

VŠEOBECNÉ POLITICKÉ ODPORÚČANIE ECRI Č. 2:

ORGÁNY PRE ROVNOSŤ ZAMERANÉ NA BOJ PROTI RASIZMU A INTOLERANCIU NA VNÚTROŠTÁTNEJ ÚROVNI

PRIJATÉ 7. DECEMBRA 2017

Štrasburg, 27. februára 2018

Upozorňujeme, že tento dokument je prekladom. V prípade pochybností by sa malo vychádzať z jeho pôvodnej verzie v angličtine alebo francúzštine

Uverejnila
Európska komisia proti rasizmu a intolerancii (ECRI)
Rada Európy - 2018
Vytlačené v Štrasburgu

Európska komisia proti rasizmu a intolerancii (ECRI)

Pripomínajúc veľkú váhu, ktorá sa pripisuje právu na rovnaké zaobchádzanie a boju proti rasizmu a intolerancii v mnohých medzinárodných nástrojoch OSN, Rady Európy, Európskej únie, Organizácie pre bezpečnosť a spoluprácu v Európe a ďalších medzinárodných orgánov, ako aj v ústavách a legislatíve členských štátov;

V presvedčení, že dosiahnutie rovnakého zaobchádzania a boj proti rasizmu a intolerancii sú nevyhnutné na trvalý rozvoj demokratických spoločností, a že výsledná sociálna súdržnosť je dôležitou zárukou mieru a bezpečnosti v členských štátoch Rady Európy a medzi nimi;

Zdôrazňujúc, na základe zistení z jej monitorovania jednotlivých krajín, že orgány pre rovnosť na boj proti rasizmu a intolerancii zohrávajú zásadnú úlohu v dosahovaní rovnakého zaobchádzania a v boji proti diskriminácii a intolerancii;

Vítajúc skutočnosť, že orgány pre rovnosť boli zriadené a fungujú vo väčšine členských štátov Rady Európy, a vyjadrujúc uznanie významnému priekopníckemu úsiliu v celej Európe, ktoré to umožnilo;

Uznávajúc, že inštitucionálne formy a aktivity týchto orgánov sú v jednotlivých

členských štátoch rozdielne a naďalej sa menia, prispôsobujú a vyvíjajú;

S vedomím ťažkostí a tlakov, s ktorými sa tieto orgány stretávajú v úsilí vykonávať svoj mandát, a zdôrazňujúc preto potrebu nezávislosti a efektívnosti orgánov pre rovnosť;

V presvedčení, že vzhľadom na rozsah nerovnosti, rasizmu a intolerancie v Európe a v členských štátoch je potrebné ďalej investovať do orgánov pre rovnosť a posilňovať ich v boji proti rasizmu a intolerancii;

Uvedomujúc si potrebu revidovať pôvodnú verziu tohto všeobecného politického odporúčania prijatú 13. júna 1997 s cieľom zahrnúť získané skúsenosti a osvedčené postupy vyvinuté v členských štátoch v priebehu uplynulých dvadsiatich rokov;

Stavajúc na ďalších normách vypracovaných v tejto oblasti, ako sú napríklad Parížske princípy týkajúce sa postavenia národných inštitúcií na podporu a ochranu ľudských práv alebo smernice Európskej únie o rovnakom zaobchádzaní;

V snahe pomôcť členským štátom ďalej posilňovať orgány pre rovnosť a úsilie členských štátov a orgánov pre rovnosť o dosiahnutie rovnakého zaobchádzania a sociálnej súdržnosti;

Odporúča vládam členských štátov:

I. Zriadenie orgánov pre rovnosť

1. Členské štáty by mali na základe ustanovenia ústavy alebo legislatívy schválenej parlamentom zriadiť jeden alebo niekoľko nezávislých orgánov pre rovnosť na boj proti rasizmu a intolerancii (orgán pre rovnosť).
2. V tomto predpise by sa malo jednoznačne uviesť, že orgány pre rovnosť sú nezávislé, a mali by v ňom byť stanovené podmienky zaručujúce túto nezávislosť. Orgány pre rovnosť by mali byť nezávislé *de iure* aj *de facto*, mali by byť právnymi subjektmi oddelenými od výkonnej a zákonodarnej moci, a mali by mať potrebné kompetencie, právomoci a zdroje na dosiahnutie reálneho vplyvu. Jednotlivé prvky, ktoré sú potrebné na zaručenie skutočnej nezávislosti a efektívnosti, sú vymedzené v ods. 22 až 39 tohto všeobecného politického odporúčania (VPO).
3. Mandát, inštitucionálna štruktúra, funkcie, kompetencie a právomoci, postupy menovania a odvolávania, záruky a funkčné obdobia pre najvyššie riadiace pozície a mechanizmy

financovania a povinnosti orgánov pre rovnosť by mali byť v zákone ustanovené spôsobom zaručujúcim ich nezávislosť aj ich efektívnosť.

4. Mandát týchto orgánov by mal pokrývať, individuálne alebo kolektívne:
 - a. Presadzovanie a dosahovanie rovnakého zaobchádzania, prevenciu a odstraňovanie diskriminácie a intolerancie, vrátane štrukturálnej diskriminácie a nenávistných prejavov, a presadzovanie rozmanitosti a dobrých vzťahov medzi osobami patriacimi ku všetkým rôznorodým skupinám v spoločnosti (mandát v oblasti rovnakého zaobchádzania).
 - b. Diskriminačné dôvody, na ktoré sa vzťahuje mandát ECRI, sú „rasa“,¹ farba pleti, jazyk, náboženské vyznanie, občianstvo, národnostný alebo etnický pôvod, sexuálna orientácia a rodová identita, ako aj viacnásobná a prierezová diskriminácia z týchto a akýchkoľvek iných dôvodov, ako sú napríklad tie, na ktoré sa vzťahuje článok 14 Európskeho dohovoru o ľudských právach, začleňujúc aj hľadisko rodovej rovnosti. Orgány pre rovnosť môžu svoj mandát rozšíriť aj o ďalšie dôvody, ako sú napríklad pohlavie, rod, vek alebo zdravotné postihnutie.
 - c. Všetky oblasti verejného aj súkromného sektora, najmä zamestnávanie, členstvo v profesijných organizáciách, vzdelávanie, odbornú prípravu, bývanie, zdravie, sociálnu ochranu a sociálne výhody, spoločenské a kultúrne aktivity, tovary a služby určené pre verejnosť, či už poskytované na komerčnej báze alebo bezplatne, verejné priestory, vykonávanie hospodárskej činnosti a verejné služby a funkcie, vrátane presadzovania práva.
 - d. Celé územie členského štátu.

II. Inštitucionálna štruktúra

5. V závislosti od právnych a správnych tradícií členských štátov orgány pre rovnosť môžu mať rozličné formy.
6. Orgány pre rovnosť môžu pokrývať iba jeden alebo niekoľko dôvodov. V prípade orgánu pre rovnosť pokrývajúceho niekoľko dôvodov je potrebné zabezpečiť jednoznačné a primerané zameranie sa na každý z týchto dôvodov a oblastí ich prelínania.
7. Orgány pre rovnosť môžu byť samostatné alebo môžu tvoriť rovnocennú súčasť inštitúcií s viacerými mandátmi, ktoré zahŕňajú mandát v oblasti ľudských práv alebo mandát ombudsmana. V tomto druhom prípade by mali platiť tieto podmienky:
 - a. Mandát inštitúcie v oblasti rovnakého zaobchádzania by mal byť výslovne ustanovený zákonom.
 - b. Pre každý mandát by mali byť pridelené primerané ľudské a finančné zdroje, aby sa zabezpečilo primerané zameranie sa na mandát v oblasti rovnakého zaobchádzania.
 - c. Riadiace, poradné a správne štruktúry by mali byť organizované spôsobom zabezpečujúcim jasné vedenie, presadzovanie a viditeľnosť mandátu v oblasti rovnakého zaobchádzania.
 - d. Mechanizmy podávania správ by mali primerane zvýrazňovať obavy týkajúce sa oblasti rovnakého zaobchádzania a prácu vykonanú v rámci tohto mandátu.

¹ Keďže všetci ľudia patria k rovnakému druhu, ECRI odmieta teórie založené na existencii rôznych „rás“. Napriek tomu ECRI tento výraz v tomto odporúčaní používa, aby sa zabezpečilo, že tie osoby, ktoré sa všeobecne a mylne vnímajú ako patriace k „inej rase,“ nebudú vylúčené spod ochrany poskytovanej týmto odporúčaním.

8. Ak sú orgány pre rovnosť súčasťou inštitúcií s viacerými mandátmi, toto všeobecné politické odporúčanie sa na tieto inštitúcie a ich aktivity vzťahuje v súvislosti s oblasťou rovnakého zaobchádzania. Kompetencie a právomoci prináležiace jednotlivým mandátom v takýchto inštitúciách by mali byť zosúladené a navzájom vyrovnané tak, aby sa v rámci každého mandátu mohli podľa možnosti využívať čo najširšie kompetencie a právomoci dostupné pre ktorýkoľvek iný mandát.
9. Ak existuje viacero orgánov pre rovnosť, ich kompetencie a právomoci by mali byť navzájom vyrovnané a mala by sa zabezpečiť ich koordinácia s cieľom predchádzať prekryvaniu, umožniť spoločné konanie a optimalizovať využívanie zdrojov. Orgány pre rovnosť by mali vypracovať spoločný výklad antidiskriminačnej legislatívy a svoje kompetencie a právomoci by mali vykonávať koordinovaným spôsobom.

III. Funkcie

10. Orgánom pre rovnosť by mala byť udelená:
 - a. funkcia presadzovať rovnaké zaobchádzanie a predchádzať diskriminácii (funkcia presadzovania a prevencie), ako sa podrobne ustanovuje v ods. 13;
 - b. funkcia poskytovať podporu osobám vystaveným diskriminácii a intolerancii a viesť súdne spory v ich mene (funkcia podpory a vedenia sporov), ako sa podrobne ustanovuje v ods. 14;a mohla by im byť udelená aj:
 - c. funkcia rozhodovať o sťažnostiach (rozhodovacia funkcia), ako sa podrobne ustanovuje v ods. 17.Rozhodovaciu funkciu môžu vykonávať orgány pre rovnosť ako aj súdne orgány, alebo môže byť v plnom rozsahu udelená súdom.
11. Ak je funkcia podpory a vedenia sporov a rozhodovacia funkcia spojená v jednom orgáne, treba zabezpečiť, aby výkon každej funkcie zabezpečoval osobitný útvar alebo osobitne určení pracovníci. Na každú funkciu by mali byť pridelené primerané ľudské a finančné zdroje a orgán pre rovnosť by mal zabezpečiť, aby osobám vystaveným diskriminácii alebo intolerancii bola poskytovaná všestranná právna aj osobná podpora.
12. Orgány pre rovnosť by mali mať právo rozhodnúť sa, na ktoré zo svojich kompetencií, cieľov alebo aktivít sa budú v danom čase zameriavať, a akú ich kombináciu použijú.

IV. Kompetencie v oblasti presadzovania a prevencie

13. Funkcia presadzovania a prevencie by mala zahŕňať tieto kompetencie orgánov pre rovnosť:
 - a. Presadzovať a dosahovať rovnaké zaobchádzanie, predchádzať diskriminácii a intolerancii a odstraňovať ich, a podporovať rozmanitosť a dobré vzťahy medzi rôznymi skupinami v spoločnosti.
 - b. Viesť trvalý dialóg so skupinami vystavenými diskriminácii a intolerancii a s ich zastupujúcimi organizáciami, ako aj s organizáciami všeobecnejšie sa zaoberajúcimi otázkami ľudských práv a rovnakého zaobchádzania.
 - c. Z vlastnej iniciatívy vykonávať šetrenie všetkých vecí, na ktoré sa vzťahuje ich mandát, zameriavajúc sa na individuálnu aj štrukturálnu diskrimináciu, a navrhovať a uverejňovať odporúčania.
 - d. Realizovať a zadávať prieskumy o ktorejkoľvek otázke, na ktorú sa vzťahuje ich mandát.

- e. V celej spoločnosti budovať povedomie, poznanie, ocenenie a rešpektovanie rovnakého zaobchádzania, rozmanitosti, legislatívy o rovnakom zaobchádzaní, nediskriminácie a vzájomného porozumenia.
- f. V skupinách vystavených diskriminácii a intolerancii posilňovať poznanie práv a opravných prostriedkov ustanovených legislatívou o rovnakom zaobchádzaní, ich schopnosť uplatňovať tieto práva a dôveru v orgány pre rovnosť.
- g. Tvoriť normy a poskytovať informácie, rady, usmernenia a podporu jednotlivcom a inštitúciám verejného aj súkromného sektora, týkajúce sa osvedčených postupov na presadzovanie a dosahovanie rovnakého zaobchádzania a prevenciu diskriminácie a intolerancie.
- h. Presadzovať a podporovať používanie dočasných vyrovnávacích opatrení na odstránenie nerovnosti vo verejnom aj súkromnom sektore.
- i. Podporovať plnenie všeobecnej povinnosti všetkých orgánov presadzovať rovnaké zaobchádzanie a predchádzať diskriminácii vo výkone ich funkcií, ako sa odporúča vo Všeobecnom politickom odporúčaní ECRI č. 7, stanovovať a v prípade potreby vymáhať normy na jej plnenie.
- j. Zúčastňovať sa na pripomienkovom konaní o nových politických, legislatívnych a vykonávacích aktoch, monitorovať existujúce politické, legislatívne a vykonávacie akty, a vypracúvať odporúčania na zmenu alebo prijatie politických, legislatívnych alebo vykonávacích aktov.
- k. Poskytovať podporu a prispievať k vzdelávaniu kľúčových skupín v oblasti rovnakého zaobchádzania a nediskriminácie.
- l. Monitorovať implementáciu ich odporúčaní.
- m. Následne sledovať výkon rozhodnutí súdov a ostatných rozhodovacích orgánov.
- n. Presadzovať a podporovať ratifikáciu relevantných medzinárodných zmlúv a vykonávanie a šírenie týchto zmlúv a súvisiacich noriem, judikatúry a správ medzivládnych organizácií; zúčastňovať sa na rokovaniach s príslušnými medzivládnyimi organizáciami, zohľadňovať ich odporúčania a monitorovať ich implementáciu.
- o. Spolupracovať s organizáciami, ktoré majú podobné ciele ako orgány pre rovnosť, a poskytovať im podporu. Rozvíjať spoločné chápanie kľúčových otázok týkajúcich sa rovnakého zaobchádzania s týmito organizáciami a uzatvárať s nimi dohody o spolupráci.

V. Kompetencie v oblasti podpory a vedenia sporov

14. Funkcia podpory a vedenia sporov by mala zahŕňať tieto kompetencie orgánov pre rovnosť:
- a. Prijímať sťažnosti a poskytovať osobnú podporu, právne poradenstvo a pomoc ľuďom vystaveným diskriminácii alebo intolerancii s cieľom zabezpečiť ich práva pred inštitúciami, rozhodcovskými orgánmi alebo súdmi.
 - b. Ak je to vhodné, použiť zmierovacie konanie.
 - c. S ich súhlasom zastupovať ľudí vystavených diskriminácii alebo intolerancii pred inštitúciami, rozhodcovskými orgánmi alebo súdmi.
 - d. Vo vlastnom mene orgánu pre rovnosť predkladať veci týkajúce sa individuálnej alebo štrukturálnej diskriminácie alebo intolerancie na inštitúcie, rozhodcovské orgány alebo súdy.

- e. Vstupovať do konania pred inštitúciami, rozhodcovskými orgánmi alebo súdmi ako *amicus curiae*, vedľajší účastník konania alebo znalec.
 - f. Monitorovať výkon rozhodnutí inštitúcií, rozhodcovských orgánov alebo súdov vo veciach rovnakého zaobchádzania, diskriminácie a intolerancie.
15. Orgány pre rovnosť by mali mať právo vybrať si na základe nimi stanovených a zverejnených kritérií veci, ktoré prevezmú na zastupovanie alebo na vedenie strategických súdnych sporov, a vybrať si aj príslušné súdy, pred ktorými chcú zabezpečiť práva ľudí vystavených individuálnej alebo štrukturálnej diskriminácii.
16. Členské štáty by mali zabezpečiť, aby existoval systém, ktorý ľudí vystavených diskriminácii alebo intolerancii oslobodí od povinnosti platiť súdne a správne poplatky a odmenu za zastupovanie, najmä vo veciach štrukturálnej diskriminácie a vtedy, ak je ich vec prevzatá na vedenie strategického súdneho sporu.

VI. Rozhodovacie kompetencie

17. Ak je orgánu pre rovnosť udelená rozhodovacia funkcia, mala by zahŕňať tieto kompetencie:
- a. Prijímať, posudzovať, prejednávať a zmierovať individuálne alebo kolektívne sťažnosti na diskrimináciu a rozhodovať o týchto sťažnostiach na základe príslušných právnych predpisov vrátane ustanovení týkajúcich sa zdieľaného dôkazného bremena.
 - b. Rozhodovať o tom, či boli porušené antidiskriminačné ustanovenia civilného alebo správneho práva.
 - c. Vydávať právne záväzné rozhodnutia, ktorými sa požaduje prijať kroky na odstránenie diskriminácie, dosiahnutie úplne rovnakého zaobchádzania a zabránenie ďalšej diskriminácii, a ktorými sa ukladajú účinné, primerané a odrádzajúce sankcie vrátane vyplatenia náhrady majetkovej a nemajetkovej ujmy, pokút a zverejnenia rozhodnutia a mena páchatel'a.
 - d. Zabezpečiť výkon a implementáciu ich rozhodnutí a zverejňovať ich rozhodnutia a odporúčania.
18. Ak orgánom pre rovnosť, ktoré rozhodujú o sťažnostiach, nebola udelená kompetencia vydávať právne záväzné rozhodnutia a ukladať sankcie uvedené v ods. 17 písm. c) a d), orgánu pre rovnosť by sa mala udeliť kompetencia:
- a. Vydávať nezáväzné odporúčania, ktorými sa požaduje prijatie krokov na odstránenie diskriminácie, dosiahnutie úplne rovnakého zaobchádzania a zabránenie ďalšej diskriminácii.
 - b. Zabezpečiť implementáciu ich odporúčaní a podľa potreby zverejňovať ich rozhodnutia a odporúčania.
19. Zákon by mal ustanoviť právo odvolať sa na súde proti právne záväzným právoplatným rozhodnutiam orgánu pre rovnosť.
20. Zákon by mal ustanoviť, že sťažovatelia majú právo rozhodnúť sa, či svoju vec predložia orgánu pre rovnosť ako prvému, alebo či sa obrátia priamo na súd. Počas konania pred orgánmi pre rovnosť by sa malo pozastaviť plynutie lehôt na začatie následných súdnych konaní.

VII. Právomoc získavať dôkazy a informácie

21. Orgány pre rovnosť by mali mať právomoc získavať dôkazy a informácie, najmä pri vykonávaní šetrení a rozhodovaní o sťažnostiach. Mala by zahŕňať právomoc:
- a. žiadať o predloženie spisov, dokumentov a ďalších materiálov na nahliadnutie, preskúmanie a vyhotovenie kópií;
 - b. vykonávať kontroly na mieste;
 - c. vypočúvať ľudí;
 - d. požiadať súd o vydanie vykonateľného rozkazu alebo uložiť správnu pokutu, ak jednotlivec alebo inštitúcia nekoná v zhode s už uvedeným.

VIII. Nezávislosť a efektívnosť

22. Orgány pre rovnosť by mali fungovať bez akéhokoľvek zasahovania zo strany štátu, politických strán alebo iných aktérov, a prijímať od nich akékoľvek pokyny; mali by byť úplne nezávislé na inštitucionálnej aj na operatívnej úrovni.
23. Osoby zastávajúce najvyššie riadiace pozície v orgánoch pre rovnosť by sa mali vyberať a menovať prostredníctvom transparentných, na spôsobilostiach založených a participatívnych procedúr. Výkonná moc by nemala mať rozhodujúci vplyv v žiadnej fáze procesu výberu.
24. Osoby zastávajúce najvyššie riadiace pozície by mali mať funkčnú imunitu, byť chránené pred hrozbami a nátlakom, a mať primerané záruky proti svojvoľnému prepusteniu alebo svojvoľnému neobnoveniu ich mandátu tam, kde sa mandát štandardne obnovuje.
25. Zákonom by mali byť stanovené všetky aktivity a prepojenia, ktoré nie sú zlučiteľné so zastávaním najvyšších riadiacich pozícií.
26. Osoby zastávajúce najvyššie riadiace pozície by mali mať jasne vymedzené povinnosti, primerané platové ohodnotenie, a mali by byť vymenované na primerané časové obdobie.
27. Orgány pre rovnosť by mali nezávisle rozhodovať o svojej vnútornej štruktúre a o spôsobe spravovania ich zdrojov, mali by mať právomoc prijímať a menovať svojich pracovníkov a mali by mať vlastné priestory zodpovedajúce ich potrebám.
28. Orgánom pre rovnosť by sa mali poskytnúť dostatočné personálne aj finančné zdroje na výkon všetkých ich funkcií a kompetencií tak, aby dosiahli reálny vplyv. Mali by mať samostatný rozpočet alebo rozpočtovú linku a ich financovanie by malo každoročne podliehať schváleniu v parlamente. Rozpočet orgánu pre rovnosť by sa nemal svojvoľne alebo neprimerane znížiť. Rozšírenie mandátu, funkcií alebo kompetencií orgánu pre rovnosť by malo byť konzistentné s jeho mandátom v oblasti rovnakého zaobchádzania a mali by ho sprevádzať primerané dodatočné finančné prostriedky.
29. Orgány pre rovnosť by mali mať právo otvoreným a transparentným spôsobom získavať dodatočné finančné prostriedky na výkon svojich funkcií z iných než verejných zdrojov vo vnútri štátu aj mimo neho, ak zároveň zabezpečia, že to neohrozí ich nezávislosť.
30. Orgány pre rovnosť by mali mať právo robiť verejné vyhlásenia a realizovať a uverejňovať výskum a správy bez predchádzajúceho súhlasu, schválenia alebo notifikácie vlády alebo ktorejkoľvek inej inštitúcie alebo externej strany.
31. Orgány pre rovnosť by mali vo svojej činnosti vychádzať z príslušného medzinárodného a vnútroštátneho právneho rámca, noriem a judikatúry. Ich správy a odporúčania by mali byť založené na stanoviskách odborníkov a dôkazoch získaných prostredníctvom výskumu, zisťovania, dokumentácie, a na nestranných a nezávislých informáciách.

32. Orgány pre rovnosť by mali podliehať zákonu o verejnej službe a pravidlám finančnej zodpovednosti a výdavkov vzťahujúcim sa na verejnoprávne inštitúcie.
33. Orgány pre rovnosť by mali na pravidelnej báze vykonávať strategické plánovanie, vypracúvať a následne sledovať ukazovatele výstupov a vplyvov s cieľom posúdiť ich vývoj a v primeraných intervaloch uskutočňovať ich hodnotenie.
34. Orgány pre rovnosť by mali vypracovať komunikačnú stratégiu s cieľom určiť formu a smerovanie ich aktivít zameraných na zvyšovanie povedomia.
35. Orgány pre rovnosť by mali zverejňovať výročné správy, ktoré by mal prerokovať parlament alebo jeho príslušný výbor a vláda, ale nemali by podliehať ich schváleniu.
36. Orgány by mali viesť s orgánmi pre rovnosť nepretržitý dialóg o pokroku v oblasti rovnakého zaobchádzania a nediskriminácie. Vláda a ostatné orgány by mali konzultovať a spolupracovať s orgánmi pre rovnosť a brať do úvahy ich odporúčania týkajúce sa legislatívy, politiky, postupov, programov a praktických opatrení. Zákonom by sa malo ustanoviť, že vláda a ostatné orgány musia odpovedať na odporúčania orgánu pre rovnosť alebo prijať kroky na ich implementáciu v určitej časovej lehote.
37. Orgány pre rovnosť by mali vytvoriť štruktúry s cieľom trvalého zapájania sa a prispievania zainteresovaných strán a najmä organizácií občianskej spoločnosti do plánovania a činnosti orgánu pre rovnosť.
38. Najvyššie vedenie, poradné orgány, vyšší manažment a ostatní pracovníci orgánov pre rovnosť by mali v najvyššej možnej miere odrážať rozmanitosť širšej spoločnosti a byť rodovo vyvážení.
39. Pracovníci orgánov pre rovnosť by mali mať rôznorodé zručnosti potrebné na vykonávanie všetkých funkcií a kompetencií udelených orgánu pre rovnosť.

IX. Prístupnosť

40. Orgány pre rovnosť by mali byť prístupné pre tých, ktorých práva by sa ich zriadením majú chrániť. Prístupnosť znamená:
 - a. Ľahko dostupné priestory, internetové, emailové a telefonické služby a schopnosť prispôbiť sa časovým obmedzeniam ľudí, ktorí majú záujem o služby orgánu.
 - b. Iniciatívy zacielené na miestnu komunitu a miestne a regionálne kancelárie plniace úlohy orgánu.
 - c. Prítomnosť orgánu v rozhodujúcich momentoch v skupinách vystavených diskriminácii a intolerancii a budovanie udržateľných kontaktov s týmito skupinami ako je uvedené v ods. 12 písm. b).
 - d. Umožniť ľuďom vystaveným diskriminácii alebo intolerancii dôverne sa skontaktovať s orgánom pre rovnosť a predstaviť svoj prípad v jazyku, ktorý ovládajú, nadviazať priamy kontakt, a podávať sťažnosti ústne, emailom alebo písomne, s minimálnymi podmienkami na prijateľnosť sťažností.
 - e. Úprava ich priestorov, služieb, postupov a spôsobov tak, aby sa zohľadnili rôzne formy zdravotného postihnutia.
 - f. Používanie ľahko čitateľného jazyka v publikáciách, najmä v informačných materiáloch o právach a opravných prostriedkoch, a preklad vybraných publikácií do všetkých jazykov bežne používaných v štáte.
 - g. Funkcie a služby orgánu pre rovnosť majú byť pre sťažovateľov aj pre žalované strany bezplatné.

h. Prijatie krokov na zverejnenie týchto opatrení a na ich sprístupnenie.

X. Monitorovanie

41. Monitorovanie implementácie tohto všeobecného politického odporúčania bude súčasťou monitorovania krajiny a konštruktívneho dialógu medzi ECRI a členskými štátmi Rady Európy.

Dôvodová správa

Úvod

1. Toto všeobecné politické odporúčanie (VPO) sa zameriava na kľúčové prvky zriaďovania a fungovania orgánov pre rovnosť, ktoré majú schopnosť dosiahnuť reálny vplyv. Tieto orgány sú veľmi dôležité pre posilnenie rovnakého zaobchádzania a odstraňovanie rasizmu a intolerancie udržateľným spôsobom. Orgány pre rovnosť hrajú kľúčovú úlohu v tom, že budujú povedomie ľudí a inštitúcií o dôležitosti rovnakého zaobchádzania a pomáhajú im robiť kroky vedúce k tomu, aby sa rovnaké zaobchádzanie stalo realitou.
2. Dvadsať rokov po prijatí pôvodnej verzie VPO č. 2 v roku 1997 sa ECRI rozhodla revidovať znenie odporúčania tak, aby doň zahrnula skúsenosti získané a početné osvedčené postupy vyvinuté počas tohto obdobia. Výraz „národné špecializované orgány“ použitý v pôvodnom texte bol aktualizovaný a v súčasnosti sa na označenie týchto orgánov bežne používa výraz „orgány pre rovnosť“ (equality bodies).
3. Popri pôvodnej verzii VPO č. 2 z roku 1997 boli hnacou silou zriaďovania orgánov pre rovnosť smernice EÚ o rovnakom zaobchádzaní (článok 13 smernice 2000/43/ES o diskriminácii založenej na rasovom alebo etnickom pôvode a článok 12 smernice 2004/113/ES, článok 20 smernice 2006/54/ES a článok 11 smernice 2010/41/EÚ zaoberajúcej sa dôvodom pohlavia). Schválením týchto smerníc členské štáty EÚ prijali povinnosť zriadiť orgány pre rovnosť.
4. Takmer všetky členské štáty Rady Európy ratifikovali aj Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím, ktorý ustanovuje podobnú povinnosť v článku 33.2.
5. Na zriadenie a posilňovanie takýchto inštitúcií vyzvala aj Deklarácia z Durbanu a akčný program Svetovej konferencie OSN proti rasizmu z roku 2001 a komisár Rady Európy pre ľudské práva (stanovisko CommDH (2011)2). Ako dôležité usmernenie pre zriaďovanie orgánov pre rovnosť slúžia Parížske princípy vzťahujúce sa na vnútroštátne inštitúcie na podporu a ochranu ľudských práv, prijaté 20. decembra 1993 Valným zhromaždením OSN, a Všeobecné pripomienky k ich výkladu a implementácii. Podstatnú prácu v tejto oblasti vykonáva aj Výbor OSN na odstránenie rasovej diskriminácie.
6. Odporúčania v tomto VPO vychádzajú z uvedených textov a majú za cieľ ďalej posilniť snahu členských štátov aj orgánov pre rovnosť o dosiahnutie rovnakého zaobchádzania a sociálnej súdržnosti. V žiadnom prípade by sa nemali použiť na obmedzenie alebo oslabenie existujúcich orgánov pre rovnosť alebo existujúcich záruk ich nezávislosti a efektívnosti.

I. Zriaďovanie orgánov pre rovnosť

Odsek 1 odporúčania

7. Členské štáty by mali zriadiť silný orgán pre rovnosť. Niektoré členské štáty vytvorili niekoľko orgánov pre rovnosť, aby pokryli rôzne diskriminačné dôvody (ods. 4 písm. b) VPO), všetky oblasti verejného aj súkromného sektora (ods. 4 písm. c) VPO), celé územie členského štátu (ods. 4 písm. d) VPO) a rôzne funkcie uvedené v tomto VPO (ods. 10 VPO).
8. Vytvorenie príliš zložitého systému pozostávajúceho z príliš veľkého počtu orgánov sa však spája s viacerými rizikami: možné rozptýlenie obmedzených ľudských a finančných zdrojov, zníženie viditeľnosti orgánov, neistota ľudí, pokiaľ ide o orgán, na ktorý sa majú obrátiť, a viazanosť dôležitých zdrojov na zabezpečenie koordinácie medzi týmito orgánmi namiesto ich sprístupnenia pre činnosť, ktorá je jadrom ich mandátu. Tam, kde bolo zriadených viacero orgánov pre rovnosť a toto riešenie sa ukázalo byť efektívne, orgány by mali zabezpečiť konzistentnú a úzku spoluprácu medzi týmito orgánmi.

9. Zriadenie orgánov pre rovnosť ustanovením ústavy ponúka silné a dodatočné záruky v tom, že orgán pre rovnosť by bolo ťažšie zrušiť alebo výraznejšie oslabiť. To je dôvod, pre ktorý ECRI považuje za vhodnejšie použiť ustanovenie ústavy. Details organizačnej štruktúry orgánu môže ustanoviť osobitný zákon. Ak orgány pre rovnosť nie sú zriadené na základe ustanovenia ústavy, členské štáty by mali prijať ústavný alebo iný zákon schválený parlamentom.
10. Existencia komplexnej a jednoznačnej antidiskriminačnej legislatívy je ďalším nevyhnutným predpokladom fungovania a vplyvu orgánov pre rovnosť. Usmernenia týkajúce sa tejto legislatívy obsahuje Všeobecné politické odporúčanie ECRI č. 7 o vnútroštátnej legislatíve na boj proti rasizmu a rasovej diskriminácii.

Odsek 2 odporúčania

11. Orgány pre rovnosť musia byť nezávislé – predovšetkým od vlády – aby otázky rovnakého zaobchádzania, diskriminácie alebo intolerancie mohli riešiť spôsobom, ktorý považujú za vhodný, a bez zasahovania z ktorejkoľvek strany. To im poskytuje aj potrebnú mieru slobody hľadať a uplatňovať nové spôsoby presadzovania a dosahovania rovnakého zaobchádzania. Nezávislosť je preto nevyhnutnou podmienkou efektívnosti a vplyvu orgánov pre rovnosť. Nezávislosť je obzvlášť dôležitá vtedy, keď orgány pre rovnosť riešia (štrukturálnu) diskrimináciu zo strany orgánov, a keď vykonávajú funkciu rozhodovania o sťažnostiach (ods. 10 písm. c) VPO).
12. Orgány pre rovnosť by mali byť nezávislé *de iure* aj *de facto*. Potrebné záruky nezávislosti *de iure* by mali byť obsiahnuté v ustanoveniach ústavy alebo iného zákona o zriadení orgánu pre rovnosť (pozri ods. 3 VPO). Spôsob, akým by sa malo pristupovať k týmto prvkom, je uvedený najmä v ods. 22 až 39 VPO.
13. Orgány pre rovnosť by mali byť zriadené ako samostatné právne subjekty alebo, v závislosti od právneho poriadku členského štátu, ako samostatné právnické osoby. Odporúčanie, aby boli oddelené od výkonnej a zákonodarnej moci, nevylučuje všetky interakcie s týmito orgánmi. Práve naopak, výkonná a zákonodarná moc by mala s orgánom pre rovnosť konzultovať a vymieňať si názory o všetkých záležitostiach, na ktoré sa vzťahuje jeho mandát. Výkonná a zákonodarná moc by však nemala mať právomoc zadávať orgánu pre rovnosť pokyny v súvislosti s jeho strategickým plánovaním, prevádzkou a aktivitami.
14. Nezávislosť *de facto* znamená, že výkonná a zákonodarná moc by sa nemala priamo ani nepriamo pokúšať zadávať orgánu pre rovnosť pokyny alebo ho nevhodne ovplyvňovať. Medzi spôsoby, akými by mohla uplatňovať takýto vplyv, patrí neúmerné zníženie rozpočtu alebo odňatie kompetencií alebo právomocí, vyhrážanie sa orgánu pre rovnosť, jeho vedeniu alebo pracovníkom, a využívanie médií alebo iných verejných alebo súkromných inštitúcií na vyvíjanie tlaku na orgán pre rovnosť. Na ochranu nezávislosti a efektívnosti orgánu pre rovnosť pred takýmto nevhodným ovplyvňovaním by mal zákon obsahovať aj záruky týkajúce sa kompetencií, právomocí a zdrojov orgánu pre rovnosť (pozri ods. 3 a 28 VPO).
15. Keď osoby zastávajúce najvyššie riadiace pozície orgánu pre rovnosť konajú v mene tohto orgánu, mali by zdôrazňovať a potvrdzovať svoju nezávislosť. Dodatočnou zárukou je čo najväčšia otvorenosť a transparentnosť výmen medzi výkonnou a zákonodarnou mocou a orgánmi pre rovnosť.
16. Aby sa zabezpečilo, že orgán pre rovnosť môže dosiahnuť vplyv, nezávislosť musí byť spojená s efektívnosťou. Efektívnosť znamená, že spôsob, rozsah a štandard vykonávania funkcií a kompetencií orgánu pre rovnosť má významný vplyv na dosahovanie rovnakého zaobchádzania a odstránenie diskriminácie a intolerancie. Aby orgány pre rovnosť mohli efektívne pracovať, potrebujú najmä primerané kompetencie, právomoci a zdroje, ako je uvedené v ods. 13 a nasl. VPO.

Odsek 3 odporúčania

17. V nasledujúcich odsekoch VPO sú opísané detaily týkajúce sa kľúčových prvkov, ktoré by mal upravovať predpis o zriadení orgánu pre rovnosť alebo, ak je orgán zriadený ustanovením ústavy, dodatočný podrobnejší zákon o orgáne pre rovnosť.

Odsek 4 odporúčania

18. Orgán pre rovnosť by mal mať široký a komplexný mandát, ktorý by mal zahŕňať všetky aktivity zamerané na presadzovanie a dosahovanie rovnakého zaobchádzania. Dosahovanie rovnakého zaobchádzania zahŕňa oboje: rovný prístup ľudí vystavených diskriminácii a intolerancii k ich právam a uplatňovanie ich práv, a zlepšenie ich individuálnej aj kolektívnej situácie v rôznych oblastiach. Medzi tieto oblasti patrí okrem iného vzdelávanie, zamestnávanie, bývanie a zdravie; politické zastúpenie, moc a vplyv na rozhodovanie; uznanie, status a postavenie; a vzťahy starostlivosti, rešpektu a solidarity s ostatnými skupinami a inštitúciami.
19. Prevencia a odstraňovanie diskriminácie a intolerancie je základným kameňom pre dosiahnutie rovnakého zaobchádzania a patrí k nej boj proti všetkým formám rasizmu (vrátane xenofóbie, islamofóbie, antisemitizmu a anticigánstva), homofóbie a transfóbie a ich prejavov, ako sú nenávistné prejavy a nenávisť na internete. V predpise, ktorým sa zriaďuje orgán pre rovnosť, alebo v antidiskriminačnej legislatíve by malo byť výslovne ustanovené, že nenávistné prejavy sú formou diskriminácie, a že orgány pre rovnosť majú mandát bojovať proti nenávisným prejavom, minimálne prostredníctvom civilného a správneho práva v súlade s ods. 8 VPO ECRI č. 15 o boji proti nenávisným prejavom. Zatiaľ čo na riešenie trestných činov z nenávisťi má kompetenciu predovšetkým polícia a prokuratúra, orgány pre rovnosť by mali mať kompetenciu na poskytovanie osobnej podpory a právneho poradenstva obetiam trestných činov z nenávisťi a na ich odkazovanie na príslušné orgány (pozri ods. 72 a 81 dôvodovej správy).
20. Štrukturálna diskriminácia sa vzťahuje na pravidlá, normy, postupy, vzorce postojov a správania v inštitúciách a iných spoločenských štruktúrach, ktorými sa vedome alebo nevedome vytvárajú prekážky prístupu skupín alebo jednotlivcov k rovnakým právam a príležitostiam, aké majú ostatní, a ktoré prispievajú k tomu, že výsledná situácia je pre tieto skupiny alebo jednotlivcov menej priaznivá ako pre väčšinu obyvateľstva. Orgány pre rovnosť by riešeniu štrukturálnej diskriminácie mali venovať osobitnú pozornosť, pretože i) osoby podieľajúce sa na štrukturálnej diskriminácii si diskriminačný účinok svojho konania často neuvedomujú, ii) štrukturálna diskriminácia má spravidla dosah na veľký počet osôb a iii) izolované osoby často nie sú schopné namietať proti štrukturálnej diskriminácii v rámci silných inštitúcií.
21. Presadzovanie rozmanitosti znamená podporu ocenenia rozmanitosti a jej pridanej hodnoty v spoločnosti a v organizáciách. Zahŕňa aj primerané prispôsobenia s cieľom zohľadniť praktické dôsledky rozmanitosti. Presadzovanie dobrých vzťahov medzi rôznymi skupinami v spoločnosti je spojené s podporou vzájomného rešpektu, porozumenia a integrácie pri súčasnom pokračovaní boja proti diskriminácii a intolerancii.
22. Mandát ECRI je obmedzený na diskriminačné dôvody, ktoré sú výslovne uvedené v ods. 4 písm. b) VPO, a na viacnásobnú a prierezovú diskrimináciu z týchto a ďalších dôvodov spadajúcich pod článok 14 Európskeho dohovoru o ľudských právach a článok 1 protokolu č. 12 k dohovoru. Mandáty mnohých orgánov pre rovnosť sa vzťahujú aj na ďalšie dôvody spomínané v uvedených ustanoveniach, ktoré však nepatria pod ECRI. Odporúčania tohto VPO možno primerane uplatňovať aj na orgány pre rovnosť zaoberajúce sa dôvodmi, ktoré nie sú súčasťou mandátu ECRI.
23. Rodové hľadisko by malo byť neoddeliteľnou súčasťou práce orgánov pre rovnosť. V tejto súvislosti sa skúma, či sa v plánoch a aktivitách orgánu pre rovnosť rovnocenne zohľadňujú a riešia potreby, situácia a skúsenosti žien aj mužov.

24. Zároveň by sa mala brať do úvahy situácia transrodových a intersexuálnych osôb spolu s analýzami, ktoré odmietajú binárnu kategorizáciu rodu (komisár Rady Európy pre ľudské práva (2015), Human Rights and Intersex people, s. 37 a nasl.).
25. Viacnásobná diskriminácia znamená diskrimináciu z dvoch alebo viacerých diskriminačných dôvodov. Prierezová diskriminácia znamená situáciu, keď v rovnakom čase dochádza k vzájomnej interakcii viacerých diskriminačných dôvodov takým spôsobom, že sa tieto dôvody stávajú neoddeliteľné a ich kombináciou vzniká nový diskriminačný dôvod (ods. 1 písm. c) a dôvodová správa k ECRI VOP č. 14 o boji proti rasizmu a rasovej diskriminácii v zamestnaní). Keďže viacnásobná a prierezová diskriminácia má na jej obeť často obzvlášť závažný dosah, a keďže ľudia v týchto prelínajúcich sa oblastiach predstavujú osobitnú rozmanitosť identít a skúseností, orgány pre rovnosť by týmto otázkam mali venovať špeciálnu pozornosť. Orgány pre rovnosť by mali podobne prihliadať aj na potreby detí vystavených diskriminácii a intolerancii.
26. Definície rôznych dôvodov diskriminácie možno nájsť v ods. 7 Dôvodovej správy k VOP ECRI č. 15 o boji proti nenávisťným prejavom.
27. Činnosť orgánov pre rovnosť by sa mala vzťahovať na celý súkromný a verejný sektor, vrátane presadzovania práva (pozri ods. 7 VPO ECRI č. 7). Avšak mnohé orgány pre rovnosť, najmä orgány zriadené na základe smerníc EÚ o rovnakom zaobchádzaní, nepokrývajú celý verejný sektor a nie sú príslušné napríklad na také funkcie ako je polícia (pozri VPO ECRI č. 11 o boji proti rasizmu a rasovej diskriminácii v policajnej práci), väznenstvo alebo ozbrojené sily. Mandát týchto orgánov by sa mal rozšíriť aj o tieto funkcie, alebo mandát pre rovnaké zaobchádzanie v týchto oblastiach by mal byť udelený inému nezávislému orgánu, napríklad národnému inštitútu pre ľudské práva alebo úradu ombudsmana.
28. Orgány pre rovnosť by mali konzistentne a dôsledne pokrývať všetky regióny členského štátu, najmä štátov s federálnou štruktúrou, a žiadna časť územia by nemala zostať mimo pokrytia orgánmi pre rovnosť. Ak je to vhodné, ich mandát by sa mal vzťahovať aj na niektoré osoby mimo hraníc štátu, napríklad na občanov žijúcich v zahraničí alebo na osoby, ktoré podali žiadosť o azyl z iného štátu.

II. Inštitucionálna štruktúra

Odseky 5 až 9 odporúčania

29. Počas uplynulých desaťročí sa v 47 členských štátoch vytvoril široký a rozmanitý systém orgánov pre rovnosť. Detaily sú zdokumentované v monitorovacích správach ECRI o jednotlivých krajinách.
30. V niektorých členských štátoch bol zriadený jeden orgán pre rovnosť pokrývajúci niekoľko dôvodov, v iných bolo zriadených viacero orgánov pre rovnosť pokrývajúcich jeden alebo niekoľko dôvodov. Vo všetkých prípadoch je dôležité zabrániť vytvoreniu hierarchie medzi dôvodmi a zabezpečiť, aby sa každému dôvodu a ich prelínaniu venovala náležitá pozornosť a boli na ne vyčlenené primerané zdroje.
31. Výhodou existencie jediného orgánu pre rovnosť je, že sa môže plne sústrediť na svoj mandát v oblasti rovnakého zaobchádzania, má vlastný rozpočet pre túto oblasť a buduje si špecifickú odbornú spôsobilosť a viditeľnosť v oblasti rovnakého zaobchádzania.
32. V niektorých členských štátoch bol mandát v oblasti rovnakého zaobchádzania udelený inštitúcii s viacerými mandátmi, medzi ktoré patrí aj mandát v oblasti ľudských práv a/alebo mandát ombudsmana. V ďalších členských štátoch boli orgány pre rovnosť pokrývajúce jeden alebo niekoľko dôvodov zlúčené s národnými inštitúciami pre ľudské práva a s inštitúciami ombudsmana.

33. Udelenie mandátu v oblasti rovnakého zaobchádzania inštitúcii s viacerými mandátmi môže mať pozitívny potenciál na komplexnejšie a efektívnejšie riešenie otázok rovnakého zaobchádzania, diskriminácie a intolerancie tým, že môže využívať všetky svoje mandáty. Na realizáciu tohto potenciálu je však potrebné silné a inovatívne vedenie schopné zabezpečiť účinnú koordináciu a integráciu jednotlivých mandátov.
34. V takýchto inštitúciách s viacerými mandátmi môže vznikáť napätie, najmä v období po zlúčení mandátov. S každým mandátom prichádza jeho vlastná tradícia, prístupy a ciele. Dôležité je rešpektovať a zachovávať túto rozmanitosť a zároveň prehľbovať integráciu zlúčených mandátov a tak posilniť vplyv orgánu.
35. Odsek 7 VPO obsahuje odporúčania, ktorých cieľom je zabezpečiť primerané zameranie sa týchto inštitúcií na ich mandát v oblasti rovnakého zaobchádzania. Jasná štruktúra riadenia mandátu v tejto oblasti pomáha zabezpečiť „osvojenie si“ tohto mandátu. Okrem toho by pre mandát v oblasti rovnakého zaobchádzania mal existovať strategický plán (pozri ods. 33 VPO), a aktivity týkajúce sa rovnakého zaobchádzania by mali byť zorganizované spôsobom, ktorý zabezpečí viditeľnosť tohto mandátu. Vplyv mandátu v oblasti rovnosti by mohol posilniť poradný výbor (pozri ods. 114 dôvodovej správy). Výraz „rovnosť“ by sa mohol použiť aj v názve inštitúcie.
36. Prístup zlučovania alebo začleňovania orgánov pre rovnosť do inštitúcií s viacerými mandátmi by sa mal použiť iba vtedy, keď sa tým neoslabí mandát v oblasti rovnakého zaobchádzania, a bude zabezpečené primerané zameranie sa a primerané zdroje na výkon tohto mandátu. Ak tomu tak nie je, vhodnejšie je zriadiť alebo zachovať samostatný orgán.
37. Ak je mandát inštitúcie s viacerými mandátmi obmedzený iba na verejný sektor, jej mandát v oblasti rovnakého zaobchádzania by sa mal rozšíriť aj na súkromný sektor (a naopak, pokiaľ sa mandát inštitúcie vzťahuje iba na súkromný sektor). Je to vhodnejšie ako udeliť ďalší mandát inému orgánu pre rovnaké zaobchádzanie.
38. Ak sú orgány pre rovnosť súčasťou inštitúcie s viacerými mandátmi, odporúčania tohto VPO by sa mali podľa možnosti vzťahovať na celú inštitúciu. Zatiaľ čo niektoré z odporúčaní VPO sa budú vzťahovať iba na aktivity inštitúcie v oblasti rovnakého zaobchádzania, iné – ako sú napríklad odporúčania o nezávislosti orgánu pre rovnosť – sa musia vzťahovať na celú inštitúciu.
39. V inštitúciách s viacerými mandátmi by členské štáty mali v rámci možností zosúladiť kompetencie a právomoci vo vzťahu ku všetkým týmto mandátom. V niektorých prípadoch boli týmto inštitúciám s viacerými mandátmi udelené určité kompetencie a právomoci iba pre jeden a nie pre všetky mandáty. V iných prípadoch sa kritériá na výkon týchto kompetencií a právomocí líšia od jedného mandátu k druhému. Aby sa zabezpečila účinná ochrana a vplyv pre všetky mandáty, tieto rozdiely by sa mali odstrániť a kritériá by sa mali podľa možnosti zosúladiť podľa toho mandátu, v ktorom majú najvyšší štandard („vyrovnávanie“).
40. V prípade, že existuje viacero orgánov pre rovnosť, tieto orgány by mali koordinovať svoju činnosť a spolupracovať navzájom medzi sebou ako aj s ostatnými inštitúciami na ochranu ľudských práv, vrátane národnej inštitúcie pre ľudské práva a inštitúcie ombudsmana. Cieľom tejto koordinácie a spolupráce by malo byť maximalizovať ich celkový vplyv v rámci mandátu v oblasti rovnakého zaobchádzania. Mali by tiež zabezpečiť dosiahnutie čo najširšieho pokrytia otázok rovnakého zaobchádzania, riadnu pozornosť otázkam prierezovej diskriminácie, uvádzanie krížových odkazov na prípady a prevenciu duplicity činnosti. Súčasťou tejto koordinácie a spolupráce je dialóg v rámci ich plánovacích procesov, spoločné iniciatívy v pracovnej oblasti a trvalá priebežná komunikácia.

III. Funkcie

Odseky 10 až 12 odporúčania

41. Orgány pre rovnosť plnia rôzne funkcie. Možné je identifikovať tri hlavné funkcie, ktoré toto VPO nazýva: (i) presadzovanie rovnakého zaobchádzania a predchádzanie diskriminácii (funkcia presadzovania a prevencie), (ii) podpora ľudí vystavených diskriminácii a intolerancii a vedenie súdnych sporov v ich mene (funkcia podpory a vedenia sporov) a (iii) rozhodovanie o sťažnostiach (rozhodovacia funkcia).
42. Ako dokumentujú monitorovacie správy ECRI o jednotlivých krajinách, v členských štátoch je rozdielna situácia aj vo vzťahu k týmto funkciám: v niektorých členských štátoch orgány pre rovnaké zaobchádzanie vykonávajú všetky tri funkcie, v iných iba jednu alebo dve funkcie. Zatiaľ čo v niektorých členských štátoch boli všetky funkcie udelené jednému orgánu pre rovnosť, v iných boli tieto funkcie rozdelené medzi rôzne orgány pre rovnosť. Vo viacerých členských štátoch rozhodovaciu funkciu vykonáva v celom rozsahu súdnictvo; v iných prípadoch je funkcia podpory a vedenia sporov a funkcia presadzovania a prevencie úplne alebo čiastočne delegovaná na občiansku spoločnosť alebo na iné inštitúcie. K vykonávaniu funkcie presadzovania a prevencie vo všeobecnosti významne prispieva aj vláda a verejné orgány.
43. ECRI sa domnieva, aj v súlade s odporúčaním v ods. 24 jej VPO č. 7, že všetky členské štáty by mali orgánom pre rovnosť udeliť obidve funkcie – i) funkciu presadzovania a prevencie aj ii) funkciu podpory a vedenia sporov. V súvislosti s týmito dvoma funkciami by popri orgáne pre rovnosť mohli a mali hrať úlohu a cenným spôsobom prispievať k ich vykonávaniu aj organizácie občianskej spoločnosti. Ľudia vystavení diskriminácii a intolerancii sa často najprv obrátia na organizácie občianskej spoločnosti, ktoré ich potom povzbudia a pomôžu im skontaktovať sa s orgánom pre rovnosť. Orgány pre rovnosť musia v týchto oblastiach spolupracovať s organizáciami občianskej spoločnosti s cieľom nájsť najlepšie riešenie na presadenie práv osôb vystavených diskriminácii a intolerancii, a koordinovať svoju činnosť.
44. Členské štáty môžu zveriť rozhodovaciu funkciu aj osobitnému orgánu pre rovnosť, alebo ju môžu udeliť v plnom rozsahu súdnictvu. V prípadoch diskriminácie môžu orgány pre rovnosť s rozhodovacou funkciou poslúžiť ako dostupnejšie, menej kontradiktórne a užšie špecializované miesto ako súdnictvo. Koncentráciou diskriminačných prípadov na jedinom orgáne sa umožní rozvoj odborných spôsobilostí a budovanie konzistentnej judikatúry, čím sa prispeje k vykonávaniu a dodržiavaniu antidiskriminačnej legislatívy. V rámci súdnictva by podobnú špecializáciu bolo možné dosiahnuť koncentráciou diskriminačných prípadov na menšom počte súdov alebo súdnych senátov alebo kolégií špecializovaných na túto oblasť.
45. Funkcia podpory a vedenia sporov a rozhodovacia funkcia by mali byť podľa možnosti udelené rôznym orgánom. Pri vykonávaní rozhodovacej funkcie musia byť orgány pre rovnosť nestranné, zatiaľ čo pri vykonávaní funkcie podpory a vedenia sporu sú na strane sťažovateľa a konajú ako jeho obhajcovia. Udelenie obidvoch funkcií jednému orgánu by mohlo ovplyvniť dôveru zainteresovaných strán v jeho nestrannosť, ktorá je nevyhnutná na dôveryhodný výkon rozhodovacej funkcie.
46. Ak sú napriek tomu obidve funkcie udelené jednému orgánu, každú z týchto funkcií by mal vykonávať iný útvar alebo iní pracovníci, a pre verejnosť by to malo byť jasne viditeľné.
47. Orgány, ktoré sú zodpovedné za rozhodovaciu funkciu a za funkcie presadzovania a prevencie a/alebo podpory a vedenia sporov, sú často nútené vynakladať väčšiu časť svojich zdrojov na rozhodovaciu funkciu, aby zabezpečili včasné a kvalitné rozhodovanie o veľkom počte prípadov. Keďže existuje riziko, že takéto orgány možno nebudú schopné adekvátne vykonávať funkciu podpory a vedenia sporov a funkciu presadzovania a prevencie, dôležité je zabezpečiť, aby mali primerané zdroje pre tieto dve funkcie.

48. Orgány pre rovnosť by mali mať možnosť slobodne sa rozhodnúť, aj v rámci svojho strategického plánovania (pozri ods. 33 VPO), na ktoré časti svojho mandátu, funkcie a kompetencie sa v konkrétnom čase sústredia. To im umožňuje upraviť svoju stratégiu a aktivity s ohľadom na špecifické potreby danej situácie a poskytuje flexibilitu pri prispôsobovaní sa neustále sa meniacemu prostrediu. Táto flexibilita je potrebná aj na optimálne využívanie limitovaných zdrojov.

IV. Kompetencie v oblasti presadzovania a prevencie

Odsek 13 odporúčania

49. Orgány pre rovnosť potrebujú na výkon funkcie presadzovania a prevencie rad kompetencií. Prvou z týchto kompetencií opísanou v ods. 13 písm. a) VPO je vykonávanie kompletnej škály aktivít na presadzovanie a prevenciu v rámci svojho širokého mandátu vymedzeného v ods. 4 VPO. V nasledujúcich častiach ods. 13 VPO sa uvádza podrobnejší opis najdôležitejších prvkov.
50. Základom plánovania a úspešného vykonávania funkcie presadzovania a prevencie je dialóg orgánov pre rovnosť s osobami a skupinami vystavenými diskriminácii a intolerancii. Pravidelný intenzívny dialóg so skupinami čiacimi diskriminácii a intolerancii a s ich zastupujúcimi organizáciami umožňuje spoznať celú šírku ich diskriminácie a intolerancie a prioritné záležitosti, ktorých riešenie je potrebné na zlepšenie ich situácie. Umožňuje tiež identifikovať úspešné spôsoby riešenia vzorcov individuálnej a štrukturálnej diskriminácie.
51. Cieľom tohto dialógu by malo byť pochopiť situáciu a obavy skupín čiacich diskriminácii a intolerancii; zapojiť tieto skupiny a ich zastupujúce organizácie do činností a štruktúr orgánu pre rovnosť (pozri ods. 37 VPO); iniciovať procesy vzájomného učenia sa prostredníctvom výmeny odborných skúseností a poznatkov; a zabezpečiť pravidelnú prítomnosť orgánu pre rovnosť v týchto komunitách s cieľom podporiť budovanie dôvery a oznamovanie prípadov diskriminácie a intolerancie.
52. Do tohto dialógu by mal byť zapojený široký okruh spoločenských skupín a mali by sa ho zúčastňovať najrôznejšie organizácie, ako sú napríklad základné organizácie v miestnych komunitách, poradné orgány pre menšiny, náboženské spoločenstvá, organizácie občianskej spoločnosti a ďalšie zainteresované subjekty pracujúce so skupinami vystavenými diskriminácii a intolerancii, ako sú napríklad odborové zväzy a profesijné organizácie.
53. Orgány pre rovnosť by mali mať právo prevziať z vlastnej iniciatívy všetky veci spadajúce pod ich mandát. Keďže ľudia vystavení diskriminácii a intolerancii sú často v zraniteľnej situácii a sami osebe nedokážu čeliť štrukturálnej diskriminácii, je dôležité, aby orgány pre rovnosť boli oprávnené vykonávať šetrenie (v niektorých členských štátoch sa používa pojem vyšetrovanie) a z vlastnej iniciatívy zhromažďovať dôkazy s cieľom identifikovať, odhaľovať a riešiť niekedy neviditeľné normy a procesy v rámci inštitúcií, ktorých výsledkom je znevýhodnenie určitých skupín. Takéto šetrenie je dôležité na odhaľovanie a získavanie dôkazov o diskriminácii alebo intolerancii, ktoré v konečnom dôsledku umožní dosiahnuť nápravu takýchto situácií. V prípadoch a šetreniach, ktoré sa týkajú konkrétnych jednotlivcov, by orgán pre rovnosť mal konať iba s ich súhlasom.
54. Dôležitým prostriedkom na získavanie poznatkov a porozumenia potrebných na identifikáciu, analýzu a riešenie problémov, ktorým čelia skupiny vystavené diskriminácii a intolerancii, je výskum. Kvalitné kvantitatívne a kvalitatívne údaje o rovnakom zaobchádzaní, diskriminácii a intolerancii majú zásadný význam pre informovanie širokej verejnosti, tvorcov politik a odborníkov z praxe o podstate a rozsahu diskriminácie a intolerancie. Pomáhajú tiež identifikovať prostriedky na dosahovanie rovnakého zaobchádzania a motivovať subjekty s rozhodovacími právomocami k prijímaniu nápravných opatrení. Výskum a údaje slúžia orgánu pre rovnosť aj na plánovanie, implementáciu, monitorovanie a hodnotenie jeho aktivít.

55. Súčasťou výskumu sú najrôznejšie aktivity, medzi ktoré patria prieskumy, štúdie a zber údajov vykonávané samotným orgánom, a analýza prieskumov, štúdií a údajov o rovnakom zaobchádzaní získaných z rôznych zdrojov. Pridanú hodnotu poskytuje aj zhromažďovanie a systematizácia judikatúry v oblasti rovnakého zaobchádzania, diskriminácie a intolerancie.
56. Prostredníctvom svojich aktivít na zvyšovanie povedomia by orgány pre rovnosť mali podporovať pochopenie toho, ako sa prejavuje otvorená a skrytá diskriminácia, a šíriť poznatky o tom, čo treba urobiť na zvýšenie rovnosti zaobchádzania. Orgány pre rovnosť by mali poskytovať informácie o právach, opravných prostriedkoch a povinnostiach podľa legislatívy o rovnakom zaobchádzaní a posilňovať ocenenie rovnakého zaobchádzania a rozmanitosti v spoločnosti a v rámci inštitúcií.
57. Tieto aktivity by mali byť zacielené na rôzne typy publika vrátane širokej verejnosti, politikov, vyšších štátnych úradníkov a iných subjektov s rozhodovacími právomocami, zamestnávateľov, odborových zväzov, odborníkov na ľudské zdroje, poskytovateľov služieb, pracovníkov vo verejnom a súkromnom sektore, pedagógov, náboženských spoločenstiev, organizácií občianskej spoločnosti, súdnictva a ďalších právnických profesií, polície a pracovníkov médií.
58. Orgány pre rovnosť by mali navrhnúť špecifické aktivity na zvyšovanie povedomia ľudí a skupín vystavených diskriminácii alebo intolerancii. Posilňovanie schopnosti a pomoc týmto ľuďom a skupinám prijímať potrebné kroky na riešenie problému diskriminácie a intolerancie významne prispeje k zlepšeniu ich situácie. Prvým krokom je šíriť poznanie legislatívy o rovnakom zaobchádzaní a nenávisťných prejavoch a o trestných činoch z nenávisťi a rozptýliť akékoľvek predstavy, že skúsenosti s diskrimináciou a intoleranciou sú normálne, a že sa nedá urobiť nič na to, aby sa to zmenilo. Okrem toho by orgány pre rovnosť mali posilňovať individuálnu aj kolektívnu kapacitu členov skupín vystavených diskriminácii a intolerancii prostredníctvom vzdelávania o ich právach, dostupných právnych prostriedkoch nápravy a ich využívaní. Mali by im tiež uľahčiť prístup k ďalším orgánom, ktoré majú mandát na ich ochranu, ako je polícia, prokuratúra, regulačné orgány v mediálnej oblasti a školská a pracovná inšpekcia. Spoločne s týmito inštitúciami by orgány pre rovnosť mali analyzovať hlavné príčiny nedostatočného oznamovania diskriminácie a intolerancie a urobiť potrebné kroky s cieľom zabezpečiť, že prípady diskriminácie a intolerancie budú príslušným orgánom systematicky oznamované.
59. Orgány pre rovnosť by mali podporovať vývoj, výmenu a implementáciu osvedčených postupov v oblasti rovnakého zaobchádzania, diskriminácie a intolerancie. Osobitný dôraz by sa mal klásť na politikov, vyšších štátnych úradníkov, iné subjekty s rozhodovacou právomocou a inštitúcie vo verejnom a súkromnom sektore. Orgány pre rovnosť by mali poskytovať usmernenie a podporu začleňovaniu hľadiska rovnosti do tvorby politiky a legislatívneho procesu a zavádzať interné systémy a záruky pre oblasť rovnakého zaobchádzania a rozmanitosti. Osvedčené postupy v oblasti rovnosti zahŕňajú tvorbu a uplatňovanie politiky rovnakého zaobchádzania vo vlastnej organizácii a oblasti pôsobnosti, vytvorenie pracovného miesta so zodpovednosťou za rovnaké zaobchádzanie, vzdelávanie pracovníkov, konzultácie s ľuďmi vystavenými nerovnakému zaobchádzaniu, zber údajov o rovnakom zaobchádzaní, a hodnotenie vplyvu kľúčových rozhodnutí na dosiahnutie pokroku v oblasti rovnakého zaobchádzania a prevencie diskriminácie a intolerancie. Medzi takéto osvedčené postupy môže patriť aj používanie anonymizovaných postupov podávania žiadostí o zamestnanie, alebo uľahčenie prístupu k dokladom totožnosti alebo zápisu do školy pre príslušníkov skupín vystavených diskriminácii a intolerancii.
60. Medzi dočasné vyrovnávacie opatrenia uvedené v ods. 5 VPO ECRI č. 7 patria opatrenia na prevenciu alebo kompenzáciu znevýhodnenia skupín vystavených diskriminácii a intolerancii a na uľahčenie ich plnej účasti vo všetkých oblastiach života. Orgány pre rovnosť by mali podporovať využívanie dočasných vyrovnávacích opatrení najmä v oblastiach, kde je potrebné riešiť hlboko zakorenenú a dlhodobú štrukturálnu diskrimináciu. Ide napríklad o poskytovanie osobitnej podpory v predškolskom a školskom vzdelávaní

skupinám vystaveným diskriminácii a intolerancii a cielené prijímanie členov týchto skupín do zamestnania vo verejnom a súkromnom sektore.

61. V súlade s ods. 2 a 8 VPO ECRI č. 7 by vnútroštátna antidiskriminačná legislatíva mala verejným orgánom uložiť povinnosť presadzovať rovnaké zaobchádzanie a predchádzať diskriminácii pri výkone ich funkcií. V členských štátoch, kde takáto zákonná povinnosť ešte neexistuje, by orgány pre rovnosť mali podporiť implementáciu tohto odporúčania.
62. Tam, kde bola zavedená takáto zákonná povinnosť, by orgány pre rovnosť mali zvyšovať povedomie o tejto všeobecnej povinnosti začleňovať rovnaké zaobchádzanie do všetkých činností verejných orgánov a podporovať a monitorovať jej plnenie. S týmto cieľom by orgány pre rovnosť mali vypracovať normy vzťahujúce sa napríklad na navrhovanie a implementáciu usmernení na hodnotenie vplyvov a programov v oblasti rovnakého zaobchádzania (v tejto súvislosti pozri ods. 27 dôvodovej správy k VPO ECRI č. 7 a dôvodovú správu k ods. 1 jej VPO č. 14 a odporúčania v jej VPO č. 11 a časť II.1 jej VPO č. 10 pre sektory policajnej práce a vzdelávania). Ďalej by orgány pre rovnosť mali prostredníctvom školení a metodických materiálov pomáhať orgánom uplatňovať tieto normy a zapájať sa do ich pravidelného posudzovania prostredníctvom monitorovania a hodnotenia ich vplyvu. Kde je to vhodné, orgány pre rovnosť by mali presadzovať tieto normy alebo usilovať sa o ich presadzovanie prostredníctvom podnetu na príslušný orgán alebo súdneho preskúmania.
63. Právomoc monitorovať legislatívne a vykonávacie akty na federálnej, regionálnej a miestnej úrovni by mala byť doplnená o právomoc napadnúť ich na súde, ako sa uvádza v ods. 14VPO.
64. Orgány pre rovnosť by mali motivovať organizácie zodpovedné za vzdelávanie a pomáhať im navrhovať a poskytovať úvodné a priebežné vzdelávanie o rovnakom zaobchádzaní a nediskriminácii. V kľúčových cieľových skupinách by mali byť politici, vyšší štátni úradníci a iné subjekty s rozhodovacou právomocou, zamestnávateľia, odborníci na ľudské zdroje, odborové zväzy, súdnictvo, ďalšie právnické profesie, polícia, pracovníci médií, pedagógovia, podniky a poskytovatelia služieb. Toto vzdelávanie by mohli poskytovať aj samotné orgány pre rovnosť, najmä ak tak nerobí žiadny iný poskytovateľ.
65. Aby orgány pre rovnosť dosiahli reálny vplyv, nemali by obmedzovať svoju činnosť iba na vydávanie odporúčaní, ale mali by monitorovať aj ich vykonávanie. V mnohých prípadoch bude užitočné nadviazať dialóg s adresátmi odporúčaní. Prostredníctvom tohto dialógu by orgány pre rovnosť mohli vysvetliť svoje odporúčania, ukázať, ako by sa mohli implementovať, a motivovať zodpovedné osoby, aby podnikli potrebné kroky. Orgány pre rovnosť by mali sledovať, aký pokrok bol dosiahnutý pri implementácii ich odporúčaní a pravidelne zvereňovať prehľad stavu ich implementácie.
66. Orgány pre rovnosť by mali prispievať aj k sledovaniu a monitorovaniu implementácie relevantných odporúčaní, ktoré robia iné podobné orgány (pozri ods. 13n a o VPO).
67. Mnohé medzivládne organizácie, ako napríklad OSN, Rada Európy alebo Organizácia pre bezpečnosť a spoluprácu v Európe a ich pridružené súdne inštitúcie, komisie a výbory, majú mandát, ktorý zahŕňa aj presadzovanie rovnakého zaobchádzania a predchádzanie a boj proti diskriminácii a intolerancii. S úzkou spoluprácou s týmito medzivládnymi organizáciami sa pre orgány pre rovnosť spájajú značné výhody. Orgány pre rovnosť by mali presadzovať ratifikáciu a implementáciu príslušných medzinárodných zmlúv a šíriť vedomosti o normách, judikatúre, správach a odporúčaníach, ktorých zdrojom sú medzivládne organizácie. Keď orgán pre rovnosť prepojí svoju činnosť s medzinárodným rámcom, zvyšuje sa legitimita a vplyv jeho aktivít. Ak je to potrebné, orgány pre rovnosť by mali podporovať preklad uvedených dokumentov do bežne používaných jazykov v ich krajine.
68. Orgány pre rovnosť by sa mali zúčastňovať na monitorovacích, poradenských a kooperačných aktivitách medzivládnych organizácií. V tomto rámci by mali poskytovať informácie a predkladať návrhy na prijímanie odporúčaní. Medzivládnym organizáciám sa

tak umožní venovať pozornosť témam znepokojujúcim orgány pre rovnosť, využívať ich odborné poznatky, použiť tieto témy a odborné poznatky ako základ pre ich vlastné odporúčania, posilniť legitimitu postavenia orgánov pre rovnosť a prispievať k potvrdeniu a podpore ich nezávislosti a efektívnosti. Orgány pre rovnosť by na druhej strane mali presadzovať a monitorovať implementáciu odporúčaní medzivládnych organizácií na vnútroštátnej úrovni.

69. Orgány pre rovnosť fungujú v širšom rámci organizácií a inštitúcií zaoberajúcich sa rovnakým zaobchádzaním, diskrimináciou a intoleranciou. Budovanie sietí týchto organizácií, skúmanie otázok, ktoré ich znepokojujú, a pomoc pri koordinácii ich aktivít v rámci týchto sietí zvýši ich vplyv na spoločný cieľ. Orgány pre rovnosť tak môžu slúžiť ako ohnisko, okolo ktorého sa tieto organizácie navzájom prepájajú a diskutujú. Takéto siete by sa mali využiť na utváranie spoločného pochopenia a cieľov v oblasti rovnakého zaobchádzania a na vykonávanie spoločných aktivít. Pre funkciu presadzovania a prevencie a funkciu podpory a vedenia sporov môže byť pritom mimoriadne dôležitá spolupráca s advokátmi ochotnými pracovať pro bono.
70. Dôležitým zdrojom vzájomného učenia sa, neustáleho zlepšovania a posilňovania orgánov pre rovnosť je spolupráca s orgánmi pre rovnosť v ostatných členských štátoch. V tomto ohľade zohráva cennú úlohu európska sieť orgánov pre rovnosť Equinet.

V. Kompetencie v oblasti podpory a vedenia sporov

Odsek 14 odporúčania

71. Ľudia vystavení diskriminácii a intolerancii čelia v snahe riešiť nerovnosť mnohým problémom a prekážkam. Mnohí z nich nemajú potrebnú kapacitu ani zdroje na uplatnenie svojich práv. Orgány pre rovnosť preto majú dôležitú úlohu poskytnúť im pritom pomoc.
72. Orgány pre rovnosť by mali mať právo prijímať a riešiť sťažnosti na diskrimináciu a intoleranciu vrátane nenávistných prejavov. Na uľahčenie podávania týchto sťažností by mali zabezpečiť, aby pre ľudí vystavených diskriminácii a intolerancii boli ľahko dostupné (pozri ods. 40 VPO). Títo ľudia často najskôr potrebujú osobnú a emocionálnu podporu, aby zvládli diskrimináciu alebo intoleranciu, ktorej čelia. Na ďalšej úrovni potrebujú právne poradenstvo, aby sa im vysvetlili ich práva a možné spôsoby zabezpečenia týchto práv. Následne potrebujú právnu pomoc pri obrátení sa na verejné alebo súkromné inštitúcie, rozhodovacie orgány alebo súdy s cieľom uplatniť svoje práva.
73. Pojem „inštitúcia“ sa v tejto súvislosti vzťahuje na všetky inštitúcie súkromného a verejného sektora, ktoré hrajú nejakú úlohu pri posudzovaní alebo riešení sťažností na diskrimináciu alebo intoleranciu. „Rozhodcovské orgány“ sú všetky orgány s rozhodcovskými právomocami mimo súdneho systému, ako sú napríklad orgány pre rovnosť s rozhodovacou funkciou.
74. Zmierovanie môže predstavovať rýchlu a konsenzuálnu procedúru na ukončenie diskriminácie alebo intolerancie. Použitie zmierovacieho konania môže byť obzvlášť výhodné v prípade diskriminácie alebo intolerancie v prebiehajúcim vzťahu, napríklad v pracovnom alebo lízingovom vzťahu. Zmierovanie by malo byť zverené nestrannej osobe alebo útvaru vo vnútri orgánu pre rovnosť alebo mimo neho.
75. Orgány pre rovnosť by mali mať právo zastupovať ľudí vystavených diskriminácii a intolerancii buď prostredníctvom vlastných pracovníkov, alebo môžu angažovať a zaplatiť advokáta, ktorý bude zastupovať dotknutú osobu pred inštitúciami, rozhodcovskými orgánmi alebo súdmi.
76. Na dosiahnutie nápravy v prípadoch diskriminácie existujú mnohé spôsoby, z ktorých by si orgány pre rovnosť mali zvoliť ten, ktorý najúčinnejšie zabezpečí práva sťažovateľa. Napríklad pri problémoch súvisiacich so zápisom do školy alebo s núteným vystaňovaním rómskych obyvateľov by orgán pre rovnosť mohol iniciovať správne konanie pred príslušným orgánom alebo podať podnet na súd pre rovnaké zaobchádzanie alebo na

bežný súd. V iných prípadoch sa môže rozhodnúť podať podnet na inštitúciu súkromného sektora, napríklad tlačovú radu. Takisto je dôležité, aby orgány pre rovnosť mali prístup k ústavnému súdu vo veciach týkajúcich sa súladu legislatívnych alebo správnych aktov so základným právom na rovnaké zaobchádzanie. Na medzinárodnej úrovni by orgány pre rovnosť mali mať právo predkladať veci medzinárodným alebo regionálnym súdom alebo výborom zaoberajúcim sa individuálnymi alebo kolektívnymi sťažnosťami, ako je Výbor Rady Európy pre sociálne práva alebo Výbor OSN pre odstránenie rasovej diskriminácie.

77. Orgány pre rovnosť musia mať kompetenciu predkladať veci vo vlastnom mene v prípade, keď je diskriminovaná celá kategória osôb a nie je preto menovite uvedený žiadny sťažovateľ. Ako príklad možno uviesť politiku podnecujúceho nenávisť voči všetkým LGBT ľuďom. Rovnaká kompetencia je potrebná vtedy, keď sa osoba vystavená diskriminácii alebo intolerancii domnieva, že nemôže svoju vec predložiť vo vlastnom mene, napríklad ak ide o oblasť, kde sa ľudia obávajú neoprávneného postihu. Členské štáty by mali preskúmať všetky možné prístupy s cieľom udeliť orgánom pre rovnosť túto kompetenciu.
78. Inštitúcie, rozhodcovské orgány a súdy by vo svojich konaniach mali využívať odborné znalosti orgánov pre rovnosť. Orgány pre rovnosť by zasa mali mať právo vstupovať do týchto konaní, keby podľa ich názoru mohli svojimi odbornými znalosťami pomôcť pri riešení prípadu.
79. Výkon rozhodnutí súdov, rozhodcovských orgánov a inštitúcií upravujú právne vymedzené postupy. Existuje však aj priestor na dodatočné aktivity, ktorými by orgány pre rovnosť mohli výkon týchto rozhodnutí uľahčiť. Môže ísť napríklad o korešpondenciu s jednotlivcami, orgánmi alebo inštitúciami, ktorým sú rozhodnutia adresované, poskytovanie poradenstva týmto osobám, orgánom alebo inštitúciám, návštevy na mieste, alebo spoločný postup s inými príslušnými subjektmi, napr. inšpektorátmi, s cieľom zabezpečiť vykonanie rozhodnutí. Následné sledovanie by sa malo robiť včasným a systematickým spôsobom.

Odsek 15 odporúčania

80. Popri poskytovaní pomoci individuálnym sťažovateľom by orgány pre rovnosť mali prijímať a uplatňovať aj politiku vedenia strategických sporov. Vedenie strategických sporov pozostáva z identifikácie a starostlivého výberu sporov na súdne konanie s cieľom objasniť, presadzovať a chrániť práva celej skupiny ľudí nachádzajúcich sa v podobnej situácii, a zabezpečenia širokej publicity o týchto prípadoch a šírenia ich výsledkov, vrátane šírenia v médiách. Cieľom strategických súdnych sporov v oblasti rovnakého zaobchádzania je (i) vytvoriť judikatúru, ktorá objasňuje výklad legislatívy o rovnakom zaobchádzaní, (ii) zabezpečiť kritické množstvo prípadov týkajúcich sa jednotlivých relevantných dôvodov, (iii) vytvoriť judikatúru o otázkach štrukturálnej diskriminácie, (iv) zabezpečiť publicitu a využívať ju na senzitivizáciu jednotlivcov a inštitúcií o ich povinnostiach podľa legislatívy o rovnakých právach a (v) motivovať jednotlivcov a inštitúcie, aby rešpektovali tieto povinnosti a navodili spoločenskú zmenu. Prostredníctvom takýchto strategických súdnych sporov a ich mediálneho pokrytia môžu orgány pre rovnosť významne zlepšiť situáciu skupín vystavených diskriminácii a intolerancii a zvýšiť vplyv svojich podporných aktivít.
81. Pretože záujem o orgány pre rovnosť prejavuje čoraz väčší počet sťažovateľov, tieto orgány nemôžu poskytnúť zastupovanie všetkým osobám, ktoré sa na ne obrátia. Hoci počiatočnú podporu by mali poskytnúť všetkým sťažovateľom, ktorých by tam, kde je to vhodné, mali odkázať na ďalšie príslušné inštitúcie, mali by mať aj možnosť uprednostniť niektoré prípady a poskytnúť v nich zastupovanie. To by im umožnilo najefektívnejšie využívať ich zdroje a viesť strategické súdne spory. Aby zabezpečili transparentnosť a konzistentnosť, orgány pre rovnosť by mali zverejniť kritériá, na ktorých sa zakladá ich výber.

Odsek 16 odporúčania

82. Ľudia vystavení diskriminácii a intolerancii často nie sú schopní znášať náklady a finančné riziko konania začatého s cieľom zabezpečiť ich práva. Prípady sa často musia riešiť na viacerých stupňoch, najmä pokiaľ ide o prípady štrukturálnej diskriminácie a prípady

vybrané na vedenie strategických sporov. Náklady a finančné riziká zahŕňajú (i) súdne a správne poplatky; ii) náklady na vlastné právne zastúpenie sťažovateľa a iii) vystavenie sa riziku, že bude potrebné zaplatiť náklady právneho zastupovania protistrany, ak sťažovateľ prehrá prípad.

83. Najmä vo veciach štrukturálnej diskriminácie a veciach prevzatých na vedenie strategických sporov by mal existovať systém zabezpečujúci, že ľudia vystavení diskriminácii a intolerancii nebudú musieť znášať žiadne z týchto poplatkov alebo nákladov. Členské štáty by sa mohli inšpirovať existujúcimi príkladmi osvedčených postupov a riešiť túto situáciu rôznymi spôsobmi, ako napríklad: i) oslobodiť osoby vystavené diskriminácii od súdnych poplatkov; ii) poskytovať právnu pomoc vo veciach diskriminácie, ktorá pokryje 100 % poplatkov a nákladov; (iii) oprávniť orgány pre rovnosť na odporúčanie vecí súdom „bezplatne“, aby ľudia vystavení diskriminácii a intolerancii boli oslobodení od súdnych poplatkov a aby im štát poskytol bezplatné právne zastupovanie; iv) zabezpečiť, aby neúspešný sťažovateľ nemusel nahradiť súdne trovy protistrane, ak jeho prípad otvoril dôležité otázky vyžadujúce objasnenie, alebo ak je to vo verejnom záujme; v) umožniť podávať hromadné žaloby, pri ktorých sa významný počet sťažovateľov spojí na podanie spoločnej žaloby, čím sa znížia ich potenciálne náklady, alebo vi) poskytnúť dostatočné zdroje, ktoré orgánom pre rovnosť umožnia zastupovať ľudí vystavených diskriminácii a intolerancii buď prostredníctvom vlastných pracovníkov, alebo zaplatením advokáta na zastupovanie dotknutej osoby, ako už bolo uvedené v ods. 75 dôvodovej správy.

VI. Rozhodovacie kompetencie

Odseky 17 a 18 odporúčania

84. Mnohé členské štáty udelili orgánom pre rovnosť kompetenciu rozhodovať o sťažnostiach na diskrimináciu a intoleranciu. Medzi týmito orgánmi pre rovnosť možno rozlíšiť dva modely: orgány pre rovnosť z prvej skupiny môžu vydávať záväzné rozhodnutia, a niektoré z nich môžu ukladať aj sankcie (ods. 17 VPO). Orgány pre rovnosť z druhej skupiny vydávajú odporúčania, ktoré môžu mať v praxi značný vplyv, hoci nie sú záväzné a neukladajú sa nimi sankcie (ods. 18 VPO). Do tejto druhej skupiny často patria inštitúcie, ktoré kombinujú mandát ombudsmana s mandátom v oblasti rovnakého zaobchádzania.
85. Orgány pre rovnosť, ktoré rozhodujú o sťažnostiach, môžu byť podobné súdom a vydávať rozsudky alebo rozhodnutia, alebo môžu byť podobné nezávislým správny orgánom a vydávať správne akty alebo rozhodnutia.
86. Takéto orgány by mali byť oprávnené prijímať sťažnosti na diskrimináciu vrátane nenávistných prejavov. V zákone by malo byť výslovne uvedené, že na konanie o prípadoch diskriminácie pred týmito orgánmi sa vzťahujú pravidlá o spoločnom dôkaznom bremene (ods. 11 VPO ECRI č. 7). Je potrebné prijať dodatočné ustanovenia o konaní pred týmito orgánmi, ktoré by mali zakotviť základné procesné záruky, a ktoré by sa mohli odvodiť z civilného súdneho poriadku alebo správneho poriadku. Detailný opis týchto ustanovení by presahoval rozsah pôsobnosti tohto VPO.
87. Ak členské štáty zriadia orgán pre rovnosť s rozhodovacou funkciou, mali by mu udeliť príslušné kompetencie na rozhodovanie a sledovanie výkonu rozhodnutí. Orgán pre rovnosť by mal mať podľa možnosti kompetenciu prijímať právne záväzné rozhodnutia (prvý model ods. 17) namiesto toho, aby sa obmedzoval iba na vydávanie nezáväzných odporúčaní (druhý model ods. 18). V oboch modeloch by orgány pre rovnosť rozhodujúce o sťažnostiach mali svoje rozhodnutia zdôvodniť a zverejniť, a mali by mať kompetenciu vydávať rozhodnutia zamerané na odstránenie diskriminácie (ako je napríklad požiadavka rovnomerne rozdeliť rómske deti medzi všetky triedy školy), dosiahnutie úplne rovnakého zaobchádzania (napríklad požiadavka vyplácať sťažovateľovi rovnakú mzdu), alebo zabránenie budúcej diskriminácii (napríklad prijať nariadenie o rozdelení žiakov medzi rôzne triedy). Ďalej by mali mať podľa možnosti dodatočnú kompetenciu ukladať účinné, primerané a odrádzajúce sankcie v prípadoch diskriminácie, vrátane náhrady za majetkovú alebo nemajetkovú ujmu (ods. 12 VPO ECRI č. 7), pokút alebo zverejnenia rozhodnutia s

menom páchatela (prvý model ods.17). Mená sťažovateľov by sa mali zverejniť iba s ich súhlasom.

88. V rámci prvého modelu by členské štáty mali vytvoriť systém na výkon rozhodnutí orgánu pre rovnosť. Mohli by pritom použiť právne predpisy upravujúce výkon rozhodnutí súdnych alebo správnych orgánov.

Odseky 19 a 20 odporúčania

89. Proti právne záväzným rozhodnutiam by malo byť možné vzniesť námietku na súde, čo by však malo platiť iba pre konečné rozhodnutia vo veci samej. Proti nezáväzným odporúčaniam by nemalo byť možné podať odvolanie.
90. Ak sa sťažovateľ rozhodol predložiť svoju vec najprv na súdne konanie, nemalo by sa mu dovoliť predložiť rovnakú vec na konanie orgánu pre rovnosť s rozhodovacou kompetenciou.

VII. Právomoc získavať dôkazy a informácie

Odsek 21 odporúčania

91. Orgány pre rovnosť potrebujú primerané právomoci na získavanie dôkazov a informácií vo vzťahu ku každej z troch funkcií uvedených v tomto VPO. Právomoci orgánov s rozhodovacou právomocou by mohli byť širšie ako právomoci orgánov pre rovnosť, ktorých mandát sa vzťahuje iba na funkciu presadzovania a prevencie a funkciu podpory a vedenia sporov.

VIII. Nezávislosť a efektívnosť

Odsek 22 odporúčania

92. Na dosiahnutie čo najväčšieho vplyvu a najlepších výsledkov v oblasti rovnakého zaobchádzania by členské štáty mali prijať viacero opatrení na zabezpečenie nezávislosti a efektívnosti orgánu pre rovnosť (pozri tiež ods. 2 a 3 VPO).

Odseky 23 až 26 odporúčania

93. Zásadný význam pre nezávislosť a efektívnosť orgánov pre rovnosť má vysoká kvalita a integrita ich vedenia. Toto VPO preto obsahuje niekoľko odporúčaní týkajúcich sa vedenia orgánov pre rovnosť.
94. Ako dokumentujú monitorovacie správy ECRI o jednotlivých krajinách, modely vedenia orgánov pre rovnosť v členských štátoch sú značne rozdielne. Na čele orgánu pre rovnosť môže byť jeho výkonný predseda alebo predseda správnej rady na plný alebo čiastočný úväzok, alebo jedna vymenovaná osoba (napríklad ombudsman) so zástupcami zodpovednými za rôzne vecné oblasti (napríklad zástupcovia ombudsmana), alebo vyšší vedúci pracovník (napríklad osoba prijatá s cieľom riadiť orgán pre rovnosť, často podliehajúca správnej rade).
95. Primárnu záruku zabezpečenia nezávislého vedenia orgánov pre rovnosť predstavuje výber osôb do najvyšších riadiacich pozícií transparentným, na spôsobilostiach založeným postupom, a záruky proti akémukoľvek rozhodujúcemu vplyvu výkonnej moci v ktorejkoľvek fáze výberového procesu, najmä počas fázy nominovania alebo (predvýberu) výberu kandidátov a počas fázy rozhodovania. Tento postup by mal byť participatívny, čo znamená, že by do neho mali byť zapojené organizácie, ktoré zastupujú skupiny vystavené diskriminácii a intolerancii, alebo pracujú s týmito skupinami. Jedným zo spôsobov splnenia týchto podmienok je zvolenie parlamentom otvoreným a transparentným spôsobom.

96. Osoby zastávajúce najvyššie riadiace pozície by mali mať nárok na rovnaký stupeň ochrany pred hrozbami alebo nátlakom ako porovnateľní štátni činitelia. Zákon by mal obsahovať ustanovenia o podmienkach, za akých by osoby zastávajúce najvyššie riadiace pozície mohli byť za výnimočných okolností zbavené funkcie alebo vylúčené z výberového konania, ktoré by mohlo viesť k obnoveniu ich mandátu. Zmeny mandátu inštitúcie alebo jej reštrukturalizácia by nemali viesť k pozbaveniu osôb v najvyšších riadiacich pozíciách ich funkcie. Dodatočnou zárukou nezávislosti je poskytnutie primeranej miery imunity týmto osobám vo vzťahu k výkonu ich funkcie. Details a normy možno nájsť v správe Benátskej komisie Rady Európy o rozsahu a spôsobe zbavenia parlamentnej imunity, CDL-AD (2014) 011.
97. Osoby zastávajúce najvyššie riadiace pozície by nemali vykonávať činnosť alebo byť členmi orgánov alebo inštitúcií, čím by mohli oslabiť nezávislosť orgánu pre rovnosť alebo inak ohroziť plnenie svojej úlohy. Nemali by napríklad zastávať funkcie ministrov, vyšších štátnych úradníkov alebo predsedov profesijných organizácií.
98. Aby orgány pre rovnosť dosiahli vplyv, musia mať silné a stabilné vedenie. Osoby zodpovedné za vedenie orgánov pre rovnosť musia dosiahnuť pokrok a vplyv v jednotlivých oblastiach mandátu orgánov a zároveň manévrovať v neprestajne sa meniacom politickom prostredí a potvrdzovať mandát a nezávislosť orgánov. Musia si tiež vybudovať profesionálny a angažovaný pracovný tím, sústredený na strategické priority organizácie, a udržiavať spleť rôznych vzťahov s rôznymi zainteresovanými stranami.
99. Aby sa zaručila efektívnosť vedenia, mali by byť jasne vymedzené povinnosti osôb v najvyšších riadiacich pozíciách. Najvyššiu riadiacu funkciu by mala vykonávať aspoň jedna osoba na plný alebo čiastočný úväzok, sústredená na riadenie a vedenie orgánu pre rovnosť a poberajúca konkurencieschopný plat. Funkčné obdobie týchto osôb by malo byť dostatočne dlhé na to, aby mohli dosiahnuť vplyv a aby sa zabezpečila ich nezávislosť. Mohlo by byť napríklad stanovené na štyri až päť rokov s možnosťou obnovenia, alebo na dlhšiu dobu bez možnosti obnovenia.

Odseky 27 až 29 odporúčania

100. Ďalšou dôležitou zárukou nezávislosti orgánov pre rovnosť je právo nezávisle rozhodovať o ich vnútornej štruktúre, hospodárení s rozpočtom a riadení finančných a ľudských zdrojov, prijímaní pracovníkov, a právo nájsť si a využívať svoje vlastné oddelené priestory. Tieto priestory by mali svojimi rozmermi aj účelom zodpovedať potrebám orgánu pre rovnosť. Dočasné vysielanie pracovníkov z inštitúcií verejného sektora by malo byť limitované, pretože môže oslabiť nezávislosť orgánu pre rovnosť a ovplyvniť vnímanie jeho nezávislosti.
101. Primeranosť financovania a personálneho vybavenia orgánov pre rovnosť je kľúčovým faktorom ich efektívnosti, a mala by sa byť vypočítaná na základe objektívnych ukazovateľov. Tieto ukazovatele môžu zahŕňať i) rozlohu a počet obyvateľov členského štátu, ii) mieru a povahu oznámených a neoznámených prípadov diskriminácie a intolerancie vrátane prejavov nenávisťi, iii) rozsah, kapacitu a príspevok ďalších orgánov zaoberajúcich sa otázkami rovnakého zaobchádzania, diskriminácie a intolerancie, iv) náklady orgánu pre rovnosť spojené s výkonom jeho funkcií a kompetencií v takom rozsahu a v takej kvalite, aké sú potrebné na dosiahnutie vplyvu a v) výšku štátneho rozpočtu členského štátu. Pri určovaní primeranej úrovne zdrojov pre orgán pre rovnosť by mohlo pomôcť partnerské (peer-to-peer) preskúmanie s ostatnými členskými štátmi.
102. Transparentnosť používania finančných prostriedkov by sa mala dosiahnuť buď prostredníctvom výročnej správy orgánu pre rovnosť alebo iným vhodným spôsobom.
103. Právo získať dodatočné finančné prostriedky z iných ako štátnych zdrojov, napríklad od EÚ, Rady Európy alebo súkromných filantropických organizácií, môže prispieť k zvýšeniu vplyvu orgánov pre rovnosť za predpokladu, že sa tým neohrozí ich nezávislosť.

Odsek 30 odporúčania

104. Právo robiť verejné vyhlásenia a vypracúvať a zverejňovať dokumenty vrátane výročných správ, tematických správ, osobitných správ a správ z vyšetrovania bez predchádzajúceho súhlasu alebo notifikácie je dôležitým prvkom nezávislosti. Správy by nemali podliehať súhlasu parlamentu alebo vlády.

Odsek 31 odporúčania

105. Na posilnenie svojej nezávislosti a dôveryhodnosti by orgány pre rovnosť mali vo svojej činnosti vychádzať z relevantného medzinárodného a vnútroštátneho právneho rámca, noriem, odporúčaní a judikatúry. Ich činnosť by mala byť založená na dôkazoch a mali by sa pri nej zohľadňovať a preskúmavať názory relevantných inštitúcií a osôb.

Odsek 32 odporúčania

106. Skutočnosť, že sa na orgány pre rovnosť vzťahuje zákon o verejnej službe a pravidlá finančnej zodpovednosti, je zlučiteľná s ich nezávislosťou. Nemalo by sa to však zneužívať na obmedzenie činnosti orgánu pre rovnosť. Kde je to vhodné, na orgány pre rovnosť by sa mohli vzťahovať aj pravidlá, ktoré v tejto súvislosti platia pre súdnictvo.

Odseky 33 až 34 odporúčania

107. Strategické plánovanie a práca v pravidelných plánovacích a riadiacich cykloch sú dôležité na prioritizáciu kľúčových otázok, maximalizáciu vplyvu, zvýšenie kvality práce, efektívne využívanie zdrojov a zabezpečenie priebežného učenia sa a neprestajného zlepšovania sa orgánu pre rovnosť. Tieto plánovacie a riadiace cykly spravidla zahŕňajú analýzu ešte otvorených výziev, definovanie zámerov a cieľov, plánovanie a navrhovanie aktivít, implementáciu aktivít, hodnotenie ich vplyvu a uvažovanie o uskutočnených aktivitách a dosiahnutom pokroku. Mali by sa používať s cieľom zabezpečiť, že orgány pre rovnosť budú pri výkone všetkých svojich funkcií aplikovať strategickú kombináciu aktivít umožňujúcu dosiahnuť pokrok v plnení ich cieľov a maximalizovať ich vplyv (pozri ods. 12 VPO).
108. Orgány pre rovnosť by mali stanoviť ukazovatele, východiská a krátkodobé ciele pre svoje kľúčové ciele a aktivity, ktoré im umožnia merať vstupy zdrojov na aktivity, výstupy z týchto aktivít, a vplyv jednotlivých aktivít ako aj celkový vplyv orgánu pre rovnosť. Svoju činnosť by mali pravidelne hodnotiť prostredníctvom sebahodnotenia a príležitostne aj externého hodnotenia, a mali by zaviesť interné procesy a informačné toky, ktorými by všetkých pracovníkov zapojili do spoločného učenia sa a neprestajného zdokonaľovania sa. Tieto plánovacie a riadiace procesy by mali byť jednoduché ale efektívne, a nemali by predstavovať príliš veľkú záťaž na zdroje.
109. Vzhľadom na zložitosť komunikačnej výzvy, ktorej čelia, by si orgány pre rovnosť mali vypracovať osobitnú komunikačnú stratégiu. V tejto stratégii by mali stanoviť ciele komunikácie, prioritné cieľové skupiny, kľúčové posolstvá, ktoré sa majú vyslať, rôzne komunikačné prostriedky, ktoré sa majú použiť, a efektívne využívanie dostupných zdrojov.
110. Kľúčové publikum a posolstvá spravidla zahŕňajú (i) širokú verejnosť s cieľom podporiť ocenenie a pozitívny prístup spoločnosti k rovnakému zaobchádzaniu, rozmanitosti a nediskriminácii, zlepšiť chápanie týchto otázok a posilniť motiváciu prispievať k rovnakému zaobchádzaniu; ii) celé spektrum inštitúcií vo verejnom a súkromnom sektore s cieľom zabezpečiť poznanie a pochopenie ich povinností podľa legislatívy o rovnakom zaobchádzaní, a podporiť a posilniť ich motiváciu a schopnosť plniť tieto povinnosti a ísť nad ich rámec prostredníctvom efektívnych systémov rovnakého zaobchádzania a rozmanitosti; iii) skupiny vystavené diskriminácii a intolerancii s cieľom informovať ich o ich právach a budovať ich dôveru, sebadôveru a schopnosti potrebné na uplatňovanie ich práv.

Odseky 35 a 36 odporúčania

111. Zákonodarná moc, výkonná moc a orgány pre rovnosť – všetky tieto zložky hrajú dôležitú úlohu v presadzovaní a dosahovaní rovnakého zaobchádzania a v prevencii a potláčaní diskriminácie a intolerancie. Aby maximalizovali pokrok k dosiahnutiu týchto spoločných cieľov, orgány pre rovnosť by mali pravidelne diskutovať o kľúčových otázkach a implementácii odporúčaní s najvyššie postavenými činiteľmi s rozhodovacou právomocou v orgánoch zákonodarnej a výkonnej moci. Vynikajúcim základom na takéto pravidelné výmeny sú výročné, tematické a iné správy a v nich navrhované odporúčania. Potrebný inštitucionálny rámec na takúto spoluprácu sa vytvorí uzákonením najmenej jedného dialógu o výročnej správe so zákonodarnou a výkonnou mocou ročne.
112. Vo výročných správach by mali byť identifikované kľúčové otázky súvisiace s rovnakým zaobchádzaním, diskrimináciou a intoleranciou a odporúčania orgánu pre rovnosť. Mali by uvádzať aj prehľad aktivít orgánu pre rovnosť a ich výsledkov, vrátane rozčlenených údajov o sťažnostiach na diskrimináciu a ich výsledkoch.
113. Do pravidelného dialógu s orgánmi pre rovnosť by mali byť zapojené orgány vo všeobecnosti, a nielen najvyššie postavení činitelia s rozhodovacou právomocou uvedení v ods. 111 dôvodovej správy. S týmto cieľom by sa orgánom pre rovnosť mali aktívne predkladať legislatívne návrhy, koncepčné materiály a vykonávacie predpisy, aby posúdili ich vplyv na rovnaké zaobchádzanie a nediskrimináciu. Orgány pre rovnosť by na druhej strane mali orgánom predkladať svoje pripomienky a odporúčania. Orgány by mali byť otvorené pre takýto dialóg.

Odsek 37 odporúčania

114. Orgány pre rovnosť by mali nielen vytvárať externé siete a nadväzovať spoluprácu so zainteresovanými stranami (pozri ods. 12b VPO), ale mali by zainteresované strany, najmä skupiny vystavené diskriminácii a intolerancii a ich zastupujúce organizácie, zapájať do vlastných štruktúr a činnosti. Užitočným nástrojom takéhoto zapájania je zriadenie poradného výboru zloženého zo zástupcov týchto skupín a organizácií. Výbor by sa mal podieľať na strategickom plánovaní a monitorovaní súčasnej a budúcej činnosti a plánov orgánu pre rovnosť. Do tohto výboru alebo osobitného výboru by podobne mohol byť začlenený aj širší okruh zainteresovaných strán, vrátane občianskej spoločnosti, akademickej obce, združení zamestnávateľov a zamestnancov a médií. Orgány pre rovnosť by navyše mohli so zainteresovanými stranami zriadiť dočasné pracovné a projektové skupiny s cieľom dosiahnuť pokrok v konkrétnych oblastiach činnosti a navrhovať a realizovať spoločné aktivity a projekty.

Odseky 38 až 39 odporúčania

115. Orgány pre rovnosť by vo všetkých oblastiach svojej činnosti mali slúžiť ako vzor rozmanitosti a rodovej rovnováhy. Tým, že budú do svojho vedenia a do zamestnania prijímať ľudí z rôznych prostredí a s rôznymi osobnými skúsenosťami, orgány pre rovnosť posilnia svoju schopnosť porozumieť skupinám vystaveným diskriminácii a intolerancii a zlepšovať ich situáciu. Vo vedení orgánu pre rovnosť by sa rozmanitosť mohla zabezpečiť zriadením správnej rady a poradného výboru zložených zo zástupcov skupín a organizácií uvedených v ods. 114 dôvodovej správy. U ostatných vedúcich a radových pracovníkov by sa rozmanitosť mohla dosiahnuť prostredníctvom procesu prijímania do zamestnania založeného na systémoch rovnakého zaobchádzania a rozmanitosti, vrátane dočasných vyrovnávacích opatrení na prijímanie pracovníkov z nedostatočne zastúpených skupín vystavených diskriminácii a intolerancii.
116. Orgány pre rovnosť by mali pracovať na dosiahnutí rodovej rovnováhy vo svojich štruktúrach a u svojich pracovníkov, a kde je to vhodné, použiť na dosiahnutie tohto cieľa dočasné vyrovnávacie opatrenia.

117. Orgány pre rovnosť majú široké spektrum kompetencií (pozri ods. 13 až 18 VPO) a zaoberajú sa otázkami rovnakého zaobchádzania, diskriminácie a intolerancie v rôznych oblastiach. Na zabezpečenie všetkých potrebných aktivít potrebujú pracovníkov z rôznych profesií (napríklad pedagógov, odborníkov z oblasti spoločenských vied, právnikov) a musia mať odbornú spôsobilosť v rôznych oblastiach (napríklad komunikácia, poradenstvo, výskum, zber údajov, vypracúvanie návrhov, zručnosti v oblasti práva a riadenia).
118. Vzdelávanie pracovníkov v orgánoch pre rovnosť je dôležité na zabezpečenie osvojenia si a udržiavania celej škály aktuálnych poznatkov, zručností a povedomia potrebných na čo najefektívnejšie plnenie ich úloh.

IX. Prístupnosť

Odsek 40 odporúčania

119. Pretože členovia skupín vystavených diskriminácii a intolerancii často čelia mnohým problémom a prekážkam (pozri ods. 71 dôvodovej správy), orgány pre rovnosť by mali venovať osobitnú pozornosť ich ľahkej dostupnosti.
120. Na uľahčenie prvého kontaktu by orgány pre rovnosť mali členom skupín vystavených diskriminácii a intolerancii ponúknuť rôzne a nenáročné spôsoby prístupu k informáciám a nadviazania kontaktu. Základnými zdrojmi v tomto kontexte sú prístupné priestory, internetové, emailové a telefonické služby.
121. Rovnako dôležité je zriadiť, ak je to vhodné, miestne a/alebo regionálne kancelárie vo všetkých častiach krajiny pre permanentnú prítomnosť a/alebo realizovať miestne a/alebo regionálne osvetové iniciatívy so skupinami vystavenými diskriminácii a intolerancii ako formu pravidelnej dočasnej prítomnosti. Obzvlášť dôležité to je v prípade skupín žijúcich v odľahlých častiach krajiny, alebo vo veľmi veľkých členských štátoch. V rámci týchto aktivít by sa mohla venovať osobitná pozornosť regiónom a obciam s vysokým zastúpením skupín vystavených diskriminácii a intolerancii alebo s vysokou mierou diskriminácie a intolerancie. Pre členov týchto skupín, ktorí nebývajú v blízkosti centrálnych, regionálnych alebo miestnych kancelárií orgánu pre rovnosť, je dôležitá aj možnosť obrátiť sa na orgán pre rovnosť prostredníctvom internetu a používať technológie ako video rozhovory.
122. Ľudia vystavení (viacnásobnej) diskriminácii a intolerancii pochádzajú z rôznych skupín a majú vlastné špecifické potreby a charakteristiky. Je možné, že niektorí z nich neovládajú úradný jazyk (jazyky) krajiny, sú negramotní, boja sa obrátiť na úrady, alebo nemajú možnosť skontaktovať sa s orgánom pre rovnosť počas riadnych úradných hodín. Kľúčovým prvkom na zohľadnenie týchto rozmanitých potrieb je flexibilita procedúr a zvyklostí orgánu pre rovnosť. Orgány pre rovnosť by preto mali pravidelne analyzovať meniace sa potreby rôznych skupín vystavených diskriminácii a intolerancii a vypracovať postup na primerané prispôsobenie sa týmto potrebám hneď od prvého kontaktu. Príkladom takéhoto prispôsobenia sa je poskytnutie možnosti komunikovať s orgánom pre rovnosť v rôznych jazykoch, možnosť priameho kontaktu a ústnej komunikácie, možnosť stretnúť sa s pracovníkmi orgánu pre rovnosť v prostredí vzbudzujúcom dôveru, ktorá by bola do istej miery využiteľná aj mimo bežných úradných hodín, a zabezpečenie starostlivosti o deti počas rozhovoru s ich rodičmi. Pracovníci by si mali byť vedomí uvedených prekážok a charakteristík a mali by byť pripravení preskúmať špecifické potreby každej osoby vystavenej diskriminácii a intolerancii a urobiť potrebné úpravy hneď od prvého kontaktu.
123. Ďalším kľúčovým prvkom na zabezpečenie čo najľahšieho prístupu je minimalizovať požiadavky kladené na ľudí pri ich prvom kontakte s orgánom pre rovnosť. Ľudia by mali mať možnosť predkladať sťažnosti ústne a pre prijateľnosť ich sťažností by mali platiť minimálne podmienky.
124. Pojem „zdravotné postihnutie“ by sa mal chápať v zmysle článku 1.2 Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím.

125. Členovia skupín vystavených diskriminácii a intolerancii sa často obávajú, že ak sa obrátia so žiadosťou o pomoc na orgán pre rovnosť, mohlo by im to spôsobiť ďalšiu ujmu. S cieľom minimalizovať toto riziko by preto mali mať možnosť skontaktovať sa s orgánom pre rovnosť dôverným spôsobom. Orgány pre rovnosť by sa v tejto súvislosti mali snažiť zabrániť akémukoľvek neoprávnenému postihu osôb vystavených diskriminácii a intolerancii a prijať potrebné kroky s využitím zákonných ustanovení zakazujúcich akékoľvek podobné odvetné opatrenia (pozri ods. 27 VPO ECRI č. 7).

