

Usnesení Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (dále „Rada“) k nutnosti navýšení personální kapacity oddělení rovného zacházení Kanceláře veřejného ochránce práv

V Praze dne 19. prosince 2013

Usnesení k nutnosti navýšení personální kapacity oddělení rovného zacházení Kanceláře veřejného ochránce práv (dále „VOP“)

Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů

- 1) upozorňuje na nedostatečné personální kapacity oddělení rovného zacházení Kanceláře veřejného ochránce práv;
- 2) doporučuje přijetí opatření, která povedou k navýšení personální kapacity oddělení rovného zacházení Kanceláře veřejného ochránce práv, a v té souvislosti;
- 3) navrhuje zejména přijetí rozpočtových opatření, která by umožnila navýšit Kanceláři veřejného ochránce práv personální kapacitu oddělení rovného zacházení a naplnit tak odpovídajícím způsobem její roli v oblasti ochrany lidských práv a rovnosti žen a mužů.

Odůvodnění:

Veřejný ochránce práv (dále „VOP“) je nezávislý a nestranný státní orgán stojící mimo veřejnou správu a vykonávající mimo jiné působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací.

Podle § 21b zákona č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor a za tím účelem

- a) poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace,
- b) provádí výzkum,
- c) zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací,
- d) zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.

Výše uvedenými činnostmi naplňuje VOP v souladu s předmětnými směrnicemi EU¹ roli tzv. equality body, tedy subjektu pro podporu rovného zacházení s uvedenými skupinami osob. V rámci implementace předmětných směrnic EU v oblasti rovného zacházení se ženami a muži byl VOP také pověřen podporou, rozbořem, sledováním a prosazováním rovného zacházení se všemi osobami bez diskriminace na základě pohlaví (viz zákon

¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS; směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání a směrnice Rady 2004/113, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Vzhledem ke společenské závažnosti a rozsáhlosti agendy, která byla VOP předmětnými směrnicemi svěřena, a to nejen v oblasti rovného zacházení s ženami a muži, ale i s dalšími skupinami osob, je nutné garantovat odpovídající zajištění kapacit (časových, personálních, finančních apod.). Na základě vyhodnocení činnosti kanceláře VOP v této oblasti, kterou provedl Výbor pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů, je v současné době agenda rovných příležitostí žen a mužů, ale i další agendy vztahující se k rovnému zacházení, kapacitně výrazně podhodnocena a VOP tak nemůže při nejlepší vůli zajistit plnění role subjektu pro podporu rovného zacházení a dalších úkolů v oblasti rovnosti žen a mužů stanovených antidiskriminačním zákonem a zákonem o veřejném ochránci práv. Rozšíření kapacity kanceláře VOP pro tuto oblast tedy bude mít dopad na efektivnější a pružnější řešení celé lidskoprávní agendy v ČR, neboť ta by měla být v ideálním případě úzce provázána na všech úrovních veřejné správy, které se mohou vzájemně doplňovat a propojovat.

Jak ukázalo vyhodnocení jednotlivých činností, kterými by se tzv. equality body v ČR mělo zabývat, není řada úkolů beze zbytku naplňována tak, jak by to vyžadovaly směrnice EU či další mezinárodní závazky ČR, které by měl VOP plnit. V oblasti diskriminace na základě pohlaví jde konkrétněji o:

- **oblast právní pomoci obětem diskriminace**, která zahrnuje:
 - statistickou evidenci počtu, povahy (včetně možnosti identifikování vícenásobné diskriminace) a nápravy přijatých a vyřízených podnětů;
 - litigační strategie a poradenskou činnost;
 - vyřizování podnětů a dotazů (poradenská činnost) ze strany veřejnosti;
- **oblast publikování zpráv a doporučení, osvětová a vzdělávací činnost**, jež znamená:
 - zprávy a doporučení k problematice genderové diskriminace;
 - osvětovou a školicí činnost;
- **oblast výzkumu**, kde:
 - výzkumy v oblasti genderu nejsou bohužel realizovány;
- **oblast komunikace** směrem k veřejnosti;
- **oblast strategického plánování**, kde by mělo dojít:
 - k vytváření plánu činnosti „equality body“ v oblasti genderové diskriminace;
 - ke spolupráci s národními organizacemi a institucemi zabývajícími se genderovou diskriminací;
 - k činnosti zvláštního oprávnění „equality body“;
 - k mezinárodní spolupráci s organizacemi zabývajícími se problematikou genderové diskriminace.

Z evidence dat o stížnostech spadajících do oddělení rovného zacházení VOP přitom vyplývá, že diskriminace na základě pohlaví se drží na předních místech ve statistice obdržených stížností (v roce 2012 například na druhém místě v rámci konkrétně

specifikovaných stížností, po stížnostech na diskriminaci z důvodu věku). Dostatečné naplňování výše uvedeného výčtu činností by tudíž přineslo intenzivnější práci s podněty a stížnostmi podávanými VOP, lepší informovanost osob žijících na území České republiky o jejich právech v rámci rovného zacházení a větší informovanost o činnosti a kompetenci VOP v této oblasti. Vzhledem k výše uvedené provázanosti lidskoprávní agendy, včetně agendy rovného zacházení s ženami a muži, by přineslo zlepšení fungování veřejné správy a soukromého sektoru a naplňování principů demokratického právního státu, a znamenalo by také přiblížení se evropskému standardu v oblasti rovného zacházení.

Oddělení rovného zacházení VOP tvoří v tuto chvíli šest osob, včetně vedoucího oddělení a jeho zástupce. Zajímavé je v této souvislosti srovnání s obdobnými orgány v evropských státech srovnatelných buď počtem obyvatel, případně také kontextem s Českou republikou. Například „equality body“ v Belgii, kterým je Institut pro rovnost žen a mužů, má celkem třicet osm zaměstnanců a zaměstnankyň. Rakouská instituce Ombudsmana pro rovné zacházení zaměstnává třicet osob, maďarská Instituce pro rovné zacházení čítá šestnáct osob a národní Komise pro rovnost v oblasti práva a zaměstnanosti v Portugalsku se skládá z dvaceti tří osob, přičemž je úzce zaměřena pouze na oblast rovného zacházení na trhu práce.² V této souvislosti je třeba také dodat, že v rámci přípravy nového programového období strukturálních fondů na léta 2014 až 2020 má kancelář VOP přibýt další agenda vztahující se k dohledové činnosti nad naplňováním principu nediskriminace a rovnosti žen a mužů ve všech operačních programech a v celé implementační struktuře těchto strukturálních fondů. Jedná se tedy o další agendu, již nebude možné beze zbytku naplnit bez posílení kapacit VOP. Toto je navíc spojeno s rizikem nesplnění tzv. ex-ante kondicionality, která je podmínkou pro čerpání prostředků ze strukturálních fondů, a již je třeba naplnit do konce roku 2016. Z toho důvodu je navrhováno, aby byla kapacita oddělení rovného zacházení VOP navýšena na alespoň 15 systemizovaných míst.

Personální posílení kapacity oddělení rovného zacházení VOP je mimo jiné přínosem pro činnost celostátního koordinátora rovných příležitostí žen a mužů, jímž je oddělení rovných příležitostí žen a mužů na Ministerstvu práce a sociálních věcí. Zde je v současné době realizován projekt Optimalizace institucionálního zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů v ČR, jehož cílem je zefektivnit a posílit činnost a vzájemnou spolupráci všech složek institucionálního zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů, kancelář VOP nevyjímaje. Součástí projektu je mimo jiné vznik jednotné metodiky pro hodnocení dopadů materiálů předkládaných vládě ČR na rovné příležitosti žen a mužů a také revize sběru statistických dat v genderové oblasti. Naplňování všech činností ze strany kanceláře VOP a její personální posílení na alespoň 15 systemizovaných míst by tedy podle názoru Rady významně přispělo k naplnění cílů, které si uvedený projekt klade a také do budoucna by zajistilo hladké fungování této agendy.

² Informace jsou dostupné z www.equineteurope.org.