



Semináře pro zvyšování informovanosti v oblastech nediskriminace a rovnosti zaměřené na organizace občanské společnosti

- VT/2010/007 -

**Příručka školení o potírání diskriminace
podklady k situaci v České republice**

ČESKÁ REPUBLIKA

Human European Consultancy ve spolupráci s Migration Policy Group

2012



**Iniciativa podpořená z Programu EU pro zaměstnanost a sociální solidaritu –
PROGRESS (2007 – 2013)**



Obsah

1	Spolupráce mezi nevládními organizacemi a odbory při potlačování diskriminace	2
2	Odborná způsobilost nevládních a odborových organizací bojujících proti diskriminaci	8
3	Potřeby a problémy nevládních a odborových organizací bojujících proti diskriminaci	12
4	Diskriminace ve vnitrostátních souvislostech	17
4.1	Provedení směrnic ve vnitrostátním právu.....	17
4.2	Procesní prostředky vhodné k potírání přestoupení antidiskriminační legislativy	18
4.2.1	Opatření v oblasti zaměstnanosti a povolání	18
4.2.2	Nevztahující se k zaměstnání či povolání – rasa a etnický původ	19
4.2.3	Prostředky trestního práva	20
4.2.4	Správní soudnictví	20
4.2.5	Česká obchodní inspekce	20
4.2.6	Přestupková komise obecního úřadu	21
4.2.7	Nedostatek právní pomoci, nedostatek bezplatné právní pomoci	23
4.2.8	Veřejné státní orgány v oblasti antidiskriminace	23
4.2.9	Vnitrostátní veřejné antidiskriminační politiky.....	23
4.3.	Společenské otázky	23
5	Informace vztahující se k jednotlivým modulům	25
5.1	Shromažďování informací a plánování akcí.....	25
5.2	Komunikace a média	25
5.3	Prosazování práv	25
5.4	Partnerství	25
5.5	Monitoring.....	26
5.6	Situační testing	26



1 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 lobbyingem. 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. Nejsnazší 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. *Sídlí 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 činnosti?*

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 vracet 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 podřídit 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 budapešťskou organizací European Roma Rights Centre nebo jsou členy evropských zastřešujících organizací nebo platform 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 zabývající se sociální prací, kde jednotliví pracovníci nemají obvykle 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.



2 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. Zahnuje 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 nezbavuje 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 s odborníky pracujícími pro více institucí. Odbory se obvykle neseťkávají 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).



3 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.

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 – advokacii, 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.vlastnicestou.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/</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>



	http://www.sons.cz	
Náboženství	Odlišná situace pro „tradiční“ církve a jiné náboženské skupiny. Skupiny z nověji založených nebo vznikajících náboženství se mohou setkávat s 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.	„Tradiční“ církve zakládají organizace provozující dobročinnost, jiné druhy humanitární práce, sociálních, zdravotních a vzdělávacích služeb. Organizace vycházející z jiných náboženství nejsou – pokud víme – do činností jako advokacie nebo lobbying zapojeny, protože se obávají xenofobních reakcí.
Sexuální orientace	Platformy nevládních organizací, povětšinou zastoupené aktivisty-dobrovolníky. http://www.004.cz/ http://www.lesba.cz/ http://www.bengales.cz/les-uvod/ http://www.stud.cz/ http://gales.wz.cz/ http://www.gl.cz	Hlavní úsilí se zaměřuje na lobbying za schválení právního rámce registrovaného partnerství stejnopohlavních párů.
Věk	Několik organizací seniorů, dobročinných organizací a organizací poskytujících péči a pomoc starším lidem. http://www.zivot90.cz/	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.
Rasa/etnicita	Existující nevládní organizace pomáhají Romům, přistěhovalcům a uprchlíkům. http://www.llp.cz/subdomains/cz/ http://www.poradna-prava.cz/ http://www.infoservis.net/ http://www.mkc.cz/ http://www.clovekvtsni.cz/english/ http://www.soze.cz/	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,



	http://www.uprchlici.cz/	službám a zaměstnání.
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>



4 Diskriminace ve vnitrostátních souvislostech

4.1 Provedení směrnic ve vnitrostátním právu

Dvě antidiskriminační direktivy EU byly provedeny ve vnitrostátním právu zákonem č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon. Zákon obsahuje definice diskriminace a zákonný rámec pro antidiskriminační opatření. Související novelizace zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, upravila působnost Veřejného ochránce práv jako vnitrostátního orgánu na ochranu před diskriminací.

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.

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 směrnici, 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.

4.2 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“.

4.2.1 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“.

4.2.2 Nevztahující se k zaměstnání či povolání – rasa a etnický původ

- a) Prostředky na místní a národní úrovni, vhodné pro potírání diskriminace z důvodu rasy či etnického původu:
- Administrativní cesta
 - Právní prostředky včetně
 - (i) Občanskoprávních prostředků
 - (ii) Správních prostředků
 - (iii) veřejného trestného stíhání
 - (iv) trestního stíhání
- b) 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
- c) 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.

4.2.3 Prostředky trestního práva

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

4.2.4 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.

4.2.5 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.

4.2.6 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. 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.

52. *Tam, kde je možné se rozhodovat mezi stížností jež se vztahuje k zaměstnání a tou, jež se k zaměstnání nevztahuje, jaká jsou kritéria při výběru?*

Antidiskriminační prostředky obrany vytvořené v rámci českého právního systému v oblasti přístupu k zaměstnání (zahrnují nábor do zaměstnání, odborné školení a rekvalifikaci) jsou vytvořeny v rámci působnosti Úřadů práce a Inspektorátů práce.



Mimo oblast zaměstnání se lze v rámci Antidiskriminačního zákona obrátit se stížností na Veřejného ochránce práv. Veřejný ochránce práv v otázkách diskriminace však může činit toliko závěry doporučující povahy. Vedle toho existuje možnost podat ve věci diskriminace žalobu k soudu.

V oblasti přístupu k zaměstnání si může postižený vybrat mezi soudním řízením, stížností adresovanou Veřejnému ochránci práv a podnětem inspektorátu práce nebo úřadu práce. Postižený také může zahájit několik řízení současně. Výhoda podnětu nebo stížnosti spočívá v tom, že je zadarmo a nenese s sebou riziko že žalobce by musel zaplatit soudní výlohy žalovaného v případě ztráty sporu. Nevýhodou podnětu 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 jednají jako podpora obětí, než pro reálnou ochranu individuálních rovných práv.

53. 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.

Veřejný ochránce práv je rovněž orgánem poskytujícím pomoc nebo informace ohledně diskriminace a rovných příležitostí: <http://www.ochrance.cz/>. 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/kontakty/>.



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

4.2.7 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 zdouhavé. 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. Zvláštní formou podpory jsou stanoviska Veřejného ochránce práv, která mohou silou své přesvědčivosti představovat relevantní odborné názory pro státní orgány nebo dokonce soudy.

4.2.8 Veřejné státní orgány v oblasti antidiskriminace

V České republice nejsou ministerstva ani jiné centrální státní orgány zodpovědné za rovnost a boj proti diskriminaci.

Informace o vnitrostátní antidiskriminační legislativě lze nalézt na stránkách vnitrostátního orgánu pro ochranu rovnosti, Veřejného ochránce práv: <http://www.ochrance.cz/>.

Ve věcech ochrany před diskriminací je příslušný Veřejný ochránce práv jako vnitrostátní orgán pro ochranu rovnosti.

4.2.9 Vnitrostátní veřejné antidiskriminační politiky

V České republice nejsou v současné době vyhlášeny významné veřejné antidiskriminační politiky, které by zahrnovaly více diskriminačních důvodů.

4.3. 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 evropských 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 přežívají 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 potencionálními oběťmi diskriminace.

Tak jako každý jednatel 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.



5 Informace vztahující se k jednotlivým modulům

5.1 Shromažďování informací a plánování akcí

- a) Vnitrostátní právní úprava přístupu k informacím: Zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím

Vnitrostátní právní úprava neupravuje sběr citlivých dat bez souhlasu jednotlivce.

- b) Při výzkumu lze využívat statistická data přístupná na stránkách Českého statistického úřadu. <http://www.csu.cz/>

Dalším ústavem shromažďujícím důležitá data je Ústav pro informace ve vzdělávání. <http://www.uiv.cz/>.

5.2 Komunikace a média

- a) Vnitrostátní právní úprava tisku: zákon č. 46/2000 Sb., o právech a povinnostech při vydávání periodického tisku a o změně některých dalších zákonů (tiskový zákon), 121/2000 Sb., autorský zákon

Vnitrostátní právní úprava audiovizuálních médií a internetu: zákon č. 483 /1991 Sb., o České televizi, zákon č. 206/2005 Sb., o ochraně některých služeb v oblasti rozhlasového a televizního vysílání a služeb informační společnosti, zákon č. 127/2005 Sb., o elektronických komunikacích, zákon č. 231/2001 Sb., o provozování rozhlasového a televizního vysílání,

121/2000 Sb., autorský zákon

- b) Novináře sdružuje Syndikát novinářů České republiky <http://syndikat-novinaru.cz/>. Právní stanoviska, metodiky a doporučení ve věcech audiovizuálních médií vydává Rada pro rozhlasové a televizní vysílání: <http://www.rrtv.cz/cz/>.

5.3 Prosazování práv

- a) Právní úprava v oblasti prosazování práv existuje jen pro oblast shromažďování, kde podmínky konání veřejných shromáždění upravuje zákon č. 84/1990, o právu shromažďovacím.

5.4 Partnerství

Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých <http://www.sons.cz/>

Národní rada osob se zdravotním postižením ČR <http://www.nrzp.cz/>



Život 90 <http://www.zivot90.cz/>

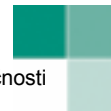
- a) Právní podmínky založení neziskových organizací jsou upraveny v zákoně č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, zákoně č. 227/1997 Sb., o nadacích a nadačních fondech a zákoně č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech.

5.5 Monitoring

Sběr dat je omezen zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, pokud jde o zpracování osobních údajů (tedy informace týkající se určeného nebo určitelného subjektu údajů) a mezi osobními údaji zejména pokud jde o tzv. citlivé údaje, jimiž jsou osobní údaje vypovídající o národnostním, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích, členství v odborových organizacích, náboženství a filozofickém přesvědčení, odsouzení za trestný čin, zdravotním stavu a sexuálním životě subjektu údajů a genetický údaj subjektu údajů. Citlivým údajem je také biometrický údaj, který umožňuje přímou identifikaci nebo autentizaci subjektu údajů.

5.6 Situační testing

Situační testing není zakázán vnitrostátním právem, a může být jeho prostřednictvím zajištěn důkaz pro soudní řízení. Je někdy využíván nevládními organizacemi pro monitorování diskriminace nebo pro získávání důkazů pro soudní a jiná řízení ve věcech diskriminace.



Příručka školení o potírání diskriminace

„Semináře pro zvyšování informovanosti v oblastech nediskriminace a rovnosti zaměřené na organizace občanské společnosti“

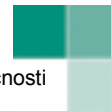
- VT/2010/007 -

**Łukasz Bojarski, Isabelle Chopin, Barbara Cohen, Uyen Do, Lilla Farkas,
Romanița Iordache**

Květen 2012



**Iniciativa podpořená z Programu EU pro zaměstnanost a sociální solidaritu –
PROGRESS (2007 – 2013)**



PODĚKOVÁNÍ

PROGRESS

Tato publikace byla podpořena z Programu EU pro zaměstnanost a sociální solidaritu (PROGRESS) (2007 – 2013). Tento program je spravován Generálním ředitelstvím pro zaměstnanost, sociální věci a inkluzi Evropské komise. Byl založen aby finančně podpořil provedení cílů Evropské unie v oblasti zaměstnanosti a sociálních věcí, jak bylo ustanoveno v Sociální agendě, a tak přispět k dosažení cílů Lisabonské strategie v těchto oblastech.

Sedmiletý program je zaměřen na všechny představitele klíčových zájmů v těchto oblastech, kteří mohou pomoci spoluvytvářet rozvoj případné a účinné legislativy v oblasti zaměstnanosti a sociálních věcí a politiky v dvaceti sedmi státech EU, státech EFTA/EEA (Evropská oblast volného obchodu/Evropská ekonomická oblast), v kandidátských státech a potenciálních kandidátských zemích.

Cílem programu PROGRESS je posílit příspěvek EU k podpoře závazků členských států a úsilí vytvořit více a lepších pracovních míst a vytvořit více soudržnou společnost. Za tím účele bude PROGRESS nástrojem k:

- poskytnutí analýzy a poradenství pokud jde o oblasti politiky PROGRESS;
- monitorování a podávání zpráv o provádění evropské legislativy a politiky v oblastech politiky PROGRESS;
- podpoře přenášení politik, vzdělání a podpory cílů a priorit EU mezi členskými státy;
- zrcadlení názorů představitelů klíčových zájmů a společnosti jako celku.

Pro více informací viz <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=327>.

Informace obsažené v této publikaci nejsou oficiálním názorem Evropské komise.

MANUÁL

Manual byl vytvořen Human European Consultancy (HEC) v partnerství s Migration Policy Group (MPG)

Human European Consultancy řídí a realizuje projekty pro externí klienty, jako jsou například orgány Evropské unie, Agentura EU pro základní práva a další mezivládní organizace nebo agentury. Ústředními tématy jsou lidská práva, rovné zacházení a nediskriminace, rozvoj občanské společnosti a rozvoj a uplatňování metodik ke zvýšení cílené orientace, kvalitní péče a monitorování postupů. Služby zahrnují výzkum a zpracování zpráv k relevantním tématům a záležitostem v členských státech EU a na úrovni mezinárodních vztahů EU, organizuje setkání a semináře pro odborné účastníky a školení. <http://www.humanconsultancy.com>



Migration Policy Group je nezávislou neziskovou organizací, která se zabývá politickým a právním rozvojem v oblasti mobility, diversity, rovnosti a nediskriminace, zajišťuje názorovou výměnu mezi představiteli klíčových zájmů ze všech sektorů společnosti a vytváří účinné odpovědi na tyto výzvy a příležitosti. MPG zpracovala velké množství studií, výzkumů a školení v oblasti nediskriminace, zabývajících se orgány na podporu rovnosti, organizací občanské společnosti, státních zaměstnanců a dalších odborníků. Koordinuje také celou řadu odborných sítí v těchto oblastech. Jak manažer obsahu Evropské sítě právních expertů v oblasti nediskriminace MPG neustále přichází do kontaktu s evropskou nediskriminační legislativou a vnitrostátními opatřeními k provedení evropského práva a rediguje výroční vnitrostátní zprávy, komparativní analýzy, tematické zprávy nebo specifické notifikace. <http://www.migpolgroup.com>

Tento manuál byl vytvořen v rámci projektu „Zvyšování informovanosti v oblastech nediskriminace a rovnosti se zaměřením na organizace občanské společnosti“ (VT/2010/007) který usiluje o vytvoření odborného školícího materiálu a aktivit neziskových organizací za účelem posílení jejich kapacity k zajištění nediskriminace a rovnosti.

Hlavním účelem projektu je posílit vliv a účinnost organizací občanské společnosti se zřetelem na uplatňování legislativy a politiky v oblasti rovnosti a nediskriminace prostřednictvím vedení řady národních seminářů ke zvýšení informovanosti v 32 evropských státech.

Hlavní část tohoto manuálu staví na dvou předchozích iniciativách, řízených MPG a HEC, zejména „Mapování kapacity občanské společnosti v oblasti nediskriminace (2004) a „Školení v oblasti diversity a antidiskriminace“ (2006). Všechny školící moduly byly vytvořeny v rámci projektu poté, kdy v únoru 2011 proběhlo hodnocení potřeb ve všech cílových zemích.

TÝM PROJEKTU

Management projektu: Isabelle Chopin (MPG), Uyen Do (MPG), Ivette Groenendijk (HEC) a Marcel Zwamborn (HEC).

Autoři manuálu a vedení národních školících týmů: Lukasz Bojarski, Isabelle Chopin, Barbara Cohen, Uyen Do, Lilla Farkas a Romanita Iordache.



OBSAH

ÚVOD	5
1 ÚVOD: INSTITUCIONÁLNÍ A PRÁVNÍ RÁMEC EVROPSKÉHO ANTIDISKRIMINAČNÍHO PRÁVA	7
1.1 Úvod k Evropské unii	7
1.1.1 Instituce EU a jejich role v oblasti nediskriminace a rovnosti	7
1.1.2 Obecné zásady a zdroje práva EU týkající se nediskriminace a rovnosti	12
1.1.3 Neprovádění práva EU	16
1.2 Krátký úvod k relevantním institucím a zákonným předpisům Rady Evropy týkajícím se nediskriminace a rovnosti	17
1.2.1 Relevantní instituce Rady Evropy	17
1.2.2 Relevantní ustanovení	18
1.3 Krátký úvod k relevantním institucím a zákonným předpisům Organizace spojených národů týkajícím se nediskriminace a rovnosti	19
2 ÚVOD: PRÁVNÍ RÁMEC EVROPSKÉHO ANTIDISKRIMINAČNÍHO PRÁVA	22
2.1 Definice diskriminace	22
2.1.1 Přímá diskriminace	22
2.1.2 Nepřímá diskriminace	23
2.1.3 Obtěžování	24
2.1.4 Navádění k diskriminaci	25
2.1.5 Pronásledování	25
2.2 Věcný rozsah směrnic	26
2.3 Osobní rozsah směrnic	26
2.4 Pozitivní činnost	27
2.5 Přiměřené přizpůsobení osobám se zdravotním postižením	28
2.6 Výjimky ze zákazu diskriminace ve směrnicích	28
2.6.1 Podstatný profesní požadavek	29
2.6.2 Rozdíly v zacházení na základě věku	29
2.6.3 Další výjimky a vyloučení	30
2.7 Obrana práv: přístup ke spravedlnosti	30
2.8 Přesun důkazního břemene	31
2.9 Sankce	31
2.10 Zvyšování informovanosti, šíření informací a zapojení občanské společnosti	31
2.11 Orgány pro rovnost	32
2.12 Podávání zpráv	33
3 ROLE NEVLÁDNÍCH ORGANIZACÍ (NGO) PŘI POTÍRÁNÍ DISKRIMINACE	34
3.1 Co je to NGO?	34
3.2 Co je úlohou NGO v oblasti potírání diskriminace?	34
3.3 Co NGO potřebuje k plnění své úlohy?	36
3.4 Proč mohou NGO pracovat na potírání diskriminace lépe než jiné organizace?	36
3.5 Jakým překážkám NGO čelí a jak se dají překonat?	36
4 ŠKOLICÍ MODULY / ČINNOSTI NGO	39

4.1	Sběr informací a plánování činnosti.....	39
4.1.1	Definice.....	39
4.1.2	Cíle.....	40
4.1.3	Rozsah.....	40
4.1.4	Obsah.....	40
4.1.5	Co je to strategické plánování?.....	45
4.2	Prosazování.....	48
4.2.1	Definice.....	48
4.2.2	Rozsah.....	49
4.2.3	Obsah.....	49
4.3	Partnerství.....	60
4.3.1	Definice.....	61
4.3.2	Rozsah.....	61
4.3.3	Obsah.....	61
4.4	Média.....	70
4.4.1	Definice.....	70
4.4.2	Rozsah.....	71
4.4.3	Obsah.....	71
5	ZDROJE.....	82



ÚVOD

Vítejte v tomto školicím manuálu o potírání diskriminace!

Tento školicí manuál byl vypracován v rámci projektu financovaného EU „Semináře pro zvyšování informovanosti v oblastech nediskriminace a rovnosti zaměřené na organizace občanské společnosti“ – VT/2010/007, prováděného ve 32 evropských zemích. Tyto státy zahrnují všechny členské státy EU (s výjimkou Lucemburska) Norsko, právě tak jako čtyři kandidátské státy, Bývalou jugoslávskou republiku Makedonii (FYROM), Island, Srbsko a Turecko, a přistupující stát Chorvatsko. ¹ Pátá kandidátská země, Černá hora, se projektu neúčastnila.

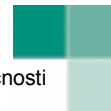
Tento projekt je iniciativou Evropské komise financovanou z Komunitního programu pro zaměstnání a sociální soudržnost – PROGRESS. Je realizován společností Human European Consultancy (www.humanconsultancy.com), Migration Policy Group (www.migpolgroup.com) a místními partnery z každé z 32 zemí.

Projekt prostřednictvím vypracování školicích materiálů a svých činností usiluje o posílení schopností organizací občanské společnosti zabývajících se nediskriminací a rovností. Nevládní organizace (NGO) hrají zásadní roli při snaze dosáhnout pochopení antidiskriminační politiky a prosadit ji do legislativních základů. Jejich důležitost spočívá ve skutečnosti, že mohou hovořit jménem těch, jež zastupují, a účinně je obhajovat; také pomáhají zvyšovat informovanost obětí a potenciálních obětí diskriminace i veřejnosti, neboť všechny tyto skupiny si příliš často neuvědomují svá práva.

Tento manuál je určen pro národní školitele, jež vedou národní školicí semináře. Má rovněž pomáhat NGO v jejich práci při propagaci rovnosti a nediskriminace. Účastníci těchto národních seminářů pocházejí ze široké škály nevládních organizací a asociací, jejichž činnost pokrývá všechny důvody diskriminace: rasový a etnický původ (včetně romského), náboženství nebo víra, věk, zdravotní postižení a sexuální orientace. Ačkoliv se tyto školení konkrétně nezabývají problematikou rovnosti žen a mužů, tyto aspekty by měly být začleněny do všech činností.

Tento manuál vychází ze zkušeností a materiálů dříve vypracovaných v předchozích projektech financovaných EU, jako je *Mapping capacity of civil society dealing with anti-discrimination* (VT/2004/45) a *Anti-discrimination and diversity training* (VT/2006/009). Tyto projekty zahrnují mapování situace organizací občanské společnosti a navrhování a implementaci série školení pro prohloubení znalostí, porozumění a schopností občanských organizací.

¹ Lichtenštejsko a Lucembursko nejsou do projektu zahrnuty, protože NGO v těchto zemích jsou školeny alternativním způsobem. Srbsko bylo potenciální kandidátskou zemí na počátku projektu a status kandidátské země získalo 2. března 2012.



Tento projekt je důležitým pokračováním, protože doplňuje předchozí projekty tím, že specificky usiluje o zlepšení dopadu a efektivity organizací občanské společnosti, pokud jde o implementaci a propagaci zásad v oblasti rovnosti a nediskriminace. Manuál prezentuje zákonný rámec EU, včetně přehledu obecných zásad a zdrojů práva EU, které se týkají nediskriminace a role institucí, orgánů a agentur EU (Evropský parlament, Rada, Komise, Soudní dvůr (ESD) a Agentura **Evropské unie** pro základní práva (FRA)) při propagaci a zajišťování nediskriminace a rovnosti. Popisuje také důležitost role NGO při vypracování a zavádění zásad a práva v oblasti nediskriminace a rovnosti.

Při přípravě tohoto manuálu bylo ve všech 32 zapojených zemích provedeno posouzení s cílem zjistit národní potřeby a specifika. Národní školitelé proto budou školeni podle modulů odrážejících národní potřeby a národní kontexty zjištěné během fáze posuzování potřeb:

1. Sběr informací a plánování činnosti
2. Prosazování
3. Partnerství
4. Média

Tento manuál proto obsahuje specifické kapitoly pro každé z těchto témat. Tyto kapitoly tvoří jádro školicího manuálu.



1 ÚVOD: INSTITUCIONÁLNÍ A PRÁVNÍ RÁMEC EVROPSKÉHO ANTIDISKRIMINAČNÍHO PRÁVA

Plánované výstupy školení:

- Účastníci získají základní, aktuální vědomosti o charakteru práva a institucí EU relevantních pro oblast nediskriminace
- a účastníci porozumí pojmu diskriminace ve smyslu aktuálních evropských standardů.

1.1 Úvod k Evropské unii

Evropská unie (EU) má 27 členských států, které převedly část své suverenity – neboli zákonodárné moci – na EU: Belgie, Bulharsko, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Kypr, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemí, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Španělsko, Švédsko a Velká Británie.

V době sestavování tohoto manuálu je přistupující zemí k EU Chorvatsko. Po ratifikaci přístupové smlouvy mezi EU a Chorvatskem (podepsána v prosinci 2011) všemi členskými státy a Chorvatskem se Chorvatsko stane 28 členským státem EU dne 1. července 2013.

Následující státy mají postavení oficiálních kandidátských zemí EU: Island, bývalá jugoslávská republika Makedonie, Republika Černá Hora (která se neúčastnila tohoto projektu), Srbsko a Turecko.

EU rovněž jedná s potenciálními kandidátskými zeměmi: Albánie, Bosna a Hercegovina, Kosovo podle rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1244.

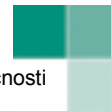
1.1.1 Instituce EU a jejich role v oblasti nediskriminace a rovnosti

Mezi evropskými institucemi a orgány jsou pověřeny prováděním úkolů EU v oblastech nediskriminace a rovnosti čtyři instituce a nezávislá agentura:²

Evropské instituce:

- A. Evropský parlament (zastupující lid Evropské unie);
- B. Rada Evropské unie (zastupující národní vlády);
- C. Evropská komise (zastupující a podporující zájmy EU jako celku);

² Činnost ve vztahu k nediskriminaci mimo EU je součástí společné zahraniční a bezpečnostní politiky EU. Vysoký zmocněnec zahraniční a bezpečnostní politiky Unie, jmenovaný Radou EU, provádí společnou zahraniční a bezpečnostní politiku EU (čl. 18 SFEU) za pomoci Evropské služby pro vnější činnost (EEAS), ustanovené rozhodnutím Rady ze dne 26. července 2010, publikováno v Úředním věstníku č. 201/30 ze dne 3. srpna 2010 (čl. 27.3 SFEU) Srov. ke struktuře a právnímu postavení EEAS http://eeas.europa.eu/background/organisation/index_en.htm.



D. Soudní dvůr Evropské unie (prosazující evropský právní řád);

Agentura EU:

- E. Agentura pro základní práva (Agentura Evropské unie poskytující institucím a zemím EU pomoc a odbornou asistenci týkající se základních práv při jejich implementaci práva EU).

A. Evropský parlament

- Parlament má tři hlavní úkoly:
 - S Radou sdílí pravomoc diskutovat a přijímat evropské zákony;
 - Vykonává **demokratický dohled nad všem institucemi EU** a zejména nad Komisí. Je oprávněn schvalovat nebo odmítat nominaci všech komisařů a vyslovit nedůvěru Komisi jako celku;
 - S Radou se dělí o **pravomoc nad rozpočtem EU**. Na konci procesu rozpočet jako celek přijímá nebo odmítá společně s Radou.
- Měsíční plenární zasedání se konají ve Štrasburku (Francie) - „sídle“ Parlamentu. Jednání parlamentních výborů a jakákoliv dodatečná plenární zasedání se konají v Bruselu (Belgie) a administrativní kanceláře („Generální sekretariát“) jsou umístěny v Lucemburku.
- Celkem 736 poslanců Evropského parlamentu je voleno přímo, ve všeobecných volbách každých pět let, kandidovat může kterýkoliv občan EU a občané EU mohou volit ve státu EU, kde bydlí.
- Výbory jsou určeny k tomu, aby se zabývaly konkrétními otázkami. Existuje Výbor pro zaměstnanost a sociální věci, pro práva žen a rovnost pohlaví, Výbor pro zahraniční věci a **Výbor pro občanské svobody, spravedlnost a vnitřní věci**. Petiční výbor odpovídá na podání jednotlivců, podle nichž byla porušena jejich práva chráněná EU.

B. Rada Evropské unie

- Instituce sídlící v Bruselu (Belgie), **hlavní rozhodovací orgán Evropské unie**.
- Rada má následující klíčové úkoly v oblasti **rozhodování a koordinace**:
 - **Schvalovat evropské zákony**, v řadě oblastí právní předpisy tvoří spolu s Evropským parlamentem;
 - **Koordinovat obecnou hospodářskou politiku** členských států;
 - **Definovat a zavádět společnou zahraniční a bezpečnostní politiku EU**; na základě pravidel stanovených Radou Evropské unie (pravidelné schůzky hlav států nebo vlád členů EU);
 - **Uzavírat mezinárodní smlouvy** mezi EU a jedním nebo více státy nebo mezinárodními organizacemi;
 - **Koordinovat** aktivity členských států a **přijímat opatření v oblasti policie a soudní spolupráce v kriminálních záležitostech**;
 - Spolu s Evropským parlamentem **schvalovat rozpočet EU**.
- Radu tvoří ministři členských států, kteří se setkávají v rámci Rady Evropské

unie. V závislosti na projednávané záležitosti bude každá země zastoupena ministrem odpovědným za danou tematiku.

- V předsednictví Rady se členské státy střídají po šesti měsících. Vedle toho Rada pro zahraniční věci, složená z ministrů zahraničních věcí členských států, má stálého předsedu – Vysokého představitele EU pro otázky zahraniční a bezpečnostní politiky.
- Rada EU může vydávat nařízení, směrnice, rozhodnutí, společné akce, doporučení nebo vyjádření. Může rovněž přijímat závěry, prohlášení nebo usnesení.
- Radu EU je nutno odlišovat od **Rady Evropy**, která definuje obecný politický směr a priority Evropské unie a tvoří ji hlavy státu nebo vlády členských států, společně s jejím předsedou a předsedou Komise. Evropská rada se stala v prosinci 2009 jednou ze sedmi institucí Unie, zároveň se vstupem Lisabonské smlouvy v platnost. Její předseda (momentálně Herman Van Rompuy z Belgie) je zvolen kvalifikovanou většinou na funkční období dvou a půl let, které lze jednou prodloužit.

C. Evropská komise

- Výkonná (exekutivní) složka sídlící v Bruselu (Belgie).
- Mezi hlavní úkoly Evropské komise patří následující:
 - **Předkládat právní předpisy** Parlamentu a Radě;
 - **Řídit a zavádět politiku EU** (např. ohledně antidiskriminace) a rozpočet;
 - Jako „**Strážce Smluv**“ Komise kontroluje, zda každý členský stát EU řádně aplikuje právo EU.
- Skládá se z jednoho komisaře za každý členský stát. Komisaře navrhuje vlády členských států, jmenuje je Rada a jsou schváleni Evropským Parlamentem na pětileté období, jednájí nestranně a nezávisle a jsou zodpovědní za určitou oblast politiky.
- Generální ředitelství pro spravedlnost tvoří čtyři ředitelství – pro občanské soudnictví, trestní soudnictví, základní práva a evropské občanství a od ledna 2011 také ředitelství pro rovnost. K úkolům GŘ pro spravedlnost patří:
 - Propagovat Listinu základních práv Evropské unie;
 - Koordinovat a propagovat nástroje politiky k potírání diskriminace na základě pohlaví, rasového či etnického původu, náboženství nebo víry, postižení, věku nebo sexuální orientace. Podporovat informovanost o rovnosti a nediskriminaci. Koordinovat rozvojové politiky ve vztahu k ochraně před diskriminací etnických menšin, zejména Romů;
 - Prohlubovat občanství podporou a ochranou občanských práv v jejich každodenních životech a zajišťovat, že plně využívají přínosů evropské integrace, zejména práva na volný pohyb v Evropské unii;
 - Rozvíjet evropské právní prostředí a zabezpečovat právní jistotu a rovné podmínky pro občany, spotřebitele a firmy při vymáhání jejich práv uvnitř i napříč národními hranicemi;
 - Vyvíjet koherentní politiku trestní spravedlnosti pro EU na základě vzájemného porozumění soudním rozhodnutím harmonizovat minimální

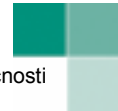


pravidla v trestním právu procesním, jako například práva obětí trestných činů a práva osob obviněných nebo podezřelých z trestných činů;

- Být v úzkém dialogu s institucemi EU a národními parlamenty, pokud jde o vypracování zdravých zásad soudnictví.

D. Soudní dvůr Evropské unie (dále jen Soudní dvůr)

- Hlavní soud EU, sídlo v Lucemburku.
- Úkolem Soudního dvora je výklad práva EU a zajišťovat jeho stejnou aplikaci ve všech členských zemích EU.
- Soudní dvůr se skládá z jednoho soudce za každý členský stát; Soudnímu dvoru poskytuje podporu osm generálních advokátů kteří předkládají Soudnímu dvoru odůvodněná stanoviska k jednotlivým případům. Soudci jsou jmenováni na základě společné dohody vlád členských států na prodloužitelné šestileté období.
- Hlavní oblasti působnosti (jurisdikce):
 - Žádosti o rozhodnutí o **předběžných otázkách**: má-li vnitrostátní soud pochybnosti o výkladu nebo platnosti práva EU, může, a někdy musí, požádat Soudní dvůr o radu. Strany soudního řízení mohou požádat vnitrostátního soudce o podání žádosti o postoupení, nebo se soudce může rozhodnout sám věc postoupit. Postoupení může provést jakýkoli soud, ale pouze vnitrostátní soud poslední instance má povinnost tak učinit. Taková rada je poskytnuta ve formě rozhodnutí o předběžné otázce, v níž Soudní dvůr může například rozhodnout, zda národní legislativa vyhovuje právu EU. Vnitrostátní soud, kterému je rozhodnutí adresováno, je při rozhodování jemu předložených sporů vázán poskytnutým výkladem. Rozhodnutí Soudního dvora obdobně váže i další vnitrostátní soudy, jimž je stejný problém předložen;
 - Řízení pro **porušení povinnosti**: Komise nebo členské státy mohou iniciovat řízení, jsoucí důvodně přesvědčeny, že členský stát neplní své povinnosti podle práva EU. Po předběžném postupu, v němž dostal dotýčný členský stát příležitost reagovat na vyřčené stížnosti, může podat u Soudního dvora žalobu za porušení;
 - Další působnost zajišťující správné fungování institucí EU: posouzení právní věci pouze u rozsudků Soudu první instance, kontrola rozhodnutí nejvyššího soudu u odvolání proti rozhodnutí Soudu pro veřejnou službu Evropské unie, spory ve věci anulování opatření přijatého institucí, orgánem, úřadem nebo agenturou Evropské unie, spory ve věci nesprávného posouzení zákonnosti nejednání institucí, orgánů, úřadů nebo agentur Evropské unie.
- Soudní dvůr může zasedat jako úplný soud nebo velký senát 13 soudců, nebo v senátech se třemi nebo pěti soudci. Rozhodnutí jsou **přijímána** většinou. Neexistují nesouhlasná stanoviska; rozsudky jsou vynášeny veřejně a podepisují je všichni soudci, kteří se účastnili jednání soudu.



E. Agentura Evropské unie pro základní práva (FRA)

Agentura Evropské unie pro základní práva (FRA) je nezávislou agenturou EU zřízenou 1. března 2007, se sídlem v rakouské Vídni.

FRA poskytuje institucím a zemím EU pomoc a odbornou asistenci týkající se základních práv při jejich implementaci práva EU.

Hlavním úkolem agentury je shromažďovat a šířit objektivní, spolehlivé a porovnatelné údaje o situaci v oblasti základních práv ve všech zemích EU v rámci působnosti práva EU.

Úkolem FRA je rovněž zvyšovat informovanost o základních právech.

Agentura není oprávněna:

- Přezkoumávat individuální stížnosti;
- Vykonávat regulační rozhodovací pravomoci; nebo
- Provádět systematické a trvalé monitorování zemí EU.

Organizace a funkce FRA jsou popsány v jejím Nařízení č. 168/2007.

Agentura plánuje svůj průzkum na základě ročních pracovních programů a v rámci tématických oblastí uvedených v jejích víceletých rámcích. Současný víceletý rámec pokrývá období let 2007–2012 a zahrnuje následující tématické okruhy:

- (a) Rasismus, xenofobie a související netolerance;
- (b) Diskriminace na základě pohlaví, rasového či etnického původu, náboženství nebo víry, postižení, věku nebo sexuální orientace a diskriminace osob náležejícím k menšinám a jakékoli kombinaci těchto důvodů (vícenásobná diskriminace);
- (c) Odškodění obětí;
- (d) Práva dětí, včetně ochrany dětí;
- (e) Azyl, přistěhovalectví a integrace přistěhovalců;
- (f) Vízová a hraniční kontrola;
- (g) Účast občanů Unie na demokratickém fungování Unie;
- (h) Informační společnost, zejména respektování soukromého života a ochrana osobních údajů;
- (i) Přístup k efektivní a nezávislé justici.

FRA úzce spolupracuje s dalšími orgány a institucemi působícími na národní i evropské úrovni. Má uzavřenu zvláštní dohodu o spolupráci s Radou Evropy a spolupracuje také s občanskou společností prostřednictvím Platformy pro základní práva (FRP).

FRA pokrývá EU a jejích 27 států. Na práci Agentury se navíc mohou podílet kandidátské země jako pozorovatelé. Rady přidružení (existující pro každou



kandidátskou zemi) určí konkrétní charakter, rozsah a způsob účasti každé země na práci FRA.

Chorvatsko se jako pozorovatel účastní práce FRA od července 2010.

Rada Evropské unie smí také přizvat země, které s EU uzavřely Stabilizační a asociační dohodu, aby se podílely na práci FRA.

1.1.2 Obecné zásady a zdroje práva EU týkající se nediskriminace a rovnosti

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

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

Zdroje práva EU lze rozdělit do tří kategorií:

- Primární zdroje: smlouvy mezi členskými státy, dohody s třetími zeměmi;
- Sekundární zdroje: nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska, včetně neuvedených v článku 288 Smlouvy o fungování Evropské unie (TFEU): sdělení a doporučení;
- Doplnkové zdroje: obecné zásady práva EU rozvinuté judikaturou Soudního dvora.

Primární zdroje

Primárním právem (primárním nebo původním zdrojem práva) je nadřazený zdroj práva Evropské unie, což znamená, že má přednost před všemi ostatními zdroji práva. Soudní dvůr je odpovědný za zabezpečování této nadřazenosti prostřednictvím nejrůznějších aktů, jako je podání žaloby na neplatnost (článek 263, TFEU) a rozhodnutí o předběžných otázkách (článek 267, TFEU).

Primárním právem EU jsou:

- Smlouvy zakládající Evropské společenství uhlí a oceli (ESUO) a Evropské hospodářské společenství (EHS) (Pařížská smlouva (18. duben 1951), římské smlouvy – Smlouva o Euratomu a Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství (25. březen 1957)).
- Maastrichtská Smlouva o Evropské unii (7. února 1992)) a Smlouva o jednotných orgánech (8. duben 1965);

- Významné smlouvy pozměňující EU: Jednotný evropský akt (17. a 28. únor 1986), Amsterodamská smlouva (2. říjen 1997), Niceská smlouva (26. únor 2001) a Lisabonská smlouva (13. prosinec 2007, která vstoupila v platnost 1. prosince 2009).
- Protokoly připojené k těmto smlouvám.
- Další smlouvy měnící konkrétní oddíly smluv o založení.
- Smlouvy o přistoupení nových členských států k EU (1972: Velká Británie, Irsko a Dánsko; 1979: Řecko; 1985: Španělsko a Portugalsko; 1995: Rakousko, Finsko a Švédsko; 2003: Kypr, Česká republika, Estonsko, Maďarsko, Litva, Lotyšsko, Malta, Polsko, Slovensko a Slovinsko; 2005: Bulharsko a Rumunsko).
- Lisabonská smlouva zachovává **závaznost** Listiny základních práv v zakládajících smlouvách. Dále článek 6 Smlouvy o EU uděluje Listině stejnou právní hodnotu jako mají smlouvy. Například v březnu 2011 rozsudek Soudního dvora ve věci C-236/09, *Association Belge des Consommateurs Test-Achats and Others* na základě Směrnice 2004/113/ES dal značnou váhu článkům 21 a 23 Listiny, když dospěl k závěru, že považování pohlaví pojištěnce za rizikový faktor v pojistných smlouvách představuje diskriminaci.
- Listina se vztahuje na akty všech institucí a orgánů EU, ale na členské státy se vztahuje, jen když implementují právo EU.
- Úmluva Organizace spojených národů o právech osob se zdravotním postižením byla první úmluvou o lidských právech, kterou EU dojednala, podepsala a ratifikovala. Pro EU i zúčastněné státy představuje nové povinnosti. Nicméně přesný rozsah a omezení těchto nových závazků je nutno teprve analyzovat.

V OBLASTI NEDISKRIMINACE A ROVNOSTI JSOU RELEVANTNÍ NÁSLEDUJÍCÍ USTANOVENÍ:

KONSOLIDOVANÉ ZNĚNÍ SMLOUVY O FUNGOVÁNÍ EVROPSKÉ UNIE

Čl. 10: Při vymezování a provádění svých politik a činností se Unie zaměřuje na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

Čl. 19: (bývalý článek 13 Smlouvy o ES)

1. „Aniž jsou dotčena ostatní ustanovení Smluv a v rámci pravomocí svěřených Unii Smlouvami, může Rada zvláštním legislativním postupem a po obdržení souhlasu Evropského parlamentu jednomyslně přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.“
2. Odchylně od odstavce 1 mohou Evropský parlament a Rada řádným legislativním postupem přijmout základní zásady pro podpůrná opatření Unie, s vyloučením harmonizace právních předpisů členských států, jako základ pro činnosti, které přijímají členské státy, aby přispěly k naplnění cílů uvedených v odstavci 1.



LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV EVROPSKÉ UNIE

Čl. 20: Před zákonem jsou si všichni rovni.

Čl. 21:

1. „Zakazuje se jakákoli diskriminace založená zejména na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci.“
2. V oblasti působnosti Smluv, a aniž jsou dotčena jejich zvláštní ustanovení, se zakazuje jakákoli diskriminace na základě státní příslušnosti.

Sekundární zdroje

Sekundární zdroje práva EU uvádí článek 288 TFEU: Nařízení (má obecnou působnost, je závazné v celém rozsahu a přímo použitelné ve všech členských státech), směrnice (je závazná pro všechny členské státy pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba formy a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům), rozhodnutí (je závazné v celém rozsahu, pokud jsou v něm uvedeni ti, jimž je určeno, je závazné pouze pro ně) a doporučení a stanoviska (nejsou závazná).

- **Nařízení**
 - Závazné předpisy;
 - Přímá použitelnost: vstupují v platnost otištěním v Úředním věstníku Evropské unie dnem v nich stanoveným, není-li stanoven, dvacátým dnem po otištění;
 - Nevyžadují žádná vnitrostátní prováděcí opatření;
 - Jednotlivci se na ně mohou odvolávat u vnitrostátních soudů;
 - Obecná platnost – platí ve všech členských státech.
- **Směrnice**
 - Závazné předpisy;
 - Vstupují v platnost dnem v nich stanoveným nebo dvacátým dnem po jejich zveřejnění v Úředním věstníku Evropské unie;
 - V určité lhůtě od přijetí však **vyžadují vnitrostátní prováděcí opatření**;
 - Členské státy musí do vypršení lhůty zajistit přijetí prováděcích opatření tak, aby vnitrostátní právo reflektovalo ustanovení směrnice – tento proces se nazývá **transpozice** směrnice;
 - Je věcí vnitrostátního soudu, aby zajistil plný účinek obecné zásady nediskriminace, popsané v relevantních směrnících, že nepoužije žádné ustanovení vnitrostátního práva, jež je v rozporu s právem EU, a to i v případě, že lhůta k transpozici uvedené směrnice ještě neuplynula;

- Jakmile uplyne lhůta předepsaná k transpozici směrnice, na směrnice se mohou odvolávat jednotlivci u vnitrostátních soudů, ale pouze ve sporech proti státu nebo zástupcům státu a při splnění jistých podmínek;
 - a členské státy mohou být **odpovědné za nezavedení** nebo nedokonalou transpozici směrnice.
- **Rozhodnutí**
 - Závazné předpisy;
 - Ale jen pro ty, komu jsou určena, např. pro podnik, u nějž bylo zjištěno porušení soutěžního práva;
 - Jednotlivci se na ně mohou odvolávat u vnitrostátních soudů.

V oblastech nediskriminace a rovnosti je používaným druhým zdrojem práva EU směrnice. Nejdůležitějšími směrnicemi jsou následující Směrnice Rady:

- **2000/43/ES** ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ (označovaná také jako Směrnice o rasách nebo Směrnice o rasové rovnosti);
- **2000/78/ES** ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (označovaná také jako Směrnice o rámci pro zaměstnání nebo Směrnice o rovnosti v zaměstnání).

Směrnice o rovnosti žen a mužů, jako je:

- *2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování;*
- *2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění).*

V roce 2008 Komise navrhla směrnici, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich náboženské vyznání nebo přesvědčení, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci, mimo zaměstnání, aby se úroveň ochrany na základě věku, postižení, sexuální orientace a náboženského vyznání nebo přesvědčení přenesla na stejnou úroveň jako ochrana na základě rasy nebo etnického původu daná Směrnicí 2000/43/ES. Tato směrnice dosud nebyla přijata, ale jednání Rady o návrhu pokračují.

Doplňkové zdroje práva:

Doplňkové právo tvoří nepsané zdroje evropského práva, které mají soudní původ a využívají se ve věcech, kde primární a/nebo sekundární legislativa danou otázku neřeší.

Soudní dvůr vypracoval obecné zásady práva, kam patří:

- rovnost/nediskriminace;
- přiměřenost;



- právní jistota / oprávněná očekávání / neretroaktivita;
právo na spravedlivý proces.

Soudní dvůr vydal několik rozhodnutí která vykládají **Směrnici Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ a Směrnici Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání** a Směrnice Rady, kterými se zavádí zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání a v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování, konkrétně směrnice 2004/113/ES a 2006/54/ES.

1.1.3 Neprovádění práva EU

Pokud členský stát EU neprovedl **plnou (a správnou)** transpozici směrnice do vnitrostátního práva do doby uplynutí implementační lhůty, jednatel se může i přesto před vnitrostátními soudy odvolávat na ustanovení směrnic. To je známo jako zásada „bezprostředního účinku“.

Poškozený bude muset prokázat, že dané ustanovení je dostatečně účinnou, přesnou a bezpodmínečnou zásadou pro to, aby ji vnitrostátní soud mohl uplatnit, a může proto určovat právní postavení jednotlivců. Zásada bezprostředního účinku se však obecně uplatňuje pouze u stížností na veřejné orgány nebo „ztělesnění státu“.

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

Například v případě antidiskriminačních směrnic konečné rozhodnutí o tom, které jejich části budou mít bezprostřední a které nepřímý účinek, náleží Soudnímu dvoru.

Pokud členský stát **neimplementuje** směrnici v dané lhůtě, je odpovědný za škody, které to způsobí jednotlivcům. To se označuje jako škody podle věci *Francovich*.³

Členské státy byly povinny EU informovat o uplatňování Směrnice o rasové rovnosti (2000/43/ES) do 19. července 2005 a o uplatnění Směrnice o rovnosti v zaměstnání

³ Věci *Francovich a Bonifaci v. Italy* (spojené věci C-6/90 a C-9/90) rozhodoval Soudní dvůr Evropské unie v roce 1991. Ve věci *Francovich* Soudní dvůr uvedl tři **nutné** a **dostačující** podmínky pro to, aby vznikla odpovědnost podle této zásady. Jsou to:

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

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



(2000/78/ES) do 2. prosince 2005, a dále každých pět let. Komise informovala o provádění Směrnice o rasové rovnosti a Směrnice o rovnosti v zaměstnání v roce 2006 a 2008. Celkově bylo provádění těchto směrnic vnímáno pozitivně a všechny členské státy je transponovaly do vnitrostátního práva. Nicméně stále existuje řada probíhajících řízení týkajících se nesprávné transpozice těchto směrnic.

NGO by měly Komisi poskytovat informace, které doplňují a v případě potřeby kritizují a opravují informace poskytnuté Komisi jejich národními vládami na základě článku 19 Směrnice 2000/78/ES a článku 17 Směrnice 2000/43/ES.

Použité referenční materiály:

Smlouvy o fungování Evropské unie (TFEU);
Listina základních práv Evropské unie;
Směrnice **2000/43/ES** ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ;
Směrnice **2000/78/ES** ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Další zdroje:

Evropský soud pro lidská práva, Agentura pro základní práva: *Handbook on European non-discrimination law*, 2010.

1.2 Krátký úvod k relevantním institucím a zákonným předpisům Rady Evropy týkajícím se nediskriminace a rovnosti

1.2.1 Relevantní instituce Rady Evropy

Rada Evropy vznikla na konci II. světové války s cílem prosazovat jednotu Evropy, chránit dodržování lidských práv a napomáhat sociálnímu a ekonomickému rozvoji. Má 47 členských států včetně všech členských a kandidátských zemí EU. Rada Evropy založila několik orgánů s konkrétními úkoly v oblasti ochrany lidských práv a zejména práv menšin, jako je:

- a. **Evropský soud pro lidská práva (ESLP)** který dohlíží na provádění Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod (ECHR). ESLP a Evropský soudní dvůr (ESD) zahájily velmi dynamický dialog, vzájemně se ovlivňují a vyvíjejí nové standardy ochrany: proto byl ESLP ovlivněn právem EU při zjišťování nepřímé diskriminace, rozhodování o nutnosti pozitivní činnosti, předefinování důkazního břemene a využívání statistických údajů a sociologicko-právních nástrojů při posuzování potenciálního porušení článku 14, jako tomu bylo ve věci *D.H. and Others v. The Czech Republic* (2007). Obdobně ESD nyní častěji zahrnuje koncepce lidských práv, jako je lidská důstojnost, do svých rozsudků, například ve věci *P. v. S. and Cornwall County Council*. Je nutno poznamenat, že ESLP je schopen posuzovat diskriminaci

v oblastech spadajících mimo působnost Směrnic, ale spadajících do postoupení práv zaručených Evropskou úmluvou, jak stanovuje článek 14 nebo práv zaručovaných vnitrostátní legislativou v případě, že jsou stranami sporu státy, které ratifikovaly Protokol 14.

- b. **Komisař Rady Evropy pro lidská práva**, který je pověřen dohledem nad efektivním dodržováním lidských práv a asistencí členským státům při provádění standardů lidských práv Rady Evropy, zjišťováním případných nedostatků v právu a postupech pokud jde o lidská práva a poskytováním rad a informací týkajících se ochrany lidských práv v celém regionu;
- c. **Evropský výbor sociálních práv**, který monitoruje soulad s Evropskou sociální chartou, Dodatečným protokolem s roku 1988 a revidovanou Evropskou sociální chartou;
- d. **Poradní výbor pro Rámcovou úmluvu o ochraně národnostních menšin (FCNM)**, který monitoruje provádění FCNM;
- e. **Evropská komise proti rasismu a nesnášenlivosti (ECRI)**, která je nezávislým orgánem Rady Evropy pro monitorování lidských práv se zaměřením na boj proti rasismu, rasové diskriminaci, xenofobii, antisemitismu a nesnášenlivosti.

1.2.2 Relevantní ustanovení

- Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Článek 14 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod zajišťuje určitou ochranu proti diskriminaci omezenou na užívání ostatních práv zaručených Úmluvou.⁴

- Protokol č. 12 k Úmluvě,⁵ který vstoupil v platnost 1. dubna 2005, zavedl obecný zákaz diskriminace. V době sepsání (květen 2011) Protokol č. 12 z celkem 32 zúčastněných zemí ratifikovaly a jsou jím tedy vázány: Chorvatsko, Kypr, Finsko, Nizozemsko, Rumunsko, Srbsko, Slovinsko, Španělsko a Bývalá jugoslávská republika Makedonie.

V případě vyčerpání všech účinných vnitrostátních zákonných opravných prostředků se jednotlivec, v případě, že se věc týká záležitostí pokrytých Evropskou úmluvou o lidských právech a jejích opčních protokolů, může obrátit na Evropský soud pro

⁴ Článek 14 ECHR: „Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.“

⁵ Protokol č. 12 ECHR, který vstoupil v platnost 1. dubna 2005, ratifikovalo 18 států, přičemž 19 dalších států jej podepsalo, ale dosud neratifikovalo. Článek 1: 1. Užívání každého práva přiznaného zákonem musí být zajištěno bez jakékoli diskriminace z důvodu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka a náboženství, politického či jiného smýšlení, národnostního či sociálního původu, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, rodu či jiného postavení. 2. Nikdo nesmí být diskriminován žádným orgánem veřejné moci z jakéhokoli důvodu, zejména z důvodů uvedených v odstavci 1.



lidská práva ve Štrasburku. To lze provést na základě článku 14 Úmluvy, za předpokladu, že se věci týká i další článek, anebo na základě Protokolu 12 Úmluvy, pokud jej stát ratifikoval.

- Evropská sociální charta (revidovaná)

Evropská sociální charta Rady Evropy rovněž obsahuje obecná ustanovení o nediskriminaci (článek E) a specifická ustanovení týkající se práv jiných potenciálně citlivých skupin: děti a mládež, ženy, osoby se zdravotním postižením, zaměstnanci z řad přistěhovalců a senioři.

Kolektivní stížnosti lze rovněž na základě Evropské sociální charty podávat Evropskému výboru sociálních práv, pokud dotyčný členský stát přijal postup pro kolektivní stížnosti (z 32 zemí zúčastněných na tomto projektu je přijaly následující: Belgie, Bulharsko, Bývalá jugoslávská republika Makedonie, Chorvatsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Kypr, Nizozemsko, Norsko, Portugalsko, Řecko, Slovinsko a Švédsko.) Pouze Finsko navíc přijalo práva vnitrostátních NGO podávat stížnosti na Evropskou sociální chartu v rámci postupu kolektivní stížnosti.

Referenční materiály použité v této sekci:

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (Evropská úmluva o lidských právech) a její opční Protokoly;

Výtahy z přezkumu stanovisek vypracovaných Poradním výborem pro Rámcovou úmluvu o ochraně národnostních menšin; Výtahy ze zpráv zemí vypracovaných Evropskou komisí proti rasismu a nesnášenlivosti nebo Evropským výborem sociálních práv;

Shrnutí skutečnosti vydaná Evropským soudem pro lidská práva ve věcech: homosexuality, rasové diskriminace, duševního zdraví, Romů a kočovníků a práv transsexuálů;⁶ a dokumentu Agentury pro základní práva při Evropském soudu pro lidská práva: *Handbook on European non-discrimination law, 2010.*

1.3 Krátký úvod k relevantním institucím a zákonným předpisům Organizace spojených národů týkajícím se nediskriminace a rovnosti

V rámci Organizace spojených národů byl vypracován komplexní systém ochrany lidských práv, včetně práva na rovnost, jako lidského práva, kam patří:

- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (ICCPR), jehož uplatňování monitoruje Výbor pro lidská práva (HRC);⁷

⁶ Shrnutí skutečnosti jsou dostupná na adrese:

<http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Press/Information+sheets/Factsheets/>.

⁷ Článek 26 ICCPR: Všichni jsou si rovni před zákonem a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakéhokoli rozlišování. V tomto ohledu musí zákon zakazovat jakoukoli diskriminaci a zaručovat, všem osobám rovnou a účinnou ochranu před diskriminací založenou na jakémkoli důvodu, jako je



- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (ICESCR), jehož uplatňování monitoruje Výbor pro hospodářská, sociální a kulturní práva (CESCR);⁸
- Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace (ICERD), jejíž uplatňování monitoruje Výbor pro odstranění všech forem rasové diskriminace (CERD);⁹
- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, jejíž uplatňování monitoruje Výbor pro odstranění diskriminace žen (CEDAW);¹⁰ Úmluva o právech dítěte, jejíž uplatňování monitoruje Výbor pro práva dítěte (CRC);¹¹
- Úmluva o právech osob se zdravotním postižením, jejíž uplatňování monitoruje Výbor pro práva osob se zdravotním postižením (CRPD).¹²

rasa, barva pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, majetek, rod nebo jiné postavení.

⁸ Článek 2.2 ICESCR: Státy, smluvní strany Paktu, se zavazují, že zaručí, že práva formulovaná v tomto Paktu budou se uskutečňovat bez jakéhokoli rozlišování podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního a sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení.

⁹ Článek 11 ICERD: V této Úmluvě se pojmem „rasová diskriminace“ rozumí jakékoli rozlišování, vylučování, omezování nebo preference na základě rasy, barvy, rodového, národního či etnického původu za účelem nebo s účinkem zamezení nebo omezení uznání, užívání nebo uplatňování lidských práv a základních svobod na rovném základě v politické, ekonomické, sociální, kulturní nebo jakékoli jiné oblasti veřejného života.

¹⁰ Článek 1 CEDAW: Pro účely této úmluvy bude výraz „diskriminace žen“ označovat jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti.

¹¹ Článek 2.1 CRC: Státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, se zavazují respektovat a zabezpečit práva stanovená touto úmluvou každému dítěti nacházejícímu se pod jejich jurisdikcí bez jakékoli diskriminace podle rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního, etnického nebo sociálního původu, majetku, tělesné nebo duševní nezpůsobilosti, rodu a jiného postavení dítěte nebo jeho rodičů nebo zákonných zástupců. 2. Státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, učiní všechna potřebná opatření k tomu, aby dítě bylo chráněno před všemi formami diskriminace nebo trestání, které vyplývají z postavení, činností, vyjádřených názorů nebo přesvědčení jeho rodičů, zákonných zástupců nebo členů rodiny.

¹² Článek 2 CRPD: „Diskriminace na základě zdravotního postižení“ znamená jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě zdravotního postižení, jehož cílem nebo důsledkem je narušit nebo zrušit uznání, užívání nebo uplatnění, na rovnoprávném základě s ostatními, všech lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti. Zahrnuje všechny formy diskriminace, včetně odepření přiměřené úpravy;

Viz také článek 3 a 5.1: Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, uznávají, že všechny osoby jsou před zákonem a ze zákona rovnoprávné a mají nárok na rovnost před zákonem a rovný užitek ze zákona bez jakékoli diskriminace.

2. Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, zakazují veškerou diskriminaci na základě zdravotního postižení a zaručují osobám se zdravotním postižením rovnoprávnou a účinnou právní ochranu před diskriminací z jakýchkoli důvodů. 3. S cílem podpořit rovnoprávnost a odstranit diskriminaci, státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, přijmou veškerá příslušná opatření pro zajištění poskytování přiměřené úpravy. 4. Specifická opatření, která jsou nezbytná k urychlení nebo dosažení faktické rovnoprávnosti osob se zdravotním postižením, se nepovažují podle této úmluvy za diskriminaci.



Pokud je stát smluvní stranou Prvního opčního protokolu Mezinárodního paktu o občanských a politických právech, nebo přijal právo na individuální stížnost na základě Mezinárodní úmluvy o odstranění všech forem rasové diskriminace, Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen nebo Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením, jednotlivým Výborům lze podávat individuální stížnosti.

NGO by měly rovněž zajistit, prostřednictvím alternativních zpráv, oznámení a podání, že upozorní Výbory, které zkoumají pravidelné zprávy států na základě ICCPR, ICERD, CEDAW, CRC a CRPD, na případy diskriminace nebo neúplného plnění jejich závazků zajistit rovné zacházení.

V roce 2006 Výbor pro lidská práva OSN zřídil **Všeobecný pravidelný přezkum** (UPR), což je jedinečný proces zahrnující přezkum záznamů o lidských právech u všech 192 členských států OSN prováděný jednou za čtyři roky. Rezoluce Valného shromáždění OSN č. 60/251 nařizuje Radě „Provádět všeobecný pravidelný přezkum, na základě objektivních a spolehlivých informací, ohledně plnění povinností a závazků každého státu v oblasti lidských práv, a to způsobem, který zaručuje všeobecnost pokrytí a stejné zacházení s ohledem na všechny státy“.

V kontextu UPR mají NGO důležitou roli při účasti na diskusích na vnitrostátní úrovni a při přípravě národních zpráv. Jsou rovněž schopné předkládat informace, které lze doplnit do zprávy „dalších zúčastněných stran“ posuzované při přezkumu. Mohou rovněž podněcovat vlády nakloněné podpoře lidských práv k otevírání konkrétních otázek během přezkumu. Na informace, které NGO poskytují, se může odvolávat kterýkoli stát účastnící se interaktivní diskuse během přezkumu na zasedání pracovní skupiny. NGO se také mohou účastnit zasedání pracovní skupiny UPR a přednášet vyjádření na pravidelném zasedání Výboru pro lidská práva, když se posuzují výsledky přezkumů států.

Materiály použité v této sekci:

Výtahy z **relevantních** částí přezkumů pravidelných národních přehledů výborům CEDAW, ICERD, CRC a HRC.

Úřad vysokého komisaře pro lidská práva, *Technical guidelines for the submission of stakeholders*.

Delegace Mezinárodní federace lidských práv (FIDH) při OSN, *The Universal Periodic Review handbook* (2009).



2 ÚVOD: PRÁVNÍ RÁMEC EVROPSKÉHO ANTIDISKRIMINAČNÍHO PRÁVA

Deklarovaným účelem Směrnice o rasové rovnosti (2000/43/ES) a Směrnice o rovnosti v zaměstnání (2000/78/ES) je „stanovit rámec pro boj s diskriminací na základě [rasy nebo etnického původu] [zdravotního postižení, náboženského vyznání či víry, věku nebo sexuální orientace] s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení“. **Směrnice, kterými se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami (2006/54/ES – přepracované znění – v zaměstnání a povolání; 2004/113/ES – v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování) mají víceméně stejný účel. Antidiskriminační směrnice EU tedy v souhrnu stanovují:**

- minimální standard ochrany proti diskriminaci, který má být předepsán ve vnitrostátních právních předpisech;
- minimální závazky členských států zavádět opatření a mechanismy k provádění a uplatňování těchto právních předpisů a podporovat a uplatňovat rovné zacházení.

Níže jsou shrnuty hlavní ustanovení Směrnice o rasové rovnosti a Směrnice o rovnosti v zaměstnání. Tento stručný souhrn nelze považovat za konečné vyjádření práva, a ačkoli bylo vynaloženo maximální úsilí k zachování přesnosti k datu vydání (květen 2012), nediskriminační právo se neustále vyvíjí. Tento souhrn má sloužit jako podklad pro hlavní sekce této příručky.

2.1 Definice diskriminace

Směrnice (článek 2) zakazují **přímou** i **nepřímou** diskriminaci na základě rasového nebo etnického původu (Směrnice 2000/43/ES) a zdravotního postižení, náboženského vyznání či víry, věku nebo sexuální orientace (Směrnice 2000/78/ES), které jsou společně v této části příručky označovány jako „**chráněné důvody**“.

2.1.1 Přímá diskriminace

K **přímé diskriminaci** (článek 2(2)(a)) dochází, pokud se s jednou osobou (B) zachází **méně příznivým způsobem**, než se zachází, zacházelo se nebo by se zacházelo s jinou osobou (C) ve **srovnatelné situaci z kteréhokoliv chráněného důvodu**.

- Kromě důvodu věku neexistuje jiné obecné odůvodnění pro přímou diskriminaci;
- Motivace nebo záměr diskriminující osoby (A) nejsou důležité, otázka zní, zda se s osobou B zacházelo méně příznivě;
- „Méně příznivé zacházení“ může zahrnovat vyloučení, odmítnutí, nabídnutí méně příznivých podmínek nebo horší služby, odepření volby nebo příležitosti;
- Pro zjištění přímé diskriminace je nutno identifikovat skutečnou nebo hypotetickou referenční osobu (C), jejíž relevantní okolnosti jsou stejné nebo



téměř stejné, avšak se kterou je, bylo nebo by bylo zacházeno příznivěji než s osobou B;

- Není nezbytné, aby pro osobu B, s níž je zacházeno méně příznivě, platily relevantní chráněné důvody. Ať už v souladu či v rozporu se skutečností, osoba B může být vnímána jako osoba, pro niž platí tento důvod („diskriminace na základě dojmu“), nebo může být považována za osobu, pro niž tento důvod platí („diskriminace na základě asociace“);¹³
- Jakýmkoliv způsobem prováděná propagace záměru zacházet s osobami méně příznivě na základě kteréhokoli chráněného důvodu se rovná přímé diskriminaci.¹⁴

2.1.2 Nepřímá diskriminace

K **nepřímé diskriminaci** (článek 2(2)(b)) dochází, pokud **navenek neutrální** předpis, kritérium nebo zvyklost postaví osoby, pro něž platí některý z chráněných důvodů, do **specificky nevýhodného postavení** v porovnání s jinými osobami, ledaže by tento předpis, kritérium nebo zvyklost byly **objektivně odůvodněné**. **Aby byly daný předpis, kritérium nebo zvyklost objektivně odůvodněné, musí mít legitimní cíl a prostředky dosažení tohoto cíle musí být přiměřené a nezbytné.**

- Předpis, kritérium nebo zvyklost se musí jevit „neutrální“ ve vztahu ke všem chráněným důvodům (například mít výšku nad určitou mez nebo žít v místě déle než dva roky); pokud se výslovně odvolává nebo je zacíleno na kterýkoli z chráněných důvodů (např. být běloch) jde pravděpodobně o přímou diskriminaci;
- Předpis, kritérium nebo zvyklost mohou být formálním požadavkem, jako je požadavek na pracovní pozici nebo přijetí na školu nebo univerzitu; může jít o dohodnutý postup, jako je kritérium výběru pro nadbytečnost; může být neformálním pravidlem nebo zvyklostí, jako je nábor zaměstnanců z okruhu známých;
- V některých případech je znevýhodnění zřejmé a nesporné, například když by předpis pro oděv zakazující nošení šátků znevýhodňoval muslimské ženy nebo sikhské muže, nebo když by požadavek na pětiletou pracovní praxi znevýhodňoval mladé uchazeče o práci;
- V jiných případech je nutno k prokázání znevýhodnění shromáždit určité údaje, například prokázání, že první výběr pracovníků na částečný úvazek pro nadbytečnost by znevýhodnil ženské zaměstnankyně, závisí na doložení, že na částečný úvazek pracuje neúměrně více žen než mužů, a že na plný úvazek nepracuje méně mužů než žen;
- Předpis, kritérium nebo zvyklost mohou být objektivně zdůvodněné v jedné situaci a nemusí být objektivně zdůvodněné v jiné situaci.

¹³ Věc Coleman v Attridge Law and Steve Law C-303/06, 17. červenec 2008.

¹⁴ Věc Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v Firma Feryn NV C-54/07, 10. červenec 2008.



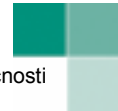
Tento test proporcionality¹⁵ požadovaný Směrnicemi (je předpis, kritérium nebo zvyklost zvolená údajnou diskriminující osobou přiměřeným a nezbytným prostředkem k dosažení legitimního cíle?) se musí uplatnit v každém případě. Například požadavek na pracovní pozici být držitelem řidičského průkazu po dobu nejméně tří let je pravděpodobně neúměrný pro osoby s určitým postižením a, v některých společnostech, pro ženy. Pokud jde o pracovní pozici řidiče na plný úvazek, pak by tento požadavek byl odůvodněný. Pokud pracovní pozice jen občas zahrnuje řízení, například za účelem provedení kontrol nebo účasti na schůzkách v jiném městě, přestože požadavek na řidičský průkaz může mít legitimní cíl, například aby byla osoba přítomna na různých místech, nemusí být přiměřené a nezbytné plnit tento cíl; k dispozici mohou být méně diskriminační opatření jen s malou dodatečnou zátěží pro zaměstnavatele.

2.1.3 Obtěžování

Směrnice definují **obtěžování** (článek 2(3)) jako formu diskriminace, kdy dochází k nežádoucímu jednání souvisejícímu s jakýmkoli chráněnými důvody za účelem nebo s následkem narušení důstojnosti osoby (B) a vytvoření zastrašující, nepřátelské, zahanbující, ponižující, nebo urážející atmosféry.

- Při určování, zda došlo k obtěžování, není nutno identifikovat referenční osobu;
- Pojmem „nežádoucí“ se rozumí v zásadě totéž co pojmy „nevítané“ nebo „nezvané“;
- Nežádoucí jednání může zahrnovat jakékoli jednání, včetně mluveného nebo psaného slova nebo zneužití, obrazového ztvárnění, graffiti, fyzických gest, výrazů tváře, mimiky, vtipů, žertů nebo fyzického kontaktu;
- Jeden incident, který je dostatečně závažný, může znamenat obtěžování;
- Jednání bude souviset s chráněným důvodem, pokud tento důvod platí pro osobu B nebo pokud existuje jakékoli *spojení* s chráněným důvodem. Osoba B může být obtěžována, protože je vnímána v rozporu se skutečností jako osoba, pro niž platí důvod nebo z důvodu její asociace s někým, pro něhož tento důvod platí, jako je rodinný příslušník nebo přítel, nebo protože je o osobě B známo, že podporuje osoby, pro něž tento důvod platí;
- Pokud se osoba (A) dopustí nežádoucího jednání **se záměrem** narušení důstojnosti osoby B a vytvoření zastrašující, nepřátelské, zahanbující, ponižující nebo urážející atmosféry, pak jde o obtěžování, bez ohledu na jeho skutečný účinek na osobu B;
- I kdyby osoba A neměla tento záměr, nežádoucí jednání osoby A se bude rovnat obtěžování, **pokud mělo tento účinek**. Při posuzování, zda jednání mělo tento účinek, soud pravděpodobně posoudí vnímání osoby B a další relevantní okolnosti.

¹⁵ R –v Secretary of State for Employment ex p. Sexymour Smith U Anor. C-167/97 [1999]; Bilka-Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz, věc 170/84 [1986]



2.1.4 Navádění k diskriminaci

Směrnice (článek 2(4)) definují **navádění k diskriminaci** na základě jakéhokoli chráněného důvodu jako formu diskriminace.

- Může jít o navádění k přímé diskriminaci, například k odmítnutí nebo vyloučení jakékoli osoby pro niž platí určitý chráněný důvod; může jít o navádění k nepřímé diskriminaci, například k uplatnění kritéria, které by znevýhodnilo osoby, pro něž platí určitý chráněný důvod;
- Naváděn může být jednotlivec v organizaci nebo jedna organizace druhou organizací, v případě, že se očekává, že první organizace by obvykle plnila pokyny druhé organizace, například když je personální agentura naváděna zaměstnavatelem, aby mu nenabízela osoby s určitým etnickým původem.
- Pokud osoba vyhoví navádění k diskriminaci, pravděpodobně se dopustí aktu diskriminace;
- Pokud osoba odmítne navádění splnit a v důsledku toho je vystavena méně příznivému zacházení, může tvrdit, že byla vystavena přímé diskriminaci na základě chráněného důvodu, čímž je předmět navádění k diskriminaci.

2.1.5 Pronásledování

Směrnice nedefinují **pronásledování** jako formu diskriminace. Směrnice (2000/43/ES článek 9; 2000/78/ES článek 11) vyžadují, aby byla do vnitrostátních právních řádů zavedena opatření „nezbytná pro ochranu zaměstnanců nepříznivými následky nebo nepříznivým zacházením“, které je reakcí na podání nebo podporu stížnosti nebo soudního řízení zaměřeného na dodržování souladu se Směrnicemi nebo vnitrostátními antidiskriminačními zákony. Pro splnění tohoto požadavku mnoho členských států zařazuje **pronásledování** k ostatním formám zakázaného jednání.

- Pokud je pronásledování považováno za formu zakázaného jednání, je akt podání stížnosti nebo iniciování či podpory soudního řízení zaměřeného na dodržování souladu se Směrnicemi nebo vnitrostátními antidiskriminačními zákony často označován za „chráněný akt“;
- Chráněný akt může činit jakákoli osoba, nejen osoba podávající stížnost nebo iniciující soudní řízení, ale také osoba, která je ochotna podat důkazy nebo podporovat věc pronásledované osoby před soudem;
- Obdobně se může pronásledování dopustit jakákoli osoba, nejen zaměstnavatel nebo poskytovatel služby, proti němuž je vznesena stížnost, ale například i potenciální budoucí zaměstnavatel;
- K prokázání, že osoba byla vystavena nepříznivému zacházení v důsledku chráněného aktu není nutno identifikovat referenční osobu;
- K pronásledování může dojít, když vztah, na něž se chráněný akt odvolává, již skončil, například když osobě, která si stěžovala na diskriminaci v předchozím zaměstnání odmítne dát předchozí zaměstnavatel doporučení, nebo když ji



nepřijme nový zaměstnavatel.¹⁶

Pokud členské státy nezahrnuly pronásledování mezi formy zakázaného jednání, byly povinny přijmout do svých vnitrostátních právních řádů a postupů jiné prostředky, jak zajistit požadovanou ochranu.

2.2 Věcný rozsah směrnic

Směrnice 2000/78/ES (článek 3) zakazuje diskriminaci v následujících oblastech:

- přístup k zaměstnání, samostatně výdělečné činnosti a povolání (včetně služebního postupu);
- přístup k odbornému vzdělávání a rekvalifikaci;
- podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně propouštění a odměňování;
- členství a činnost v organizacích pracovníků, zaměstnavatelů nebo jiných profesních organizacích.

Směrnice 2000/43/ES (článek 3) poskytuje mnohem širší ochranu před diskriminací a vztahuje se na:

- přístup k zaměstnání, samostatně výdělečné činnosti a povolání (včetně služebního postupu);
- přístup k odbornému vzdělávání a rekvalifikaci;
- podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně propouštění a odměňování;
- členství a činnost v organizacích pracovníků, zaměstnavatelů nebo jiných profesních organizacích;
- vzdělání;
- sociální ochranu včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče;
- sociální výhody;
- přístup k a dodávku zboží a služeb pro veřejnost včetně bydlení.

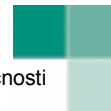
Směrnice o rovnosti v zaměstnání má mnohem užší věcný rozsah, protože se vztahuje pouze na oblast zaměstnání.

2.3 Osobní rozsah směrnic

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

Směrnice chrání před diskriminací jednotlivce, tj. fyzické osoby. Směrnice 2000/43/ES (ustanovení 16) navíc stanovuje, že ochrana před diskriminací by se, pokud se to slučuje s národními tradicemi a zvyklostmi, měla vztahovat také na

¹⁶ Věc Coote v Granada C-185/1997, 22. září 1998.



organizace s postavením právnické osoby, jsou-li diskriminovány na základě rasového nebo etnického původu svých členů.

Státní příslušnost

Směrnice chrání jakoukoliv osobu nacházející se v členském státu před diskriminací na základě kteréhokoliv z chráněných důvodů **bez ohledu na státní příslušnost osoby**. Proto je ukrajinský nebo čínský státní příslušník diskriminovaný v Maďarsku na základě kteréhokoli z chráněných důvodů chráněn na základě Směrnic stejně jako maďarští státní příslušníci v Maďarsku vystavení takové diskriminaci.

Směrnice (článek 3(2)) specificky vylučují diskriminaci **na základě státní příslušnosti** ve vztahu k aspektům kontroly přistěhovalectví. Většina členských států zahrnuje státní příslušnost mezi chráněné důvody ve vnitrostátních právních řádech. Skutečnost, že státní příslušnost je směrnicemi vyloučena, umožňuje členským státům uplatnit výjimky týkající se státní příslušnosti, které by nebylo možno uplatnit na základě důvodů chráněných směrnicemi. Vedle antidiskriminačních směrnic poskytuje právo EU na svobodný pohyb občanů členských států v rámci EU těmto občanům a jejich rodinám určitou ochranu před diskriminací na základě státní příslušnosti (například Směrnice 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států). Další legislativa EU (například Směrnice 2003/109/ES nebo 2003/86/ES) poskytuje určitá práva na rovnost pro státní příslušníky určitých třetích zemí a jejich rodiny, kteří žijí a pracují v členských státech.

2.4 Pozitivní činnost

Směrnice (článek 5 Směrnice o rasové rovnosti; článek 7 Směrnice o rovnosti v zaměstnání) uznávají, že k dosažení úplné rovnosti v praxi bude třeba více než jen zákaz současné a budoucí diskriminace; proto povolují opatření k předcházení a vyrovnání minulého a současného znevýhodnění spojeného s jakýmkoli chráněnými důvody.

- Tato znevýhodnění lze identifikovat například neúměrným nedostatkem přístupu k zaměstnání nebo veřejným či soukromým službám, nízkými mírami účasti na zaměstnání nebo aspektech občanského života nebo speciálních potřeb;
- Je jasné, že pozitivní činnosti musí být úměrné, to znamená, že by měly být přiměřené a potřebné pro dosažení jejich cíle – předejít nebo vyrovnat určité znevýhodnění dotčené skupiny – a neměly by neúměrně znevýhodňovat ostatní;
- Opatření pozitivní činnosti proto musejí být časově vázaná a pravidelně přezkoumávána, pro posouzení, zda jsou i nadále úměrná.



2.5 Přiměřené přizpůsobení osobám se zdravotním postižením

Za účelem splnění zásady rovnosti ve vztahu k osobám se zdravotním postižením Směrnice 2000/78/ES (článek 5) vyžaduje, aby zaměstnavatelé v konkrétních případech učinili příslušné kroky, aby umožnili postižené osobě přístup k zaměstnání a jeho výkon nebo postup v něm nebo účast na vzdělávání, pokud to pro zaměstnavatele nepředstavuje „nepřiměřenou zátěž“. Zaměstnavatelé jsou povinni zvážit, zda jsou schopni podniknout přiměřené kroky, pokud je osoba zdravotně postižená znevýhodněna ve vztahu k zaměstnání nebo školení prostřednictvím předpisu, kritéria nebo zvyklosti, fyzickými překážkami nebo nedostatkem vhodných doplňkových pomůcek.

- Směrnice (článek 2(2)(b)(ii)) zdůrazňuje vazbu mezi povinností zajistit přiměřené přizpůsobení, kde zdravotně postižená osoba je, nebo pravděpodobně bude znevýhodněna předpisem, kritériem nebo zvyklostí a potřebou zamezit nepřímé diskriminaci z důvodu zdravotního postižení. Pokud existuje přiměřené přizpůsobení, které by zaměstnavatel mohl poskytnout, bude pro zaměstnavatele obtížné objektivně odůvodňovat tento předpis, kritérium nebo zvyklost;
- Zaměstnavatel nemůže tvrdit, že zátěž, včetně finanční, na zajištění přizpůsobení postižené osobě je „nepřiměřená“, jsou-li k dispozici finanční nebo jiné zdroje na pomoc zaměstnavatelům takto učinit.

Příklady přiměřeného přizpůsobení:

- Po pracovním úrazu není manuální pracovník schopen dále vykonávat manuální práci, zaměstnavatel by mohl zajistit příslušné školení a přeargovat jej na kancelářské místo;
- Vozíčkář odejde na inzerát na administrativního asistenta; Místo je ve 4. poschodí; Pronajímá-li si zaměstnavatel kanceláře v několika poschodích včetně přízemí, mohl by práci tohoto asistenta umístit do přízemí a jiného zaměstnance, schopného vyjít do čtvrtého poschodí, tam přesunout. Pronajímá-li si však zaměstnavatel kanceláře pouze ve čtvrtém poschodí bez výtahu, potom je možné, že neexistují žádná přiměřená opatření (bez nepřiměřené zátěže), která může zaměstnavatel přijmout, aby umožnil této osobě tuto práci vykonávat;
- Aby usnadnil nevidomé osobě se slepeckým psem dopravu do zaměstnání, nebylo by pro zaměstnavatele ve většině případů nepřiměřenou zátěží změnit její pracovní dobu, aby nemusela cestovat v době špičky.

2.6 Výjimky ze zákazu diskriminace ve směrnicích

Vzhledem tomu, že smyslem směrnic je poskytovat rámec pro potírání diskriminace, směrnice povolují diskriminaci pouze ve specifických omezených případech, a to pouze při splnění určitých podmínek.



2.6.1 Podstatný profesní požadavek

S ohledem na všechny chráněné důvody Směrnice (Směrnice o rasové rovnosti, článek 4; Směrnice o rovnosti v zaměstnání, článek 4(1)) připouští diskriminaci za účelem splnění podstatného profesního požadavku (GOR). Tato výjimka dovoluje zaměstnavateli diskriminovat na základě některého z chráněných důvodů při výběru osoby na určité místo, kde je z důvodu povahy vykonávané práce nebo podmínek jejího výkonu, „podstatným a určujícím profesním požadavkem“ to, aby osoba měla charakteristiku související s tímto důvodem, **je-li cíl legitimní a požadavek přiměřený**. Například filmový režisér může diskriminovat na základě rasového nebo etnického původu, pokud požadavek na černou barvu kůže je podstatným a určujícím požadavkem na herce, který má ve filmu ztvárnit postavu Nelsona Mandely.

Směrnice o rovnosti v zaměstnání (článek 4(2)) připouští, aby církve a jiné organizace, jejichž etika je založena na náboženském vyznání nebo víře, diskriminovaly na základě náboženského vyznání nebo víry, pokud povaha práce nebo kontext, v němž se vykonává, je podstatným, legitimním a odůvodněným profesním požadavkem s ohledem na etiku organizace. Směrnice rovněž povoluje církvim a dalším organizacím, jejichž etika je založena na náboženském vyznání nebo víře, aby po zaměstnancích vyžadovali jednání v souladu s etikou organizace.

Zaměstnavatel, který je schopen prokázat, že se v případě určité pracovní pozice dokáže při diskriminaci z jednoho důvodu odvolávat na výjimku z důvodu podstatného profesního požadavku, nesmí diskriminovat z jakéhokoli jiného důvodu, například sexuální orientace, ledaže by pro danou pracovní pozici platil i druhý, odlišný podstatný profesní požadavek.

Dlouhodobě zakořeněné představy o tom, jaký typ člověka je třeba k výkonu určité práce, nemusejí splňovat podmínku podstatného profesního požadavku. Je například nepravděpodobně, že by zaměstnavatel byl schopen prokázat, že k práci recepční/ho musí být člověk „mladý a energický“; takový požadavek bude pravděpodobně diskriminační na základě věku a postižení.

2.6.2 Rozdíly v zacházení na základě věku

Podle Směrnice o rovnosti v zaměstnání (článek 6(1)) smí národní právní předpisy připouštět diskriminaci na základě věku **pokud je rozdíl v zacházení objektivně a přiměřeně odůvodněný legitimním cílem** (včetně legitimních cílů zaměstnanecké politiky, pracovního trhu a profesního školení), **pokud jsou prostředky k dosažení tohoto cíle přiměřené a potřebné**. Směrnice uvádí, že k rozdílům v zacházení na základě věku může patřit:

- zavedení zvláštních podmínek přístupu k zaměstnání a odborné přípravě, zaměstnání a povolání, včetně propouštění a odměn pro mladé lidi, starší pracovníky a osoby s pečovatelskou odpovědností s cílem jejich ochrany a



- podpory jejich pracovní integrace;
- stanovení minimálního věku, praxe nebo služebního věku pro přístup k zaměstnání nebo výhodám ze zaměstnání plynoucím;
- stanovení maximálního věku pro přijetí do zaměstnání na základě kvalifikačních požadavků místa nebo potřeby přiměřeného trvání pracovního poměru před odchodem do důchodu.

Většina členských států má vnitrostátní právní předpisy o zaměstnanosti zahrnující ustanovení týkající se věku; vnitrostátní soudy a Soudní dvůr jsou stále častěji dotazovány, zda mohou být tato ustanovení odůvodněná na základě článku 6(1).¹⁷

Směrnice (článek 6(2)) dále stanovuje, že není diskriminací na základě věku stanovení věkových hranic pro přijetí nebo pro nárok na dávky v důchodu nebo invaliditě nebo používání věkových kritérií při pojistně matematických výpočtech, pokud nepovede k diskriminaci na základě pohlaví.

2.6.3 Další výjimky a vyloučení

Směrnice o rovnosti v zaměstnání (článek 3(4)) připouští, aby vnitrostátní právní předpisy vylučovaly ochranu proti diskriminaci ozbrojenými silami na základě zdravotního postižení nebo věku.

Směrnice o rovnosti v zaměstnání (článek 3(3)) stanovuje, že se tato směrnice nevztahuje na platby sociálního zabezpečení a jiné státní příspěvky.

Směrnice o rovnosti v zaměstnání (článek 2(5)) stanovuje, že se směrnice nedotýká opatření stanovených vnitrostátními právními předpisy, která jsou v demokratické společnosti nutná pro veřejnou bezpečnost, udržování veřejného pořádku a předcházení trestním činům, pro ochranu zdraví a ochranu práv a svobod ostatních lidí. Tato směrnice se rovněž nedotýká vnitrostátních právních předpisů o důchodových dávkách a rodinném stavu a na něm závislých dávek (ustanovení 22).

2.7 Obrana práv: přístup ke spravedlnosti

Každý členský stát je povinen zajistit, aby soudní nebo správní řízení byla dostupná všem osobám, které se cítí poškozeny nedodržováním některé ze Směrnic, i když vztahy, ve kterých mělo dojít k diskriminaci, již skončily (Směrnice 2000/43/ES, článek 7; Směrnice 2000/78/ES, článek 9).

Obě Směrnice stanovují, že sdružení a organizace s oprávněným zájmem na zajištění souladu mohou podporovat oběti diskriminace nebo činit právní kroky jejich

¹⁷ Viz například: *Věc Palacios de la Villa C-411/05* [2007] ECR I-8531, *The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) v Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform, věc C-388/07*, 5. březen 2009; *Kucukdeveci v Swedex GmbH & Co LG, C-555/07*, 19. leden 2010.



jménem (s jejich souhlasem). Definice kritérií „oprávněného zájmu“ je stanovena vnitrostátními právními předpisy.

2.8 Přesun důkazního břemene

Směrnice (Směrnice o rasové rovnosti, článek 8; Směrnice o rovnosti v zaměstnání, článek 10) uvádějí podmínky, za nichž se důkazní břemeno v občanskoprávních nebo správních sporech ve věci diskriminace přesouvá z žalobce na odpůrce.

- **Pokud** žalobce (nebo jakákoli osoba jeho jménem) uvede skutečnosti, na jejichž základě může soud nebo jiný orgán může předpokládat, že diskriminace (přímá či nepřímá) byla jedním z důvodů způsobu zacházení odpůrce s žalobcem, pak se soud nebo jiný orgán obrátí na odpůrce s žádostí o vysvětlení. Nedokáže-li odpůrce **prokázat, že diskriminace nehrála naprosto žádnou roli** v jeho zacházení s žalobcem, soud nebo jiný kompetentní orgán **musí potvrdit tvrzení žalobce**;
- Pokud žalobce není schopen přednést domněnku, že mohlo dojít k diskriminaci, pak soud nebo jiný orgán musí jejich tvrzení zamítnout.

Přesun důkazního břemene se neuplatňuje u trestního řízení, i kdyby řízení souviselo s obviněním z diskriminace nebo obtěžování. V některých členských státech se nebude vztahovat na vyšetřovací postupy.

2.9 Sankce

Při transpozici Směrnic (Směrnice o rasové rovnosti, článek 15; Směrnice o rovnosti v zaměstnání, článek 17) musí členské státy zajistit existenci a využívání sankcí za porušení jejich vnitrostátních antidiskriminačních předpisů. Sankce za diskriminaci musejí být „účinné, přiměřené a odrazující“; tj. měly by oběti poskytnout přiměřenou osobní satisfakci a do budoucna odrazovat od srovnatelných diskriminačních činů konkrétního pachatele i jiné. Sankce se mohou skládat z výplaty odškodnění, u níž nelze stanovit horní limit.

2.10 Zvyšování informovanosti, šíření informací a zapojení občanské společnosti

Směrnice uznávají, že zavedení vnitrostátních právních předpisů k potírání diskriminace a podpoře rovného zacházení je pouze prvním krokem. Členské státy jsou proto povinny zvyšovat informovanost a podporovat široké porozumění a začlenění zásad rovného zacházení v rámci občanské společnosti a zapojit do těchto aktivit NGO a sociální partnery. Členské státy jsou rovněž povinny zajistit, aby zákony, pravidla a dohody upravující činnosti v rámci působnosti Směrnic nebyly v rozporu se zásadou rovného zacházení.

- Členské státy (Směrnice o rasové rovnosti, článek 10; Směrnice o rovnosti v zaměstnání, článek 12) jsou povinny činit opatření k šíření informací o svých

existujících zákonech o rovném zacházení a nediskriminaci a o jakýchkoliv nových opatřeních, která přijmou ke sladění svých zákonů se Směrnicemi. To je nutno provést „všemi odpovídajícími prostředky a na celém území“. To znamená, že informace je nutno poskytnout všem komunitám a musí být podány formami, které jsou přístupné nebo srozumitelné pro všechny skupiny v občanské společnosti a být přizpůsobeny osobám s různým zdravotním postižením a jazykovými potřebami.

- Členské státy (Směrnice o rasové rovnosti, článek 12; Směrnice o rovnosti v zaměstnání, článek 14) jsou povinny „podporovat dialog“ s NGO, které mají oprávněný zájem podílet se na potírání diskriminace na základě jakéhokoli chráněného důvodu (definovaného vnitrostátním právem). Tento musí být více než symbolický a musí se odehrávat pravidelně. Tato povinnost členských států nabízí NGO kritickou příležitost pro zajištění zlepšení v krocích podnikaných jejich vládou za účelem souladu se Směrnicemi.
- Členské státy (Směrnice o rasové rovnosti, článek 11; Směrnice o rovnosti v zaměstnání, článek 13) musí rovněž podporovat sociální dialog mezi oběma stranami průmyslu s ohledem na podporu rovného zacházení. To by mělo zahrnovat sledování praxe na pracovištích, kolektivních smluv, pracovních řádů a výzkum nebo výměnu zkušeností a osvědčené praxe. Je-li to v souladu s vnitrostátními tradicemi a zvyklostmi, podpoří členské státy kolektivní dohody, které stanoví pravidla proti diskriminaci respektující minimální požadavky stanovené ve Směrnicích a ve vnitrostátních předpisech.
- Členské státy (Směrnice o rasové rovnosti, článek 14; Směrnice o rovnosti v zaměstnání, článek 16) musí dávat přednost vnitrostátním předpisům provádějícím Směrnice před ostatními předpisy a nařízeními a zrušit právní předpisy odporující zásadě rovnosti zacházení. Pro zajištění konzistentního přístupu k nediskriminaci a rovnosti musí členské státy rovněž zajistit, aby ustanovení v kontraktech, kolektivních smlouvách, vnitřních řádech podnikání nebo pravidlech řídicích profesní, pracovní nebo zaměstnanecké organizace, která jsou v rozporu s zásadou rovného zacházení, byla změněna nebo prohlášena za neplatná.

2.11 Orgány pro rovnost

Směrnice o rasové rovnosti (článek 13) vyžaduje, aby každý členský stát pověřil orgán nebo orgány prosazováním rovného zacházení na základě rasového nebo etnického původu. Tyto orgány mohou tvořit součást vnitrostátních institucí pro lidská práva nebo jiných orgánů zřízených pro ochranu práv jednotlivců. Členské státy pověřily pět různých orgánů a přidělily jim různé funkce. Směrnice stanovuje minimální kompetence, které tyto orgány musejí mít, konkrétně:

- Poskytovat nezávislou pomoc obětem diskriminace;
- Provádět nezávislé průzkumy a studie;
- Vydávat nezávislé zprávy a doporučení týkající se diskriminace.



Směrnice o rovnosti v zaměstnání nevyžaduje pověření vnitrostátního orgánu. Nicméně v mnoha členských státech orgány pro rovnost v rámci vnitrostátního práva pokrývají širší důvody po diskriminaci, včetně pohlaví.¹⁸

2.12 Podávání zpráv

Členské státy (Směrnice o rasové rovnosti, článek 17; Směrnice o rovnosti v zaměstnání, článek 19) jsou povinny každých pět let podávat Evropské komisi zprávu o jejich uplatňování těchto dvou směrnic. Komise při přípravě své zprávy Evropskému parlamentu zohlední stanoviska Agentury pro základní práva, relevantních sociálních partnerů a NGO. Zpráva Komise musí rovněž obsahovat posouzení dopadu opatření přijímaných každým členským státem na ženy a muže.

Zdroje a referenční dokumenty:

Směrnice **2000/43/ES** ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

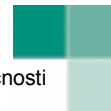
Směrnice **2000/78/ES** ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro **rovné zacházení v zaměstnání a povolání**.

Agentura EU pro základní práva a Evropský soud pro lidská práva – Rada Evropy, *Handbook on European non-discrimination law*, 2011, http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/FRA-CASE-LAW-HANDBOOK_EN.pdf (dostupné také ve francouzštině a němčině).

Publikace evropské sítě právních expertů v oblasti nediskriminace, včetně European Anti-discrimination Law Review, www.non-discrimination.net/publications.

Schiek, D., Waddington, L., and Bell, M., *Cases, materials and text on national, supranational and international non-discrimination law*, Hart Publishing, 2007.

¹⁸ Další informace viz <http://www.equineteurope.org/>. Směrnice o rovnosti mezi ženami a muži stanovují obdobný požadavek na zřízení specializovaného orgánu nebo orgánů otázky v oblasti rovnosti žen a mužů.



3 ROLE NEVLÁDNÍCH ORGANIZACÍ (NGO) PŘI POTÍRÁNÍ DISKRIMINACE

Plánované výstupy školení:

Účastníci se seznámí s úlohami, které by NGO mohly a měly hrát při ovlivňování a podpoře účinného provádění zásad podporujících rovnost a potírání diskriminace.

3.1 Co je to NGO?

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

3.2 Co je úlohou NGO v oblasti potírání diskriminace?

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

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

Úkolem NGO jako nástrojů občanské společnosti v boji proti diskriminaci může být:

- Zajišťovat prostředky k vyjadřování a aktivnímu naplňování potřeb diskriminovaných lidí;
- Podporovat oběti diskriminace a jejich přístup ke spravedlnosti, včetně využití strategických sporů;
- Prosazovat rozmanitost a rovnost ve společnosti prostřednictvím činností zvyšujících informovanost;
- Zavádět mechanismy, které mohou ovlivňovat rozhodování;
- Zavádět nediskriminaci a rovné zacházení do politických postupů;
- Vyzývat úřady a firmy, aby vystupovaly proti diskriminaci;
- Monitorovat, dokumentovat a odsuzovat diskriminaci;
- Udržovat rovnost na politickém programu a aktivizovat společnost;
- Podporovat přijímání účinných zásad pro rovnost a nediskriminaci;
- Monitorovat a posuzovat provádění zásad pro rovnost a nediskriminaci.

NGO může:

- spolupracovat s jinými NGO při plnění společných cílů;

- motivovat skupiny, aby se podílely na kampaních, aby se samy bránily, prosazovaly a vynucovaly svá práva;
- pracovat, je-li to vhodné, *v partnerství se státem* na dosahování společných cílů;
- pracovat, je-li to vhodné, *proti státu*, prosazuje-li politiku v rozporu s cíli podpory rovnosti a nediskriminace;
- poskytovat účelně a efektivně služby v rámci státních koncepcí, je-li to vhodné, a přijímat strategie prokonzultované a vyjednané mezi NGO a státem;
- poskytovat účelně a efektivní služby *mimo rámec státních* koncepcí, je-li to nutné a vhodné, prosazovat cíle NGO a přijímat případné strategie proti státní politice;
- zajišťovat koordinaci vlastních služeb a zapojovat stát do diskusí o *koordinaci služeb mezi státem a NGO*;
- poskytovat státu náležitě profesionálně podložené poradenství k vyžádaným záležitostem;
- obhajovat změnu jako reakci na potřebu;
- vest a zásadním způsobem přispívat k legislativním a politickým procesům poskytováním náležitě podloženého poradenství a informováním vládních i opozičních politiků a jiných vlivných osob;
- být bdělým „hlídacím psem“ – poukazovat na to, kde stát a firmy aktivně diskriminují nebo neplní své povinnosti v potírání diskriminace, nebo kde se jejich výkonnost musí zlepšit a prosazovat „kontroly a rovnováhu“, charakterizující demokratickou společnost. Při plnění této úlohy musí NGO informovat, lobbovat a vyjednávat se státem a podnikatelským sektorem, pokud je to třeba;
- napadat vhodně vybranými způsoby zákony, opomenutí, administrativní postupy nebo koncepce, které odporují cílům podpory rovnosti a nediskriminace;
- sledovat vývoj a zajistit využívání všech nových nástrojů k potírání diskriminace, např. nových právních předpisů (vnitrostátních, evropských i mezinárodních), nových politických strategií (vnitrostátních, evropských a mezinárodních), nových zdrojů financování a zásadních soudních rozhodnutí (na vnitrostátní, evropské a mezinárodní úrovni);
- být otevřená, transparentní a odpovědná vůči vlastnímu členstvu i veřejnosti;
- zvyšovat váhu podílu NGO na občanské společnosti vytvářením sítí a koalic a prosazováním originálních iniciativ a řešení. To může napomoci omezování předsudků ve společnosti, a posílit tak rovnost;
- otevřeně pracovat v duchu spolupráce s jinými NGO, pracujícími v příbuzných oblastech a vyhýbat se konfliktům a sporům probíhajícím mezi NGO;
- vyvíjet tlak na stát, aby ratifikoval mezinárodní nástroje, které umožňují zaměření mezinárodní pozornosti na vládní postupy;
- podávat státním i mezinárodním orgánům zásadní a spolehlivé informace, ze kterých by měly čerpat při posuzování situace země ohledně diskriminace.



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

3.3 Co NGO potřebuje k plnění své úlohy?

- Lidské zdroje,
- Dovednosti, znalosti, odbornost,
- Otevřenost, transparentnost, odpovědnost (NGO byly vůdčí silou při diskusích o odpovědnosti a transparentnosti – klíčových tématech dobrovolnických aktivit),
- Financování a vhodné materiály a zdroje IT,
- Nediskriminační postoje a zásady pro rozmanitost ve vlastní organizaci,
- Vhodný vnitrostátní legislativní a politický rámec pro:
 - svobodu veřejné informovanosti
 - transparentnost rozhodování veřejných orgánů,
 - účast občanské společnosti na jednání a rozhodování při vývoji veřejné politiky,
 - lobbování a informování dobrovolnickými skupinami,
 - zajištění *locus standi* (vyslyšení) NGO v případech diskriminace.

3.4 Proč mohou NGO pracovat na potírání diskriminace lépe než jiné organizace?

- Dobrovolnické organizace hrají klíčovou úlohu při komunikaci s komunitami na místní, regionální, státní a mezinárodní úrovni.
- Nespokojenost s politikou roste, dobrovolnickými a komunitními aktivitami lidé přispívají k rozvoji veřejného života tím, že jim věnují svůj čas nebo peníze a podporují témata, která se jich samých týkají.
- Dobrovolnické organizace jsou stále častěji místem, kde lidé mohou diskutovat a angažovat se v otázkách, které se jich týkají, a mají pocit, že mohou přispět ke změně.
- Díky trvalému soustředění na veřejný zájem dokáží NGO získat odborné schopnosti potřebné pro práci na zvyšování dopadu a účinnosti zásad rovnosti a nediskriminace.

3.5 Jakým překážkám NGO čelí a jak se dají překonat?

- Složité předpisy ohledně registrace NGO. NGO usilující o registraci by se měly s těmito předpisy podrobně obeznámit, dodržet správné postupy a obstarat si dokumenty nutné k naplnění předpisů.
- Zákaz výkonu určitých aktivit organizacemi, které nejsou registrované. Organizace se musí rozhodnout, jak důležité pro ně jsou, a jestli se registrovat nebo ne.

- Zákaz určitých aktivit i po registraci. NGO musejí naplňovat vnitrostátní legislativu nebo, pokud je neúčelná a nepřiměřená, ji příslušným způsobem napadnout.
- Nemožnost účastnit se relevantních politických debat. Pokud k tomu dojde, NGO bude muset zajistit spolupráci s osobou nebo organizací, která se jich účastní.
- Nedostatečný právní rámec, pokud jde o přístup k veřejným informacím, transparentnost při rozhodování, veřejné konzultace, lobbování a informovanost – včetně dobrovolnických skupin. Protože nedostatečný právní rámec, který by umožňoval NGO adekvátně provádět jejich činnost výrazně omezuje účinnost úsilí NGO, musejí NGO kreativně využívat stávající legislativu a společně s dalšími skupinami se zasazovat o přijetí relevantních norem.
- Nemožnost podávat stížnosti. NGO může poskytovat pomoc a podporu těm, kteří jsou **oprávněni k podání žaloby**, nebo usilují o změnu předpisů ve strategických sporech.
- Vnímaná vazba na vládu nebo politickou stranu ohrožující přijímání NGO jako nestranného obhájce v určitých otázkách. Efektivní NGO musí být při obhajování jednotlivých témat opatrná, aby nebyla spojována s politickou stranou, a musí pro to činit příslušné kroky.
- Nedostatek znalostí a dovedností, zejména v oblasti organizačního a finančního managementu nebo užívání IT, často v důsledku spoléhání se na dobrovolníky a vysoké fluktuace pracovníků. NGO by měly zajistit správné chápání významu dobrého organizačního a finančního managementu.
- Nedostatek financí a omezené zdroje, nedostatek informací a pokynů ohledně přístupu k dostupným vnitrostátním, evropským a mezinárodním fondům. K identifikaci vhodných zdrojů financování je třeba kontaktovat vnitrostátní orgány pro rovnost, koordinační orgány NGO, místní zastoupení EU a regionální mezinárodní dárce.
- Absence efektivního „partnerství“ mezi státem a NGO. Stát zavádí a prosazuje pravidla a předpisy, která definují politické prostředí potřebné pro zakořenění aktivit NGO. Ziskové společnosti mohou nabídnout know-how, zdroje a technickou pomoc, zatímco NGO nabízejí praktickou znalost terénu, vztahy a implementační síť potřebné pro naplnění úkolu způsobem zajišťujícím udržitelnost finálního produktu.
- Nedostatečné využití potenciální podpory podnikatelského sektoru. NGO by měly usilovat o „angažovanost podnikatelů“. Rostoucí počet NGO v současné době zapojuje podniky do „partnerství“ zaměřených na spolupráci při řešení klíčových otázek.
- Neschopnost oslovit některé části komunity kvůli necitlivosti, vnucování zvenku definovaných právních či politických cílů, kulturním nebo jazykovým bariérám. NGO by měly zajistit, aby ve *vlastních organizacích* měly rozmanitý pracovní tým se zaměstnanci vyškolenými v otázkách povědomí o diskriminaci skupin v komunitě a případně s rozmanitými jazykovými dovednostmi.
- Nedostatečné schopnosti v oblasti lobbování a informování, omezená angažovanost v nových médiích. NGO, zejména ty, které pracují s citlivými



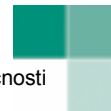
skupinami, by měly pečlivě vytyčovat komunikační strategie, aby reagovaly zároveň na potřeby ochrany práv jejich příjemců a zvyšovaly informovanost a vzdělávaly širokou veřejnost a jejich cílové skupiny, včetně médií.

Zdrojové materiály

Rada Evropy, „Fundamental Principles on the Status of NGOs in Europe“ - <http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/cdcj/ONG/Fundamental%20Principles%20E.pdf>.

Tento dokument je dostupný v angličtině, francouzštině, albánštině, bulharštině, lotyšštině, litevštině, ruštině a srbštině.

Public Interest Law Initiative, *Pursuing the Public Interest, a Handbook for Legal Professionals and Activists*, Columbia Law School 2001.



4 ŠKOLICÍ MODULY / ČINNOSTI NGO

Během posuzování potřeb prováděného všemi zúčastněnými zeměmi samotné národní organizace vnesly několik témat, jako jsou otázky národních zájmů v oblasti školení. V rámci tohoto projektu byla vypracována nabídka školicích modulů pokrývajících otázky nejčastěji zmiňované národními odborníky:

- 1) Sběr informací a plánování činnosti
- 2) Monitorování
- 3) Prosazování
- 4) Partnerství
- 5) Média
- 6) Testování situace
- 7) Pravidla jednání

První modul (4.1), zabývající se sběrem informací a plánováním činnosti, poskytuje NGO adekvátní nástroje pro lepší implementaci a ovlivňování zásad ze strategického hlediska. Toto bude společný modul pro všechny země.

Šest následujících modulů doplňuje a rozšiřuje společný modul o další účinné prostředky k vypracování strategického přístupu k nediskriminaci a rovnosti.

Všechny moduly byly navrženy s ohledem na národní požadavky zjištěné v dotazníku posuzování potřeb.

Při vypracování těchto modulů jsme se opírali o řadu zdrojů uvedených na straně 82 a dále.

4.1 Sběr informací a plánování činnosti

*„Šest věrných mužů slouží mi,
vše, co vím, od nich mám,
jejich jména jsou Co, Kdo,
Kdy a Proč a Jak a Kam.“*
Rudyard Kipling

*„Idea, která nevede k činnosti, mnoho neznamená a činnost, která nevzešla z ideje,
neznamená vůbec nic.“*
Georges Bernanos

4.1.1 Definice

V této příručce se pojmem „Informace“ rozumí určitá znalost, která je zapotřebí pro podniknutí kroků. Pojmem „Strategické plánování“ se rozumí formální zvažování budoucích aktivit organizace se zohledněním dostupných informací, financování a



lidských a materiálních zdrojů. Konečným cílem této analýzy je vypracovat strategický plán obecně a/nebo za účelem implementace určité činnosti.

4.1.2 Cíle

Tento projekt usiluje o zvýšení dopadu a efektivity občanských organizací, pokud jde o implementaci zásad rovnosti a nediskriminace. Významným odrazovým můstkem každé vlivné činnosti NGO je strategické plánování. Žádný strategický plán nelze vytvořit bez posouzení dostupných informací a odpovídajícího plánování činnosti. Cíle tohoto modulu:

- NGO získají znalosti a dovednosti, aby mohly zahájit plánování svých činností strategickým způsobem: zjistit, na které činnosti mají zdroje a na které činnosti NEMAJÍ zdroje, aby je mohly podniknout. Tím mohou ušetřit čas a peníze a najít oblast, na kterou se budou soustředit.
- Organizacím NGO budou nabídnuty ty nejlepší možné nástroje pro maximalizaci jejich společenského vlivu. Uvidí vazby mezi stávající a žádoucí informací a plánovanými činnostmi.

4.1.3 Rozsah

Tento modul projednává, jak mohou NGO zahájit strategické plánování spárováním informací s činnostmi. Obecně rozebírá, co je zapotřebí pro navrhování, plánování a provádění různých činností a monitorování a hodnocení výsledků a dopadu.

Strategické plánování lze provádět na obecné úrovni, stejně jako ve vztahu k různým druhům činností pokrývaných v jiných modulech tohoto manuálu. Tento modul slouží jako startovní bod při plánování těchto činností, ty však nebudou projednány podrobně. Namísto toho se soustředí na jednotlivé oběti, včetně soudních sporů, kde je důležité identifikovat různé druhy diskriminace. Tento modul však neprojednává různé druhy diskriminace, protože činnost mohou NGO plánovat (a obvykle plánují) bez předchozí podrobné právní analýzy.

Modul se nebude zabývat financováním ani budováním kapacit. Podkladové materiály potřebné pro identifikaci diskriminace budou poskytnuty (např. viz v tomto *školicím manuálu* a v publikaci *How to present a discrimination claim handbook*, kterou vydá evropská síť právních expertů v oblasti nediskriminace).

Cvičení obsažená v tomto modulu by se měla přizpůsobit vašemu národnímu kontextu.

4.1.4 Obsah

CVIČENÍ: Společně prodiskutujte následující otázky:

- a) Co je to diskriminace?



- Kdo jsou její pachatelé?
- Kdo jsou její oběti?
- V jakých oblastech k ní dochází?
- Na jakých základech k ní dochází?

Shrnutí:

- Co pokrývá vaše vnitrostátní antidiskriminační legislativa?
- Co pokrývá evropská antidiskriminační legislativa?

CVIČENÍ: Společně prodiskutujte následující otázky:

- b) Co mohou NGO dělat pro potírání diskriminace?
- Zvyšovat informovanost,
 - monitorovat diskriminaci / veřejnou politiku / preventivní opatření (včetně jejich absence),
 - hlásit diskriminaci,
 - prosazovat politiku a zákony,
 - podporovat osoby, které byly předmětem diskriminace (včetně soudních sporů),
 - podnikat kampaně ke změně,
 - zapojovat se do sítí.

Shrnutí:

- vyjasněte, které činnosti by měly odpovídat které širší oblasti činností.

- c) Co NGO potřebují k plnění své role?
- Vizi / misi,
 - informace,
 - lidské zdroje,
 - materiální zdroje,
 - strategii pro jednání,
 - financování.

Shrnutí:

- vyjasněte různé prvky těchto potřeb (například: odborné znalosti a zkušenosti mohou patřit k lidským zdrojům) a
- požádejte účastníky, aby seřadili potřeby NGO s ohledem na strategické plánování.

- d) Které informace musí být dostupné, aby NGO mohly plnit svou roli? Jaké jsou zdroje informací?

Druh informace	Zdroj informace
Statistické údaje	Centrální statistický úřad
Sociologické průzkumy	Výzkumné ústavy

Novinové články	Média
Vědecké články	Akademické instituce
Televizní nebo rozhlasové zprávy	Televize nebo rozhlas
Prohlášení vašich klientů	Klient
Prohlášení svědka	Svědek
Doklady	Potenciální pachatel
Statistika	Veřejná správa / instituce
Stanoviska odborníků	Zjišťování skutečností
Zvukové nebo obrazové nahrávky	YouTube, sociální síť
Fotografie	
Politické dokumenty	Vláda (orgány místní správy)
Zákony	Internet
Výsledky situačních testů	Účastníci testu
Zprávy monitorovacích organizací	OSN, Rada Evropy, Agentura pro základní práva EU, tuzemské nebo mezinárodní NGO
Odpovědi na veřejné informační dotazování nebo dotazníky	

CVIČENÍ: Napište druhy informací a druhy činností NGO na různě barevné papírky. Požádejte účastníky, aby přiřadili informace k činnostem.

e) Jak získat přístup k informacím a/nebo je shromažďovat

Veřejně dostupné informace hledejte na internetu, vyžádejte si informace o veřejných zájmech na základě vaší vnitrostátní legislativy o přístupu k informacím/veřejným údajům a/nebo proveďte vlastní zjišťování skutečností – např. navštivte instituci nebo komunitu, jejíž členové mají relevantní informace a proveďte s nimi rozhovor.

CVIČENÍ: Požádejte účastníky, aby se podělili o své zkušenosti s přístupem k informacím nebo jejich shromažďováním.

PŘÍKLAD VHODNÉHO POSTUPU: případová studie pochází z: článku XIX a publikace Asociación por los Derechos Civiles, *Access to information: An instrumental right for empowerment*, str. 27-28, dostupné na adrese <http://www.article19.org/pdfs/publications/ati-empowerment-right.pdf>.

Thajsko: právo na vzdělání.

V roce 1998 se rodič, jehož dítě nebylo přijato na uznávanou státem financovanou základní školu – Kasetsart Demonstration School, odvolal na právo na informace, aby zveřejnil tajný přijímací postup. Přijímací postup školy, jejíž žáci byli většinou tzv. „dek sen“, neboli děti z elitních rodin, zahrnoval přijímací zkoušku. Komise pro poskytování oficiálních informací rozhodla, že přijímací zkoušky 120 přijatých žáků jsou veřejnou informací. Po jejich zveřejnění se ukázalo, že 38 žáků, kteří u zkoušky



propadli, bylo přijato na základě úplatků – peněz zaplacených jejich rodiči škole. Dotčený rodič podal žalobu a vládní zákonný poradní orgán vydal nález ve prospěch rodiče s uvedením, že článek thajské ústavy o rovnosti byl tímto porušen. Dále požadoval po všech státem financovaných školách, aby skoncovaly s korupčním a diskriminačním jednáním.

f) Jak spárovat informace s činnostmi – podpora jednotlivých obětí

Diskriminaci lze určit v rámci soudních řízení i mimo ně. V občanskoprávních nebo pracovněprávních sporech je obecné pravidlo takové, že každá strana nese důkazní břemeno pro skutečnosti, které tvrdí a od nichž odvozuje příznivé právní důsledky. Obecně platí, že v rámci stížnosti na diskriminaci u občanského nebo pracovního soudu musí být prokázáno, že je pravděpodobnější, že k diskriminaci došlo, než že k ní nedošlo, takže zjištěné skutečnosti povedou nezávislou osobu k předpokladu, že k diskriminaci došlo. V správních a trestních případech je obvykle na příslušných orgánech, aby vyšetřily a zjistily skutečnosti s různou mírou jistoty. Orgány pro dodržování rovnosti buď následují správní postupy, nebo vyšetřují stížnosti v souladu s jejich vnitřním řádem.

K typickým důkazům u různých druhů procedur patří prohlášení svědků, doklady nebo věci všeobecně známé. U všech řízení je osoba podávající stížnost na diskriminaci povinna poskytnout důkazy, které má. V mnoha případech je předpoklad diskriminace určen na základě svědeckých výpovědí a dokladů nebo informací získaných od pachatelů.

Směrnice pro nediskriminaci definují různé druhy diskriminace. Ať už jde o jakýkoli druh diskriminace, oběti musejí při podání stížnosti poskytnout základní informace.

CVIČENÍ: Seznamte účastníky s příběhem a na list papíru shromážděte základní informace.

Romští regionální představitelé vám oznámili, že romské děti v jejich městě mohou být zapsány pouze na školu nacházející se nejbližší místní romské osadě. Dále tvrdí, že rodičům těch několika romských dětí, kteří se pokusili o zapsání dětí do jiných škol, byla doporučena škola poblíž osady. Tato škola uplatňuje učební osnovy určené pro mentálně zaostalé děti. Představitelé vám říkají, že ne všechny děti jsou během jejich školní výuky testovány z hlediska jejich mentálních schopností. Škola se řídí politikou zápisů platnou ve vaší zemi.

Otázky	Odpovědi
1. Kdo něco učinil?	
2. Co?	
3. Komu?	
4. Kdy?	
5. Kde?	
6. Jak?	

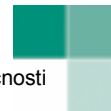
7. Jaký je důsledek nevhodného jednání?	
8. Kdo je odpovědný za nevhodné jednání?	
9. Kdo viděl, slyšel nebo byl svědkem nevhodného jednání?	
10. Existují doklady, statistiky nebo názory odborníků pro podporu tvrzení?	
11. Jaký je chráněný důvod oběti: rasa nebo etnický původ, věk, zdravotní postižení, sexuální orientace, náboženství nebo víra? Je skutečný, předpokládaný, asociovaný nebo vícenásobný?	
12. Kdo je kontrolní osobou nebo skupinou, vzhledem k níž je možno zacházení utrpěné obětí porovnat? V případech obtěžování, pronásledování, navádění k diskriminaci nebo nezajištění přiměřeného přizpůsobení není nutno identifikovat referenční osobu. V některých členských státech lze diskriminaci určit ve vztahu k ideálnímu minimálnímu standardu zacházení, například u jednání požadovaného s ohledem na lidskou důstojnost.	
13. Spadá případ pod (evropské) antidiskriminační právo?	

CVIČENÍ: Zeptejte se účastníků, zda ve své NGO uchovávají záznamy o stížnostech či nikoliv a pokud ano, jakou šablonu používají. Mohli by tuto šablonu použít pro evidenci stížností, vykazování jejich činností a sdílení informací s dalšími NGO?

Zeptejte se jich, jaká práva byla porušena v tomto případě a proč se domnívají, že tato situace je nesprávná? Je tento problém individuální nebo systémový? Jaké základní informace chybí a jaké další důkazy musejí získat a jak?

Postupně přejděte ke strategickému plánování a požádejte účastníky, aby v případě identifikovali problémy týkající se jednotlivých romských dětí a rodičů a problémy odhalující obecnou praxi a vedoucí ke strukturální diskriminaci. Zeptejte se, zda se jejich příslušné NGO zabývají individuálními případy nebo strukturálními problémy či obojím. Pokud obojím, jak vyvažují své činnosti mezi individuální a obecnou úroveň?

Existují různé doklady, které mohou zmírnit tlak na oběti diskriminace při zajišťování podkladů pro jejich stížnost, včetně použití statistik, testování situace, uplatnění žádostí o veřejná data / informace, audio nebo video záznamy, stanoviska soudních znalců a odvozování vývodů z dokladů o okolnostech.



Další informace o testování situace naleznete v dokumentu: *Proving discrimination cases, the role of situation testing*, dostupném na adrese: http://www.migpolgroup.com/public/docs/153.ProvingDiscriminationCases_theoleofSituationTesting_EN_03.09.pdf.

Další informace o zjišťování důkazů jsou uvedeny v publikaci Handbook on How to present a discrimination claim (publikována evropskou sítí právních expertů v oblasti nediskriminace).

4.1.5 Co je to strategické plánování?

PREZENTACE

Strategické plánování je proces, který organizace využívá pro definování svého směru a rozhodování o rozdělení jejích lidských a finančních zdrojů k realizaci této strategie. Při strategickém plánování lze využívat různé metody, včetně analýzy SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats – silné a slabé stránky, příležitosti a hrozby), analýzy PEST (Political, Economic, Social and Technological – politické a legislativní, ekonomické, sociálně-kulturní a technologické prostředí), analýzy STEER (Socio-cultural, Technological, Economic, Ecological and Regulatory – socio-kulturní, technologické, ekonomické, ekologické a regulující faktory) a EPISTEL (Environment, Political, Informatics, Social, Technological, Economic and Legal – ekologické, politické, informační, sociální, technologické, ekonomické a právní aspekty). Veškeré strategické plánování se zbývá nejméně jednou ze tří klíčových otázek:

- a) Co děláme?
- b) Pro koho to děláme?
- c) Jak v tom můžeme být vynikající?

V mnoha organizacích se na strategické plánování pohlíží jako na proces určení, kam bude směřovat jejich organizace v průběhu následujícího roku, nebo, častěji, tří až pěti let (dlouhodobé plánování), ačkoliv některé firmy tento výhled prodlužují až na 20 let. Aby mohla organizace určit, kam směřuje, musí přesně vědět, kde stojí a následně určit, kam chce jít a jak se tam dostane. Výsledný dokument se nazývá „Strategický plán“. Existuje mnoho přístupů ke strategickému plánování, ale obvykle lze použít třífázový proces:

- Situace – vyhodnocení současné situace a důvodů tohoto stavu.
- Cíl – definice cílů a/nebo záměrů (někdy se nazývá ideální stav).
- Cesta / návrh – zmapování možné cesty k dosažení cílů / záměrů.

Alternativa se označuje jako metoda *See-Think-Draw* (vidět-myslet-vytýčit)

- Vidět – jaká je současná situace?
- Myslet – definovat cíle / úkoly



- Vytýčit – zmapovat cestu k dosažení cílů / úkolů.

Analýza SWOT je nejužitečnějším přístupem u strategického plánování. Hlavním cílem tohoto nástroje je analyzovat interní strategické faktory, silné a slabé stránky samotné organizace a vnější faktory mimo kontrolu organizace, jako jsou příležitosti a hrozby. Více informací o metodě SWOT je uvedeno v popisu modulů partnerství (4.3) a prosazování (4.2).

Jedním z hlavních cílů při navrhování strategického plánu je vypracovat jej tak, aby byl snadno převeditelný do akčních plánů. Většina strategických plánů se soustředí na iniciativy na vysoké úrovni a všeobjímající záměry, ale nepřevádějí se do každodenních projektů a úkolů, které budou zapotřebí pro realizaci plánu.

Konkrétní a časově zasazená vyhlášení zamýšlených budoucích výsledků a obecná a průběžná vyhlášení budoucích zamýšlených výsledků se označují jako cíle nebo záměry. Lidé obvykle mívají několik cílů zároveň. Je nejlepší zajistit, aby se cíle vzájemně dobře kombinovaly. Jeví se cíl A jako slučitelný s cílem B? Mohou spolu vytvářet sjednocenou strategii?

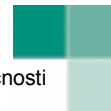
Jeden z přístupů doporučuje, abyste měli krátkodobé, střednědobé a dlouhodobé cíle. V tomto modelu se krátkodobé cíle považují za poměrně snadno dosažitelné: zdají se na dosah ruky. V opačném extrému se dlouhodobé cíle zdají velmi obtížné, téměř nedosažitelné. Používání jednoho cíle jako odrazového můstku k dalšímu vyžaduje **řazení cílů**. Osoba nebo skupina začíná dosahováním snadných, krátkodobých cílů, poté postoupí na střednědobé a následně na dlouhodobé cíle. Řazení cílů vytváří „schodiště cílů“. V prostředí organizace může organizace koordinovat cíle tak, aby nebyly ve vzájemném konfliktu. Cíle jedné části organizace by se měly vhodně pojit s cíli jiné části organizace.

Prvky základního strategického cyklu lze použít u širokých, dlouhodobých strategií, stejně jako u krátkodobé strategické činnosti.

CVIČENÍ: Na základě níže uvedeného schématu (str. 48) demonstруйте proces strategického plánování s pomocí příkladu vzdělávání Romů. I když se tento modul zaměřuje na právní pomoc, včetně soudních sporů, účastníci mohou zvolit i mimosoudní strategii. Mějte na paměti, že NGO může realizovat celou spirálu strategického plánování a přejít od právních služeb ke zvyšování povědomí apod. nebo naopak.

Připomeňte účastníkům rozdíly mezi službami právní pomoci a strategickým soudním sporem. Zeptejte se jich, zda jim při řešení případu mohou pomoci další NGO / orgány pro zajištění rovnosti. Řídit diskusi můžete pomocí následujících otázek:

- Čím se vaše NGO zabývá?
- Jakou podporu vaše NGO má: finanční, personální, jinou?
- Co oběť chce?



- Je to v souladu s cíli vaší NGO?
- Jak daleko je vaše NGO ochotna zajít?
- Kdo hraje roli při řešení tohoto případu a na jaké úrovni?
- Co budou muset udělat ostatní?

Strategický soudní spor vs. právní služby

Strategický soudní spor, někdy také označovaný jako dopadový spor, zahrnuje výběr a vznesení případu před soudem s cílem dosáhnout širších změn ve společnosti. Lidé, kteří vznášejí strategický soudní spor, chtějí použít zákon k tomu, aby zanechali trvalou stopu a nikoli jen vyhráli příslušnou věc. To znamená, že v případech strategických soudních sporů jde stejně o dopad, který budou mít na širší populaci a vlády, jako o konečný výsledek samotných případů.

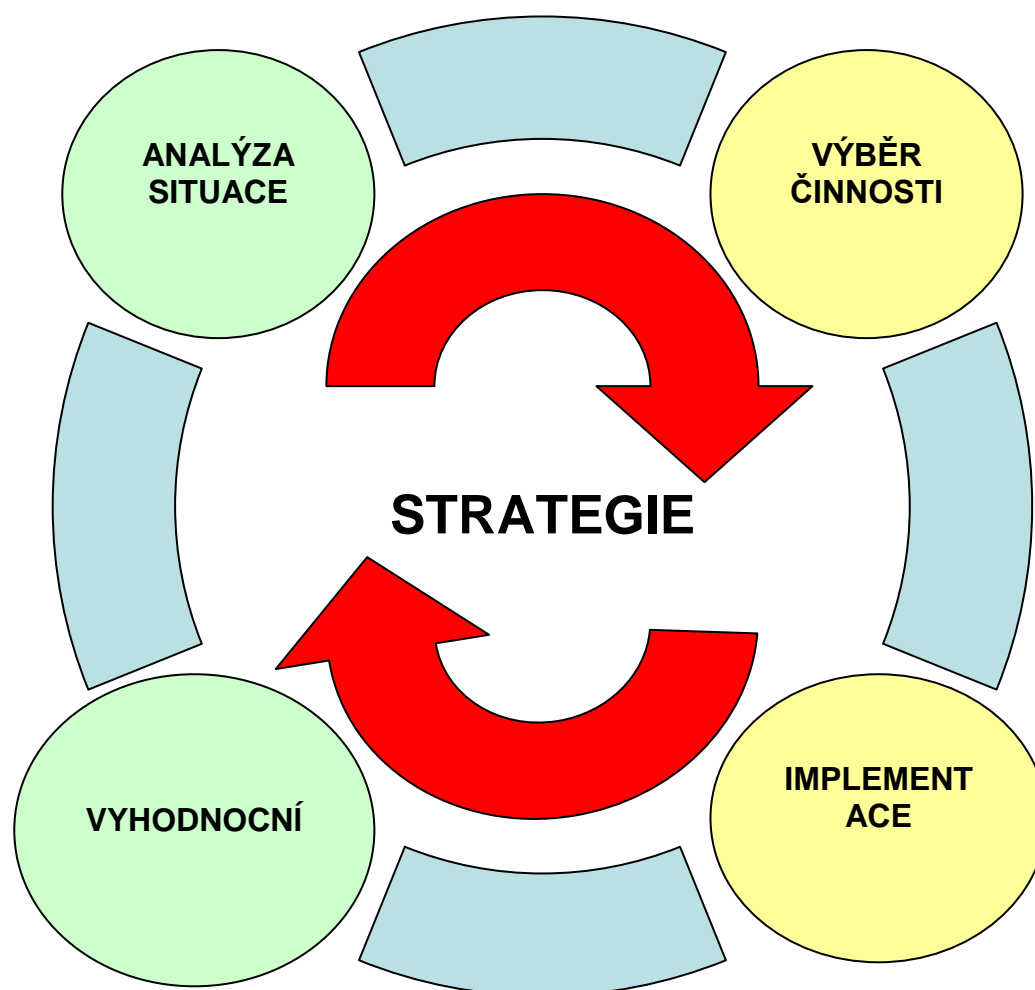
Strategický soudní spor vs. právní služby. Je však důležité poznamenat, že strategický soudní spor se velmi liší od mnohem tradičnější koncepce právních služeb. Tradiční organizace právních služeb nabízejí cenné služby individuálním klientům a pečlivě se snaží zastupovat a radit těmto klientům v jakýchkoli záležitostech, s nimiž přijdou. Ale protože tradiční právní služby jsou soustředěné na klienta a omezené zdroji poskytující organizace, často není příležitost dívat se na případy z větší perspektivy. Strategický soudní spor se na druhou stranu soustředí na změnu politik a širších vzorců chování. Z tohoto důvodu není cesta strategického soudního sporu vhodná k poskytnutí těch nejlepších služeb největšímu možnému počtu lidí, jako by tomu bylo v případě tradičních právních služeb.

Prosazování. Prostřednictvím podávání žalob mohou prosazovatelé sociální spravedlnosti využívat soudy k iniciaci změny právního a společenského prostředí. To je často součástí celkové prosazovací kampaně určené ke zvýšení povědomí o určité otázce nebo propagaci práv znevýhodněné skupiny. Mnoho skupin nebo osob, které vznášejí strategické soudní spory, se rovněž snaží přesvědčit ostatní, aby se připojili k jejich kauze nebo ovlivnili vládu, aby změnila své zákony.

Výsledky. Při úspěšném použití může strategický soudní spor přinést průlomové výsledky. Může podnítit vládu k akci směrem k zajištění základní péče o občany, zaručit rovná práva menšin nebo zastavit činnost poškozující životní prostředí. Rozsah toho, čeho může strategický soudní spor dosáhnout, není nijak pevně omezený.¹⁹

Ve fázi závěrečného shrnutí předvedte vazby mezi šablonou otázek, strategickým kolem, druhy činností, které mohou účastníci vykonat a informacemi, které potřebují.

¹⁹ Geary P, (2009) *Children's rights: A guide to strategic litigation*, Child Rights Information Network: London



4.2 Prosazování

„Nikdy nepochybuje, že malá skupinka myslících lidí dokáže změnit svět. Nic jiného nikdy svět nezměnilo.“

Margaret Meadová

Cílem tohoto modulu je, aby NGO získaly znalosti a dovednosti k provádění strategického prosazování pro zajištění lepší a účinnější implementace zákonů a politik k potírání diskriminace.

4.2.1 Definice

Pojmem „prosazování“ (advocacy) se v tomto manuálu rozumí organizovaná snaha o zajištění změny předkládáním důkazů a argumentů o tom, jak a proč by měla změna nastat. Změna by měla nastat v oblasti politik a zákonů, v implementaci těchto politik a zákonů nebo v povědomí veřejnosti o těchto politikách a jejich vlastních právech. Pojmem „Strategické posazování“ se rozumí série kroků, které jsou pečlivě vypracovány, naplánovány a podniknuty činiteli usilujícími o dosažení určitého cíle. Jednou z forem prosazování je lobbying.



4.2.2 Rozsah

Tento modul projednává, jak mohou NGO realizovat účinné strategické prosazování. Rozebírá, co je zapotřebí pro navrhování, plánování a provádění různých činností prosazování a monitorování a hodnocení výsledků a dopadu.

Prosazování zahrnuje sběr informací, monitorování, budování partnerství, zapojování do sítí a využívání médií. Všechna tato témata jsou popsána v dalších modulech tohoto manuálu. Tento modul popisuje kontext, v němž jsou tyto postupy nebo činnosti zapotřebí pro účinné prosazování.

Tento modul se zabývá prosazováním ze strany NGO a neprojednává lobbying prováděný jako komerční činnost nebo jakoukoli formu prosazování prováděného organizacemi soukromého sektoru. Rovněž také neprojednává budování kapacit na bázi komunity, což může být součástí strategického prosazování NGO.

4.2.3 Obsah

Prosazování je systematickým procesem za účelem dosažení změny, s definovanými kroky a činnostmi.

a) Počáteční analýza pro definování předmětu prosazování

Co se děje špatně? Nebo co se neděje dobře? Existují důkazy o diskriminaci, znevýhodňování nebo nerovnosti v oblasti, o níž se vaše organizace zajímá? Existují důkazy o tom, že se plně neimplementuje vnitrostátní nebo evropská (EU) antidiskriminační legislativa? Existují politiky nebo postupy bránící nebo omezující, aby všechny skupiny požívaly plná práva na rovnost? Například:

Osoby se zdravotním postižením jsou neúměrně vyloučeny z většiny druhů zaměstnání na většině úrovní, s výjimkou „chráněného“ zaměstnání omezeného pouze na osoby se zdravotním postižením.

Navzdory vnitrostátním, evropským a mezinárodním zákonům vyžadujícím rovnost v přístupu ke vzdělávání, rodiny určité etnické menšiny se setkávají s diskriminací (přímou a/nebo nepřímou), když se snaží zapsat své děti do běžné místní školy.

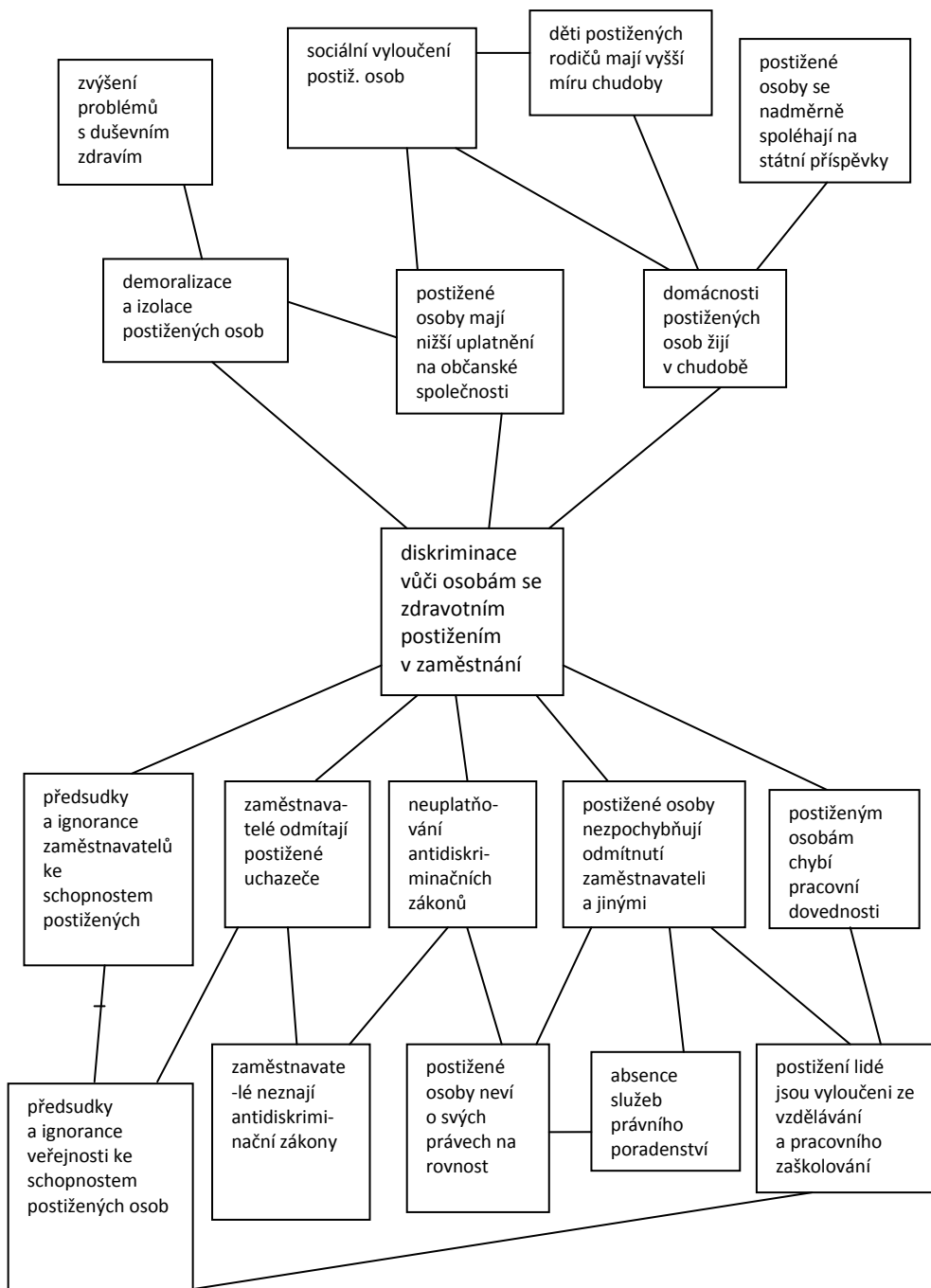
- Jaké máte důkazy? Jsou objektivní? Jsou jednoznačné?
- Jaké jsou základní příčiny? Kdo je odpovědný?
- Jak lze příčiny řešit?
- Na základě vaší zkušenosti – kde se domníváte, že je změna možná a kde se pravděpodobně setkáte se silným odporem ke změně?

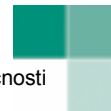
Tzv. „**problémový strom**“ je užitečným analytickým nástrojem, který může pomoci při vizualizaci právních, politických a společenských aspektů problému. „Problémový



strom“ pomáhá identifikovat příčiny nebo následky přímo či nepřímo související s problémem a ukazuje, kam by mohly být neúčinněji zaměřeny kroky prosazování.

V níže uvedeném zjednodušeném příkladu „problémového stromu“ je problém znázorněn kmenem stromu, faktory přispívající k problému jsou znázorněny kořeny a příčiny těchto kořenů jsou znázorněny hlubšími kořeny. Příznaky nebo dopady problému znázorňují větve a širší dopady znázorňují vyšší větve.





Poznámka: Jde pouze o příklad. Ve skutečnosti by pravděpodobně existovaly jiné příčiny a následky a více vazeb mezi příčinami.

b) Zjistit více: pochopení problému a jeho příčin

Než začnete plánovat své prosazovací kroky, je nezbytné co nehlouběji rozumět problému a jeho příčinám. (Podrobnější popis sběru informací, je uveden v modul v odstavcích 4.1).

Může být užitečné rozdělit problém na jednotlivé součásti a pro každou část pak identifikovat příčiny, důsledky a možná řešení. Opakovaná otázka „proč“ může pomoci identifikovat hlavní příčiny.

Například překážky rovnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením lze vidět jako:

- neznalost antidiskriminačních zákonů zaměstnavatelů,
- předsudky a ignorance zaměstnavatelů, pokud jde o zaměstnatelnost postižených osob,
- malý zájem odborů o otázku nezaměstnávání postižených osob,
- vyloučení postižených osob ze vzdělávání a školení pro přípravu k zaměstnání,
- nedostatečná implementace a/nebo uplatňování antidiskriminační legislativy,
- neznalost svých práv daných antidiskriminačními zákony ze strany postižených osob,
- nedostatek agentur, které by postiženým osobám poskytovaly radu a pomoc v oblasti jejich práv týkajících se diskriminace.

Každý z těchto faktorů bude mít své vlastní příčiny. V každém případě by také mělo být možné identifikovat odpovědné osoby nebo instituce. To by mohlo pomoci plánovat, co je nutno udělat pro dosažení změny.

c) Jaký je váš dlouhodobý cíl? Jaké jsou vaše úkoly?

Váš **cíl prosazování** by měl popisovat změnu, které chcete dosáhnout – jde o dlouhodobý výsledek vašich prosazovacích činností. Váš cíl prosazování by měl být obecný, například:

Osoby se zdravotním postižením mají rovný přístup k zaměstnání.

Všechny školy ve čtvrti poskytují rovný přístup k běžnému vzdělání žákům všech etnických skupin bez diskriminace.

Vaše **úkoly prosazování** jsou konkrétní, krátkodobé nebo střednědobé změny, které by měly být dosažitelné, a které přispívají k dosažení vašeho cíle. Je-li problém složitý nebo má řadu různých příčin, pravděpodobně budete definovat více úkolů vedoucích k dosažení vašeho cíle. Obecně by úkoly prosazování měly mít časový



rámec jednoho až tří let. To poskytuje příležitost monitorovat pokrok (viz níže) a zohlednit v dalších úkolech jakéhokoli politického, právního nebo jiného vývoje, který by měl ovlivňovat dosahování vašeho dlouhodobého cíle.

Úkoly by měly odpovídat zásadě **SMART** – **S**pecific (konkrétní), **M**easurable (měřitelné), **A**chievable (dosažitelné), **R**ealistic (realistické) a **T**ime-bound (termínované). Měly by popisovat změnu, kterou se snažíte dosáhnout, nikoli to, co chcete udělat pro dosažení této změny. Například:

Do 18 měsíců [příslušné ministerstvo nebo orgán pro zajištění rovnosti] vydá a rozešle všem vnitrostátním zaměstnavatelským organizacím a všem registrovaným odborovým organizacím jasné pokyny k zamezení diskriminace v zaměstnání.

Do začátku příštího školního roku úředníci místní samosprávy odpovědní za vzdělávání a ředitelé všech škol ve čtvrti absolvují školení o vnitrostátní antidiskriminační legislativě vztahující se ke vzdělávání.

Konkrétní – vyhněte se neurčitým pojmům, jako je „posílit“, „umožnit“ – vyjádřete, co máte na mysli.

Měřitelné – buďte co nejpreciznější. Uveďte číselné hodnoty (počty lidí, organizací, četnost, počet zkušebních případů). Existují-li geografické hranice nebo sektorové hranice, měly by být uvedeny (například celý stát nebo tři hlavní populační centra, všichni poskytovatelé služeb nebo poskytovatelé služeb pro veřejný sektor).

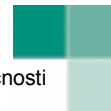
Dosažitelné – vyjádřete své úkoly tak, abyste vy a ostatní věděli, kdy byly dosaženy. Například účinná právní ochrana před diskriminací ve vzdělávání by měla být cílem, ale váš úkol by měl popisovat co, kdy, kdo, kde a jak (např. vláda během příštích 12 měsíců přezkoumá, jak se antidiskriminační zákony uplatňují v oblasti vzdělávání).

Realistické – vaše úkoly by měly být dosažitelné ve vašem plánovaném časovém rámci a v rámci schopnosti vaší organizace (viz níže).

Termínované – vaše úkoly by měly zahrnovat jasný, realistický časový rámec, během něhož by navrhovaná změna měla být dosažena.

d) Posuzování vašich schopností prosazování

Při rozhodování o vašich úkolech a plánování strategie prosazování jsou kritickým faktorem schopnosti vaší organizace. Musíte mít jasnou představu o tom, čeho je vaše organizace sama o sobě, nebo v partnerství s jinými organizacemi schopna dosáhnout. Bude organizace schopná plánovat, řídit a udržovat prosazovací práci a reagovat přitom na měnící se politické prostředí a angažovat zúčastněné strany? Má dostatek pracovníků a zdrojů financování? Mají osoby potřebné znalosti a dovednosti?



Analýza SWOT prosazování (viz modul Sběr informací a plánování činnosti (4.1)) vám může pomoci posoudit schopnosti vaší organizace tím, že se podívá na vnitřní silné a slabé stránky a vnější příležitosti a hrozby.

Je důležité stavět na *silných stránkách* vaší organizace, jako je znalost problematiky, relevantní kontakty a zkušenosti s prosazováním, a zároveň nacházet cesty k překonání vnitřních *slabých stránek*, jako je nedostatečné financování nebo vzájemně si konkurující nároky na čas pracovníků a dobrovolníků.

Vnější *příležitosti* by měly zahrnovat nedávné mediální zprávy, úspěšná soudní rozhodnutí a podporu od jiných organizací. Centrální součástí vašeho akčního plánu prosazování by rovněž mělo být podnikání kroků k překonání případných vnějších *hrozeb*, jako je nedostatečný zájem veřejnosti, nedostatečná podpora hlavních rozhodujících osob a příprava na *neznámé faktory*, jako je změna vlády nebo místní samosprávy.

e) Moc a vliv: Jak, kdy a kdo přijímá rozhodnutí? Kdo ovlivňuje rozhodující osoby? Kdo má skutečnou moc odsouhlasit změnu?

Je možné, že již dobře rozumíte politické realitě související s předmětem vašeho prosazování.

„Otázky moci a politiky jsou... nedílnou součástí práce prosazování, navzdory neochotě některých aktérů ,zapojovat se do politiky‘.“²⁰

Musíte si odpovědět mimo jiné na následující otázky:

- Kdo je odpovědný za politiku, o kterou se zajímáme? V tomto kontextu může politika znamenat i nedostatek politiky, nedostatečnou politiku nebo nesprávnou implementaci nebo uplatňování politiky.
- Kdo jsou rozhodující osoby? Kdo může ovlivnit rozhodující osoby?
- Existuje veřejný zájem na politice, nebo jde o otázku, o které nikdy neprobíhala diskuse?
- Jak politiku ovlivníte? Jak funguje proces vypracování politiky a související mocenská dynamika v praxi? Jaké jsou možné vstupní body?

Moc může fungovat několika způsoby zároveň. Je důležité, abyste ve své analýze zohlednili tyto různé způsoby v kontextu vašeho plánovaného prosazování, abyste mohli vypracovat vhodné strategie posazování:

- viditelná moc – formální pravidla, struktury, instituce a postupy,
- skrytá moc – mocné osoby, které určují, co je na pořadu dne a vylučují méně silné skupiny,

²⁰ WaterAid Advocacy. *What's it all about. A guide to advocacy work in the water and sanitation sector*, November 2001.



- neviditelná moc – faktory, které formují hodnoty, normy, přesvědčení a přístupy, přetrvávající vzorce dominance a podřízenosti.

Diskriminace zdravotně postižených osob v zaměstnání:
formy moci
viditelná moc: zaměstnavatelé
skrytá moc: vlastníci / investoři, pojišťovny
neviditelná moc: společenské předsudky a ignorance

Jak, kdy a kdo přijímá rozhodnutí? Existují formální a neformální postupy rozhodování:

- formální rozhodování je to, co je vyžadováno ze zákona nebo ústavou či řádem organizace,
- neformální rozhodování často předchází formální rozhodování, například když se skupina rozhodujících osob angažovaných ve formálním procesu dohodne na zastávání určitého stanoviska.

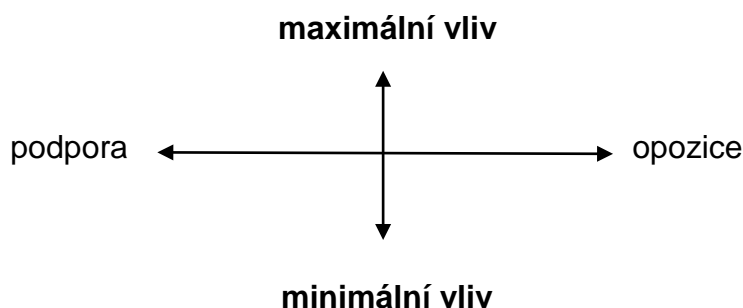
f) Kdo jsou primární a sekundární cíle?

Při prosazování jde o dosažení změny. To vyžaduje, aby osoby nebo instituce s pravomocí souhlasily s prosazovanými změnami. Proto je důležité identifikovat primární cíle – osobu, skupinu osob nebo instituce s pravomocí přimět reagovat na vaši poptávku a nasměrovat proces vypracování politiky s ohledem na váš předmět zájmu.

Dále je nutno identifikovat i osoby, které mají určitý vliv na vaše cílové osoby, kteří by mohli uplatnit svůj vliv ve prospěch či neprospěch vaší věci. Toto jsou sekundární cíle.

Ke zúčastněným stranám patří širší skupina osob a organizací, která může mít dopad – pozitivní nebo negativní – na předmět vašeho prosazování, nebo která bude ovlivněna změnou, kterou požadujete.

Který z primárních cílů, sekundárních cílů a zúčastněných stran bude pravděpodobně spojencem nebo protivníkem ve vztahu k vašemu předmětu prosazování? Pro vizualizaci mocenské dynamiky související s vaší věcí lze primární a sekundární cíle a zúčastněné strany vynést do grafu s osami síly vlivu a podpory či opozice.



Měli byste se soustředit na primární cíle s největším vlivem (ty, které lze umístit nad horizontální linii v tomto diagramu). Hledejte způsoby, jak zaangažovat především subjekty s maximálním vlivem a podporou vaší věci. Největším úkolem bude pokusit se získat podporu u cílů, jejichž postoj je vyhodnocen jako výrazná opozice vůči vaší věci.

Čím víc víte o svých cílech ve vztahu k vašim záměrům, tím lépe je budete schopni ovlivnit. Budete mít různé zdroje informací, které vám pomohou získat přehled o zájmech, přístupech a případných měnících se mocenských vztazích vašich cílů. K těmto zdrojům může patřit:

- předchozí přímý kontakt s vaší organizací,
- informace od zaměstnanců, společníků, protivníků,
- pozorování v různých situacích: formální nebo neformální setkání, projevy, tiskové konference, vystupování v médiích, vystupování před soudem,
- zprávy v médiích,
- související webové stránky.

g) Jaké je vaše hlavní sdělení?

Jakmile znáte své hlavní sdělení, můžete je přizpůsobovat tak, aby zprostředkovalo vaši věc různým posluchačům. Můžete je uzpůsobit do formy sloganů, zvukových sdělení, příběhů nebo tiskových konferencí. Záměrem vašeho sdělení by mělo být informovat, přesvědčit a ovlivnit osoby, aby podnikli kroky na podporu vaší posazované věci. Mělo by vašim posluchačům říci, co chcete, aby udělali (viz modul Média (4.4)).

Vaše hlavní sdělení by mělo shrnovat, kde se nacházíte při plánování vaší strategie prosazování:

- vaše analýza problému,
- důkazy, z nichž vaše analýza vychází – sdělující nezvratné skutečnosti,
- příčiny problému,
- kdo je podle vašeho názoru odpovědný,
- proč je změna zapotřebí,



- vámi navrhované řešení,
- kroky, které požadujete po druhých, aby se dosáhlo této změny.

h) Výběr správného přístupu a vhodné metody a nástroje prosazování

Existuje mnoho metod a nástrojů prosazování, váš výběr bude obvykle vycházet z:

- vaší analýzy věci a vašich primárních a sekundárních cílů,
- vašich záměrů,
- vašich zdrojů,
- způsobu práce vaší organizace.

S tím, jak projekt pokračuje, vaše monitorování a pravidelné hodnocení (viz níže) vám pomůže vybrat metody, které jsou neúčinnější pro konkrétní cíle.

Většina prosazovacích činností zahrnuje použití více než jedné metody nebo nástroje, včetně následujících:

- lobbying,
- schůzky, konference nebo semináře,
- tiskové konference a zprávy,
- psaní dopisů / e-mailů,
- používání médií,
- používání IT,
- strategické soudní spory (viz modul Sběr informací a plánování činnosti (4.1)),
- provádění kampaní, mobilizace široké veřejnosti (protesty, demonstrace).

Co je to lobbying? Kdy je lobbying vhodným nástrojem?

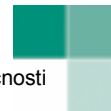
„Lobbying může být mimořádně účinným způsobem prosazování vašeho sdělení, ale musí být dobře promyšlen předem, aby se příležitost využila co nejlépe“²¹.

Lobbying se zabývá informováním rozhodujících osob a jejich přesvědčováním k podpoře vaší věci. Lobbying lze provádět formálně prostřednictvím tiskových konferencí a schůzek nebo neformálně prostřednictvím rozhovorů na jiných akcích a během každodenních situací, jako je procházka po ulici nebo u jídla v kavárně.

Lobbying může být užitečnou metodou prosazování, když dokážete identifikovat rozhodující osoby a dokážete popsat konkrétní činnosti, které by měly rozhodující osoby konat, což může přinést skutečný rozdíl. Například lobbying člena městské rady, když jedním z vašich úkolů je zabránit zavření místní školy.

Pro co nejlepší využití příležitosti byste měli:

²¹ Save the Children International (2007), Advocacy matters, Helping children change the world, Participants' manual, str.103.



- Zjistit, jak fungují „mantinely moci“ – systém, postupy a zejména časové harmonogramy, a také kdo jsou lídři a důležití hráči. Formální rozhodování se často řídí velmi striktními procedurálními pravidly, která omezují, jak a kdy jsou možné jakékoli zásahy nebo změny politiky.
- Klasifikovat, kde hráči ve vaší věci stojí a míru jejich vlivu.
- Vyvíjet a budovat vztahy – pomoci vašemu cíli a dalším porozumět vaší věci, získat si jejich důvěru.
- Ukázat svou sílu – koordinovat načasování mediálních a dalších aktivit, aby si rozhodující osoby byly vědomy podpory pro vaši věc.

Lobbing může zahrnovat schůzky, tiskové konference, zprávy a psaní dopisů.

- Schůzky – lobbingové schůzky, uzavřené schůzky, otevřené schůzky, konference

Schůzky mohou být účinným způsobem informování lidí o problému a vámi navrhovaném řešení, vyslechnutí protiargumentů, získání podpory, budování sítí a partnerství.

Prosazovací schůzka by měla být dobře připravena, pečlivě realizována a doplněna následnými činnostmi:

- **Předem:** určete své záměry pro schůzku, naplánujte, jak budete prezentovat svůj případ, uvědomte si, co bude pravděpodobně zajímat a ovlivňovat váš cíl a další účastníky a nacvičte si své argumenty.
 - **Během schůzky:** vysvětlíte věc způsobem, který ji učiní relevantní pro účastníky, využijte důkazy a osobní příběhy a naslouchejte. Snažte se získat závazek k podpoře. Pokud jde o lobbingovou schůzku, pak byste navíc měli nabídnout pomoc s informacemi, požádat rozhodující osobu nebo jejich personál o podniknutí konkrétních kroků a pokusit se dohodnout časový harmonogram. Zanechte své kontaktní údaje a relevantní informace.
 - **Po schůzce:** vyhodnoťte schůzku, je-li to vhodné, písemně potvrďte dohodnuté akční body a zašlete další materiály. Pokud šlo o lobbingovou schůzku, bude vhodné následně zatelefonovat, poslat e-mail nebo dopis s otázkou, zda by pomohlo více informací, citlivě popohnat postup nebo navrhnout další schůzku. I kdyby nebyly žádné známky změny, udržujte kontakt a pokoušejte se o jiné přístupy.
- Psaní zpráv a pořádání tiskových konferencí

Zpráva o výsledcích vašeho výzkumu problému může být užitečným nástrojem prosazování, ale vaše zpráva musí být šitá na míru jejímu zamýšlenému publiku. Čím je zamýšlený čtenář významnější, tím méně času si najde na čtení vaší zprávy a proto bude větší nutnost sumarizovat nebo poskytnout stručný souhrn.



Tisková konference je způsobem, jak přivést věc k pozornosti rozhodujících osob. Tiskové konference jsou zvláště užitečné jako způsob získání podpory pro vaši pozici, když víte, že se mají přijmout kriticky významná rozhodnutí. Na tiskové konferenci by mělo jasně zaznít, které kroky chcete, aby cíl učinil. Měli byste nastínit pozadí, ilustrovat na příkladech, prodiskutovat alternativy a poskytnout důkazy pro podporu vámi navrhovaného řešení. Můžete kombinovat přípravu tiskové konference s mediální prací, zasílat shrnující tiskovou zprávu těsně před tím, než má cíl přijmout významné rozhodnutí.

➤ Psaní dopisů a e-mailů

Dopisy a e-maily jsou nástroje, které můžete používat v kombinaci s lobbingem. Můžete rovněž mobilizovat širokou veřejnost, aby využívala dopisy a e-maily jako součást veřejné kampaně. Stejně jako jiné nástroje, i psaní dopisů musí být plánováno, aby přitáhlo pozornost rozhodujících osob, které pravděpodobně dostávají velký počet dopisů a e-mailů. Obsah musí být stručný: měl by uvádět jeho účel, odvolávat se na sdílený zájem a jasně říkat, co žádáte příjemce, aby udělal. Vždy si uchovejte kopii. Kopie můžete zasílat také sekundárním cílům.

➤ Používání IT nástrojů: webová stránka, petice, blogy

Internet poskytuje příležitosti představit vaše sdělení miliónům lidí. Můžete vypracovat a používat webovou stránku, abyste vznášeli témata, podněcovali debatu a reagovali na události. Můžete prezentovat důkazy na podporu vaší věci prostřednictvím fotografií, zvukových záznamů a psaného textu. Pro zachování její platnosti se webová stránka musí udržovat aktuální.

Petice on-line mohou být způsobem demonstrování veřejné podpory vaší věci. Sdělení petice by mělo být jednoznačné, aby signatáři věděli, s čím souhlasí a konečný příjemce dostal jasné sdělení.

Pro ochranu vašeho sdělení a osobních údajů signatářů se doporučuje, abyste používali webovou stránku pro petice, například <http://www.xmarks.com/topic/petitions?sid=gncxkq6c&product=xmarks&featured=12284842&xplat=SearchBoost001:C&cid=serp.shmear.rating&mid=g0blacw7>.

Blogy se staly velmi populárním nástrojem oslovování veřejnosti a formování názorů. Vaše NGO může využívat skupinový blog pro testování názorů na aspekty vašeho projektu prosazování. Blog pro tento účel by měl být plánován a dobře napsán, aby zdůrazňoval otázky, k nimž chcete slyšet komentáře. Můžete svůj blog využívat také k tomu, abyste přitáhli pozornost k událostem nebo kampaním, podrobněji popsaným na vaší webové stránce.



➤ Využívání médií

Pokud jste identifikovali širokou veřejnost jako hlavního činitele ovlivňujícího rozhodující osoby, pak je nezbytné angažovat se v médiích (viz modul Média (4.4)).

Vaše práce s médii může být proaktivní nebo reaktivní – iniciovaná vámi nebo médii dotazujícími se na vaše stanoviska. Měli byste se dobře připravit a své téma důkladně znát.

Účinné prosazování často závisí na načasování, proto byste se měli co nejvíce snažit koordinovat mediální pokrytí s časovými harmonogramy rozhodujících osob nebo plánovanou veřejnou akcí.

i) Vypracování vašeho akčního plánu

Všechny výše popsané fáze a formy prosazování byste měli zanést do svého akčního plánu prosazování – vaší cestovní mapy k vašemu dlouhodobému cíli (viz informace o vypracování plánu činností v modulu Sběr informací a plánování činnosti (4.1)). Pokud pracujete s dalšími organizacemi, pak by měly být zapojeny do návrhu akčního plánu. Plán by měl odkazovat na vaše úkoly a prosazovací činnosti, které plánujete podniknout. Měl by popisovat ukazatele úspěšnosti, kdy, kdo a s jakými zdroji a jakým očekávaným výsledkem akci podnikne a měl by obsahovat kontrolní body pro pravidelné posuzování.

PŘÍKLAD RÁMCE AKČNÍHO PLÁNU PROSAZOVÁNÍ

Rok	Měsíc	Datum	Činnost	Cíl	Kdo je vedoucím?	Další osoby	Potřebné zdroje

j) Monitorování a hodnocení: Jaký je dopad vašich prosazovacích činností? Jak efektivní jste byli při zajišťování vámi zamýšlených změn? Co se můžete naučit, aby bylo vaše prosazování příště účinnější?

Monitorování a hodnocení činností prosazování má zásadní význam. Poskytují vám mimo jiné následující informace:

- zda je prosazovací činnost na správné cestě a zda je zapotřebí provést změny celkového akčního plánu,
- zda byly cíle prosazování dosaženy podle plánu,
- poučení pro budoucí iniciativy,
- zodpovědnost vůči skupinám, jejichž práva prosazování podporuje,

- zodpovědnost vůči partnerským organizacím a financujícím orgánům.

Účelem monitorování je sledovat směr postupu. Umožňuje upravovat akční plány a metody v reakci na nečekané změny, incidenty nebo informace. Hodnocení se dívá na to, zda byly dosaženy úkoly prosazování, jak byly dosaženy a jaké poučení si z této zkušenosti můžete vzít.

Monitorování a hodnocení prosazování:

- monitorování *vstupů* a *výstupů* by se mělo provádět pravidelně, přičemž byste měli zaznamenat také případné vnější změny,
- v kontrolních bodech hodnocení vašeho akčního plánu byste se měli zastavit a posoudit pokrok a v případě potřeby upravit zaměření, přeplánovat a přesměrovat zdroje, namísto čekání na celkové vyhodnocení na konci projektu. Snažte se zaznamenávat *výstupy* a *dopad*. Pokud neexistují kvantitativní data, zaznamenejte co nejsystematičtěji jakékoli dostupné doklady. Měli byste si uvědomit obtížnost přisuzování zásluh za přinášení změny, protože je ve hře velmi mnoho hráčů a různých sil. Často bude nejlepší se o zásluhy podělit,
- vaše průzkoumání by mělo pokrývat všechny aspekty vašeho prosazovacího úsilí, včetně komunikování vašeho hlavního sdělení, využívání vašeho průzkumu, vlivu na rozhodování, zapojování do sítí a budování partnerství a obecné organizační otázky,
- měli byste zapojit vaše partnery, vaše případné klienty a vaše cíle do hodnocení vaší práce.

PŘÍKLAD RÁMCE MONITOROVÁNÍ A HODNOCENÍ

Prosazovací činnost (vstupy)	Výstupy	Ukazatele krátkodobých úkolů a mezivýsledky	Ukazatele dlouhodobých úkolů a dopad
<i>Schůzky s rozhodujícími osobami</i>	<i>Počet schůzek</i>	<i>Zvýšený počet rozhodujících osob, které podporují vaši věc</i>	<i>Změna politiky. Plná implementace změněné politiky. Informace a školení poskytované ohledně změněné politiky.</i>
<i>Vydávání tiskových zpráv</i>	<i>Počet oslovení médií</i>	<i>Zvýšená veřejná debata, mediální zprávy podporující vaši věc</i>	<i>Informace a školení poskytované ohledně změněné politiky.</i>

4.3 Partnerství

„Setkávat se je začátek. Zůstat spolu je pokrok. Pracovat spolu je úspěch.“
Henry Ford

NGO by měly přijmout strategický přístup k budování a zachovávání udržitelných vztahů s relevantními klíčovými hráči, aby získaly větší vliv a moc a dosáhly lepších výsledků, než by dokázaly samy.



Tento modul pomůže NGO lépe porozumět procesu budování partnerství, který zahrnuje analýzu situace a požadovaného cíle, identifikaci potenciálních partnerů a jejich potřeb / očekávání a účinná implementace partnerství.

4.3.1 Definice

Partnerstvím se rozumí uspořádání pro spolupráci založené na sdílených a slučitelných cílech dohodnutých mezi dvěma nebo více organizacemi. **Partnerství** lze ustanovit za účelem řešení určité otázky nebo širšího sdíleného zájmu nebo cíle. **Partnerství** lze ustanovit na definované časové období nebo může existovat neomezeně dlouho. **Partnerství** může existovat na jakékoli úrovni, od neformálního zapojení do sítě / sdílení informací, až po úplnou vzájemnou spolupráci.

4.3.2 Rozsah

Tento modul usiluje o poskytnutí určitých metodických nástrojů pro NGO k zapojení do strategických partnerství. Nevěnuje se problematice zajištění financování.

Tento modul pokrývá následující otázky:

- proč budovat partnerství / síť a úrovně spolupráce,
- jaká je přidaná hodnota partnerství, přínosy, rizika a problémy,
- identifikace klíčových hráčů a spolupráce (soukromý sektor, vláda, odbory),
- způsob efektivního zapojení do sítě / budování partnerství k dosahování společných cílů a úkolů,
- hodnocení dopadu zapojení do sítí a partnerství, způsob udržování spolupráce,
- příklady vnitrostátní a mezinárodní spolupráce a dobrá praxe.

4.3.3 Obsah

Zapojení do sítí a partnerství vyžaduje přístup krok za krokem:

1. KROK Příprava (identifikace otázek, následků a příčin, možná řešení)
2. KROK Zmapování hráčů (identifikace vašich potenciálních partnerů, jejich schopností, možné překážky)
3. KROK Volba modelu partnerství (formální, neformální, kooperativní, integrované, doby trvání apod.)
4. KROK Ustanovení partnerství (dohoda)
5. KROK Hodnocení a zajištění udržitelnosti

4.3.3.1 Proč budovat partnerství / síť a určení vhodných úrovní spolupráce

Cvičení: Společně prodiskutujte přínosy a potenciální nevýhody

- Přínosy



Partnerství umožňují organizacím **získat vliv**, který by nemohly získat samy o sobě a **dosáhnout hmatatelných výsledků**, kterých by nemohly dosáhnout samy.

Partnerství umožňují NGO usilovat o udržitelné společné cíle a úkoly a zvyšovat účinnost akcí. Společné činnosti rovněž přispějí k překonávání mezer, které by samotná organizace nedokázala vyplnit.

Partnerství umožňují organizacím identifikovat příležitosti, plnit potřeby organizace efektivně a podporovat dialog a kooperaci s dalšími klíčovými hráči.

Dobrým startovním bodem je rozhovor s relevantními skupinami a fóry identifikovanými jako klíčoví hráči, abyste zjistili jejich stanoviska. Zapojení do sítí tímto způsobem pomůže organizacím mapovat potenciální partnery a **budovat databázi aktuálních a užitečných kontaktů. Rovněž rozšiřuje její základnu podpory k posilování dopadu na případné činnosti / kampaň** projevováním kolektivní akce k jednomu sdělení / věci.

Zapojení do sítí s dalšími skupinami a organizacemi se sdíleným cílem při potírání diskriminace nebo jiných souvisejících sdílených zájmů (například zvyšování standardu ve vesnických školách) je ideálním způsobem pro:

- **sdílení zkušeností**, znalostí, know-how a postupů (**a získání přístupu k novým nápadům**),
- stavění na odborných znalostech různých partnerů pomocí vytváření společného koše zdrojů specializovaných v různých oborech,
- podporu křížové spolupráce na mnoha základech.

Budování spojení v různých sektorech umožňuje lepší výměnu informací, a lepší koordinaci strategií a umožňuje mobilizovat větší podporu pro agendu rovnosti (sloužící k ovlivňování politiky a rozhodujících osob). Partnerství s dalšími občanskými organizacemi se liší od partnerství se soukromými firmami nebo veřejnými subjekty. Poslední dvě kategorie mohou být více zaměřeny v určitém rámci nebo směřující k určitému cíli, zatímco partnerství mezi NGO může být jednoduše společnou platformou k činnosti pro společný cíl.

Maďarská koalice pro zdravotně postižené spojuje neziskové organizace zahrnující odborníky z vnitrostátních a mezinárodních organizací věnující se zdravotně postiženým osobám. Tato koalice sestavila 254stránkovou zprávu analyzující vnitrostátní implementaci Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením, která vyvolala obrovský zájem mezi odborníky v Maďarsku i v zahraničí. Kromě právní analýzy tato koalice zajistila, že zpráva odrážela skutečnosti, kterým jsou vystaveny osoby se zdravotním postižením.

Budování spojení s dalšími skupinami v občanské společnosti, které mohou zasáhnout dále a hlouběji do politiky a ekonomiky, jako jsou odbory, univerzity a myšlenkové trusty, spotřebitelské organizace a média, je také důležité. Může přispět

k přípravě, implementaci, monitorování a hodnocení programů a činností veřejné podpory a také prohloubit porozumění mezi různými druhy zúčastněných stran.

RASMUS je vnitrostátní síť proti rasismu a xenofobii ve Finsku, kterou tvoří aktéři bojující proti rasismu a xenofobii a podporují multikulturalismus a lidská práva. Skupinu tvoří lidé aktivní v NGO, členové imigračních sdružení a různých náboženských komunit, zástupci odborů, vládní úředníci a výzkumní pracovníci.

Partnerství v konečném důsledku zvyšují kapacitu a posilují organizace, zvyšují účast komunit a podporují přetrvání / udržitelnost organizace nebo iniciativy.

NGO mohou například pozvat ostatní organizace působící v podobné nebo související oblasti k diskusi u „kulatého stolu“, kde mohou sdílet informace o projektech, na nichž se podílejí. Díky tomu se organizace mohou dohodnout na snahách v oblasti lobbingu a pořádání kampaní nebo na vypracování vzájemně se posilujících strategií pro vzájemně propojené úkoly, které jsou specifické pro každou skupinu, ale spadají pod společný cíl.

Tato sjednocená „týmová hra“ navíc pomůže **zamezit duplicitě práce nebo úsilí** (a tím i nákladům) ve stejné oblasti. To je důležité, zejména pokud organizace mohou soupeřit o stejné financování. Ekonomické přínosy spolupráce a sdílení znalostí rovněž uvolňují prostředky, které lze pak použít jinak, možná opět společně či ve spojení.

Pořádáním vlastních seminářů a získáním pozvání hovořit na jiných relevantních konferencích / událostech organizace **zvýší svůj vlastní profil a bude šířit povědomí o otázkách diskriminace.**

➤ Potenciální nevýhody:

- partnerství vyžadují dodatečnou vrstvu organizace a složitosti ve srovnání s nezávislými a individuálními činnostmi. Může být zapotřebí koordinovat více zdrojů, zásad, agend atd., s větším rizikem konfliktu,
- koalice mohou vyžadovat kompromisy v oblasti priorit nebo zásad. Přínosy kompromisů musejí převážit nevýhody. V zájmu identifikace společných cílů a úkolů budou muset organizace přistoupit na kompromis a přijmout flexibilní přístup pro dosažení konsensu. Mohou přijít o určitou míru kontroly nad sdělením a rozhodnutími. Partnerství rovněž mohou vytvářet nerovnováhy moci nebo upevnit zájmy většího vlivnějšího partnera. To bude rovněž záviset na druhu ustanoveného partnerství (formální, neformální, kolaborativní, integrované apod.) a typu prováděných aktivit (lobbing, kampaně, výzkum apod.),
- riziko kompromitování organizace, jejího jména a pověsti nebo rizika být spojována s určitými negativními aspekty partnerů. Také samotní vlastní



podporovatelé organizace mohou být neochotní ustanovit partnerství na více základech (z důvodu zkrácených pohledů na citlivé skupiny).

Je důležité vyvinout vnitřní pravidla / kodexy jednání platné pro příjemce, dobrovolníky a členy týmu, s ohledem na politiku nulové tolerance vůči diskriminaci,

- partnerství může vyžadovat příliš mnoho času,
- efektivní partnerství, i neformální, vyžadují, aby nejméně jedna z partnerských NGO podnikala logistické kroky a jednala jako sekretariát / výkonný orgán,
- organizace v partnerství mohou podléhat určitému finančnímu riziku.

Nicméně většině rizik lze předejít, buď ustavením neformálních partnerství, nebo jasným definováním rolí a sdílení odpovědností předem.

CVIČENÍ: Jakmile promyslíte příležitosti vstupu do partnerství, musíte na to připravit vaši organizaci. Osoby LGBT mohou být vystaveny diskriminaci na pracovišti. Identifikujte možné nastalé problémy, příčiny a potenciální řešení tím, že nakreslíte problémový strom (viz také modul Prosazování (4.2)).

Klíčové sdělení: Při zvažování partnerství mějte na paměti cíle a potřeby vaší organizace.

4.3.3.2 Identifikujte klíčové hráče

Nejprve musí organizace identifikovat klíčové partnery pro zapojení do sítě a případné vytvoření partnerství. Za tímto účelem musí zůstat zaměřená na celkový cíl. Velikost partnerství závisí na měřítku a povaze činností, které se mají provádět.

Ideálními partnery mohou být rozhodující osoby, veřejné autority, místní zúčastněné strany, jiné organizace se sdílenými zájmy nebo specifické skupiny příjemců. Je důležité se zamyslet nad přidanou hodnotou každého partnera. **Organizace musí vypracovat seznam potenciálních partnerů a vypracovat profil partnera. Nicméně důležitý je také profil nepartnera, protože je dobré hned od začátku jasně určit meze.**

Opět, je potřeba říci, že organizace, podle jejich povahy, potřeb a záměrů, mohou mít zájem na vstupování spíše do neformálních než formálních partnerství.

CVIČENÍ: Na základě scénáře se skupinou LGBT zmapujte své partnery a identifikujte jejich schopnosti a příležitosti / překážky partnerství s nimi.

Klíčové sdělení: věnujte čas zapojování do sítí odspoda nahoru a budujte důvěru.



4.3.3.3 Modely partnerství

Cvičení: Společně prodiskutujte různé možnosti partnerství. Uvádějte příklady formálních / neformálních partnerství, kooperativních / kolaborativních / integrovaných modelů, sítí apod.

V Bývalé jugoslávské republice Makedonii (FYROM) jsou členové organizace Human Rights House rovněž členy sdružení Macedonia without Discrimination. Sdružení má členy, kteří pracují na různých základech a působí jako síť zaměřená na rovnost a nediskriminaci. Toto partnerství započalo na konci roku 2006. Do června 2009 to byla neformální síť. Rozhodnutí formalizovat toto spojení vzešlo z potřeby více strukturované činnosti v oblasti propagování rovných příležitostí a ochrany před diskriminací v Makedonské republice. Cílem sdružení Macedonia without Discrimination je přispívat k vytváření spravedlivé společnosti bez diskriminace, kde se všichni lidé mohou těšit z rovných příležitostí a těžit z rozmanitosti.

Příklady tří modelů partnerství		
Kooperativní model	Kolaborativní model	Integrovaný model
<p>Každý partner:</p> <ul style="list-style-type: none"> zachovává si svou odpovědnost za rozhodování zůstává autonomní zachovává si svou identitu má své vlastní pracovníky a rozpočet má plnou odpovědnost za své činnosti 	<p>Každý partner:</p> <ul style="list-style-type: none"> sdílí rozhodovací odpovědnost a pravomoc má konkrétní role a odpovědnosti je odpovědný ostatním přispívá zdroji vzdává se určité míry své autonomie 	<p>Každý partner:</p> <ul style="list-style-type: none"> přenáší rozhodovací pravomoc na novou strukturu / nový subjekt integruje své zdroje s ostatními partnery provádí správu podle společných zásad a postupů vzdává se značné míry své autonomie
<p>Přijímání rozhodnutí</p> <ul style="list-style-type: none"> konsensem shoda není nutná ve všech případech 	<p>Přijímání rozhodnutí</p> <ul style="list-style-type: none"> konsensem shoda je nutná 	<p>Přijímání rozhodnutí</p> <ul style="list-style-type: none"> hlasováním, v případě potřeby shoda je nutná

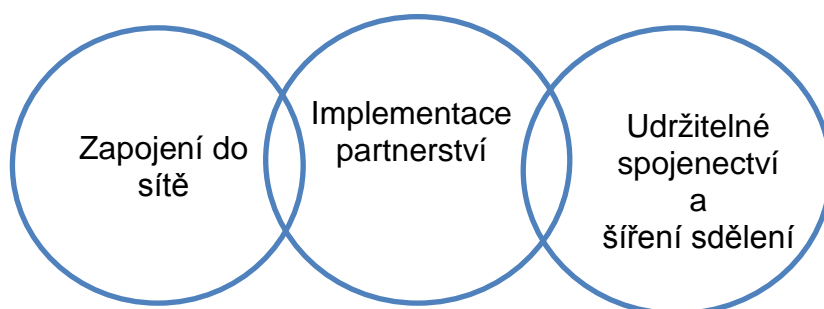
Zdroj: Collaboration Roundtable (2001) The partnership toolkit: Tools for building and sustaining partnerships.

Klíčové sdělení: buďte flexibilní a připraveni ke kompromisu.



4.3.3.4 Jak se efektivně zapojit do sítě / budovat partnerství k dosahování společných cílů a úkolů

Zavazující se partneři: partnerství musí být ustanoveno krok za krokem (zapojení do sítě, partnerství a budování udržitelného spojení). Zaangažujte identifikované partnery v rané fázi a plynule je přiveďte na palubu. Partnerství jsou dynamickým procesem.



Společné cíle a úkoly: partneři se často nedohodnou na společných úkolech a vizi (protože nikdy neprodiskutovávají tyto záležitosti nebo neumějí adekvátně komunikovat). Společnou základnu se sdílenými hodnotami, zájmy a základními definicemi je nutno ustanovit už na počátku partnerství. Partnerství mohou být složitými a dynamickými strukturami vyžadujícími definování a odsouhlasení strategické vize všemi partnery (viz modul Média (4.4)).

Pro identifikaci společných cílů a úkolů můžete využít přístup SMART (viz modul Prosazování (4.2)).

V Lotyšsku došlo k několika pokusům o ustanovení širší koalice NGO se sjednocenými organizacemi pracujícími v oblasti různých důvodů diskriminace, avšak nevedly k zřízení formálních kooperačních sítí. Nicméně neformální spolupráce probíhá. V prosinci 2007 několik NGO vytvořilo koalici, která však v praxi nezačala fungovat. V roce 2009 NGO Dialogi podnikla další iniciativu zřizující koalici NGO pro toleranci a lidská práva (For Tolerance and Human Rights), sjednocující osm organizací. Avšak není v současnosti aktivní.

Podle informací poskytnutých Lotyšskými NGO mezi hlavní důvody bránící NGO ve spolupráci při potírání diskriminace patří:

- nedostatečné administrativní schopnosti značného počtu NGO,
- časová omezení a obecné problémy finančního přežití,
- různé priority a neschopnost dohodnout se na společných záměrech a režimech fungování,
- nezdravé soutěžení o nápady a financování,
- nedostatečné sdílení informací mezi NGO o jejich práci a činnostech.

Jakmile existuje vize, je snadnější vypracovat společné cíle a úkoly. Organizace by měly mít na paměti, že partneři mohou v rámci partnerství pracovat na různých cílech nebo pracovat jinak na společných cílech, v závislosti na příslušné motivaci nebo



zájmech. Partneri mohou mít také odlišné cíle, v závislosti na jejich organizační povaze. Například odbory mohou být vynikajícím partnerem se společným cílem ukončení diskriminace na základě věku na pracovišti, avšak všezahrnujícím cílem odborů je zajistit širší ochranu práv pracujících.

Zajistěte motivaci a aktivní odhodlání, nicméně partneri si musí uvědomovat, že mimo společných cílů mohou různé skupiny mít různé zájmy / priority při vstupu do partnerství. Není nezbytně nutné, aby partneri souhlasili ve všech otázkách, ale spíše aby jedna nebo dvě otázky tvořily společnou základnu pro činnost.

Klíčové sdělení: respektujte zájmy partnerů.

Dohoda o partnerství: na počátku partnerství je nutno vyřešit mimo jiné následující otázky:

- dohodnout se na parametrech partnerství,
- zajištění zodpovědnosti: definovat role a odpovědnosti každého partnera,
- navrhnout mechanismus pro zajištění administrativní podpory, buď ustanovením jednoho odpovědného partnera ochotného a schopného věnovat zdroje tomuto účelu nebo vytvořením rotačního systému pro sekretariát,
- ustanovit jasné plánování a koncentraci zdrojů (včetně finančních),
- spravovat vedení a sdílet odpovědnosti. Ty nejzkušenější organizace nemusejí nutně zaujímat vedoucí pozici – všechny organizace by se měly podílet na společném cíli. Vyjasněte, do jaké míry budou partneri přispívat (vstup, finanční zdroje, lidské zdroje). Vypracujte demokratické procesy pro zajištění skutečného odhodlání a účasti všech partnerů. Svou dohodnutou roli v partnerství by měli hrát plně a aktivně. Vyjasnění podílu práce na dosahování cílů partnerství rovněž zabraňuje existenci pasivního nepřispívajícího partnera, nedostatku motivace nebo pocitu účasti a nedostatku koordinace,
- vyjasnit rozhodovací procesy (Jak? Kdo? Jsou rozhodnutí v partnerství přijímána společně, s aktivním zapojením všech partnerů do procesu?),
- vyjasnit role a to, zda partnerství je *ad hoc* iniciativou nebo iniciativou několika partnerů. Uvažujte o partnerství jako o značce. A také, kdo jsou představitelé různých partnerů v partnerství? Mají rozhodovací pravomoci? Stanovte role a odpovědnosti ve vztahu k vykazovacím mechanismům (zprávy o postupu, měsíční, čtvrtletní, roční, hodnotící, posudkové a závěrečné zprávy atd.),
- určit mechanismus pro rozhodování sporů pro prevenci a řešení případných konfliktů,
- stanovit otevřené a transparentní postupy pro udržení důvěry a motivace, zabraňující možnosti skrytých agend,
- identifikovat všechny slabé stránky v partnerství, abyste je lépe překonávali (důvěryhodnost, politikaření, problémy s financováním, problémy vyplývající z vlastních podporovatelů organizace, vysoká fluktuace, předpojatost dárců, která může ovlivnit NGO a rozšiřovat se),

- stanovit komunikační linie mezi partnery (osobní schůzky, elektronická komunikace, výměnné zdroje). Častá, soustředěná a pozitivní komunikace přispívá k vyššímu odhodlání, aktivnímu zapojení a dobrému porozumění. Dále je užitečné ustanovit jasná komunikační pravidla: Kdo může vypracovat tiskovou zprávu nebo připravit tiskovou konferenci? Jaké je načasování vstupů od partnerů? Jaké jsou podmínky pro rozšiřování společných informací (embargo)? Kdy může být dokument prezentován jako společný dokument?
- vyjasnit a plánovat uznání příspěvů každého partnera.

Hlavní pracovní uspořádání partnerství (včetně hodnot, priorit a principů) by mělo být pokud možno začleněno do písemných dohod. Nicméně míra formálnosti může záviset na očekávané době trvání partnerství. Formální partnerství se může zdát komplikované a náročné, ale pomůže potvrdit odhodlání všech partnerů a zmírní potenciální obtíže a konflikty.

Ukažte modely dohod o partnerství (např. na adrese

http://enrd.ec.europa.eu/tnc_guide/tnc-implementation/launching-your-tnc-project-activities/en/formalising-the-partnership_en.cfm).

CVIČENÍ: Ustanovte dohodu o partnerství na základě následujícího scénáře (nebo použijte cvičení s komunitou LGBT).

Romský regionální představitel vám oznámil, že romské děti v jejich městě mohou být zapsány pouze na školu nacházející se nejbližší místní romské osadě. Dále tvrdí, že rodičům těch několika romských dětí, kteří se pokusili o zapsání dětí do jiných škol, byla doporučena škola poblíž osady. Tato škola uplatňuje učební osnovy určené pro mentálně zaostalé děti. Představitel vám říká, že ne všechny děti jsou během jejich školní výuky testovány z hlediska jejich mentálních schopností. Škola se řídí politikou zápisů platnou ve vaší zemi.

Navrhované využití analýzy SWOT během vnitrostátního školicího semináře a jeho použití pro vlastní zkušenosti účastníků a vnitrostátní praxi:

- Jaké jsou výhody partnerství?
- Co dokážete dobře? (Čím se chlubíte?)
- Co by se mělo zlepšit ve vašem partnerství?
- Co se dělá špatně (nebo bylo nepříjemné pro partnerství)?
- Čemu je třeba se vyhnout?
- Které věci by mělo vaše partnerství vykonávat, které momentálně nedokáže?



4.3.3.5 Hodnocení dopadu zapojení do sítí a partnerství. Způsob udržování spolupráce

Monitorování a hodnocení zajišťují odpovědnost za to, jak se utrácejí peníze, ale také pomáhají hodnotit výkonnost partnerství. Důležité je hodnocení interního i externího dopadu.

Analýza SWOT (viz modul Sběr informací a plánování činnosti (4.1)) pro nové příležitosti

- Kde se nacházejí dobré varianty pro vaše partnerství?
- Jaké jsou další kroky?
- Jaké jsou trendy ve vaší komunitě, jichž by vaše partnerství dokázalo nejvíce využít?
- Existují nové příležitosti, které by mohly pomoci partnerství?

Analýza SWOT potenciálních hrozeb:

- Jakým překážkám vaše partnerství čelí?
- Co dělá nebo plánuje dělat vaše konkurence?
- Co dělají vaše zdroje financování? Existují zde nějaké trendy?
- Mění se požadované specifikace pro vaše činnosti?
- Jaká je poptávka po vašich službách? Jsou vaši klienti méně spokojeni nebo více spokojeni? Potřebujete upravit zacílení vašeho partnerství nebo jeho činností?
- Máte problémy s financemi nebo hotovostním tokem? Mohli byste být lepší v přistupování ke grantům nebo příležitostem získávání financí?
- Jsou znalosti partnerství široce rozšiřovány nebo by zůstala mezera, pokud by odešli jednotlivci? Zajistili jste, že máte „zástupce“ pro případ potřeby?

Otázky, které by si měla organizace položit, vstupuje-li do partnerství:

- Které otázky je třeba řešit?
- Jaké jsou místní problémy a potřeby, včetně příčin a následků?
- K čemu potřebujeme partnera? Co nám partnerství přinese? Jaký typ partnerství chceme zvolit? (pro jaké úkoly, jak velké, jednoduché nebo komplexní úkoly, časové období, kolik partnerů, zda formální či neformální, stupeň partnerství – kooperace, spolupráce, integrace)?
- Existují již nějaké iniciativy? Existují místní partnerství nadnárodního charakteru (např. ILGA, ENAR, AGE Disabilities Forum) nebo na národní úrovni? S kým?
- Co mohou organizace ušetřit jestliže se spojí?
- Získají partnerství vliv a moc?
- Jaké dovednosti mohou partnerství sdílet? Jaký je možný oboustranný přínos?
- Přispěje partnerství k výměně informací a zkušeností? Jak?

- Jak dlouho bude partnerství trvat?
- Jaké kompromisy bude třeba udělat? Vyplatí se?
- Jaké kontroly bude třeba se vzdát?
- Jaká jsou finanční rizika?
- Jaké jsou další negativní aspekty a rizika poškození obchodní značky organizace z důvodu partnerství s nevládní organizací nebo jinými organizacemi které úpostrádají věrohodnost, nesdílejí úplně stejné hodnoty, jsou zpolitizované nebo propojené?
- Kdo jsou klíčoví hráči?
- Kdo jsou potenciální partneři? Co bude jejich přidaná hodnota v partnerství?
- Mají některé místní vlivové skupiny nápady ohledně možných projektů ve spolupráci? Jaká je jejich motivace? Jaké jsou jejich zkušenosti pokud jde o spolupráci a k čemu vedly?
- Které vlivové skupiny mají již kontakty na evropské/národní/místní úrovni?
- Které vlivové skupiny již byly zapojeny do akcí v externím partnerství?
- Jaké bude vzájemné postavení partnerů v partnerství?
- Proč klíčové skupiny které by se měly zapojit do partnerství odmítly účast? Existují alternativy jak zajistit jejich účast?
- Jaké jsou hodnoty, principy a zájmy možných partnerů?
- Jaké jsou očekávání možných partnerů? Jaká jsou očekávání a jaké přidané hodnoty má partnerství přinést?
- Jaký je společný základ? Společná vize, společné cíle nebo společné výsledky jichž je třeba dosáhnout?
- Jaká je strategická vize partnerství?
- Přináší partnerství pocit spoluvlastnictví a rovných výhod?

4.4 Média

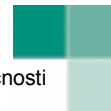
„Komunikace pracuje pro ty, kteří pracují na ní.“

John Powell

Účelem tohoto modulu je porozumět roli médií jako nástroje pro společenskou změnu při zvyšování povědomí v oblastech nediskriminace a rovnosti a pro posuzování a uznávání problémů externí komunikace NGO při potírání diskriminace a propagování společenské změny.

4.4.1 Definice

Pro účely tohoto školení se **mediální komunikací** rozumí proces, kterým antidiskriminační NGO prezentuje informace pro ovlivnění názoru veřejnosti a informování tvůrců politik o tématech souvisejících s potíráním diskriminace. V tomto kontextu NGO působí jako odesílatel, široká veřejnost a různé cílové skupiny jako příjemci a média jako zásadní partner při zvyšování povědomí o důležitosti nediskriminace a rovnosti.



4.4.2 Rozsah

Tento modul se zabývá formováním sdělení veřejného zájmu a prací s médii v případě NGO zastupující citlivé skupiny nebo angažované ve zvyšování povědomí v oblasti nediskriminace a rovnosti.

Tento modul je postaven jako model *à la carte* (s výběrem jednotlivých součástí) prezentující různé nástroje, které lze vybrat pro další rozvoj ve vnitrostátním školení v závislosti na lokálním kontextu a specifických lokálních potřebách, které byly identifikovány. Tento modul se jen v omezené míře zabývá využíváním sociálních médií pro účely zvyšování povědomí v oblastech nediskriminace a rovnosti.

4.4.3 Obsah

1. Proč NGO komunikují? Kdo komunikuje za NGO? Co to znamená komunikovat při zastupování citlivé skupiny?

Komunikace NGO, zejména komunikace NGO aktivních v oblasti nediskriminace a rovnosti, je velmi citlivou a komplexní otázkou. Mnoho NGO pracujících se citlivými skupinami se zdráhá publicity z důvodů obav o ochranu svých příjemců. Mohou se také obávat potenciálního zpětného úderu a agresivních protireakcí, pokud je určité téma prezentováno ve veřejné sféře, dříve než je široká veřejnost vzdělána v této oblasti a nejlepším způsobem nalezeným pro přenos sdělení je způsob, který nabourává ustálené předpojatosti a stereotypy.

Existuje rovněž obvyklá chyba, které se dopouštějí i velmi dobré NGO, a to schovávání se za tvrzení „Pokud svou práci děláme co nejlépe, jaký má smysl ztrácet čas komunikací?“ Ve skutečnosti má dobrá a efektivní komunikace zásadní význam ve všech aspektech práce NGO – je nezbytná ve strategickém plánování a užitečná při monitorování, kdy zapojuje vlastní podporovatele organizace a partnery, a také při zvyšování povědomí a prosazovacích činnostech. Každý subjekt vykazuje určitý „mediální kredit“, který je součástí portfolia instituce. Zvyšování tohoto kreditu (důvěryhodnosti) a viditelnosti vzhledem k široké veřejnosti a jeho pečlivé řízení by mělo být průběžným zájmem NGO.

Efektivní mediální komunikace může být jedním z nejdůležitějších nástrojů při potírání diskriminace – vzděláváním široké veřejnosti a zvyšováním povědomí o hodnotě rozmanitosti a rovnosti. Nicméně i v zemích, kde jsou média již citlivá a ochotná poskytovat podporu, práce s médii vyžaduje pečlivě navrženou strategii, která odpovídá strategickému plánování NGO, účinné sdělování a průběžné porozumění lokálnímu mediálnímu prostředí a konkurenčních sdělení, stejně jako adekvátní zdroje na permanentní bázi.

Zatímco dobré komunikační schopnosti jsou nezbytností a disponovat komunikační strategií je nanejvýš vhodné, stojí za to se zamyslet, v čem je antidiskriminační



komunikace NGO odlišná. Tato specifická je dána komunikátorem, komunikovaným sdělením a příjemcem sdělení.

a. Kdo komunikuje?

Je vhodné, aby antidiskriminační NGO měly jednu nebo dvě osoby trvale vyhrazené jako komunikátory za NGO. Nicméně je důležité, aby si mluvčí byli plně vědomi rozdílu mezi komunikováním za svou osobu a komunikováním jménem NGO.

Přílišná personalizace mediální komunikace a monopol jednoho lídra může vést k vyhoření osoby, která je nadměrně exponována, stejně jako k rozčarování ze strany médií a široké veřejnosti z onoho určitého mluvčího. Této situaci lze předejít přípravou několika mluvčích předem a jejich postupným představováním médiím, aby se zmírnilo břemeno kladené na jednotlivého mluvčího a pro diverzifikaci image NGO. To je důležité i z hlediska prolomení poměrně obvyklého stereotypu NGO jakožto projektu jednoho muže nebo jedné ženy.

Je to strategie, která se rovněž ukazuje jako užitečná u příležitosti velkých akcí, kdy několik mediálních stánků vyžaduje přítomnost zástupců NGO zároveň a dobrou reprezentaci lze pokrýt více oblastí. Nicméně je nutno upozornit i na určitá úskalí: i když máte několik mluvčích, je nezbytné, aby sdělení bylo prezentováno konzistentně a jasně, s používáním společného seznamu s klíčovými body hovoru, které byly interně schváleny.

V případě specifických otázek, které přitahují velkou pozornost médií k antidiskriminačním NGO (tiskové konference k vydání významných zpráv, festivaly, pochody, přehlídky typu gay pride apod.) se doporučuje mít k dispozici seznam potenciálních mluvčích a poskytnout je médiím. Tímto způsobem dostane široká veřejnost možnost slyšet různé odborníky podporující vaše stanovisko, sdílet příběhy obětí a dát lidskou tvář otázce, která může být vnímána jako legislativní téma. Nicméně před navržením jakýchkoli mluvčích médiím je nezbytné mít s nimi předběžné diskuse a ujistit se, že souhlasí s tím, že budou hovořit vaším jménem nebo sdílet svůj odborný názor (a ujistěte se, že plně rozumíte jejich stanovisku).

Dalším úskalím při pečlivém definování komunikátora je rozlišování mezi NGO a citlivou skupinou, komunitou, kterou reprezentuje. I když v demokracii by měl mít váhu každý názor a NGO pracující s citlivými skupinami jsou v nejlepší pozici pro vyjádření souhrnných zájmů, je důležité vyhnout se zavádění široké veřejnosti prezentováním NGO jako „hlasu celé komunity“. Je poměrně snadné najít ve skupině, kterou údajně reprezentujete, hlasy, které nesouhlasí s vaším sdělením a kromě tohoto, že by odvetné kroky a ukázání, že jde o menšinový nesouhlasný názor vyžadovalo mnoho času a zdrojů, mohlo by toto sdělení vážně poškodit důvěryhodnost NGO. Své názory uvádějte jako skutečná stanoviska vaší NGO, na základě vašich odborných znalostí a vašich zkušeností a na základě vaší práce s citlivými skupinami.



b. Co je komunikovaným sdělením?

NGO by měla vypracovat sdělení vysvětlující její cíle a úkoly, podané srozumitelným jazykem. Sdělení by mělo být přizpůsobeno cílovému publiku a nemělo by se pokoušet o univerzální znění. Toto cvičení by mělo být replikováno nejen proto, abyste definovali cíl instituce různým cílovým publikům (vlastní podporovatelé NGO, tvůrci politiky, spojenci, široká veřejnost), ale mělo by se přizpůsobovat také každé významné prováděné činnosti / programu.

Pravidlo KISS (Keep It Short and Simple) pro formování sdělení: „Stručně a jednoduše“ (ale pozor na obvyklou past – „jednoduše“ neznamená „zjednodušeně“!)

Dobrou metodou obvykle doporučovanou pro formování sdělení je použít cvičení „trojúhelníku sdělení“, kdy odpovídáte na některé základní otázky, jako je: Co chcete, aby lidé věděli o vaší práci? Co identifikujete jako problémy / příčiny / možná řešení? Co prosazujete? Proč by to mělo ostatní lidi zajímat a co by s tím měli dělat?

Pro posuzování sdělení můžete použít test 4C: aby bylo sdělení účinné, musí vykazovat Comprehension (komplexnost), Connection (napojení), Credibility (důvěryhodnost) a Contagiousness (atraktivnost).

c. Kdo je příjemcem komunikace prováděné antidiskriminačními NGO?

Komunikace prováděná za účelem zvyšování povědomí v oblastech nediskriminace a rovnosti není určena pro média jako taková. Média jsou nástrojem, který lze použít ke vzdělávání široké veřejnosti, angažování vlastních podporovatelů NGO, informování potenciálních obětí a orgánů, mobilizaci strategických spojenců a zvyšování povědomí u cílů prosazování. Tam, kde to lokální kontext dovoluje, se vyplatí prozkoumat potenciální spojence v médiích, kteří by mohli podporovat vaše úsilí: médium podporující lidská práva nebo rozmanitost, profesní sdružení novinářů, média etnických menšin a nezávislí novináři.

Pro každou prováděnou činnost, jakožto součást vaší komunikační strategie, identifikujte, kdo je cílovou skupinou pro vaši komunikaci a jak přizpůsobíte sdělení s ohledem na cílovou skupinu. V závislosti na vašich úkolech a cílovém publiku se vyplatí seznámit se s relevantními mediálními tituly a znát jejich přístupy, agendy a specifická publika. Zvažte vytvoření databáze s kontaktními údaji na mediální tituly, producenty, redaktory a reportéry, organizované podle kategorií (politické, společenské, kulturní, zpravodajské, městské apod.). Je-li tato databáze průběžně aktualizovaná, bude mimořádně užitečným nástrojem umožňujícím vám mapovat relevantní média pro každé sdělení, které chcete předat.

2. Kdy NGO komunikují (nekomunikují)?

Při citlivém využívání „mediálního kreditu“ NGO je nutno dosáhnout obtížné rovnováhy. I když nekomunikování může naznačovat, že neexistujete (vaše činnost



nestojí za zařazení do zpráv), existuje také riziko příliš velké expozice, která by mohla poškodit váš mediální kredit nebo vést k vulgarizaci jedné z citlivých otázek, na které vaše NGO nebo partnerská NGO pracuje.

Zejména v případě NGO pracujících s citlivými skupinami existuje vždy obava z „ukradení“ vaší agendy bulvárními médii pro jejich účely.

V tomto ohledu je cenné definovat ve vaší mediální strategii, nebo v případě absence takového dokumentu, interně, co pro vás tvoří informaci veřejného zájmu a jaký druh informací nebudete šířit. Interní pokyny je nutno ustanovit na základě společné diskuse s kolegy a partnery, včetně spřízněných mediálních odborníků na témata, jako je: zachování důvěrnosti, zajištění viditelnosti za současné ochrany soukromí příjemců, reagování na krize (včetně případů, kdy přítomnost médií bude odmítnuta nebo jí bude zabráněno) a rozlišování mezi informací, která je ve veřejném zájmu a informací, která je zajímavá pro širokou veřejnost, ale nepřispívá k věci, kterou podporujete, nebo se může dokonce obrátit proti ní. Pro nás, jako NGO, je transparentnost důležitou zásadou naší práce. Nicméně zejména při práci s médii na delikátních otázkách týkajících se citlivých skupin může být zapotřebí kontrolovaná transparentnost.

Při rozhodování, zda je vhodné poskytnout informaci novinářům je nejprve zapotřebí kladně odpovědět na následující otázky:

- Je to novinka?
 - Je relevantní? Je významná pro publikum?
 - Proč by měla tato informace naše publikum zajímat?
3. Nástroje komunikace: Nadlinková (Above the Line – ATL) a podlinková (Below the Line – BTL)

Existují nejrůznější komunikační nástroje, které můžete používat k propagaci vaší práce. V teorii komunikace se tyto nástroje obvykle kategorizují jako nadlinkové a podlinkové.

Nadlinkové nástroje jsou propagačními strategiemi pro šíření sdělení prostřednictvím konvenčních forem masových médií, jako jsou TV, zvuk, tisk, internet, včetně kampaňových webových stránek, sociální média, venkovní reklama, internetová proužková reklama, blogy, virální kampaně apod. Při výběru určitého nástroje je nutno zvážit několik faktorů: Co je sdělením? Kdo je cílené publikum? Jaký je specifický profil publika? Je sdělení adekvátní pro publikum? Jaké jsou externí faktory, které by mohly usnadnit nebo ztížit šíření sdělení při použití tohoto konkrétního nástroje?

Podlinkové komunikační nástroje jsou propagačními strategiemi, které lze také použít pro společenskou změnu – jsou přímé a cílené a i když se častěji používají k propagaci podnikových značek, lze je použít i pro veřejné účely: podomní kampaně,

informační místa, události, koncerty, výstavy apod. NGO stále častěji využívají alternativní komunikační nástroje pro propagaci svých sdělení, jako jsou happeningy, flash moby (hromadné překvapivé akce na veřejnosti), instalace a koncerty. Tyto aktivity generují velkou pozornost médií a mohou být přitažlivé také z hlediska nižších nákladů, možnosti zapojení dobrovolníků a podporovatelů a dopadu v médiích.

Happening je vystoupení, událost nebo situace zamýšlená tak, aby byla považovaná za umění, obvykle za akční (performance) umění. Happeningy se mohou uskutečnit kdekoli (od sklepů až po loftové ateliéry a dokonce i aleje nebo veřejná náměstí). Jsou často multidisciplinární, s nelineárním komentářem a zahrnují aktivní zapojení publika. Klíčové prvky happeningu jsou plánované, ale umělci si obvykle nechávají prostor pro improvizaci. Interakce mezi publikem a uměním činí z publika součást uměleckého procesu. Happeningy mohou mít společenské sdělení a přimět publikum ke zkoumání a přehodnocení vlastních stereotypů.

Flash mob je tvořen skupinou lidí, kteří se nečekaně zformují na veřejném místě, provedou neobvyklou a někdy zdánlivě nesmyslnou činnost po krátkou dobu a poté se rozptýlí, aniž by dávali najevo, že se znají. Flash moby jsou organizovány prostřednictvím telekomunikací, sociálních médií nebo virálních e-mailů. Jsou nafilmovány a sestříhány organizátory a zahrnují zapojení médií jen ve smyslu šíření filmu pro skončení události. Je důležité pečlivě zvážit sdělení a navrhnout scénář flash mobu, abyste měli jistoty, že tato činnost nespustí agresivní reakce, a že po ukončení akce nezůstanou žádné stopy.

Instalační umění je uměleckým žánrem lokálně specifických, trojrozměrných děl určených k transformování vnímání prostoru divákem. Mohou být dočasné nebo trvalé a mohou mít občanské sdělení. Instalační umění může do stejného prostoru přinést různé materiály, video, audio a fotografická sdělení.

4. Co obsahuje tiskový balíček (press kit)?

Každé NGO se důrazně doporučuje vypracovat vlastní komunikační strategii, určenou k reagování na specifika práce NGO a definování jejích hlavních sdělení, odpovědností, postupů v případě komunikačních krizí, kontrolní seznamy pro různé mediální nástroje a šablony pro některé z nich a povinné identifikační prvky (logo, šablony, preferovaný druh a velikost písma nebo barva apod.). Dokonce i pro malou NGO investování času a lidských zdrojů do vytvoření takového balíčku a jeho pravidelné aktualizace šetří spoustu času a nedorozumění v místech, kdy by mělo být zaměření na podstatné sdělení a nikoli na nalezení správné šablony pro tiskovou zprávu.

Tiskový balíček by měl být vypracován a připraven přinejmenším pro účely návštěv nebo nečekaných rozhovorů.

Tiskový balíček může obsahovat prezentaci NGO, „kdo je kdo“ v NGO a seznam kontaktů, tiskovou zprávu (je-li svázána s konkrétní událostí) a materiály produkované NGO (podkladové materiály, faktografické listy, zprávy, letáky, příručky a brožury) a vizuální materiály (grafy, fotografie, grafiku, mapy, bannery a doplňkové materiály).

Kontrolní seznam pro efektivní vztahy s tiskem – upraveno podle materiálu Michael Bland, Alison Theaker and David W Wragg, *Effective media relations: How to get results (PR in practice)*, Routledge, 2005, druhé vydání.

1. Povědomí o nastávajících možnostech po zařazení do zpráv má zásadní význam, včetně jakéhokoli vývoje spojeného s otázkami na kterých pracujete, jenž vyplývá z kroků třetích stran, včetně státních orgánů nebo opozičních aktérů, takže je mluvčí připraven a může na novinky reagovat tím nejučinnějším způsobem.
2. Kontaktní seznamy médií musí být aktuální a organizované podle kategorií s označením spřízněných a nepřátelských médií.
3. Příběhy musí být přizpůsobeny různému publiku, ať už jsou identifikovány jejich umístěním, zájmy, věkem nebo pohlavím.
4. Je nutno pamatovat na termíny, včetně výrobních uzávěrek pro mediální tituly a jejich kalendář během svátků. Vyplatí se sledovat výrobní cyklus hlavních mediálních titulů (zprávy, uzávěrky tiskárny, živá show).
5. Tisková konference by se měla svolávat jen v případě, že je příběh dostatečně důležitý. Na tiskové konferenci by měli promluvit mluvčí a pokud možno by se jejich vystoupení mělo předem nacvičit.
6. Předlohy zákonů, soudní případy, oficiální zprávy a oficiální statistiky a dokonce i sezónní události mohou poskytnout NGO příležitost vyjádřit silný, odůvodněný komentář.
7. V rámci udržování vztahu může být médiím nabídnut průzkum nebo jiné poznatky.
8. Dobré fotografie jsou důležité pro ilustraci příslušných příběhů. Veďte svou vlastní knihovnu fotografií zásadních položek a osob, pro něž mohou být fotografie požadovány. Mějte vlastního fotografa nebo kameramana pro významné události.
9. Uchovávejte a udržujte aktuální kvalitní webovou stránku organizace, včetně podkladových materiálů, tiskových zpráv a doplňkových materiálů. Vždy myslte na to, co může zajímat návštěvníky a nesklouzněte k do sebe zahleděné prezentaci instituce.
10. Mějte připraven tiskový balíček, včetně prezentace, brožur a dalších vysvětlujících materiálů, které lze poskytnout, pokud to pomůže novinářům. Jméno kontaktní osoby musí být uvedeno u jakýchkoli materiálů zaslaných tisku, včetně telefonního čísla a e-mailové adresy.
11. Lze použít embargo, pokud média potřebují čas na průzkum příběhu nebo pokud se má zpráva zveřejnit v určitý den. V takovém případě využijte pouze důvěryhodná média, avšak jinak byste se měli embargům vyhnout. Namísto toho můžete použít varování předem.

12. Používejte citáty osob s dostatečnou autoritou, zajímavých pro tisk a tyto osoby by měly být kdykoli k dispozici pro rozhovor.
13. Vyhněte se překrývání termínů s významnými událostmi nebo oznámeními jiných relevantních aktérů, předem zjistěte, na jaké případné události se mohou média zaměřovat ve dnech, kdy plánujete tiskovou konferenci nebo spuštění významné události.

5. Tisková zpráva - základy

Teoretici komunikace říkají, že jen jedno z deseti tiskových prohlášení se skutečně dostane do nějakého tisku. I když jde o nejlevnější a nejsnadnější nástroj dostupný pro NGO a umožňuje také největší míru kontroly, je důležité jej používat opatrně. Zlaté pravidlo komunikace říká, že tiskovou zprávu byste měli rozesílat nejpozději osm hodin po události. Není-li to možné, zajistěte, aby byla tisková zpráva stále včasná.

Tiskové prohlášení je pečlivě formulovaný komentář vyjadřující vaši oficiální pozici k dané zájmové otázce. Je podobné tiskové zprávě, ale jeho funkcí není zaměření na určitou událost, ale sdílet stanoviska a pohledy na určité otázky. Musí být také krátké, jednoduché a přímočaré.

Tisková oznámení / pozvání jsou krátká a stručná. Podávají informaci o místě, času a účastnících určité události bez uvádění příliš mnoha informací. Jsou lákadlem, které má přimět novináře přijít. Atraktivní nadpis je nezbytný, stejně jako uvedení nějakých velmi známých osob, které potvrdily svou účast.

Kontrolní seznam pro efektivní tiskové zprávy – upraveno podle materiálu Michael Bland, Alison Theaker and David W Wragg, *Effective media relations: How to get results (PR in practice)*, Routledge, 2005, druhé vydání.

1. Ideální délka je jedna stránka A4. Teoretici doporučují uvažovat o tiskové zprávě jako o pyramidě s krátkým a úderným nadpisem nahoře (maximálně pět slov). Hlavní skutečnosti musí být uvedeny v prvním odstavci. Každý odstavec nesmí mít více než tři věty, přičemž v prvním odstavci jen jednu nebo dvě (maximálně 40 slov). Zajistěte, abyste použili titulky a logo NGO.
2. Tiskové prohlášení vždy nahoře opatřete datem, aby redaktor zpráv viděl, že je zpráva aktuální.
3. Mělo by obsahovat odpovědi na šest základních otázek, které novináři potřebují:
4. KDO? Koho se to týkalo? Koho se to týká?
5. CO? Co se stalo? Co se stane?
6. PROČ? Proč se událost konala? Proč se rozhodlo o jejím konání?
7. KDY? Kdy se událost uskutečnila? Kdy se událost uskuteční?
8. JAK? Jak proběhla? Jak proběhne?
9. KDE? Kde proběhla? Kde proběhne?

10. Uveďte citace jmenované významné osoby pro zvýšení dopadu.
11. Přesnost má zásadní význam. Stručnost je zlatým pravidlem. Zkouškou může být to, že osoba neobeznámená s tématem ji může přečíst a pochopit za méně než pět minut.
12. Dobrý žurnalistický styl je lepší než právníká řeč. Vyhněte se odbornému žargonu.
13. Uveďte stručné shrnující prohlášení o aktivitách organizace. Do zápatí tiskové zprávy uveďte jméno kontaktní osoby a telefonní čísla pro pracovní dobu i mimo pracovní dobu. Komunikuje-li organizace ve více jazycích, uveďte kontaktní osoby pro každý jazyk.
14. EDITUJTE!
15. Pokud dobrá fotografie pomůže příběhu, začleňte ji, s vhodným popiskem, pro ty publikace, které využívají fotografie.
16. Pokud bude novinář pravděpodobně potřebovat čas na průzkum a napsání významného příběhu, vyhradte pro to dostatek času navíc, s využitím embargo pro omezení pravděpodobnosti, že se příběh dostane na veřejnost příliš brzy.
17. Rozeslání proveďte e-mailem, aby bylo možno příběh snadno kopírovat, vkládat a editovat.
18. Zajistěte respektování výrobního cyklu a toho, aby byla zpráva stále zajímavá pro tisk.

6. Tisková konference – jak, kde a kdy?

Tisková konference je prostředkem předání informací do médií poskytnutím osobního sdělení informací a možnosti získání dalších informací. Tiskové konference mají také výhodu v tom, že jsou dobrou příležitostí k rozvoji vztahů s novináři. Tiskovou konferenci byste měli svolávat jen v případě, že vaše organizace má něco důležitého k oznámení a máte za to, že tisková zpráva by nebyla dostatečná.

Jedním ze specifíků organizování tiskové konference v případě antidiskriminačních NGO je nutnost rozhodnout o strategickém rozesazení členů publika. Rozhodněte, zda slouží vašemu cíli, pokud je v zorném poli kamery citlivá skupina nebo oběť.

Kontrolní seznam pro tiskové konference – upraveno podle materiálu Michael Bland, Alison Theaker and David W Wragg, *Effective media relations: How to get results (PR in practice)*, Routledge, 2005, druhé vydání.

1. Rozhodněte o cílech tiskové konference. Zajistěte, aby byly zajímavé pro tisk a zasloužily si tiskovou konferenci.
2. Určete sdělení, vypracujte choreografii tiskové konference, identifikujte odpovědnosti – moderátor, mluvčí (ne více než tři), tiskové balíčky a potřební dobrovolníci. Vyberte místo, datum a čas, s ohledem na různé faktory (načasování, výrobní tok, symbolika, konkurující události, dostupnost apod.).
3. S využitím své databáze vyberte a pozvěte jen ty novináře, které to

- pravděpodobně bude zajímat. Oznamte jim účel události v pozvánce / tiskovém oznámení. Pozvěte také pečlivě vybrané partnery, spojence, spřízněné úředníky. Pozvánky zašlete dva až sedm dnů před konferencí a kromě případu krize zatelefonujte pozvaným 24 hodin před událostí a připomeňte jim ji.
4. Vypracujte scénář tiskové konference: mluvčí by v ideálním případě měli provést zkoušku den předem v místě tiskové konference. Zajistěte, aby projevy nepřesáhly 10-15 minut, byly stručné a neopakovaly se. Připravte tiskový balíček. Vyhotevte agendu / program, s uvedením času zahájení a ukončení a prohlášením nebo tiskovou zprávou. Mějte připraven hlavní seznam kontaktních údajů na mluvčí, ideálně s fotografiemi a jejich funkcemi, aby bylo možno je správně identifikovat.
 5. Vyhradte dostatečný čas na přípravu místa a buďte připraveni začít s malým zpožděním. Všichni hosté by měli být přivítáni a měli by se zapsat, aby byl získán záznam o zúčastněných.
 6. Novinářům, kteří se nemohli zúčastnit, by se měly materiály zaslat jako pozornost a pro informaci.
 7. Umístěte jakákoli prohlášení a fotografické materiály z tiskové konference na webovou stránku organizace.
 8. Při výběru místa konání myslete na přístupnost a náležité uspořádání sezení a místnosti.

7. Rozhovor – pravidla

Existuje mnoho případů, kdy novináři osloví NGO nebo váš zástupce obdrží pozvání z médií. Jsou to cenné příležitosti zviditelnit NGO a měly by se využít k vysvětlení vaší práce a stanovisek. Při přijetí pozvání do médií musíte být dobře připraveni a očekávat ze strany novináře vstřícné i nepřátelské jednání. Buďte si vědomi specifických zájmů určitého mediálního titulu a osobní agendy novináře a dalších hostů. Je rovněž užitečné to v rámci NGO někdy prodiskutovat a rozhodnout, ve kterých mediálních titulech je vaše přítomnost požadována výhradně pro účely „ostřelování“, kterým mediálním titulům byste se měli vyhnout, a které by měly dostávat přednost. Jako organizace byste rovněž měli prodiskutovat, kdy je v pořádku, aby váš zástupce opustil televizní pořad, pokud nejsou dodržována základní pravidla komunikace a etické žurnalistiky.

Kontrolní seznam pro rozhovory – upraveno podle materiálu Michael Bland, Alison Theaker and David W Wragg, *Effective media relations: How to get results (PR in practice)*, Routledge, 2005, druhé vydání.

PŘÍPRAVA

1. Mějte jasno v tom, o čem rozhovor bude. Udělejte si náležitou přípravu a vyhledejte základní informace o politice mediálního titulu, redaktorovi a stanovisku konkrétního novináře. Zjistěte, zda budou přítomni další hosté a kdo to bude. Načrtnete si své hlavní sdělení – jaké jsou hlavní dva nebo



tři body, které chcete prezentovat?

2. Nastavte si hranice – pokud existují otázky, na které nemůžete nebo nechcete odpovědět, vysvětlíte to novináři a přesměrujte jej.
3. Pokud jste v televizi – buďte na místě dříve, nechte personál provést všechny přípravy – ukázat vám vaše místo, nastavit mikrofon apod. Položte novináři otázky, abyste se uvolnili a zvykli si na studio. Poslední kontrola oděvu: upravte si účes, narovnejte vázanku, košili apod., stáhněte si dolů zadní část saka / blůzky.

VZHLED A VYSTUPOVÁNÍ

V televizi:

1. Zvolte oděv, který podporuje obraz, který chcete sdělit o vaší NGO – hladká tkanina v neutrálních barvách by měla být adekvátní.
2. Sedte vzpřímeně. Celou dobu se dívejte na osobu provádějící rozhovor. Mějte na paměti řeč těla.
3. Hovořte jasně a zřetelně.
4. Pokud chcete, používejte ruce a nebojte se gest; vyhněte se však rozčileným nebo nervózním pohybům.
5. Pokud chcete, mějte poznámky, ale nepředčítejte z nich.

V rozhlasu:

1. Usmívejte se! Váš hlas bude znít příjemněji.
2. Na otázky odpovídejte stručně.
3. Udržujte oční kontakt s osobou provádějící rozhovor.
4. Představte si, že poslouchá vaše oblíbená mladá neteř a pomozte si tím volit váš jazyk a přenést sdělení uvolněným a jednoduchým způsobem.
5. Máte-li poznámky, dbejte, aby nevydávaly žádné rušivé zvuky.
6. Celou dobu buďte upřímní a nadšení.

ZVLÁDÁNÍ ROZHOVORU

Platinové pravidlo: Předejte klíčové body divákovi, bez ohledu na otázky a další rušivé prvky.

Zlatá pravidla:

1. Pečlivě naslouchejte otázkám.
2. Vyvracejte jakákoli nesprávná tvrzení. Nenechte novináře vkládat vám slova do úst. Nenechte se odvést nežádoucím směrem.
3. Buďte pozitivní. Nerozčilte se. Buďte trpěliví – využijte příležitosti, abyste zajistili, že novináři rozumí složitostem, aby mohli vzdělávat publikum.
4. Buďte upřímní.

Stříbrná pravidla:

1. Snažte se předvídat překvapení.
2. Neoslovujte osobu provádějící rozhovor jménem.
3. Nepoužívejte odborný žargon ani technické termíny. Nezveřejňujte důvěrné údaje o vašich příjemcích.
4. Představte si, že je zde pouze jeden divák.
5. Nevypĺňujte trapné ticho. To je práce osoby provádějící rozhovor.
6. Znejte fakta. Neříkejte sám od sebe irelevantní informace.
7. Když hovoříte o velmi citlivých otázkách, pořizujte si vlastní záznam.



5 ZDROJE

Sběr informací a plánování činností

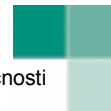
- Allison, M. and Kaye, J. (2005). *Strategic planning for non-profit organisations*. Second Edition. John Wiley and Sons.
- European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field (2011) *How to Present a Discrimination Claim: Handbook on seeking remedies under the EU Non-discrimination Directives*, available at: <http://www.non-discrimination.net/content/media/How%20to%20Present%20a%20Discrimination%20Claim%20EN.pdf>.
- European Roma Rights Centre (ERRC) (2004), *Knowing your rights and fighting for them: A guide for Romani activists*, <http://www.errc.org/cms/upload/media/00/D6/m000000D6.pdf>.
- ERRC, Interights and MPG (2004) *Strategic litigation of race discrimination in Europe: from principles to practice*, http://www.migpolgroup.org/publications_detail.php?id=198.

Prosazování

- International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association Europe (ILGA Europe) (2010) *Make it work: six steps to effective LGBT human rights advocacy*, ILGA Europe.
- Open Society Foundations (2010) *Evidence, messages, change! An introductory guide to successful advocacy*.
- Landmine Survivors Network (2007) *Disability rights advocacy workbook*
- Save the Children (2007) *Advocacy matters: Helping children change their world. An International Save the Children Alliance guide to advocacy, Participants Manual*.
- WaterAid (2001) *Advocacy: What's it all about? A guide to advocacy work in the water and sanitation sector*.

Partnerství

- National Democratic Institute for International Affairs (2009) *Joining forces: A guide for forming, joining and building political coalitions*.
- Andersson, M., Svensson, L., Wistus, S. and Åberg, C. (eds.) (2006) *On the art of developing partnerships*, National Institute of Working Life, Sweden http://partnership.esflive.eu/files/On_the_Art_of_Developing_Partnership.pdf
- GB Equal Support Unit *Partnership working – a guide for development partnerships, sharing practice from the Equal programme*.
- European Network for Rural Development *Integrated European cooperation guide*, http://enrd.ec.europa.eu/app_templates/filedownload.cfm?id=2A9A7348-B2CD-A9FB-620D-67CE880700D6
- Collaboration Roundtable (2001) *The partnership toolkit: Tools for building and sustaining partnerships*.



Média

- European Union Agency for Fundamental Rights (2008) *A diversity toolkit for factual programmes in public television*, FRA.
- The Advocates for Human Rights (2011), *A practitioner's guide to human rights monitoring, documentation and advocacy*.
- Phillips, D. and Young, P. (2009) *Online public relations – A practical guide to developing an online strategy in the world of social media*, Second edition, PR in Practice Series, Kogan Page.
- Bland, M. Theaker, A. and Wragg, D. W. (2005) *Effective media relations: How to get results* PR in Practice Series, Kogan Page, Routledge, Second edition
- Gregory, S. (2005) *Video for change: a guide for advocacy and activism*, Pluto Press.

Cenné zdroje k dispozici online:

- Media4Diversity study, reports, best practice, including country-specific information and additional materials, available at: http://www.media-diversity.org/mdi/index.php?option=com_content&view=article&id=1115.
- On the internet you can find numerous examples of clips from various anti-discrimination campaigns in your country and other countries, with anti-discrimination messages being adapted for different types of audiences (children, young people, vulnerable groups and the general public).