že:

- jeho dodavatelé mu nezaplatili, tedy on nemá z čeho zaplatit Ukrajinkám; druhá varianta je že by je mohl propustit, ale v tom případě nejen nic nedostanou, ale sbalí si kufry a pojedou domů;

- vždy jej považoval za loajálního zaměstnance, ale jestli i on nyní začíná dělat potíže, může klidně jít, nikdo jej nedrží.

Alexej Oblomov má v Čechách trvalý pobyt a nějakou dobu už přemýšlí o tom, že by se „udělal pro sebe“. Neměl to v úmyslu udělat bezodkladně, ale byl jednáním svého zaměstnavatele natolik zklamán, že se rozhodl mu již neustupovat. Adresoval mu dopis, v němž jej žádal o okamžité zjednání nápravy – jinak si bude stěžovat Úřadu práce a také pomůže ukrajinským zaměstnankyním s podáním žaloby na soud, kde budou požadovat doplacení mzdy na stejné úrovni jako dostávají české zaměstnankyně které vykonávají stejnou práci.

Odpověď na sebe nenechala dlouho čekat:

**odvetné jednání** – pan Krejčík zatelefonoval na cizineckou policii aby oznámil, že ubytovna na níž mají hlášen pobyt ukrajinské zaměstnankyně, vyžaduje neprodlenou rekonstrukci, zaměstnankyně se musí okamžitě vystěhovat a on plní svou povinnost ubytovatele vůči cizinecké policii oznámit, že ženy už neplní povinnost mít zajištěné ubytování v ČR, která byla jednou z podmínek za nichž jim bylo uděleno pracovní povolení.

**výpověď** – ředitel závodu předal Alexeji Oblomovi dopis s oznámením o okamžitém ukončení pracovního poměru z důvodu hrubého porušení pracovní kázně – to mělo spočívat ve skutečnosti, že se údajně dostavil na pracoviště opakovaně v silně podnapilém stavu (což nebyla pravda).

**mobbing** – Alexej Oblomov přemýšlí o tom, že podá výpověď sám. Onehdy musel přepracovat všechny výkazy za uplynulý měsíc kvůli údajným dvěma novým směrnícím k vyplnění, jimiž se ovšem ostatní řídit nemuseli. Údajně také chodí stále pozdě z polední přestávky, a to ačkoliv si dává záležet aby na oběd odcházel jako poslední a vracel se jako první. Bylo mu proto uloženo hlásit nadřízenému kdykoli opouští pracoviště (např. jde na toaletu), a byla mu předána důtka, údajně proto, že z něj byl při příchodu do zaměstnání opakovaně cítit alkohol.

**obtěžování** – druhý den ráno se na Alexejově pracovišti objevil vedoucí závodu, se slovy „jdu na našeho Vasila“ začal vyhazovat věci z jeho pracovního stolu a přitom křičel, že si má sbalit svůj ranec a táhnout za Natašou do zemljanky, protože doba kdy se u nás mohl roztahovat jako okupant, už dávno skončila. Nakonec prohlásil, že už ho tam zítra nechce vidět.

*Promyslete si pro tento případ scénář mediální akce, kdy budete jednat jak se zaměstnavatelem (kterého se musíte snažit přesvědčit, aby zanechal svého protiprávního jednání) a budete se snažit jej získat pro vstřícné řešení, tak se zaměstnancem, kterému se*

*Posilování kapacit nevládního sektoru v boji proti diskriminaci  
snažte poradit, jak má dále postupovat.*

**Workshop 5: „Plány na implementaci směrnic“**

Česká republika nemá implementovány v plném rozsahu žádnou z obou směrnic k zajištění

rovného zacházení (2000/43/ES ani 2000/78/ES), ačkoliv lhůta k provedení implementace již uběhla.

Pokuste se vymyslet plán akce, kterým mohou nevládní organizace přispět k prosazení zákona v následujících situacích:

- **Obavy v Poslanecké sněmovně :** Návrh zákona byl schválen vládou a předložen Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky. V návrhu chybí ustanovení o zákazu diskriminace z důvodu sexuální orientace, protože na jednání vlády bylo argumentováno, že takové ustanovení by otevřelo dveře pro adopce dětí partnery stejného pohlaví. Jste aktivisté organizace hájící zájmy gayů a leseb a usilujete proto o schválení takového zákona, který zakazuje diskriminaci rovněž z důvodu sexuální orientace. (Návrh zákona obsahuje úpravu zákazu diskriminace pouze ve věcném rozsahu podle směrnice 2000/78/ES);
- **Vládní omyl:** Vláda přijala usnesení, kterým uložila zpracovat návrh zákona o rovném zacházení k implementaci směrnice 2000/43/ES sekretariátu Rady vlády pro lidská práva. Problém je v tom, že vláda zcela pominula nutnost implementovat také směrnici 2000/78/ES, protože v podkladovém materiálu pro jednání vlády bylo mylně uvedeno namísto data **2. prosince 2003**, do kdy bylo ve skutečnosti třeba přijmout právní předpisy implementující tuto směrnici, datum **2. prosince 2005**, dokdy musí státy informovat o implementaci směrnice. Vláda tedy rozhodla, že je dost času a způsoby implementace směrnice 2000/78/ES budou zváženy až na základě vyhodnocení praktických dopadů nového zákoníka práce, který byl již do vlády předložen. Jste organizace hájící zájmy zdravotně postižených a chcete, aby byla jejich práva na ochranu před diskriminací v návrhu rovněž upravena. Jak budete postupovat?
- **Obtíže v Senátu:** Návrh zákona úspěšně prošel poslaneckou sněmovnou Parlamentu ČR, v Senátu ovšem významná část pravicových poslanců navrhuje, aby byla vypuštěna ustanovení o nezávislém orgánu na ochranu před diskriminací, s odůvodněním, že svěřením pravomocí takovým orgánům nebo orgánu požaduje pouze směrnice 2000/43/ES, a proto stačí, jestliže existuje Rada vlády pro záležitosti romské komunity a Rada vlády pro národnostní menšiny. Pro ochranu obětí z dalších diskriminačních důvodů není nutné žádný nový orgán zřizovat. Jedna ze senátorek v tom smyslu předkládá pozměňovací návrh. Chcete, aby tento návrh nebyl schválen, protože si myslíte že takové řešení by neumožnilo poskytovat obětem diskriminace skutečně účinnou pomoc. Jak budete postupovat?
- **Odmítnutí Legislativní rady vlády:** Legislativní rada vlády se rozhodla přijmout k návrhu zákona stanovisko, že jeho schválení vládě nedoporučuje, protože podle mínění členů legislativní Rady nebyla dostatečně analyzována nově přijímaná legislativa v oblasti zaměstnanosti, která je podle názoru většiny členů Rady dostačující k implementaci směrnice. Zejména dva členové Legislativní rady vlády, JUDr. Zličan a JUDr. Pšovan, v rozpravě vystupovali velmi ostře a také kvůli jejich názoru bylo přijato uvedené stanovisko. Dozvěděli jste se, že o definitivní formulaci stanoviska bude ještě legislativní rada vlády diskutovat na svém příštím zasedání. Jak budete postupovat?

*Navrhněte strategii, jak potřebné změny prosadit. Přemýšlejte o tom, jaké zdroje (personální i materiální) k tomu budete potřebovat.*

*Jste samosoudci Krajského soudu. Na vašem soudě napadl případ žaloby na ochranu osobnosti, kde skupina Romů tvrdí, že byli diskriminováni v restauraci z důvodu své etnické příslušnosti. Již jste vyslechli číšníka, jehož navrhl jako svědka žalovaný a který ve své výpovědi v podstatě uvedl, že důvodem neobsloužení byla rezervace stolu, který ale nebyl omylem jako rezervovaný označen.*

*Kromě tohoto číšníka zbývá ještě vyslechnout hosta, jehož navrhl jako svědka žalobci a který byl po celou dobu incidentu v restauraci přítomen. Svědek mluví pravdu. Nechte jej napřed souvisle vyprávět, co sám o události chce uvést, a pokud Vám jeho výpověď bude připadat neúplná, kladte mu otázky, abyste se dozvěděli co nejvíce podrobností o tom, co viděl a co si z toho skutečně pamatuje.*

*Nakonec prosím uveďte, jak výpověď svědka hodnotíte, tedy zda z výpovědi podle Vašeho názoru vyplývá, že důvodem neobsloužení byla rezervace, nebo zda výpověď prokazuje, že důvodem odmítnutí obsluhy byl jiný důvod než rezervace – v takovém případě by se ve smyslu přechodu důkazního břemene podle §133a občanského soudního řádu předpokládalo, že byl prokázán důvod rasově diskriminační.*