



Opatrenia EÚ proti diskriminácii

Správa o činnosti za roky 2007 – 2008



Táto publikácia získala podporu v rámci Programu Európskeho spoločenstva pre zamestnanosť a sociálnu solidaritu (2007 – 2013). Tento program riadi Generálne riaditeľstvo Európskej komisie pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a rovnaké príležitosti. Program bol zriadený s cieľom finančne podporovať vykonávanie cieľov Európskej únie v oblasti zamestnanosti a sociálnych záležitostí, ako sa stanovuje v sociálnej agende, a prispievať tak k dosahovaniu cieľov Lisabonskej stratégie v týchto oblastiach.

Sedemročný program sa zameriava na všetky zúčastnené strany, ktoré môžu pomôcť pri formovaní rozvoja primeraných a účinných právnych predpisov a politík v oblasti zamestnanosti a sociálnych záležitostí v celej EÚ-27, v krajinách EZVO-EHP, v kandidátskych krajinách EÚ a krajinách, ktoré sa usilujú stať kandidátskymi krajinami EÚ.

Úlohou programu PROGRESS je posilniť prínos EÚ, pokiaľ ide o podporu záväzkov a úsilia členských štátov pri vytváraní väčšieho počtu pracovných miest a zlepšovaní ich kvality a pri budovaní súdržnejšej spoločnosti. V súvislosti s tým bude program PROGRESS prínosom pri:

- poskytovanie analýz a politického poradenstva v oblastiach politík, ktoré pokrýva program PROGRESS;
- monitorovanie a podávanie správ o vykonávaní právnych predpisov a politík EÚ v oblastiach politík, ktoré pokrýva program PROGRESS;
- podporovanie šírenia politík, učenia sa a poskytovania pomoci medzi členskými štátmi, pokiaľ ide o ciele a priority EÚ a
- ďalšom šírení stanovísk zúčastnených strán a spoločnosti ako celku.

Ďalšie informácie nájdete na:
<http://ec.europa.eu/progress>

Opatrenia EÚ proti diskriminácii

Správa o činnosti za roky 2007 – 2008

Európska komisia

Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a rovnaké príležitosti
Oddelenie G4

Rukopis bol dokončený v apríli 2009.

Európska komisia ani žiadna osoba konajúca v jej mene nenesie zodpovednosť za možné použitie informácií obsiahnutých v tejto publikácii.

© photos Titulná fotografia: „Iný“ od Luciana Enasoniho, fotografická súťaž na tému prelomenia stereotypov v rámci kampane „Za rozmanitosť, proti diskriminácii“ – © Európske spoločenstvá

Fotografie na stranách 11, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 26, 27, 29, 30: JPH. Woodland – © Európske spoločenstvá

Europe Direct je služba, ktorá vám pomôže nájsť odpovede na vaše otázky o Európskej únii

Bezplatné telefónne číslo*:
00 800 6 7 8 9 10 11

(* Niektorí prevádzkovatelia mobilných sietí neumožňujú prístup k číslam 00800 alebo tieto hovory spoplatňujú.

Viac doplňujúcich informácií o Európskej únii je k dispozícii na internete. Sú dostupné cez server Európa (<http://europa.eu>).

© Európske spoločenstvá, 2009.
Rozmnožovanie je povolené len so súhlasom autora.

Katalogizačné údaje a abstrakt nájdete na konci tejto publikácie.

Luxemburg: Úrad pre vydávanie úradných publikácií Európskych spoločenstiev, 2009.

ISBN 978-92-79-12458-7
doi:10.2767/1651

Predslov



Keď som bol v roku 2004 zvolený za európskeho komisára, ústrednou témou môjho generálneho riaditeľstva sa stali „rovnaké príležitosti“. Odvtedy je mojou úlohou zabezpečiť, aby problematika rovnosti stála v popredí politik a opatrení v rámci celej Európskej únie. Obdobie, na ktoré sa vzťahuje táto správa, poskytuje ideálnu príležitosť posunúť snahy o rovnosť na ešte vyšší stupeň.

Rok 2007 bol Európskym rokom rovnakých príležitostí pre všetkých (ERRPV), v ktorom sme si pripomenuli nebývalý záväzok na európskej aj vnútroštátnej úrovni pridať v programe najvyššiu prioritu práve otázkam rozmanitosti a všetkých foriem diskriminácie. Tento spoločný cieľ spojil celú škálu aktérov a posolstvo rovnosti preniklo k širokej verejnosti.

V rozbehnutých iniciatívach sme v zásade pokračovali aj v roku 2008 formou oznámenia, v ktorom sme vyjadrili obnovený záväzok riešiť diskrimináciu a podporovať rozmanitosť. Zároveň sme navrhli aj toľko očakávané predĺženie právnych predpisov týkajúcich sa rovnakého zaobchádzania, ktoré sa už teraz radia medzi najambicióznejšie predpisy vo svete.

Úsilie na európskej úrovni môže byť efektívne len vtedy, ak vychádza z pevných základov špecializovaných verejných orgánov, orgánov na podporu rovnakého zaobchádzania, občianskej spoločnosti, odborov a zamestnávateľov na štátnej, regionálnej a miestnej úrovni. Užšou spoluprácou a zachovaním najvyššej miery angažovanosti môžeme i naďalej napredovať k spravodlivejšej Európe.

Chcel by som venovať pár slov konkrétne Rómom. Najväčšia európska národnostná menšina sa i naďalej stretáva s veľkou diskrimináciou a nerovnosťou. Preto je viac než správne, že riešenie tejto nespravodlivosti patrilo v rokoch 2007 a 2008 k našim prioritám.

Hoci oceňujem veľké úsilie všetkých ľudí, ktorých práca má podporovať rovnosť, pokladám za nevyhnutné zdôrazniť, že ešte stále sme ďaleko od odstránenia diskriminácie z pracovísk a spoločnosti. Tieto úlohy nie sú o nič ľahšie. Napätie vyvolané hospodárskym poklesom, ktoré sme pocítili v plnej sile koncom roka 2008, ešte viac zvyrazňuje potrebu presadzovať, že cestou vpred je rozmanitosť, nie diskriminácia.



Vladimír Špidla

Európsky komisár pre zamestnanosť,
sociálne záležitosti a rovnaké príležitosti

Obsah

Predslov.....	3
Časová os hlavných bodov protidiskriminačnej agendy v rokoch 2007 – 2008.....	7
Úvod	9
I. časť – Politika a partnerstvo	11
1.1 Politika EÚ a hlavné body programu	12
1.2 Partnerstvo s členskými štátmi	12
1.2.1 Samity o rovnosti	12
1.2.2 Vládna expertná skupina	13
1.3 Spolupráca s občianskou spoločnosťou.....	13
1.3.1 Hlas občianskej spoločnosti v politike.....	13
1.3.2 Podpora Európskej komisie pre siete.....	13
1.3.3 Školenia.....	14
1.4 Skupina na vysokej úrovni pre sociálnu integráciu etnických menšín.....	14
1.4.1 Osvedčené postupy.....	15
1.5 Rómovia pod drobnohľadom.....	15
1.5.1 Správa o nástrojoch začlenenia.....	15
1.5.2 Prvý samit EÚ o Rómoch.....	15
1.5.3. December 2008 – závery Rady o začlenení Rómov.....	16
II. časť – Uplatňovanie práva v praxi.....	18
2.1 Postupy v prípade porušenia práva	18
2.1.1 Smernica o rasovej rovnoprávnosti	18
2.1.2 Smernica o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní.....	19
2.2 Vybraná judikatúra Európskeho súdneho dvora.....	19
2.2.1 Povinný odchod do dôchodku (diskriminácia z dôvodu veku, Spojené kráľovstvo)	19
2.2.2 Politika prijímania zamestnancov (diskriminácia z dôvodu rasy/etnického pôvodu, Belgicko)....	20
2.2.3 Nárok na dôchodok (diskriminácia z dôvodu sexuálnej orientácie, Nemecko)	20
2.2.4 Diskriminácia združením (diskriminácia z dôvodu zdravotného postihnutia, Spojené kráľovstvo)	20
2.3 Návrh novej smernice proti diskriminácii	21

2.4 Právne ustanovenia pre orgány na podporu rovnakého zaobchádzania....	22
2.4.1 Equinet: Európska sieť orgánov na podporu rovnakého zaobchádzania	22
III. časť – Komunikácia o rovnosti.....	23
3.1 Európsky rok rovnakých príležitostí pre všetkých	24
3.1.1 Hlavné body roka.....	24
3.1.2 Závery roka a jeho dedičstvo	25
3.2 Zvyšovanie povedomia	25
3.2.1 Kampaň „Za rozmanitosť. Proti diskriminácii“.....	25
3.2.2 Projekty na zvyšovanie povedomia v jednotlivých štátoch.....	26
3.2.3 Vybrané hlavné body	26
3.2.4 Konferencia v Belfaste o komunikácii.....	27
3.2.5 Rovnaké príležitosti pre všetkých: Aká je úloha pozitívnej diskriminácie?“	27
3.3 Chápanie diskriminácie: prieskumy Eurobarometra.....	27
3.4 Rozmanitosť pre podniky	28
3.4.1 Európska komisia skúma najevidentnejšie prínosy.....	28
3.4.2 Menšie podniky.....	28
3.4.3 Charty rozmanitosti.....	28
Záver	30
Prílohy:	31
Príloha I – Kľúčové publikácie z rokov 2007 – 2008.....	31
Publikácie siete právnych expertov z oblasti nediskriminácie.....	31
Publikácie expertov na začlenenie osôb so zdravotným postihnutím	32
Príloha II – Právomoci orgánov na podporu rovnakého zaobchádzania v jednotlivých štátoch	33

Časová os hlavných bodov protidiskriminačnej agendy v rokoch 2007 – 2008

2007

1. január 2007

- Začína sa Európsky rok rovnakých príležitostí pre všetkých (ERRPV)
- Otvára sa nový sedemročný program PROGRESS a jedným z jeho piatich politík a oblastí činnosti je boj proti diskriminácii

23. január 2007

Zverejnenie prieskumu Eurobarometra „Diskriminácia v Európskej únii“

30. – 31. január 2007

V Berlíne sa koná úplne prvý samit EÚ o rovnosti

1. marec 2007

- Európske stredisko pre monitorovanie rasizmu a xenofóbie (EUMC) sa mení na Agentúru Európskej únie pre základné práva (FRA)
- Otvorenie fotografickej súťaže Európskej únie za rozmanitosť

16. apríl 2007

Slávnostné odovzдание ceny pre novinárov „Za rozmanitosť. Proti diskriminácii.“ (FDAD) za rok 2006 v Bruseli

23. apríl 2007

Konferencia „Rovnaké príležitosti pre všetkých: Aká je úloha pozitívnej diskriminácie?“, Rím, Taliansko

25. apríl 2007

Začiatok európskeho kamiónového turné za rozmanitosť

10. – 12. máj 2007

Podpora pesničkovej súťaže Eurovision, ktorú sledujú milióny divákov z celej Európy, v rámci Európskeho roka rovnakých príležitostí pre všetkých

20. jún 2007

Školenie školiteľov v nemeckom Kolíne – prvá etapa 18-mesačného programu školiacich podujatí proti diskriminácii a za rozmanitosť

27. jún 2007

Európska komisia posla „zdôvodnené stanovisko“ 14 členským štátom v súvislosti s uplatňovaním smernice o rasovom a etnickom pôvode

4. júl 2007

Komisia začína verejné konzultácie o nových opatreniach proti diskriminácii

11. – 12. október 2007

Konferencia „Európsky parlament rovnakých príležitostí pre všetkých“, Brusel

19. – 20. november 2007

„Oslavy roka 2007!“ – záverečná konferencia v rámci ERRPV v portugalskom Lisabone Otvorenie siete orgánov na podporu rovnakého zaobchádzania EQUINET

3. december

- Správa Skupiny na vysokej úrovni pre sociálnu integráciu etnických menšín a ich plnú účasť na pracovnom trhu
- Medzinárodný deň zdravotne postihnutých osôb „Slušná práca pre ľudí so zdravotným postihnutím“

6. – 7. december 2007

Konferencia „Rovnaké príležitosti pre všetkých – Záležitosti viacnásobnej diskriminácie“, Elsinore, Dánsko

18. december 2007

Záverečná recepcia pri príležitosti ERRPV v Bruseli. Slávnostné udelenie ceny pre novinárov FDAD za rok 2007

2008

1. január 2008

Európsky rok medzikultúrneho dialógu preberá štafetu od ERRPV

31. január 2008

Komisia posla oficiálne oznámenie/zdôvodnené stanovisko 11 členským štátom v súvislosti s uplatňovaním smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní

13. marec 2008

Seminár s prezentáciou výsledkov štúdie „Boj proti diskriminácii a podpora rovnakého zaobchádzania: Ako zmerať dosiahnutý pokrok“

29. apríl 2008

Konferencia slovinského predsedníctva o solidarite medzi generáciami, Brdo, Slovinsko

5. – 6. jún 2008

Konferencia na tému „Komunikácia o rovnosti a nediskriminácii v Európskej únii“, Belfast, Spojené kráľovstvo

20. jún 2008

V Prahe v Českej republike štartuje európske kamiónové turné za rozmanitosť

2. júl 2008

- Komisia navrhuje novú smernicu proti diskriminácii a vydáva oznámenie pod názvom: „Nediskriminácia a rovnaké príležitosti: obnovený záväzok“
- Založenie vládnej expertnej skupiny pre nediskrimináciu
- Zverejnenie správy Európskej komisie pod názvom „Nástroje a politiky EÚ na začleňovanie Rómov“
- Zverejnenie nového prieskumu Eurobarometra „Diskriminácia v Európskej únii: Vnímanie, skúsenosti a postoje“

1. september 2008

Začiatok súťaže o cenu pre novinárov FDAD za rok 2008

16. september 2008

Prvý európsky rómsky samit, Brusel

29. – 30. september 2008

Druhý európsky samit o rovnosti, Paríž

18. november 2008

Prvá schôdza vládnej expertnej skupiny pre nediskrimináciu, Brusel

25. november 2008

Právnický seminár o uplatňovaní právnych predpisov EÚ o rovnakých príležitostiach a nediskriminácii, Brusel

1. – 2. december 2008

Konferencia „Konať lokálne pre spoločnosť pre všetkých“ v nadväznosti na Európsky akčný plán pre osoby so zdravotným postihnutím, Brusel

3. december 2008

Medzinárodný deň zdravotne postihnutých „Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím: Dôstojnosť a spravodlivosť pre nás všetkých“

11. – 12. december 2008

Konferencia o rozmanitosti pre podniky „Ďalej na ceste k rozmanitosti“, Brusel

Úvod

Mnoho ľudí v celej Európskej únii čelí diskriminácii na základe svojho rasového alebo etnického pôvodu, náboženského presvedčenia alebo viery, zdravotného postihnutia, sexuálnej orientácie, veku alebo pohlavia. Veľká časť si však nie je vedomá právnych predpisov zavedených na ochranu proti takejto diskriminácii. V tejto správe sa zameriame na diskrimináciu na základe rasového alebo etnického pôvodu, ktorú zakazuje takzvaná smernica o rasovej rovnoprávnosti, a diskrimináciu na základe náboženského presvedčenia alebo viery, zdravotného postihnutia, sexuálnej orientácie a veku, ktoré zakazuje smernica o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní¹. Predmetom tejto správy nebude diskriminácia na základe pohlavia, keďže ochrane pred ňou sa venuje veľký korpus európskych právnych textov².

Podobne ako v prípade opatrení súvisiacich s informovaním ľudí o ich právach, aj seriózny prístup k diskriminácii znamená, že rozmanitosť si treba nielen osvojiť, ale súčasne aj podporovať ako devízu pre hospodárstvo, spoločnosť a kultúru. Presadzovanie rozmanitosti a boj proti diskriminácii preto boli kľúčovými prioritami Európskej komisie v rokoch 2007 – 2008. Cieľom tejto správy je ozrejmiť niektoré najdôležitejšie stránky právneho a politického vývoja a upozorniť na aktivity smerujúce k zvyšovaniu povedomia a podujatia, ktoré sa uskutočnili v priebehu tohto obdobia.

Správa zdôrazňuje význam partnerstva medzi členskými štátmi, občianskou spoločnosťou a európskymi inštitúciami pri tvorbe politiky. O tomto záväzku k spolupráci svedčia samoty o rovnosti, vládna expertná skupina pre nediskrimináciu a iné skupiny na vysokej úrovni.

V správe je do istej miery podrobne vysvetlený európsky legislatívny rámec a vybraná judikatúra Európskeho súdneho dvora ukazuje, ako sa právne ustanovenia uplatňujú v praxi. Obsahuje aj prehľad zásadných prác z rokov 2007 – 2008 na návrhu smernice, ktorá by výrazne rozšírila ochranu pred diskrimináciou. Venuje sa aj transpozícii smerníc proti diskriminácii a zabezpečeniu nápravy zo strany vlád jednotlivých štátov.

Európsky rok rovnakých príležitostí pre všetkých v roku 2007 bol ambicióznym podujatím, ktoré dalo podnet k stovkám ambicióznym akciám, aby si ľudia uvedomili svoje práva na rovnaké zaobchádzanie. V správe sú načrtnuté hlavné body, ako aj možnosti do budúcnosti. Vizualne a inovatívne prostriedky kampane „Za rozmanitosť. Proti diskriminácii“ sa i naďalej využívajú na podporu rozmanitosti. Patria k nim také významné akcie, ako napríklad kamiónové turné a cena pre novinárov. Dôležité je spoločne prijať posolstvo, že rozmanitosť je prospešná pre hospodársku činnosť, a to najmä v ekonomicky ťažkých časoch. V správe sa spomína aj hlavný vývoj v oblasti politik rozmanitosti.



1 Smernica 2000/43/ES, smernica 2000/78/ES.
2 Pozri <http://ec.europa.eu/genderequality>

Odštartovanie kamiónového turné v EÚ v Prahe, 20. júna 2008



I. časť – Politika a partnerstvo

1.1. Politika EÚ a hlavné body programu

Rok 2007 – Európsky rok rovnakých príležitostí pre všetkých (strana 24) vniesol nové podnety do vývoja politiky rovnakých príležitostí a opatrení na úrovni EÚ. Program v oblasti zamestnanosti a sociálnej solidarity (PROGRESS) dňom 1. januára 2007 preberá štafetu od Akčného programu spoločenstva na boj proti diskriminácii (2001 – 2006).

Časť programu PROGRESS pod názvom „Nediskriminácia a rozmanitosť“ i naďalej pokračuje v kľúčových aktivitách akčného programu v oblasti nediskriminácie s cieľom zvýšiť povedomie na všetkých stupňoch, podporiť kapacity právneho sektora a sektora občianskej spoločnosti a skúmať základné príčiny a účinné opatrenia týkajúce sa rovnakého zaobchádzania. Z programu PROGRESS s rozpočtom viac než 700 miliónov EUR na roky 2007 – 2013 sa financujú aj aktivity v oblasti zamestnanosti, sociálneho začlenenia a ochrany, pracovných podmienok a účinného uplatňovania zásady rovnosti pohlaví a podpory začlenenia rodovej problematiky do všetkých politík EÚ. Zaradením týchto oblastí program dostáva komplexnejší a integrovanejší rozmer s významnými prínosmi, napríklad pri riešení diskriminácie z viacerých dôvodov.



Komisár Vladimír Špidla a francúzsky minister Xavier Bertrand, samit o rovnosti v Paríži

Ďalším politickým míľnikom bolo oznámenie Európskej komisie z 2. júla 2008, ktoré bolo vydané ako súčasť balíka vrátane návrhu na novú smernicu proti diskriminácii (strana 21), vytvorenie vládnej expertnej skupiny (strana 13) a pracovnej štúdie o nástrojoch na začlenenie Rómov (strana 15). V tomto oznámení Komisia vyjadrila „obnovený záväzok“ a výzvu na podporu lepšej právnej ochrany predstavením aktívnej stratégie na presadenie

myšlienky nediskriminácie a rovnakých príležitostí. Za kľúčové oblasti boli označené začlenenie problematiky rovnosti do všetkých politík, používanie údajov, pozitívna diskriminácia a školenia/zvyšovanie povedomia.

Úspech politiky a opatrení na európskej úrovni závisí od úspešnej spolupráce so všetkými aktérmi v oblasti rovnakého zaobchádzania, ktorými sú členské štáty, občianska spoločnosť, odbory a podnikateľská sféra.

1.2. Partnerstvo s členskými štátmi

EÚ a členské štáty hrajú dôležité a vzájomne sa dopĺňajúce roly pri realizácii účinných politík a opatrení v oblasti rovnakého zaobchádzania. Smernice o rovnakom zaobchádzaní predstavujú kľúčový príspevok na európskej úrovni. Členské štáty sú zodpovedné za ich úplnú transpozíciu do vnútroštátnych právnych predpisov a za ich prispôbenie tak, aby vyhovovali reáliám jednotlivých štátov. Niekoľko krajín išlo aj za rámec minimálnych štandardov.

Z perspektívy rôznych koncepcií rovnosti v rôznych štátoch existuje široký záber vzájomne prospešnej spolupráce, a to medzi európskymi a vnútroštátnymi orgánmi, ako aj medzi samotnými členskými štátmi. Či už ide o tvorbu politiky alebo plánovanie opatrení pre obyčajných ľudí, spoločným úlohám možno najlepšie čeliť práve spoluprácou. V rokoch 2007 – 2008 Komisia plnila svoju úlohu okrem iného aj zorganizovaním prvých dvoch samitov o rovnosti na vysokej úrovni a zriadením vládnej expertnej skupiny.

1.2.1. Samity o rovnosti

Európske samity o rovnosti, ktoré sa konali v Berlíne a Paríži, pomohli pretlačiť problematiku diskriminácie a rozmanitosti na popredné miesta programov v EÚ a vládach jednotlivých štátov. Plodné výmeny medzi ministrami, tvorcami politík, ako aj medzi zástupcami mimovládnych organizácií, sociálnych partnerov a zamestnávateľov boli silným prejavom záujmu o to, aby sa rovnejšia spoločnosť stala prioritou.

Berlínsky samit o rovnosti otvorili dňa 30. januára 2007 komisár Vladimír Špidla a nemecká spolková ministerka Ursula von der Leyen, pričom samit pripravil pôdu aj pre odštartovanie Európskeho roka rovnakých príležitostí pre všetkých (ERRPV). Účastníci, ku ktorým patrili európske inštitúcie, verejné orgány, mimovládne organizácie alebo sociálni partneri, si spoločne stanovili dlhodobé ciele presahujúce 12 mesiacov trvania tohto roka.

Na parížskom samite 29. – 30. septembra 2008 sa znova zišli tvorcovia protidiskriminačnej politiky na vysokej úrovni a zúčastnené strany. Samit poskytol fórum na

rokovania o novej smernici (strana 21) navrhnete s cieľom rozšíriť právnu ochranu aj mimo rámec pracovného trhu tak, aby sa vzťahovala aj na tovary a služby v prípade diskriminácie z dôvodu veku, postihnutia, náboženského presvedčenia alebo viery a sexuálnej orientácie. Kľúčovou témou však stále zostávajú pracoviská, keďže francúzsky minister práce Xavier Bertrand a komisár Vladimír Špidla vyzvali na celoeurópske prijatie iniciatívy „charty rozmanitosti“ pre zamestnávateľov (strana 28), ktorá sa osvedčila vo Francúzsku, Nemecku a Belgicku. V záveroch zo samitu sa spomínala potreba nezávislej úlohy orgánov na podporu rovnakého zaobchádzania a väčšej pozornosti pre začlenenie problematiky rovnosti do všetkých politík, ako aj pre diskrimináciu z viacerých dôvodov.

1.2.2. Vládna expertná skupina

Po uplynutí roku ERRPV bolo nevyhnutné udržať rozbehnuté iniciatívy, najmä čo sa týka spolupráce s vládami a medzi vládami, formovanej na základe protidiskriminačnej politiky a výmeny osvedčených skúseností. Komisia v tomto smere začala iniciatívu na vytvorenie „vládnej expertnej skupiny“ (VES), ktorú by tvoril jeden predstaviteľ na vysokej úrovni z každého členského štátu zodpovedný za politiku v oblasti boja proti diskriminácii a podpory rovnakého zaobchádzania.

Úlohou skupiny VES, ktorej vznik bol formálne oznámený 2. júla 2008, a ktorá začala pôsobiť v novembri 2008, bolo:

- uľahčovať spoluprácu medzi príslušnými orgánmi v členských štátoch a Európskou komisiou;
- kontrolovať a podporovať hodnotenie politík proti diskriminácii v EÚ a jednotlivých štátoch;
- napomáhať výmene skúseností a osvedčených postupov v oblasti nediskriminácie a podpory rovnakého zaobchádzania.

Skupina VES navyše prevzala úlohu kontaktného bodu pre časť venovanú nediskriminácii v rámci programu PROGRESS.

1.3. Spolupráca s občianskou spoločnosťou

Mimovládne organizácie venujúce sa otázkam rovnakého zaobchádzania a nediskriminácie hrajú dvojitú úlohu v boji proti diskriminácii. V prvom rade často poskytujú priamu podporu a poradenstvo obetiam diskriminácie a osobám, ktorým najviac hrozí nespravodlivé zaobchádzanie. Zároveň vďaka svojim praktickým skúsenostiam cenne prispievajú k protidiskriminačným politikám na všetkých úrovniach. Spolupráca s mimovládnymi organizáciami na európskej úrovni a siete mimovládnych orga-

nizácií sú si navzájom prospešné, čo sa týka oboch týchto oblastí.

1.3.1. Hlas občianskej spoločnosti v politike

V roku 2007 – v čase konania Európskeho roku rovnakých príležitostí pre všetkých (ERRPV) už Európska komisia mala vybudované dobré kontakty a vzťahy s občianskou spoločnosťou, čo mimovládne sektoru poskytlo ďalšie príležitosti ako sa prejaviť. Mimovládne organizácie okrem plnej účasti na kľúčových podujatiach, ako napríklad na berlínskom samite o rovnosti a záverečnej konferencii pri príležitosti ERRPV v Lisabone, patrili k najzaujímavejším respondentom pri konzultáciách s Komisiou formou online na tému boja proti diskriminácii prebiehajúcich od 4. júla do 15. októbra 2007. Počas týchto ôsmich týždňov zareagovalo 138 štátnych a 33 celoeurópskych mimovládnych organizácií, ktoré predstavovali viac než tretinu všetkých odpovedí zo strany organizácií, verejných orgánov a firiem.

Vo vstupoch občianskej spoločnosti do konzultácií sa kladol dôraz na potrebu rozšírenia právnej ochrany proti diskriminácii aj mimo pracoviska a na ďalšie prijímanie opatrení mimo právneho rámca s cieľom zabezpečiť väčšiu rovnosť aj v praxi. Často sa objavujúcou témou bolo aj lepšie pochopenie viacnásobnej diskriminácie a komplexnejšie opatrenia proti nej. Príspevkom Komisie bolo navrhnutie nových právnych predpisov z dňa 2. júla 2008 (strana 21) a usporiadanie konferencie o viacnásobnej diskriminácii v decembri 2007.

1.3.2. Podpora Európskej komisie pre siete

V rámci programu PROGRESS, ktorý sa začal v januári 2007, boli podpísané zmluvy o partnerstve v oblasti finančnej podpory s kľúčovými zastrešovacími sieťami a inými prospešnými organizáciami na európskej úrovni.



Tieto kľúčové siete zodpovedajúce za jednotlivé dôvody diskriminácie, na ktoré sa vzťahujú právne predpisy proti diskriminácii, sú:

- AGE, Európska platforma starších ľudí, presadzujúca záujmy starších ľudí v EÚ a zvyšujúca povedomie o otázkach, ktoré sa ich najviac týkajú;
- Európske fórum zdravotného postihnutia (EDF), ktoré háji záujmy 50 miliónov ľudí so zdravotným postihnutím v Európe;
- Európska sieť proti rasizmu (ENAR), ktorá zastupuje viac než 600 organizácií pracujúcich proti rasizmu, xenofóbii, antisemitizmu a islamofóbii v Európe;
- Európska rómska informačná kancelária, ktorá podporuje politické a verejné diskusie o rómskej problematike, k čomu poskytuje faktické a dôkladné informácie na celú škálu otázok tejto politiky;
- Medzinárodná asociácia lesbických žien a gejov – Európa (ILGA-Európa), ktorá spája viac než 350 štátnych a miestnych skupín, ktoré sa snažia dosiahnuť rovnaké práva pre lesbické ženy, gejov, bisexuálov a transsexuálov.

Podporu získali aj iné siete pôsobiace v tejto oblasti: Autizmus Európa, Európska asociácia poskytovateľov služieb pre ľudí s postihnutím, Európska únia nevidiacich, Európska sieť pre nezávislý život, organizácia Inclusion Europe a Medzinárodná federácia pre hydrocefalus a rásťštep chrbtice.

1.3.3. Školenia

Všeobecne sa uznáva, že európske smernice samé osebe nezaručia radikálne zlepšenie rovnakých práv v praxi, hoci už prešli kus cesty, čo sa týka zabezpečenia právnych záruk proti diskriminácii. Školiace semináre pre mimovládne organizácie sú ďalším z prostriedkov, ako to dosiahnuť. Osved-

čili sa už v Akčnom programe spoločenstva na boj proti diskriminácii, ktorý prebiehal v rokoch 2001 – 2006. Zúčastnilo sa ich veľa zástupcov mimovládnych organizácií, pričom sa vytvorilo a voľne sprístupnilo veľa školiacich materiálov.

V podobnom duchu sa zorganizoval aj celý rad stretnutí v rámci programu PROGRESS.

Európska komisia v období od jesene 2007 do jari 2008 financovala rad celoštátnych školiacich seminárov, ktoré sa konali vo všetkých členských štátoch EÚ, v Turecku, Nórsku a na Islande. Týchto celoštátnych seminárov o nediskriminácii sa zúčastnilo 1 100 účastníkov z mimovládnych organizácií a takmer 300 účastníkov z radov odborov, ktorí sa školili v oblasti zvyšovania povedomia a chápania vnútroštátnych právnych predpisov a politík. Z programu PROGRESS sa podporuje aj príprava právnikov v oblasti nediskriminácie, ktorú realizuje Európska akadémia práva (ERA).

1.4. Skupina na vysokej úrovni pre sociálnu integráciu etnických menšín

Skupina na vysokej úrovni pre sociálnu integráciu etnických menšín a ich plnú účasť na pracovnom trhu bola zriadená na základe rozhodnutia Komisie 2006/3/ES dňa 20. januára 2006. Jej cieľom je preskúmať, aké prekážky bránia príslušníkom etnických menšín zaradiť sa do trhu práce a spoločnosti, a zistiť najlepšie postupy ako prekonať tieto ťažkosti.

Skupinu tvorí 10 zástupcov pochádzajúcich z rôzneho prostredia, napríklad zo sféry podnikania, vlády, médií alebo občianskej spoločnosti. Každý člen sa v minulosti aktívne venoval boju proti diskriminácii a otázkam rovnakého zaobchádzania.

V roku 2007 skupina analyzovala množstvo výskumov z tejto oblasti, stretávala sa z predstaviteľmi zamestnávateľských aj zamestnaneckých organizácií a vymieňala si názory s členmi Výboru pre občianskej slobody Európskeho parlamentu.

Skupina následne identifikovala 14 prekážok, ktoré etnickým menšinám bránia získať prácu: nedostatočné vzdelanie a príprava, nedostatočné jazykové schopnosti, neuznanie zručností a kvalifikácií, nedostatočný prístup k profesiám, nedostatočný prístup k občianstvu, nedostatočné integračné politiky, stereotypy, predsudky a negatívne postoje, nedostatočná mobilita a koncentrácia obyvateľstva v určitých oblastiach, priemyselné zmeny, nemotivujúce sociálne systémy, diskriminácia, nedostatočné informácie, konkurencia na pracovnom trhu a práca načierno.

Skupina okrem toho v správach o pokroku poukázala aj na mnoho ďalších otázok, napríklad na nedostatočné údaje o migrujúcich pracovníkoch a na potrebu zahrnúť týchto pracovníkov do kolektívnych zmlúv. Zdôraznila aj potrebu poskytovať malým podnikom vo väčšej miere



poradenstvo na tému uplatňovania zákonov o diskriminácii.

1.4.1. Osvedčené postupy

Projekt ACCEDER na podporu Rómov v Španielsku patrí medzi osvedčené postupy, ktoré skupina vybrala. Hoci veľa osôb tvrdí, že chcú „rovnaké“ zaobchádzanie, nie „zvláštne“ zaobchádzanie, pozitívna diskriminácia, ako je stanovená v smerniciach o rovnakom zaobchádzaní, môže hrať veľmi cennú úlohu, o čom svedčí aj projekt ACCEDER. Pozitívna diskriminácia bola aj predmetom konferencie Komisie a tematickej brožúry v roku 2007 (strana 27).

Príkladom osvedčených postupov členského štátu, ktoré skupina citovala, boli aj právne ustanovenia prijaté v Írsku nad rámec minimálnych štandardov určených v smerniciach EÚ o rovnakom zaobchádzaní. Írsko už v roku 2007 vytvorilo protidiskriminačné právne predpisy vzťahujúce sa na tovary a služby aj nad rámec požiadaviek EÚ. Írska legislatíva pozná a stanovuje deväť rôznych dôvodov diskriminácie.

1.5. Rómovia pod drobnohľadom

V súčasnosti pojem „Róm“ slúži ako zastrešujúce označenie mnohých skupín, ku ktorým patria Rómovia, Sintovia a kočovníci. Rómovia, ku ktorým sa ráta 10 – 12 miliónov ľudí, spoločne tvoria najväčšiu etnickú menšinu v Európe. Európska komisia rešpektuje kultúrne rozdiely medzi rôznymi skupinami a snaží sa riešiť problémy spoločné pre tieto skupiny, ku ktorým patrí aj rozsiahla diskriminácia a vylúčenie zo spoločnosti. Túto situáciu si uvedomuje aj európska verejnosť, keďže 77 % Európanov sa domnieva, že byť Rómom je v spoločnosti nevýhodou (Eurobarometer strana 27).

1.5.1. Správa o nástrojoch začlenenia

Lídri EÚ na svojom samite v decembri 2007 vyzvali na opätovné preskúmanie politik a nástrojov dostupných na európskej úrovni na účely lepšieho začlenenia Rómov. V následnej správe Európskej komisie vydanéj dňa 2. júla 2008 sa uvádza, že milióny Európanov rómskeho pôvodu sú vystavené sústavnej diskriminácii a ďalekosiahlemu vylúčeniu zo spoločnosti. Komisia v správe apeluje na lepšie využívanie existujúcich nástrojov na boj proti týmto problémom. Zdôrazňuje predovšetkým potrebu silnejšej spolupráce medzi orgánmi EÚ, členskými štátmi a občianskou spoločnosťou.

Zo záverov správy vyplýva, že stále možno urobiť viac pre lepšie využívanie účinného existujúceho rámca dostupných právnych a finančných nástrojov, ako aj nástrojov

koordinácie politik. Spomína sa predovšetkým potenciál podpory začlenenia prostredníctvom štrukturálnych fondov EÚ vrátane Európskeho sociálneho fondu (ESF) a predvstupových nástrojov. V rokoch 2000 – 2006 sa na projekty zameriavajúce sa konkrétne na Rómov vyčlenilo 275 miliónov EUR z fondu ESF.

1.5.2. Prvý samit EÚ o Rómoch

Prvý samit o Rómoch na úrovni EÚ sa konal v Bruseli dňa 16. septembra 2008. Pre 400 zástupcov inštitúcií EÚ, vlád jednotlivých štátov a občianskych organizácií z celej Európy išlo o prvú príležitosť tohto druhu, keď sa zišli a rokovali o situácii rómskych komunít v EÚ a hľadali spôsoby ako ju zlepšiť.

Účast z inštitúcií EÚ na vysokej úrovni, globálnych organizácií aj rómskych skupín svedčila o angažovanosti všetkých strán. Komisiu zastupovali jej štyria komisári vrátane predsedu Barrosa a Vladimíra Špidlu. K ďalším významným účastníkmi patrili George Soros, predseda nadácie Open Society Institute, Shigeo Katsu, viceprezident Svetovej banky, ako aj Lívia Járóka a Viktória Mohácsi, maďarské poslankyne Európskeho parlamentu rómskeho pôvodu.



Samit dospel k záveru, že daná problematika je zložitá, ale základné priority sú jednoznačné: vzdelanie, zamestnanosť, zdravie a bývanie. V správe Komisie z júla sa uvádzajú už prijaté právne opatrenia, ako aj zmienka o štrukturálnych fondoch ako cenného zdroja pre činnosť. Konštatovalo sa, že najúčinnnejšie projekty vzniknú za podpory občianskej spoločnosti pri ich návrhu a realizácii. Tieto opatrenia spolu s užšou spoluprácou najmä medzi členskými štátmi by mohli prelomiť neprijateľnú pretrvávajúcu diskrimináciu a marginalizáciu, ktorej čelia Rómovia v Európe.

1.5.3. December 2008 – závery Rady o začlenení Rómov

Hoci vedenie tohto procesu prevzala Komisia, dosiahnutie skutočného pokroku v praxi si vyžaduje opatrenia štátnych, regionálnych a miestnych orgánov. Európska rada z decembra 2008 schválila komplexné závery zo schôdze Rady pre všeobecné záležitosti, kde potvrdila záväzky členských štátov používať dostupné nástroje, ako napríklad štrukturálne fondy, na podporu začlenenia Rómov, a rozhodla sa usporiadať druhý samit o Rómoch pod španielskym predsedníctvom, a to 8. apríla 2010 na Medzinárodný deň Rómov.



II. časť – Uplatňovanie práva v praxi

Smernice o rovnakom zaobchádzaní z roku 2000 boli právnym míľnikom na ceste k nediskriminácii v Európe. Členské štáty už mali zavedené rôzne úrovne právnych predpisov o rovnakom zaobchádzaní, ale až smernice o rovnakom zaobchádzaní stanovili minimálny štandard, ktorý musia splniť všetci členovia EÚ³. Zvýšila sa tým miera ochrany a súčasne sa zmiernili nejednotnosti v predpisoch a ich uplatňovaní v rámci EÚ.

Európska komisia berie do úvahy oprávnené rozdiely v právnych a inštitucionálnych tradíciách členských štátov a plne rešpektuje ich právo zvoliť si vlastný spôsob uplatňovania tejto legislatívy. Každá smernica však musí byť správne a úplne „transponovaná“ v plnej miere bez ohľadu na pružnosť pri uplatňovaní litery zákona.

2.1. Postupy v prípade porušenia práva

Smernica o rasovej rovnoprávnosti a smernica o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní mali byť prijaté do vnútroštátneho práva do 2. decembra 2003 v prípade 15 národov, ktoré boli v roku 2000 členskými štátmi, a do doby pristúpenia v prípade 12 krajín, ktoré vstúpili do EÚ neskôr v máji 2004 a januári 2007. Čo sa týka diskriminácie na základe veku a zdravotného postihnutia, bol stanovený termín možného predĺženia do decembra 2006. Dané dve smernice o rovnakom zaobchádzaní teda mali byť plne „transponované“ vo všetkých 27 členských štátoch k 1. januáru 2007.

Keďže pretrvávajú legislatívne medzery a obavy z nesprávnej transpozície, Komisia v období od júla 2006 do decembra 2008 začala postupy v prípade porušenia práva proti niekoľkým členským štátom.

Ako fungujú postupy v prípade porušenia práva?

Európska komisia najprv pošle „výzvu“, kde vysvetlí, prečo sa domnieva, že členský štát smernicu nesprávne implementoval do svojho vnútroštátneho práva. Ak členský štát neodpovie, prípadne odpoveď je neuspokojivá, Komisia môže podniknúť ďalší krok postupu v prípade porušenia práva a pošle „zdôvodnené stanovisko“, v ktorom podrobnejšie uvedie právnu argumentáciu. Členský štát má znova dva mesiace na odpoveď. Ak sa Európska komisia stále domnieva, že členský štát nesprávne transponoval smernicu, v tomto bode môže prípad odovzdať Európskemu súdnemu dvoru v Luxemburgu. Súd môže vydať rozhodnutie, že členský štát si nesplnil povinnosti v zmysle práva ES, keď smernicu úplným a správnym spôsobom netransponoval do vnútroštátneho práva.

³ Otázky rodovej rovnosti mimo zamestnania rieši aj smernica 2004/113/ES, ktorá zakazuje diskrimináciu z dôvodu pohlavia, vrátane obťažovania a sexuálneho obťažovania. Smernica 2006/54 združuje rôzne smernice o rovnosti pohlaví, ktoré zakazujú diskrimináciu z dôvodu pohlavia pri prístupe k zamestnaniu vrátane postupu a k odbornej príprave, ako aj pri pracovných podmienkach vrátane odmeny a pri zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia.



2.1.1. Smernica o rasovej rovnoprávnosti

I napriek snahám všetkých štátov EÚ o zavedenie smernice o rasovej rovnoprávnosti (2000/43/ES), jej požiadavky nie sú splnené v legislatíve všetkých štátov. Dňa 27. júna 2007 Európska komisia poslala „zdôvodnené stanovisko“ 14 členským štátom – druhá fáza postupov v prípade porušenia práva.

Problémy sa zistili v troch hlavných oblastiach:

- vnútroštátne právne predpisy obmedzené vo vzťahu k pracovisku;
- definície diskriminácie odlišné od smernice, najmä v súvislosti s nepriamou diskrimináciou, obťažovaním a navádzaním na diskrimináciu;
- nejednotné ustanovenia určené na pomoc obetiam, ako napríklad ochrana pred prenasledovaním, spoločné dôkazné bremeno a práva združení zapájať sa do právnych konaní na pomoc obetiam.

Sieť právnych expertov v oblasti nediskriminácie

Komisia v priebehu Akčného programu spoločenstva na boj proti diskriminácii vytvorila sieť právnych expertov, ktorej úlohou bolo sledovať nové rozhodnutia a výklady zákonov a podeliť sa o svoje poznatky a skúsenosti. V dodatku k častým publikáciami vydávaným v rámci tejto siete, Komisia dňa 25. novembra 2008 zorganizovala v Bruseli právnický seminár, na ktorom sa zišli právní experti na oblasť rodovej rovnosti a nediskriminácie. Jednotlivé sekcie boli venované právnym aspektom povinností v oblasti pozitívnej diskriminácie, nepriamej diskriminácie a viacnásobnej diskriminácie⁴.

2.1.2. Smernica o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní

V decembri 2006 dostalo 17 členských štátov „výzvu“ v súvislosti so smernicou o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní (2000/78/ES). Medzitým sa v decembri 2007 skončilo konanie začaté proti dvom ďalším členským štátom, keďže prijali nové právne predpisy, ktorými uspokojili obavy Komisie.

Dňa 31. januára 2008 Komisia poslala „zdôvodnené stanovisko“ 10 členským štátom a „výzvu“ ďalšiemu členskému štátu, v ktorých ich žiadala o úplnú implementáciu predpisov EÚ zakazujúcich diskrimináciu v zamestnaní a povolani na základe náboženského presvedčenia alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.

Hlavnými problémovými oblasťami sú:

- vnútroštátne právne predpisy obmedzené z hľadiska osôb a oblastí, na ktoré sa vzťahujú, alebo výnimky sú širšie než smernica povoľuje;
- definície diskriminácie odlišné od smernice, najmä v súvislosti s nepriamou diskrimináciou, obťažovaním a navádzaním na diskrimináciu;
- nesprávna implementácia povinnosti zamestnávateľov zabezpečiť primerané prispôsobenie pre pracovníkov so zdravotným postihnutím;
- nejednotné ustanovenia určené na pomoc obetiam, ako napríklad v súvislosti s dôkazným bremenom, právami združení pomáhať jednotlivcom s prípadom a ochranou proti viktimizácii.

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

2.2. Vybraná judikatúra Európskeho súdneho dvora

2.2.1. Povinný odchod do dôchodku (diskriminácia z dôvodu veku, Spojené kráľovstvo)

Prípád C-388/07, ktorý predložila rada National Council for Ageing proti ministerstvu Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform v súvislosti s právnymi predpismi Spojeného kráľovstva, ktoré umožňujú zamestnávateľom prepustiť zamestnancov, ktorí dosiahli vek 65 rokov alebo viac z dôvodu odchodu do dôchodku. Súd Spojeného kráľovstva prípad predložil SD dňa 9. augusta 2007.

Generálny advokát vo svojom návrhu z dňa 23. septembra 2008 uviedol, že článok 6 ods. 1 smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní nevyžaduje, aby členské štáty definovali typy rozdielneho zaobchádzania, ktoré môžu byť odôvodnené podľa tohto článku. Zdôraznil, že možnosti odôvodnenia rozdielneho zaobchádzania z dôvodu veku v zmysle smernice sú širšie ako tie, ktoré sú založené na iných dôvodoch uvedených v článku 1.

Európsky súdny dvor vo svojom rozhodnutí z 5. marca 2009 tvrdí, že článok 6 smernice 2000/78 nie je v rozpore s vnútroštátnym opatrením, ktoré neobsahuje presné vymenovanie cieľov odôvodňujúcich to, aby mohlo dôjsť k výnimke zo zásady zákazu diskriminácie založenej na veku. Článok 6 ods. 1 však umožňuje výnimku iba v prí-



pade opatrení odôvodnených legitímnymi cieľmi sociálnej politiky (napr. politikou zamestnanosti). Prináleží vnútroštátnemu súdu preveriť legitímnosť a vhodnosť a potrebnosť zvolených prostriedkov. Členské štáty musia preukázať legitímnu povahu cieľa tak, že tento cieľ dosiahne vysoko nastavenú kontrolnú hranicu.

2.2.2. Politika prijímania zamestnancov (diskriminácia z dôvodu rasy/etnického pôvodu, Belgicko)

O prípade C-54/07, ktorý sa týka Belgického strediska pre rovnaké príležitosti a odpor proti rasizmu a spoločnosti NV Firma Feryn, rozhodovala 10. júla 2008 druhá komora SD.

Súvisel s výkladom koncepcie „priamej diskriminácie“ v zmysle smernice o rasovej rovnosti (2000/43/ES) v prípade, kde zamestnávateľ verejne uviedol, že odmietne všetky žiadosti od osôb istého etnického pôvodu. SD rozhodol, že toto vyjadrenie predstavovalo „priamu diskrimináciu v prístupe k zamestnaniu v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a smernice 2000/43/ES“, a že takéto vyjadrenia zjavne odrádzajú niektorých uchádzačov od toho, aby si podali prihlášku, a teda predstavujú prekážku ich prístupu na trh práce.



SD ďalej zistil, že verejné vyhlásenia tohto typu „postávajú na vytvorenie domnienky, že existuje diskriminačná politika prijímania zamestnancov v zmysle článku 8 ods. 1 smernice 2000/43/ES“. Dodáva, že „prináleží teda zamestnávateľovi, aby preukázal, že neporušil zásadu rovnosti zaobchádzania“.

2.2.3. Nárok na dôchodok (diskriminácia z dôvodu sexuálnej orientácie, Nemecko)

O prípade C-267/06, ktorý otvára p. Tadao Maruko proti fondu Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen (Nemeckému divadelnému dôchodkovému fondu), rozhodovala 1. apríla 2008 veľká komora.

Povinný profesijný systém sociálneho zabezpečenia zamestnancov v Nemeckom divadle bol vymedzený len na osoby, ktoré uzavreli manželstvo, a z tohto dôvodu boli p. Marukovi zamietnuté výplaty dôchodku po jeho zosnulom registrovanom partnerovi.

SD rozhodol, že takýto profesijný systém sociálneho zabezpečenia sa musí považovať za „odmenu“ v zmysle článku 141 ES, pretože pochádza z kolektívnej zmluvy, ktorej účelom je dopĺňať dávky sociálneho zabezpečenia splatné v zmysle vnútroštátnych právnych predpisov.

SD rozhodol, že za daných okolností odlišné zaobchádzanie v prípade životného partnerstva predstavuje v zásade diskrimináciu v kontexte článku 2 smernice 2000/78/ES. Odmietnutie udeliť pozostalostný dôchodok za registrovaného partnera/partnerku preto predstavuje priamu diskrimináciu z dôvodu sexuálnej orientácie, pretože manželstvo môžu uzavrieť len osoby odlišného pohlavia a registrované partnerstvo môžu uzavrieť len osoby rovnakého pohlavia. To je však podmienené tým, že pozostalí manželia a pozostalí registrovaní partneri sa vo vzťahu k tomuto dôchodku nachádzajú v porovnateľnej situácii v zmysle vnútroštátneho práva. SD konštatoval, že o tom musí rozhodnúť vnútroštátny súd.

2.2.4. Diskriminácia združením (diskriminácia z dôvodu zdravotného postihnutia, Spojené kráľovstvo)

Dňa 17. júla 2008 veľká komora rozhodovala o prípade C-303/06 odporkyne Sharon Colemanovej proti spoločnosti Attridge Law/Steve Law. Pani Colemanová, bývalá zamestnankyňa firmy Attridge Law, podala žalobu v súvislosti so znevýhodneným zaobchádzaním s ňou ako matkou a hlavnou opatrovatelkou zdravotne postihnutého dieťaťa. SD preto musel urobiť výklad zákazu priamej diskriminácie a obťažovania v zamestnaní a povolani z dôvodu zdravotného postihnutia v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a a článku 2 ods. 3 smernice 2000/78/ES, a to najmä významu diskriminácie združením.

SD konštatoval, že „výklad smernice obmedzujúci jej uplatnenie iba na samotné osoby, ktoré sú zdravotne postihnuté, by mohol túto smernicu zbaviť podstatnej časti jej potrebného účinku a obmedziť ochranu, ktorú má zabezpečiť“. Došiel k záveru, že znevýhodnené zaobchádzanie so zamestnankyňou z dôvodu jej situácie ako hlavnej opatrovatelky zdravotne postihnutého dieťaťa je v rozpore so zákazom priamej diskriminácie ustanoveným v článku 2 ods. 2 písm. a. Rovnakým zdôvodnením SD dospel k záveru, že tá istá zásada platí aj v súvislosti s obťažovaním.

2.3. Návrh novej smernice proti diskriminácii

V súlade s článkom 13 Zmluvy o ES môže Európska únia konať v boji proti diskriminácii na základe pohlavia, rasového alebo etnického pôvodu, náboženského presvedčenia alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie. Celoeurópska právna ochrana v otázkach diskriminácie z dôvodu náboženského presvedčenia alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie však zatiaľ neplatí mimo rámca pracovného trhu.

Európska komisia v roku 2007 v rámci Európskeho roka rovnakých príležitostí pre všetkých avizovala, že v polovici roka 2008 plánuje navrhnúť opatrenia smerujúce k rozšíreniu právneho rámca, ktorý v súčasnosti zakazuje diskrimináciu z týchto dôvodov v zamestnaní, povolani a odbornej príprave, nie však v iných oblastiach života. Prichádza to vo forme návrhu smernice prijatom dňa 2. júla 2008⁵.

Cieľom navrhutej smernice je uplatňovať zásadu rovnakého zaobchádzania bez ohľadu na náboženského presvedčenia alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu aj mimo pracovného trhu. Návrh zakladá minimálny stupeň ochrany v celej Európskej únii pre osoby, ktoré trpia diskrimináciou.

Navrhnutá smernica stavia mimo zákon diskrimináciu v oblasti sociálnej ochrany vrátane sociálneho zabezpečenia a zdravotnej starostlivosti, sociálnych výhod, bývania, vzdelania a prístupu k tovarom a službám, ktoré sú verejne dostupné, a ich dodávkam. V článku 3 sa uvádza, že smernica sa nevzťahuje na vnútroštátne právne predpisy týkajúce sa sekulárnej povahy štátu a jeho inštitúcií, ani štátutu náboženských organizácií.

Návrh smernice zakazuje priamu aj nepriamu diskrimináciu a obťažovanie. Poskytovateľom tovarov a služieb ukladá povinnosť zabezpečiť primerané prispôbenie v súlade s nedávno prijatým Dohovorom OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím. Členské štáty sa podobne ako v ostatných dvoch smerniciach proti diskriminácii môžu



rozhodnúť, že budú uplatňovať vyššiu mieru ochrany, než prináša tento návrh smernice. Návrh smernice v niektorých prípadoch umožňuje rozdielne zaobchádzanie, ale len vtedy, ak tento rozdiel možno zdôvodniť legitímnym cieľom a vhodnosťou a potrebnosťou prostriedkov zvolených na dosiahnutie tohto cieľa. Obsahuje rovnaké ustanovenia o pozitívnej diskriminácii, ochrane práv, dôkaznom bremene, neoprávnených postihoch a sankciách, ako ostatné dve smernice o rovnakom zaobchádzaní a článok 13. Určuje aj menovanie subjektov pre rovnaké zaobchádzanie, ktoré budú presadzovať zásadu rovnakého zaobchádzania, ako ju ustanovuje smernica o rasovej rovnosti.

Európsky komisár Vladimír Špidla sa v čase oznámenia návrhu smernice vyjadril: „V súčasnosti existuje nerovnosť v samotnej legislatíve Spoločenstva, pretože ľudia sú mimo pracoviska chránení len na základe rodu a rasového a etnického pôvodu. Musíme zabezpečiť rovnaké zaobchádzanie pri všetkých dôvodoch.“

⁵ KOM(2008)0426

2.4. Právne ustanovenia pre orgány na podporu rovnakého zaobchádzania

V článku 13 smernice o rasovej rovnosti sa stanovuje určenie orgánov zodpovedných za podporu rovnakého zaobchádzania bez diskriminácie na základe rasy alebo etnického pôvodu. Veľa členských štátov išlo ešte ďalej – po prvé, z hľadiska ošetrovaných dôvodov diskriminácie a po druhé, z hľadiska ich právomocí na boj proti diskriminácii.

Minimálnou požiadavkou pre členské štáty je, aby mali orgány na podporu rovnakého zaobchádzania na základe rasy alebo etnického pôvodu, ktoré poskytujú nezávislú pomoc obetiam diskriminácie pri podávaní sťažností na diskrimináciu, a ktoré vykonávajú nezávislé prieskumy týkajúce sa diskriminácie a publikujú nezávislé správy a odporúčania k akejkoľvek otázke týkajúcej sa takejto diskriminácie.

Mnohé členské štáty rozšírili mandát svojho orgánu alebo orgánov na podporu rovnakého zaobchádzania často až za rámec minimálnych požiadaviek predmetných smerníc.

2.4.1. *Equinet: Európska sieť orgánov na podporu rovnakého zaobchádzania*

Po implementácii smerníc o rovnakom zaobchádzaní viacerých orgánov na podporu rovnakého zaobchádzania z jednotlivých štátov spolupracovalo na rôznych projektoch, predovšetkým treba spomenúť dvojročnú iniciatívu v rámci Akčného programu spoločenstva na boj proti diskriminácii, ktorá bola vytvorená na podporu ich spolupráce. Orgány na podporu rovnakého zaobchádzania sa v súčasnosti rozrástli na oficiálnu sieť „Equinet“⁶ so stálym sekretariátom zriadeným od konca roka 2007 v Bruseli. Európska komisia podporuje túto sieť prostredníctvom programu PROGRESS.

K aprílu 2009 sieť Equinet tvorilo 31 organizácií z 28 európskych krajín. Česká republika a Poľsko majú vládnych pozorovateľov, pretože nemajú orgány na podporu rovnakého zaobchádzania. Nórsko a Chorvátsko sú účastníci siete nepochádzajúci z EÚ. Cieľom siete Equinet je pomáhať orgánom na podporu rovnakého zaobchádzania plniť svoj mandát zriadením trvalo udržateľnej siete a bázy zdrojov na výmenu právnych skúseností, stratégií uplatňovania, školení a osvedčených postupov, ako aj vytvorením platformy pre dialóg s európskymi inštitúciami.

⁶ Ďalšie informácie: www.equineteurope.org



III. časť – Komunikácia o rovnosti

3.1. Európsky rok rovnakých príležitostí pre všetkých

Rok 2007 – Európsky rok rovnakých príležitostí pre všetkých (ERRPV) – bol nevídanou a ambicióznou iniciatívou v oblasti komunikácie a spolupráce v otázkach rovnakého zaobchádzania. Závazok na európskej úrovni prideliť v programe najvyššiu prioritu práve rovnakému zaobchádzaniu sa prejavil už v roku 1997 – Roku proti rasizmu a v roku 2003 – Roku ľudí so zdravotným postihnutím. V roku 2007 sa miera ambícií posunula ešte o krok ďalej, keďže tento rok sa vzťahoval na všetky dôvody diskriminácie, ktoré pozná európska legislatíva, a to skutočne na území celej Európy: zapojilo sa všetkých 27 členských štátov EÚ a tri krajiny Európskej hospodárskej oblasti – Island, Lichtenštajnsko a Nórsko.



Záver roka ERRPV – Lisabon, november 2007



Poľsko preberá čestnú cenu za najlepší audiovizuálny príspevok

Okrem širokej témy a geografického záberu bolo cieľom osloviť všetky zúčastnené strany v oblasti rovnakého zaobchádzania. Považovalo sa za nevyhnutné posilniť väzby medzi už spolupracujúcimi aktérmi a osloviť nové organizácie, spoločnosti i jednotlivcov.

Hoci rok ERRPV fungoval s pomerne skromným rozpočtom 15 miliónov EUR, snažil sa o oslovenie čo najširšej verejnosti. Vzhľadom na fakt, že len jedna tretina Európanov si

plne uvedomuje svoje zákonné právo na nediskrimináciu, išlo o jednoznačnú prioritu. Bez ohľadu na to, či cieľovou skupinou boli podniky alebo široká verejnosť, rok ERRPV sa vyznačoval cieľom zvyšovať povedomie o právach a podporovať rešpekt k rozmanitosti.

ERRPV možno považovať za úspech – posolstvo roka sa šírilo na viac 430 celoštátnych podujatiach, ktoré predstavovali viac než 1 600 aktivít, ako aj viac než 1 700 ďalších aktivít poskytujúcich „morálnu podporu“⁷ pre túto akciu. Výsledkom je, že svoje práva na nediskrimináciu si uvedomuje omnoho viac Európanov. Články publikované v novinách a časopisoch o aktivitách v rámci roka oslovili podľa odhadov 370 miliónov občanov a oficiálnu stránku ERRPV navštívilo takmer 900 000 návštevníkov. Na informačných stránkach konkrétnych štátov bolo na tejto internetovej stránke zverejnených viac než 450 správ o celoštátnych podujatiach, publikácií a noviniek v 22 jazykoch, čím sa informácie o jednotlivých krajinách sprístupnili všetkým občanom Európy.

3.1.1. Hlavné body roka

V Berlíne sa v dňoch 30. – 31. januára 2007 konal úplne prvý európsky samit o rovnosti, ktorý zároveň poskytol platformu na otvorenie roka. Na samite sa zišlo viac než 400 účastníkov – vrátane tvorcov vládnych politík na vysokej úrovni, predstaviteľov občianskej spoločnosti, zamestnávateľských a zamestnaneckých organizácií. Tak sa rozbehla intenzívna spolupráca medzi všetkými aktérmi v oblasti rovnakého zaobchádzania. Okrem stanovovania ambícií pre samotný rok všetci účastníci zdôraznili potrebu využiť rozbehnuté iniciatívy ako dedičstvo, ktoré pretrvá aj 12 mesiacov po uplynutí tohto roka. Kamiónové turné za rozmanitosť, ktoré charakterizovalo kampaň „Za rozmanitosť. Proti diskriminácii“ (strana 25) už v minulých rokoch, prinieslo tento európsky rok do 32 miest v 19 krajinách vrátane najnovších členských štátov Bulharska a Rumunska. Kamiónové turné predstavovalo interaktívny spôsob, ako ľuďom odovzdať odkaz roka ERRPV prostredníctvom podujatí typu road-show. Zároveň ponúкло výbornú príležitosť pre orgány verejnej správy, občianskej spoločnosti, podniky a odbory posilniť svoje väzby formou spolupráce.

Médiá, nepochybne jeden z najvýznamnejších sprostredkovateľov pri oslovovaní verejnosti, boli oceňované „cenou pre novinárov“ pri príležitosti roka ERRPV. Po výbere víťazných článkov z každej krajiny bol na európskej úrovni nominovaný celkový víťaz: Maria do Céu Neves z denníka *Diario de Noticias* za odhalenie zaobchádzania s migrujúcimi pracovníkmi z Portugalska a Poľska v Holandsku. Ďalšia zvláštna cena bola udelená rakúskej novinárke Marii Sterkl za reportáž o opatreniach na podporu starších migrujúcich pracovníčok vo Viedni.

⁷ Akcie, ktoré mali právo používať logo ERRPV, ale neboli financované z EÚ.

Ďalšia mediálna scéna – MTV – odovzdávala posolstvo o rovnakom zaobchádzaní mladým ľuďom. Jej „tvorivá súťaž“ sa zamerala na oslavu rozmanitosti. Cenu si prevzali žiaci z Írska za návrh plagátu.

Na základnej úrovni sa počas roka stretávali mimovládne organizácie a sociálni partneri v záujme ďalšej spolupráce a vytvárania sietí. Títo aktéri významne prispeli k uskutočneniu tohto európskeho roka. Prinášali názory verejnosti na otázky rovnakého zaobchádzania a dali miesto aj obeťiam diskriminácie.

3.1.2. Závery roka a jeho dedičstvo

Pod mottom „Oslavy roka 2007!“ sa v Lisabone 19. a 20. novembra zišlo okolo 700 účastníkov zo všetkých 30 krajín zapojených do európskeho roka, kde sa oficiálnou konferenciou tento rok uzavrel. Konferencia poskytla fórum na vyvodenie záverov z roka a zabezpečenie kontinuity pre ďalšie snahy v oblasti rovnakého zaobchádzania.

Okrem priznania úspechov hlavných podujatí roka sa uznali aj zásluhy celej škály podujatí, ktoré organizovali skupiny, ako napríklad združenia na podporu rovnakého zaobchádzania, malé podniky a školy. Vyjadrovali ducha roka ERRPV na miestnej úrovni.

Rok zaručene priniesol dobré výsledky, čo sa týka jeho hlavných cieľov ovplyvniť všetky úrovne. Dodal hybnú silu pre mnohé kroky vpred v tejto oblasti, v neposlednom rade aj pre vlastný návrh Komisie na novú smernicu proti diskriminácii v roku 2008.



Keďže stratégie roka v jednotlivých štátoch boli navrhnuté v úzkej spolupráci s občianskou spoločnosťou, vyvinul sa trvalý dialóg s miestnymi orgánmi a tvorcami politik, čím sa do budúcnosti zasiali semienka lepšej správy vecí verejných v oblasti rovnakého zaobchádzania. V niektorých krajinách sa vôbec po prvýkrát zišli predstavitelia občianskej spoločnosti a tvorcovia politik s cieľom rokovať napríklad o problematike diskriminácie z dôvodu sexuálnej orientácie.

Rok zanechal svoju stopu aj medzi širokou verejnosťou. Podľa prieskumu Eurobarometra z roku 2008 až 37 % Európanov vedelo, že rok 2007 bol Európskym rokom rovnakých príležitostí pre všetkých, čo je vynikajúci výsledok.



Kamiónové turné 2008, zastávka v Jurmale (Lotyšsko)

3.2. Zvyšovanie povedomia

Hodnotu zvýšenia povedomia nemožno preceniť. Z prieskumov vyplýva, že Európania si uvedomujú, že diskriminácia je problém, ale len pomerne málo z nich pozná svoje práva. Na podporu opatrení slúži aj zvyšovanie povedomia. Kampane môžu poskytnúť úradom, organizáciám a jednotlivcom nástroje a poznatky, čo pomôžu obrátiť ľudí, ktorí musia čeliť diskriminácii.

3.2.1. Kampaň „Za rozmanitosť. Proti diskriminácii“

V rámci kampane Európskej komisie pod názvom „Za rozmanitosť. Proti diskriminácii“ (FDAD)⁸ sa už od roku 2003 usporadúvajú aktivity smerujúce k zvýšeniu povedomia o problematike rovnakého zaobchádzania. Pre kampaň je typická spolupráca medzi celým radom zúčastnených strán vrátane orgánov verejnej správy v členských štátoch, občianskej spoločnosti a zamestnávateľských a zamestnaneckých organizácií.

Európsky rok rovnakých príležitostí pre všetkých v roku 2007 prevzal niekoľko aktivít vytvorených v rámci kampane FDAD. K iniciatívam pod vlajkou európskeho roka patrili napríklad kamiónové turné a cena pre novinárov, ktoré sa zopakovali aj v roku 2008.

Kamiónové turné 2008 sa vydalo na cesty stredoeurópskych a východoeurópskych členských štátov Európskej únie. Na 20 zastávok v 10 krajinách prinieslo vlastný typ zvyšovania povedomia zmiešaný so zábavou.

Vo všetkých členských štátoch EÚ sa znova otvorila súťaž o ceny pre novinárov, ktorej piaty ročník sa konal v roku 2008. Zvláštna cena roka 2008 sa udeľovala za články venované rómskej tematike vzhľadom na mimoriadne problémy s diskrimináciou, ktorým čelí táto skupina, ako aj na intenzívne úsilie v roku 2008 o riešenie tejto otázky.

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

Kampaň FDAD bola podobne ako po iné roky výrazne vizuálna. Mladí Európania mali možnosť zapojiť sa odoslaním príspevkov do fotografickej súťaže, ktorá sa konala v spolupráci s MTV. Najlepšie hodnotené fotografie boli vybrané do kalendára.



3.2.2. Projekty na zvyšovanie povedomia v jednotlivých štátoch

Konanie aktivít zameraných na zvyšovanie povedomia prináša zjavné výhody. Členské štáty EÚ navyše majú právny záväzok usporadúvať tieto aktivity v zmysle smerníc o rovnakom zaobchádzaní z roku 2000. Európska komisia podporila rad týchto projektov už v roku 2004 v rámci Akčného programu spoločenstva na boj proti diskriminácii. Podpora zo strany Komisie sa odvtedy stala pravidelným nemenným prvkom a počet podporovaných projektov narastá.



Komisia každoročne žiada vlády jednotlivých štátov o predloženie návrhov projektov. Komisia následne každý návrh zanalyzuje a vyhodnotí, aby sa zaistilo, že daná aktivita má jednoznačnú pridanú hodnotu, je v súlade s uplatňovaním politík a právnych predpisov z oblasti rovnakého zaobchádzania v EÚ a podporuje ich.

Komisia podporila dve kolá projektov na zvyšovanie povedomia v jednotlivých štátoch, v rámci ktorých sa organizovali aktivity v rokoch 2007 – 2008. Prvú dávku vybranú na jeseň 2006 tvorilo 23 projektov z 22 rôznych krajín Európy. Spadali pod Európsky rok rovnakých príležitostí pre všetkých a podporovali ho. Komisia poskytla rozpočet v celkovej výške 4,5 milióna EUR a podporila až 80 % projektových nákladov. V septembri 2007 bolo schválené ďalšie kolo 35 projektov v 23 krajinách, ktoré sa uskutočnili v priebehu roka 2008.

3.2.3. Vybrané hlavné body

Ku kampaniam oslovujúcim predovšetkým mladých ľudí patrili aj nemecká a rakúska kampaň zameraná na zvyšovanie povedomia. Kampaň v Nemecku priviedla do škôl rómskych a sintských mediátorov. Mladí ľudia mali možnosť vytvoriť si vlastný audiovizuálny materiál, ktorý potom predviedli. Na rakúskych tvorivých dielňach sa zišla rôznorodá skupina mladých ľudí, ktorí vytvorili rozhlasové spoty, ktoré potom odvysielalo celoštátne rádio pre mladých.

Fínska kampaň sa okrem iného sústredila aj na verejný sektor s aktivitami a publikáciami určenými pre policajný zbor, zdravotníctvo, sociálne služby a vojsko.

Lotyšsko tiež patrí ku krajinám zameriavajúcim sa na médiá. Široká a komplexná kampaň pod názvom „Lotyšsko rovné v rozmanitosti II (LED)“ sa týkala všetkých zakázaných dôvodov diskriminácie a oslovila široké publikum. Študenti žurnalistiky, ako aj aktívni pracovníci médií sa mohli zúčastniť napríklad kurzov venovaných problematike rovnakého zaobchádzania.

Dánsko a Írsko preniesli posolstvo rozmanitosti na pracoviská. Dánsky inštitút ľudských práv organizoval celý rad seminárov so zástupcami zamestnávateľských a zamestnaneckých organizácií, malých a stredných podnikov a mimovládnych organizácií. Írsko a Severné Írsko za pomoci zamestnávateľských organizácií spoločnými silami usporiadali „Týždeň pracovísk bez rasizmu“, z ktorého sa dnes stalo etablované každoročné podujatie. V rámci projektu sa rozvíjajú a publikujú zdroje pre zamestnávateľov vrátane usmernení týkajúcich sa vypracovania politiky rovnakého zaobchádzania v zamestnaní a zavedenia opatrení pozitívnej diskriminácie.

3.2.4. Konferencia v Belfaste o komunikácii

V Belfaste sa dňa 5. – 6. júna 2008 konala výročná tematická konferencia o nediskriminácii. Táto konferencia organizovaná Európskou komisiou sa venovala téme komunikácie a zvyšovania povedomia v oblasti nediskriminácie a rovnakého zaobchádzania.

Na tomto podujatí sa zišli zástupcovia prebiehajúcich projektov v oblasti zvyšovania povedomia z jednotlivých štátov, ako aj predstavitelia úspešných projektov z Európskeho roku rovnakých príležitostí pre všetkých 2007 a príslušné zúčastnené strany. Predkladateľom projektov to umožnilo stretnúť sa so širším publikom a vymeniť si skúsenosti a nápady či získať informácie o vývoji prebiehajúcim v oblasti politik EÚ, čo sa týka rovnakého zaobchádzania.

Konferencia bola príležitosťou prediskutovať, ako čo najlepšie propagovať posolstvo rovnakého zaobchádzania a rozmanitosti rôznym zúčastneným stranám a rôznymi prostriedkami. Zároveň ponúkla školenia k početným komunikačným témam.

V spojitosti s touto akciou bola vydaná publikácia „Komunikácia o rovnosti a nediskriminácii v Európskej únii“.

3.2.5. „Rovnaké príležitosti pre všetkých: Aká je úloha pozitívnej diskriminácie?“

Konferenciu „Rovnaké príležitosti pre všetkých: Aká je úloha pozitívnej diskriminácie?“ zorganizovala Európska komisia v spolupráci s talianskym ministerstvom pre práva a rovnaké príležitosti dňa 23. – 24. apríla 2007 v Ríme. Európska komisia toto podujatie usporiadala v spolupráci s talianskym ministerstvom pre práva a rovnaké príležitosti s cieľom uľahčiť výmenu skúseností s pozitívnou diskrimináciou v kontexte smerníc EÚ o rovnakom zaobchádzaní. Hoci smernice skôr pripúšťajú, ako vyžadujú pozitívnu diskrimináciu, mnoho zo 120 účastníkov malo dojem, že takéto opatrenia sú potrebné vzhľadom na nerovnosť v spoločnosti. Jedným z hlavných problémov bol nedostatok údajov a štatistických ukazovateľov z oblasti nediskriminácie.

3.3. Chápanie diskriminácie: prieskumy Eurobarometra

Zásadným lakmusovým papierikom z hľadiska subjektívnych názorov a individuálnych skúseností s diskrimináciou v praxi sú postoje a stanoviská európskej verejnosti. V rokoch 2007 – 2008 boli zverejnené dva prieskumy Eurobarometra o postojoch k diskriminácii. Prvý, zverejnený v januári 2007, bol zadaný tak, aby sa zhodoval s otvorením Európskeho roka rovnakých príležitostí pre všetkých (strana 24), pričom druhý bleskový Euroba-

rometer vo februári 2008 sa konal na podporu prijatia návrhu smernice.

V prvom prieskume Eurobarometra bola diskriminácia podľa veľkého počtu Európanov vnímaná ako bežná.

Konkrétne takmer polovica anketovaných občanov sa domnievala, že diskriminácia z dôvodu etnického pôvodu, zdravotného postihnutia a sexuálnej orientácie je bežne rozšírená. Až 79 % respondentov sa domnievalo, že byť zdravotne postihnutý je v spoločnosti nevýhodou, 79 % malo dojem, že to platí aj pre Rómov, a 69 % vnímalo ako nevýhodu byť vo veku nad 50 rokov.

Európania boli rozdelení čo sa týka názoru na to, či boj proti diskriminácii je postačujúci. V priemere si 51 % respondentov myslelo, že v ich krajine sa na boj s diskrimináciou nevynakladá dostatočné úsilie, pričom 45 % zastávalo opačný názor.

V Európskej únii bolo v priemere zaregistrované pomerne nízke povedomie o existencii zákonov proti diskriminácii. Zdravotné postihnutie bolo jediným druhom diskriminácie, o ktorom viac než polovica európskej verejnosti vedela, že ho zákon zakazuje pri prijímaní nových zamestnancov (51 %). Verejnosť najmenej poznala právne predpisy zakazujúce diskrimináciu na základe sexuálnej orientácie (30 %) a veku (31 %). V priemere len jedna tretina európskych občanov tvrdila, že pozná svoje práva, ak by sa stala obeťou diskriminácie alebo obťažovania (32 %).



V nasledujúcej správe Eurobarometra vydanej v júli 2008 boli zaznamenané podobné výsledky. Diskriminácia z dôvodu rasy alebo etnického pôvodu osoby bola stále vnímaná ako najrozšírenejšia forma diskriminácie. Vo všeobecnosti sa však vnímala klesajúca tendencia diskriminácie a jej menšie rozšírenie než pred piatimi rokmi. Menšia pravdepodobnosť obmedzenia vyhliadok na zamestnanie bola vnímaná predovšetkým v prípade zdravotného postihnutia v porovnaní s výsledkami minulých prieskumov. Stále však pretrvávajú neznalosť zákonných práv. Väčšina Európanov podporovala prijímanie opat-

rení: 65 % až 83 % bolo za opatrenia proti diskriminácii na pracovisku v závislosti od jej dôvodov.

3.4. Rozmanitosť pre podniky

Veľké aj malé firmy čelia spoločným problémom, čo sa týka ich podnikateľskej činnosti: globalizácii, demografickým zmenám a čoraz konkurenčnejšej klíme. Svetový hospodársky pokles a úverová kríza od konca roka 2008 len prispievajú k ťažkostiam zamestnávateľov.

Vzhľadom na tieto problémy si lídri spoločností môžu len ťažko dovoliť obmedziť dostupný súbor talentovaných ľudí z dôvodu diskriminácie. Zamestnávateľa aj ich zamestnanci čoraz viac uznávajú okrem nediskriminácie aj prínosy pozitívne ladených politík rozmanitosti.

3.4.1. Európska komisia skúma najevidentnejšie prínosy

Štúdia zverejnená v decembri 2008 za podpory Komisie nadviazala na prvý výskumný projekt z roku 2005. Zistilo sa, že zamestnávateľa ako prínos politik rozmanitosti najčastejšie uvádzajú lepšie možnosti prijať a udržať si najtalentovanejších zamestnancov. Pozitívne bol hodnotený aj vplyv na produktivitu.

Ako ďalší stimul uvádzajú inovácie, zdroj životnej sily pre každú spoločnosť, ktorá sa chce udržať v popredí. Rozmanitá pracovná sila pravdepodobnejšie disponuje rozmanitými nápadiami a prístupmi vedúcimi k technickému prelomu alebo úspešnému výrobku či službe. Jednoducho povedané, rozmanitá pracovná sila je najlepším vyjadrením aj službou pre spoločnosť a zákaznícke zážitky, v ktorom daná firma pôsobí.

Ďalej na ceste k rozmanitosti – podnikateľské postupy, perspektívy a prínosy

V rámci tejto štúdie, ktorá pokračuje v práci vykonanej v správe z roku 2005 „Rozmanitosť pre podniky“, bolo anketovaných viac než 1 500 spoločností. Táto štúdia prenikla hlbšie k motívaciám a možným prekážkam vo vzťahu k politikám rozmanitosti a rozmanitejšej pracovnej sile. Z výsledkov vidieť silnú väzbu medzi rozmanitou pracovnou silou a schopnosťou firmy tvoriť a inovovať. Rozhovory s malými a strednými podnikmi poskytli cenný obraz, pretože MSP predstavujú 75 % všetkých ľudí zamestnaných v Európe. Pre MSP sú problémom čas a peniaze, ale rozmanitosť – a jej prínosy – sa ich týkajú rovnako ako väčších firiem a spoločností. Preto je nevyhnutné propagovať už dostupné nástroje a podporu. Štúdia sa venuje aj tomu, akú rolu môže hrať príprava na tému rozmanitosti v obchodných školách, z ktorých vychádzajú podnikateľskí lídri budúcnosti, ako aj úspešnosti dobrovoľných iniciatív prijímaných podnikmi, napríklad charty rozmanitosti.

3.4.2. Menšie podniky

Malé a stredné podniky (MSP), ktoré sú definované ako podniky s menej než 250 zamestnancami, predstavujú 75 % všetkých zamestnancov v Európe. Hoci možno nemajú čas a financie väčších firiem a spoločností, aj ony môžu profitovať zo zavedenia účinných politík rovnakého zaobchádzania.

Zistilo sa, že podľa manažérov, ktorí sa podujali na sformalizovanie politik rozmanitosti, tento krok zvyšuje šance pritiahnúť a udržať kvalitných pracovníkov. Politiky rozmanitosti môžu pomôcť sprístupniť nové trhy a zákaznícke segmenty. V prípade MSP je obzvlášť dôležité, aby riadiaci pracovníci a majitelia lepšie využívali dostupné rady a informácie.

3.4.3. Charty rozmanitosti

Formálne politiky rozmanitosti sú v mnohých európskych krajinách čoraz častejšie, a to najmä vo väčších podnikoch a spoločnostiach. Charty rozmanitosti sú však stále pomerne novým a ojedinelým javom. V roku 2008 charty rozmanitosti existovali v Nemecku, Francúzsku a v oblasti Bruselu v Belgicku.

Hoci medzi týmito chartami existujú rozdiely – Brusel má napríklad samostatné charty pre verejných a súkromných zamestnávateľov, majú spoločné rovnaké zásady. V chartách sa formálne uznáva záväzok spoločnosti voči problematike rovnakého zaobchádzania.

Nie všetky spoločnosti anketované na tému charty rozmanitosti cítia potrebu chartu podpísať. Avšak mnohé, ktoré sa na to podujali, to vidia ako pozitívne posolstvo v rámci spoločnosti voči zamestnancom, ako aj prínos pre dobré meno spoločnosti. Charta predovšetkým pôsobí ako katalyzátor ďalších krokov smerujúcich k tomu, aby sa riadenie rozmanitosti stalo súčasťou celkovej riadiacej a podnikateľskej stratégie.





Záver – Prílohy

Záver

Roky 2007 – 2008 boli jednoznačne kľúčové, čo sa týka posilnenia úsilia proti diskriminácii a za rozmanitosť. Ústrednými prvkami boli Európsky rok rovnakých príležitostí pre všetkých, nový program PROGRESS, užšia spolupráca medzi aktérmi a zintenzívnené úsilie o zvýšenie povedomia.

Žiadna zo strán zapojených do boja proti diskriminácii si však nerobí ilúzie o úlohe, ktorá nasleduje. Hoci rozšírené európske právne predpisy už sú na ceste, stále existujú rozdiely v ochrane, akú v súčasnosti zabezpečujú predpisy o rovnakom zaobchádzaní na úrovni jednotlivých štátov. Veľa ľudí si stále neuvedomuje svoje práva, čo je základnou podmienkou toho, aby si ich mohli obhájiť.

Silnejší rámec politiky a prípadný rozšírený právny rámec sú v zásade nástroje na dosiahnutie konca viac, než samotné výsledky. Skutočným dôkazom ďalšej práce vykonanej v rokoch 2007 – 2008 bude, ako rýchlo a v akom rozsahu pomôže zaviesť lepšie podmienky rovnakého zaobchádzania do praxe.

Rovnejšia spoločnosť sa musí dosiahnuť práve v čoraz náročnejšom hospodárskom a sociálnom kontexte. Dosahy finančnej krízy budeme pociťovať ešte istý čas. V tejto súvislosti je nevyhnutné, aby sa problematika, ktorá sa niekedy označuje ako otázka „menších“, uznala za problematiku týkajúcu sa zo samej podstaty každej osoby v EÚ. Európa musí obsiahnuť zručnosti a rozmanitosť všetkých jej obyvateľov, aby čo najlepšie zmapovala cestu von zo súčasných hospodárskych a sociálnych ťažkostí.



Kamiónové turné 2008

Prílohy

Príloha I – Kľúčové publikácie z rokov 2007 – 2008

Európska komisia v období rokov 2007 – 2008 vypracovala niekoľko dokumentov, štúdií a letákov týkajúcich sa politiky v súvislosti s nediskrimináciou. Nasleduje výber kľúčových štúdií a publikácií usporiadaných v chronologickom poradí.⁹

European handbook on quality data Európska príručka údajov o rovnakom zaobchádzaní

Február 2007

Údaje a ich zhromažďovanie sú citlivou otázkou. Cieľom tejto príručky je vyvolať informovanú verejnú diskusiu a zlepšiť zhromažďovanie údajov o rovnakom zaobchádzaní, čo pomôže chápať diskrimináciu a monitorovať dosiahnutý pokrok.

Putting Equality into Practice: what role for positive action?

Zavádzanie rovnosti do praxe: Aká je úloha pozitívnej akcie?

Marec 2007

Táto tematická brožúra dostupná v 20 jazykoch predstavuje úvod do terminológie rovnakého zaobchádzania a právnych aspektov, ako aj niekoľko názorov na pozitívnu diskrimináciu v kontexte pracovného pomeru aj mimo zamestnania.

Tackling multiple discrimination: Practices, policies and laws

Riešenie viacnásobnej diskriminácie: Postupy, politiky a právne predpisy

September 2007

V tejto správe sú opísané vplyvy diskriminácie z viacerých dôvodov a analýzy, ako sa s tým vysporadúvajú rôzni aktéri. Správa vyzdvihuje osvedčené postupy a poskytuje odporúčania.

The fight against discrimination and the promotion of equality: How to measure progress done

Boj proti diskriminácii a podpora rovnakého zaobchádzania: ako zmerať dosiahnutý pokrok

Marec 2008

V tejto publikácii sa uvádza rámec na účely merania nerovnosti v Európe, hodnotenie pokroku a odporúčania na európskej aj vnútroštátnej úrovni.

Communicating non-discrimination and equality Komunikácia o rovnosti a nediskriminácii v Európskej únii

Máj 2008

Táto publikácia v nadväznosti na konferenciu v Belfaste z 5. – 6. júna 2008 upozorňuje na opatrenia zo strany EÚ na zvyšovanie povedomia a opisuje 35 projektov v jednotlivých štátoch financovaných z programu Komisie PROGRESS.

Commission Communication on non-discrimination and equal opportunities: a reviewed commitment Oznámenie Komisie – nediskriminácia a rovnaké príležitosti: obnovený záväzok

Júl 2008

V oznámení Komisie sú načrtnuté konkrétne oblasti ďalších opatrení a rozšírenia ochrany pred diskrimináciou.

Commission working paper on EU instruments and policies for Roma inclusion

Pracovná štúdia Komisie o nástrojoch EÚ a politikách začlenenia Rómov

Júl 2008

V tejto správe vypracovanej pred prvým samitom o Rómoch v septembri 2008 sú načrtnuté nástroje na zlepšenie začlenenia Rómov do spoločnosti.

Continuing the Diversity Journey: Business practices, perspectives and benefits

Ďalej na ceste k rozmanitosti: podnikateľské postupy, perspektívy a prínosy

Október 2008

Táto štúdia nadväzujúca na štúdiu z roku 2005 „Rozmanitosť pre podniky“ skúma prínosy a prekážky týkajúce sa politik rozmanitosti a rozmanitejšej pracovnej sily.

Publikácie siete právnych expertov z oblasti nediskriminácie

Religion and Belief Discrimination in Employment the EU law

Diskriminácia z dôvodu náboženského presvedčenia a viery v zamestnaní – právo EÚ

Január 2007

V tejto správe je uvedený prehľad právnych ustanovení o nediskriminácii v súvislosti s náboženským presvedčením a vierou, ako aj preskúmanie prístupu členských krajín pri ich implementácii.

⁹ Úplný zoznam sa nachádza na adrese:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=en&furtherPubs=yes>

Catalysts for change? Equality Bodies according to Directive 2000/43/EC

Katalyzátory zmeny? Orgány na podporu rovnakého zaobchádzania podľa smernice 2000/43/ES

Január 2007

Táto tematická štúdia skúma formu, nezávislosť a účinnosť orgánov na podporu rovnakého zaobchádzania.

Measuring Discrimination – Data Collection and EU Equality Law

Meranie diskriminácie – zhromažďovanie údajov a právne predpisy EÚ o rovnakom zaobchádzaní

Január 2007

V tejto správe právni experti ukazujú, ako štatistické a iné údaje podporujú zavádzanie právnych predpisov o rovnakom zaobchádzaní a skúmajú reguláciu zberu týchto údajov na úrovni EÚ.

Beyond Formal Equality: Positive Action under Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC

Za rámec formálneho rovnakého zaobchádzania: Pozitívna akcia v zmysle smerníc 2000/43/ES a 2000/78/ES

Jún 2007

Táto štúdia sa zameriava na opatrenia pozitívnej akcie, ako sú ustanovené v smerniciach EÚ o rovnakom zaobchádzaní z roku 2000.

Segregation of Roma Children in Education

Segregácia rómskych detí vo vzdelávacom procese

Júl 2008

Štúdia sa venuje tomu, ako možno použiť smernicu o rasovej rovnoprávnosti na riešenie štrukturálnej marginalizácie rómskych detí vo vzdelávacom procese.

Publikácie expertov na začlenenie osôb so zdravotným postihnutím

Men and Women with Disabilities in the EU: Statistical Analysis of the LFS ad hoc module and the EU-SILC

Muži a ženy so zdravotným postihnutím v EÚ: Štatistické analýzy modulu ad hoc LFS a štatistiky EÚ-SILC

Apríl 2007

Táto kvantitatívna štúdia venuje pozornosť osobám s dlhodobými zdravotnými problémami alebo zdravotným postihnutím (LSHPD), pričom sa zameriava na rozsah ich schopnosti zaradiť sa do pracovného pomeru a prístup k vzdelávaniu, ako aj na výšku ich príjmov a miezd.

Deinstitutionalisation and community living – outcomes and costs

Deinštitucionalizácia a život v komunite – výsledky a náklady

November 2007

Cieľom tohto projektu bolo zhromaždiť informácie o zdravotne postihnutých ľuďoch v 28 európskych krajinách žijúcich v inštitúciách s dlhodobým pobytom a zistiť úspešné stratégie ako tieto inštitúcie nahradiť komunitnými službami.

Study on the specific risks of discrimination against persons in situation of major dependence or with complex needs

Štúdia o osobitných rizikách diskriminácie osôb v situácii s vysokou závislosťou alebo komplexnými potrebami

Júl 2008

Z tejto porovnávacej analýzy vyplýva, že osoby s ťažkým zdravotným postihnutím alebo komplexnými potrebami a ich rodiny sú ohrozené vysokým rizikom diskriminácie vo všetkých stránkach života.

Providing reasonable accommodation for persons with disabilities

in the workplace in the EU

Zabezpečenie primeraného prispôsobenia pre osoby so zdravotným postihnutím na pracovisku v EÚ

November 2008

Hlavnými cieľmi tejto štúdie bola analýza postupov zabezpečenia primeraného prispôsobenia na pracovisku pre osoby so zdravotným postihnutím.

Príloha II – Právomoci orgánov na podporu rovnakého zaobchádzania v jednotlivých štátoch ¹⁰

Belgicko	Stredisko pre rovnaké príležitosti a odpor proti rasizmu	Stredisko môže dať podnet na právne konanie. Jeho mandát sa v posledných rokoch rozšíril aj na migráciu, obchodovanie s ľuďmi, chudobu a diskrimináciu z iných ako rasových dôvodov.
Bulharsko	Komisia na ochranu pred diskrimináciou	Komisia môže nastoliť sankcie a dať podnet na právne konanie v prípadoch, ktoré sa objavia pri jej vlastnom monitorovaní a skúmaní. K dôvodom diskriminácie, ktorým sa venuje, patrí aj politická príslušnosť a rodinný a majetkový stav.
Cyprus	Úrad komisára pre administratívu	Komisár, ktorý sa venuje všetkým dôvodom zo smerníc o rovnakom zaobchádzaní, môže vykonávať prieskum a podávať správy, poskytovať poradenstvo a vydávať odporúčania, nemôže však podávať sťažnosti na súd ani zasahovať súdnou cestou.
Dánsko	Dánsky ústav pre ľudské práva (DIHR)	Výbor pre sťažnosti na ústave DIHR je spôsobilý riešiť diskrimináciu len z dôvodu rasy a etnického pôvodu, vo svojich štúdiách, prieskumoch a stanoviskách sa však venuje aj iným dôvodom.
Estónsko	Úrad kancelára pre spravodlivosť	Právomoci úradu sú obmedzené na výkon prieskumov a vydávanie odporúčaní. Existuje aj samostatný orgán pre rovnosť pohlaví.
Fínsko	Ombudsman pre menšiny; národný tribunál pre diskrimináciu	Do pôsobnosti ombudsmana spadá diskriminácia z dôvodu etnického pôvodu. Netýka sa diskriminácie na základe jazyka, sexuálnej orientácie, ideológie alebo zdravotného postihnutia, ktorým sa venujú iné orgány.
Francúzsko	Vysoký úrad pre boj proti diskriminácii a za rovnaké zaobchádzanie (HALDE)	Do pôsobnosti úradu HALDE spadajú všetky dôvody diskriminácie podľa francúzskeho práva (okrem dôvodu rodu a piatich dôvodov zo smerníc o rovnakom zaobchádzaní), ku ktorým patria: politické presvedčenie, rodinný stav, členstvo v odboroch, skutočné alebo predpokladané členstvo v skupine, telesný vzhľad, zdravotný stav a tehotenstvo.
Grécko	Grécky ombudsman; Výbor pre rovnaké zaobchádzanie; Inšpektorát práce	Úlohou ombudsmana je chrániť práva občanov, bojovať proti chybnéj správe a zabezpečovať dodržiavanie práva. Má aj osobitnú zodpovednosť za práva detí.

¹⁰ Stav k aprílu 2009, kedy Poľsko a Česká republika nemali plnohodnotné orgány na podporu rovnakého zaobchádzania. Kontaktné údaje možno nájsť na adrese www.equineteurope.org.

Holandsko	Komisia pre rovnaké zaobchádzanie (CGB)	Komisia CGB má mandát na poskytovanie ochrany pred diskrimináciou s cieľom podporovať rovnakú účasť v živote alebo spoločnosti. Okrem šiestich dôvodov uvedených v právnych predpisoch EÚ rieši aj diskrimináciu z dôvodu rodinného stavu, politického presvedčenia a zamestnaneckých hľadísk, ako napríklad práce na čiastočný alebo úplný úväzok.
Írsko	Írsky úrad pre rovnaké zaobchádzanie; Tribunál pre rovnaké zaobchádzanie	Úrad pre rovnaké zaobchádzanie sa okrem riešenia sťažností venuje aj propagácii rovnakých príležitostí. Jedným z osobitných dôvodov diskriminácie, ktoré rieši, je aj príslušnosť ku komunite kočovníkov.
Lotyšsko	Národný lotyšský úrad pre ľudské práva	Úrad pre ľudské práva rieši spory a pomáha pri rokovaní pri širokej škále otázok ľudských práv. Môže dávať podnety na občianskoprávne a správne súdne konania.
Litva	Ombudsman pre rovnaké príležitosti	Ombudsman rieši diskrimináciu z dôvodu jazykového a sociálneho postavenia, ako aj z dôvodov uvedených v právnych predpisoch EÚ.
Luxembursko	Stredisko pre rovnaké zaobchádzanie	Stredisko plní úlohy orgánu na podporu rovnakého zaobchádzania vydávaním správ a odporúčaní a podporou obetí. Venuje sa diskriminácii z dôvodu veku, pohlavia, sexuálnej orientácie, náboženského presvedčenia/viery a rasy/pôvodu.
Maďarsko	Úrad pre rovnaké zaobchádzanie; Parlamentný komisár pre práva národnostných a etnických menšín	Úrad pre rovnaké zaobchádzanie sa venuje mnohým dôvodom diskriminácie aj mimo rámca právnych predpisov EÚ, napríklad diskriminácie z dôvodu jazyka, politickej príslušnosti, zdravotného alebo finančného stavu. Komisár pre menšiny sa venuje diskriminácii národnostných a etnických dôvodov.
Malta	Národná komisia na podporu rovnakého zaobchádzania; Národná komisia pre osoby so zdravotným postihnutím, ombudsman	Národná komisia na podporu rovnakého zaobchádzania rieši diskrimináciu z dôvodu pohlavia a rasy alebo etnického pôvodu vo všetkých sektoroch. Existuje aj komisia pre osoby so zdravotným postihnutím.
Nemecko	Spolkový úrad proti diskriminácii	Spolkový úrad sa venuje všetkým dôvodom, ktoré poznajú právne predpisy EÚ. Nemôže zasahovať súdnou cestou, ale môže poskytovať poradenstvo a pomôcť dosiahnuť mimosúdne dohody.
Portugalsko	Portugalská komisia pre prisťahovalectvo a dialóg medzi kultúrami (ACIDI); Komisia pre občianstvo a rodovú rovnosť (CIG)	Komisia ACIDI rieši nerovnaké zaobchádzanie v súvislosti s rasovou príslušnosťou, farbou, národnosťou a etnickým pôvodom. Komisia CIG rieši diskrimináciu z dôvodu pohlavia a sexuálnej orientácie a v poslednej dobe aj z iných dôvodov uvedených v článku 13 Zmluvy o ES.

Rakúsko	Rakúsky ombudsman pre rovnaké zaobchádzanie	Existujú samostatní ombudsmeni pre „etnickú príslušnosť“, náboženské presvedčenie alebo vieru, vek a sexuálnu orientáciu na pracovisku a diskrimináciu z dôvodu „etnickej príslušnosti“ mimo oblasti zamestnania.
Rumunsko	Národná rada pre boj proti diskriminácii (CNCD)	Rada CNCD sa venuje všetkým dôvodom z článku 13 a ďalším ľuďom ohrozeným nespravodlivým zaobchádzaním vrátane utečencov, opustených detí a trestaných ľudí.
Slovensko	Slovenské národné stredisko pre ľudské práva	Stredisko, ktoré je nezávislou právnickou osobou, sa venuje všetkým dôvodom diskriminácie zo smerníc EÚ o rovnakom zaobchádzaní. Zohráva aj širšiu úlohu v oblasti ľudských práv a práv dieťaťa.
Slovinsko	Úrad pre rovnaké príležitosti; Obhajca zásady rovnakého zaobchádzania	Skúma prípady diskriminácie, vydáva stanoviská a odporúčania, ale nemá právne postavenie umožňujúce predkladať prípady súdu ani zasahovať do súdnych konaní.
Spojené kráľovstvo	Komisia pre rovnaké zaobchádzanie a ľudské práva (EHRC); Severoírska komisia pre rovnaké zaobchádzanie	Povinnosťou komisie EHRC je presadzovať a podporovať rešpekt k rovnakým príležitostiam. Venuje sa všetkým dôvodom z právnych predpisov EÚ o rovnakom zaobchádzaní a má právomoci vynútiť plnenia a vydávať záväzné rozhodnutia.
Španielsko	Rada na podporu rovnakého zaobchádzania a nediskriminácie na základe rasového alebo etnického pôvodu; Národná rada zdravotného postihnutia	Rada je zodpovedná za presadzovanie zásady rovnakého zaobchádzania a nediskriminácie na základe rasového alebo etnického pôvodu v rámci pracoviska aj inde.
Švédsko	Ombudsman pre rovnaké príležitosti	Ombudsman pre rovnaké príležitosti, ktorý v minulosti zahŕňal tri samostatné úrady, sa snaží o dodržiavanie švédskych právnych predpisov, čo sa týka rodu, transrodovej identity alebo prejavu, etnicity, náboženstva a inej viery, zdravotného postihnutia, sexuálnej orientácie a veku.
Taliansko	Taliansky úrad proti rasovej diskriminácii (UNAR)	Úrad UNAR sa venuje diskriminácii z dôvodu rasy/etnického pôvodu a náboženského presvedčenia. Nemôže sa zúčastňovať súdnych sporov v mene diskriminovaných osôb, ale môže pomáhať obetiam v súdnych a správnych konaniach.

Európska komisia

Opatrenia EÚ proti diskriminácii - Správa o činnosti za roky 2007 – 2008

Luxemburg: Úrad pre vydávanie úradných publikácií Európskych spoločností.

2009 — 35 s. — 21 x 29,7 cm

ISBN 978-92-79-12458-7

doi: 10.2767/1651

V správe „Opatrenia EÚ proti diskriminácii“ sú predstavené aktivity Európskej komisie v období rokov 2007 – 2008 na boj proti diskriminácii z dôvodu rasového alebo etnického pôvodu, náboženského presvedčenia alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, čo sa týka zamestnania a povolania.

Správa sa venuje aspektom politik a partnerstva, aktuálnemu stavu právnych predpisov a ich uplatňovaniu na vnútroštátnej úrovni spolu s niekoľkými príkladmi z judikatúry, ako aj rôznym aktivitám realizovaným pri komunikácii o koncepcii rovnakého zaobchádzania.

Táto publikácia je k dispozícii v tlačenej forme v anglickom, francúzskom a nemeckom jazyku a v elektronickej forme vo všetkých ostatných úradných jazykoch Európskej únie.

Ako je možné získať publikácie EÚ?

Publikácie na predaj:

- prostredníctvom EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- u vášho kníhkupca s uvedením názvu, vydavateľstva a/alebo čísla ISBN;
- priamo prostredníctvom jedného z našich obchodných zástupcov. Kontaktné údaje na týchto obchodných zástupcov je možné získať na webovej stránke <http://bookshop.europa.eu> alebo zaslaním faxu na +352 2929-42758.

Bezplatné publikácie:

- prostredníctvom EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- na zastúpeniach alebo delegáciách Európskej komisie. Kontaktné údaje na tieto zastúpenia alebo delegácie EK je možné získať na webovej stránke <http://ec.europa.eu/> alebo zaslaním faxu na +352 2929-42758.

Zaujali vás **publikácie** Generálneho riaditeľstva pre zamestnanosť,
sociálne záležitosti a rovnaké príležitosti?

Na adrese:

<http://ec.europa.eu/social/publications> si ich môžete prevziať z internetu
alebo požiadať o ich pravidelné bezplatné zasielanie.

Na adrese: **<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>** sa zároveň sa môžete zaregistrovať a odoberať
bezplatný elektronický bulletin Európskej komisie *Social Europe e-newsletter*.

Užitočné internetové stránky:

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

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

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



Úrad pre publikácie

ISBN 978-92-79-12458-7



9 789279 124587