



# Opatření EU proti diskriminaci

## Zpráva o činnosti za období 2007–2008



Tato publikace vychází v rámci programu Evropského společenství pro zaměstnanost a sociální solidaritu (PROGRESS) (2007–2013). Tento program řídí Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti Evropské komise. Jeho účelem je finančně podporovat plnění cílů Evropské unie v oblasti zaměstnanosti a sociálních věcí, tak jak je stanoveno v sociální agendě, a přispívat tak k naplňování cílů Lisabonské strategie v uvedené oblasti.

Tento sedmiletý program je zacílen na všechny zúčastněné strany, které mohou pomoci při vytváření vhodných a účinných právních předpisů a politik v oblasti zaměstnanosti a sociálních věcí v celé EU-27, ESVO/EHP a v kandidátských zemích na členství v EU a zemích usilujících o status kandidátské země.

Cílem programu PROGRESS je posílit přínos EU při podpoře závazků a snah členských států vytvářet lepší pracovní místa a zvyšovat jejich počet a budovat soudržnější společnost. Pro dosažení tohoto cíle bude PROGRESS:

- poskytovat analýzy a poradenství, pokud jde o politiky v oblastech jeho působnosti;
- sledovat provádění právních předpisů a politik EU v oblastech své působnosti a informovat o něm;
- podporovat v oblastech příslušných politik výměnu zkušeností, vzájemné učení se a podporu mezi členskými státy, pokud jde o cíle a priority EU, a
- obeznamovat se stanovisky zúčastněných stran a společnosti obecně.

Více informací naleznete na stránce:

<http://ec.europa.eu/progress>

# Opatření EU proti diskriminaci

## Zpráva o činnosti za období 2007–2008

**Evropská komise**

Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti  
Oddělení G.4

Rukopis dokončen v dubnu 2009

Evropská komise ani nikdo jiný jednající jménem Evropské komise nemůže být činěn zodpovědným za jednání, které by se mohlo řídit informacemi obsaženými v této publikaci.

Fotografie na přebalu: „Different“ (Jiné) – Lucian Enasoni, fotografická soutěž „Breaking stereotypes“ (Překonávání stereotypů) v rámci kampaně „For diversity against discrimination“ (Pro rozmanitost. Proti diskriminaci) – © Evropská společenství

Fotografie na stránkách 11, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 26, 27, 29 a 30: JPH. Woodland – © Evropská společenství

Europe Direct je služba, která vám pomůže  
odpovědět  
na otázky týkající se Evropské unie.

Bezplatná telefonní linka (\*):  
**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\*) Někteří operátoři mobilních sítí neumožňují přístup k číslům 00800  
nebo mohou tyto hovory účtovat.

Mnoho doplňujících informací o Evropské unii je k dispozici na internetu.  
Můžete se s nimi seznámit na evropském serveru (<http://europa.eu>).

© Evropská společenství, 2009  
Kopírování je povoleno pouze se souhlasem autora.

Katalogové údaje a výtah jsou uvedeny na konci této publikace.

Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2009

ISBN: 978-92-79-12442-6  
doi:10.2767/12641

## Předmluva



Když jsem byl v roce 2004 jmenován evropským komisařem, staly se „rovné příležitosti“ součástí hlavních pravomocí mého generálního ředitelství. Od té doby je mým úkolem zajišťovat, aby otázky rovnoprávnosti zaujímaly čelní místo také v politice a opatřeních v celé Evropské unii. Období, jímž se zabývá tato zpráva, přineslo ideální příležitost posunout snahy v oblasti rovnoprávnosti významně vpřed.

Rok 2007 byl Evropským rokem rovných příležitostí pro všechny (EYEO) a přinesl na celoevropské i národní úrovni dosud nebyvalý závazek učinit z rozdílnosti a všech forem diskriminace ústřední téma programu. Celá řada činitelů se spojila v zájmu společného cíle a přinášela zprávy o rovnoprávnosti široké veřejnosti.

Tento impuls jsme přenesli i do roku 2008 sdělením, které určilo obnovení závazku vypořádat se s diskriminací a podpořit rozmanitost. Navrhli jsme také dlouho očekávaná rozšíření zákonů o rovnoprávnosti, které již patří mezi nejpočetnější na světě.

Snahy v celoevropském měřítku mohou být efektivní pouze v případě, že jsou plně podporovány veřejnými orgány zřízenými pro tyto účely, orgány pro rovné příležitosti, občanskou společnost, odbory a zaměstnavateli na národní, regionální i místní úrovni. Když dosáhneme těsnější spolupráce a nadále se budeme tomuto problému naplno věnovat, můžeme se ještě více přiblížit našemu cíli – spravedlivější Evropě.

Rád bych zde zmínil především Romy. Tato nejpočetnější evropská etnická menšina stále trpí obzvláště výraznou diskriminací a nerovnoprávností. Je tedy jen správné, že snaha vypořádat se s touto nespravedlností patřila v letech 2007 a 2008 mezi naše priority.

Ačkoli oceňuji intenzivní snahu všech, kdo pracují na dosažení rovnoprávnosti, považuji za důležité zdůraznit, že nám všem ještě zbývá dlouhá cesta k tomu, abychom diskriminaci vymýtili ze svých pracovišť a společnosti. Tyto problémy se nijak nezjednodušují. Z důvodu tlaku ekonomické krize, který se začal vážně projevovat koncem roku 2008, je nyní více než kdy jindy důležité trvat na tom, že právě rozmanitost, nikoli diskriminace, představuje cestu vpřed.



Vladimír Špidla

Evropský komisař pro zaměstnanost,  
sociální věci a rovné příležitosti



# Obsah

<b>Předmluva</b> .....	<b>3</b>
<b>Časový přehled významných událostí zaměřených proti diskriminaci v období 2007–2008</b> .....	<b>7</b>
<b>Úvod</b> .....	<b>9</b>
<b>Část I – Politika a partnerství</b> .....	<b>11</b>
1.1 Politika EU a významné programové milníky .....	12
1.2 Partnerství s členskými státy .....	12
1.2.1 Summity o rovnoprávnosti .....	12
1.2.2 Vládní skupina odborníků .....	13
1.3 Spolupráce s občanskou společností .....	13
1.3.1 Hlas občanské společnosti v politice .....	13
1.3.2 Podpora Evropské komise pro sítě .....	13
1.3.3 Školení .....	14
1.4 Skupina na vysoké úrovni pro sociální integraci etnických menšin .....	14
1.4.1 Osvědčené postupy .....	15
1.5 Zaměření na Romy .....	15
1.5.1 Zpráva o prostředcích pro začlenění .....	15
1.5.2 První romský summit EU .....	15
1.5.3 Prosinec 2008, závěry zasedání o integraci Romů .....	16
<b>Část II – Uvedení práva do praxe</b> .....	<b>17</b>
2.1 Řízení pro porušení povinností .....	18
2.1.1 Směrnice o rasové rovnoprávnosti .....	18
2.1.2 Směrnice o rovnoprávnosti v zaměstnání .....	19
2.2 Vybrané rozsudky Evropského soudního dvora (ESD) .....	19
2.2.1 Povinný odchod do důchodu (diskriminace na základě věku, Spojené království) .....	19
2.2.2 Politika přijímání zaměstnanců (diskriminace na základě rasového/etnického původu, Belgie) .....	20
2.2.3 Nárok na důchod (diskriminace na základě sexuální orientace, Německo) .....	20
2.2.4 Diskriminace na základě osoby blízké (diskriminace na základě zdravotního postižení, Spojené království) .....	20
2.3 Návrh nové antidiskriminační směrnice .....	21



2.4 Právní opatření pro orgány zajišťující rovnoprávnost.....	22
2.4.1 <i>Equinet: Evropská síť orgánů zajišťujících rovnoprávnost</i> .....	22
<b>Část III – Komunikace rovnoprávnosti .....</b>	<b>23</b>
3.1 Evropský rok rovných příležitostí pro všechny .....	24
3.1.1 <i>Nejvýznamnější události roku</i> .....	24
3.1.2 <i>Závěry a odkaz roku</i> .....	25
3.2 Zvyšování informovanosti .....	25
3.2.1 <i>Kampaň „Pro rozmanitost. Proti diskriminaci“</i> .....	25
3.2.2 <i>Národní projekty zvyšování informovanosti</i> .....	26
3.2.3 <i>Vybrané významné body</i> .....	26
3.2.4 <i>Konference o komunikaci v Belfastu</i> .....	26
3.2.5 <i>Rovné příležitosti pro všechny: jaká je role pro pozitivní působení?</i> .....	27
3.3 Porozumět diskriminaci: průzkumy Eurobarometr .....	27
3.4 Případová studie rozmanitosti.....	28
3.4.1 <i>Hlavní výhody studií Evropské komise</i> .....	28
3.4.2 <i>Ménší podniky</i> .....	28
3.4.3 <i>Charta diverzity</i> .....	28
<b>Závěr .....</b>	<b>30</b>
<b>Dodatky .....</b>	<b>31</b>
<b>Dodatek I – Nejvýznamnější publikace z let 2007–2008 .....</b>	<b>31</b>
Publikace sítě právních odborníků z oblasti nediskriminace .....	31
Publikace odborníků na integraci osob se zdravotním postižením.....	32
<b>Dodatek II – Kompetence národních orgánů zajišťujících rovnoprávnost .....</b>	<b>32</b>



# Časový přehled významných událostí zaměřených proti diskriminaci v období 2007–2008

## 2007

### 1. ledna 2007

- Začíná Evropský rok rovných příležitostí pro všechny (EYEO).
- Je zahájen nový sedmiletý program PROGRESS, který řadí boj proti diskriminaci mezi pět hlavních oblastí své politiky a působení.

### 23. ledna 2007

Je zveřejněn průzkum Eurobarometru „Diskriminace v Evropské unii“.

### 30.–31. ledna 2007

V Berlíně se koná vůbec první summit EU o rovnoprávnosti.

### 1. března 2007

- Evropské středisko pro sledování rasismu a xenofobie (EUMC) se stává Evropskou agenturou pro základní práva (FRA).
- Je zahájena fotografická soutěž EU na téma Pro rozmanitost.

### 16. dubna 2007

V Bruselu se koná ceremoniál vyhlásování novinářských cen „Pro rozmanitost. Proti diskriminaci“ (FDAD) 2006.

### 23. dubna 2007

Konference „Rovné příležitosti pro všechny: jaká je role pozitivního působení?“ v italském Římě.

### 25. dubna 2007

Bylo zahájeno „EU Diversity Truck Tour“ – turné nákladních aut na podporu rozmanitosti v EU.

### 10.–12. května 2007

EYEO podporuje pěveckou soutěž Eurovize sledovanou miliony diváků v celé Evropě.

### 20. června 2007

Setkání Train the trainer (Školení školitelů) v německém Kolíně nad Rýnem je prvním krokem 18měsíčního programu školicích setkání zaměřených na boj proti diskriminaci a na podporu rozmanitosti.

### 27. června 2007

Evropská komise rozesílá 14 členským státům „řádně podložený posudek“ týkající se implementace směrnice o rasovém a etnickém původu.

### 4. července 2007

Komise zahajuje veřejné konzultace nových protidiskriminačních opatření.

### 11.–12. října 2007

Konference „Evropský parlament rovných příležitostí pro všechny“ v Bruselu.

### 19.–20. listopadu 2007

„Oslavme rok 2007!“ – závěrečná konference EYEO v portugalském Lisabonu.

### 3. prosince

- Zpráva skupiny odborníků na vysoké úrovni pro sociální integraci etnických menšin a jejich plnou účast na trhu práce.
- Mezinárodní den osob se zdravotním postižením „Řádnou práci pro osoby se zdravotním postižením“.

### 6.–7. prosince

Konference „Rovné příležitosti pro všechny – otázka vícenásobné diskriminace“ v dánském Elsinore

### 18. prosince 2007

Závěrečná recepce EYEO v Bruselu. Ceremoniál předávání novinářských cen FDAD 2007.

## 2008

### 1. ledna 2008

Evropský rok mezikulturního dialogu přebírá štafetu od EYEO.

### 31. ledna 2008

Komise rozesílá 11 členským státům oficiální oznámení / řádně podložené posudky týkající se implementace směrnice o rovnoprávnosti v zaměstnání.

### 13. března 2008

Seminář prezentující výsledky studie „Boj proti diskriminaci a propagace rovnoprávnosti: jak měřit dosažený pokrok“.

### 29. dubna 2008

Konference slovinského předsednictví o solidaritě mezi generacemi, Brdo, Slovinsko.

### 5.–6. června 2008

Konference o komunikaci rovnoprávnosti a nediskriminace v Evropské unii, Belfast, Spojené království.

### 20. června 2008

Turné EU Diversity Truck Tour startuje v Praze.

**2. července 2008**

- Komise navrhuje novou směrnici proti diskriminaci a vydává zprávu nazvanou „Nediskriminace a rovné příležitosti: obnovený závazek“.
- Je ustavena vládní skupina odborníků v oblasti nediskriminace.
- Je vydána zpráva Evropské komise o „nástrojích a zásadách EU v otázce integrace Romů“.
- Je publikován nový průzkum Eurobarometru „Diskriminace v Evropské unii: dojmy, zkušenosti a postoje“.

**1. září 2008**

Je zahájena soutěž o novinářskou cenu FDAD 2008.

**16. září 2008**

První evropský romský summit, Brusel.

**29.–30. září 2008**

Druhý evropský summit o rovnoprávnosti, Paříž.

**18. listopadu 2008**

První setkání vládní skupiny odborníků na nediskriminaci, Brusel.

**25. listopadu 2008**

Právní seminář, věnovaný implementaci zákonů EU o rovných příležitostech a boji proti diskriminaci, v Bruselu.

**1.–2. prosince 2008**

Konference „Místní působení pro společnost pro všechny“ v návaznosti na Evropský akční plán pro zdravotně postižené v Bruselu.

**3. prosince 2008**

Mezinárodní den zdravotně postižených „Konvence v oblasti práv osob se zdravotním postižením: důstojnost a spravedlnost pro každého z nás“.

**11.–12. prosince 2008**

Konference o obchodní opodstatněné rozmanitosti „Pokračování cestou rozmanitosti“ v Bruselu.

## Úvod

Mnoho lidí v celé Evropské unii čelí diskriminaci na základě svého rasového či etnického původu, náboženství nebo přesvědčení, zdravotního postižení, sexuální orientace, věku a pohlaví. Velký počet těchto lidí však stále nemá informace o příslušné legislativě, která proti takovéto diskriminaci poskytuje ochranu. Tato zpráva bude zaměřena na diskriminaci založenou na rasovém či etnickém původu, kterou zakazuje takzvaná směrnice o rasové rovnosti, a na základě náboženství či přesvědčení, zdravotního postižení, sexuální orientace a věku, kterou zakazuje směrnice o rovnoprávnosti v zaměstnání.<sup>1</sup> Diskriminací na základě pohlaví, proti níž poskytuje ochranu celá řada evropských legislativních textů, se tato zpráva zabývat nebude.<sup>2</sup>

Stejně jako opatření pro informování občanů o jejich právech znamená i seriózní přístup k otázkám diskriminace to, že uznáváme nejen potřebu rozmanitost přijmout, ale rovněž ji propagovat jako přínos pro ekonomiku, společnost i kulturu. Propagace rozmanitosti a boj proti diskriminaci představovaly klíčové priority Evropské komise v letech 2007–2008. Tato zpráva si klade za cíl osvětlit některé z nejdůležitějších přínosů v oblasti legislativy a zásad a také aktivity a události zvyšující informovanost o těchto problémech, které se během zmíněného období odehrály.

V této zprávě je zdůrazněn význam partnerství mezi členskými státy, občanskou společností a evropskými institucemi při formulaci zásad. Dokladem tohoto odhodlání ke spolupráci jsou summity o rovnoprávnosti, vládní skupina odborníků na nediskriminaci a další skupiny na vysoké úrovni.

Do určité míry je vysvětlen evropský legislativní rámec a vybrané rozsudky Evropského soudního dvora dokládají, jak se právní opatření aplikují v praxi. Přiložen je přehled podkladových prací za období 2007–2008 na návrhu směrnice, která by významně posílila ochranu před diskriminací. Přihlíží se k tomu, jak vlády jednotlivých států zařadily do svých zákonů směrnice zaměřené proti diskriminaci a připravily se na nápravu.

Rok 2007 jakožto Evropský rok rovných příležitostí pro všechny byl smělym podnikem, který dal podnět ke stovkám akcí na národní úrovni a kladl si za cíl vnést do povědomí občanů informace o jejich právech na rovné zacházení. Jsou zde nastíněny nejdůležitější body a potenciál do budoucna. Kampaň „Pro rozmanitost. Proti diskriminaci“ nadále využívala vizuální a novátorské prostředky na propagaci rozmanitosti – mezi nejvýraznější z nich patřilo turné Truck Tour a udělování novinářských cen. Sdílení myšlenky, že rozmanitost je prospěšná pro oblast obchodu, obzvláště v období ekonomické krize, má zásadní význam a upozorňuje se na významné pokroky týkající se politiky rozmanitosti.



Start turné EU Truck Tour v Praze, 20. červen 2008

1 Směrnice 2000/43/ES, směrnice 2000/78/ES.

2 Viz <http://ec.europa.eu/genderequality>.





## Část I – Politika a partnerství



## 1.1 Politika EU a významné programové milníky

Rok 2007 jakožto Evropský rok rovných příležitostí pro všechny (strana 24) přinesl nové podněty v rozvoji politiky rovnoprávnosti a opatření na úrovni EU. Dne 1. ledna 2007 převzal nový Program pro zaměstnanost a sociální solidaritu (PROGRESS) štafetu od Akčního programu boje proti diskriminaci Společenství (2001–2006).

Motiv „nediskriminace a rozmanitosti“ programu PROGRESS pokračuje v klíčových aktivitách Akčního programu na potlačení diskriminace za účelem zvýšení informovanosti na všech úrovních, zvýšení kapacity právního sektoru a sektoru občanské společnosti a prozkoumání prvotních příčin a efektivních opatření spojených s rovnoprávností. Program PROGRESS díky rozpočtu na období 2007–2013 ve výši více než 700 milionů eur také financuje aktivity v oblasti zaměstnanosti, sociální integrace a ochrany, pracovních podmínek a efektivní implementace principů rovnosti pohlaví a propagace genderové problematiky do hlavních oblastí všech zásad EU. Zahrnutí těchto oblastí dává programu komplexnější a integrovanější podobu a přináší významné výhody – například při určování diskriminace na více základech.

podpory lepší právní ochrany uplatněním aktivní strategie na podporu nediskriminace a rovných příležitostí. Mezi klíčovými oblastmi bylo zdůrazněno rozšíření obecného povědomí o rovnoprávnosti, používání údajů, pozitivní opatření a školení / zvyšování informovanosti.

Úspěch politiky a opatření na evropské úrovni závisí na úspěšné spolupráci se všemi, kdo se na rovnoprávnosti podílejí: členské státy, občanská společnost, odbory a podniky.

## 1.2 Partnerství s členskými státy

EU a členské státy hrají zásadní, komplementární roli při poskytování výrazné politiky opatření v oblasti rovnoprávnosti. Směrnice o rovnoprávnosti představují klíčový příspěvek na celoevropské úrovni. Členské státy jsou odpovědné za jejich plné převedení do legislativy státu a jejich adaptaci tak, aby byly v souladu s reálnou situací v konkrétní zemi. Několik zemí překračuje minimální standardy nebo jich nedosahuje.

Na pozadí měnících se kontextů rovnoprávnosti v jednotlivých státech stojí široké pole pro navázání vzájemně prospěšné spolupráce jak mezi celoevropskými a státními orgány, tak mezi členskými státy. Ať se jedná o utváření politiky či plánování opatření zdola, společným výzvám se nejlépe čelí společnou prací. Komise sehrála svou úlohu v letech 2007–08, kdy se mimo jiné podílela na organizování prvních dvou summitů o rovnoprávnosti svého druhu a na ustavení vládní skupiny odborníků.

### 1.2.1 Summity o rovnoprávnosti

Evropské summity o rovnoprávnosti pořádané v Berlíně a Paříži pomohly vyzdvihnout témata diskriminace a rozmanitosti mezi nejvýznamnější problémy v agendách EU a jednotlivých států. Plodné výměny mezi ministerstvy, tvůrci politiky i nevládními organizacemi, zástupci sociálních partnerů a zaměstnavatelů se staly dokladem záměru zařadit rovnoprávnější společnost mezi své priority.

Dne 30. ledna 2007 zahájili komisař Vladimír Špidla a německá spolková ministryně Ursula von der Leyenová berlínský summit o rovnoprávnosti, který se také stal přípravou na Evropský rok rovných příležitostí pro všechny (EYEO). Účastníci, ať z řad institucí EU, veřejných orgánů, nevládních organizací nebo sociálních partnerů, se shodli na stanovení dlouhodobých cílů pro daný rok nad rámec 12 měsíců jeho trvání.

Pařížský summit z 29.–30. září 2008 opět svedl dohromady tvůrce antidiskriminační politiky na vysoké úrovni a různé zúčastněné strany. Poskytl fórum k debatě o nové směrnici (strana 21) navržené s cílem zvýšení právní ochrany



Komisař Vladimír Špidla a francouzský ministr Xavier Bertrand, summit o rovnoprávnosti v Paříži

Dalším významným mezníkem bylo sdělení Evropské komise z 2. července 2008, publikované jako součást balíčku včetně návrhu nové směrnice proti diskriminaci (strana 21), ustavení vládní skupiny odborníků (strana 13) a pracovní studie o nástrojích pro integraci Romů (strana 15). Sdělení stanoví „obnovení závazku“ a potřebu

mimo trh práce, která by pokryla také zboží a služby v případě diskriminace na základě věku, zdravotního postavení, náboženství nebo přesvědčení a sexuální orientace. Klíčovým tématem zůstává i nadále pracoviště, přičemž francouzský ministr práce Xavier Bertrand a komisař Vladimír Špidla vyzvali ke shromažďování iniciativ na vytvoření „charty diverzity“ na úrovni celé EU pro zaměstnavatele (strana 28), což se ukázalo jako úspěšný postup ve Francii, Německu a Belgii. Závěry summitu zdůrazňují potřebu nezávislosti orgánů zajišťujících rovnoprávnost a větší pozornosti věnované začleňování otázek rovnosti a mnohonásobné diskriminaci.

### 1.2.2 Vládní skupina odborníků

Po skončení EYEO mělo zásadní význam zachovat dosažené tempo, obzvláště s pohledem na spolupráci s vládami a mezi nimi, která byla navázána v oblasti antidiskriminačních zásad a výměny zkušeností s osvědčenými postupy. Za tímto účelem zahájila Komise iniciativu ke zformování „vládní skupiny odborníků“, jejímž členem je vždy jeden zástupce na vysoké úrovni z každého členského státu s odpovědností za politiku v oblasti boje proti diskriminaci a propagace rovnoprávnosti.

Po formálním vyhlášení 2. července 2008 a zahájení činnosti v listopadu 2008 byla skupina pověřena následujícími úkoly:

- usnadnění spolupráce mezi relevantními orgány členských států a Evropské komise;
- sledování a podpora hodnocení politiky nediskriminace v EU a v jednotlivých zemích;
- intenzivnější výměna zkušeností a osvědčených postupů v oblasti nediskriminace a propagace rovnoprávnosti.

Skupina navíc převzala úlohu kontaktního místa pro záležitost nediskriminace v rámci programu PROGRESS.

## 1.3 Spolupráce s občanskou společností

Nevládní organizace (NGO) zabývající se otázkami rovnoprávnosti a nediskriminace hrají v boji s diskriminací dvojí úlohu: jednak často poskytují přímou podporu a poradenství obětem diskriminace a těm, kdo jsou nejvíce ohroženi nespravedlivým zacházením. Využívají také vlastních zkušeností k tomu, aby poskytovaly neocenitelné příspěvky k politice potírání diskriminace na všech úrovních. Spolupráce s NGO a sítěmi NGO na celoevropské úrovni je vzájemně prospěšná v obou zmíněných oblastech.

### 1.3.1 Hlas občanské společnosti v politice

Evropská komise si již do roku 2007, který byl Evropským rokem rovných příležitostí pro všechny (EYEO), vytvořila dobrý vztah s občanskou společností a spolupracovala s ní, což nevládním neziskovým organizacím poskytlo další možnosti vyjádřit se k dané problematice. NGO se jednak plně podílely na klíčových událostech, jakými byl summit o rovnoprávnosti v Berlíně a lisabonská konference na závěr EYEO, jednak patřily mezi nejnadhšenější respondenty při on-line konzultacích Komise mezi 4. červencem a 15. říjnem 2007 týkajících se boje proti diskriminaci. Během těchto osmi týdnů se mezi respondenty zařadilo 138 národních a 33 celoevropských NGO – což představovalo více než jednu třetinu reakcí pocházejících od organizací, veřejných orgánů a společností.

Občanská společnost během konzultací zdůrazňovala potřebu rozšířit právní ochranu proti diskriminaci za hranice pracovišť a pokračovat ve vytváření opatření mimo legislativu s cílem zajistit větší rovnoprávnost v praxi. Znovu byl také projeven zájem o větší porozumění a komplexnější opatření v oblasti mnohonásobné diskriminace. Komise reagovala 2. července 2008 návrhem nové legislativy (strana 21) a v prosinci 2007 pořádáním konference na téma mnohonásobné diskriminace.

### 1.3.2 Podpora Evropské komise pro síť

V rámci programu PROGRESS, který byl zahájen v lednu 2007, došlo k podpisu dohod o partnerství a finanční podpoře s klíčovými zastřešujícími sítěmi a dalšími významnými organizacemi na evropské úrovni.

Klíčové síť, z nichž každá je zodpovědná za oblast pokrytou antidiskriminační legislativou, jsou následující:

- AGE, Evropská platforma pro starší osoby, která prosazuje zájmy starších občanů v EU a zvyšuje informovanost o problémech, jež se jich nejvíce dotýkají;





- Evropské fórum zdravotně postižených (EDF), které brání práva 50 milionů osob se zdravotním postižením v Evropě;
- Evropská síť proti rasismu (ENAR), která reprezentuje více než 600 organizací bojujících proti rasismu, xenofobii, antisemitismu a islamofobii v Evropě;
- Evropská romská informační kancelář, která prosazuje politická témata a témata k veřejné diskusi o romských otázkách a poskytuje konkrétní a podrobné informace o široké škále otázek týkajících se politiky;
- Mezinárodní asociace lesbiček a gayů – Evropa (ILGA – Europe), která spojuje více než 350 národních a místních skupin zaměřených na dosažení rovných práv pro lesbičky, gaye, bisexuály a transsexuály.

Podpory se dostává také dalším sítím, které vyvíjejí činnost na daném poli, jako jsou Autism Europe, Evropská asociace poskytovatelů služeb pro osoby se zdravotním postižením, Evropská unie nevidomých, Evropská síť pro nezávislý život, Inclusion Europe a Mezinárodní federace pro hydrocefalus a Spinu bifidu.

### 1.3.3 Školení

Je všeobecně známo, že ačkoli evropské směrnice již prošly dlouhým vývojem na cestě k poskytnutí právní záruky proti diskriminaci, samy o sobě nezajišťují radikální zlepšení, pokud se týče dodržování rovných práv v praxi. Školící semináře pro NGO představují další možnost, jak toho dosáhnout. Svou prospěšnost již dokázaly v rámci Akčního programu boje proti diskriminaci Společenství v letech 2001–2006. Podílelo se na nich mnoho zástupců NGO a vznikaly a byly volně distribuovány užitečné školící materiály.

V podobném duchu byla zorganizována nová série setkání v rámci programu PROGRESS.

Od podzimu 2007 do jara 2008 financovala Evropská komise sérii národních školících seminářů, které proběhly ve všech členských státech EU, Turecku, Norsku a na Islandu. Těchto národních seminářů o nediskriminaci, které poskytly školení o zvýšení informovanosti a porozumění národní legislativě a zásadám, se zúčastnilo 1 100 účastníků z řad NGO a téměř 300 účastníků z odborů. Program PROGRESS také podporuje školení pro právní odborníky z oblasti nediskriminace, které pořádá Akademie evropského práva (ERA).

## 1.4 Skupina na vysoké úrovni pro sociální integraci etnických menšin

Skupina na vysoké úrovni pro sociální integraci etnických menšin a jejich plnou účast na trhu práce byla ustavena na základě rozhodnutí Komise 2006/33/ES 20. ledna 2006. Jejím cílem je zkoumat, které překážky brání integraci členů etnických menšin na trhu práce a do společnosti, a identifikovat osvědčené postupy, jež pomáhají tyto obtíže překonávat.

Skupina se skládá z 10 zástupců pocházejících z různých prostředí, včetně oblasti obchodu, vlády, médií a občanské společnosti. Každý člen se může prokázat záznamem o účasti na potírání diskriminace a na práci v zájmu rovnoprávnosti.

Skupina v roce 2007 analyzovala tuto oblast a prováděla v ní rozsáhlý výzkum, setkala se se zástupci organizací zaměstnavatelů i zaměstnanců a vyměnila si názory se členy Výboru Evropského parlamentu pro občanské svobody.

Skupina následně určila 14 překážek, které brání etnickým menšinám při získání pracovního místa: nedostatečné vzdělání a školení; nedostatek jazykových znalostí; nedostatečné rozpoznání dovedností a kvalifikace; nedostatečný přístup k profesím; nedostatečný přístup k občanství; nedostatečná integrační politika; stereotypy, předsudky a negativní postoje; průmyslové změny; překážky v systému sociálního zabezpečení; diskriminace; nedostatek informací; soupeření na trhu práce, nedeclarovaná práce a nedostatečná mobilita a koncentrace v určitých oblastech.

Skupina navíc prostřednictvím svých zpráv o činnosti poukázala na význam několika dalších problémů, včetně absence údajů o pracovnících z řad přistěhovalců a potřeby uvádět tyto údaje do kolektivních smluv. Zdůraznila také potřebu poskytnout malým podnikům více rad při uplatňování zákonů týkajících se diskriminace.



### 1.4.1 Osvědčené postupy

ACCEDER, projekt na podporu Romů ve Španělsku, patřil mezi osvědčené postupy, které skupina vyzdvihla. Ačkoli mnoho jednotlivců prohlašuje, že požadují „rovné“ zacházení, nikoli zacházení „zvláštní“, pozitivní opatření, jak jsou zajištěna v rámci směrnic o rovnoprávnosti, mohou hrát velmi významnou roli – což dokazuje i projekt ACCEDER. Pozitivní opatření byla také předmětem konference Komise a tematické brožury v roce 2007 (strana 26).

Jako dobrý příklad osvědčeného postupu v členském státě uvedla skupina právní opatření z Irsku nad a pod rámec minimálních standardů stanovených směrnicemi EU o rovnoprávnosti. V roce 2007 byla již v Irsku vytvořena antidiskriminační legislativa, která pokrývala oblast zboží a služeb nad rámec požadavků EU. Irská legislativa také označila a ustanovila devět různých diskriminačních oblastí.

## 1.5 Zaměření na Romy

Termín „Romové“ se obvykle používá jako souhrnné označení pro celou řadu skupin, včetně Romů, Sinti a kočovníků. Počet Romů se pohybuje kolem 10–12 milionů a společně tvoří největší etnickou menšinu v Evropě. Při současném respektování kulturních odlišností mezi různými skupinami se Evropská komise snaží čelit společným problémům, kterým jsou tyto skupiny vystaveny, včetně značné diskriminace a vyloučení ze společnosti. Tuto situaci přiznává rovněž evropská veřejnost, z níž 77 % občanů pokládá romskou příslušnost za nevýhodu ve společnosti (Eurobarometr, strana 27).

### 1.5.1 Zpráva o prostředcích pro začlenění

Na summitu v prosinci roku 2007 požadovali čelní představitelé EU nové přezkoumání politiky a dostupných prostředků na úrovni EU, které by zlepšily integraci Romů. Následná zpráva Evropské komise vydaná 2. července 2008 uvedla, že miliony Evropanů romského původu jsou vystaveny soustavné diskriminaci a dalekosáhlému vyčlenění ze společnosti. Zpráva vybízela k lepšímu využívání existujících prostředků k boji proti těmto problémům. Především byla zdůrazňována potřeba silnější spolupráce mezi orgány EU, členskými státy a občanskou společností.

Ve zprávě bylo závěrem konstatováno, že je možné udělat více pro využití účinného existujícího rámce legislativy, finančních prostředků a prostředků na koordinaci politiky, které jsou k dispozici. Poukazovalo se zvláště na potenciál propagovat integraci pomocí strukturálních fondů EU, včetně Evropského sociálního fondu (ESF) a předvstupních prostředků. Například v letech

2000–2006 bylo 275 milionů eur z ESF věnováno na projekty výslovně zaměřené na romskou problematiku.

### 1.5.2 První romský summit EU

První romský summit na úrovni EU se konal v Bruselu 16. září 2008. Jednalo se o první událost svého druhu, které se zúčastnilo 400 zástupců z institucí EU, vlád jednotlivých států a organizací občanské společnosti z celé Evropy. Summit byl příležitostí k setkání, prodiskutování situace romských komunit v EU a prozkoumání způsobů, jak lze tuto situaci zlepšit.

Účast institucí EU, světových organizací a romských skupin na vysoké úrovni byla dokladem zájmu všech zúčastněných stran. Komisi zastupovali čtyři její komisaři včetně prezidenta Barossa a Vladimíra Špidly. Mezi dalšími významnými účastníky byli George Soros, předseda Institutu otevřené společnosti, Shigeo Katsu, viceprezident Světové banky, a také Lívía Járóka a Viktória Mohácsi, poslankyně Evropského parlamentu romského původu.



Účastníci se shodli, že problémy mají složitou povahu, základní priority jsou však jasné: vzdělání, zaměstnanost, zdraví a bydlení. Červencová zpráva Komise poukázala na právní opatření, která již byla podniknuta, a upozornila na strukturální fondy jakožto cenný zdroj pro potřebná opatření. V závěru bylo konstatováno, že k nejvyšší efektivitě projektů přispěje podpora návrhů a implementace ze strany občanské společnosti. Tato opatření by mohla, spolu s bližší spoluprací zejména s členskými státy, zasáhnout do nepříjemné, přetrvávající situace, kdy romští občané v Evropě čelí diskriminaci a marginalizaci.

### **1.5.3 *Prosinec 2008, závěry zasedání o integraci Romů***

Zatímco vedení tohoto procesu se ujala Komise, k vytvoření skutečného pokroku v této oblasti bylo zapotřebí jednání národních, regionálních a místních orgánů. Zasedání Rady v prosinci 2008 podpořilo komplexní závěry setkání Rady pro veřejné záležitosti a potvrdilo zájem členských států využít dostupných nástrojů, jako jsou strukturální fondy, k podpoře integrace Romů. Bylo rozhodnuto o konání druhého romského summitu za španělského předsednictví u příležitosti Mezinárodního dne Romů 8. dubna 2010.





## Část II – Uvedení práva do praxe

Směrnice o rovnoprávnosti z roku 2000 byly základním právním kamenem boje proti diskriminaci v Evropě. Členské státy již uplatňovaly legislativu týkající se rovnoprávnosti na různých úrovních, směrnice o rovnoprávnosti však stanovují nové minimální měřítko, které by měli splnit všichni členové EU.<sup>3</sup> Tyto směrnice pozvedly úroveň ochrany a současně omezily nekonzistenci v zákonech a způsob aplikace těchto směrnic v celé EU.

Evropská komise bere v úvahu legitimní odlišnosti mezi právní a institucionální tradicí v členských státech a plně respektuje jejich právo zvolit si vlastní způsob implementace legislativy. Navzdory této flexibilitě v liteře zákona musí být každá směrnice správně a úplně „provedena“.

## 2.1 Řízení pro porušení povinností

Směrnice o rasové rovnoprávnosti a směrnice o rovnoprávnosti v zaměstnání byly připraveny k přijetí do vnitrostátních právních předpisů k 2. prosinci 2003 pro 15 národů, které byly členskými státy v roce 2000, a ke dni vstupu pro 12 zemí, jež vstoupily do EU následně v květnu 2004 a lednu 2007. Pro diskriminaci na základě věku a zdravotního postižení bylo stanoveno prodloužení lhůty do prosince 2006. K 1. lednu 2007 měly být tedy obě zmíněné směrnice o rovnoprávnosti provedeny ve všech 27 členských státech.

Jelikož se stále objevovaly mezery v legislativě a obavy o nesprávné provedení, Komise zahájila v období od června 2006 do prosince 2008 proti několika členským státům řízení pro porušení povinností.



### Jak probíhá řízení pro porušení povinností?

Evropská komise nejprve zašle výzvu, která vysvětluje, proč Komise soudí, že daný členský stát nesprávně provedl směrnici do vnitrostátních právních předpisů. Pokud členský stát neodpoví nebo je jeho odpověď neuspokojivá, Komise může postoupit k dalšímu kroku v řízení pro porušení povinností a zaslat „odůvodněné stanovisko“, jež uvádí právní argumenty podrobněji. Členský stát má opět dva měsíce na odpověď. Pokud Komise stále soudí, že členský stát směrnici provedl nesprávně, může v této fázi postoupit případ Evropskému soudnímu dvoru v Lucemburku. Soudní dvůr může vydat prohlášení, že členský stát nesplnil právní závazky vůči Evropské komisi, jelikož neprovedl směrnici do vnitrostátních právních předpisů úplně a správně.

### 2.1.1 Směrnice o rasové rovnoprávnosti

Navzdory snahám všech států EU implementovat směrnici o rasové rovnoprávnosti (2000/43/ES) nejsou všechny vnitrostátní právní předpisy zcela v souladu s jejími požadavky. Dne 27. června 2007 zaslala Evropská komise „odůvodněné stanovisko“ 14 členským státům – jedná se o druhou fázi řízení pro porušení povinností.

Problémy byly zaznamenány ve třech hlavních oblastech:

- vnitrostátní právní předpisy jsou omezeny pouze na pracoviště;
- definice diskriminace se odlišují od směrnice, především v otázkách nepřímé diskriminace, obtěžování a navádění k diskriminaci;
- nekonzistence v opatřeních zaměřených na pomoc obětem, jako je ochrana před viktimizací, sdílení důkazního břemene a práv sdružení zapojit se do soudního řízení na pomoc obětem.

<sup>3</sup> Rovněž směrnice 2004/113/ES je věnována otázkám rovnosti pohlaví mimo oblast zaměstnání a zakazuje diskriminaci na základě pohlaví, včetně obtěžování a sexuálního obtěžování. Směrnice 2006/54 spojuje různé směrnice zaměřené na rovnost pohlaví, které zakazují diskriminaci na základě pohlaví při získávání zaměstnání, včetně povýšení, a při pracovním školení, rovněž v pracovních podmínkách včetně systému platů a sociálního zabezpečení.



### Sít právních odborníků v oblasti nediskriminace

V rámci Akčního programu boje proti diskriminaci Společenství vytvořila Komise síť právních odborníků, kteří drží krok s novými rozhodnutími a interpretacemi zákonů a dělí se o své znalosti a zkušenosti. Jako doplněk k množství publikací vydaných sítí (strana 31) zorganizovala Komise 25. listopadu 2008 právní seminář v Bruselu, jenž svedl dohromady právní odborníky na genderovou problematiku a boj proti diskriminaci. Součástí workshopů byly právní aspekty pozitivních závazků, nepřímá diskriminace a mnohonásobná diskriminace <sup>4</sup>.

### 2.1.2 Směrnice o rovnoprávnosti v zaměstnání

V prosinci 2006 byla 17 členským státům zaslána úřední oznámení týkající se směrnice o rovnoprávnosti v zaměstnání (2000/78/ES). Po přijetí nových vnitrostátních právních předpisů, které odpovídaly požadavkům Evropské komise, byla řízení zahájena proti dvěma dalším členským státům v prosinci 2007 zastavena.

Dne 31. ledna 2008 Komise rozeslala 10 členským státům „odůvodněné stanovisko“ a dalšímu členskému státu dopis s úředním oznámením, kde žádala, aby plně implementovaly předpisy EU zakazující diskriminaci v zaměstnání a výkonu povolání na základě náboženství a přesvědčení, zdravotního postižení, věku a sexuální orientace.

Mezi hlavní problémové oblasti patřily:

- vnitrostátní právní předpisy byly pojety úžeji, co se týče osob a oblastí, kterými se zabývala, nebo výjimečně naopak šířeji, než směrnice povoluje;
- definice diskriminace se odlišovaly od směrnice, především v otázkách nepřímé diskriminace, obtěžování a navádění k diskriminaci;
- nedostatečné zavádění povinnosti zaměstnavatelů vyjít přiměřeně vstříc pracovníkům se zdravotním postižením;
- nekonzistence v opatřeních zaměřených na pomoc obětem, např. s důkazním břemenem, právo asociací asistovat jednotlivcům při soudním řízení a ochrana před viktimizací.

## 2.2 Vybrané rozsudy Evropského soudního dvora (ESD)

### 2.2.1 Povinný odchod do důchodu (diskriminace na základě věku, Spojené království)

Věc C-388/07, vznesená organizací National Council for Ageing proti Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform, týkající se vnitrostátních předpisů Spojeného království, které umožňují zaměstnavatelům propustit zaměstnance, kteří dosáhli 65 let věku, z důvodu odchodu do důchodu. Evropskému soudnímu dvoru byla věc předložena High Court of Justice dne 9. srpna 2007.

Ve stanovisku, předneseném dne 23. září 2008, generální advokát Ján Mazák upozornil na skutečnost, že čl. 6 odst. 1 směrnice, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (2000/78/ES), nevyžaduje, aby členské státy vymezily druhy rozdílného zacházení, jež mohou být podle tohoto článku odůvodněny. Zdůraznil, že možnosti odůvodnění rozdílného zacházení na základě věku jsou širší než na základě jiných důvodů uvedených v článku 1.

Ve svém rozhodnutí ze dne 5. března 2009 Evropský soudní dvůr rozhodl, že článek 6 směrnice 2000/78 nebrání vnitrostátnímu opatření, které neobsahuje



<sup>4</sup> Další informace: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=en&eventId=132&furtherEvents=yes>.

přesný výčet cílů odůvodňujících možnou odchylku od zásady zákazu diskriminace na základě věku. Čl. 6 odst. 1 však umožňuje odchýlit se od dané zásady pouze opatřením odůvodněným legitimními cíli sociální politiky, jako jsou například cíle spojené s politikou zaměstnanosti. Vnitrostátnímu soudu přísluší ověřit legitimitu a to, zda zvolené prostředky byly přiměřené a nezbytné. Členské státy mají povinnost prokázat legitimitu cíle v rámci vysoko nastavených důkazních požadavků.

### 2.2.2 *Politika přijímání zaměstnanců (diskriminace na základě rasového/etnického původu, Belgie)*

Věc C-54/07, týkající se belgického Centra pro rovné příležitosti a opozici rasismu a společnosti NV Firma Feryn, byla souzena druhým senátem Evropského soudního dvora 10. července 2008.

Vztahovala se k interpretaci pojmu „přímé diskriminace“ v rámci směrnice o rasové rovnoprávnosti (2000/43/EC) v případě, kdy zaměstnavatel veřejně prohlásil, že odmítne žádosti o pracovní místo od osob určitého etnického původu. Evropský soudní dvůr rozhodl, že toto prohlášení představuje „přímou diskriminaci při náboru do zaměstnání ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice



2000/43/ES“ a že taková prohlášení mohou skutečně odradit určité uchazeče od toho, aby se přihlásili, a tudíž působí jako překážka jejich přístupu na trh práce.

Evropský soudní dvůr dále shledal, že veřejná prohlášení této povahy „postačí ke vzniku domněnky existence přímo diskriminující náborové politiky ve smyslu čl. 8 odst. 1 směrnice 2000/43/ES“. Dodal, že „zaměstnavateli pak přísluší, aby prokázal, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo“.

### 2.2.3 *Nárok na důchod (diskriminace na základě sexuální orientace, Německo)*

Věc C-267/06, předloženou panem Tadaem Marukem proti Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen (Německý divadelní penzijní fond), soudil velký senát 1. dubna 2008.

Povinný systém oborového zaopatření pro zaměstnance německých divadel byl omezen na manžele, z tohoto důvodu byla panu Marukovi po smrti jeho registrovaného partnera zamítnuta žádost o přiznání vdoveckého důchodu.

Evropský soudní dvůr rozhodl, že tyto profesní důchodové systémy jsou klasifikovány jako odměny ve smyslu článku 141 ES, jelikož vznikly kolektivní smlouvou jako doplněk k sociálním dávkám, na něž vzniká nárok na základě obecné vnitrostátní právní úpravy.

Evropský soudní dvůr rozhodl, že nerovné zacházení s registrovaným partnerstvím představuje diskriminaci v rámci článku 2 směrnice 2000/78/ES. Zamítnutí přiznání pozůstalostní dávky po zemřelém registrovaném partnerovi představuje přímou diskriminaci na základě sexuální orientace, protože do manželství mohou vstupovat pouze osoby opačného pohlaví a pouze osoby stejného pohlaví mohou uzavírat registrované partnerství. To je však podmíněno srovnatelnou situací přeživšího manžela/manželky či partnera/partnerky, pokud jde o pojištění podle vnitrostátních předpisů. Evropský soudní dvůr uvedl, že tuto skutečnost ověří vnitrostátní soud.

### 2.2.4 *Diskriminace na základě vztahu s jinou osobou (diskriminace na základě zdravotního postižení, Spojené království)*

Věc C-303/06, spor Sharon Colemanové a firmy Attridge Law / Steve Law, soudil velký senát 17. července 2008. Bývalá zaměstnankyně firmy Attridge Law paní Colemanová podala žalobu pro nepříznivé zacházení z důvodu skutečnosti, že je hlavní pečovatelkou o zdravotně postižené dítě. Evropský soudní dvůr tedy musel přezkoumat



výklad zákazu přímé diskriminace v zaměstnání a povolání na základě zdravotního postižení v rámci čl. 2 odst. 2 písm. a) a čl. 2 odst. 3 směrnice 2000/78/ES, především význam diskriminace na základě vztahu s jinou osobou.

Evropský soudní dvůr rozhodl, že „takový výklad směrnice, jaký by omezoval její použití pouze na osoby, které jsou samy zdravotně postiženy, by byl způsobilý zmařit významný aspekt užitečného účinku této směrnice a snížit ochranu, kterou má zaručovat“. Na závěr konstatoval, že nepříznivé zacházení, jemuž je tato zaměstnankyně vystavena na základě zdravotního postižení jejího dítěte, jemuž poskytuje převážnou část potřebné péče, je v rozporu se zákazem přímé diskriminace zakotveným v čl. 2 odst. 2 písm. a). Na základě stejné argumentace Evropský soudní dvůr určil aplikaci stejného principu ve vztahu k obtěžování.

### 2.3 Návrh nové antidiskriminační směrnice

Podle článku 13 Smlouvy o ES může Evropská unie bojovat proti diskriminaci na základě pohlaví, rasového či etnického původu, náboženství nebo přesvědčení, zdravotního postižení nebo sexuální orientace. Právní ochrana v EU však dosud není připravena bojovat s diskriminací na základě náboženství a přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace mimo trh práce.

V roce 2007, v rámci Evropského roku rovných příležitostí pro všechny, Evropská komise oznámila, že má v úmyslu v polovině roku 2008 navrhnout opatření, jež by rozšířila stávající právní rámec, který v současnosti zakazuje diskriminaci v zaměstnání, povolání a při odborném vzdělávání, ne však v jiných oblastech života. Tuto skutečnost odráží návrh směrnice přijatý 2. července 2008.<sup>5</sup>

Tento návrh směrnice si klade za cíl implementaci principu rovného zacházení bez ohledu na náboženství nebo přesvědčení, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci mimo trh práce. Stanovuje jednotnou minimální úroveň ochrany v rámci Evropské unie pro diskriminované osoby.

Návrh směrnice prohlašuje za nezákonnou diskriminaci v oblasti sociální ochrany včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče, sociálních výhod, bydlení, vzdělání, přístupu a dodávek zboží a služeb dostupných pro veřejnost. Článek 3 uvádí, že směrnice nezasahuje do vnitrostátních předpisů vztahujících se k sekulární povaze státu a jeho institucí ani do statusu náboženských organizací.



Návrh směrnice zakazuje přímou a nepřímou diskriminaci a obtěžování a poskytovatelům zboží a služeb ukládá povinnost přiměřeně vyjít vstříc osobám se zdravotním pojištěním v souladu s nedávno přijatou konvencí Spojených národů týkající se práv těchto osob. Stejně jako v případě dalších dvou antidiskriminačních směrnic si mohou členské státy zvolit, zda poskytnou vyšší úroveň ochrany než tu uvedenou v návrhu směrnice. Návrh směrnice v některých případech umožňuje rozdílné zacházení, ale pouze tehdy, pokud lze takovýto rozdíl ospravedlnit s ohledem na legitimní cíl, přičemž prostředky k dosažení tohoto cíle musí být přiměřené a nezbytné. Obsahuje stejná opatření týkající se pozitivních kroků, ochrany práv, důkazního břemene, viktimizace a sankcí jako další dvě směrnice o rovnoprávnosti a článek 13. Také nařizuje ustanovení orgánů pro rovnoprávnost s cílem propagovat princip rovného zacházení, jak jej stanovuje směrnice o rasové rovnoprávnosti.

<sup>5</sup> KOM(2008) 426.

V době, kdy byl návrh směrnice ohlášen, evropský komisař Vladimír Špidla vystoupil se slovy: „V současnosti existuje nerovnoprávnost i v samotné legislativě Společenství, protože občané jsou mimo pracoviště chráněni pouze před diskriminací na základě pohlaví a rasového či etnického původu. Musíme zajistit rovné zacházení ve všech oblastech.“

## 2.4 Právní opatření pro orgány zajišťující rovnoprávnost

Článek 13 směrnice o rasové rovnoprávnosti zajišťuje ustanovení orgánů odpovědných za propagaci rovného zacházení na základě rasového a etnického původu. Velký počet členských států jde v tomto ohledu dále, jednak v rozsahu oblastí diskriminace, které upravují zákonem, jednak v rozsahu kompetencí k boji proti diskriminaci.

Minimální požadavek kladený na členské státy je jeden či více orgánů určených k propagaci rovnoprávnosti v oblasti rasového a etnického původu poskytující nezávislou pomoc obětem diskriminace tím, že se budou zabývat jejich stížnostmi týkajícími se diskriminace, provedou nezávislé průzkumy týkající se diskriminace a budou zveřejňovat nezávislé zprávy a doporučení týkající se všech druhů diskriminace.

Mnoho členských států rozšířilo mandáty svého orgánu či orgánů pro rovnoprávnost nad minimální rozsah stanovený směrnicemi.

### 2.4.1 Equinet: evropská síť orgánů zabývajících se rovnoprávností

Celá řada vnitrostátních orgánů zabývajících se rovnoprávností spolupracovala na projektech zaměřených na implementaci směrnic o rovnoprávnosti; jednalo se zejména o dvouletou iniciativu v rámci Akčního programu boje proti diskriminaci, který byl navržen s cílem propagovat jejich spolupráci. Spolupráce orgánů v oblasti rovnoprávnosti na sebe nyní vzala podobu formální sítě Equinet<sup>6</sup>, jejíž stálý sekretariát má od roku 2007 sídlo v Bruselu. Síť podporuje Evropská komise prostřednictvím programu PROGRESS.

V dubnu 2009 se síť Equinet skládala z 31 organizací z 28 evropských zemí. Protože Česká republika a Polsko nemají orgány zaměřené na rovnoprávnost, tuto funkci u nich zastávají vládní pozorovatelé. Norsko a Chorvatsko jsou do sítě zapojeny jako nečlenské státy EU. Síť Equinet si klade za cíl pomáhat orgánům zajišťujícím rovnoprávnost plnit jejich mandáty vytvářením dlouhodobě fungující sítě a základny zdrojů pro výměnu právních znalostí, strategie vymáhání práva, školení a osvědčených postupů a rovněž fungovat jako platforma pro dialog s evropskými institucemi.

<sup>6</sup> Další informace: [www.equineteurope.org](http://www.equineteurope.org).



Část III – Komunikace rovnoprávnosti



### 3.1 Evropský rok rovných příležitostí pro všechny

Rok 2007 jakožto Evropský rok rovných příležitostí pro všechny (EYEO) představoval dosud nebyvalou a odvážnou iniciativu ke komunikaci a spolupráci v otázkách rovnoprávnosti. Rok 1997 – Evropský rok proti rasismu a rok 2003 – Evropský rok osob se zdravotním postižením již dokázaly na evropské úrovni zájem a odhodlání zařadit otázky rovnoprávnosti mezi neaktuálnější body programu. Rok 2007 úroveň dosavadních ambicí posunul ještě výše: určil si za cíl pokrýt všechny oblasti diskriminace, které zahrnuje evropská legislativa, do skutečně panevropské geografické oblasti: podílelo se všech 27 členských států EU a tři země Evropského hospodářského prostoru – Island, Lichtenštejnsko a Norsko.



Závěr EYEO – Lisabon, listopad 2007



Polsko získalo čestné ocenění za nejlepší audiovizuální příspěvek

Tento rok měl jednak široké téma i geografický záběr, jednak bylo jeho cílem navázat komunikaci se všemi osobami, jichž se otázky rovnoprávnosti dotýkají. Za zásadní se pokládalo posílení kontaktů mezi těmi, kdo již spolupráci navázali, a získání kontaktů s novými organizacemi, společnostmi i jednotlivci.

Ačkoli byl na EYEO vyhrazen relativně nízký rozpočet ve výši 15 milionů EUR, podařilo se evropskou veřejnost oslovit v nejširším možném rozsahu. To bylo jasnou prioritou s ohledem na to, že pouhá třetina Evropanů si byla plně vědoma svých práv na nediskriminaci. A ať se jednalo o zaměření na odbornou či obecnou veřejnost, zásadním cílem EYEO bylo zvýšit informovanost o právech a posílit respekt vůči rozmanitosti. Na základě více než 430 národních opatření, na jejichž základě vzniklo více než 1 600 aktivit zaměřených na šíření poselství EYEO a přes 1 700 dalších aktivit, které poskytly „morální podporu“<sup>7</sup> daným akcím, lze tento rok pokládat za úspěšný. Ve výsledku si je dnes podstatně více obyvatel Evropy vědomo svých práv na nediskriminaci. Odhaduje se, že články věnované aktivitám tohoto roku zveřejněné v novinách a časopisech se dostaly do rukou zhruba 370 milionů občanů a také téměř 900 000 návštěvníků navštívilo oficiální webové stránky EYEO. Na národních informačních stránkách v rámci webových stránek bylo ve 22 jazycích EU zveřejněno více než 450 zpráv, publikací a reportáží o národních akcích, které umožnily všem evropským občanům přístup k informacím týkajícím se konkrétních zemí.

#### 3.1.1 Nejvýznamnější události roku

Vůbec první evropský summit o rovnoprávnosti se konal v Berlíně 30.–31. ledna 2007 a stal se rovněž startovním bodem pro zahájení Roku rovných příležitostí pro všechny. Summit svedl dohromady více než 400 účastníků – včetně vysoce postavených politiků, zástupců občanské společnosti a organizací zaměstnavatelů i zaměstnanců. Tato skutečnost umožnila další rozvoj spolupráce mezi všemi stranami, jichž se otázky rovnoprávnosti týkají. Kromě stanovení ambicí a cílů roku jako takového zdůraznili všichni účastníci potřebu využít potenciálu roku k tomu, aby trvání jeho odkazu přesáhlo 12 měsíců. Turné Diversity Truck Tour, které je již součástí kampaně minulých let „Za diverzitu. Proti diskriminaci“ (strana 25), přiblížilo Evropský rok ve 32 městech 19 zemí, včetně nejmladších členských států Bulharska a Rumunska. Turné Truck Tour představovalo interaktivní způsob, jak předat poselství EYEO lidem prostřednictvím show s nákladními auty. Poskytlo také vynikající příležitost pro veřejné orgány, občanskou společnost, podniky i odbory, jak posílit vzájemné vazby pomocí spolupráce.

Média, která jsou bezpochyby jedním z nejvýznamnějších prostředníků při kontaktu s veřejností, byla odměněna novinářskou cenou EYEO. Poté, co byly vybrány vítězné články z každé země, nominoval se celkový vítěz na evropské úrovni: Maria do Céu Neves z listu *Diario de Noticias* za zprávu odhalující zacházení s pracovníky z řad přistěhovalců z Portugalska a Polska v Nizozemsku. Další zvláštní cenu získala rakouská novinářka Maria Sterklová

<sup>7</sup> Akce oprávněné k použití loga EYEO, které však nebyly financovány EU.

za reportáž týkající se opatření na podporu starších žen z řad přistěhovalců ve Vídni.

Další zástupce médií, kanál MTV, předával poselství o rovnoprávnosti mladým lidem. Jeho „kreativní soutěž“ se zaměřila na oslavu rozmanitosti. Školáci z Irska si odvezli cenu za svůj návrh plakátu.

NGO a sociální partneři se v průběhu celého roku setkávali na základní úrovni, aby prohlubovali spolupráci a budování sítě. Tito účastníci sehráli klíčovou roli při realizaci aktivit tohoto roku. Zastupovali pohled veřejnosti na rovnoprávnost a vyjadřovali názory obětí diskriminace.

### 3.1.2 Závěry a odkaz roku

Pod heslem „Oslavme rok 2007!“ se v Lisabonu 19. a 20. listopadu shromáždilo asi 700 účastníků ze všech 30 zemí, které se na Evropském roce podílely, s cílem tento rok uzavřít oficiální konferencí. Byla to příležitost uspořádat fórum a v jeho rámci vyvodit závěry z uplynulého roku a pohlédnout vpřed s cílem zajistit pokračování snah o šíření rovnoprávnosti.

Proběhlo hodnocení hlavních úspěchů dosažených v tomto roce a byl vzdán hold množství akcí zorganizovaných skupinami, jako jsou sdružení pro rovnoprávnost, malé podniky a školy. Právě tyto skupiny šířily ducha Evropského roku na místní úrovni.

Uplynulý rok rozhodně přinesl dobré výsledky, pokud se týče jeho hlavních cílů dosáhnout působnosti na všech úrovních. Inicioval také množství pokroků v oblasti politiky, v neposlední řadě také vlastní návrh Komise na novou antidiskriminační směrnici v roce 2008.



Protože národní strategie pro Evropský rok vznikaly v úzké spolupráci s občanskou společností, došlo k navázání dialogu s místními orgány a zákonodárci, a tím i k položení základů k lepšímu nakládání s problémy rovnoprávnosti v budoucnu. V některých zemích to bylo vůbec poprvé, kdy se setkali zástupci občanské společnosti se zákonodárci, aby diskutovali o tématech, jako je diskriminace na základě sexuální orientace.

Evropský rok se zapsal rovněž do povědomí široké veřejnosti. Podle průzkumu Eurobarometr 2008 si bylo až 37 % Evropanů vědomo toho, že rok 2007 je Rokem rovných příležitostí pro všechny, což je vynikající výsledek.



Truck Tour 2008, zastávka ve městě Jurmala (Lotyšsko)

## 3.2 Zvyšování informovanosti

Je velmi těžké určit skutečnou hodnotu zvyšování informovanosti. Průzkumy ukázaly, že Evropané pocítují existenci diskriminace jako problém, ale relativně málo z nich má povědomí o svých zákonných právech. Zvyšování úrovně informovanosti také podporuje aktivitu. Různé kampaně mohou vybavit úřady, organizace i jednotlivce nástroji a znalostmi potřebnými k ochraně občanů, kteří diskriminaci čelí.

### 3.2.1 Kampaň „Pro rozmanitost. Proti diskriminaci“

Kampaň Evropské komise „Pro rozmanitost. Proti diskriminaci“ (FDAD)<sup>8</sup> organizuje od roku 2003 aktivity na zvýšení informovanosti o problémech rovnoprávnosti. Kampaň se vyznačuje spoluprací mezi širokou škálou zúčastněných stran včetně veřejných orgánů členských států, občanské společnosti a organizací zaměstnavatelů i zaměstnanců.

V roce 2007 bylo několik aktivit zahájených během kampaně FDAD převzato mezi aktivity Evropského roku rovných příležitostí pro všechny. Turné Truck Tour a udílení novinářských cen patřily mezi iniciativy uspořádané v rámci Evropského roku a také se v roce 2008 dočkaly dalšího ročníku.

Turné Truck Tour putovalo po silnicích členských států EU ze střední a východní Evropy. Turné přivezlo do 20 míst v 10 zemích osobitou zábavu a vzbudilo pozornost týkající se významných témat.

Pátý ročník udílení novinářských cen v roce 2008 byl opět otevřený pro všechny členské státy EU. Zvláštní cenu za rok 2008 získaly články věnované romské problematice, ve světle výrazných diskriminačních problémů, kterým je tato skupina vystavena, a zvýšené snahy o jejich řešení v roce 2008.

<sup>8</sup> Viz <http://www.stop-discrimination.info/>.

Stejně jako v minulých letech měla kampaň FDAD i tentokrát silný vizuální aspekt. Mladí Evropané měli možnost zapojit se zasláním příspěvků do fotografické soutěže organizované ve spolupráci se stanicí MTV. Snímky s nejlepším hodnocením byly vybrány do kalendáře.



### 3.2.2 Národní projekty zvyšování informovanosti

Iniciování aktivit, které zvyšují informovanost, má jasné přínosy. V rámci směrnic z roku 2000 na podporu rovnoprávnosti mají členské státy EU také právní závazek takové aktivity provozovat. První kolo takovýchto projektů Evropská komise podpořila v roce 2004 prostřednictvím Akčního programu boje proti diskriminaci. Od té doby se podpora Komise stala pravidelnou a počet podporovaných projektů vzrostl.

Komise žádá každoročně vlády jednotlivých států, aby odevzdávaly návrhy projektů. Každý návrh následně Komise analyzuje a hodnotí, aby se ujistila, že daná aktivita má jasnou přidanou hodnotu, je koherentní a podporuje implementaci zásad rovnoprávnosti a legislativu EU.



Komise poskytla podporu dvěma kolům projektů na zvýšení informovanosti o rovnoprávnosti na národní úrovni, na jejichž základě byly pořádány aktivity v letech 2007–2008. První série, vybraná v roce 2006, obsahovala 23 projektů z 22 různých evropských zemí. Tyto projekty se konaly ve stejnou dobu a podporovaly Evropský rok rovných příležitostí pro všechny. Komise dala k dispozici celkový rozpočet ve výši 4,5 milionu EUR a podpořila až 80 % projektových nákladů. Další kolo čítající 35 projektů ve 23 zemích bylo schváleno v září 2007 a konalo se během roku 2008.

### 3.2.3 Vybrané významné body

Německá a rakouská kampaň zaměřená na zvýšení informovanosti patřily mezi ty, které se zaměřily zejména na mladé lidi. V rámci německé kampaně navštívili školy romští a sintští prostředníci. Mladí lidé měli možnost vytvářet vlastní audiovizuální materiály, které byly následně předváděny. Rakouský workshop představil rozmanitou skupinu mladých lidí, kteří vytvářeli rozhlasové spoty, jež poté odvysílalo národní rádio pro mladé posluchače.

Finská kampaň se mimo jiné zaměřila na veřejný sektor a její aktivity a publikace byly věnovány policejním silám, sektoru péče o zdraví, sociálním službám a armádě.

Lotyšsko se zařadilo mezi země zaměřené na média. „Lotyšsko rovnoprávné v rozmanitosti II (LED)“ byla široká a komplexní kampaň pokrývající všechny zakázané oblasti diskriminace, která oslovila široké cílové skupiny. Kromě jiného se konaly také kurzy zaměřené na problematiku rovnoprávnosti jak pro studenty žurnalistiky, tak pro mediální profesionály s praxí.

Dánsko a Irsko se zaměřily na sdělování informací o rozmanitosti na pracovištích. Dánský institut pro lidská práva hostil sérii seminářů s účastí zástupců organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců, malých a středních podniků a nevládních organizací. Irsko a Severní Irsko za podpory organizací zaměstnavatelů spojily své síly při organizaci „Týdne na pracovišti proti rasismu“, z něhož se nyní stala pravidelná každoroční událost. V rámci projektu vznikly a byly publikovány zdroje pro zaměstnavatele, včetně pokynů o zavádění zásad rovnoprávného zaměstnávání nebo podnikání pozitivních akčních opatření.

### 3.2.4 Konference o komunikaci v Belfastu

Každoroční evropská tematická konference věnovaná boji proti diskriminaci se konala v Belfastu 5.–6. června 2008. Konference, kterou organizovala Evropská komise, byla zaměřena na téma komunikace a zvyšování informovanosti v oblastech boje proti diskriminaci a rovnoprávnosti.



Při této příležitosti se setkali zástupci probíhajících projektů na úrovni jednotlivých států, které se zaměřují na zvyšování informovanosti, a úspěšných projektů z roku 2007 jakožto Evropského roku rovných příležitostí pro všechny, a rovněž příslušné zúčastněné osoby. Byla to příležitost k setkání pořadatelů projektů a ke sdílení jejich zkušeností a myšlenek se širším publikem; bylo také možné získat informace o aktuálním vývoji zásad týkajících se rovnoprávnosti v EU.

Konference umožnila diskutovat o tom, jak nejlépe různými prostředky propagovat poselství o rovnoprávnosti a rozmanitosti různým zúčastněným stranám. Bylo rovněž možné využít nabídky školicích setkání na různá témata spjatá s komunikací.

V souvislosti s touto událostí vznikla publikace „Komunikace rovnoprávnosti a nediskriminace v Evropské unii“.

### 3.2.5 Rovné příležitosti pro všechny: jaká je role pro pozitivní působení?

Konference „Rovné příležitosti pro všechny: jaká je role pro pozitivní působení?“, kterou organizovala Evropská komise ve spolupráci s italským ministerstvem pro rovné příležitosti, se konala 23.–24. dubna v Římě. Evropská komise ve spolupráci s italským ministerstvem pro rovné příležitosti zorganizovala tuto událost s cílem usnadnit výměnu zkušeností s pozitivním působením v kontextu směrnic EU o rovnoprávnosti. Ačkoliv směrnice pozitivní působení umožňují spíše než vyžadují, mnoho ze 120 účastníků pocítovalo, že jsou taková opatření ve světle nerovnoprávnosti ve společnosti nezbytná. Jedním z hlavních problémů byl nedostatek údajů a statistických ukazatelů v oblasti nediskriminace.

## 3.3 Porozumět diskriminaci: průzkumy Eurobarometr

Skutečným „lakmusovým papírkem“ – ve smyslu subjektivních pohledů a osobních zkušeností s diskriminací v dané oblasti – jsou postoje a názory evropské veřejnosti. V letech 2007–2008 byly zveřejněny dva průzkumy Eurobarometr zaměřené na postoje vůči diskriminaci. První z nich, zveřejněný v roce 2007, byl zadán tak, aby se časově shodoval s Evropským rokem rovných příležitostí pro všechny (strana 24), zatímco druhý výzkum, Flash Eurobarometr z února 2008, proběhl tak, aby zapadal do období přijetí návrhu směrnice.

První průzkum Eurobarometr ukázal, že pro velkou část Evropanů je diskriminace běžným jevem. Více než polovina dotazovaných občanů především pokládala za široce rozšířenou diskriminaci na základě etnického původu, zdravotního postižení a sexuální orientace. Celých 79 %

respondentů pokládalo za nevýhodu ve společnosti být zdravotně postižený, 79 % soudilo, že je takovou nevýhodou také být Romem a 69 % za nevýhodu pokládalo věk vyšší než 50 let.

Evropští občané nebyli jednotní v názoru na to, zda se proti diskriminaci dostatečně bojuje. V průměru 51 % respondentů soudilo, že v jejich zemi nejsou vyvíjeny dostatečné snahy při boji s diskriminací, zatímco 45 % mělo opačný názor.

V průměru byla v Evropské unii zaznamenána poměrně nízká úroveň informovanosti o existenci antidiskriminačních zákonů. Jediným typem diskriminace, který znala více než polovina Evropské veřejnosti jako zakázaný zákonem při přijímání nových zaměstnanců, byla diskriminace na základě zdravotního postižení (51 %). Nejmenší povědomí měla veřejnost o legislativě zakazující diskriminaci na základě sexuální orientace (30 %) a věku (31 %). V průměru jedna třetina obyvatel Evropské unie tvrdila, že zná svá práva v případě, že se stanou obětí diskriminace nebo obtěžování (32 %).



Následná zpráva Eurobarometr zveřejněná v červenci 2008 zaznamenala podobné výsledky. Diskriminace z důvodu rasového či etnického původu byla stále vnímána jako nejrozšířenější forma diskriminace. Obecně bylo však na diskriminaci pohlíženo jako na jev, jehož výskyt se snižuje a je méně rozšířen než v předchozích pěti letech. Především u zdravotního postižení se pravděpodobnost, že by bylo překážkou s ohledem na získání zaměstnání, pokládala za nižší, než jak ukazovaly výsledky starších průzkumů. Úroveň znalostí o zákonných právech je však stále nízká. Většina Evropanů se přiklání k názoru, že je vhodné zasáhnout: 65 až 83 % bylo pro zavedení opatření proti diskriminaci na pracovišti v závislosti na konkrétní oblasti.



### 3.4 Případová studie rozmanitosti

Velké i malé společnosti se při podnikání potýkají se stejnými problémy: s globalizací, demografickými změnami a se stále konkurenčnějším prostředím. Od konce roku 2008 globální ekonomická krize a snížená úvěrová schopnost jen přispěly k obtížím, kterým zaměstnavatelé čelí.

Vzhledem k těmto problémům si nemohou vedoucí společností dovolit omezovat výběr talentovaných lidí diskriminací. Mimo sféru nediskriminace se stávají stále známějšími u zaměstnavatelů i jejich zaměstnanců výhody předpisů zaměřených na pozitivní myšlení v oblasti rozmanitosti.

#### 3.4.1 Hlavní výhody studií Evropské komise

Komisí podporovaná studie zveřejněná v prosinci 2008 navázala na první projekt průzkumu z roku 2005. Bylo zjištěno, že výhodou nejčastěji uváděnou zaměstnavateli v souvislosti s rozmanitostí je zvýšená kapacita přijímání a udržení nejtalentovanějších zaměstnanců. Pozitivně byly hodnoceny také dopady na produktivitu.

Inovace, které jsou hnací silou každé společnosti usilující o to, aby byla vždy o krok napřed, byly jmenovány jako další stimul. Různorodá pracovní síla přináší větší pravděpodobnost různorodých nápadů a přístupů, jež vedou k technickým pokrokům či úspěšnému poskytování produktů nebo služeb. Jednoduše řečeno, různorodá pracovní síla nejlépe odráží povahu společnosti i zákaznickou skupinu společnosti a slouží jejímu prospěchu.

#### **Pokračování v cestě rozmanitosti – obchodní praxe, perspektivy a výhody**

V rámci této studie bylo dotazováno více než 1 500 společností, což vyzdvihuje význam práce provedené v roce 2005 ve zprávě „Případová studie rozmanitosti“. Tato studie se podrobněji zabývala motivací a možnými překážkami politiky diverzity a rozmanitější pracovní síly. Výsledky kladou důraz na silné spojení mezi situací, kdy je pracovní síla rozmanitější, a kapacitou společnosti vytvářet a inovovat. Rozhovory se zástupci SME poskytly cenný vhled do problematiky, protože malé a střední podniky zaměstnávají 75 % všech zaměstnaných osob v Evropě. Problémem SME jsou čas a zdroje, avšak diverzita – a výhody z ní plynoucí – se jich dotýká stejně jako větších společností a korporací. Má tedy zásadní význam propagovat již dostupné nástroje a podporu. Studie se také zabývá otázkou, jakou může školení týkající se diverzity hrát roli na obchodních školách, z nichž vycházejí budoucí vedoucí podniků, a rovněž otázkou, jakého úspěchu mohou dosáhnout dobrovolné iniciativy podniků jako charta diverzity.

#### 3.4.2 Menší podniky

Malé a střední podniky (SME), které mají méně než 250 zaměstnanců, zaměstnávají 75 % veškerých zaměstnanců v Evropě. Ačkoli nedisponují časem a zdroji v takové míře jako velké společnosti a korporace, mohou také velmi získat zavedením výrazné politiky rovnoprávnosti.

Formalizace politiky diverzity se podle vedoucích pracovníků, kteří takovýto krok podnikli, ukázala jako faktor zvyšující možnosti přilákání a udržení kvalitních zaměstnanců. Politika diverzity může napomoci při získání nových trhů a zákaznických segmentů. V případě SME je obzvláště důležité, aby vedoucí pracovníci a majitelé lépe využívali dostupného poradenství a informací.

#### 3.4.3 Charta diverzity

V mnoha evropských společnostech je politika diverzity stále častější, zejména ve větších podnicích a korporacích. Charty diverzity však stále představují relativně nový a lokalizovaný jev. V roce 2008 existovaly charty diverzity v Německu, Francii a oblasti Bruselu v Belgii.

Ačkoli mezi těmito chartami existují rozdíly – Brusel má například oddělené charty pro veřejné a soukromé zaměstnavatele –, jisté principy mají společné. Tyto charty poskytují formální uznání společnosti týkající se závazku společnosti v otázkách rovnoprávnosti.

Ne všechny společnosti dotazované ohledně charty diverzity cítí potřebu ji podepisovat. Mnoho z těch, jež k tomuto kroku přistoupí, však soudí, že to bude jistým pozitivním poselstvím zaměřeným na zaměstnance společnosti a přinese to ovoce s ohledem na pověst společnosti. Především zde můžeme usuzovat na funkci jakéhosi katalyzátoru při provádění dalších kroků vedoucích k tomu, že se management diverzity stane součástí celkového managementu a podnikové strategie.





Závěr a dodatky



## Závěr

Vuodet 2007–2008 olivat selvästi merkittävää aikaa syrjinnän vastaisten toimien kehittämisen ja moninaisuuden edistämisen kannalta. Keskeisiä tekijöitä olivat Euroopan Roky 2007–2008 byly skutečně klíčové, pokud jde o posílení snah zaměřených proti diskriminaci a ve prospěch diverzity. Evropský rok rovných příležitostí pro všechny, nový program PROGRESS, těsnější spolupráce mezi zúčastněnými stranami a intenzivní snahy zvýšit informovanost byly zásadními prvky.

Nikdo z účastníků boje proti diskriminaci však nepodléhá zbytečným iluzím o úkolech, které budou následovat. Rozšířená evropská legislativa je sice předmětem jednání, existují však stále nesrovnalosti v oblasti ochrany poskytované zákony na podporu rovnoprávnosti na úrovni jednotlivých států. Mnoho lidí stále nemá povědomí o svých právech, což je základní podmínkou k tomu, aby je mohli obhajovat.

Silnější rámec politiky a potenciální rozšíření právní sítě jsou v první řadě spíše nástroji k dosažení jistého cíle než výsledky jako takovými. Skutečným ospravedlněním pro další přípravné práce prováděné v letech 2007–08 bude to, jak brzy a do jaké míry pomohou tyto práce přispět k dodržování rovnoprávnosti v praxi.

Ve stále konkurenčnějším ekonomickém a sociálním prostředí je nutné dosáhnout rovnoprávnější společnosti. Po určitou dobu v budoucnosti budeme pociťovat následky ekonomické krize. V tomto kontextu je nejdůležitější, aby problémy, o nichž se někdy mluví jako o „problémech menšin“, byly chápány jako problémy, které se dotýkají skutečně každého jedince v EU. Evropa musí pojmout schopnosti i odlišnosti všech svých národů, aby se mohla co nejlépe vypořádat se současnými ekonomickými a sociálními těžkostmi.



Truck Tour 2008

## Dodatky

### Dodatek I – nejvýznamnější publikace z let 2007–2008

V letech 2007–2008 publikovala Evropské komise celou řadu dokumentů, studií a letáků týkajících se politiky antidiskriminace. Výběr zásadních studií a dalších publikací je v chronologickém pořadí uveden níže.<sup>9</sup>

#### Evropská příručka údajů o rovnoprávnosti

únor 2007

Údaje a jejich shromažďování představují citlivé téma. Cílem této příručky je vyvolat debatu informované veřejnosti a také dosáhnout zlepšení ve shromažďování údajů týkajících se rovnoprávnosti, což napomůže pochopení diskriminace a sledování dosažených pokroků.

#### Putting Equality into Practice: what role for positive action? (Uvedení rovnoprávnosti do praxe: jaká je role pozitivního působení?)

březen 2007

Tato tematická brožura je k dispozici ve 20 jazycích a představuje úvod do terminologie rovnoprávnosti a právních aspektů a rovněž obsahuje celou řadu pohledů na pozitivní působení v kontextu zaměstnání i jiných kontextech.

#### Tackling multiple discrimination: Practices, policies and laws (Boj s mnohonásobnou diskriminací: postupy, zásady a zákony)

září 2007

Tato zpráva pojmenovává dopady diskriminace v různých oblastech, poskytuje analýzu toho, jak se s ní vypořádávají různé zúčastněné strany, zdůrazňuje osvědčené postupy a nabízí doporučení.

#### Boj proti diskriminaci a propagace rovnoprávnosti: How to measure Progress done (Jak měřit dosažené pokroky)

březen 2008

Tato publikace stanovuje rámec pro poměrování rovnoprávnosti v Evropě, hodnotí pokroky a nabízí doporučení na evropské úrovni a úrovni jednotlivých států.

#### Communicating non-discrimination and equality (Komunikace nediskriminace a rovnoprávnosti)

květen 2008

Tato publikace v návaznosti na konferenci v Belfastu z 5.–6. června 2008 podtrhuje působení EU na zvyšování informovanosti a popisuje 35 národních projektů financovaných prostřednictvím programu PROGRESS Evropské komise.

#### Commission Communication on non-discrimination and equal opportunities: a renewed commitment (Komunikace Komise v otázkách nediskriminace a rovných příležitostí: obnovený závazek)

červenec 2008

Komunikace Komise v hlavních rysech naznačuje specifické oblasti dalšího působení a rozsah ochrany proti diskriminaci.

#### Commission working paper on EU instruments and policies for Roma inclusion (Pracovní studie Komise o nástrojích EU a politice integrace Romů)

červenec 2008

Zpráva vydaná před prvním romským summitem v září 2008 představila nástroje pro zlepšení integrace Romů do společnosti.

#### Continuing the Diversity Journey: Business Practices, perspectives and benefits (Pokračovat cestou diverzity: Pracovní praxe, perspektivy a výhody)

říjen 2008

Studie navazující na zprávu z roku 2005 „Případová studie rozmanitosti“ zkoumá přínosy a překážky zásad diverzity a různorodější pracovní síly.

### Publikace sítě právních odborníků z oblasti nediskriminace

#### Religion and Belief Discrimination in Employment - the EU law (Diskriminace na základě náboženství a přesvědčení v zaměstnání - právo EU)

leden 2007

Tato zpráva obsahuje přehled antidiskriminačních právních opatření týkajících se náboženství a přesvědčení a rovněž se zabývá implementací přístupu uplatňovaného členskými státy.

#### Catalysts for change? (Prvky urychlující změnu?) Equality Bodies according to Directive 2000/43/EC (Orgány na podporu rovnoprávnosti podle směrnice 2000/43/ES)

leden 2007

Tato tematická studie zkoumá formu, nezávislost a efektivitu orgánů zajišťujících rovnoprávnost.

#### Measuring Discrimination - Data Collection and EU Equality Law (Měření diskriminace - shromažďování údajů a zákony EU na podporu rovnoprávnosti)

leden 2007

V této zprávě právní odborníci rozebírají otázky toho, jak statistické a jiné údaje mohou podporovat implementaci

<sup>9</sup> Úplný seznam najdete na adrese: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=cs&furtherPubs=yes>.

zákonů rovnoprávného zacházení, a zabývají se opatřeními EU týkajícími se takového shromažďování údajů.

**Beyond Formal Equality: Positive Actions under Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC (Nad rámec formální rovnoprávnosti: pozitivní působení v rámci směrnic 2000/43/ES a 2000/78/ES)**

červen 2007

Tato studie se zaměřuje na opatření pozitivního působení, jak je stanoveno ve směrnicích EU o rovnoprávnosti z roku 2000.

**Segregation of Roma Children in Education (Segregace romských dětí při vyučování)**

červenec 2008

Zpráva o tom, jak lze využít směrnici rasové rovnoprávnosti ke zvládnutí strukturální marginalizace romských dětí ve vzdělávání.

**Publikace odborníků na integraci osob se zdravotním postižením**

**Men and Women with Disabilities in the EU: Statistical Analysis of the LFS ad hoc module and the EU-SILC (Muži a ženy se zdravotním postižením v EU: statistická analýza modulu ad hoc LFS a EU-SILC)**

duben 2007

Tato kvantitativní studie se zabývá osobami s dlouhodobými zdravotními problémy či zdravotním postižením (LSHPD) se zaměřením na rozsah jejich schopnosti zapo-

jit se v zaměstnání a získat přístup ke vzdělání a rovněž úrovni jejich příjmů a mezd.

**Deinstitutionalisation and community living - outcomes and costs (Deinstitucionalizace a život v komunitě - výsledky a náklady)**

listopad 2007

Cílem tohoto projektu bylo shromáždění informací o postižených lidech žijících v pobytových zařízeních ve 28 evropských zemích a identifikovat osvědčené postupy nahrazení institucí pobytových zařízení službami komunitního typu.

**Study on the specific risks of discrimination against persons in situation of major dependence or with complex needs (Studie specifických rizik diskriminace proti osobám v situaci výrazné závislosti nebo s komplexními potřebami)**

červenec 2008

Tato komparativní analýza ukazuje, že osoby se závažným zdravotním postižením a/nebo s komplexními potřebami a jejich rodiny jsou vystaveny vysokému riziku diskriminace ve všech oblastech života.

**Providing reasonable accommodation for persons with disabilities in the workplace in the EU (Poskytnutí přiměřeného přijetí osobám se zdravotním postižením na pracovišti v EU)**

listopad 2008

Hlavním cílem této studie bylo analyzovat praxi poskytování přiměřeného přijetí osobám se zdravotním postižením na pracovišti.

## Dodatek II – Kompetence národních orgánů zajišťujících rovnoprávnost<sup>10</sup>

Belgie	Centrum pro rovné příležitosti a boj proti rasismu	Centrum má pravomoc zahájit soudní řízení. V nedávné době se jeho mandát rozšířil na přistěhovalectví, obchod s lidmi, chudobu a nerasovou diskriminaci.
Bulharsko	Komise pro ochranu proti diskriminaci	Komise může uvalit sankce a zahájit soudní řízení u případů vzešlých z jejích vlastních pozorování a průzkumů. Mezi další oblasti její působnosti patří politická sdružení, rodina a majetkový status.
Dánsko	Dánský institut pro lidská práva (DIHR)	Výbor pro stížnosti DIHR má pravomoc poukázat pouze na diskriminaci na základě rasy a etnika, institut se však ve studiích, průzkumech a posudcích zabývá i jinými oblastmi.
Estonsko	Kancelář kancléře spravedlnosti	Pravomoci kanceláře se omezují na vedení průzkumů a zveřejňování doporučení. Existuje rovněž samostatný orgán pro rovnoprávnost pohlaví.
Finsko	Ombudsman pro menšiny; Národní diskriminační tribunál	Soudní pravomoc ombudsmana pokrývá etnickou diskriminaci a nepokrývá diskriminaci na základě jazyka, sexuální orientace, ideologie nebo postižení.
Francie	Vysoký úřad pro boj s diskriminací a za rovnoprávnost (HALDE)	Právní pravomoci HALDE pokrývají všechny oblasti diskriminace ve francouzském právu, které (kromě pohlaví a pěti oblastí podle směrnic o rovnoprávnosti) zahrnují: politický názor, občanský status, členství v odborech, skutečné nebo předpokládané členství v určité skupině, fyzický vzhled, zdravotní stav a těhotenství.
Irsko	Irský úřad pro rovnoprávnost; Tribunál pro rovnoprávnost	Úřad pro rovnoprávnost zajišťuje vyřizování stížností a propagaci rovných příležitostí. Mezi specifické oblasti diskriminace, které pokrývá, patří členství v komunitě kočovníků.
Itálie	Italská kancelář proti rasové diskriminaci (UNAR)	UNAR pokrývá oblast diskriminace na základě rasového/etnického původu a náboženství. Nemůže vést spory jménem diskriminovaných osob, může však asistovat obětem při soudních a správních řízeních.
Kypr	Kancelář správního komisaře	Pravomoc komisaře pokrývá všechny oblasti směrnic o rovnoprávnosti, komisař tedy může provádět průzkumy a publikovat zprávy, poskytovat poradenství a doporučení, nemůže však vznášet stížnosti u soudu nebo soudně zasahovat.
Litva	Ombudsman pro rovné příležitosti	Ombudsman má na starosti jazyk a sociální status a rovněž oblasti diskriminace pokryté legislativou EU.

<sup>10</sup> Situace z dubna 2009, kdy v Polsku a České republice neexistovaly oficiální subjekty prosazující naprostou rovnoprávnost pohlaví. Informace o kontaktu naleznete na stránce [www.equineteurope.org](http://www.equineteurope.org).



Lotyšsko	Lotyšská národní kancelář pro lidská práva	Kancelář pro lidská práva řeší spory a usnadňuje vyjednávání o celé řadě problémů týkajících se lidských práv. Může iniciovat řízení u občanských a správních soudů.
Lucembursko	Centrum pro rovnost zacházení	Centrum hraje roli orgánu pro zajištění rovnoprávnosti, publikuje zprávy, poskytuje doporučení a podporuje oběti. Pokrývá oblast diskriminace na základě věku, pohlaví, sexuální orientace, náboženství/přesvědčení a rasy/původu.
Maďarsko	Úřad pro rovné zacházení; Parlamentní komisař pro práva národnostních a etnických menšin	Úřad pro rovné zacházení má na starosti několik oblastí diskriminace mimo legislativu EU včetně jazyka, politických sdružení, zdraví nebo finančního statusu. Komisař pro menšiny má na starosti národní i etnickou diskriminaci.
Malta	Národní komise pro propagaci rovnoprávnosti; Národní komise pro osoby se zdravotním postižením; Ombudsman	Národní komise pro propagaci rovnoprávnosti má na starosti diskriminaci na základě pohlaví a rasového/etnického původu ve všech oblastech. Existuje také Komise pro osoby se zdravotním postižením.
Německo	Federální antidiskriminační úřad	Federální úřad pokrývá všechny oblasti pokryté legislativou EU. Nemůže soudně zasahovat, může však poskytovat poradenství a pomáhat při dosahování mimo soudních vyrovnání.
Nizozemsko	Komise pro rovné zacházení (CGB)	Mandátem CGB je poskytovat ochranu před diskriminací za účelem zajištění rovnoprávnosti života a/nebo společnosti. Kromě šesti oblastí pokrytých legislativou EU má také na starosti diskriminaci na základě občanského statusu, politického přesvědčení a zaměstnanosti (např. práce na plný či částečný úvazek).
Portugalsko	Portugalská komise pro imigrační a mezikulturní dialog (ACIDI); Komise pro občanskou rovnoprávnost a rovnost pohlaví (CIG)	ACIDI řeší problémy nerovného zacházení s ohledem na příslušnost k rase, barvu pleti, národnost a etnický původ. CIG upozorňuje na diskriminaci na základě pohlaví a sexuální orientace a od nedávné doby také v jiných oblastech podle článku 13 Smlouvy o ES.
Rakousko	Rakouský ombudsman pro rovné zacházení	Existují samostatné úřady ombudsmana pro „etnické příslušenství“, náboženství/přesvědčení, věk a sexuální orientaci na pracovišti a pro „etnickou příslušnost“ mimo oblast pracoviště.
Rumunsko	Národní rada pro boj s diskriminací (CNCD)	CNCD má na starost všechny oblasti podle článku 13 a široké pole osob ohrožených nespravedlivým zacházením, včetně uprchlíků, opuštěných dětí a osob se zřetelným záznamem v rejstříku trestů.
Řecko	Řecký ombudsman; Výbor pro rovné zacházení; Pracovní inspektorát	Úkolem ombudsmana je chránit práva občanů, bojovat proti korupci a zajistit respektování zákonů. Má také zvláštní odpovědnost za práva dětí.



Slovensko	Národní středisko pro lidská práva	Středisko, které má nezávislou právní identitu, pokrývá všechny oblasti směrnic rovnoprávnosti EU. Plní také širší úlohu v oblasti lidských práv a práv dětí.
Slovinsko	Kancelář pro rovné příležitosti; Advokát pro principy rovnoprávnosti	Zkoumá případy diskriminace, zveřejňuje posudky a doporučení, ale nemá právní kvalifikaci k nahlašování případů soudům nebo zasahování do soudních sporů.
Spojené království	Komise pro rovnoprávnost a lidská práva (EHRC); Komise pro rovnoprávnost v Severním Irsku	EHRC má povinnost propagovat a prosazovat respektování rovnosti příležitostí. Pokrývá stejné oblasti jako legislativa EU týkající se rovnoprávnosti a má oprávnění vymáhat práva a zveřejňovat závazná rozhodnutí.
Španělsko	Rada pro propagaci rovného zacházení a nediskriminace na základě rasového nebo etnického původu; Národní rada tělesně postižených	Rada je oprávněna propagovat principy rovného zacházení a nediskriminace na základě rasového a etnického původu na pracovišti i mimo pracoviště.
Švédsko	Ombudsman pro rovnoprávnost	Ombudsman pro rovnoprávnost, jehož pravomoci zastávaly dříve tři oddělené úřady, zajišťuje shodu se švédskou legislativou, pokud jde o pohlaví, transsexuální identitu či projev, náboženství nebo jiné přesvědčení, zdravotní postižení, sexuální orientaci a věk.

Evropská komise

## **Opatření EU proti diskriminaci – Zpráva o činnosti za období 2007–2008**

Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie

2009 — 35 s. — 21 x 29,7 cm

ISBN: 978-92-79-12442-6

doi:10.2767/12641

Zpráva „Opatření EU proti diskriminaci“ představuje činnosti prováděné Evropskou komisí v letech 2007–2008 v rámci boje proti diskriminaci, pokud jde o zaměstnání nebo povolání, na základě rasového a etnického původu, náboženství nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

Popisuje politiku a aspekty partnerství, stávající situaci v legislativě a implementaci na vnitrostátní úrovni včetně některých právních případů a činností prováděných za účelem dosažení rovnoprávnosti.

Tato publikace je k dispozici v tištěné podobě v angličtině, francouzštině a němčině a v elektronickém formátu ve všech ostatních úředních jazycích EU.

## **Jak získat publikace EU**

### **Publikace na prodej:**

- prostřednictvím EU Bookshopu (<http://bookshop.europa.eu>);
- u vašeho knihkupce – uveďte název, vydavatele a/nebo číslo ISBN;
- obraťte se přímo na některého z našich obchodních zástupců. Jejich kontaktní údaje najdete na <http://bookshop.europa.eu> nebo je získáte zasláním faxu na číslo +352 2929-42758.

### **Bezplatné publikace:**

- prostřednictvím EU Bookshopu (<http://bookshop.europa.eu>);
- na zastoupeních nebo delegacích Evropské komise. Jejich kontaktní údaje najdete na <http://ec.europa.eu> nebo je získáte zasláním faxu na číslo +352 2929-42758.

Zajímají vás **publikace** Generálního ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti Evropské komise?

Můžete si je objednat nebo získat on-line odběr zdarma na adrese:  
**<http://ec.europa.eu/social/publications>**

Budeme také rádi, když se přihlásíte k odběru *elektronického zpravodaje* Sociální Evropa, který je k dispozici zdarma na adrese:  
**<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>**

### **Užitečné webové stránky:**

<http://ec.europa.eu/social>

<http://ec.europa.eu/antidiscrimination>

<http://www.stop-discrimination.info>



Úřad pro publikace

