



**ZPRÁVA O NÁRODNÍCH AKTIVITÁCH ČESKÁ REPUBLIKA
ANTIDISKRIMINAČNÍ ŠKOLENÍ A DIVERSITY MANAGEMENT**

Poradna pro občanství, Občanská a lidská práva

Květen 2008



Obsah této publikace neodráží nezbytně názor nebo postoj Evropské komise, Ředitelství pro zaměstnanost, Sociální věci a rovné příležitosti. Ani Evropská komise, ani kdokoli jednající jejím jménem neodpovídá za využití informací v této publikaci obsažených.

Tento projekt a publikace byly objednány Evropskou komisí v rámci Evropského komunitárního programu pro boj proti diskriminaci (2001-2006). Tento program byl ustaven na podporu účinné implementace nové evropské antidiskriminační legislativy. Šestiletý program je zaměřen na všechny klíčové aktéry, kteří mohou pomoci ovlivnit vývoj příslušné a účinné antidiskriminační legislativy a politiky ve všech 25 členských státech, zemích EFTA a evropských kandidátských zemích.

Výcvikové manuály použité v rámci antidiskriminačních seminářů a seminářů Diversity managementu lze stáhnout ze stránek evropské komise:

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm#train

Projekt Antidiskriminačních školení a diversity managementu řídila Human European Consultancy (humanconsultancy.com) v konsorciu s Migration Policy Group (www.migpolgroup.com) a Mezinárodní společností pro Diversity Management – idm (www.idm-diversity.org).

Národní aktivity byly realizovány Poradnou pro občanství/Občanská a lidská práva,
<http://www.poradna-prava.cz> , <http://www.diskriminace.cz>

I. Obsah

I. Obsah	Error! Bookmark not defined.
II. Úvod.....	4
III. Antidiskriminační semináře	6
a) Národní aktivity, antidiskriminační semináře	6
b) Mapování potřeb: Neziskové organizace a odbory při práci na potlačování diskriminace .	16
c) Národní legislativa v oblasti antidiskriminace	26
d) Možnosti financování v oblasti antidiskriminace.....	35
IV. Seminář Diversity Managementu.....	39
Přílohy	41
Úloha odborových organizací při potlačování diskriminace.....	41
Manuál ze školení Diversity	Error! Bookmark not defined.

II. Úvod

Antidiskriminační semináře a školení Diversity Managementu, o nichž zde najdete podrobné informace, byly realizovány v rámci projektu Human European Consultancy, financovaném Evropskou komisí. Do projektu byla jako národní partner zapojena rovněž Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, která ve spolupráci se školiteli školení realizovala. Jsme přesvědčeni, že se podařilo přispět do poměrně pestré nabídky konferencí, diskusí a školení o rovném zacházení a diskriminaci, a obohatit ji o významný interaktivní a inovativní aspekt. Veškeré vzdělávací aktivity byly zaměřeny na získání „přidané hodnoty“ spočívající ve sdílení zkušeností a vědomostí účastníků. Doufáme proto, že se nám podařilo postavit základ pro diskusi o podobě pomoci obětem diskriminace v ČR v budoucnosti, o tom, jak by měla vypadat spolupráce mezi neziskovým sektorem a antidiskriminačním orgánem, nebo jaké jsou nezbytné podmínky pro oslovení zaměstnavatelské veřejnosti tématy Diversity managementu. Doufáme, že se nám tím podařilo posunout hranice diskuse o obecné potřebě podpory rovného zacházení v České republice zase trochu dále a že tak nová antidiskriminační legislativa v České republice přichází do informovaného společenského prostředí.

III. Antidiskriminační semináře

a) Národní aktivita Antidiskriminačního semináře

Antidiskriminační semináře

- Povaha školení (manuál, cílová skupina, úloha meznárodního školitele, školitelé, organizující nevládní organizace).

I. Základní seminář

V průběhu dvoudenního programu proběhlo 7 prezentací a 7 paralelních workshopů (ve třech skupinách). Tematické prezentace se týkaly následujících témat:

- 1) Přímá a nepřímá diskriminace (Slavomír Goga, Gay a lesbická liga);
- 2) Specifika zdravotního postižení (Lucie Víšková, Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých);
- 3) Obtěžování a sexuální obtěžování (Markéta Hronková, Slovensko-český ženský fond);
- 4) Věcný rozsah Evropských směrnic, legislativní proces a legislativní lobbying (Petr Novotný, Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, Slavomír Goga, Gay a lesbická liga);
- 5) Diskriminace při přijímání do zaměstnání a diskriminace v zaměstnání (Martina Štěpánková, Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva);
- 6) Pronásledování (odvetné akce), alternativní metody řešení sporů (Jan Bárta, ADRA);
- 7) Jak se soudně bránit diskriminaci a přesun důkazního břemene (Martina Štěpánková, Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva).

Prezentace v délce přibližně 30 minut byly doplněny workshopy, při nichž byli účastníci rozděleni do menších skupinek a v nich diskutovali o vybraných praktických problémech:

Workshop 1: Diskriminační inzerát;

Workshop 2: Nezbytné úpravy pro zdravotně postižené;

Workshop 3: Případová studie k mediaci: Ukrajinské šičky;

Workshop 4: Případová studie k diskriminačnímu soudnímu sporu: Výslech svědka;

Workshop 5 – 6: Národní akční plán; každá ze tří skupin si vybrala jeden okruh aktivit pro národní akční plán: I. Veřejná vzdělávací kampaň, II. Podpora obětí diskriminace (sociální, právní a psychologická); III. Soudní řešení případu diskriminace, vytvoření akčního plánu vedení sporu. V průběhu posledního workshopu prováděly jednotlivé skupiny účastníků mezi sebou síťování, aby spojily všechny části akčního plánu do systematické struktury. Workshop 7: IV. Národní akční plán/Síťování.

Školící materiály:

1. Boj proti diskriminaci. Školící manuál. (Česká verze)
2. Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z.(eds.) Rovnost a diskriminace. 1 vydání, Praha: C.H.Beck, 2007. *První a ojedinělá česká publikace k teorii rovnosti a diskriminace, interaktivní příručka s komparativním a kontextuálním přístupem. Úvod obsahuje obecné otázky rovnosti, diskriminace a procesní otázky. Druhá část popisuje promítnutí zákazu diskriminace v evropském právu, judikatuře Evropského soudu pro lidská práva, českého ústavního soudu a českých obecných soudů. Třetí část obsahuje průřezové studie tří kvalifikovaných diskriminačních důvodů: pohlaví, sexuální orientace a náboženství. Zakončuje ji unikátní sbírka kritických anotací významných evropských a světových judikátů, a případové studie. Připojeno je CD s plnými texty anotovaných judikátů.*
3. Tištěné a elektronické verze prezentací a aktualizovaných materiálů a původních doplňků manuálu.

II. Následný seminář

Plenární workshopy:

- 1) Využívání situačního testingu a využití důkazů v soudním řízení (Host: Barbora Bukovská, Poradna pro občanská a lidská práva/MDAC Budapešť);
- 2) Diskriminace spotřebitele (Host: Eva Petlachová, Michaela Suchardová, Iuridicum remedium a Sdružení obrany spotřebitelů);
- 3) Diskriminační inzerce (Markéta Hronková, Slovensko-český ženský fond);

4) Návrh Antidiskriminačního zákona – vývoj a perspektivy (Martina Štěpánková, Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva);

Paralelní workshopy:

I. den:

Workshop 1: Využití audionahrávky jako důkazu v diskriminačních případech:

Případové studie Veřejného ochránce práv: Kateřina Valachová, host z kanceláře Veřejného ochránce práv;

Workshop 2: Využití statistiky při prokazování diskriminace: Martina Štěpánková, školitelka projektu;

Workshop 3: Úloha odborových organizací jako sociálních partnerů při prokazování diskriminace: Dušan Martínek, host z Česko-Moravské konfederace odborových svazů

II. den:

Workshop 1: Jak mohou nevládní a odborové organizace spolupracovat při potlačování diskriminace?

Host: Petra Kubálková, Otevřená společnost, o.p.s.

Workshop 2: Užívání statistických údajů pro výzkum četnosti diskriminace. Host: David Strupek, advokát.

Workshop 3: Jak mohou spolupracovat nevládní organizace a budoucí Antidiskriminační úřad? Host:

Karel Černín, Úřad Veřejného ochránce práv.

Mezinárodní školitel: Dohled nad průběhem školení, doporučení ohledně možných zlepšení (s ohledem na zlepšení interaktivnosti a participace v průběhu semináře), připomínkování návrhu programu následného semináře.

Školitelé: Příprava nových prezentací pro základní seminář, prezentace a diskuse s účastníky.

Organizující nevládní organizace: organizace v místě semináře, příprava materiálů, vedení workshopů, celkové řízení a moderování semináře, koordinace s národními antidiskriminačními školiteli, oznámení semináře, registrace účastníků, předkládání seznamů Human European Consultancy, organizace a sběr hodnotících dotazníků, organizace ubytování, zpracování zprávy o realizaci.

- Příprava semináře
 - **Příprava navazujícího semináře (nové členské státy)**

Program byl zpracován se zřetelem na připomínky účastníků po základním semináři v roce 2007. Byl zpracován co nejinteraktivněji, pokusil se využít pokud možno co nejširší diskuse a poskytnout prostor pro prezentace zkušeností účastníků. Zapojení účastníků bylo zajištěno dvěma způsoby:

1. prezentace účastníků;
2. účastníci byli podle svých odborných zaměření pozváni jako hosté paralelních workshopů.

Plenární workshopy byly každý den střídány paralelními workshopy, kde účastníci, rozdělení do skupin, diskutovali o vybraných tématech s hosty workshopů.

- **Inzerce seminářů**

Semináře byly inzerovány na internetu:

1. Specializovaná internetová stránka <http://www.diskriminace.cz> ,
2. webová stránka organizace <http://www.poradna-prava.cz>
3. Informační webové portály nevládních organizací: <http://www.icn.cz> ,
<http://zpravodajstvi.ecn.cz/> .

- **Pozvání a výběr účastníků**

Kromě toho byly organizace oslovovány prostřednictvím emailu (cca 100 organizací na našem mailing listu); rovněž byli pozváni představitelé Odboru pro lidská práva Úřadu vlády a Kanceláře Veřejného ochránce práv.

- **Zajištění**

Místo, kde se seminář konal, je mimo Prahu, (cca. 80 km od Prahy), s dobrým dopravním spojením. Místo je turisticky přitažlivé, prostorné a mimo sezónu i velmi klidné. Budova je velká, poskytuje velkou kapacitu salóneků a jiných míst vhodných k setkávání účastníků.

- **Realizace semináře**

- Poměr účastníků

86% nevládní organizace

11% odborové organizace

- Průběh – postřehy

I. Základní seminář

Vzhledem k velkému množství seminářů na téma antidiskriminace, které se konaly v ČR v roce 2007, bylo získání nevládních organizací k účasti na semináři poměrně obtížné. Lze rovněž říci, že se odborné znalosti a dovednosti cílové skupiny v České republice značně změnily od roku 2005. Současné znalosti a dovednosti příslušníků nevládních organizací jsou nesrovnatelně lepší než tomu bylo v roce 2005. Co bylo v roce 2005 způsobilé přitáhnout odbornou pozornost, nemusí již mít tuto možnost dnes. První věc již bylo třeba udělat bylo zabývat se obsahem prezentací a workshopů a učinit významné revize. Rovněž jsme se snažili poučit se z průběhu semináře v roce 2005 a zvýšit čas věnovaný diskusi, což je u tohoto typu semináře nezbytné.

Složení účastníků bylo poněkud nevyrovnané. Převažovaly tu místní nevládní organizace, jejichž pracovníky jsou profesionální sociální pracovníci. Za nevládní organizace s obecnějším zaměřením se účastnily například Gender Studies, o.p.s. Druhou největší skupinu účastníků tvořili právníci. Někdy bylo obtížné uspokojit všechny účastníky s různými typy a úrovněmi odbornosti, ale jindy se zase tato skutečnost ukázala být prospěšná když si mohli navzájem vyměňovat své nezaměnitelné zkušenosti.

Špatné počasí s náhlým překvapivým přívalem sněhu v průběhu první noci způsobilo na silnicích celou řadu dopravních problémů. Mnoho účastníků přijelo pozdě, a někteří nedorazili vůbec, ačkoliv místo je za normálních okolností bez problémů dostupné vlakem, autem i autobusem. Většina účastníků uvedla špatné počasí jako jednu z nejvýznamnějších příčin své nespokojenosti.

II. Navazující seminář

Program navazujícího semináře se zaměřil na praktická a specifická témata v českém kontextu potlačování diskriminace. Proto školitelé základního semináře byli zapojeni spíše jako facilitátoři než prezentující, a základním úmyslem bylo poskytnout široký proctor pro významné zkušenosti a schopnosti účastníků. To bylo v souladu s doporučeními účastníků základního semináře v roce 2007. Výsledkem byl velice interaktivní program, který umožnil účastníkům rozvinout diskusi a iniciovat síťování v souvislosti s budoucím vývojem antidiskriminačního zákona v České republice. Jedna z nejpřínosnějších diskusí se v této souvislosti rozvinula o situačním testingu při prokazování diskriminace a diskuse ohledně možností budoucí spolupráce mezi nevládními organizacemi a budoucím antidiskriminačním orgánem, Kanceláři veřejného ochránce práv.

Mezi účastníky převažovaly nevládní organizace s místní působností a organizace poskytující sociální služby. Proto zde byla zastoupena pestrá směsice právnických a neprávnických profesí. Ačkoliv si neprávníčtí účastníci občas stěžovali na převahu právních témat, podle našeho názoru bylo vzájemně obohacující sdílet zkušenosti, které nebyly omezeny jen na právníky. Tato skutečnost podle našeho názoru přispěla k tomu, že praktické zkušenosti účastníků spoluvytvářely diversifikovaný a inovativní charakter semináře.

- Hodnocení semináře

I. Základní seminář

Všichni účastníci byli vyzváni, aby seminář ohodnotili do připravených hodnotících dotazníků. Návratnost byla 20 dotazníků (ačkoliv někteří účastníci nevyplnili všechny odpovědi). Obecně účastníci vyjádřili spokojenost s obsahem semináře, jeho organizací i výběrem místa konání.

Účastníci rovněž předložili doporučení k obsahu navazujícího semináře. Doporučili více práce s konkrétními případy, diskusi podrobnějších otázek ve vztahu k projednávání diskriminačních případů před soudy, jako je testing, užívání audionahrávek jako důkazu před soudy a více informací o navrhované antidiskriminační legislativě. Jeden z účastníků by uvítal méně času věnovaného diskusi, což byla ale spíše výjimka.

Tabulka ukazuje průměrné hodnocení účastníků pokud jde o jednotlivé prezentace a workshopy. Toto hodnocení bylo provedeno na škále 1 až 10 (1 – velmi záporné, 10 – velmi pozitivní).

Hodnocení prezentací	
Přímá a nepřímá diskriminace (Slavomír Goga, Gay a lesbická liga)	8,2
Specifika zdravotního postižení (Lucie Víšková, Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých)	8,7
Obtěžování a sexuální obtěžování (Markéta Hronková, Slovensko-český ženský fond)	8,1
Věcný rozsah Evropských směrnic, legislativní proces a legislativní lobbying (Petr Novotný, Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, Slavomír Goga, Gay a lesbická liga)	8,4
Diskriminace při přijímání do zaměstnání a diskriminace v zaměstnání (Martina Štěpánková, Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva)	9,3
Pronásledování (odvetné akce), alternativní metody řešení sporů (Jan Bárta, ADRA)	8,9
Jak se soudně bránit diskriminaci a přesun důkazního břemene (Martina Štěpánková, Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva)	9,4
Hodnocení workshopů	
Dodržování časového rozvrhu	7,9
Workshop 1	8,2
Workshop 2	8,4
Workshop 3	7,4
Workshop 4	8,4
Čas na diskusi	9,0
Zajištění semináře	
Prostornost a přístupnost prostor	9,8
Časový rozvrh	
Problémy s časovým rozvrhem	8,8
Trvání prezentací a workshopů	8,8
Poměr workshopů a prezentací	8,3
Celkové hodnocení	
V jakém rozsahu vyhověl seminář Vaším očekáváním ?	8,8
Jak hodnotíte organizaci semináře?	9,4
Celková úroveň spokojenosti	
	9,0

Hodnocení semináře - škála od 1 (nejzápornější) do 5 (nejvíce kladná).

Obsah semináře	
Věděl jsem, jaká je skladba účastníků semináře.	4,5
Měl jsem potřebné znalosti a zkušenosti abys se mohl zapojit.	4,9
Byl jsem dobře informován o cílech semináře.	4,8
Seminář překonal moje očekávání.	3,5
Obsah je relevantní z hlediska mé práce.	3,2
Zpracování	
Cíle semináře mi byly jasné.	4,8
Aktivity byly stimulační pro moje učení.	3,3
Aktivity mi daly odpovídající praxi a zpětnou vazbu.	3,1
Úroveň obtížnosti je odpovídající.	3,0
Rychlost je odpovídající.	4,1
Školitelé	

Školitelé byli dobře připraveni.	4,5
Školitelé poskytli potřebnou podporu.	4,8
Prostředí	
Místo bylo pohodlné.	4,7
Školící prostředí zajišťovalo nezbytné podmínky pro moje učení.	4,8
Materiály	
Poskytnuté materiály byly relevantní a užitečné.	4,6
Výsledky	
Cílů semináře bylo dosaženo.	3,9
Budu schopen využít, co jsem se na semináři naučil.	3,5

Nejzajímavější/nejužitečnější témata (počet preferenčních hlasů). Někteří účastníci tuto otázku nezodpověděli, volba jiných zahrnovala více oblíbených.

1. Jak se soudně bránit diskriminaci a přesun důkazního břemene (Martina Štěpánková, Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva) 7
2. Diskriminace při přijímání do zaměstnání a diskriminace v zaměstnání (Martina Štěpánková, Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva) 5
3. Legislativní proces a legislativní lobbying (Slavomír Goga, Gay a lesbická liga) 4
4. Obtěžování a sexuální obtěžování (Markéta Hronková, Slovensko-český ženský fond) 3
5. Victimizace, alternativní řešení sporů (Jan Bárta, ADRA) 1

Nejobtížnější témata (počet odpovědí označujících shodné téma).

1. Věcný rozsah směrnic, legislativní process a legislativní lobbying (Petr Novotný/Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 9
2. Přímá a nepřímá diskriminace. (Slavomír Goga/Gay a lesbická liga) 1
3. Jak se soudně bránit diskriminaci a přesun důkazního břemene (Martina Štěpánková, Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva) 1

II. Navazující seminář

Všichni účastníci byli vyzváni, aby zhodnotili seminář do připravených hodnotících dotazníků. Zpět jsme obdrželi 20 vyplněných dotazníků (ačkoliv některé z nich byly neúplné.) Obecně vyjádřili účastníci spokojenost s obsahem semináře, právě tak jako s jeho organizací a místem konání.

Účastníci rovněž činili doporučení ve vztahu k jeho obsahu. Jedním z nich bylo doporučení více se zaměřit na určité praktické otázky motivace obětí diskriminace k podávání antidiskriminačních žalob, více konkrétních informací jak mohou nevládní organizace prakticky využít pomoci Kanceláře Veřejného ochránce práv, dovedností v komunikaci s policií. Zdůraznili, že je třeba více pozornosti věnovat technikám a otázkám mediace. Účastníci neprávnického zaměření si někdy stěžovali, že některé workshopy bylo třeba více přizpůsobit pro neprávnické. Každopádně ocenili rozsáhlou diskusi jež umožnila zaměřit se na otázky v celém jejich kontextu a do hloubky. Pokud jde o nás jako organizátory, bylo nám líto zpožděných začátků jednotlivých částí programu, obvykle ráno, vzhledem k tomu že účastníci nebyli vždy včas na místě.

Tabulka ukazuje průměrná hodnocení jednotlivých workshopů. Tato škála byla od 1 do 10 (1 – velice záporné, 10 – velice kladné).

Hodnocení workshopů	
1. den	
Využívání situačního testingu a využití důkazů v soudním řízení (Host: Barbora Bukovská, Poradna pro občanská a lidská práva/MDAC Budapešť)	8,6
Workshop 1: Využití audionahrávky jako důkazu v diskriminačních případech: Případové studie Veřejného ochránce práv: Kateřina Valachová, host z kanceláře	8,4

Veřejného ochránce práv	
Workshop 2: Využití statistiky při prokazování diskriminace: Martina Štěpánková, školitelka projektu;	7,3
Workshop 3: Úloha odborových organizací jako sociálních partnerů při prokazování diskriminace: Dušan Martínek, host z Českomoravské konfederace odborových svazů	7
Diskriminace spotřebitele (Host: Eva Petlachová, Michaela Suchardová, Iuridicum remedium a Sdružení obrany spotřebitelů)	7,4
Diskriminační inzerce (Markéta Hronková, Slovensko-český ženský fond)	7,4
II. den	
Návrh Antidiskriminačního zákona – vývoj a perspektivy (Martina Štěpánková, Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva)	8,6
Workshop 1: Jak mohou nevládní a odborové organizace spolupracovat při potlačování diskriminace? Host: Petra Kubálková, Otevřená společnost, o.p.s.	5,8
Workshop 2: Užívání statistických údajů pro výzkum četnosti diskriminace. Host: David Strupek, advokát.	8
Workshop 3: Jak mohou spolupracovat nevládní organizace a budoucí Antidiskriminační úřad? Host: Karel Černín, Úřad Veřejného ochránce práv.	9
Čas k diskusi	9,1
Zajištění semináře	
Prostornost a přístupnost prostor	9,05
Časový rozvrh	
Respektování časového rozvrhu	9,1
Časová dotace bloků	8,9
Vyvážený poměr prezentace/diskuse	8,35
Celkové hodnocení	
V jakém rozsahu seminář vyhověl vašim očekáváním	8,65
Jak hodnotíte organizaci semináře?	9,0
Celková úroveň spokojenosti	8,6

Hodnocení semináře - škála od 1 (nejzápornější) do 5 (nejvíce kladná).

Obsah semináře	
Věděl jsem, jaká je skladba účastníků semináře.	4,3
Měl jsem potřebné znalosti a zkušenosti abys se mohl zapojit.	4,8
Byl jsem dobře informován o cílech semináře.	4,6
Seminář překonal moje očekávání.	4,3
Obsah je relevantní z hlediska mé práce.	4,5
Zpracování	
Cíle semináře mi byly jasné.	4,7
Aktivity byly stimulační pro moje učení.	4,5
Aktivity mi daly odpovídající praxi a zpětnou vazbu.	4,9
Úroveň obtížnosti je odpovídající.	3,5
Rychlost je odpovídající.	3,5
Školitelé	
Školitelé byli dobře připraveni.	4,6
Školitelé poskytli potřebnou podporu.	4,7
Prostředí	
Místo bylo pohodlné.	4,9
Školící prostředí zajišťovalo nezbytné podmínky pro moje učení.	4,7

Materiály	
Poskytnuté materiály byly relevantní a užitečné.	4,5
Výsledky	
Cílů semináře bylo dosaženo.	4,2
Budu schopen využít, co jsem se na semináři naučil.	4,3

Nejzajímavější/nejužitečnější témata (počet preferenčních odpovědí). Někteří účastníci otázku nezodpověděli, jiní uvedli více oblíbených).

1. Využívání situačního testingu a využití důkazů v soudním řízení (Host: Barbora Bukovská, Poradna pro občanská a lidská práva/MDAC Budapešť) **11**
2. a 3. Využití audionahrávky jako důkazu v diskriminačních případech:
Případové studie Veřejného ochránce práv: Kateřina Valachová, host z kanceláře Veřejného ochránce práv; návrh Antidiskriminačního zákona – vývoj a perspektivy (Martina Štěpánková, Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva) **4**
4. a 5. Užívání statistických údajů pro výzkum četnosti diskriminace. Host: David Strupek, advokát, Jak mohou spolupracovat nevládní organizace a budoucí Antidiskriminační úřad? Host: Karel Černín, Úřad Veřejného ochránce práv **3**
- 6., 7. a 8. paralelní workshop Diskriminační inserce (Markéta Hronková, Slovensko-český ženský fond), Úloha odborových organizací jako sociálních partnerů při prokazování diskriminace: Dušan Martínek, host z Českomoravské konfederace odborových svazů

Nejobtížnější témata (počet odpovědí souhlasně označujících stejné téma). Volba některých účastníků zahrnovala více než jedno téma:

1. Úloha odborových organizací jako sociálních partnerů při prokazování diskriminace: Dušan Martínek, host z Českomoravské konfederace odborových svazů **7**
2. Návrh Antidiskriminačního zákona – vývoj a perspektivy (Martina Štěpánková, Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva) **4**
3. a 4. Využití audionahrávky jako důkazu v diskriminačních případech:
Případové studie Veřejného ochránce práv: Kateřina Valachová, host z kanceláře Veřejného ochránce práv, Jak mohou spolupracovat nevládní organizace a budoucí Antidiskriminační úřad?

- **Hlavní poznatky**

Bylo zřejmé, že informovanost nevládního sektoru v oblasti ochrany před diskriminací se nesmírně zvýšila v porovnání se situací v době seminářů konaných v roce 2005. Dnes české nevládní organizace vedou strategické soudní případy v oblasti ochrany před diskriminací, poskytují mediaci, právní poradenství a pomoc obětem diskriminace. Ba více než to – protože Česká republika dosud nemá Antidiskriminační úřad, bylo zejména v průběhu rozšiřujícího semináře patrné, že nevládní organizace v České republice dnes suplují úlohu, kterou by měl vykonávat tento úřad. Schopnosti nevládních organizací v tomto ohledu byly zejména patrné v průběhu diskuse s pracovníky Kanceláře Veřejného ochránce práv při navazujícím semináři. Proto také témata základního semináře, byť aktualizovaná, neodpovídala často zcela potřebám účastnických nevládních organizací, což platí rovněž o manuálu připraveném v roce 2005. Naopak, účastníci byli mnohem více spokojeni s obsahem navazujícího semináře. Pro pracovníky kanceláře Veřejného ochránce práv bylo setkání přínosné tím, že přineslo určité vyhlídky spolupráce mezi nevládním sektorem a budoucím Antidiskriminačním úřadem.

Seminář Diversity Managementu

- **Příprava školení (manuál, cílová skupina, úloha mezinárodního školitele, národní školitel, organizující nevládní organizace)**

Přeložený manuál byl distribuován účastníkům. Ačkoliv jsme přímo oslovovali podniky, jak telefonicky tak emailem, registroval se jen jejich omezený počet (7). Největší část účastníků tvořily školící a konzultační společnosti (15) na druhém místě byli poskytovatelé veřejných služeb (8). Školení nakonec absolvovalo 17 účastníků. Školení bylo připraveno národním školitelem, a připomínkováno mezinárodní školitelkou, která rovněž byla na semináři přítomna a přímo se zapojila

do práce s účastníky. Místo konání semináře bylo zvoleno a seminář byl organizován Poradnou pro občanství/Občanská a lidská práva.

- **Příprava semináře**

- Seminář v Kolíně nad Rýnem byl zaměřen na vytvoření programu národních seminářů. Jeho cílem bylo rovněž nabídnout průvodní zdroje k diversity managementu. Školitelé byli rozděleni do pracovních skupin, z nichž každá byla vedena zkušeným mezinárodním školitelem. Členové pracovních skupin mohli rovněž sdílet své zkušenosti při následné přípravě semináře prostřednictvím emailu.
- **Inzerce semináře** – seminář byl inzerován na oficiálních stránkách Poradny pro občanství a na informačním internetovém portálu Econnect (<http://www.econnect.cz>). Inzeráty byly rovněž umístěny do jednoho z deníků specializovaných na ekonomické otázky (Hospodářské noviny, 18. února 2008, a týdeník Ekonom, č. 9, 28. února 2008, str. 69) a časopisu zaměstnavatelské organizace (SPEKTRUM, Sdružení průmyslu a obchodu, č. 3/2008).
- **Pozvánka a výběr účastníků** – účastníci z různých podniků byli kontaktováni emailem a také přímo telefonicky. Tímto způsobem jsme kontaktovali více než šedesát vedoucích oddělení lidských zdrojů nebo pracovníků zodpovědných za lidské zdroje v podnicích.
- **Organizační zajištění** – vybrané místo konání je v klidné rezidenční čtvrti, v hotelu nacházejícím se na nádvoří benediktinského kláštera. Konferenční místnost byla upravena tak, aby vyhovovala interaktivnímu školení (bez stolů, židle do kruhu). Přednášky byly doplněny powerpointovými prezentacemi.

- **Realizace semináře**

Seminář se konal v Břevnovském arcidiecézi v Praze 31. března 2008. Semináře se účastnilo 17 osob.

- **Podnikové studie**

Bohužel nebyly k dispozici podnikové studie. Diversity management je poměrně novým oborem v českém kontextu, a semináře se neúčastnily firmy jež by chtěly prezentovat podnikové studie.

- **Poměr účastníků:**

podniky 21%
vláda 28 %
zaměstnavatelské organizace 0%
konzultanti 52%)

- **Průběh dne - pozorování**

Seminář byl zahájen cvičeními k navázání prvních kontaktů: pohádkou o žirafě a slonovi, doplněnou dalšími cvičeními jež prezentovala mezinárodní školitelka, paní Angelika Plett. Jejich cílem bylo ukázat účastníkům význam sdílení znalostí a dovedností k dosažení inovativních výsledků. Seminář pokračoval definicí Diversity managementu, moderovanou diskusí jak jsou aspekty různorodosti vnímány v českém prostředí a k čemu může být Diversity management prospěšný. Po přestávce na kávu pokračoval seminář skupinovou prací a prezentací argumentů pro a proti Diversity managementu. Program pokračoval vysvětlením aplikace principů Diversity managementu ve velkých firmách a malých podnicích. První část semináře byla ukončena prezentací praktických 8 kroků pro různorodost v malých podnicích a skupinovou diskusí o různorodosti v konkrétní formě. Odpolední část byla věnována osobním výhodám různorodosti, s prací ve skupinách jež se týkaly významu Diversity managementu pro účastníkovu vlastní organizaci nebo podnik, a vysvětlení různých úrovní strategie Diversity managementu: já, můj tým, moje organizace.

Někteří účastníci by uvítali více skupinové práce a méně frontálních prezentací. Také vyjádřili své přání více se dozvědět o rizicích uplatňování různorodosti, a vysvětlení metod jak jim zabránit. Ocenili by rovněž praktické ukázky uplatňování diversity managementu v podnicích. Zejména podotýkali, že v praxi nelze Diversity management v podniku uplatňovat podle zobecněných pravidel, ale že vyžaduje individuální přístup. Ze stejného důvodu by ocenili představení příkladů dobré praxe. Na druhou stranu přiznávali, že v České republice je výskyt dobré praxe v těchto oblastech ojedinělý. Účastníci ocenili materiály v češtině a v angličtině a volbu místa konání semináře. Ocenili seminář jako dobrý obecný úvod do nových otázek managementu lidských zdrojů, a rovněž prezentační a

facilitační dovednosti školitelky. Velmi oceňovali přínos mezinárodní školitelky, která v úvodní části vedla zajímavá cvičení. Za zajímavé označili jak prezentace o uplatňování Diversity managementu v malých i velkých podnicích a cvičení týkající se pozitiv a negativ diversity. Mají zájem o další informace a účast na budoucích školeních.

○ **Hodnocení semináře**

Prezentace	8,2
Diskuse	8,6
Čas	8,6
Týmová práce	8,4
Místo konání a přístupnost	9,1
Délka programových bloků	8,2
Proporce prezentace/diskuse	7,8
Očekávání	7,7
Organizace semináře	9,0
Obecná úroveň spokojenosti	7,8

Hodnocení semináře - škála od 1 (nejzápornější) do 5 (nejvíce kladná).

Obsah semináře	
Věděl jsem, jaká je skladba účastníků semináře.	2,8
Měl jsem potřebné znalosti a zkušenosti abys se mohl zapojit.	3,2
Byl jsem dobře informován o cílech semináře.	3,6
Seminář překonal moje očekávání.	3,7
Obsah je relevantní z hlediska mé práce.	4,7
Zpracování	
Cíle semináře mi byly jasné.	4,5
Aktivity byly stimulační pro moje učení.	4,3
Aktivity mi daly odpovídající praxi a zpětnou vazbu.	4,7
Úroveň obtížnosti je odpovídající.	4,5
Rychlost je odpovídající.	4,1
Školitelé	
Školitelé byli dobře připraveni.	4,2
Školitelé poskytli potřebnou podporu.	4,6
Prostředí	
Místo bylo pohodlné.	4,8
Školící prostředí zajišťovalo nezbytné podmínky pro moje učení.	4,3
Školící zařízení bylo vybaveno přístupem pro vozíčkáře.	4,8
Jídlo a občerstvení bylo dobré.	4,9
Materiály	
Poskytnuté materiály byly relevantní a užitečné.	4,7
Výsledky	
Cílů semináře bylo dosaženo.	4,1
Budu schopen využít, co jsem se na semináři naučil.	4,5

• **Hlavní závěry**

Semináře se účastnili zejména účastníci pracující jako projektoví koordinátoři v konzultačních firmách, pouze jejich menšina byla z oddělení lidských zdrojů podniků. Tato skutečnost byla zřejmě zapříčiněna nízkým obecným povědomím o významu diversity managementu pro českou podnikovou kulturu. Doufáme, že tato situace se postupně změní, rovněž díky konzultačním firmám, jež mohou přenášet své pozitivní zkušenosti ze školení do svých konzultačních a dalších služeb, jež nabízejí firmám. Bylo také zjevné, že následné školení by se mělo věnovat specifickým podmínkám

jednotlivých podniků, což umožní využít znalosti a zkušenosti účastníků a ukázat, jak může Diversity management změnit firemní kulturu konkrétního podniku.

b) Spolupráce mezi nevládními organizacemi a odbory při potlačování diskriminace

1. Jaké typy nevládních a odborových organizací působí na celostátní úrovni?

Antidiskriminační projekty realizují nevládní organizace zabývající se právními, vzdělávacími a informačními aspekty lidsko-právní problematiky i nevládní organizace místní působnosti poskytující sociální služby. Úloha českých odborových organizací v oblasti nediskriminace je srovnatelná s úlohou nevládních organizací. V České republice mají odborové organizace mnohem slabší postavení než například britské nebo francouzské odbory.

2. Jakým diskriminačním důvodem (důvody), rozměrem nebo odvětvím se zabývají (pokud se zabývají konkrétním diskriminačním důvodem nebo konkrétní oblastí, například vzděláním)?

Nevládní organizace se zaměřují na všechny diskriminační důvody podle evropských směrnic. Nejčastěji se zabývají rasově diskriminačními otázkami, obvykle v souvislosti s diskriminací Romů nebo cizinců. Existují však i organizace zabývající se otázkami diskriminace gayů a leseb, zdravotně postižených a starších lidí. Jen vzácně pracují v oblasti diskriminace na základě náboženského přesvědčení nebo víry. Odborové organizace se typicky zabývají otázkami diskriminace ve vztahu k rovnému zacházení s muži a ženami.

3. Je antidiskriminace hlavní oblastí jejich působnosti nebo tvoří jen menší část jejich činnosti? Pracují na antidiskriminaci?

Menší nevládní organizace se většinou zabývají praktickou pomocí obětem a individuálními případy. Antidiskriminační otázky obvykle zabírají jen malou výšeč jejich činnosti. Českomoravská konfederace odborových svazů <http://www.cmkos.cz/> poskytuje poradenství obětem diskriminace na základě všech důvodů, pokud jde o pracovní-právní vztahy, ale právní zastupování poskytuje pouze členům odborů. Mezi uskupeními, zaměřenými na různé diskriminační důvody, se některé gay a lesbické iniciativy (např. Gay a lesbická liga <http://www.gll.cz/>) zabývají jak antidiskriminační informační činností, tak legislativním lobbyngem. V oblasti věkové diskriminace obvykle působí organizace zastupující zájmy starších lidí. Jejich představitelé považují diskriminaci na základě věku za závažný problém.

4. Jsou tyto nevládní a odborové organizace zaregistrovány na vnitrostátní úrovni? Je snadné nebo obtížné zaregistrovat se jako nevládní/odborová organizace?

V registračním procesu nejsou žádné závažné překážky. Na celostátní úrovni jsou zaregistrovány všechny nevládní a odborové organizace. Registrační proces je velmi jednoduchý. Nejnazší typ registrace obnáší pouze podání návrhu stanov nejméně třemi osobami (přípravným výborem) na ministerstvo vnitra. Za registraci se neplatí žádné poplatky a proběhne zvláštní a velmi jednoduché registrační řízení. Ministerstvo může pouze upozornit přípravný výbor na nedostatky, pokud návrh stanov neobsahuje název sdružení, sídlo, cíle, orgány, způsob jejich ustanovení, pravomoci zástupců a zásady hospodaření nebo je návrh stanov nepřesný nebo nejasný. Ministerstvo vnitra může odmítnout organizaci zaregistrovat pouze, pokud ze stanov jasně vyplývá, že cílem je založení organizace charakteru vyhrazeného zvláštními zákony (církve nebo náboženského spolku, politické strany, výdělečné společnosti), pokud stanovy nerespektují dobrovolné členství ve sdružení nebo jsou jinak namířeny k omezování práv a svobod jiných.

5. Jak jsou nevládní a odborové organizace obvykle velké? (Prosím uveďte počet členů hlavních odborových organizací)

Nevládní organizace jsou ve srovnání s odborovými organizacemi poměrně malé. Zatímco nevládní organizace obvykle zaměstnávají 5-15 osob nebo působí čistě na dobrovolné bázi (výjimkou je Člověk v tísni, dosti velká organizace s 60-80 zaměstnanci, která pro své pracovníky

pronajímá celou budovu), jsou odbory tradičně mnohem většími organizacemi s relativně složitou strukturou a desítkami zaměstnanců na plný úvazek. Například jeden z největších odborových svazů, *KOVO*, má kolem 200 tisíc členů.

6. Jsou součástí větších celostátních sítí? Nebo pracují samostatně?

Nevládní organizace obvykle nejsou součástí sítí. Většina odborových organizací je sdružena v Českomoravské konfederaci odborových svazů.

7. Sídli především v hlavním městě nebo jsou rozptýleny po celé zemi?

Hlavní odborové organizace mají obvykle sídlo v hlavním městě, ale jejich členské organizace sídlí v regionech. Malé nevládní organizace jsou také nejčastěji regionální, ale řada “lidsko-právních” nevládních organizací stále sídlí ve větších městech jako Brno a Ostrava nebo v Praze.

8. Provozují nevládní a odborové organizace z hlavního města a ze zbytku země stejný druh činností?

Hlavní odborové organizace hrají odlišnou úlohu (ve smyslu sestavování pracovní politiky) než jejich členské organizace. Odbory však hrají důležitou úlohu také při kolektivním vyjednávání, zejména na úrovni kolektivních smluv, jejichž podmínky platí v celých odvětvích hospodářství. Nevládní organizace všech druhů se zabývají poradenstvím, vedením sporů, vzdělávací činností – pouze jejich příjemci se mohou výrazně lišit. Většina organizací zaměřených na vedení sporů a lobbying sice sídlí ve větších městech, nikoli však nutně v hlavním městě. Velmi významným městem v tomto ohledu je také Brno, kde sídlí Nejvyšší a Ústavní soud. Existují také organizace, které nabízejí především praktickou pomoc obětem, které sídlí jak v hlavním městě, tak v regionech.

9. Jaký je politický a společenský význam (váha) těchto nevládních a odborových organizací na celostátní úrovni? (Ve vztahu k veřejnosti, občanské společnosti, podnikům/zaměstnavatelům, státu)

V České republice mají odborové organizace podstatný politický význam pouze ve vztahu ke státu, k tzv. Radě hospodářské a sociální dohody (tripartitě), orgánu sdružujícímu zaměstnavatele, odbory a vládu, který diskutuje o nejpodstatnějších otázkách vládní politiky a vládou připravované legislativy. Jinak není politický a společenský význam odborových ani nevládních organizací nijak velký, zvláště ve vztahu k podnikům a veřejnosti. Jedinou výjimkou v tomto ohledu je opět aspekt občanské společnosti, využitý rozvíjením úspěšné činnosti v oblasti legislativního lobbyingu.

10. Spolupracují spolu nevládní a odborové organizace působící v terénu? (nevládní organizace s jinými nevládními organizacemi, odbory s odbory a také nevládní organizace s odbory)

a. **Za jakým účelem/účely (např. výměna odborných informací, spolupráce na jednotlivých případech nebo kampaních, společná organizace akcí)**
Spolupráce se uskutečňuje zejména v oblasti kampaní, organizace akcí a spolupráce na případech.

b. **Je spolupráce hlubší u určitých důvodů diskriminace? Pokud ano, u kterých?**
Odbory mezi sebou i s nevládními organizacemi spolupracují v oblasti genderové diskriminace. Uskupení zastupující zájmy gayů a leseb spolupracují s organizacemi pracujícími na genderových otázkách.

11. Jak jsou tyto nevládní organizace financovány?

a. Dostávají státní finance?

Státní zdroje financování jsou dostupné především v oblasti sociálních služeb a rozvoje národnostních menšin, tak lze financovat některé části antidiskriminační agendy. Nejdůležitějšími zdroji financování nevládních organizací jsou programy EU.

b. Jaké jsou podmínky získání veřejných finančních zdrojů?

Mezi obecnými podmínkami je obvykle organizační struktura (mohou žádat pouze občanská sdružení, církve nebo registrované náboženské spolky, veřejně prospěšné společnosti nebo nadace); mezi další podmínky obvykle patří bezdlužnost na platbách sociálního zabezpečení a daních, a to, že v minulosti nebyl žadatel povinen vrátit státní zdroje kvůli nesprávnému vykazování nebo podvodu.

c. Jsou financovány také ze soukromých zdrojů?

Většina soukromých zdrojů financování nevládních organizací sestává především ze zahraničních soukromých dárcovských fondů, soukromé financování stále není u českých dárců v České republice příliš populární. Místní soukromí dárci obvykle nefinancují oblast lidských práv a upřednostňují dary na kulturu nebo veřejné investice (projekty jako například knihovna v dětském domově nebo koncert pro postižené).

d. Stanovují soukromí poskytovatelé financí nějaká omezení nebo podmínky?

Podmínky jsou obdobné jako podmínky stanovované státem.

12. Jak jsou financovány tyto odborové organizace?

a. Dostávají státní zdroje financí? (Dostávají odbory obecně peníze od státu?)

Podmínky pro získání státního financování jsou pro odbory prakticky stejné jako pro nevládní organizace. V bodě c píšete, že odbory nemají zvláštní právo na veřejné finance. Je to matoucí, můžete prosím jasně sdělit, zda odbory mají nebo nemají přístup ke státnímu financování.

b. Jsou financovány politickou stranou? Pokud ano, musejí se podřídít a ctít stranickou linii?

Nejsou zde odbory, které by otevřeně přiznaly financování politickou stranou. Ale určité finanční propojení mezi politickými stranami a odborovými organizacemi nelze vyloučit.

c. Fungují výhradně nebo také na členských příspěvcích?

Odbory nemají žádné zvláštní právo na veřejné zdroje, v tomto ohledu, při žádostech o státní podporu na konkrétní projekty, jsou na tom stejně jako nevládní organizace a jiné neziskové organizace. Ve všech ostatních ohledech se musejí užít z členských příspěvků a z výnosů svého majetku.

d. Mohou dostávat soukromé financování a/nebo se podílet na projektech financovaných evropskými/mezinárodními institucemi?

Odborům nic nebrání využívat tyto zdroje financování.

13. Ovlivňuje nedostatek financí významně velikost nevládních a odborových organizací nebo omezuje rozsah a škálu jejich činnosti?

Pro nevládní organizace to určitě faktorem je. Totéž by se dalo říci o odborových organizacích, ale jejich situace je finančně stabilnější, protože obvykle vlastní majetek (hlavně nemovitý majetek).

14. Spolupracují (nebo jsou ve styku) s podobnými nevládními nebo odborovými organizacemi v jiných zemích?

a. Sousedních zemích?

Ano. Ale obvykle jde o kontakty s většími nevládními či odborovými organizacemi, které provozují networking. Například Českomoravská konfederace odborových svazů spolupracuje s Mezinárodní organizací práce, Mezinárodní konfederací svobodných odborů, Evropskou konfederací odborových svazů, Deutscher Gewerkschaftsbund, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Konfederáciou odborových zväzov Slovenskej republiky, LIGA Szakszervezetek (Maďarsko), Solidarnosc (Polsko).

Některé nevládní organizace spolupracují s budapeštskou organizací European Roma Rights Centre nebo jsou členy evropských zastřešujících organizací nebo platforem jako ILGA, AGE, ENAR nebo MDAC. Je zde také spolupráce s celostátními organizacemi v Rakousku, Itálii či Španělsku a jinde v rámci projektů EQUAL a mezinárodních projektů financovaných Evropskou komisí.

b. Ostatních nových členských státech EU?

Ano. Ale obvykle jde o kontakty s většími nevládními či odborovými organizacemi, které provozují networking nebo udržují osobní kontakty. Významný český orgán sdružující odbory spolupracuje s Konfederací nezávislých odborů v Bulharsku, Konfederací práce Podkrepa z Bulharska a Sdružením svobodných odborů ve Slovinsku.

c. Jiných?

Styky se velmi často udržují se starými členskými zeměmi EU, které jsou obvykle členy různých partnerství vzniklých v rámci projektů financovaných EU. Českomoravská konfederace odborových svazů spolupracuje s organizacemi Vlaamse intergewestlijke (Belgie), Confédération Française Démocratique du Travail, Confederazione Generale Italiana del Lavoro, Confédération Générale du Travail, Confederatia nationala a sindicatelor libere din Romania Fratia, Federatie Nederlandse Vakbeweging nebo Irish Congress of Trade Unions.

15. Působí na mezinárodní úrovni? (kampaně, práce s případy, jinak)

Nezdá se, že by se v mezinárodním rozsahu realizovaly takovéto činnosti. Když k nějakým dojde, jsou dosti výjimečné.

16. Mohou působit v angličtině?

U malých organizací může být angličtina překážkou, což platí například i pro organizace seniorů, kteří často pracují na dobrovolné bázi a neměli za svého aktivního pracovního života dostatek příležitostí používat angličtinu.

17. Pro země, kde tomu tak je, kde jsou odbory napojeny na politické strany, má zapojení či nezapojení politické strany dopad na možnost odborů pracovat na antidiskriminaci?

V České republice nejsou žádné odborové organizace, kde by bylo takto zřejmé propojení s politickými stranami.

18. Mohou konkrétní regionální pobočky odborové organizace působit v antidiskriminaci, i když na ni centrála nepracuje?

Teoreticky mohou (nejedná se o pobočky, ale o členské organizace) a často by měly mnohem lepší napojení s konkrétními diskriminačními projevy než zastřešující organizace.

Odborná způsobilost nevládních a odborových organizací bojujících proti diskriminaci

19. Jaký druh práce dělají?

Nevládní i odborové organizace se zabývají jednotlivými případy a účastní se legislativního lobbyingu včetně oblasti diskriminace. Podílejí se na vzdělávacích činnostech, občas také na kampaních a zvyšování veřejné informovanosti.

20. Přijímají stížnosti na diskriminaci?

Nevládní organizace obvykle nezastupují oběti u soudů, na to najímají právní zástupce, anebo oběti přímo zastupují aktivisté nevládních organizací. Odbory mají vlastní systémy právní pomoci a poradenství včetně právního poradenství pro všechny pracovníky a právní zastupování v případech vlastních členů.

21. Zaměřují se na vlastní komunitu?

Odborové organizace poskytují vybrané služby pouze svým členům (například právní zastoupení), jiné všem pracovníkům (například poradenství). Všechny nevládní organizace se zaměřují na cílové skupiny konkrétních projektů, které však neodpovídají jejich členstvu.

22. Pracují s oběťmi přímo?

Odborové i nevládní organizace pracují přímo s oběťmi.

23. Mohou odborové organizace uvnitř podniku zastupovat pouze své členy nebo jakéhokoliv pracovníka?

Teoreticky by odborové organizace mohly zastupovat jakéhokoliv pracovníka bez ohledu na jeho/její členství v odborové organizaci.

24. Pracují s jednotlivými případy?

S jednotlivými případy pracují zejména lidsko-právní nevládní organizace.

25. Mají přístup ke státnímu financování práce s jednotlivými případy?

Na práci s případy nejsou přímo vyhrazeny žádné státní zdroje, ale práce s případy by mohla spadat do projektů financovaných ze státních programů financování "sociálních služeb".

26. Zahrnuje to právní zastoupení?

Státní financování obvykle neobsahuje rozpočtové položky na právní zastoupení. Obvykle lze financování právního zastoupení ze státního rozpočtu v omezeném rozsahu zajistit jako "právní služby".

27. Je možné, aby nevládní a odborové organizace jednaly jménem obětí diskriminace nebo je podporovaly v soudních nebo správních řízeních?

Ustanovení o právu sdružení zastupovat oběti byla začleněna do Občanského soudního řádu (2002), ale nevyužívají se často. Nevládní a odborové organizace se častěji zapojují do vedení sporů jménem obětí nepřímo, tzn. že oběť dá plnou moc přímo zástupci a nevládní nebo odborová organizace pokryje honorář zástupce a v odůvodněných případech také soudní výlohy. Tento postup nezabavuje oběť povinnosti pokrýt právní náklady, pokud je případ neúspěšný.

28. Mohou nevládní a odborové organizace podávat skupinové žaloby, je-li to možné na celostátní úrovni?

V České republice nejsou skupinové žaloby na celostátní úrovni možné.

29. Dělají jinou praktickou práci? (např. pomoc obětem nebo potenciálním obětem, sociální pomoc atd.)

Jak bylo uvedeno výše, nevládní organizace podporující oběti velmi často poskytují také sociální pomoc a pomoc potenciálním obětem diskriminace. Odborové organizace upřednostňují vzdělávací činnosti, což do určité míry zahrnuje i preventivní pomoc.

30. Obhajují změny v legislativě a politice?

Jak nevládní tak odborové organizace se podílejí na prosazování změn legislativy a legislativní politiky. Pro odborové organizace je tato činnost snazší vzhledem k jejich členství v tripartitě (Rada pro ekonomickou a sociální dohodu), zatímco nevládní organizace tuto činnost provozují především prostřednictvím legislativního lobbyingu v Parlamentu a členství v poradních orgánech vlády (obvykle prostřednictvím Rady pro rovné příležitosti žen a mužů a Rady pro lidská práva).

31. Jaké jsou jejich vztahy s ústřední vládou?

Vztahy odborů s vládou jsou dostatečně institucionalizovány díky členství v Radě pro ekonomickou a sociální dohodu. U neziskových organizací je situace komplikovanější a výrazně se liší mezi různými organizacemi podle toho, jak je přístup organizace kritický a také konstruktivní, jak vstřícný je postoj konkrétního vládního orgánu, jak daleko organizace sídlí od hlavního města. Obecně nevládní organizace obvykle úzce spolupracují s veřejným ochráncem práv (českým ombudsmanem) a s

úřadem zmocněnce pro lidská práva, ale někdy narážejí na potíže s efektivní komunikací s ministerstvy a jinými ústředními orgány státní správy.

32. Se správou krajů nebo obcí?

Vztahy nevládních organizací (v regionech i v hlavním městě) hájících práva romské komunity mohou být skutečně náročné, ale zdá se, že situace se rok od roku zlepšuje, jak obce a nevládní organizace posilují vzájemnou komunikaci.

33. Odborových organizací se zaměstnavatelskými organizacemi?

V převážném množství otázek kolektivního vyjednávání, kde jsou kontakty institucionálně zakotveny, je komunikace bez závažných problémů, zaměřuje se však na otázky obecné ochrany pracovníků a vyjednávání o mzdách a výslovně neřeší otázky diskriminace.

34. Jsou ve styku se specializovanými orgány/ombudsmanem?

Téměř všechny nevládní organizace jsou v úzkém kontaktu s ombudsmanem (veřejným ochráncem práv). Česká republika dosud náležitě neimplementovala evropské směrnice, a proto dosud nemá specializovaný orgán. Pravomoci veřejného ochránce práv pokrývají státní správu a v poslední době i umístování v institucích, kde je *de facto* nebo *de iure* omezena osobní svoboda jednotlivce. I když tyto oblasti pravomocí výslovně nezahrnují oběti diskriminace, veřejný ochránce práv se pokouší řešit i tyto problémy, když nastanou.

35. Jakou mají zaměstnanci kvalifikaci?

Lidsko-právní nevládní organizace obvykle zaměstnávají právníky a sociální pracovníky. Malé organizace často fungují na dobrovolné bázi s aktivisty nejrůznějších profesí. Specializované nevládní organizace také zaměstnávají zdravotnický personál. Dosti často nemohou nevládní organizace zaměstnávat kvalifikovaný personál na plný úvazek a uzavírají smlouvy s odborníky pracujícími pro více institucí. Odbory se obvykle nesetkávají se žádnými problémy při zajišťování kvalifikovaných zaměstnanců na plný úvazek.

36. Jaké školení mají zaměstnanci v oblasti antidiskriminační práce?

Kromě požadovaného vyššího vzdělání řada členů nevládních a odborových organizací již v rámci nejrůznějších iniciativ financovaných ze zdrojů jiných zemí EU absolvovala školení zaměřená na antidiskriminační vedení sporů.

37. Jsou proškoleni v psaní žádostí o financování a podávání zpráv?

Zainteresovaní jednotlivci mají četné příležitosti účastnit se seminářů nebo kursů na toto téma zdarma nebo za naprosto přijatelné ceny.

38. Jako hodnotí svou “úspěšnost” a kvalitu své antidiskriminační práce?

Úspěšnost a kvalita práce se obvykle měří vítězstvím nebo prohrou v případech nebo uskutečněnými legislativními změnami (u činností obnášejících vedení sporů a lobbying) a hodnocením příslušníků cílové skupiny (vzdělávací činnost, zvyšování informovanosti, kampaně).

Potřeby a problémy nevládních a odborových organizací bojujících proti diskriminaci

39. Co je hlavním problémem, kterému čelí nevládní a odborové organizace zapojené do antidiskriminační práce?

Jedním z hlavních problémů, se kterým se potýkají všechny nevládní organizace v České republice, je financování, protože finanční zdroje jsou stále nestabilní. Pro odborové organizace je situace výrazně lepší, protože často mají vlastní zdroje z pronájmu majetku atd. a mohou si bezpečněji zajistit zdroje ze strukturálních fondů EU. Nevládním organizacím se nedostává především financí k zajištění jejich každodenního administrativního fungování. V oblasti antidiskriminace je nejobtížnější zajistit kvalitní případy pro vedení sporů, protože účastníci sporu vždycky nesou riziko, že budou muset zaplatit právní náklady druhé strany.

40. Patří nedostatek pracovníků/financí/odbornosti mezi hlavní problémy, jímž čelí nevládní a odborové organizace zapojené do antidiskriminační práce?

Nevládní organizace obvykle mají nedostatek zdrojů na zaměstnávání zkušenějších pracovníků, i když minulý rok se situace výrazně zlepšila. U odborů je situace lepší, protože jsou finančně mnohem nezávislejší. Ale odbory se tolik nezapojují do strategické litigace (vedení sporů) jako nevládní organizace. Důvodem může být to, že je vždycky snazší nalézat účastníky sporu v případech diskriminace v přístupu ke službám nebo bydlení než v pracovních vztazích, kde jsou individuální účastníci zranitelnější.

41. Patří skutečnost, že zaměstnancům chybí potřebné znalosti a/nebo dovednosti mezi hlavní problémy, se kterými se potýkají nevládní a odborové organizace zapojené do antidiskriminační práce?

Je velmi obtížné na tuto otázku odpovědět, protože na prvním místě chybí vnitrostátní legislativa, která je nutným předpokladem toho, aby zaměstnanci své dovednosti a znalosti uplatnili. Tato otázka byla opomenuta.

42. Jaké školení nevládní a odborové organizace potřebují, aby mohly svou práci vykonávat podle svých přání?

V minulosti si nevládní organizace nejvíce cenily školení v praktických technikách využitelných při boji s diskriminací. To znamená: 1) co se týče případů a vedení sporů – jak by měly nevládní/odborové organizace postupovat, když dojde ke konkrétnímu diskriminačnímu jednání, jak shromažďovat důkazy, jak posoudit skutkovou podstatu případu, jak nalézt případ *prima facie*, jak mohou využít přesun důkazního břemene; 2) co se týče legislativního lobbyingu, zvyšování informovanosti, vzdělání a veřejných kampaní – jak nejlépe předkládat problémy znevýhodnění veřejnosti.

43. Jsou jejich pracovníci dostatečně proškoleni v oblasti vnitrostátní antidiskriminační legislativy?

V České republice v současné době žádná skutečná antidiskriminační legislativa kromě oblasti pracovních vztahů a přístupu k zaměstnání neexistuje. V současné době existuje velmi široká škála příležitostí pro školení v různých dovednostech potřebných pro praktické využití vnitrostátní legislativy odpovídající potřebám malých organizací i organizací specializujících se na globálnější lidsko-právní témata.

44. Jsou jejich pracovníci dostatečně proškoleni ohledně evropské antidiskriminační legislativy?

Odbory i lidsko-právní organizace samy nabízejí možnosti vzdělávání jaké součást svých programů.

45. Jsou jejich pracovníci školeni v oblasti poradenství pro stát: formulace návrhů politik? Legislativních návrhů?

Tyto techniky nejsou při školeních vyučovány často. Zvláště lidsko-právní nevládní organizace často mají své vlastní právníky, kteří si dokáží rychle vytvořit požadované dovednosti. Ale tento druh školení chybí. Odbory mají specializované útvary s odborníky, kteří se specializují na psaní legislativních a politických návrhů.

46. Bylo by třeba, aby více propagovaly svou antidiskriminační úlohu?

Objektivně každou dovednost lze podpořit tím, že se na ní bude více pracovat.

47. Bylo by třeba, aby více pracovaly s oběťmi, klienty nebo potenciálními klienty, členy nebo potenciálními členy?

To je určitě velmi důležité, ale pro nevládní a odborové organizace je klíčové realizovat a rozvíjet strategie práce s oběťmi a klienty.

48. Bylo by třeba, aby více “pracovaly” se státem - na zvýšení své důvěryhodnosti a statusu?

Odborové organizace již mají institucionální možnosti práce se státem, mají útvary specializující se na sestavování legislativních návrhů. Většina lidsko-právních organizací se státem hodně spolupracuje, sestavují a formulují návrhy. Místní nevládní organizace nejčastěji pomáhají jednotlivcům v předkládání stížností státním orgánům – nejčastěji veřejnému ochránci práv (ombudsmanovi).

49. Bylo by třeba, aby odborové organizace více pracovaly s podniky, zaměstnavatelskými organizacemi?

Určitě by to bylo důležité, kdyby odborové organizace mohly dělat více antidiskriminační práce zaměřené na podniky a osvědčenou praxi, kterou by podniky mohly uskutečňovat.

50. Bylo by třeba, aby více pracovaly na veřejném mínění a zvyšování povědomí?

Podle mého soudu proběhly dosti úspěšné projekty kampaní proti rasové diskriminaci (financované státem). Ale však neplatí o zvyšování informovanosti a kampaních u jiných důvodů. Nevládní organizace by určitě ocenily příklady osvědčené praxe v této oblasti.

51. Co by potřebovaly rozvíjet?

Nejpodstatnější je rozvíjet důvěru v to, že antidiskriminační činnost může mít skutečný účinek - tzn. ukazovat jim velmi prakticky, jak provádět úspěšnou antidiskriminační práci – advokaci, pomoc, legislativní lobbying, ovlivňování politiky či kampaně.

Důvod	Druhy nevládních organizací	Právní poradenství pomoc a lobbying
Zdravotní postižení	<p>Obvykle specializované nevládní organizace hájící zájmy skupin s konkrétním druhem zdravotního postižení</p> <p>mentální postižení a mentální choroby http://www.rytmus.org/ http://www.dobromysl.cz/ http://www.spolecnostduha.cz/ http://www.vidacentrum.cz/ http://www.fokus-praha.cz/ http://www.nadacebona.cz/</p> <p>fyzické postižení http://www.invahelp.cz/ http://www.vlastniceistou.cz/ http://www.pohoda-help.cz/ http://www.prosaz.cz/</p> <p>postižení sluchu http://www.neslysici.cz/</p> <p>postižení zraku http://www.kafira.cz/ http://www.tereza.fjfi.cvut.cz/ http://www.sons.cz/</p>	<p>Nevládní organizace poskytují přímou pomoc jednotlivcům (tj. psychologickou podporu, školení, sociální služby, přímou pomoc atd.) Někdy též obecné právní poradenství, i když se nezaměřuje přímo na diskriminaci.</p>
Náboženství	<p>Odlišná situace pro „tradiční“ církve a jiné náboženské skupiny. Skupiny z nověji založených nebo vznikajících náboženství se mohou setkávat s</p>	<p>„Tradiční“ církve zakládají organizace provozující dobročinnost, jiné druhy humanitární práce, sociálních, zdravotních a vzdělávacích služeb.</p>

	<p>problémy obnášejícími diskriminaci; jejich členové budou pravděpodobněji cizinci, mohla by platit určitá omezení ohledně zakládání spolků; k diskriminaci by mohlo docházet při náboru, na pracovišti, pořizování zboží nebo služeb atd., pokud je oděv jednotlivců odlišný, podle jejich náboženských pravidel.</p>	<p>Organizace vycházející z jiných náboženství nejsou – pokud víme – do činností jako advokacie nebo lobbying zapojeny, protože se obávají xenofobních reakcí.</p>
Sexuální orientace	<p>Platformy nevládních organizací, povětšinou zastoupené aktivisty-dobrovolníky.</p> <p>http://www.004.cz/ http://www.lesba.cz/ http://www.bengales.cz/les-uvod/ http://www.stud.cz/ http://gales.wz.cz/ http://www.partnerstvi.cz/ http://www.gl.cz</p>	<p>Hlavní úsilí se zaměřuje na lobbying za schválení právního rámce registrovaného partnerství stejnopohlavních párů.</p>
Věk	<p>Několik organizací seniorů, dobročinných organizací a organizací poskytujících péči a pomoc starším lidem.</p> <p>http://www.zivot90.cz/</p>	<p>Především vzdělávací činnost, sociální a zdravotní služby. Někdy právní poradenství pro starší lidi ne přímo zaměřené na diskriminaci. Obvykle nejsou zapojeny do advokacie, lobbyingu nebo vedení sporů.</p>
Rasa/etnicita	<p>Existující nevládní organizace pomáhají Romům, přistěhovalcům a uprchlíkům.</p> <p>http://www.llp.cz/subdomains/cz/ http://www.poradna-prava.cz/ http://www.infoservis.net/ http://www.mkc.cz/ http://www.clovekvtisni.cz/english/ http://www.soze.cz/ http://www.uprehlici.cz/</p>	<p>Přímá pomoc obětem diskriminace, informační kampaně, networking na http://www.migraceonline.cz/, kde hrají klíčovou úlohu výzkumná činnost, lobbying za schválení nového antidiskriminačního zákona a vedení diskriminačních sporů ohledně přístupu k bydlení, službám a zaměstnání.</p>
Občanské poradny	<p>Síť občanských poraden má v současné době 34 členů.</p> <p>http://www.obcanske-poradny.cz/</p>	<p>Síť pokrývající všechny regiony v České republice poskytuje bezplatné poradenství ohledně většiny běžných administrativních a právních problémů. U složitějších případů odkazují klienty na pomoc právního zástupce nebo specializované nevládní organizace. Nezapojují se do vedení antidiskriminačních sporů.</p>

c) Vnitrostátní legislativa v oblasti antidiskriminace

Diskriminace ve vnitrostátních souvislostech

1. Provedení směrnic ve vnitrostátním právu

Dvě antidiskriminační direktivy EU nebyly dosud provedeny ve vnitrostátním právu s výjimkou ojedinělých ustanovení zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. S ohledem na směrnice z oblasti rovného zacházení měly být tyto zákony doplněny antidiskriminačním zákonem. Zákoník práce z roku 2007 neobsahuje definice diskriminace a chybí i zákonný rámec pro antidiskriminační opatření. Neexistují rovněž antidiskriminační ustanovení a definice diskriminace v zákonech upravujících pracovněprávní vztahy soudců, státních advokátů, poslanců, senátorů, členů místních samospráv, a vztahy jim obdobné osob ve výkonu trestu a dobrovolníků. Ustanovení zákona o zaměstnanosti se nevztahují na přijímání a vzdělávání pro uvedená povolání a nábor a na osoby ve výkonu trestu.

Antidiskriminační opatření a definice zákona o zaměstnanosti a zákoníku práce se nevztahují na živnostníky, kteří nejsou v zaměstnaneckém poměru. Zákony upravující provozování živností, např. zákon upravující výkon advokacie, notářství, lékařského povolání a další, jsou tedy v rozporu s evropskými směrnicemi.

V zákonu o zaměstnanosti, který se také zabývá určitými nároky živnostníků na profesní vzdělávání a rekvalifikaci, je *zdravotní stav* přímým diskriminačním důvodem, zatímco pojem *postižení* je užíván pouze v definici nepřímé diskriminace (§ 2 odst. 1 písm. b) , ii)). Státní správa sociálního zabezpečení rozhoduje o tom, zda je jednotlivec úředně uznán za osobu zdravotně postiženou. Oprávnění spojená s tímto rozhodnutím nemůže nikdo jiný využívat. Směrnice nebyly provedeny v předpisech upravujících samostatnou výdělečnou činnost, jež neobsahují definice diskriminace. Tyto zákony se vztahují na veškeré samostatné výdělečné činnosti a povolání, pokud jsou vykonávána samostatně.

Směrnice nebyly provedeny ve vnitrostátních předpisech které upravují vzdělávání, odborné vzdělávání a přístup k němu. Nejsou v nich uvedeny definice diskriminace, s výjimkou těch typů odborného vzdělávání, které upravuje zákon o zaměstnanosti (rekvalifikace, zvláštní formy rekvalifikace a pracovní terapie pro osoby se zdravotním postižením). Věcná působnost různých zákonů upravujících tuto oblast zahrnuje veškeré subjekty v systémech odborné přípravy a školského systému, soukromé, veřejné i samosprávné subjekty jako je lékařská či advokátní komora.

Listina základních práv a svobod obsahuje obecné ustanovení o zákazu diskriminace. Listina je rozdělena do pěti částí, včetně obecných ustanovení, která upravují princip rovnosti a nediskriminace, který se vztahuje jež se vztahuje na všechna základní práva a svobody, a princip právního státu. Článek 3 Listiny zaručuje rovnost v přístupu k základním právům a svobodám a představuje otevřený výčet, kterým je výslovně zakázána diskriminace na základě pohlaví, rasy, barvy, jazyka, náboženství nebo víry, politického či jiného přesvědčení, národního nebo společenského původu, příslušnosti k národnostní či etnické menšině, majetkového, rodného či jiného stavu. Výslovně nezajišťuje ochranu před diskriminací na základě sexuální orientace a zdravotního postižení. Příslušné instituce, nebo jeden orgán na ochranu před diskriminací musí být ustaven, aby byly splněny požadavky čl. 13 Směrnice Rady 2000/43/ES.

Neuskutečnila se téměř žádná veřejná diskuse ohledně provedení směrnic. Diskuse na půdě parlamentu často označovala pozitivní opatření za pozitivní diskriminaci a vyjadřovala pochybnosti o tom, zda Česká republika potřebuje evropské směrnice implementovat tou formou, kterou představoval návrh antidiskriminačního zákona.

Nejčastější případy diskriminace se objevují ve sféře hospodářských práv, tedy v pracovněprávních vztazích, vzdělávání a přístupu k výrobkům a službám. Je obtížné nalézt oblast nezahrnutou ve směrnicích, kde by docházelo typicky k projevům diskriminace. Žádné průzkumy veřejného mínění nebo podobná měření nebyla provedena za účelem zjištění postojů české veřejnosti vůči provedení

směrnic. Ani v akademických institucích nebyl prováděn podstatný výzkum diskriminace podle směrnic.

Ve svých doporučeních k 5. periodické zprávě CERD označil vysoké procento romských dětí ve zvláštních školách i diskriminaci Romů a rasismus za vážné problémy, se kterými se členský stát potýká. Ocenil snahu státu o vytvoření antidiskriminačního zákona, ale poukázal na problémy, se kterými se stát potýká v legislativním procesu. Komise CEDAW ve svém komentáři ke 3. periodické zprávě k Úmluvě vyjádřila obavy pramenící z toho, že antidiskriminační zákon stále ještě nebyl schválen. Vytýkala postavení různých klíčových subjektů, např. Výboru pro rovné příležitosti žen a mužů, genderových *focal points* na ministerstvech, a dalším institucionálním opatření nedostatek rozhodovacích pravomocí, lidských zdrojů a financování. Byla znepokojena přetrvávajícími a hlubokými stereotypy pokud jde o chápání role ženy ve společnosti, nedostatkem účinné legislativy proti domácímu násilí, nerovným zastoupením žen a mužů v politické sféře, a diskriminací a vyloučením romských žen, včetně informací o jejich nucené sterilizaci.

Tyto problémy jsou známé nevládním neziskovým organizacím a odborům, které realizují mnoho projektů, často díky státnímu spolufinancování, k vyřešení politických, společenských a praktických stránek problémů jako je domácí násilí a exkluze Romů. Ve své práci také realizují mediální kampaně proti předsudkům a lobují za výkonnou legislativu, jež pomůže potírat diskriminaci.

2. Procesní prostředky vhodné k potírání přestoupení antidiskriminační legislativy

Směrnice zapovídají, aby se jejich provedení stalo záminkou pro snížení míry ochrany, jež je už zakotvena v národní legislativě.

Evropský soud pro lidský práva a Evropský soudní dvůr jasně deklarovaly, že ochrana lidských práv musí být „praktická a účinná a nikoliv teoretická a zdánlivá“.

2.A Opatření v oblasti zaměstnanosti a povolání

Boj na národní úrovni proti diskriminačním praktikám v oblasti zaměstnanosti a povolání z důvodu rasy, etnického původu, náboženství nebo víry, postižení, věku či sexuální orientace, definovaným v národních zákonech, jež provádějí směrnice 2000/43/ES a 2000/78/ES, by měl zahrnovat následující:

- Právo na kolektivní vyjednávání
- Vnitřní systém uplatňování stížností u zaměstnavatele
- Správní prostředky včetně možnosti doporučení inspektorátu práce
- Právní prostředky včetně
 - (i) právní prostředky občanského práva
 - (ii) správní prostředky, například přestupkové řízení
 - (iii) trestní stíhání

Pokud jde o členy bezpečnostních sborů, ozbrojených sil a úředníky ve státní službě, existují konkrétní správní řízení při řešení stížností všech druhů podle jejich vztahu ke služebnímu poměru. Pokud jednotlivec nesouhlasí s rozhodnutím orgánů oprávněných rozhodovat ve služebním vztahu, správní žaloba může být předložena soudu. V profesních komorách s povinným členstvím může komora iniciovat disciplinární řízení vůči svým členům pouze podle vnitřních stanov komory. Proti disciplinárnímu rozhodnutí komor se pak lze bránit správní žalobou u soudu.

Situace, na něž se tato řízení vztahují:

- Inzerce volných míst
- Výběrová řízení na volná místa
- Výběr zaměstnanců
- Pracovní podmínky
- Odměňování za práci
- Diskriminace na pracovišti
- Požadavky na oblékání zaměstnanců (dress codes)
- Pracovní doba
- Skupiny zaměstnanců zvláště ohrožené diskriminací, například zaměstnanci na částečný úvazek
- Disciplinární řízení na pracovišti
- Povýšení
- Příplatky a zaměstnanecké výhody
- Výpověď ze zaměstnání (pro nadbytečnost a věcné důvody)
- Dávky sociálního zabezpečení (které jsou podle evropského práva považovány za pracovní odměnu)

- Přístup k odbornému vzdělávání

Některé velké firmy zavádějí vnitřní mechanismy pro vyřizování stížností zaměstnanců, kterým se někdy říká „firemní ombudsman“.

2.B Nevztahující se k zaměstnání či povolání – rasa a etnický původ

- Prostředky na místní a národní úrovni, vhodné pro potírání diskriminace z důvodu rasy či etnického původu:
 - Administrativní cesta
 - Právní prostředky včetně
 - Občanskoprávních prostředků
 - Správních prostředků
 - veřejného trestného stíhání
 - trestního stíhání
- relevantní situace
 - vzdělávání
 - bydlení
 - přístup a dostupnost věcí a služeb nabízených veřejnosti, včetně sociálních služeb, bankovníctví, pojištění apod.
 - přístup do veřejných prostor, např. restaurace, hotely, střediska volného času
- Typy vhodných právních prostředků – ve vztahu k zaměstnání a v ostatních oblastech

(i) Občanskoprávní soudní řízení

Oběť diskriminace v přístupu k zaměstnání může podat žalobu na základě ustanovení zákona o zaměstnanosti. Zákoník práce z roku 2007 neobsahuje konkrétní antidiskriminační ustanovení. V případě v jiné oblasti než diskriminace v přístupu k zaměstnání lze podat žalobu na ochranu osobnosti. Občanský soudní řád a přesun důkazního břemene se uplatní v obou případech.

Paragraf 11 občanského zákoníku zaručuje ochranu osobnostních práv jednotlivců, zejména práva na život, zdraví, občanskou integritu a lidskou důstojnost, soukromí, jméno a projevy osobní povahy. Neobsahuje výslovnou garanci ochrany proti diskriminaci. Soudy zastávají stanovisko, že přímá diskriminace je vždy nezákonným zásahem do osobnostních práv.

d) Prostředky trestního práva

Trestní zákoník stanovuje tresty za trestné činy spojené s rasovou diskriminací a diskriminací z důvodu náboženství nebo víry.

e) Správní soudnictví

Soudní řád správní upravuje soudní přezkum správních rozhodnutí. Teoreticky může být změna správního rozhodnutí výsledkem diskriminace, na druhé straně soud přezkoumává také rozhodnutí správních orgánů, jež shledaly určitou praxi žalobce jako diskriminační.

ii) Správní postupy

Relevantní správní postupy dávají administrativním orgánům a inspektorátům vyšetřovací pravomoc a to v rámci konkrétních zákonů. Mají právo udělovat sankce za přestupky a správní delikty.

Pracovní úřady a inspektoráty práce, jež využívají své pravomoci v oblasti zaměstnání a pracovně-právních vztahů, a Česká obchodní inspekce, která kontroluje přístup k produktům a službám, mají kompetence šetřit přestupky a diskriminační správní delikty a uplatňovat sankce. Fyzické i právnické osoby nebo zaměstnavatelé jež nedodržují zákon o zaměstnanosti nebo opatření zákoníku práce o diskriminaci mohou být pokutováni do výše 1 milionu Kč (cca €31,949). Šetření může být zahájeno

na popud stěžovatele nebo z vlastní iniciativy úřadu práce. V případě, že byla podána stížnost, stěžovatel není účastníkem řízení. Případně uložené pokuty jsou příjmem státního rozpočtu. Správní orgány a inspektoráty ustavené v jiných oblastech než je zaměstnání a obchodní inspekce, které nicméně spadají do rozsahu směrnice 2000/43/EC a 2000/78/EC nemají správní postupy na ochranu před diskriminací. Totéž platí o profesních samosprávných organizacích, jež vykonávají dozor nad výkonem konkrétní profese (např. Česká advokátní komora, Soudcovská unie, Česká lékařská komora a mnoho dalších). Zákon o státní službě (zákon č. 218/2002) přiznává zvláštní pravomoc provádět šetření Služebnímu úřadu.

f) Česká obchodní inspekce

Zákon o ochraně spotřebitele odkazuje na pravomoci České obchodní inspekce (ČOI). Zákon ČOI opravňuje kontrolovat právnické i fyzické osoby prodávající zboží nebo poskytující služby. Přestože má ČOI povinnost spolupracovat s občanskými sdruženími a používat poznatky získané ze stížností při své činnosti, zahájit správní řízení může až na základě provedené kontroly. Důkazy shromážděné spotřebiteli tak mohou sloužit výlučně jako osvědčení podnětu pro kontrolu.

g) Přestupková komise obecního úřadu

Pouze fyzické osoby mohou být stíhány pro přestupky podle přestupkového zákona. Diskriminační chování lze postihnout podle ustanovení o přestupcích proti občanskému soužití. Podle tohoto zákona je protiprávní omezovat či znemožnit výkon práv členům národnostních menšin nebo způsobit újmu jednotlivci pro jeho národnost nebo etnický původ, rasu, barvu, pohlaví, sexuální orientaci, jazyk, víru či náboženství. Stejně jako v případě správních řízení není tu oznamovatel účastníkem řízení, s výjimkou případu, kdy došlo k materiální škodě na jeho majetku.

iii) Právní zastoupení a právní pomoc

Možnost sdružení s právním zájmem účastnit se soudního řízení je upravena jako zvláštní typ zastoupení v § 26 Občanského soudního řádu. Ve věcech diskriminace z důvodu pohlaví, rasového či etnického původu, náboženství, přesvědčení, postižení, věku nebo sexuální orientace může být účastníkem řízení právnická osoba, zřízená podle zvláštního předpisu, kde ochrana proti této diskriminaci je součástí činnosti této právnické osoby. Odbory mohou také zastupovat své členy jako účastníci v jakékoliv věci, mimo firemní či obchodní spory. Oprávnění odborových organizací účastnit se řízení není omezen jen na věci spojené s ochranou proti diskriminaci.

Přesun důkazného práva v diskriminačních kauzách upravuje § 133a Občanského soudního řádu. V pracovněprávních věcech je přesun možný v případě přímé či nepřímé diskriminace na bázi pohlaví, rasového či etnického původu, náboženství, víry, přesvědčení, postižení, věku nebo sexuální orientace. Přesun důkazní povinnosti se děje ve věcech přímé či nepřímé diskriminace z důvodu rasového nebo etnického původu v přístupu ke zdravotní a sociální péči, přístupu ke vzdělání a odbornému školení, přístupu k veřejným zakázkám, přístupu ke členství v profesních organizacích a sdruženích, a v nabídce zboží a služeb. Otázky bydlení nejsou upraveny. Ustanovení o přesunu důkazného práva jsou aplikovatelná pouze v případech, kdy existuje materiální úprava, jako jsou např. definice přímé a nepřímé diskriminace. To není splněno v některých oblastech zahrnutých do rozsahu směrnice 2000/43/ES. Ve svém nedávném rozhodnutí prohlásil Ústavní soud českou úpravu přesunu důkazního břemene za souladnou se zárukou spravedlivého procesu, jak je upraven Listinou lidských práv a základních svobod.

2.C Tam, kde je možné se rozhodovat mezi stížnostmi jež se vztahuje k zaměstnání a tou, jež se k zaměstnání nevztahuje, jaká jsou kritéria při výběru?

V České republice neexistuje výběr právních prostředků při podání stížností ať těch, které se vztahují k zaměstnání, tak ty, jež se nevztahují. Jediné antidiskriminační prostředky obrany vytvořené v rámci českého právního systému jsou v oblasti přístupu k zaměstnání (zahrnují nábor do zaměstnání, odborné školení a rekvalifikaci), z čehož vyplývá, že nemohou být použity mimo oblast zaměstnání.

Neexistuje žádná antidiskriminační žaloba mimo oblast zaměstnání. V jiných oblastech je jedinou možností použít žalobu na ochranu osobnosti, což není v pravém smyslu slova antidiskriminační žaloba, ale obecná žaloba na ochranu osobnostních práv jednotlivce. Jelikož věcná zákonná ustanovení se řídí principem *lex specialis derogat legi generali*, antidiskriminační žaloba podle zákona o zaměstnanosti by měla být používána v rozsahu aplikace tohoto zákona (nábor, odborné školení, rekvalifikace), zatímco v jiných oblastech lze použít pouze žalobu na ochranu osobnosti. Z toho také vyplývá, že nelze svobodně vybírat mezi antidiskriminační žalobou a žalobou na ochranu osobnosti v oblasti přístupu k zaměstnání.

V oblasti přístupu k zaměstnání si může postižený vybrat mezi soudním řízením a podnětem inspektorátu práce nebo úřadu práce. Postižený také může zahájit obě řízení současně. Výhoda podnětu spočívá v tom, že je zadarmo a nenese s sebou riziko že žalobce by musel zaplatit soudní výlohy žalovaného v případě ztráty sporu. Další výhodou podnětu je, že stěžovatel není účastníkem řízení a tudíž celé řízení včetně postihu může být vedeno bez toho, že by stíhaný znal identitu stěžovatele. Toto je velmi důležité, pokud stěžovatel chce mít možnost pokračovat v kariéře v dané instituci či firmě. Nevýhodou je, že pozitivní výsledek šetření spočívá pouze v potrestání viníka, ale nikoliv v kompenzaci újmy postiženého.

Soudní řízení jsou typické vysokými výdaji, pomalým postupem (v extrémních situacích se spor táhne i 5 až 6 let) a zcela nepředvídatelnými výsledky. Toto vše představuje velké riziko pro potencionální žalobce, pokud pomineme i velký důraz na důkazy, jež musí být soudu předloženy. Soudní spory jsou vhodnější pro strategickou litigaci, kde nevládní neziskové organizace či odbory jednájí jako podpora obětí, než pro reálnou ochranu individuálních rovných práv.

2.D Jaké jsou technické procedurální podmínky každého zlepšujícího opatření?

Co se týče občanskoprávních žalob, příslušné časové lhůty jsou promlčecí, různé pro jednotlivé typy nároků. Obecná promlčecí lhůta je stanovena občanským zákoníkem a je tříletá. Avšak promlčecí lhůta pro právo na náhradu škody je dva roky od data, kdy se o ní postižený dozvěděl a kdo za ně odpovídá, ale pouze do tří let od dané události, jež škodu způsobila. Stížnosti na škody způsobené vědomě mohou být vyřízeny do deseti let, ale toto pravidlo se nevztahuje na újmu na zdraví.

Proti rozhodnutí správních orgánů se lze odvolat do 15 dnů od jejich doručení, pokud konkrétní zákon nestanoví jinak. Žalobu proti správnímu rozhodnutí je podle Soudního řádu správního možno podat do 60 dnů od nabytí právní moci rozhodnutí.

Nejsou obvykle stanoveny lhůty pro podněty jimiž lze zahájit správní řízení. Je však v zájmu účastníka řízení aby podnikl kroky co nejdříve, obzvláště ve věcech pracovních.

Podle §125 Občanského soudního řádu možné důkazy zahrnují všechny prostředky, jimiž lze zjistit stav věci. Strany mohou navrhnout důkazy v jakékoliv formě, včetně např. tiskových zpráv k pozadí nebo konkrétním okolnostem případu.

Neexistují žádné orgány poskytující pomoc nebo informace ohledně diskriminace a rovných příležitostí. Všeobecné informace a kontakty na všechny soudy v České republice lze najít na stránkách <http://www.justice.cz>, všechny kontaktní čísla a adresy pracovních úřadů jsou na <http://portal.mpsv.cz/sz/local> a inspekce práce na http://www.suip.cz/cubp_ddw/drvisapi.dll?MIval=/www/index.html&v_wdt=1.

2.E Jaké možnosti podpory existují na národní úrovni pro různé procesy a jak lze překonávat překážky?

Nedostatek právní pomoci, nedostatek bezplatné právní pomoci

V některých případech je právní pomoc poskytována advokáty nebo advokátní komorou. Soudní řízení, obzvláště v otázkách ochrany osobnosti, je velmi nákladné a zdlouhavé. Soudní řízení může trvat 3 roky, ale i 6 let není neobvyklé. Zdlouhavý proces zvyšuje výdaje a míru rizika a tak je téměř nemožné pro jednotlivé oběti, aby bez podpory NNO a odborů toto dlouhodobě nesly.

2.F Předběžné otázky Soudnímu dvoru ES

Pokud se vyskytne v soudním řízení otázka týkající se evropského práva a soudce si není jist jak evropské právo vyložit, národní soud může předložit Soudnímu dvoru Evropských společenství předběžnou otázku na základě čl. 234 Smlouvy. Účastníci řízení mohou požádat národního soudce, aby otázku předložil, anebo soudce tak může rozhodnout sám. Kterýkoliv soud může předložit předběžnou otázku, ale pouze národní soud poslední instance má povinnost tak učinit.

Toto může být velmi efektivní proces z následujících důvodů:

- Žádost o odpověď na otázku může zaměřit mysl předsedajícího soudce a zajistit, že věci věnuje dostatečnou pozornost, obzvláště tomu, že se týká otázky evropského práva.
- Národní orgány, obzvláště veřejné orgány, vnímají vysokou prestiž Soudního dvora ES a mohou se snažit zabránit, aby byla diskriminace na národní úrovni posouzena evropským orgánem.
- Evropský soudní dvůr je jedinou institucí, jež může poskytnout konečný výklad směrnic.

Nicméně, je toto řízení velmi specifické a je třeba zajistit pro tuto potřebu právníka se zkušeností a znalostí evropského práva. Také je potřeba zdůraznit, že projednávání věci na národní úrovni je pozastaveno, dokud Soudní dvůr nerozhodne. Toto prodlení může trvat i dva roky, což může mít vážné důsledky pro žalobce.

2.G Petice Evropskému parlamentu

Petiční výbor Evropského parlamentu může přijímat petice občanů EU, kteří si přejí, aby výbor prošetřil jejich stížnost, že jejich práva zaručená zákony EU nejsou dostatečně respektována.

2.H Informování Evropské komise o diskriminačních administrativních praktikách

Také je možné napsat přímo Komisi, což může být rychlejší proces než ten popsán v 3.2.G. Lze tedy vyzvat Komisi, aby zahájila řízení o porušení Smlouvy s daným členským státem.

Komise a Evropský parlament by byly vázány částí EU Listiny základních práv o právu na dobrou správu (čl. 41), pokud by bylo přijato:

- Každý člověk má právo na to, aby jeho záležitosti byly vyřízeny orgány a institucemi Unie nestranně, spravedlivě a v rozumném časovém rozmezí;
- Toto právo zahrnuje
 - právo každého člověka být slyšen předtím než by bylo realizováno jednotlivé opatření, které by ho mohlo negativně ovlivnit;
 - právo každého člověka na seznámení s údaji o sobě, při šetření legitimních zájmů ochrany důvěrných údajů a profesního a firemního tajemství;
 - správa má povinnost odůvodnit svá rozhodnutí.
- Každý člověk má právo, aby Společenství napravilo všechny škody způsobené jeho institucemi nebo pracovníky vykonávajícími svou pracovní náplň, v souladu s všeobecnými principy společnými se zákony členských států.
- Každý člověk může kontaktovat instituce Unie v jazyce Smluv a musí dostat odpověď ve stejném jazyce.

2.I Stížnosti Evropskému soudu pro lidská práva

Pokud byly vyčerpány všechny vnitrostátní právní prostředky, jednotlivec se může obrátit na Evropský soud pro lidská práva ve Štrasburku, pokud ne jeho případ lze aplikovat ustanovení Evropské úmluvy o lidských právech.

Lze tak učinit podle čl. 14 Úmluvy ve spojitosti s dalším ustanovením, případně pokud členská země ratifikovala Protokol 12 Úmluvy (Česká republika podepsala ale neratifikovala Protokol 12).

Kolektivní stížnosti mohou být také uplatněny podle Evropské sociální charty Rady Evropy.

2.J Další mezinárodní opatření

Tam, kde je stát stranou 1. Opčního Protokolu k Mezinárodnímu Paktu o občanských a politických právech (ICCPR) nebo přijal právo jednotlivců na individuální stížnost podle Úmluvy o odstranění všech forem rasové diskriminace (CERD) nebo Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW), lze uplatnit před těmito výbory stížnosti.

Nevládní organizace a odbory by měly také informovat výbory, jež projednávají vládní zprávy v rámci ICCPR, CERD, CEDAW a Úmluvy o právech dítěte, o zjištěné diskriminaci.

2.K Profesionalita

Každý v nevládní organizaci nebo odborech, kdo si vezme na starost případ jednotlivce či skupiny jednotlivců musí zachovávat vysoký standart profesionality, včetně zachování soukromí a efektivní případový management. Nevládní organizace a odbory by také měly poskytovat jednotlivcům relevantní informace, a kde je to možné i doporučení dalším institucím, které mohou poskytnout radu a podporu, pokud toho nevládní organizace a odbory nejsou sami schopní.

3. Společenské otázky

Co se týče diskriminace v Čechách, koncepty tolerance a různorodosti jsou často veřejností vnímány formálně, ne věcně. A tak spíše než tolerance je asimilace vnímána jako ten nejlepší cíl a pozitivní opatření jsou vnímána jako porušení principu rovnosti. V těchto souvislostech je třeba vyvinout úsilí, aby veřejnost pochopila základní principy materiální rovnosti, důvody proč je třeba určité skupiny chránit před diskriminací zatímco jiné skupiny takovou ochranu nepotřebují, proč a kde musíme vyjít vstříc potřebám členů jiných skupin, aby opravdu dosáhli rovnosti. Znalost těchto základních koncepcí a to jak fungují je v celé společnosti relativně nízká. Tím pádem je i velmi obtížné diskutovat o provedení evropským směrnic, protože celé společnosti, včetně politiků, chybí základní znalosti o teoretické rovině těchto otázek.

Zranitelnost skupiny je zvláštním znakem vyplývajícím z jejího menšinového postavení, které je již historicky doprovázeno nevýhodami a vyčleněním. V českých souvislostech je na prvním místě situace Romů, kteří jsou vystavováni mnohočetné diskriminaci ve všech oblastech společenského života. Také zde přetrvávají velmi silně zakořeněné stereotypy ovlivňující negativně postavení žen ve veřejném a společenském životě. Další znevýhodněné skupiny jsou migranti a postižení. Pozitivní opatření pro postižené jsou veřejností vnímána jako neúčinná. Zákon žádá zaměstnavatele, aby pro postižené vytvořili slušné podmínky v přijatelné rovině nákladů, bez toho aby specifikoval, že tyto další výdaje nesmí být pro zaměstnavatele neúměrnou zátěží. Starší lidé jsou také diskriminováni na pracovním trhu a jsou častými oběťmi domácího násilí. Jelikož veřejnost míní, že náboženské potřeby by se měly přizpůsobit sekularizované společnosti, náboženské menšiny jsou také potenciaálními oběťmi diskriminace.

Tak jako každý jednotlivec má vlastní předsudky, také pracovníci relativně liberálních nevládních organizací a odborů mají své. Neexistuje žádný kvalitní výzkum, jež by identifikoval předsudky, jež mají jednotlivé diskriminované skupiny vůči jiným diskriminovaným skupinám.

h) Možnosti financování v oblasti antidiskriminace

PŘEHLED EVROPSKÝCH A NÁRODNÍCH ZDROJŮ FINANCOVÁNÍ NEVLÁDNÍCH A ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ ZABÝVAJÍCÍCH SE ANTI-DISKRIMINACÍ NA EVROPSKÉ A NÁRODNÍ ÚROVNI

ČESKÁ REPUBLIKA

I. EVROPSKÉ ZDROJE FINANČÍ PRO NEVLÁDNÍ ORGANIZACE A ODBORY PRACUJÍCÍ NA EVROPSKÉ ÚROVNI

1. Evropské finance pro nevládní organizace a odbory pracující na úrovni EU

a) *Nevládní organizace na úrovni EU*

Nevládní organizace na úrovni EU mají klíčovou pozici pro ovlivňování a přispívání k evropské zaměstnanecké, sociální a rovnostní politice na různých úrovních, jak při její formulaci tak i realizaci, prostřednictvím informací a expertízy získané od členů na národní úrovni. Je velmi důležité, aby evropské politiky reagovaly na opravdové potřeby občanů EU a aby o nich občané byli informováni.

Mezi lety 2001 a 2006 Akční program Společenství k potírání diskriminace zajišťoval financování pro celou řadu zastřešujících nevládních sítí, které reprezentují a chrání práva lidí vystavených diskriminaci.

AGE (The European Older People's Platform); ILGA Europe (International Lesbian and Gay Association – Europe); ENAR (European Network Against Racism); a EDF (European Disability Forum) dostaly celkem 3 miliony eur ročně na pokrytí svých výdajů až do konce dubna 2007. Různé menší organizace, jako jsou např. Evropská unie nevidomých, Evropská unie hluchoněmých, Inclusion Europe a Autism-Europe, také obdržely od Akčního programu podporu.

Do konce roku 2006 byla podpořena také činnost Evropské ženské lobby z Programu rovnoprávnosti pohlaví ve výši zhruba 800 tisíc eur ročně.

Mezi lety 2005 – 2007 také mnoho nevládních organizací bojujících proti sociální exkluzi, jako jsou např. Evropská síť proti chudobě, Evropská federace národních organizací pracujících s bezdomovci, Evropská přesregionální síť pro sociální inkluzi, Eurodítě, Evropská sociální síť a Caritas-Europe, obdrželo financování z programu Společenství na potírání sociální exkluze v celkové výši 3,6 milionu eur.

V novém programovém období 2007-2013 se Evropská komise rozhodla vytvořit integrovaný program PROGRESS. Program byl odsouhlasen Evropským parlamentem a Council v listopadu 2006: http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html PROGRESS spojuje původní čtyři Akční programy Společenství, včetně toho zaměřeného na anti-diskriminace: odst. 4 PROGRESSu, nazvaný „Anti-diskriminace a různorodost“ má za cíl podporovat výkonou realizaci principu nediskriminace a propagovat její začleňování do všech politik EU.

Všechny výzvy k předkládání projektů a veřejná výběrová řízení v rámci programu PROGRESS jsou zveřejněna na specializovaném webu Ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/index_en.cfm

První výzva k předkládání projektů do programu PROGRESS byla vyhlášena v listopadu 2006, jako příspěvek k pokrytí administrativních nákladů roku 2007 sítím s celoevropskou působností, aktivním na poli potírání diskriminace, propagaci rovnosti pohlaví, a propagaci

integrace postižených lidí do společnosti. Granty rozdělené mezi úspěšné organizace byly poskytnuty do konce roku 2007.

b) Evropské odbory

Evropská odborová konfederace (ETUC) zastupuje pracující z různých odvětví průmyslu na evropské úrovni. ETUC byla založena v roce 1973, sestává z 81 národních organizací z 36 evropských zemí (včetně všech členů EU) a z 11 Evropských federací průmyslu, což čítá asi 60 milionů členů.

ETUC je jedním ze čtyřech hlavních evropských sociálních partnerských organizací. Mnohé projekty evropských sociálních partnerů jsou každoročně podporovány Evropskou komisí, v položkách jejího rozpočtu pro společenský dialog (04.03.03.01, 04.03.03.02 a 04.03.03.03). Pro další informace navštivte

http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/grants_en.htm

2. Evropské financování pro národní nevládní organizace a odbory

Přestože EU nefinancuje základní aktivity národních nevládních organizací a odborů v rámci programu PROGRESS, organizace mohou získat financování svých projektů prostřednictvím participace v konkrétních iniciativách, jako jsou národní vzdělávací aktivity nebo mezinárodní projekty. Národní organizace by tedy měly pravidelně sledovat kalendáře výzev k předkládání projektů Ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti, včetně závazných termínů, jež jsou tam zveřejňovány, aby zjistily, zda zde mohou získat financování pro své projekty.

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/index_en.cfm

Nevládní organizace pracující na evropské úrovni, jako AGE, ILGA-Europe, EDF nebo ENAR, jsou také dobrým zdrojem informací a zájemci by tedy měli konzultovat i jejich webové stránky.

Mimo program PROGRESS, může být významným zdrojem financování projektů pro národní organizace i Evropský sociální fond (ESF). ESF se v letech 2007 až 2013 zaměřil na čtyři klíčové oblasti aktivit, včetně posilování sociálního začlenění prostřednictvím potírání diskriminace a usnadňování přístupu na pracovní trh pro znevýhodněné občany. Více informací lze získat na stránkách http://ec.europa.eu/employment_social/esf2000/2007-2013_en.html

Evropská komise přímo nefinancuje projekty ESF. Členské státy jsou zodpovědné za identifikaci svých priorit pro financování a za výběr jednotlivých projektů. Pro další informace kontaktujte příslušný národní či regionální instituci, jejichž kontakty lze najít na:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/esf/esf_matrix_en.cfm

II. ZDROJE FINANCOVÁNÍ PRO NEVLÁDNÍ/ODBOROVÉ ORGANIZACE PRACUJÍCÍ V OBLASTI ANTI-DISKRIMINACE NA NÁRODNÍ ÚROVNI

1. Nabízí delegace Evropské komise ve Vaší zemi konkrétní zdroje financování pro nevládní organizace/odbory pracující na nediskriminaci na národní úrovni? V jaké formě je toto financování? (podpora projektů, nabídka místa k setkávání apod?). Je jednoduché získat tuto podporu? Jaké jsou podmínky získání podpory?

Delegace EU neposkytuje žádnou finanční podporu pro nevládní organizace/odbory pracující v oblasti nediskriminace na národní úrovni, protože tato podpora nespadá mezi její kompetence. Nabízí však materiální podporu např. poskytnutí prostor k setkávání a konferencím zdarma pro nevládní organizace. Jelikož je tato skutečnost nevládním organizacím dobře známa, je třeba si místo objednávat dlouho dopředu, a poptávka převyšuje nabídku.

2. Poskytuje národní vláda financování nevládním organizacím/odborům podílejícím se na boji proti diskriminaci?

Ano, národní vláda poskytuje financování nevládním/odborovým organizacím. Financování, konkrétně určené pro nevládní/odborové organizace bojující proti diskriminaci v posledních letech:

- Kampaň proti rasismu, financovaná úřadem vlády s podílem evropského financování. Tato možnost financování je tento rok zcela nahrazena Evropským rokem rovných příležitostí <http://www.vlada.cz/cs/urad/default.html>
- Program EQUAL, spolufinancován českou vládou a Evropskou komisí, administrován Ministerstvem práce <http://www.equalcr.cz/clanek.php?lg=1&id=1>
<http://www.mpsv.cz/cs/>

3. Jakou formou je financování poskytováno? (základní financování, financování projektů, zázemí). Jsou tyto možnosti součástí konkrétního vládního programu? (kterých programů a z jakých ministerstev?)

Veškeré financování probíhá jako financování projektů. Nabízejí se také další možnosti materiální podpory, například poskytování zázemí zdarma, což není věc vlády, ale regionální administrativy. Mimo těchto projektů zaměřených přímo na antidiskriminaci, otevírá vláda další programy, kde mohou získat podporu i antidiskriminační projekty. Jde hlavně o následující:

- Projekty poskytování sociálních služeb, administrováno Ministerstvem práce <http://www.mpsv.cz/cs/>
- Projekty prevence kriminality, administrováno Ministerstvem vnitra <http://www.mvcr.cz/bezpecnost/index.html>
- Projekty rozvoje menšinových kultur, administrováno Úřadem vlády ČR <http://www.vlada.cz/cs/rvk/rnm/default2.html>

4. Je jednoduché obdržet toto financování? Jaké jsou podmínky?

Podmínky se liší podle typu financování, ale není nijak obtížné je splnit. Mnohem závažnějším problémem je, že není dostatek financí na podporu všech projektů, které by si podporu zasloužily, nebo že jsou kráceny – a tudíž nedostatečně financovány – financované rozpočty projektů.

Podmínky většinou zahrnují vyplnění příslušného formuláře, připojení dokumentů jež dokazují existenci právnické osoby žádající o podporu, roční vyúčtování a výroční zprávu (fyzické osoby mohou žádat o podporu jen zřídká), a dále přehled předchozího financování. Právnické osoby žádající o grant musí být většinou neziskového charakteru, podle typu financování, a musí prohlásit, že nemají dluhy na sociálním a zdravotním pojištění a na daních.

5. V případě federálních států, je možné získat financování na federální úrovni?

Česká republika není federálním státem.

6. Existují další vládní možnosti financování na regionální úrovni? Na úrovni obcí?

Na regionální úrovni existuje mnoho možností financování, většina z nich je však ze Strukturálních evropských fondů.

Nejdůležitější jsou JPD3 program (Evropský sociální fond), administrován krajskými úřady a Ministerstvem práce. Toto financování není výlučně určeno na podporu antidiskriminačních opatření. Je zaměřeno na vytváření rozmanitých služeb včetně sociálních a vzdělávacích služeb pro veřejnost a projektů anti-diskriminace.

Financování projektů sociálních služeb a prevence kriminality je také přístupná na krajské úrovni, s tím že zdrojem financování je vláda, a to Ministerstvo práce.

**7. Existují soukromé zdroje financování? (soukromé nadace, firmy, sídla odborů apod.).
Které a jak lehce jsou dostupné?**

Existuje velmi málo soukromých zdrojů financování. Firmy upřednostňují podporu kulturních akcí a festivalů. Pokud jde o charitní a sociální projekty, nejoblíbenější je financování potřeb dětských domovů a ústavní péče.

8. Existují ještě nějaké další zdroje financování?

Některé soukromé nadace, jako např. Sorosovy nadace, poskytují limitované zdroje.

Program Transition Facility je velmi důležitým zdrojem financování anti-diskriminačních evropských aktivit, a je administrován Nadací pro rozvoj občanské společnosti. Největší část evropských peněz pro anti-diskriminační projekty pochází právě z tohoto programu.

IV. Diversity Management seminar

Pojem Diversity Management je v češtině nový, bývá do češtiny doslovně překládán jako “řízení různorodosti, rozmanitosti” a doplněn krátkým vysvětlením. V odborných časopisech zaměřených na rozvoj lidských zdrojů se v posledním roce objevilo několik odborných článků na téma DM. Všechny vysvětlují pojem DM a jeho zásadní principy, čerpají zejména ze zahraniční literatury a jejich odborná úroveň je velmi různá. Jen velmi málo z nich uvádí konkrétní příklady z praxe při aplikování DM, vesměs jsou to zkušenosti ze zahraničí. S implementací DM v českém prostředí zatím zkušenosti nejsou, nicméně pojem DM znají zejména personalisté velkých nadnárodních firem. Ve větších firmách, které disponují dostatečnou kapacitou HR-expertů a moderními metodami HRD už pojem DM znají. Diskutují o něm a vnímají diversitu vlastních lidských zdrojů. Ve většině případů chybí znalosti metod, kterými lze DM aplikovat. Rovněž velmi málo se ví o opatřeních a EU, podporujících DM.

Nejčastěji je zmiňována genderová diversita. O genderové rovnosti se začalo více diskutovat koncem devadesátých let, dnes se jí věnuje řada NGO, které odvádí profesionální práci. V české společnosti byla genderová rovnost vnímána jako jedna z priorit EU, na kterou byly zaměřeny I směrnice a opatření EU. Veřejnost byla seznamována s metodami prosazování genderové rovnosti formou různých projektů v rámci předvstupních programů.

Etnická diverzita bývá nejčastěji diskutována v souvislosti s romským etnikem.

Zatím se příliš málo diskutuje o podpůrných opatřeních a nařízeních EU pro podporu DM.

Jiné aspekty diversity než genderová a etnická nejsou zatím bohužel příliš vnímány. Zejména věková diverzita a to v kontextu dalšího vývoje na pracovním trhu se brzy stane důležitým tématem. Aktuální demografický vývoj české společnosti je podobný jako ve starých zemích EU - přibývá starších lidí a skupina lidí věku 50+ je na trhu práce často podporovanou skupinou. Zaměstnavatelé ovšem při výběru upřednostňují mladé lidi a v náborových inzerátech se stále jako motivační faktor objevuje “jsme mladý proaktivní tým”. Hospodářský vývoj ČR je velmi dobrý, HDP stále roste a nezaměstnanost je nízká (průměr 8%). V této situaci je nutné věnovat pozornost celoživotnímu učení a současně moderním přístupům v oblasti HRD. Čeští zaměstnavatelé již nyní vnímají, že konkurenční výhodou jim přinesou kvalitní týmy s nízkou fluktuací - DM by mohl být jedním z nástrojů, jak toho dosáhnout. DM zaměřený na věkovou diversitu by se mohl stát pro mnoho firem nástrojem pro motivaci a stabilizaci zaměstnanců.

Ze sociologického hlediska byla česká společnost v sedmdesátých a osmdesátých letech 20. století poznamenána snahou o uniformitu. Po roce 1989 byly diskutovány národnostní rozdíly mezi Čechy a Slováky. Důsledkem byl rozpad tehdejšího federativního Československa na dva samostatné státy (1992) Českou republiku a Slovenskou republiku.

V polovině devadesátých let se stala tématem diverzita etnická - zejména téma romské populace. Důvodem je současný vývoj, kdy romské etnikum zaznamenává v České republice značný demografický nárůst. Aktuálně se romské otázky věnuje řada NGOs, mnohé z nich s vynikajícími výsledky.

Dle mého chybí zatím pozitivní vnímání diverzity jako obohacujícího faktoru pro rozvoj pracovního trhu.

Konkrétní zkušenosti s dobrou praxí z českého prostředí zatím popsány nebyly. DM je nejen pro experty, ale i pro oblast užité personalistiky v podnicích relativně nové téma. V odborném tisku se objevují články, které vysvětlují jeho základní principy a přináší příklady dobré praxe ze zahraničí.

Např. časopis Lidské zdroje věnoval celé svoje únorové číslo (únor 2008) tématu diverzita. Dle publikovaných názorů personalistů z významných českých i nadnárodních firem diverzitu svého pracovního prostředí vnímají, ale zatím nevyužili žádnou z metod její důsledné aplikace a nemají konkrétní zkušenosti. Nejčastější je praktická zkušenost s aplikací genderové diverzity - mnohé velké firmy ji mají zapracovanou do své HR strategie. Nezisková organizace Gender Studies již po několikáté vyhlásila soutěž o nejúspěšnější firmu, aplikující genderovou rovnost.

Téma DM bude zajímavé zejména pro větší zaměstnavatele, kteří důsledně uplatňují moderní přístupy HRD a vnímají změny na českém pracovním trhu. Česká republika dosahuje růstu HDP a má relativně nízkou nezaměstnanost. V této situaci budou zaměstnavatelé muset rozvíjet a stabilizovat své zaměstnance a současně minimalizovat fluktuaci. Pro dobře odborně připravené personalisty může být DM zajímavou metodou pro efektivní HR přístup. Platí to pro firmy s českým kapitálem, zaměstnávající převážně české zaměstnance, ale i nadnárodní společnosti, kde pracují lidé různých národností.

Společnosti by k účasti na školeních v oblasti Diversity managementu více motivovaly:

- nové informace o tématu DM;
- konkrétní přínosy DM pro firmu;
- informace o metodách prosazování DM do strategie rozvoje firem;
- dobrá praxe a zkušenosti jiných zemí EU.

Přílohy

Úloha odborových organizací v boji proti diskriminaci

Plánované výstupy školení:

- Seznámení účastníků s úlohami, jaké odbory mohou - a měly by - plnit při boji s diskriminací.

2.1. Co jsou to odbory?

Odborová organizace je organizované sdružení pracovníků určitého řemesla nebo oboru, jehož cílem je chránit a posilovat práva a zájmy pracovníků. Odbory mohou být organizovány podle sektorů (vzdělání, doprava, atd.). V některých zemích mají jasnou vazbu na určitou politickou stranu nebo politickou ideologii. Odbory také mohou být organizovány jako federace a být součástí evropských nebo mezinárodních sítí. Obvykle jsou financovány z příspěvků členů.

2.2. Jaká je úloha odborů při boji s diskriminací?

Při určování své úlohy v boji s diskriminací by odbory měly plně využít zvláštní úlohy, které jim ukládají čl. 7 a 11 Směrnice Rady 2000/43/ES a čl. 8 a 13 Směrnice Rady 2000/78/ES.

Odbory jsou nesporně podstatné pro utváření poklidných, demokratických, dobře řízených, zdravých a prosperujících pracovišť, která uplatňují a prosazují rovné příležitosti. Prostřednictvím pracoviště také přispívají k plnění těchto cílů ve společnosti obecně.

Jako nástroje sociálního dialogu mohou odbory s diskriminací na pracovišti bojovat těmito způsoby:

- Vyjednávání se zaměstnavateli o odstraňování diskriminace na pracovišti a prosazování rovných příležitostí.
- Zajištění prostředků k vyjadřování a řešení potřeb pracovníků, kteří jsou na pracovišti diskriminováni.
- Podpora obětí diskriminace při zajišťování urovnání se zaměstnavatelem (alternativní řešení sporů).
- Podpora obětí diskriminace v jejich úsilí o přístup ke spravedlnosti.
- Prosazování rovnosti a rozmanitosti na pracovišti i v oboru.
- Zavádění mechanismů pro ovlivňování rozhodování zaměstnavatelů a státu.
- Mainstreaming nediskriminace a rovného zacházení do politik a postupů.
- Vyzývání zaměstnavatelů, institucí a úřadů k boji s diskriminací.
- Monitoring, dokumentace a pranýřování diskriminace.
- Zajišťování prioritního místa rovnosti v politickém programu a podpora kampaní a činností k odstraňování diskriminace a prosazování rovnosti.

Odbory mohou spolupráci na boji s diskriminací prosazovat také prostřednictvím:

- Partnerské spolupráce s jinými odborovými organizacemi při dosahování společných cílů.
- Partnerské spolupráce s NNO při dosahování společných cílů.
- Motivování skupin k účasti v kampaních, k hájení vlastních zájmů a uplatňování a vymáhání vlastních práv.
- Partnerské spolupráce se státem/zaměstnavateli (je-li vhodná) při dosahování společných cílů.
- Napadání státu/zaměstnavatelů, prosazují-li politiky, které se neslučují s cíli odborů.
- Účinného a efektivního poskytování služeb členům. Tyto služby prosazují rovné příležitosti v rámci státních politik a přijímají a prosazují odborové strategie a strategie vyjednané mezi odbory a státem.
- Účinného a efektivního poskytování služeb členům. Tyto služby prosazují rovné příležitosti mimo rámec státních politik a přijímají a prosazují odborové cíle a strategie, i když se tyto strategie neslučují s politikami státu.
- Zajišťování koordinace vlastních služeb v oblasti rovných příležitostí a zapojování státu/zaměstnavatelů do diskusí o koordinaci těchto služeb mezi státem a odbory.
- Vedení a významného podílu na legislativních a politických procesech prostřednictvím poskytování náležitě podložených rad a informací státním politikům, zaměstnavatelům a jiným vlivným osobám.
- Úlohy ostražitých “hlídacích psů” – poukazování na případy/oblasti, kde vláda/zaměstnavatelé aktivně diskriminují, neplní své povinnosti v boji s diskriminací nebo musí svou činnost zlepšit a vymáhání kontrolních a vyvažujících mechanismů, které charakterizují demokratickou společnost. V této roli se odbory musejí obracet na vládu a podnikatelskou komunitu prostřednictvím osvěty, lobbyingu a vyjednávání.
- Napadání zákonů, opomenutí, administrativních postupů nebo politik, které jsou v rozporu s cíli odborů a pracovníků, pomocí vhodně zvolených mechanismů.
- Sledování a zajišťování využití veškerého nového vývoje boje s diskriminací, např. nové legislativy (vnitrostátní, evropské a mezinárodní), nových politik (vnitrostátních, evropských a mezinárodních), nových zdrojů financování a klíčových soudních rozhodnutí (na vnitrostátní, evropské a mezinárodní úrovni).
- Otevřenosti, transparentnosti a odpovědnosti ke členům a veřejnosti.
- Posilování účasti odborů v sociálním dialogu pomocí vytváření sítí a koalic a prosazování originálních iniciativ a řešení. To může napomoci potlačení předsudků ve společnosti, a tedy prosazování rovnosti.
- Otevřené spolupráce s jinými odbory a NNO v příbuzných oblastech a předcházení sporům a neshodám mezi odbory a NNO.
- Vytváření tlaku na stát, aby ratifikoval mezinárodní nástroje, umožňující zaměření mezinárodní pozornosti na státní postupy související s rovnými příležitostmi.
- Poskytování důležitých a spolehlivých informací vnitrostátním a mezinárodním orgánům, z nichž mohou čerpat při zkoumání diskriminační situace v zemi.

Stručně řečeno, úlohou odborů by mělo být kontrolovat, monitorovat a zpochybňovat kroky

zaměstnavatelů, vlád a dalších organizací s cílem bojovat s diskriminací a pomoci pracovníkům a skupinám pracovníků prosadit jejich práva.

2.3. Jaké činnosti mohou odbory v boji s diskriminací iniciovat?

Toto je výčet návrhů činností a služeb, které mohou odbory vykonávat nebo poskytovat, aby napomohly boji s všemi typy diskriminace:

- Vyjednávání.
- Zvyšování povědomí.
- Monitoring/ovlivňování vývoje politiky a práva.
- Poskytování podpory individuálním obětem diskriminace i jednotlivcům v rámci kolektivní stížnosti.
- Vedení právních sporů.
- Alternativní řešení sporů včetně mediace.
- Kampaně a organizování.
- Obhajoba změn v praxi (narozdíl od politiky a práva).

2.4. Co odborová organizace potřebuje, aby mohla plnit svou úlohu?

- Lidské zdroje.
- Dovednosti.
- Znalosti.
- Odbornost.
- Otevřenost.
- Transparentnost.
- Odpovědnost vůči svým členům.
- Nediskriminační postoje uvnitř vlastní organizace.
- Vhodnou platnou vnitrostátní legislativu k zakládání a působení odborů.

2.5. Proč mohou odbory vést o boj diskriminací v oblasti zaměstnání lépe než jiné organizace?

- Odbory hrají zásadní úlohu ve styku s pracovníky a zaměstnavateli na regionální, vnitrostátní i mezinárodní úrovni.
- Odbory mohou pracovníky zastupovat kolektivně, což je často nejefektivnější způsob dosahování změny a odstraňování diskriminace na pracovišti.

- Odbory jsou součástí pracoviště, proto často mohou nejlépe odhalit fungující vzorce diskriminace a učinit kroky k potírání znevýhodnění.

2.6. Jakým překážkám odbory čelí a jak je lze překonat?

- Absence práva k účasti v relevantních politických diskusích. Odbory musejí pověřit jednotlivce nebo organizaci, která toto právo má.
- Absence práva podávat stížnosti, individuální i kolektivní. Odbory mohou poskytovat podporu a pomoc těm, kdo toto právo mají, nebo usilovat o změnu předpisů.
- Vnímaná sounáležitost se státem, politickou stranou nebo jinou skupinou, která podkopává pověst odborů jako nestranných strážců rovnosti. Odbory musejí jednat způsobem, který není v rozporu se základními právy členů na rovnost, a zajistit, aby žádné spojení s politickými stranami, jinými organizacemi nebo otázkami nebylo v rozporu s právy členů.
- Pasivita některých členů/zaměstnanců, ale i jejich vůdcovství v oblasti boje s diskriminací.
- Rozpory mezi zájmy většiny členů a právy menšinových členů.
- Individuální předsudky.
- Nedostatečně efektivní „partnerství“ mezi vládou/zaměstnavateli a odbory. Nedostatečně efektivní spolupráce s NNO.
- Neschopnost oslovit některé části pracovní síly nebo nejvyššího vedení kvůli neefektivním strukturám, špatné organizaci, zvnějšku stanoveným prioritám či kulturním nebo jazykovým bariérám. Odbory by měly ve své vlastní organizaci zajistit rozmanitost pracovní síly a pracovníky, kteří absolvovali školení v rovných příležitostech a jsou si vědomi relevantní sociální a politické historie, včetně historie vyloučení a diskriminace některých skupin ve společnosti a v případě potřeby s různými jazykovými dovednostmi.