



REPUBLIKA SLOVENIJA
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI



Redno letno poročilo za leto 2017



REPUBLIKA SLOVENIJA
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

REDNO LETNO POROČILO ZA LETO 2017

Ljubljana, april 2018

Predgovor Zagovornika načela enakosti

Na področju sistematičnega dela spodbujanja enakopravnosti in preprečevanja diskriminacije je v preteklosti nastala večletna zamuda. Zadnje poročilo prejšnjega zagovornika načela enakosti je bilo v Državnem zboru predstavljeno leta 2012, po tem pa ta zaradi protesta nad razmerami v katerih je delal, ni več poročal. Lani je bilo v Državnem zboru predstavljeno prvo poročilo novonastalega organa Zagovornika načela enakosti. V njem je bilo opisano zatečeno stanje in zamude na tem področju, težave s katerimi se srečuje novi samostojni državni organ, predstavljeni so bili primeri pobud, ki jih je prejel Zagovornik načela enakosti ter standardi za delovanje organov za načelo enakosti Evropske mreže organov za načelo enakosti (Equinet).

Vsi mednarodni dokumenti s področja spodbujanja enakopravnosti in preprečevanja diskriminacije poudarjajo, da imajo nacionalni organi za načelo enakosti, kot je slovenski Zagovornik načela enakosti, ob soočanju z različnimi oblikami nestrpnosti pomembno sistemsko vlogo. Najnovejše letošnje »Splošno priporočilo Sveta Evrope, ECRI št. 2: Organi za načelo enakosti za boj proti rasizmu in nestrpnosti na nacionalni ravni«, katerega neuradni prevod je del letošnjega poročila, med tri glavne naloge organa za načelo enakosti uvršča:

- » spodbujanje enakopravnosti in preprečevanja diskriminacije (vključujoč beleženje, raziskave in ozaveščanje),
- » nudenje podpore tistim, ki so bili izpostavljeni diskriminaciji in sodelovanje v sodnih postopkih ter
- » odločanje o prejetih pobudah o diskriminaciji in izrekanje učinkovitih sankcij.

Da bi lahko v Sloveniji v samostojnem organu razvili vse tri oddelke in ustrezno administrativno-tehnično podporo, ki skrbi za zakonito in samostojno delovanje organa ter pri tem izvajali vse vsebinske naloge, ki jih opredeljuje Zakon o varstvu pred diskriminacijo, so dovoljšna sredstva nujni pogoj za zagotovitev dela v skladu z nacionalno zakonodajo in mednarodnimi priporočili ter smernicami.

Kaj bolj slikovito opiše situacijo novega organa kot dejstvo, da smo se prvih šest mesecev ukvarjali z argumentiranjem, da za samostojno delovanje ta potrebuje finančne vire za ustrezne prostore, saj delovanje v eni ali dveh pisarnah Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ni primerna osnova za vzpostavitev neodvisne in samostojne državne institucije? Tako smo se šele po letu obstoja, oktobra 2017, preselili v primerne prostore. Kako torej zagotavljati predpisano pravno varstvo ljudem, ki ga zakon nalaga, če instituciji niso zagotavljeni niti osnovni pogoji za delo?

Široka pooblastila, ki jih organu v skladu z direktivami Evropske unije predpisuje Zakon o varstvu pred diskriminacijo, postavljajo izhodišča našega delovanja. Pa vendar, tudi Zakon o varstvu pred diskriminacijo ni dosleden pri tem, kako naj bi postopki pri novem organu potekali. V različnih pravnih tolmačenjih namena zakona tako s poslovníkom rešujemo ne dovolj jasno definirano sovpadanje splošnega upravnega postopka in inšpekcijskega nadzora. V primeru premajhnega števila ustreznih pravnih in drugih strokovnjakov v organu bo obravnava predlogov za obravnavo diskriminacije zamuden in dolgotrajen proces.

Slika dela novega organa je boljša na sistemskem delu, kjer smo v lanskem letu že izvedli prvo raziskavo javnega mnenja o diskriminaciji v Sloveniji. Ta je pokazala, da več kot tretjina populacije meni, da se je v zadnjih letih situacija glede neenakosti in diskriminacije v državi poslabšala, ljudje pa večinoma niso seznanjeni o tem, kam se lahko obrnejo po pomoč. Za izboljšanje stanja državljanke in državljani pričakujejo ozaveščanje in informiranje, krepitev odnosov med ljudmi, izboljšanje pravne in zakonske ureditve ter izboljšanje vzgoje in izobraževanja.

Na očrt dela novega organa vplivajo tudi številna srečanja z nevladnimi organizacijami, ki so velikokrat izpostavile sistemske vidike diskriminacije ter izrazile pričakovanje za aktivno sodelovanje pri različnih projektih. Uveljavljamo mednarodna priporočila na sistemski ravni, saj poskušamo vzpostaviti sistematičen pregled nad obravnavo diskriminacije na nacionalni ravni. K poročanju o politikah in ukrepih na področju diskriminacije smo pozvali različne državne organe, brez sodelovanja katerih ne bo mogoče spreminjati problematičnih diskriminatornih praks.

V »Splošnem priporočilu ECRI št. 2: organi za načelo enakosti za boj proti rasizmu in nestrpnosti na nacionalni ravni« je med drugim zapisano, da naj bi imeli organi za varstvo pred diskriminacijo dovolj finančnih virov in kadrov za izvajanje vseh zakonskih nalog in pooblastil z resničnim učinkom. Na tem mestu moram zato opozoriti Državni zbor, da novoustanovljeni organ v letu 2018 še nima ustrezne strukture za učinkovito izvajanje z zakonom določenih nalog. Samo za naloge administrativno-tehnične podpore je do 24. maja 2018, ko se izteče zakonsko določeni rok, v katerem Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti za Zagovornika načela enakosti opravlja funkcijo sekretariata, pravne službe, kadrovske službe, finančne službe, informacijske podpore ter glavne pisarne, pooblaščenih 19 oseb. Pri Zagovorniku načela enakosti pa s 25. majem 2018 ostaja poleg zagovornika v organu le 5 zaposlenih in 3 pripravniki, ki se jim pripravništvo izteče jeseni.

Brez novih dodatnih sodelavcev se bo že tako majhna ekipa namesto z vsebino s področja diskriminacije in predlogi za obravnavo diskriminacije morala ukvarjati pretežno s tehničnimi in administrativnimi nalogami, da bo zagotovljeno zakonito delovanje organa. Slednje pomeni nevarnost, da bi neizogibno trpele vsebina in ostale sistemske naloge, ki izhajajo iz Zakona o varstvu pred diskriminacijo. Procesne pasti in nedoslednosti v besedilu Zakona o varstvu pred diskriminacijo, nujno nenehno argumentiranje razlogov za osnovna finančna sredstva, neupoštevanje naših pozivov in načrtov za ustrezno vzpostavitev organa zmanjšujejo učinkovito ter kakovostno nudenje podpore pomoči potrebnim.

Na ta zaskrbljujoča dejstva sem Državni zbor v letu 2017 ob predstavitvi poročila za leto 2016 že večkrat opozoril. Junija 2017 na seji Odbora za delo, družino, socialne zadeve in invalide, oktobra 2017 na seji Komisije za peticije ter človekove pravice in enake možnosti ter na seji Odbora za finance in monetarno politiko novembra 2017. Poudaril sem, da neupoštevanje finančnih predlogov in osnovnih zahtev samostojnega novo nastajajočega državnega organa pomeni posledično tudi nadzor nad njegovim delovanjem, s tem pa poseganje v neodvisnost ter pogoje za doseganje ciljev in učinkovitost organa. Državni zbor zato pozivam, da za leti 2018 in 2019 Zagovorniku načela enakosti, skladno s pisno utemeljenim načrtom dela, zagotovi dodatna sredstva, saj smo do sedaj za svoje delovanje prejeli manj kot polovico potrebnih sredstev.

Državljanom in državljanom po zakonu pripada evropsko primerljiv in učinkovit organ, ki mora imeti kapacitete, da bo uspešno reševal primere diskriminacij in ustvarjal pogoje za njeno sistemsko zmanjševanje. Za Republiko Slovenijo bi bila izgubljena priložnost, če bi se čez nekaj let izkazalo, da je bil Zakon o varstvu pred diskriminacijo sprejet bolj v izogib visoki kazni s strani Evropske komisije, kot pa z namenom temeljitih sprememb na tem področju.

Zaradi vseh navedenih dejstev ne morem pristati na tezo, da mora biti rast organa postopna in počasna, saj je to poskus opravičevanja nedopustnega stanja, ko organ ne more v celoti izvajati z zakonom predpisanih nalog. Zagovornik načela enakosti mora izvajati vse v zakonu določene naloge in ne samo nekaterih. Ob ustanovitvi pa organu niso bila zagotovljena niti minimalna sredstva za vzpostavitev in operativno delovanje, kaj šele za izvajanje vseh zakonsko določenih nalog!

Zahvaljujem se majhni ekipi za predano delo, sodelavkam in sodelavcem na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti za tehnično in administrativno pomoč po 50. členu Zakona o varstvu pred diskriminacijo. Prav tako se za pomoč in razumevanje pri vzpostavljanju novega organa posebej zahvaljujem Ministrstvu za javno upravo.

Zagovornik načela enakosti v skladu z drugim odstavkom 22. člena Zakona o varstvu pred diskriminacijo predstavljam Državnemu zboru Republike Slovenije redno letno poročilo za leto 2017.

Miha Lobnik
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

Ljubljana, april 2018

POVZETEK

Redno letno poročilo Zagovornika načela enakosti za leto 2017 sestavlja več sklopov. Na začetku je krajši pregled aktivnosti Zagovornika načela enakosti v preteklem letu, ki mu sledi šest vsebinskih sklopov.

V prvem sklopu je orisan potek vzpostavljanja strukture v letu 2017 ter aktivnosti za zagotavljanje osnovnih pogojev za delo, ki jih samostojni in neodvisni državni organ potrebuje. V letu 2017 je bil glavni poudarek na vzpostavljanju osnovnih prostorskih, kadrovskih in finančnih pogojev za delovanje organa. Šele s 1. oktobrom se je organ lahko preselil v delovnem procesu primerne poslovne prostore in takrat je bilo vključno z zagovornikom in enim pripravnikom zaposlenih le pet oseb. Čeprav je Slovenija formalno zapisala samostojnost tega organa, še vedno ostaja dejstvo, da zaradi omejevanja nujno potrebnih finančnih sredstev, ki so primerljiva z drugimi organi za načelo enakosti v evropskem prostoru, ne moremo govoriti o avtonomnosti in neodvisnosti Zagovornika načela enakosti. Finančna podhranjenost poleg tega vodi v nujno preusmerjanje resursov v zakonitost delovanja samega organa in v manjšem obsegu v izvajanje z zakonom določenih nalog. V tem poglavju se nahaja tudi pregled posvetovanj in usklajevanj besedila Poslovnika Zagovornika načela enakosti, saj se je lani odprlo več vprašanj, ki zahtevajo premišljen pristop k določitvi načina obravnave predlogov diskriminacije. Na podlagi pridobljenih mnenj in pravnih priporočil se sprejetje Poslovnika predvideva v letošnjem letu.

Drugi sklop se navezuje na obravnavanje in ugotavljanje diskriminacije v okviru organa, ki vsebuje pregled prejetih in zaključenih pobud in predlogov za obravnavo diskriminacije v obdobju 2012–2016. Nadaljuje se s statističnim pregledom za leto 2017, kjer je upoštevanih 79 prejetih predlogov za obravnavo diskriminacije.

V okviru vsebinskega sklopa sistemskih nalog na področju diskriminacije so predstavljeni podatki o obravnavanih primerih diskriminacije na nacionalni ravni. Trije inšpektorati so v inšpekcijskih postopkih ugotavljali diskriminacijo in ugotovili, da je največ prijavljene diskriminacije na področju zaposlovanja in dela; v zvezi z dostopom do dobrin in storitev, ki vključuje tudi zasebni sektor ter na področju vzgoje in izobraževanja. Posamezniki so bili diskriminirani zlasti na podlagi naslednjih osebnih okoliščin: spol, vera ali prepričanje, državljanstvo in spolna usmerjenost. Policija je v letu 2017 obravnavala 13 primerov diskriminacije. Z vidika sistema spremljanja obravnavanih primerov diskriminacije na nacionalni ravni v skladu z zahtevami Zakona o varstvu pred diskriminacijo, se kaže potreba po sistemski uskladitvi načina beleženja obravnavanih primerov diskriminacije pri različnih institucijah.

Spodbujanje enakega obravnavanja na nacionalni in lokalni ravni je predstavljeno skozi podatke resornih ministrstev in mestnih občin o sprejetih in načrtovanih ukrepih normativne in politične narave. Prejeti odgovori, predvsem pa pomanjkanje odgovorov, kažejo na nizko stopnjo zavedanja državnih in lokalnih organov o pomenu preprečevanja diskriminacije in spodbujanja enakopravnosti. V prihodnje je potrebno okrepiti zavedanje o spodbujanju enake obravnave tako v okviru resornih politik kot tudi z vidika področja dela in zaposlovanja znotraj institucij.

Tudi vzpostavljanje dialoga in sodelovanje Zagovornika načela enakosti z nevladnimi organizacijami v letu 2017 se nahaja znotraj tretjega vsebinskega dela poročila. Nevladne organizacije izpostavljajo vlogo Zagovornika načela enakosti predvsem pri ozaveščanju o tem, kaj je diskriminacija, promociji problematik in zmanjševanju predsodkov v javnosti ter informiranju o tem, kakšne možnosti imajo ljudje, če so diskriminirani.

Četrty sklop vsebuje aktivnosti, ki so se v preteklem letu odvijale na področju mednarodnega in bilateralnega sodelovanja. Sodelovanje je v letu 2017 intenzivno potekalo v okviru Agencije Evropske unije za temeljne pravice, Equineta, organov Sveta Evrope in Organizacije Združenih narodov. Pri bilateralnem sodelovanju je bil v letu 2017 poudarek na organizaciji javnega pogovora

na temo diskriminacije na delovnem mestu z vidika starosti in spola ter na izmenjavi dobrih praks s Kraljevino Nizozemsko.

Percepcija diskriminacije v Sloveniji vključuje povzetek rezultatov ter pregled najpomembnejših podatkov iz lanskoletne javnomnenjske raziskave. Raziskava je bila izvedena na reprezentativnem vzorcu po spolu, starosti, regiji in izobrazbi. Podatki kažejo, da več kot tretjina anketirancev meni, da za boj proti neenakosti ni ustrezno (ali sploh ni) poskrbljeno. Približno petina vprašanih pa meni, da so bili v zadnjih 12 mesecih diskriminirani.

Neuradni prevod »Splošnega priporočila ECRI št. 2: organi za načelo enakosti za boj proti rasizmu in nestrpnosti na nacionalni ravni« je v šestem sklopu predstavljen v treh aspektih: povzetek ključnih točk, besedilo Splošnega priporočila in pojasnjevalni memorandum. Splošno priporočilo se osredotoča na ključne elemente, potrebne za vzpostavitev, neodvisnost in učinkovito delovanje organov za načelo enakosti, ki lahko dejansko vplivajo na področje enakosti.

Kazalo

1	UVOD	12
1.1	AKTIVNOSTI ZAGOVORNIKA NAČELA ENAKOSTI V LETU 2017	13
1.2	ORGANIZACIJA MEDNARODNEGA DOGODKA OZAVEŠČANJA O ENAKOPRAVNOSTI	14
2	VZPOSTAVLJENJE ZAGOVORNIKA NAČELA ENAKOSTI	16
2.1	VZPOSTAVLJANJE STRUKTURE SAMOSTOJNEGA ORGANA	17
2.1.1	Prostorske zmogljivosti Zagovornika načela enakosti	17
2.1.2	Kadrovske zmogljivosti Zagovornika načela enakosti	18
2.1.3	Finančne zmogljivosti Zagovornika načela enakosti	18
2.2	ORGANIZACIJA DELA	19
2.2.1	Oddelek za sistemsko spremljanje, ozaveščanje in preventivo na področju diskriminacije	19
2.2.2	Oddelek za ugotavljanje diskriminacije, svetovanje in zagovorništvo	20
2.2.3	Oddelek za inšpekcijski nadzor	20
2.2.4	Sekretariat	21
2.3	PROCES SPREJEMANJA POSLOVNIKA	23
2.3.1	Uvod	23
2.3.2	Časovnica usklajevanja besedila poslovnika	24
3	OBRAVNAVA IN UGOTAVLJANJE DISKRIMINACIJE V OKVIRU ORGANA	26
3.1	ZAKONSKA OPREDELITEV DISKRIMINACIJE	27
3.1.1	Osebna okoliščina diskriminacije	28
3.1.2	Diskriminacija po področju družbenega življenja	28
3.1.3	Oblika diskriminacije	29
3.2	POBUDE IN PREDLOGI ZA OBRAVNAVO DISKRIMINACIJE V OBDOBJU 2012–2016	31
3.3	PREDLOGI ZA OBRAVNAVO DISKRIMINACIJE V LETU 2017	32
3.4	STATISTIKA PREJETIH PREDLOGOV ZA OBRAVNAVO V LETU 2017	33
3.4.1	Zatrjevane osebne okoliščine diskriminacije	33
3.4.2	Področje življenja, kjer se diskriminacija dogaja	34
3.4.3	Oblike diskriminacije	35
3.4.4	Hujše oblike diskriminacije	36
3.4.5	Mesec vložitve predloga za obravnavo diskriminacije	36
3.4.6	Anonimnost predlagatelja	37
3.4.7	Vir predloga za obravnavo diskriminacije	37
3.4.8	Način posredovanja predloga za obravnavo diskriminacije	37
3.4.9	Tip predlagatelja	38
3.4.10	Kolektivni ali individualni predlagatelj	38
3.4.11	Spol	38
3.4.12	Regija	39
3.4.13	Zatrjevani povzročitelj	39
3.4.14	Zatrjevana sistemska podlaga za diskriminacijo	40
4	SISTEMSKE NALOGE ORGANA NA PODROČJU DISKRIMINACIJE	42
4.1	PODATKI O OBRAVNAVANIH PRIMERIH DISKRIMINACIJE NA NACIONALNI RAVNI	43
4.1.1	Obravnani primeri diskriminacije v letu 2017 – inšpekcijski organi	44
4.1.1.1	Tržni inšpektorat	44
4.1.1.2	Inšpektorat za delo	45

4.1.1.3	Inšpektorat za šolstvo in šport	46
4.1.1.4	Inšpektorat za obrambo	46
4.1.2	Analiza podatkov inšpekcij glede obravnavanih primerov diskriminacije v letu 2017	47
4.1.3	Obravnavani primeri diskriminacije v letu 2017 – Policija	49
4.1.4	Obravnavani primeri diskriminacije v letu 2017 – Varuh človekovih pravic	50
4.2	SPODBUJANJE ENAKEGA OBRAVNAVANJA NA NACIONALNI IN LOKALNI RAVNI	50
4.2.1	Poročila ministrstev o ukrepih za spodbujanje enakega obravnavanja	52
4.2.1.1	Uvod	52
4.2.1.2	Pregled ukrepov in aktivnosti za spodbujanje enakega obravnavanja po ministrstvih	52
4.2.1.3	Analiza ukrepov in aktivnosti za spodbujanje enakega obravnavanja po ministrstvih	56
4.2.2	Poročilo mestnih občin o ukrepih za spodbujanje enakega obravnavanja	58
4.2.2.1	Uvod	58
4.2.2.2	Pregled ukrepov in aktivnosti po mestnih občinah	58
4.2.2.3	Analiza ukrepov in aktivnosti po mestnih občinah	60
4.3	SODELOVANJE IN DIALOG Z NEVLADNIMI ORGANIZACIJAMI	61
4.3.1	Uvod	61
4.3.2	Podrobnejše informacije iz dialoga z nevladnimi organizacijami	62
4.3.2.1	Amnesty International Slovenije	62
4.3.2.2	Društvo za nenasilno komunikacijo	62
4.3.2.3	Društvo Ključ – Center za boj proti trgovini z ljudmi	63
4.3.2.4	Društvo SOS telefon za ženske in otroke – žrtve nasilja	63
4.3.2.5	Ekvilib inštitut	63
4.3.2.6	Društvo za človekove pravice in človeku prijazne dejavnosti Humanitas	64
4.3.2.7	Mirovni inštitut	64
4.3.2.8	Društvo za osveščanje in varstvo – center antidiskriminacije (OVCA)	65
4.3.2.9	Slovenska filantropija, Združenje za promocijo prostovoljstva	65
4.3.2.10	Slovenska fundacija za Unicef	65
4.3.2.11	Pravno – informacijski center nevladnih organizacij – PIC	66
4.3.2.12	Zavod PIP – Pravni in informacijski center Maribor	66
4.3.2.13	Združenje proti spolnemu zlorabljanju	67
4.3.2.14	Zveza društev upokojujencev Slovenije	67
4.3.2.15	Zveza prijateljev mladine Slovenije	67
4.3.3	Analiza v dialogu izpostavljenih vidikov nevladnih organizacij	68
5	MEDNARODNO IN BILATERALNO SODELOVANJE	70
5.1	MEDNARODNO SODELOVANJE	71
5.1.1	Evropska komisija	71
5.1.2	Agencija Evropske unije za temeljne pravice (FRA)	72
5.1.3	Equinet	73
5.1.4	Svet Evrope	75
5.1.5	Organizacija Združenih narodov	76
5.2	BILATERALNO SODELOVANJE	77
6	PERCEPCIJA DISKRIMINACIJE V SLOVENIJI – RAZISKAVA JAVNEGA MNENJA	78
6.1	POVZETEK REZULTATOV JAVNOMNENJSKE RAZISKAVE – DISKRIMINACIJA V SLOVENIJI	79
6.1.1	O raziskavi	79
6.1.2	Povzetek ključnih ugotovitev javnomnenjske raziskave	79
6.1.3	Povzetek ključnih odgovorov z zatrjevano osebno izkušnjo diskriminacije	81

6.2	PODROBNEJŠI PREGLED REZULTATOV JAVNOMNENJSKE RAZISKAVE	82
6.2.1	Splošni pregled percepcije o diskriminaciji	82
6.2.1.1	Interpretacija pojma diskriminacija	82
6.2.1.2	Povzročitelji diskriminacije	83
6.2.1.3	Razširjenost diskriminacije v Sloveniji	84
6.2.1.4	Žrtve diskriminacije po mnenju anketirancev	85
6.2.1.5	Področja diskriminacije po mnenju anketirancev	86
6.2.1.6	Razlogi za diskriminacijo – osebne okoliščine po mnenju anketirancev	87
6.2.1.7	Prijavljanje diskriminacije	88
6.2.1.8	Na koga bi se obrnili po pomoč	89
6.2.1.9	Kakšno je stanje na področju preprečevanja diskriminacije v zadnjih letih	90
6.2.1.10	Kako je v državi poskrbljeno za preprečevanje diskriminacije	91
6.2.1.11	Kako izboljšati stanje na področju preprečevanja diskriminacije	92
6.2.1.12	Pripadnost ranljivim skupinam	93
6.2.2	Osebna izkušnja diskriminacije	94
6.2.2.1	Področja diskriminacije	95
6.2.2.2	Osebne okoliščine diskriminacije	96
6.2.2.3	V kolikšni meri so se zaradi diskriminacije obrnili po pomoč	97
6.2.2.4	Razlogi, zakaj se niso obrnili po pomoč	97
6.2.3	Druga stališča anketirancev o diskriminaciji	98
6.2.4	Poznavanje zakonodaje in institucij na področju preprečevanja diskriminacije	100
6.2.5	Poznavanje vloge Zagovornika načela enakosti	103

7	Evropska komisija za boj proti rasizmu in nestrpnosti (ECRI) – Splošno priporočilo ECRI št. 2: organi za načelo enakosti za boj proti rasizmu in nestrpnosti na nacionalni ravni	104
7.1	SPLOŠNO PRIPOROČILO ECRI ŠT. 2 – POVZETEK	105
7.2	SPLOŠNO PRIPOROČILO ECRI ŠT. 2 – BESEDILO	107
7.3	SPLOŠNO PRIPOROČILO ECRI ŠT. 2 – POJASNJEVALNI MEMORANDUM	114

8	SPLOŠNO	132
8.1	PRAVNE PODLAGE ZAGOVORNIKA NAČELA ENAKOSTI	133
8.1.1	Nacionalne pravne podlage	133
8.1.2	Mednarodne pravne podlage	134
8.2	SLOVARČEK IZRAZOV	135
8.3	SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC IN OKRAJŠAV	137

1 UVOD

1.1 AKTIVNOSTI ZAGOVORNIKA NAČELA ENAKOSTI V LETU 2017

Kljub procesom vzpostavljanja organa, ki so zahtevali veliko časa in dodatnega napora ter so potekali skozi celo leto 2017, je bil predstojnik organa s sodelavci aktiven na različnih področjih spodbujanja enakopravnosti in preprečevanja diskriminacije.

V letu 2017 se je zagovornik s sodelavci, med drugim:

- » udeležil več kot 50 dogodkov, izobraževanj, posvetov, strokovnih razprav, okroglih miz in posvetov v Sloveniji,
- » udeležil več kot 30 mednarodnih posvetov, izobraževanj, konferenc in delovnih skupin,
- » udeleževal sej Sveta Vlade RS za dialog o verski svobodi in Medresorske komisije za človekove pravice,
- » opravil pregled splošnega stanja z nevladnimi organizacijami, ki s svojim delovanjem naslavljajo širši spekter diskriminacije v slovenski družbi.

1. oktobra 2017 se je organ preselil v nove prostore, kjer je stekla vzpostavitev dialoga s 15-timi nevladnimi organizacijami s področja človekovih pravic in spodbujanja enakopravnosti:

- | | |
|--|--|
| » Amnesty International Slovenije, | » Slovenska filantropija, Združenje za |
| » Društvo za nenasilno komunikacijo, | promocijo prostovoljstva, |
| » Društvo Ključ – Center za boj proti trgovini z ljudmi, | » Slovenska fundacija za Unicef, |
| » Društvo SOS telefon za ženske in otroke – žrtve nasilja, | » Pravno – informacijski center nevladnih organizacij – PIC, |
| » Ekvilib inštitut, | » Zavod PIP – Pravni in informacijski center Maribor, |
| » Društvo za človekove pravice in človeku prijazne dejavnosti Humanitas, | » Združenje proti spolnemu zlorabljanju, |
| » Mirovni inštitut, | » Zveza Društev upokojencev Slovenije, |
| » Društvo za osveščanje in varstvo – center antidiskriminacije (OVCA), | » Zveza prijateljev mladine Slovenije. |

Pogovore z drugimi nevladnimi organizacijami Zagovornik načela enakosti nadaljuje v tekočem letu.

Predstojnik organa je v letu 2017 dal 5 izjav za medije in 8 poglobljenih intervjujev. Aktivnosti Zagovornika načela enakosti so se v medijih odražale v več kot 80-tih objavah.

V letu 2017 se je predstojnik organa srečal s pomembnejšimi predstavniki mednarodnih organizacij s področja varstva človekovih pravic in načela enakosti:

- » Nils Muižnieks, Komisar za človekove pravice pri Svetu Evrope, 20. marec 2017, Ljubljana;
- » Zeid Ra'ad al Hussein, Visoki komisar OZN za človekove pravice, 5. september 2017, Bled;
- » Michael O'Flaherty, direktor Agencije Evropske unije za temeljne pravice (FRA), 7. september 2017, Dunaj;
- » Vera Jourova, evropska komisarka za področje pravosodja, potrošnikov in enakost spolov, 5. oktober 2017, Bruselj;
- » Anne Gaspard, direktorica evropske mreže organov za načelo enakosti EQUINET, 9. oktober 2017, Bruselj.



V sklopu Equinet dogodka se je Miha Lobnik, zagovornik načela enakosti oktobra sestal z Vero Jourovo, evropsko komisarko za področje pravosodja, potrošnikov in enakost spolov. Pogovarjala sta se o stanju slovenskega organa za načelo enakosti in diskriminaciji v Sloveniji.



Miha Lobnik, zagovornik načela enakosti je marca, takrat še v pisarni na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, gostil Nilsa Muižnieksa, komisarja za človekove pravice pri Svetu Evrope. Zanimalo ga je tudi mnenje glede Zakona o varstvu pred diskriminacijo in Zakona o tujcih.

Pomembnejši sestanki na nacionalni ravni v letu 2017:

- » Borut Pahor, predsednik Republike Slovenije, 9. marec 2017;
- » dr. Milan Brglez, predsednik Državnega zbora, 28. marec 2017;
- » mag. Mateja Vraničar Erman, ministrica za finance, 31. marec 2017;
- » mag. Goran Klemenčič, minister za pravosodje, 14. julij 2017.



Miha Lobnik je maja Borutu Pahorju, predsedniku Republike Slovenije izročil Redno letno poročilo za leto 2016, čeprav je s svojim mandatom zagovornik načela enakosti začel šele 26. oktobra 2016. Foto: Daniel Novaković STA

Z vidika inšpekcijskih pristojnosti, ki jih določajo 42., 43. in 44. člen Zakona o varstvu pred diskriminacijo (v nadaljevanju: ZVarD) se je predstojnik organa sestal s predstojniki ali predstavniki nekaterih področno pristojnih inšpektoratov:

- » Tomaž Rozman, glavni inšpektor, Inšpektorat za šolstvo in šport, 7. april 2017;
- » Andrej Žakelj, vodja za splošni nadzor pri Tržnem inšpektoratu, 11. april 2017;
- » Nataša Trček, glavna inšpektorica, Inšpektorat za delo, 13. april 2017;
- » Dunja Sever, glavna inšpektorica, Zdravstveni inšpektorat, 18. april 2017;
- » mag. Sandra Vesel, v. d. glavne inšpektorice, Inšpektorat za kulturo in medije, 10. maj 2017.

1.2 ORGANIZACIJA MEDNARODNEGA DOGODKA OZAVEŠČANJA O ENAKOPRAVNOSTI

Oktobra 2017 je Zagovornik načela enakosti v sklopu obiska delegacije nizozemskega organa za načelo enakosti skupaj z Veleposlaništvom Kraljevine Nizozemske organiziral javni pogovor na temo diskriminacije na delovnem mestu skozi prizmo osebnih okoliščin starosti in spola.

Zagovornik načela enakosti Miha Lobnik je javni pogovor moderiral, na njem pa so sodelovali: dr. Carina van Eck, komisarka za načelo enakosti na Nizozemskem inštitutu za človekove pravice, dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela, profesorica na Fakulteti za družbene vede, dr. Nejc Brezovar, državni sekretar na Ministrstvu za javno upravo, Dé Louis Hurwits, ustanovitelj in direktor Intersocks d.o.o. ter Barbara Zupančič, vodja projekta Listina raznolikosti.



Oktobra je Zagovornik načela enakosti v sklopu obiska delegacije nizozemskega organa za načelo enakosti skupaj z Veleposlaništvom Kraljevine Nizozemske organiziral javni pogovor na temo diskriminacije na delovnem mestu skozi prizmo osebnih okoliščin starosti in spola. Pri pogovoru so sodelovali: dr. Carina van Eck, komisarka za načelo enakosti na Nizozemskem inštitutu za človekove pravice, dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela, profesorica na Fakulteti za družbene vede, dr. Nejc Brezovar, državni sekretar na Ministrstvu za javno upravo, Dé Louis Hurwits, ustanovitelj in direktor Intersocks d.o.o. ter Barbara Zupančič, vodja projekta Listina raznolikosti.

Profesorica dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela, ki deluje v okviru Centra za proučevanje organizacij in razvoj človeških virov je povedala, da Slovenija napreduje na tem področju, ampak ugotovitve raziskave iz leta 2016 kažejo, da je v Sloveniji trg delovne sile segregiran, delovne razmere moških in žensk pa so po spolu specifične. Poudarila je: »Na določenih segmentih zaposlovanja in dela se razlike med spoloma sicer zmanjšujejo, vendar se je poslabšal položaj žensk na vodilnih mestih.«

Dr. Nejc Brezovar, državni sekretar na Ministrstvu za javno upravo in avtor knjige Prepoved diskriminacije glede na starost je izpostavil problem diskriminacije javnih uslužbencev, ki so bili prisilno upokojeni ter diskriminacijo mladih, ki v času krize niso dobili prve zaposlitve ali pa so bili zaposleni le za določen čas, po poteku pogodb pa jim delovnega razmerja niso podaljšali.

Dé Louis Hurwits je lastnik in direktor družinskega podjetja Intersocks, ki je po vstopu Slovenije v EU leta 2004 v Kočevje preselil celotno podjetje, ki ima certifikat Standard SA 8000 – Social Responsibility Standard. Pri predstavitvi je izhajal iz osebnih izkušenj kot podjetnik, kjer je izpostavil, da imata pri spodbujanju enakosti veliko vlogo vzgoja in razgledanost posameznika. Če kot otrok odraščáš v družini, kjer sta strpnost in pravičnost vrednoti, lažje sprejemaš različnost, ki jo potem v življenju srečuješ. Prav tako kot uspešen podjetnik in delodajalec zasleduje vodilo: »Če narediš napako, moraš biti dovolj velik človek, da jo tudi popraviš.«

Evropski vidik sodelovanja med državami in medsebojno pomoč je izpostavila dr. Carina van Eck, komisarka za načelo enakosti na Nizozemskem inštitutu za človekove pravice. »Pomembno je, da ljudje enakopravno sodelujejo v družbi, sploh ko gre za zadeve, ki se tičejo vsakdanjega življenja.« Na Nizozemskem je diskriminacija prisotna na področju dela pri neenakem plačilu za moške in ženske ter pri zaposlitvah nosečnic.

Barbara Zupančič, ki je koordinatorka projekta Listine raznolikosti v Sloveniji, je izpostavila načela, ki jih Listina raznolikosti spodbuja v 19 državah članicah Evropske unije. Gre za priporočila in spodbujanje razvijanja organizacijske kulture v delovnem okolju, ki temelji na enakih možnostih, vzajemnemu spoštovanju, sprejemanju in vključevanju raznolikih zaposlenih.

2 VZPOSTAVLJENJE ZAGOVORNIKA NAČELA ENAKOSTI

2.1 VZPOSTAVLJANJE STRUKTURE SAMOSTOJNEGA ORGANA

Vzpostavljanje novega samostojnega državnega organa je zahteven proces, ki je v veliki meri odvisen od zadostnih finančnih sredstev, ki omogočajo zaposlitev ustreznih kadrov ter ureditev prostorske in za delo potrebne infrastrukture.

Državni zbor je 21. 4. 2016 sprejel ZVarD, ki zagotavlja pravno podlago za nastanek novega neodvisnega in samostojnega organa – Zagovornika načela enakosti. S takšno ureditvijo se je država Slovenija približala zahtevam evropskega pravnega reda. Pred sprejemom ZVarD je bil zaradi neusklajenosti slovenskega pravnega reda s pravnim redom Evropske unije na tem področju proti državi Sloveniji formalno uveden postopek kršitve prava Evropske unije – pisni opomin Evropske komisije: kršitev št. 2014/2093.

ZVarD je stopil v veljavo 24. 5. 2016, od takrat pa v skladu s 50. členom ZVarD teče tudi čas dveh let, ko Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljevanju: MDDSZEM) opravlja administrativno-tehnične naloge za delovanje Zagovornika načela enakosti. Pet mesecev po začetku veljavnosti ZVarD je z imenovanjem v Državnem zboru, 25. 10. 2016, organ dobil predstojnika, ki je naslednji dan s sklepom Mandatno volilne komisije Državnega zbora nastopil funkcijo.

Naslednji mesec so stekli postopki primopredaje in pregleda dokumentacije prejšnjega zagovornika. V skladu s 50. členom ZVarD so sledile priprave formalnih postopkov registracije (matična številka, davčna številka, proračunska sredstva...) in ustanovitve novega organa. S 1. 1. 2017 je Zagovornik načela enakosti (v nadaljevanju: Zagovornik) vstopil v proračun kot neposredni proračunski uporabnik.

Svoje delo je Zagovornik začel oktobra 2016 v eni od pisarni v prostorih MDDSZEM in z enim zaposlenim – funkcionarjem. S 1. oktobrom 2017 se je organ preselil v svoje najete prostore in imel oktobra 2017 poleg funkcionarja še štiri zaposlene (dva zaposlena za nedoločen čas in dva zaposlena za določen čas).

Z vztrajnostjo in odločnostjo se je torej organ začetno vzpostavil, o njegovem razvoju pa še ne moremo govoriti, saj ga maja letos čaka dodaten izziv, ko MDDSZEM ne bo več zagotavljalo administrativno-tehnične podpore, ki jo za Zagovornika izvaja 19 pooblaščenih oseb. Zato se ob vzpostavljanju samostojne administrativno-tehnične službe pričakujejo dodatna finančna in kadrovska bremena, ki v dosedanem proračunu še niso upoštevana.

Na tej točki lahko sklepamo, da je razumljivo nezadovoljstvo pobudnikov posredno povzročila tudi odsotnost prehodnega obdobja v ZVarD, ki bi, ob ustreznem finančnem proračunu organa, določil čas namenjen tehničnim, administrativnim, pravnim, prostorskim in kadrovskim procesom, nujnim za operativno in funkcionalno vzpostavitev novega organa. V zadnjem letu je bila tako prioriteta vzpostavitev delujočega neodvisnega in samostojnega organa. Iz navedenih razlogov za zdaj še ni možno izvajanje vseh nalog in dolžnosti organa v skladu z 21. členom ZVarD.

2.1.1 Prostorske zmogljivosti Zagovornika načela enakosti

V začetku leta niso bile urejene prostorske razmere in ne zagotovljena finančna sredstva za najem samostojnih prostorov. Tako so zagovornik in sodelavci do oktobra 2017 delovali v dveh pisarnah v prostorih MDDSZEM. Zagovornik je lahko šele 1. oktobra 2017, na podlagi vladnega zagotovila dodatnih sredstev za prostore, ki omogočajo normalen delovni proces, najel pisarne na naslovu Železna cesta 16.

2.1.2 Kadrovske zmogljivosti Zagovornika načela enakosti

1. januarja 2017 je bil v organu zaposlen le predstojnik Zagovornika načela enakosti.

Do 1. maja 2017 sta se pri Zagovorniku zaposlili dve uslužbenki za nedoločen čas.

Ob selitvi v nove prostore, 1. 10. 2017, je bilo pri Zagovorniku zaposlenih skupno pet oseb: zagovornik, dve osebi za nedoločen čas, ena oseba za določen čas ter en pripravnik.

31. decembra 2017 je bilo pri Zagovorniku zaposlenih osem oseb: zagovornik, dve osebi za nedoločen čas, dve osebi za določen čas in trije pripravniki.

Kadrovska podhranjenost novega samostojnega državnega organa je odraz pomanjkanja osnovnih finančnih sredstev za neodvisno in samostojno delovanje na področju spodbujanja enakopravnosti in preprečevanja diskriminacije.

2.1.3 Finančne zmogljivosti Zagovornika načela enakosti

V letu 2017 je Zagovornik za svoje vzpostavljanje in delovanje skupno porabil 225.352 evrov proračunskih sredstev.

Zagovornik je spomladi 2017 pripravil prvi lasten natančno opredeljen fazni, vsebinski in finančni načrt za leto 2018 in za leto 2019. Za opravljanje minimalnega obsega z zakonom določenih dolžnosti in nalog je Zagovornik za leto 2018 predvidel finančni načrt v višini 1.110.000 evrov. Ob spremembi proračuna je Ministrstvo za finance za proračunsko leto 2018 Zagovorniku dodelilo zgolj 500.000 evrov, kar znaša manj kot pol nujno potrebnih proračunskih sredstev.

Opozarjanje Zagovornika, da dodeljena sredstva ne omogočajo izvajanje vseh zakonsko določenih nalog, ima dodatno argumentacijo tudi v 50. členu ZVarD, kjer MDDSZEM zagotavlja administrativno-tehnično pomoč delovanja organa le še do maja 2018. Po tem obdobju mora Zagovornik zagotoviti ustrezno kadrovske infrastrukture za samostojno delovanje (vzpostavitev samostojnega sekretariata, kadrovske in proračunske službe ter glavne pisarne) ter izvajanje nalog določenih z zakonom, ki se navezujejo na spodbujanje enakopravnosti in preprečevanje diskriminacije.

Na podlagi organizacijske strukture izhajajoče iz ZVarD in priporočil Komisije za boj proti rasizmu in nestrpnosti Sveta Evrope (ECRI) za organe za načelo enakosti ter načrta dela organa, so nujna sredstva za samostojno delovanje organa ocenjena na 1.110.000 evrov na letni ravni. Namen finančnega načrta Zagovornika je v tem, da zagotavlja ustrezno strukturo, ki bo omogočila doseganje širših sinergičnih učinkov takšnega organa.

Čeprav je Slovenija v zakonu predvidela neodvisnost tega organa, še vedno ostaja dejstvo, da zaradi omejevanja nujno potrebnih finančnih sredstev, ki so primerljiva z drugimi organi za načelo enakosti v evropskem prostoru, ne moremo govoriti o dejanski samostojnosti in neodvisnosti tega organa. Finančna podhranjenost Zagovornika vodi v nujno preusmerjanje resursov v zakonitost delovanja samega organa in v izvajanje z zakonom določenih nalog v manjšem obsegu.

Upoštevajoč dolgoletno zamudo sistematičnega dela na tem področju, ki je bila razlog za postopek Evropske komisije proti Republiki Sloveniji, zaradi katerega je ta samostojen in neodvisen organ naposled le ustanovila, lahko ugotavljamo tveganje, da bodo vsebine, ki naj bi jih organ izvajal in zagotavljal brez ustrezne finančne osnove, še vedno samo načeloma zagotovljene, ne pa tudi izvajane v praksi.

2.2 ORGANIZACIJA DELA

Organiziranost dela Zagovornika izhaja iz določil ZVarD in je v večji meri usklajena s »Splošnim priporočilom ECRI št. 2: organi za načelo enakosti za boj proti rasizmu in nestrpnosti na nacionalni ravni«, ki jih je letos na ministrski ravni sprejela Komisija za boj proti rasizmu in nestrpnosti Sveta Evrope – ECRI.

ZVarD v 1. členu opredeljuje namen zakona, ki je varstvo vsakega posameznika in posameznice pred diskriminacijo ne glede na spol, narodnost, raso ali etnično poreklo, jezik, vero ali prepričanje, invalidnost, starost, spolno usmerjenost, spolno identiteto in spolni izraz, družbeni položaj, premoženjsko stanje, izobrazbo ali katero koli drugo osebno okoliščino. Osebne okoliščine, ki so lahko podlaga za diskriminacijo so, poleg naštetih, tudi nosečnost, starševstvo, zdravstveno stanje, barva kože itd.

Zakon določa varstvo pred diskriminacijo zaradi različnih osebnih okoliščin na področjih družbenega življenja, pri uresničevanju človekovih pravic in temeljnih svoboščin, pri uveljavljanju pravic in obveznosti ter v drugih pravnih razmerjih na političnem, gospodarskem, socialnem, kulturnem, civilnem ali drugem področju.

V skladu s pooblastili in nalogami izhajajočimi iz ZVarD ter upoštevajoč Splošno priporočilo ECRI št. 2 je organizacijska struktura Zagovornika razdeljena na:

oddelek za sistemsko spremljanje, ozaveščanje in preventivo na področju diskriminacije	oddelek za ugotavljanje diskriminacije, svetovanje in zagovorništvo	oddelek za inšpekcijski nadzor	sekretariat, ki opravlja podporne naloge
--	---	--------------------------------	--

2.2.1 Oddelek za sistemsko spremljanje, ozaveščanje in preventivo na področju diskriminacije

Spodbujanje enakopravnosti in preprečevanje diskriminacije je široko polje delovanja v okviru varovanja človekovih pravic. V okviru spodbujanja enakopravnosti in preprečevanja diskriminacije pod delo Zagovornika spadajo različne dejavnosti. V okviru organizacijske strukture so dejavnosti razdeljene na več delovnih sklopov.

Najobsežnejši delovni sklop zajema beleženje, opazovanje in spremljanje diskriminacije. Pod ta sklop spadajo:

- » notranja statistika organa, poizvedbe, svetovanja, pomoč, podpora, spremljanje medijev, prejete pobude, vprašanja idr.;
- » spremljanje dela inšpekcijskih organov;
- » spremljanje diskriminacije, kakor jo obravnavajo in zaznavajo drugi državni organi;
- » spremljanje in beleženje preventivnih ukrepov s strani subjektov spremljanja;
- » preučevanje obstoječih in novih zakonodajnih postopkov – podajanje mnenj (po vsebinah in učinkih);
- » beleženje dela Evropskega sodišča za človekove pravice in mednarodne sodne prakse;
- » spremljanje izvajanja obveznosti po mednarodnih pogodbah, sporazumih in konvencijah, zbirka opažanj in tem;
- » vsebinsko spremljanje tem (okoliščine, področja, oblike).

Drugi sklopi se navezujejo na:

- » raziskave in poizvedbe po osebnih okoliščinah, področjih in oblikah diskriminacije ter druge povezane raziskave (javnomnenjske);
- » vzpostavitev in ohranjanje dialoga s ključnimi nevladnimi organizacijami ter diskriminiranimi skupinami in z državnimi institucijami;
- » priprava mnenj in priporočil glede na različne dele in teme beleženja, pri čemer se upoštevajo raziskave, analize in evalvacije spremljanih podatkov, procesov in dobrih praks ter podatki iz prejetih primerov. Pod ta sklop se uvrščajo tudi predlogi sprejetja posebnih ukrepov (pozitivna diskriminacija);
- » ozaveščanje splošne javnosti in skupin po osebnih okoliščinah, področjih in oblikah diskriminacije z namenom preventive in odprave diskriminacije ter nestrpnosti in spodbujanje raznolikosti ter dobrih odnosov med različnimi skupinami v družbi;
- » izobraževanje splošne javnosti in skupin po osebnih okoliščinah, področjih in oblikah diskriminacije in po subjektih ter skupinah;
- » sodelovanje z državnimi organi, nosilci javnih pooblastil, inšpektorati ter z drugimi samostojnimi državnimi organi;
- » mednarodno sodelovanje in izmenjava v okviru mreže Equinet, Sveta Evrope, Evropske komisije, Agencije Evropske unije za temeljne pravice (FRA), Organizacije združenih narodov (OZN), diplomatskih predstavništev in bilateralnega sodelovanja;
- » izdelava rednih in posebnih poročil.

2.2.2 Oddelek za ugotavljanje diskriminacije, svetovanje in zagovorništvo

Zagovornik nudi žrtvam diskriminacije neodvisno pomoč, in sicer v obliki pomoči pri podajanju pobud; informiranja o diskriminaciji in pravnem varstvu pred diskriminacijo; svetovanja in pravne pomoči pri uveljavljanju posameznikovih pravic v zvezi z varstvom pred diskriminacijo v postopkih, povezanih z diskriminacijo (npr. katera pravna sredstva ima na voljo posameznik in kako jih lahko uporabi pred drugimi državnimi organi, itd.).

Zagovornik prične s postopkom ugotavljanja diskriminacije na podlagi predloga za obravnavo diskriminirane osebe, lahko pa tudi po uradni dolžnosti, če je o obstoju diskriminacije seznanjen na podlagi anonimnega predloga, predloga tretje osebe ali na drug način.

Zagovornik sprejema predloge za obravnavo diskriminacije in odloča o strateškem pravnem zastopanju in izvaja nalogo zagovorništva. To pomeni, da Zagovornik v določenih primerih zastopa diskriminirano osebo v sodnih postopkih oziroma jo v sodnih postopkih spremlja, če ga diskriminirana oseba za to pooblasti oziroma s tem soglaša. Zagovornik odločitev o tem, ali bo v konkretnem primeru sodeloval v sodnem postopku sprejme zlasti glede na: strateške prioritete, naravo primera, lastne kadrovske in finančne zmožnosti in ugotovitve v konkretnem primeru ugotavljanja diskriminacije. Navedeno Zagovornik oceni za vsak primer posebej.

Zagovornik ima možnost vložitve pobude za oceno ustavnosti določenega predpisa, s katerim se v postopku pred Ustavnim sodiščem uveljavlja neskladnost zakona z Ustavo ali neskladnost podzakonskega predpisa ali splošnega akta, izdanega za izvrševanje javnih pooblastil, z Ustavo ali zakonom. Če Zagovornik oceni, da je kakšen zakon ali drug predpis diskriminatoren, lahko z zahtevo začne postopek za oceno ustavnosti oziroma zakonitosti predpisa ali splošnega akta, izdanega za izvrševanje javnih pooblastil, oziroma lahko o tem obvesti predlagatelja postopka za oceno ustavnosti in zakonitosti.

2.2.3 Oddelek za inšpekcijski nadzor

Zagovornik skladno z ZVarD opravlja naloge inšpekcijskega nadzora nad izvajanjem tega zakona.

Po izvedenemu inšpekcijskem nadzoru lahko Zagovornik izda odločbo, s katero odredi odpravo nepravilnosti, ugotovljenih pri izvajanju inšpekcijskega nadzora; predlaga sprejetje ustreznih ukrepov za preprečitev nadaljnje diskriminacije oziroma odpravo posledic diskriminacije in prepove nadaljnjo diskriminacijo. V kolikor pa presodi, da izdaja odločbe ne bi bila smiselna, pa lahko primer takoj odstopi pristojni inšpekciji, da začne postopek o prekršku.

2.2.4 Sekretariat

Zagovornik do konca leta 2017 še ni imel samostojne podporne službe – samostojnega sekretariata, temveč je urejanje sprotih organizacijskih in podpornih del v sodelovanju z MDDSZEM do maja 2017 opravljal zagovornik sam, kasneje pa s pomočjo prvih zaposlenih. 50. člen ZVarD namreč določa, da MDDSZEM še dve leti od uveljavitve zakona opravlja administrativno-tehnične naloge za delovanje Zagovornika. Ta rok poteče maja letos in od takrat naprej mora Zagovornik znotraj organa zagotoviti ustrezno kadrovsko infrastrukturo za samostojno delovanje organa v obliki sekretariata, ki vključuje naslednja področja:

- » proračun in finance,
- » kadrovske zadeve,
- » infrastrukturno delovanje,
- » informatiko,
- » glavno pisano,
- » vodenje dokumentacije,
- » skrb za zakonito poslovanje organa.

VI.	<p>A. Oddelek za sistemsko spremljanje, ozaveščanje in preventivo</p> <p>A1. Beleženje, opazovanje, spremljanje</p> <ol style="list-style-type: none"> Notranja statistika organa, poizvedbe, svetovanja, pomoč, podpora, medij, prejete pobude, postopki, ... (A, B, C, E, G, F) Beleženje in spremljanje dela inšpekcij in analiza (16. člen ZVarD) Spremljanje diskriminacije, kakor jo obravnavajo in zaznavajo drugi državni organi (sodišča, policija) Spremljanje in beleženje preventivnih ukrepov s strani subjektov spremljanja (spodbujanje enakopravnosti, 14.člen) Preučevanje obstoječih in novih zakonodajnih postopkov - podajanje mnenj (po vsebinah in učinkih) Beleženje dela ESCP in mednarodne sodne prakse Pristopanja k in izvajanje obveznosti po mednarodnih pogodbah, sporazumih in konvencijah (MIKCP), zbirka opažanj in tem Spremljanje tem (po okoliščinah, področjih, oblikah) in zbirka opažanj po temah 	I.	<p>A2. Raziskave in poizvedbe</p> <p>po osebnih okoliščinah, področjih in oblikah diskriminacije, druge povezane raziskave (javnomnenjske)</p> <p>A3. Dialog A3.0. s ključnimi NVO, diskrim. skupinami</p> <p>A4.1. Mnenja</p> <p>A4.2. Priporočila glede na različne dele in teme beleženja</p> <p>upoštevajoč raziskave, analize in evalvacije spremljanih podatkov in procesov ter dobrih praks, in iz prejetih primerov</p> <p>A4.3. Predlogi sprejetja posebnih ukrepov (pozitivna disk.)</p> <p>A5. Ozaveščanje</p> <p>(splošne javnosti in skupin po osebnih okoliščinah, področjih in oblikah diskriminacije)</p> <ul style="list-style-type: none"> ozaveščanje z namenom preventive in odprave diskriminacije ter nestrpnosti spodbujanje raznolikosti in dobrih odnosov med različnimi skupinami v družbi <p>A6. Izobraževanje (cijli, rezultati ter ciljne skupine: splošna javnost in skupine po osebnih okoliščinah, področjih in oblikah diskriminacije in po subjektih ter skupinah)</p> <p>A7. Sodelovanje</p> <p>A8. Mednarodno sodelovanje in izmenjava Equinet, bilateralno sodelovanje, Svet Evrope, Evropska komisija, FRA, diplomatska predstavništva, drugo</p> <p>A9. Poročila, redna in posebna</p>
II.	<p>Rimske številke = alineje iz 21. člena ZVarD (naloge in pooblastila zagovornika)</p>		

<p>Organizacijska struktura organa</p> <p>Zagovornika načela enakosti (naloge in dolžnosti po ZVarD)</p>	<p><input type="radio"/> Sistemski vidik</p> <p><input type="radio"/> KABINET</p> <p><input type="radio"/> Zagovornik načela enakosti <i>In individualni vidik</i></p> <p><input type="radio"/> STIKI Z JAVNOSTJO</p> <ul style="list-style-type: none"> programski PR PR organa promocija storitev organa
--	---

<p>B. Oddelek za ugotavljanje diskriminacije, svetovanje in zagovorništvo</p> <ul style="list-style-type: none"> Splošno informiranje o diskriminaciji Svetovanje in pravna pomoč pri sumu diskriminacije Pomoč in podpora pri podajanju pobud 	<p>Pobude (prijava) - 5. poglavje ZVarD</p> <p>(Sprejem, dopolnitve, obravnava, odločitve → statistika v A)</p> <p>Ugotavljanje diskriminacije</p> <p>(Preusmeritev v C ali zaključek → statistika v A)</p>	<p>Zagovorništvo</p> <ul style="list-style-type: none"> Sodelovanje v sodnih postopkih (pravno zastopanje strank) (39. člen) Spremljanje na sodiščih Podajanje zahtev za presojo ustavnosti
--	---	---

VIII.

<p>D. SEKRETARIAT</p> <p>D1. Proračun (začetna opravila, redna opravila in obveznosti, rast)</p> <p>D2. Finance (postavke, FOP, FEP, odredbe, naročilnice, potni nalogi)</p> <p>D3. Kadri (sistemizacija, kadrovski načrt, razgovori, ocene)</p> <p>D4. Infrastruktura (prostori, oprema, inventar)</p> <p>D5. Informatika (računalniki, telefoni, IKT, spletna stran)</p> <p>D6. Glavna pisarna (vse...)</p> <p>D7. Poslovnik in akti (vsi...)</p>

<p>C. Oddelek za inšpekcijski nadzor</p> <ul style="list-style-type: none"> Predlog za obravnavo diskriminacije Ugotavljanje diskriminacije po ZVarD—ugotovitev Inšpekcijski nadzor Odločanje
--

III.

<p>IV.</p> <p>Odločbe za odpravljanje diskriminacije</p> <ul style="list-style-type: none"> Odredba odprave nepravilnosti (42. člen, 3. 1.) Predlog sprejetja ustreznih ukrepov za preprečevanje nadaljnje diskriminacije in odprave posledic v roku, ki ga določa (42. člen, 3. 2.) Prepoved nadaljnje diskriminacije (42. člen, 3. 3.) Poziv kršitelju, da z ustreznimi ukrepi zavaruje diskriminirano osebo ali osebo, ki ji pomaga, pred viktimizacijo oz. odpravo nastale posledice viktimizacije (37. 2.) 	<ul style="list-style-type: none"> Odstop pristojni inšpekciji, ko ↑ odločba Zagovornika ne bi bila smiselna (42. člen, 4.) Predlog za uvedbo prekrška pri pristojni inšpekciji—če kršitelj ne izvrši odločbe (43. člen) <p>Inšpektorati—kot prekrškovni organ - 44. člen</p> <p>Spremljanje izrečenih sankcij in učinkov po inšpektoratih</p>
---	---



2.3 PROCES SPREJEMANJA POSLOVNIKA

2.3.1 Uvod

Zagovornik skladno s tretjim odstavkom 32. člena ZVarD (Uradni list RS, št. 33/2016) svojo organiziranost in postopek uredi s poslovnikom in drugimi splošnimi akti. ZVarD določa, da zagovornik izda poslovnik v treh mesecih od imenovanja. S prvimi aktivnostmi v zvezi s pripravo poslovnika je Zagovornik pričel takoj po nastopu dela prve javne uslužbenke, tj. v marcu 2017. Zaradi nekaterih nejasnih zakonskih določb je Zagovornik pripravljavcu ZVarD – MDDSZEM – v aprilu 2017 posredoval prošnjo za podajo mnenja v zvezi z nekaterimi odprtimi vprašanji oziroma dilemami in osnutek poslovnika ter pristojno ministrstvo zaprosil za mnenje, ali posredovani osnutek poslovnika sledi ciljem in namenu, ki ga je kot pripravljavec zakona želelo doseči s sprejetjem ZVarD. Zagovornik je pridobil mnenje MDDSZEM, hkrati pa je, kot je razvidno iz časovnice, ves čas na temo poslovnika in izvajanja ZVarD vodil dialog tudi z drugimi zunanjimi deležniki, med drugim tudi z Ministrstvom za pravosodje, ki je prav tako sodelovalo pri pripravi ZVarD in je v zvezi s samo naravo postopka pri Zagovorniku zavzelo drugačno stališče od prej omenjenega MDDSZEM. Zagovornik je angažiral tudi zunanjega pravnega svetovalca, ki je v obdobju od 4. 10. 2017 pa do 22. 11. 2017 med drugim sodeloval in svetoval tudi pri pripravi poslovnika Zagovornika. Spomladi 2018 je Zagovornik pripravil zadnjo različico poslovnika v skladu s stališči, predstavljenimi na skupnem sestanku z Ministrstvom za pravosodje (v nadaljevanju: MP) dne 28. 11. 2017, ter omenjeno ministrstvo zaprosil za podajo stališča. Ves čas je pri Zagovorniku potekalo tudi interno usklajevanje poslovnika skladno s posameznimi pridobljenimi mnenji drugih organov in pravnih strokovnjakov ter smernicami ECRI.

2.3.2 Časovnica usklajevanja besedila poslovnika

V letu 2017 so potekala posvetovanja in usklajevanja besedila poslovnika z različnimi državnimi organi in pravnimi strokovnjaki. Ker proces konec leta 2017 še ni bil zaključen so se aktivnosti v zvezi s pripravo poslovnika nadaljevale tudi v letu 2018. Poslovnik bo sprejet predvidoma v maju 2018.

V okviru priprave poslovnika Zagovornika so v letu 2017 in 2018 potekale naslednje aktivnosti:





3 OBRAVNAVA IN UGOTAVLJANJE DISKRIMINACIJE V OKVIRU ORGANA

3.1 ZAKONSKA OPREDELITEV DISKRIMINACIJE

ZVarD v 1. členu opredeljuje namen in vsebino zakona, ki je zagotavljanje varstva pred diskriminacijo za posameznice in posameznike, in sicer na podlagi njihovih osebnih okoliščin. ZVarD povzema predvsem osebne okoliščine, navedene v Ustavi Republike Slovenije in v Kazenskemu zakoniku (Uradni list RS, št. 50/12 – uradno prečiščeno besedilo, 6/16 – popr., 54/15 in 38/16). Te osebne okoliščine so: spol, narodnost, rasa ali etnično poreklo, jezik, vera ali prepričanje, invalidnost, starost, spolna usmerjenost, spolna identiteta in spolni izraz, družbeni položaj, premoženjsko stanje, izobrazba ali katerakoli druga osebna okoliščina. Osebne okoliščine, ki so lahko podlaga za diskriminacijo so, poleg naštetih, tudi nosečnost, starševstvo, zdravstveno stanje, rojstvo, barva kože itd.

ZVarD v 2. členu določa varstvo pred diskriminacijo zaradi različnih osebnih okoliščin na področjih družbenega življenja, pri uresničevanju človekovih pravic in temeljnih svoboščin, pri uveljavljanju pravic in obveznosti ter v drugih pravnih razmerjih na političnem, gospodarskem, socialnem, kulturnem, civilnem ali drugem področju.

ZVarD v različnih členih v skladu z direktivami Evropske unije kot tretji aspekt definicije diskriminacije opredeljuje različne oblike diskriminacije, kjer so posebne pozornosti deležne hujše oblike diskriminacije.

Za obstoj diskriminacije ni potreben namen kršitelja nekoga diskriminirati; dovolj je, da je do diskriminacije prišlo oziroma bi lahko prišlo do nje. Varstvo pred diskriminacijo je z zakonom zagotovljeno tudi osebam, ki so kakorkoli (pravno ali dejansko) povezane z osebo z določeno osebno okoliščino (npr. zakonec, sorodnik itd.) in osebam, ki so diskriminirane iz razloga, ker jim je pripisana določena osebna okoliščina, ki je sicer nimajo.

Za ugotavljanje diskriminacije je torej potrebno ugotoviti obliko diskriminacije, definirati področje na katerem se je diskriminacija zgodila in osebno okoliščino zaradi katere se diskriminacija dogaja. Le takšne prakse zakonsko gledano predstavljajo diskriminacijo. Če kateri od teh treh kriterijev ni izpolnjen kljub prisotnosti drugih dveh elementov, dejanja zakonsko ni mogoče opredeliti kot diskriminacijo.

3.1.1 Osebna okoliščina diskriminacije

Osebne okoliščine so različne prirojene ali pridobljene osebne značilnosti, lastnosti, stanja ali statusi, ki so trajno in nerazdružljivo povezani z določeno osebo, njeno osebnostjo in identiteto, ali pa jih oseba ne spreminja zlahka ter na podlagi katerih se oblikujejo različne skupine oseb in odnosi njihove pripadnosti tem skupinam. Osebne okoliščine je mogoče povezati tudi s pravnimi osebami, kadar je glede na okoliščine to smiselno mogoče, zlasti zaradi povezave z osebnimi okoliščinami članstva, ustanoviteljev ali oseb, ki jo vodijo in upravljajo.

Osebne okoliščine so (1. člen ZVarD):

1. Spol
2. Narodnost
 - 2.1. Rasa ali etnično poreklo
 - 2.2. Jezik
3. Versko prepričanje
4. Invalidnost
5. Starost
6. Spolna usmerjenost
7. Spolna identiteta
8. Spolni izraz
9. Družbeni položaj
10. Premoženjsko stanje
11. Izobrazba
12. Drugo – kategorije:
 - 12.1. Državljan druge članice EU
 - 12.2. Državljan tretje države
 - 12.3. Lokalna pripadnost
 - 12.4. Druga osebna okoliščina

3.1.2 Diskriminacija po področju družbenega življenja

ZVarD v 2. členu opredeljuje področja družbenega življenja, na katerih je v skladu s pravom Evropske unije zagotovljeno enako obravnavanje in prepovedana diskriminacija. Naštetih področja izhajajo iz direktiv Evropske unije in iz prakse Sodišča EU.

Skladno z ZVarD se enako obravnavanje nanaša samo na področja družbenega oziroma javnega življenja, torej na področja, na katerih posamezniki in posameznice (ali v določenih primerih tudi pravne osebe) uveljavljajo svoje pravice oziroma izvajajo dolžnosti, ter nastopajo v pravnem prometu, ne velja pa za zasebna razmerja (npr. družinska, prijateljska razmerja).

Področja družbenega življenja, na katerih poteka varstvo pred diskriminacijo so zlasti:

- » pogoji za dostop do zaposlitve, samozaposlitve in poklica (vključno z izbirnimi merili in pogoji zaposlovanja, ne glede na vrsto dejavnosti in na vseh ravneh poklicne hierarhije, vključno z napredovanjem)
- » dostop do vseh oblik in do vseh ravni karijerne orientacije in svetovanja, poklicnega in strokovnega izobraževanja in usposabljanja, nadaljnjega poklicnega usposabljanja in preusposabljanja, vključno z delovno prakso
- » zaposlitveni pogoji in pogoji dela, vključno s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi in plačami
- » članstvo in vključevanje v organizacijo delavcev ali delodajalcev ali v vsako organizacijo, katere člani opravljajo določen poklic, vključno z ugodnostmi, ki jih zagotavljajo take organizacije
- » socialna zaščita, vključno s socialno varnostjo in zdravstvenim varstvom
- » socialne ugodnosti
- » vzgoja in izobraževanje
- » dostop do dobrin in storitev, ki so na voljo javnosti, vključno s stanovanji, in preskrbo z njimi ter
- » drugo.

3.1.3 Oblika diskriminacije

ZVarD v skladu z direktivami Evropske unije opredeljuje pojma neposredna in posredna diskriminacija, ter definira ravnanja, ki poleg neposredne in posredne oblike diskriminacije, veljajo za diskriminacijo. V skladu z določbami direktiv EU se za diskriminacijo šteje tudi nadlegovanje in spolno nadlegovanje ter navodila za diskriminacijo, prepovedani so povračilni ukrepi zoper diskriminirano osebo ali osebo, ki ji pomaga (viktimizacija). Kot posebna oblika diskriminacije je določeno tudi pozivanje k diskriminaciji.

Oblike diskriminacije so:

- » posredna diskriminacija (drugi odstavek 6. člena ZVarD)
- » neposredna diskriminacija (prvi odstavek 6. člena ZVarD)
- » nadlegovanje (prvi odstavek 8. člena ZVarD)
- » spolno nadlegovanje (drugi odstavek 8. člena)
- » navodila za diskriminacijo (9. člen ZVarD)
- » pozivanje k diskriminaciji (10. člen ZVarD)
- » javno opravičevanje zapostavljanja ali preziranja oseb ali skupine oseb zaradi osebnih okoliščin (drugi odstavek 10. člena ZVarD)
- » viktimizacija (11. člen ZVarD)

ZVarD opredeljuje tudi hujše oblike diskriminacije. Določenost hujših oblik diskriminacije je relevantna tudi za določanje višine odškodnine za nepremoženjsko škodo v sodnih postopkih, kot to določa tretji odstavek 39. člena ZVarD. Prav tako je zakonodajalec za prekrške, ko gre za hujše oblike diskriminacije določil višje globe.

Hujše oblike diskriminacije so:

- » večkratna diskriminacija (12. člen ZVarD)
- » množična diskriminacija (12. člen ZVarD)
- » dolgotrajna, ponavljajoča se diskriminacija (12. člen ZVarD)
- » diskriminacija s težko popravljivimi posledicami (12. člen ZVarD)
- » diskriminacija v razmerju do otrok (12. člen ZVarD)
- » diskriminacija v razmerju do drugih slabotnih oseb (12. člen ZVarD)
- » podajanje ali širjenje rasističnih, versko, narodnostno in spolno razlikovalnih pozivov, napeljevanje, ščuvanje, hujskanje k sovraštvu in diskriminaciji ter širše javno pozivanje, ki spodbuja k diskriminaciji (prvi odstavek 10. člena ZVarD).

Zagovornik ugotavlja, da pravzaprav po vsebini med hujše oblike diskriminacije, ki jih ZVarD ureja v 12. členu, spada tudi podajanje ali širjenje rasističnih, versko, narodnostno in spolno razlikovalnih pozivov, napeljevanje, ščuvanje, hujskanje k sovraštvu in diskriminaciji ter širše javno pozivanje, ki spodbuja k diskriminaciji (prvi odstavek 10. člena ZVarD) in je kljub temu, da gre za kvalificirano obliko pozivanja k diskriminaciji, prav tako urejeno v prvem odstavku 10. člena ZVarD. Po oceni Zagovornika načela enakosti bi bilo ustrežnejše, tudi z nomotehničnega vidika, da bi bilo to t.i. kvalificirano pozivanje k diskriminaciji (ZVarD ga kvalificira kot hujše prepovedano ravnanje) uvrščeno v 12. člen k drugim hujšim oblikam diskriminacije.

Zakonska opredelitev diskriminacije, kot vsakokratna kombinacija specifične osebne okoliščine, področja in oblike diskriminacije:



ZAKONSKA OPREDELITEV DISKRIMINACIJE

Diskriminacija pomeni vsako neupravičeno dejansko ali pravno neenako obravnavanje, razlikovanje, izključevanje ali omejevanje ali opustitev ravnanja zaradi osebnih okoliščin, ki ima za cilj ali posledico oviranje, zmanjšanje ali izničenje enakopravnega priznavanja, uživanja ali uresničevanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin, drugih pravic, pravnih interesov in ugodnosti

3.2 POBUDE IN PREDLOGI ZA OBRAVNAVO DISKRIMINACIJE V OBDOBJU 2012–2016

Ob primopredaji dela prejšnjega zagovornika se je pokazalo, da velik del odprtih primerov za obdobje 2012–2016 še ni zaključen. V veliki večini je šlo za pobude in prijave, ki jih je potrebno obravnavati v skladu z Zakonom o uresničevanju načela enakega obravnavanja (v nadaljevanju: ZUNEO). Od 24.5.2016 do 31.12.2016 pa so na organ prispeli tudi že predlogi za obravnavo diskriminacije, ki jih je potrebno obravnavati v skladu z ZVarD.

V obdobju 2012–2016 je bilo skupno prejetih 258 prijav in predlogov za obravnavo diskriminacije; od tega je bilo zaključenih 192 primerov, v obravnavi je še 66 primerov.

V letu 2012 je bilo prejetih 45 prijav in pobud, zaključenih jih je bilo 43, v obravnavi sta še 2 primera. V letu 2013 je na organ prispelo 54 prijav in pobud, zaključenih jih je bilo 51, v obravnavi so še 3 primeri. V letu 2014 je bilo prejetih 46 prijav in pobud, zaključenih jih je bilo 43, v obravnavi so še 3 primeri. V letu 2015 je na organ prispelo 45 prijav in pobud, zaključenih jih je bilo 32, v obravnavi je še 13 primerov. V letu 2016 je bilo prejetih 68 prijav, pobud in predlogov za obravnavo diskriminacije, zaključenih je bilo 23 primerov, v obravnavi je še 45 primerov.

Tabela: Pregled pobud oziroma predlogov za obravnavo diskriminacije za obdobje 2012–2016

	PREJETI	ZAKLJUČENI	V OBRAVNAVI
skupaj	258	192	66
2016	68	23	45
2015	45	32	13
2014	46	43	3
2013	54	51	3
2012	45	43	2

3.3 PREDLOGI ZA OBRAVNAVO DISKRIMINACIJE V LETU 2017

V nadaljevanju je predstavljena analiza v letu 2017 prejetih predlogov za obravnavo diskriminacije. Obravnavo predlogov za obravnavo diskriminacije v celoti ureja ZVarD.

V letu 2017 je Zagovornik evidentiral 82 zadev kot predlogov za obravnavo diskriminacije, vendar tri zadeve niso ustrezale predlogu za obravnavo diskriminacije in v sledečih tabelah niso upoštevane. Statistični pregled za leto 2017 tako upošteva 79 prejetih predlogov za obravnavo diskriminacije.

Glavni razlog za neobravnavo predlogov za diskriminacijo je nesprejetje poslovnika zaradi dilem ob ureditvi ustreznega postopka za obravnavo predlogov. V letu 2017 se je namreč pri razpravi o poslovniku odprlo več vprašanj, ki zahtevajo premišljen in dolgoročno naravnani pristop k določitvi načina obravnave predlogov diskriminacije. Zato je v preteklem letu potekala izmenjava mnenj in usklajevanje z nekaterimi ministrstvi in pravnimi strokovnjaki. Na podlagi pridobljenih mnenj in pravnih priporočil se sprejetje poslovnika predvideva maja letos. Vsebina in potek sprejemanja poslovnika je opisan v 4. poglavju: Proces sprejemanja poslovnika.

Poleg tega je bil v letu 2017 glavni poudarek na vzpostavljanju osnovnih prostorskih, kadrovskih in finančnih pogojev za delovanje organa. V začetku leta niso bile urejene prostorske razmere in ne zagotovljena finančna sredstva za najem samostojnih prostorov. Šele s 1. oktobrom se je organ lahko preselil v delovnem procesu primerne poslovne prostore in takrat je bilo, vključno z zagovornikom in enim pripravnikom, zaposlenih le pet oseb. Izvedba postopkov za zaposlitev in ostalih postopkov, ki zagotavljajo transparentnost in zakonitost delovanja organa, so v veliki meri zaznamovali leto 2017, ob upoštevanju izrazite finančne podhranjenosti organa.

3.4 STATISTIKA PREJETIH PREDLOGOV ZA OBRAVNAVO V LETU 2017

V pregledu statistike prejetih predlogov za obravnavo diskriminacije v letu 2017 so opisane osebne okoliščine, na podlagi katerih prijavitelji zatrjujejo diskriminacijo, kot tudi področja življenja, kjer je po njihovih navedbah prihajalo do diskriminacije. Prav tako so zajeti podatki o obliki diskriminacij, ki so bile prijavljene v letu 2017.

3.4.1 Zatrjevane osebne okoliščine diskriminacije

Najpogosteje zatrjevana osebna okoliščina diskriminacije v letu 2017 je bila invalidnost (v 11 primerih ali 13,92 odstotkih). Zatrjevane osebne okoliščine spola, verskega prepričanja in rase oziroma etničnega porekla so se pojavile vsaka v 10 primerih oziroma 12,66 odstotkih. V letu 2017 ni bilo predlogov za obravnavo diskriminacije pri katerih bi bila zatrjevana diskriminacija za sledeče osebne okoliščine: jezik, spolna identiteta, spolni izraz in izobrazba.

V spodnji tabeli se vsota naštetih osebnih okoliščin ne sešteje v skupno število pobud (79) prejetih v letu 2017. Vzrok za to je, da lahko en primer zatrjuje diskriminacijo na podlagi več osebnih okoliščin hkrati ali pa podatek o osebni okoliščini kot vzroku za diskriminacijo sploh ni podan.

Tabela 1: Zatrjevane osebne okoliščine diskriminacije

I. Zatrjevane osebne okoliščine diskriminacije	št.	%
1 spol	10	12,66
2 narodnost	3	3,80
2.1 rasa ali etnično poreklo	10	12,66
2.2 jezik	0	0,00
3 versko prepričanje	10	12,66
4 invalidnost	11	13,92
5 starost	3	3,80
6 spolna usmerjenost	4	5,06
7 spolna identiteta	0	0,00
8 spolni izraz	0	0,00
9 družbeni položaj	3	3,80
10 premoženjsko stanje	2	2,53
11 izobrazba	0	0,00
12.1 drugo – državljani druge EU članice	1	1,27
12.2 drugo – državljani tretje države (nečlanice)	1	1,27
NP (ni podatka)	27	34,18

3.4.2 Področje življenja, kjer se diskriminacija dogaja

V letu 2017 je bilo kar 18 primerov diskriminacije na področju dostopa do dobrin in storitev, ki so na voljo javnosti, vključno s stanovanji, in preskrbo z njimi. 16 primerov je bilo na področju zaposlitvenih pogojev in pogojev dela, vključno s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi in plačami. Sledi področje socialne zaščite, vključno s socialno varnostjo in zdravstvenim varstvom, kjer je bilo 9 primerov in področje vzgoje in izobraževanja, kjer je bilo podanih 8 predlogov za obravnavo diskriminacije. V letu 2017 ni bilo nobenega primera s področja članstva in vključevanja v organizacijo delavcev ali delodajalcev ali v vsako organizacijo, katere člani opravljajo določen poklic, vključno z ugodnostmi, ki jih zagotavljajo take organizacije.

V spodnji tabeli se vsota naštetih področij življenja ne sešteje v skupno število pobud (79) prejetih v letu 2017, saj lahko en primer vključuje sum diskriminacije na več področjih življenja hkrati ali pa na nobenem izmed naštetih področij.

Tabela 2: Področja življenja, kjer se dogaja diskriminacija

II. Področja življenja, kjer se diskriminacija dogaja	št.	%
1. s pogoji za dostop do zaposlitve, samozaposlitve in poklica, vključno z izbirnimi merili in pogoji zaposlovanja, ne glede na vrsto dejavnosti in na vseh ravneh poklicne hierarhije, vključno z napredovanjem	5	6,33
2. z dostopom do vseh oblik in do vseh ravni karijerne orientacije in svetovanja, poklicnega in strokovnega izobraževanja in usposabljanja, nadaljnjega poklicnega usposabljanja in preusposabljanja, vključno z delovno prakso	2	2,53
3. z zaposlitvenimi pogoji in pogoji dela, vključno s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi in plačami	16	20,25
4. s članstvom in vključevanjem v organizacijo delavcev ali delodajalcev ali v vsako organizacijo, katere člani opravljajo določen poklic, vključno z ugodnostmi, ki jih zagotavljajo take organizacije	0	0,00
5. s socialno zaščito, vključno s socialno varnostjo in zdravstvenim varstvom	9	11,39
6. s socialnimi ugodnostmi	1	1,27
7. z vzgojo in izobraževanjem	8	10,13
8. z dostopom do dobrin in storitev, ki so na voljo javnosti, vključno s stanovanji, in preskrbo z njimi	18	22,78
NP (ni podatka)	10	12,66

3.4.3 Oblike diskriminacije

ZVarD navaja različne oblike diskriminacije. Najpogosteje zatrjevana oblika diskriminacije je neposredna diskriminacija (60 primerov ali 75,95 odstotkov). Druga najpogostejša oblika diskriminacije je nadlegovanje (18 primerov ali 22,78 odstotkov), sledi posredna diskriminacija (13 primerov ali 16,46 odstotka) in pozivanje k diskriminaciji v 6 primerih oziroma 7,59 odstotkov. V letu 2017 Zagovornik ni prejel nobenega predloga za obravnavo diskriminacije, ki bi zatrjeval naslednji obliki diskriminacije: spolno nadlegovanje ali navodila za diskriminacijo.

V spodnji tabeli se vsota naštetih področij življenja ne sešteje v skupno število pobud (79) prejetih v letu 2017 – en primer lahko namreč izkazuje značilnosti več oblik diskriminacije istočasno.

Tabela 3: Oblike diskriminacije

III. Oblike diskriminacije	št.	%
Posredna diskriminacija	13	16,46
Neposredna diskriminacija	60	75,95
Nadlegovanje	18	22,78
Spolno nadlegovanje	0	0,00
Navodila za diskriminacijo	0	0,00
Pozivanje k diskriminaciji	6	7,59
Viktimizacija	4	5,06

3.4.4 Hujše oblike diskriminacije

Najpogosteje zatrjevana hujša oblika diskriminacije je dolgotrajna, ponavljajoča se diskriminacija v 31 primerih oziroma 39,24 odstotkih. V 30 primerih oziroma 37,97 odstotkih sledi množična diskriminacija vložena individualno in v 28 primerih oziroma 35,44 odstotkih diskriminacija s težko popravljivimi posledicami.

V spodnji tabeli se vsota naštetih področij življenja ne sešteje v skupno število pobud (79) prejetih v letu 2017 – en primer lahko namreč izkazuje značilnosti več oblik diskriminacije istočasno.

Tabela 4: Hujše oblike diskriminacije

IV. Oblike hujše diskriminacije	št.	%
Večkratna diskriminacija	8	10,13
Množična diskriminacija (kolektivno vložena)	2	2,53
Množična diskriminacija (individualno vložena)	30	37,97
Dolgotrajna, ponavljajoča se diskriminacija	31	39,24
Diskriminacija s težko popravljivimi posledicami	28	35,44
Diskriminiran otrok	7	8,86
Diskriminirana druga slabotna oseba	7	8,86
Podajanje ali širjenje rasističnih, versko, narodnostno in spolno razlikovalnih pozivov, napeljevanje, ščuvanje, hujskanje k sovraštvu in diskriminaciji ter širše javno pozivanje, ki spodbuja k diskriminaciji.	1	1,27

3.4.5 Mesec vložitve predloga za obravnavo diskriminacije

Mesec, v katerem je bilo vloženi največ predlogov za obravnavo diskriminacije v letu 2017, je bil januar – 15 predlogov za obravnavo diskriminacije. Sledi mu junij z 11 predlogi. V ostalih mesecih so vloženi predlogi dokaj zmerno razporejeni, edino v novembru je na organ prišel samo 1 predlog za obravnavo diskriminacije. Ob tem je zanimivo, da je bilo v letu 2016 ravno v novembru, en mesec po izvolitvi predstojnika novega organa, podanih največ predlogov za obravnavo diskriminacije.

Tabela 5: Mesec vložitve pobude

Mesec vložitve pobude	št.	%
Januar	15	19,99
Februar	6	7,59
Marec	5	6,33
April	9	11,39
Maj	7	8,86
Junij	11	13,92
Julij	4	5,06
Avgust	6	7,59
September	3	3,80
Oktober	7	8,86
November	1	1,27
December	5	6,33

3.4.6 Anonimnost predlagatelja

V letu 2017 je bil predlog za obravnavo anonimen le v 4 primerih oziroma v 5,06 odstotkih. V 75 primerih oziroma 94,94 odstotkih je bil predlagatelj znan.

Tabela 6: Anonimnost predlagatelja

Anonimnost predlagatelja	št.	%
Anonimen predlagatelj	4	5,06
Znan predlagatelj	75	94,94

3.4.7 Vir predloga za obravnavo diskriminacije

Najpogostejši so predlogi za obravnavo diskriminacije vloženi neposredno s strani oškodovanca (53 primerov oziroma 67,09 odstotka). V letu 2017 je bilo odstopov prijav s strani drugih državnih organov 10 oziroma 12,66 odstotka in 11 oziroma 13,92 odstotka posredno vloženi predlogov za obravnavo diskriminacije.

Tabela 7: Vir predloga za obravnavo diskriminacije

Vir predloga za obravnavo diskriminacije	št.	%
<i>Neposredni, s strani oškodovanca</i>	53	67,09
Posredni	11	13,92
ODSTOP	10	12,66
NP (ni podatka)	3	3,80
NR (ni relevantno)	2	2,53

3.4.8 Način posredovanja predloga za obravnavo diskriminacije

Med načini posredovanja predloga za obravnavo diskriminacije prevladuje elektronska pošta (32 primerov), sledi obrazec na spletni strani Zagovornika (24 primerov). Iz leta 2016 se je povišalo število predlogov posredovanih prek navadne pošte, teh je v preteklem letu 20. Prek telefona je bil oddan samo 1 predlog za obravnavo diskriminacije.

Tabela 8: Način posredovanja predloga za obravnavo diskriminacije

Način posredovanja predloga za obravnavo diskriminacije	št.	%
Elektronska pošta	32	40,51
Obrazec na spletni strani	24	30,38
Pošta	20	25,32
Telefon	1	1,27
Osebno – zapisnik	0	0,00
Osebno – oddano	0	0,00
NP (ni podatka)	2	2,53

3.4.9 Tip predlagatelja

V letu 2017 so večino, torej 69, predlogov za obravnavo diskriminacije vložile fizične osebe, 7 predlogov za obravnavo pa pravne osebe.

Tabela 9: Tip predlagatelja

Tip predlagatelja	št.	%
Fizična oseba	69	87,34
Pravna oseba	7	8,86
Institucija	1	1,27
NP (ni podatka)	2	2,53

3.4.10 Kolektivni ali individualni predlagatelj

Kolektivni predlagatelj pomeni, da se je na Zagovornika obrnilo več predlagateljev hkrati, ki so skupinsko vložili predlog za obravnavo diskriminacije. Kot kolektivni predlagatelj so bile upoštevane tudi institucije. Le v 5 primerih je šlo za kolektivnega predlagatelja, preostalih 74 predlogov pa so vložili posamezniki.

Tabela 10: Kolektivni ali individualni predlagatelj

Predlagatelj	št.	%
Kolektivni	5	6,33
Individualni	74	93,67

3.4.11 Spol

Predloge za obravnavo diskriminacije so v 43 primerih, kar je več kot 50 odstotkov vložili moški, ženske pa so vložile 24 predlogov za obravnavo diskriminacije, kar je dobrih 30 odstotkov. V primeru kolektivnih predlagateljev ali institucij kot predlagateljev se je podatek zabeležil kot NR – ni relevantno.

Tabela 11: Spol

Spol	št.	%
Ženski	24	30,38
Moški	43	54,43
Nebinaren	0	0,00
Drugo	0	0,00
NP (ni podatka)	3	3,80
NR (ni relevantno)	9	11,39

3.4.12 Regija

Regija z največ predlogi za obravnavo diskriminacije je Osrednjeslovenska (27 predlogov ali tretjina vseh predlogov), sledi ji Podravska (12 predlogov ali dobrih 15 odstotkov). Pri skoraj 30 odstotkih predlogov pa regija ni razvidna.

Tabela 12: Regija

Regija	št.	%
1. Pomurska	2	2,53
2. Podravska	12	15,19
3. Koroška	0	0,00
4. Savinjska	2	2,53
5. Zasavska	0	0,00
6. Spodnjeposavska	2	2,53
7. Jugovzhodna Slovenija	4	5,06
8. Osrednjeslovenska	27	34,18
9. Gorenjska	2	2,53
10. Obalno-kraška	3	3,80
11. Goriška	0	0,00
12. Notranjsko-kraška	1	1,27
NP (ni podatka)	22	27,85
NR (ni relevantno)	2	2,53

3.4.13 Zatrjevani povzročitelj

Najpogosteje zatrjevani povzročitelj v letu 2017 je bila pravna oseba, kar v 54 primerih oziroma v dveh tretjinah vseh primerov. Le v 12 primerih je bil zatrjevani povzročitelj fizična oseba.

Tabela 13: Zatrjevani povzročitelj

Povzročitelj	št.	%
Fizična oseba	12	15,19
Pravna oseba	53	67,09
Sistem, zakonodaja	0	0,00
NP (ni podatka)	5	6,33
NR (ni relevantno)	9	11,39

Tipi povzročiteljev so razdeljeni v tri večje skupine: pravna oseba zasebnega prava, pravna oseba javnega prava – neoblastvena in pravna oseba javnega prava – oblastvena. Vsaka izmed njih je nadalje razdeljena v več podskupin; razdelitev je razvidna v tabeli št. 14 – Skupine in podskupine zatrjevanih kršiteljev. Posamezna pobuda lahko navaja več zatrjevanih kršiteljev hkrati.

Tabela 14: Skupine in podskupine zatrjevanih kršiteljev

Povzročitelj – točneje	Št.	%
PРАВNA OSEBA JAVNEGA PRAVA – OBLASTVENA	5	6,33
Sodišče	1	1,27
Upravna enota	1	1,27
CSD	3	3,80
PРАВNA OSEBA JAVNEGA PRAVA – NEOBLASTVENA	12	15,19
Zavod	12	15,19
Šola	0	0,00
VVZ	0	0,00
PРАВNA OSEBA ZASEBNEGA PRAVA	23	29,11
Delodajalec	9	11,39
Ponudnik storitev	14	17,72
NP (ni podatka)	13	16,46

Najpogosteje navajana kategorija je pravna oseba zasebnega prava, kar v 23 primerih. Pravna oseba javnega prava – neoblastvena je bila navedena v 12 primerih, pravna oseba javnega prava – oblastvena pa je bila navedena v 5 primerih.

Znotraj kategorije pravna oseba zasebnega prava je bil 14-krat navajan ponudnik storitev (dobrih 17 odstotkov) in delodajalec v 9 primerih (dobrih 11 odstotkov).

V kategoriji pravna oseba javnega prava – neoblastvena je bil najpogosteje kot zatrjevani povzročitelj diskriminacije navajan javni zavod, in sicer v 12 primerih oziroma v dobrih 15 odstotkih.

Znotraj kategorije pravna oseba javnega prava – oblastvena je najpogosteje navajan center za socialno delo v 3 primerih, sledita sodišče in upravna enota vsak v enem primeru.

3.4.14 Zatrjevana sistemska podlaga za diskriminacijo

7 predlogov za obravnavo diskriminacije ali dobrih 8 odstotkov vseh predlogov zatrjuje sistemske oziroma zakonsko podlago za diskriminacijo. V 37 predlogih ali dobrih 46 odstotkih pa sistemske diskriminacije ni moč razbrati. Pri preostalih 34 pobudah ni bilo razvidno, ali je zatrjevana sistemska podlaga za diskriminacijo.

Tabela 15: Zatrjevana sistemska podlaga za diskriminacijo

Zatrjevana zakonska podlaga	Št.	%
Da	7	8,86
Ne	37	46,84
NP (ni podatka)	34	43,04
NR (ni relevantno)	1	1,27

4 **SISTEMSKÉ NALOGE ORGANA NA PODROČJU DISKRIMINACIJE**

4.1 PODATKI O OBRAVNAVANIH PRIMERIH DISKRIMINACIJE NA NACIONALNI RAVNI

3. poglavje ZVarD Zagovorniku nalaga tudi spremljanje stanja diskriminacije v Sloveniji. V skladu s 16. členom ZVarD Zagovornik in pristojne inšpekcije zbirajo anonimizirane podatke o številu obravnavanih primerov diskriminacije po posameznih osebnih okoliščinah, po oblikah diskriminacije in po posameznih področjih. Inšpekcije enkrat letno posredujejo te podatke Zagovorniku. Omenjeni podatki se zbirajo in uporabljajo za namene spremljanja, načrtovanja in vodenja nediskriminacijske politike ter za znanstvenoraziskovalne namene.

V okviru nalog in pooblastil, ki jih določa 21. člen ZVarD, ima Zagovornik dolžnost spremljanja splošnega stanja v Republiki Sloveniji na področju varstva pred diskriminacijo in položaja oseb z določenimi osebnimi okoliščinami. Z namenom izpolnjevanja določb zakona o spremljanju splošnega stanja v Republiki Sloveniji na področju varstva pred diskriminacijo in položaja oseb z določenimi osebnimi okoliščinami je Zagovornik na pristojne organe posredoval prošnjo za posredovanje podatkov o številu obravnavanih primerov diskriminacije v letu 2017 po posameznih osebnih okoliščinah, po oblikah diskriminacije in po posameznih področjih.

Zbiranje teh podatkov s strani inšpekcijskih organov določa 16. člen ZVarD: »Zagovornik in pristojne inšpekcije iz 44. člena tega zakona zbirajo anonimizirane podatke o številu obravnavanih primerov diskriminacije po posameznih osebnih okoliščinah, po oblikah diskriminacije in po posameznih področjih iz 2. člena tega zakona. Inšpekcije enkrat letno posredujejo te podatke zagovorniku. Podatki iz prejšnjega odstavka se zbirajo in uporabljajo za namene spremljanja, načrtovanja in vodenja nediskriminacijske politike ter za znanstvenoraziskovalne namene.«

V skladu z 21. členom ZVarD Zagovornik z namenom spremljanja, beleženja in ocene stanja na področju varstva pred diskriminacijo v Republiki Sloveniji zbira tudi podatke o obravnavanih primerih, ki izpolnjujejo znake kaznivega dejanja po 297. členu Kazenskega zakonika (KZ-1), tj. javno spodbujanje sovraštva, nasilja ali nestrpnosti, ki so povezani s katerokoli osebnostno okoliščino (spol, narodnost, rasa ali etnično poreklo, jetik, vera ali prepričanje, invalidnost, starost, spolna usmerjenost, spolna identiteta in spolni izraz, družbeni položaj, premoženjsko stanje, izobrazba ali drugo) in bi kot takšna utegnili biti dejanja diskriminacije v skladu z ZVarD.

Z namenom spremljanja in celovite ocene stanja na področju varstva pred diskriminacijo je Zagovornik za podatke o obravnavanih primerih povezanih z diskriminacijo iz leta 2017 zaprosil tudi Varuha človekovih pravic.

4.1.1 Obravnavani primeri diskriminacije v letu 2017 – inšpekcijski organi

Zagovornik je prošnjo za posredovanje podatkov v skladu s 16. členom ZVarD poslal na naslove 25 inšpekcijskih organov:

1. Informacijski pooblaščenec,
2. Javna agencija za civilno letalstvo RS,
3. Agencija za komunikacijska omrežja in storitve RS,
4. Javna agencija RS za zdravila in medicinske pripomočke,
5. Inšpektorat RS za delo,
6. Inšpektorat RS za kmetijstvo, gozdarstvo, lovstvo in ribištvo,
7. Inšpektorat RS za kulturo in medije,
8. Inšpektorat RS za notranje zadeve,
9. Inšpektorat RS za obrambo,
10. Inšpektorat za varstvo pred naravnimi in drugimi nesrečami,
11. Inšpektorat RS za šolstvo in šport,
12. Inšpektorat za javni sektor,
13. Inšpektorat RS za infrastrukturo,
14. Zdravstveni inšpektorat RS,
15. Tržni inšpektorat RS,
16. Inšpektorat RS za okolje in prostor,
17. Finančna uprava RS,
18. Urad RS za nadzor proračuna — Sektor proračunske inšpekcije,
19. Uprava za varno hrano, veterinarstvo in varstvo rastlin,
20. Uprava RS za pomorstvo — Pomorska inšpekcija,
21. Urad za kemikalije — Inšpekcija za kemikalije,
22. Uprava RS za varstvo pred sevanji — Inšpekcija varstva pred sevanji,
23. Urad RS za meroslovje — Sektor za meroslovni nadzor,
24. Uprava RS za jedrsko varnost — Inšpekcija za sevalno jedrsko varnost,
25. Ministrstvo za javno upravo – Direktorat za informacijsko družbo — Inšpektor za elektronski podpis.

V nadaljevanju je podrobnejši pregled obravnavanih primerov diskriminacije glede na prejete odgovore inšpekcijskih organov.

4.1.1.1 Tržni inšpektorat

Tržni inšpektorat je za leto 2017 posredoval anonimizirane opise 7 obravnavanih primerov, iz katerih je razvidno, da je bila v 4 primerih ugotovljena diskriminacija na podlagi določil ZVarD. Ti primeri so bili povezani z naslednjimi osebnimi okoliščinami:

» **spol**

Cena mesečne in letne karte je bila za moške in ženske enaka, s tem, da je bila možnost koriščenja za moške manjša, ker je bil en dan v tednu rezerviran le za ženske. Zaradi kršitve določil 6. člena ZVarD je bila izdana odločba o prekršku.

» **lokalna pripadnost**

Cene vstopnic za gostujoči sektor (namenjene navijačem gostujočega moštva), so bile višje kot za ostale sektorje, s tem da ne nudijo višje kakovosti storitev. Zaradi kršitve določil 6. člena ZVarD je bila izdana odločba o prekršku.

» **državljanstvo**

Prijava se je nanašala na oglas za oddajo stanovanja samo mlademu slovenskemu paru ali mladi slovenski družini. Izrečeno opozorilo, oglas je bil odstranjen.

» **spolna usmerjenost**

Na sliki pred vhodom v gostinski obrat je bila nameščena mavrična zastava, ki je bila prečrtana (prepoved vstopa gejem, lezbijkam, biseksualnim in transspolnim osebam). Izdano pisno opozorilo, simbol odstranjen še v času nadzora.

V letu 2016 je Tržni inšpektorat ravno tako obravnaval 7 primerov diskriminacije. Izdal je eno odločbo o prekršku, eno pisno opozorilo ter v dveh primerih zaprosil za mnenje Zagovornika načela enakosti.

4.1.1.2 Inšpektorat za delo

Inšpektorat za delo je v odgovoru najprej poudaril, da ne vodi evidenc oziroma zbirk podatkov po obravnavanih zadevah, pač pa po ugotovljenih kršitvah določb delovnopravne zakonodaje, tudi v primerih ugotovljenih kršitev prepovedi diskriminacije. Glavni razlogi za takšno vodenje evidenc so naslednji:

- » ker je običajno v eni prijavi navedena več kot ena domnevna kršitev zakonodaje, pogosto celo veliko različnih in raznovrstnih kršitev,
- » navedbe v prijavih so največkrat zelo skope in premalo podrobne, da bi lahko že samo iz vsebine prijave sklepali na obstoj morebitne diskriminacije oziroma na obstoj katere od osebnih okoliščin, zaradi katere naj bi se določena oseba ali nedoločen krog oseb počutil diskriminiranega,
- » opredelitev kršitev, ki jih v prijavi navede kršitelj, se nujno ne ujema z opredelitvijo kršitev v materialnih predpisih oziroma z ugotovitvijo inšpektorja po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu v konkretnem primeru.

Dodatno pa glede kršitev, ki so jih na Inšpektoratu za delo ugotovili v zvezi s prepovedjo diskriminacije, poudarjajo, da evidenc in statistike ne vodijo glede na osebne okoliščine, zaradi katerih je prišlo do diskriminacije. Ker pa tudi v letu 2017 te kršitve niso bile ugotovljene v večjem številu, so za potrebe priprave poročila analizirali konkretne primere, kjer je bila ugotovljena diskriminacija.

Ugotovitve za leto 2017 kažejo, da so inšpektorji za delo kršitev prepovedi diskriminacije (kršitev 6. člena Zakona o delovnih razmerjih) evidentirali v skupno 11 primerih. Od tega je šlo v 5 primerih za kršitev prepovedi diskriminacije kandidatov pri zaposlovanju, v 6 primerih pa za diskriminacijo delavcev v času trajanja delovnega razmerja v zvezi s pravicami iz naslova delovnega razmerja (regres za letni dopust, javna objava prostega delovnega mesta, napotitev delavcev na čakanje na delo doma ...).

V primerih (5), ko so bile žrtve diskriminacije kandidati za zaposlitev, so inšpektorji ugotovili, da je prišlo do diskriminacije zaradi naslednjih osebnih okoliščin:

- » vera ali prepričanje (delodajalec je v konkretnem primeru javno objavil v razpisu za prosto delovno mesto, da išče delavca določene veroizpovedi, pri čemer ni šlo za nobeno od izjem iz 13. člena ZVarD),
- » spol (delodajalec je javno objavil, da išče »dekle za strežbo«) in
- » sorodstveno razmerje oziroma osebno poznanstvo z odgovorno osebo pri delodajalcu.

V primerih (6), ko so inšpektorji ugotovili kršitev prepovedi diskriminacije v zvezi z že zaposlenimi delavci, pa so bile razlog za diskriminacijo naslednje osebne okoliščine:

- » delavec je predhodno uveljavljal varstvo svojih pravic pri delodajalcu zaradi trpinčenja na delovnem mestu,
- » čas trajanja zaposlitve pri delodajalcu (delavci, zaposleni v letu 2017 so bili neupravičeno obravnavani slabše od delavcev, ki so bili zaposleni pri delodajalcu že pred tem letom),
- » dolgotrajna odsotnost z dela iz zdravstvenih razlogov,
- » več osebnih okoliščin hkrati (delodajalec je pri odločanju o obsegu ene od pravic za delavce upošteval tudi kriterije, ki bi lahko bili diskriminatorni za določene skupine delavcev (starši, invalidi ...).

V večini od navedenih primerov je šlo za neposredno diskriminacijo (7 primerov), v 3 primerih za posredno diskriminacijo, v 1 primeru pa za viktimizacijo. V enem od ugotovljenih primerov posredne diskriminacije je šlo hkrati tudi za večkratno oziroma množično diskriminacijo na podlagi več osebnih okoliščin, ki bi lahko vključevale nosečnost, materinstvo, starševstvo, invalidnost ... Delodajalec je namreč sprejel takšna merila za ugotavljanje delovne (ne)uspešnosti delavcev, ki bi lahko bila diskriminatorna »/.../ prehitro odhajanje z dela ob sobotah, neprisoten v soboto itd.«, saj bi te kriterije prej dosegali delavci z določenimi osebnimi okoliščinami (npr. starši mlajših otrok).

Za leto 2016 je Inšpektorat za delo sporočil, da so ugotovili 20 primerov kršitve prepovedi diskriminacije: 3 primeri diskriminacije na podlagi spola, 2 primera na podlagi starosti, 1 primer na podlagi premoženjskega stanja in druge kršitve (14 primerov), ki so temeljile na poznanstvih, sorodstvu, odsotnost dela iz zdravstvenih razlogov itd. Ugotovili so 18 primerov neposredne diskriminacije in 2 primera viktimizacije. Področja, kjer se je diskriminacija dogajala so vezana na pogoje za dostop do zaposlitve, samozaposlitve ali poklica (8 primerov) ter zaposlitveni pogoji in pogoji dela, vključno s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi in plačami (12 primerov). Ob tem so izpostavili, da je diskriminacije in trpinčenja ter nadlegovanja na delovnem mestu bistveno več, kot izhaja iz evidentiranih kršitev inšpektorata za delo.

4.1.1.3 Inšpektorat za šolstvo in šport

Inšpektorat za šolstvo in šport je, ne glede na določbe ZVarD in prakso ostalih inšpektoratov, ki ugotavljajo diskriminacijo na svojem področju delovanja, Zagovorniku načela enakosti v letu 2017 v reševanje ali delno reševanje odstopil 9 prejetih pobud.

V odgovoru glede obravnavanih primerov diskriminacije s področja dela Inšpektorata za šolstvo in šport so zapisali, da je Inšpektorat za šolstvo in šport ob prejetih pobudah, ki so izpostavljale domnevne primere diskriminacije z vidika pristojnosti šolske inšpekcije vodil inšpekcijske postopke v primerih ocenjevanja znanja, vzgojnega ukrepanja in ustreznosti izobrazbenih pogojev zaposlenih. Z ugotovitvami so sproti seznanjali Zagovornika in mu zadeve odstopali v pristojno reševanje. Glede izpostavljenih primerov diskriminacije pa so zapisali, da bi jih lahko opredelili kot diskriminacijo v zvezi:

- » s pogoji za dostop do zaposlitve, samozaposlitve in poklica, vključno z izbirnimi merili in pogoji zaposlovanja, ne glede na vrsto dejavnosti in na vseh ravneh poklicne hierarhije, vključno z napredovanjem (3 primeri),
- » z zaposlitvenimi pogoji in pogoji dela, vključno s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi in plačami (3 primeri) in
- » z vzgojo in izobraževanjem (3 primeri).

V letu 2016 je Inšpektorat za šolstvo in šport ravno tako prejel 9 prijav, ki po njihovi oceni pomenijo domnevno kršitev ZVarD, vendar niso izdali nobene odločbe, saj zaradi kršitev ZVarD niso vodili postopkov. Vseh 9 prijav so v delu ali v celoti odstopili v reševanje Zagovorniku in jih niso obravnavali.

4.1.1.4 Inšpektorat za obrambo

Inšpektorat za obrambo je obravnaval pet primerov domnevne diskriminacije, ki so se vsi nanašali na diskriminacijo na delovnem mestu oziroma na zaposlitvene pogoje ali pogoje dela. V nobeni prijavi niso bile eksplicitno izražene osebne okoliščine. Z inšpekcijskimi nadzori in dodatnimi poizvedbami v zvezi z navedenimi prijavi so inšpektorji za obrambo ugotovili, da v treh primerih ni šlo za diskriminacijo, v enem primeru pregon domnevne diskriminacije zaradi zastaranja, po navedbah Inšpektorata za obrambo, ni bil dopusten, medtem ko ugotavljanje dejstev in okoliščin v zvezi s peto prijavo domnevne diskriminacije še ni zaključeno.

4.1.2 Analiza podatkov inšpekcij glede obravnavanih primerov diskriminacije v letu 2017

Od 25 inšpekcijskih organov, ki jim je Zagovornik poslal prošnjo za posredovanje anonimiziranih podatkov, jih je odgovorilo 17. 8 inšpekcijskih organov se na poziv ni odzvalo: Inšpektorat za kmetijstvo, gozdarstvo, lovstvo in ribištvo, Inšpektorat za notranje zadeve, Inšpektorat za javni sektor, Inšpektorat za infrastrukturo, Uprava za varno hrano, veterinarstvo in varstvo rastlin, Uprava za varstvo pred sevanji – Inšpekcija varstva pred sevanji, Urad za meroslovje – sektor za meroslovni nadzor, Uprava za jedrsko varnost – Inšpekcija za sevalno jedrsko varnost.

Od 17 prejetih odgovorov, 13 inšpekcijskih organov v letu 2017 ni obravnavalo nobenega primera diskriminacije po posameznih osebnih okoliščinah, po oblikah diskriminacije in po posameznih področjih. Ti inšpekcijski organi so: Javna agencija za civilno letalstvo, Urad za nadzor proračuna, Inšpektorat za kulturo in medije, Agencija za komunikacijska omrežja in storitve, Urad za kemikalije, Inšpektorat za varstvo pred naravnimi in drugimi nesrečami, Inšpektorat za okolje in prostor, Finančna uprava, Uprava za pomorstvo, Zdravstveni inšpektorat, Javna agencija za zdravila in medicinske pripomočke, Informacijski pooblaščenec in Inšpektor za elektronski podpis.

Tabela: Pregled prejetih podatkov inšpekcijskih organov glede obravnavanih primerov diskriminacije

	Inšpekcijski organ	Število prejetih primerov diskriminacije	Število ugotovljenih primerov diskriminacije	Opombe
1	Tržni inšpektorat	7	4	Posredoval tudi anonimizirane opise
2	Inšpektorat za delo	/	11	Izpostavil težave pri evidentiranju primerov diskriminacije po osebnih okoliščinah, področjih in oblikah diskriminacije
3	Inšpektorat za obrambo	5	0	V 3 primerih ni šlo za diskriminacijo, 1 primer je zastaral, 1 primer še ni zaključen
4	Inšpektorat za šolstvo in šport	9		9 prejetih primerov so odstopili v reševanje Zagovorniku načela enakosti
5	Javna agencija za civilno letalstvo	0		
6	Urad za nadzor proračuna	0		
7	Inšpektorat za kulturo in medije	0		
8	Agencija za komunikacijska omrežja in storitve	0		
9	Urad za kemikalije	0		
10	Inšpektorat za varstvo pred naravnimi in drugimi nesrečami	0		
11	Inšpektorat za okolje in prostor	0		
12	Finančna uprava	0		
13	Uprava za pomorstvo	0		
14	Zdravstveni inšpektorat	0		
15	Javna agencija za zdravila in medicinske pripomočke	0		
16	Informacijski pooblaščenec	0		
17	Inšpektor za elektronski podpis	0		

Trije inšpektorati so v inšpekcijskih postopkih ugotavljali diskriminacijo.

Tržni inšpektorat je v zvezi z dostopom do dobrin in storitev, ki so na voljo javnosti, obravnaval 7 primerov in v 4 primerih ugotovil diskriminacijo z naslednjimi osebnimi okoliščinami: spol, spolna usmerjenost, državljanstvo in lokalna pripadnost.

Inšpektorat za delo je diskriminacijo ugotovil v 11 primerih, od tega je šlo v 5 primerih za kršitev prepovedi diskriminacije kandidatov pri zaposlovanju, v 6 primerih pa za diskriminacijo delavcev v času trajanja delovnega razmerja v zvezi s pravicami iz naslova delovnega razmerja (regres za letni dopust, javna objava prostega delovnega mesta, napotitev delavcev na čakanje na delo doma...). V ugotovljenih primerih je prišlo do diskriminacije zaradi naslednjih osebnih okoliščin: vera ali prepričanje, spol, sorodstveno razmerje oziroma osebno poznanstvo z odgovorno osebo pri delodajalcu, čas trajanja zaposlitve in dolgotrajna odsotnost z dela iz zdravstvenih razlogov.

V večini od navedenih primerov je šlo za neposredno diskriminacijo (7 primerov), v 3 primerih za posredno diskriminacijo, v 1 primeru pa za viktimizacijo. V enem od ugotovljenih primerov posredne diskriminacije je šlo hkrati tudi za hujšo obliko diskriminacije na podlagi več osebnih okoliščin, ki bi lahko vključevale nosečnost, materinstvo, starševstvo, invalidnost...

Inšpektorat za obrambo je od 5 obravnavanih primerov ugotovil, da v 3 primerih ni šlo za diskriminacijo, 1 primer je zastaral, 1 primer pa še ni zaključen.

Inšpektorat za šolstvo in šport je v letu 2017 prejel 9 prijav glede kršitev določb ZVarD. Vseh 9 primerov v reševanje ali delno reševanje odstopili Zagovorniku načela enakosti.

Glede na prejete podatke inšpektoratov je največ prijavljene diskriminacije na področju zaposlovanja in dela; v zvezi z dostopom do dobrin in storitev, ki vključuje tudi zasebni sektor ter na področju vzgoje in izobraževanja. Prijave, ki jih je obravnaval Inšpektorat za obrambo se v večini primerov navezujejo na področje dela in kariernega napredovanja.

Podatki glede področja diskriminacije sovpadajo tudi z okvirnimi ocenami prijav, ki jih je Zagovornik prejel v letu 2017. 18 prijav je bilo s področja dostopa do dobrin in storitev, ki so na voljo javnosti, 16 prijav pa je bilo na področju zaposlitvenih pogojev in pogojev dela, vključno s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi in plačami.

Kljub temu, da Zdravstveni inšpektorat ni obravnaval nobenega primera diskriminacije s področja zdravstvenega varstva, je Zagovornik prejel 9 prijav, ki so zatrjevale diskriminacijo na področju socialne zaščite, vključno s socialno varnostjo in zdravstvenim varstvom.

Inšpektorati so v obravnavanih primerih ugotovili, da so bile osebe diskriminirane na podlagi naslednjih osebnih okoliščin: spol, vera ali prepričanje, državljanstvo, spolna usmerjenost, lokalna pripadnost in drugo.

Zagovornik pa je pri analizi predlogov za obravnavo diskriminacije, ki so prispeli na Zagovornika ugotovil, da je bila najpogosteje zatrjevana osebna okoliščina invalidnost, sledile pa so zatrjevane osebne okoliščine spola, verskega prepričanja in rase ali etničnega porekla, ki so se pojavile vsaka v 10 primerih.

4.1.3 Obravnavani primeri diskriminacije v letu 2017 – Policija

V skladu z 21. členom ZVarD Zagovornik z namenom spremljanja, beleženja in podajanja ocene stanja na področju varstva pred diskriminacijo v Republiki Sloveniji zbira tudi podatke o obravnavanih primerih, ki izpolnjujejo znake kaznivega dejanja po 297. členu Kazenskega zakonika (KZ-1), tj. javno spodbujanje sovraštva, nasilja ali nestrpnosti, ki so povezani s katerokoli osebno okoliščino (spol, narodnost, rasa ali etnično poreklo, jezik, vera ali prepričanje, invalidnost, starost, spolna usmerjenost, spolna identiteta in spolni izraz, družbeni položaj, premoženjsko stanje, izobrazba ali drugo) in bi kot takšna utegnili biti dejanja diskriminacije v skladu z ZVarD.

Policija je v letu 2017 obravnavala 13 primerov suma storitve kaznivega dejanja Javno spodbujanje sovraštva, nasilja ali nestrpnosti po 297. členu Kazenskega zakonika. Primeri so vsebovali naslednje elemente: narodnost (4), etnično poreklo (3), vera (2), barva kože (1), rasa (1), politično ali drugo prepričanje (1), nasilje (1), nestrpnost (1), razpihovanje (2), sovraštvo (2), spodbujanje (8).

V skladu z devetim odstavkom 148. člena Zakona o kazenskem postopku, je bilo na pristojna okrožna državna tožilstva podanih 5 kazenskih ovadb zoper neznane storilce, v 2 primerih pa sta bili podani kazenski ovadbi zoper znane storilce. V skladu z desetim odstavkom 148. člena Zakona o kazenskem postopku so bila na pristojna okrožna državna tožilstva podana 4 poročila zoper neznane storilce, v 2 premerih pa sta bili podani poročili zoper znane storilce.

Tabela: Pregled prejetih podatkov Policije glede obravnavanih in ugotovljenih primerov diskriminacije

Državni organ	Število obravnavanih primerov diskriminacije	Število ugotovljenih primerov diskriminacije
Policija	13	Na okrožna državna tožilstva so posredovali 7 kazenskih ovadb in 6 poročil

Tudi pri Policiji se je tako kot pri inšpektoratih zaradi različnih sistemov beleženja in evidentiranja primerov diskriminacije pokazal problem strukturiranega pregleda podatkov v obliki, kot jo določa ZVarD: po osebnih okoliščinah, področjih in oblikah diskriminacije. Z vidika natančnega spremljanja obravnavanih primerov diskriminacije na nacionalni ravni v skladu z zahtevami ZVarD, se kaže potreba po sistemski uskladitvi načina beleženja obravnavanih primerov diskriminacije.

4.1.4 Obravnavani primeri diskriminacije v letu 2017 – Varuh človekovih pravic

V skladu z 21. členom ZVarD, ki Zagovorniku nalaga spremljanje in oceno stanja na področju varstva pred diskriminacijo, je Zagovornik za podatke o obravnavanih primerih povezanih z diskriminacijo v letu 2017 zaprosil tudi Varuha človekovih pravic.

Varuh človekov pravic bo primere diskriminacije, ki jih je prejel v letu 2017, predstavil ločeno v svojem letnem poročilu na straneh 103 – 139, poglavje 2.2 Diskriminacija in nestrpnost.

4.2 SPODBUJANJE ENAKEGA OBRAVNAVANJA NA NACIONALNI IN LOKALNI RAVNI

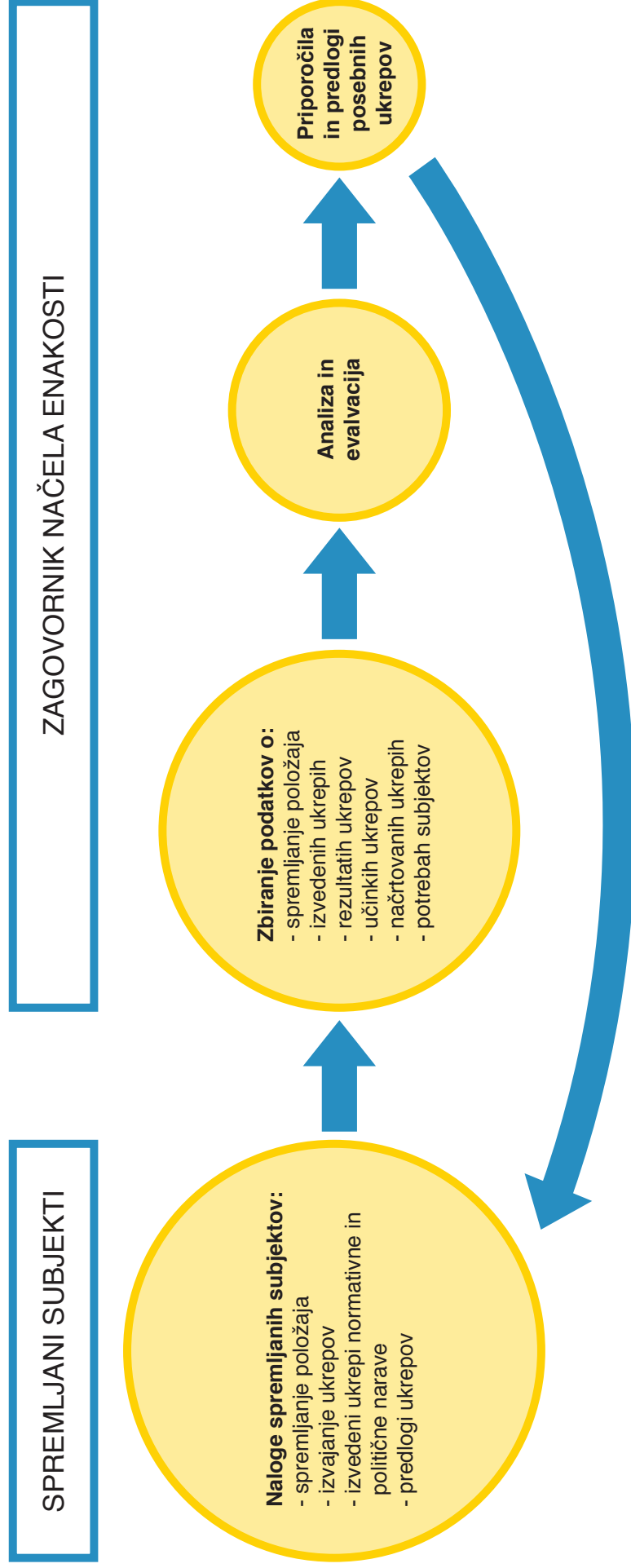
V skladu s 3. poglavjem ZVarD, ki se nanaša na spodbujanje enakega obravnavanja, je Zagovornik zavezan spremljati proces ustvarjanja pogojev za enako obravnavanje vseh oseb pri državnih organih, lokalnih skupnostih, samoupravnih narodnih skupnostih in nosilcih javnih pooblastil na svojem področju (subjekti, ki jih Zagovornik spremlja). 3. poglavje v ZVarD tako Zagovorniku načela enakosti nalaga spremljanje stanja diskriminacije v Sloveniji in zavezuje pristojna ministrstva in vladne službe, pristojne za posamezna področja oziroma za skupine oseb z določeno osebno okoliščino, da sprejmejo ukrepe za spodbujanje enakega obravnavanja, pripravljene v sodelovanju s socialnimi partnerji in društvi, ustanovami ali zasebnimi zavodi, ki delujejo na področju enakega obravnavanja, varstva človekovih pravic in temeljnih svoboščin, varstva pred diskriminacijo ranljivih skupin ali pravne ali socialne pomoči diskriminiranim osebam (NVO).

Na podlagi analize situacije z vidika enakega obravnavanja lahko posebne ukrepe sprejmejo državni organi, samoupravne lokalne skupnosti, nosilci javnih pooblastil, delodajalci, vzgojno-izobraževalne institucije, gospodarski subjekti in drugi subjekti glede na naravo dela in področje delovanja. V skladu z 18. členom ZVarD posebni ukrepi zasledujejo legitimen cilj odprave manj ugodnega položaja oseb z določeno osebno okoliščino, utemeljen na analizah o obstoju manj ugodnega položaja, ter so potrebno in ustrezno sredstvo za odpravo takšnega položaja. Subjekti, ki sprejmejo posebne ukrepe, redno preverjajo njihovo utemeljenost oziroma upravičenost njihovega nadaljnega izvajanja.

Spremljanje in spodbujanje enakega obravnavanja je načrtovano v petih korakih:

- 1.** Poizvedba o stanju načrtov, izvedb in učinkih enakega obravnavanja pri posameznih subjektih, ki jih Zagovornik spremlja;
- 2.** Subjekti, ki jih Zagovornik spremlja, slednjemu posredujejo informacijo o stanju in ukrepih, ki so jih sprejeli ali jih izvajajo za enako obravnavanje;
- 3.** Zagovornik opravi analizo in evalvacijo zbranih podatkov;
- 4.** Zagovornik subjektom, ki jih spremlja, po opravljeni analizi in evalvaciji posreduje priporočila ali predloge za sprejem posebnih ukrepov;
- 5.** Zagovornik pripravi za državne organe, lokalne skupnosti, samoupravne narodne skupnosti in nosilce javnih pooblastil, ustrezna izobraževanja – ozaveščanje in predstavitev posameznih dobrih praks tako iz Slovenije kot tudi drugih držav.

Spodbujanje enakega obravnavanja



4.2.1 Poročila ministrstev o ukrepih za spodbujanje enakega obravnavanja

4.2.1.1 Uvod

ZVarD v 14. členu kot nosilce nalog za spodbujanje enakega obravnavanja opredeljuje državne organe, lokalne skupnosti, samoupravne narodne skupnosti in nosilce javnih pooblastil. Ti so na svojem področju v okviru svojih pristojnosti dolžni ustvarjati pogoje za enako obravnavanje vseh oseb, ne glede na katero koli osebno okoliščino, z ozaveščanjem in spremljanjem položaja na tem področju ter z ukrepi normativne in politične narave. Pri tem taisti člen določa, da ministrstva in vladne službe, pristojne za specifična področja definirana v ZVarD oziroma za skupine oseb z določeno osebno okoliščino, pripravijo predloge ukrepov na svojem delovnem področju.

V okviru spodbujanja enake obravnave vseh oseb se predvidevajo ukrepi, ki v okviru področnih pristojnosti ministrstev in vladnih služb določajo ukrepe in politike, ki se dotikajo preprečevanja diskriminacije. V tem primeru ministrstva in vladne službe niso mišljeni samo kot delodajalci, temveč tudi kot oblikovalci politik, ki na svojem področju sledijo načelom enakega obravnavanja in preprečevanja diskriminacije s specifičnimi ukrepi.

4.2.1.2 Pregled ukrepov in aktivnosti za spodbujanje enakega obravnavanja po ministrstvih

V skladu z ZVarD je Zagovornik 29. marca 2017 ter naknadno še 19. maja 2017, pozval ministrstva, da naj posredujejo podatke o tem, katere ukrepe in aktivnosti normativne in politične narave so z namenom ustvarjanja pogojev za enako obravnavanje vseh oseb, izvedla v letu 2016 ter kakšne ukrepe in aktivnosti načrtujejo v letu 2017. Odgovori ministrstev so navedeni v zaporedju kot so bili prejeti.

Od 14 ministrstev je odgovor poslalo 8 ministrstev, in sicer:

- » Ministrstvo za finance,
- » Ministrstvo za zunanje zadeve,
- » Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,
- » Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport,
- » Ministrstvo za okolje in prostor,
- » Ministrstvo za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano,
- » Ministrstvo za obrambo,
- » Ministrstvo za kulturo.

Ministrstvo za finance je za leto 2016 je navedlo dva ukrepa s področja enakega obravnavanja, in sicer je skladno z Uredbo o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave imenovalo dva svetovalca za pomoč in informiranje zaposlenih. Zaposlenemu s statusom invalida pa so omogočili prisotnost tolmača za znakovni jezik na seminarjih. Za leto 2017 so pojasnili, da konkretnjših ukrepov s področja enakega obravnavanja ne morejo konkretno določiti.

Ministrstvo za zunanje zadeve je zapisalo, da se aktivnosti, ki jih izvajajo na področju spodbujanja enakega obravnavanja navezujejo na enako obravnavo vseh oseb na področjih kot so dostop do zaposlitve, napredovanja, vključevanja v različne organizacije in zagotavljanja vseh pravic delavcev. Izpostavili so tudi prednostno parkiranje zaposlenega s statusom invalida na območju MZZ.

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je posredovalo celovit odgovor in ga razdelalo glede na sektorje znotraj ministrstva: Sektor za enake možnosti, Direktorat za invalide, vojne veterane in žrtve vojnega nasilja, Direktorat za trg dela in zaposlovanje in Direktorat za socialne zadeve. Zagovornik je prejel tudi odgovor Inšpektorata RS za delo za leto 2016, ki je vključen v poglavje 9.1.2 – Obravnavani primeri diskriminacije v letu 2017 – inšpekcijski organi – Inšpektorat za delo.

Sektor za enake možnosti je v letu 2016 pripravil in sprejel ZVarD, ki vključuje vse osebne okoliščine, vsa področja družbenega življenja in vse oblike diskriminacije.

Hkrati je v letu 2016 izvedel številne projekte za enakopravno obravnavo spolov, in sicer:

- » priprava in sprejem ZVarD (vse osebne okoliščine, oblike in področja diskriminacije);
- » priprava in sprejem Periodičnega načrta izvajanje Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških za leti 2016 in 2017 (spol, vsa področja družbenega življenja razen članstva in vključevanja v organizacijo delavcev ali delodajalcev);
- » spodbujanje ženskega podjetništva (spol, področje pogojev za dostop do zaposlitve, dostop do vseh oblik in do vseh ravni karijerne orientacije ter področje zaposlitvenih pogojev in pogojev dela);
- » analiza o dostopnosti trga dela in zaposlovanja žensk (spol, področje pogojev za dostop do zaposlitve, dostop do vseh oblik in do vseh ravni karijerne orientacije ter področje zaposlitvenih pogojev in pogojev dela);
- » promocijske dejavnosti za spodbujanje dejavnega očetovstva – izdaja zloženke o pravicah in načinih izrabe starševskega dopusta z naslovom Midva na starševskem dopustu (spol, področje: poklicno, zasebno in družinsko življenje);
- » medijska kampanja namenjena ozaveščanju in krepitvi znanja o enakosti spolov – uporaba video oglasov, radijskih oglasov, spletnih mest, plakatov za ozaveščanje širše javnosti (spol, področje: politika, gospodarstvo, zasebno in družinsko življenje);
- » raziskava o stališčih žensk in moških do področja enakosti spolov (spol, zasebno in družinsko ter družbeno življenje);
- » podpora programom za pomoč ženskam žrtvam nasilja v zasebni sferi. Sofinanciranje tovrstnih programov in aktivnosti (spol, področje: nasilje nad ženskami).

Za leto 2017 so načrtovali naslednje aktivnosti in ukrepe:

- » spodbujanje ženskega podjetništva (nadaljevanje iz leta 2016);
- » analiza o zaupanju otrok v varstvo in vzgojo otrok ob razvezah, stikih z otroki in ekonomskem položaju žensk in otrok ob razvezi (preučevanje kriterijev upoštevanja koristi otrok, prakso pri določanju preživnin in delitve premoženja ter določanje ocene ekonomskega položaja žensk in otrok ob razvezi);
- » kampanja, katere cilj je osredinjenje na spolne stereotipe, povezane z delitvijo skrbstvenega in gospodinjskega dela med ženskami in moškimi (dokumentarni film o dejavnem očetovstvu, spoti za promocijo dejavnega očetovstva, promocijski materiali, spletno mesto, vzpostavitev znamke Družinam prijazna občina);
- » delavnice in priročniki za politične odločevalke in odločevalce na lokalnem nivoju strokovne delavke in delavce ter socialne partnerje s pomočjo katerih se bodo usposobili za pripravo in izvajanja ukrepov za promocijo dejavnega očetovstva, motivacijo (bodočih) očetov za večje prevzemanje skrbstvenega dela in bolj enakomerno porazdelitev gospodinjskega dela med ženske in moške;
- » ozaveščanje predšolskih in osnovnošolskih otrok o spolnih stereotipih in njihovo odpravljanje (tematski dnevi za predšolske in šolske otroke ter njihove starše, debatni pro et contra dogodki in "netradicionalen" dan za otroke in starše);
- » ozaveščanje vseh relevantnih akterjev in akterk o spolno občutljivi rabi jezika ter spodbujanje k njeni rabi v praksi (informativna zloženka).

Pri vseh zgoraj naštetih aktivnosti je osebna okoliščina spol, področja pa predvsem zasebno, družinsko in družbeno življenje.

Direktorat za invalide, vojne veterane in žrtve vojnega nasilja izpostavlja svoje delovanje v letih 2016 in 2017 z Akcijskim programom za invalide 2014 – 2021, v katerem je glavni cilj preprečevanje nasilja in diskriminacije. Poudarek dajejo ženskam, starejšim in otrokom, saj so ti »še posebno izpostavljeni nasilju in diskriminaciji v družbi«. Ukrepi, ki jih izvajajo v obliki ozaveščanja javnosti so izvajanje programov in zbiranja statističnih podatkov o nasilju in diskriminaciji nad invalidi. Gre za osebno okoliščino invalidnost ter področja življenja povezana z zaposlitvenimi pogoji in pogoji dela, socialne zaščite in nasilja. Omenjen je tudi Zakon o

izenačevanju možnosti invalidov in ukrepi za izenačevanje možnosti invalidov.

V letu 2017 so predvidevali tudi objavo javnega razpisa za financiranje projektov prehoda mladih s posebnimi potrebami na trg dela (invalidnost in starost).

Direktorat za trg dela in zaposlovanje je za leto 2016 in 2017 izpostavil naslednje ukrepe:

- » jamstvo za mlade, Izvedbeni načrt 2016 – 2020 (spol, starost; področje dostopa do vseh oblik in do vseh ravni karijerne orientacije ter vzgoja in izobraževanje);
- » projektno učenje mlajših odraslih (od 15 do 26 leta starosti ter samo tiste, ki imajo status brezposelnosti ali pa niso vključeni v programe izobraževanja) Pridobivanje neformalnih kompetenc (starost, področje dostopa do vseh oblik in do vseh ravni karijerne orientacije ter vzgoja in izobraževanje);
- » neformalno izobraževanje in usposabljanje za mlade (OP EKP): Program vključuje mlade do 29 leta starosti (starost, področje dostopa do vseh oblik in do vseh ravni karijerne orientacije ter vzgoja in izobraževanje);
- » celovita podpora podjetjem za aktivno staranje delovne sile (ASI). V tem okviru poteka izvedba kampanje za ozaveščanje z namenom preseganja negativnega odnosa delodajalcev do starejših zaposlenih (starost, področje: pogoji za dostop do zaposlitve, samozaposlitve in poklica; dostop do vseh oblik in do vseh ravni karijerne orientacije; zaposlitveni pogoji in pogoji dela);
- » starejši in trg dela v Sloveniji: dokument vključuje analizo položaja starejših v povezavi s trgom dela in naborom možnih ukrepov, ki bi lahko prispevali k višji stopnji delovne aktivnosti starejših, daljšemu ostajanju v zaposlitvi ter izboljšanju zaposljivosti starejših (starost, področje: pogoji za dostop do zaposlitve, samozaposlitve in poklica; dostop do vseh oblik in do vseh ravni karijerne orientacije; zaposlitveni pogoji in pogoji dela).

Direktorat za socialne zadeve je posredoval podatke za ukrepe v letu 2017:

- » projekt avtomatične informativne odločbe: projekt naj bi prispeval k temu da se bo še dodatno izključilo možnosti diskriminacije ali drugačnega obravnavanja.;
- » socialna aktivacija; poskusni projekt z nazivom Aktivno vključevanje, vključno s spodbujanjem enakih možnosti. Ciljno skupino so generično opredelili kot ranljive osebe, ki se soočajo s socialno izključenostjo kot posledico brezposelnosti oziroma dolgotrajnega prejemanja socialnih transferjev. V letu 2017 bodo razpisali tudi poseben program socialna aktivacija, namenjen izključenim skupini žensk, ki prihajajo iz drugih kulturnih sredin (spol, narodnost, invalidnost, premoženjsko stanje; področje: pogoji za dostop do zaposlitve, samozaposlitve in poklica; dostop do vseh oblik in do vseh ravni karijerne orientacije; zaposlitveni pogoji in pogoji dela; socialna zaščita).

Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport je v svojem odgovoru izpostavilo, da pri vseh kadrovskih postopkih zagotavljajo enako obravnavo vseh oseb ne glede na osebne okoliščine. Posredovali so tudi ukrepe in aktivnosti Urada za mladino.

Urad za mladino izvaja svoje aktivnosti na podlagi Zakona o javnem interesu v mladinskem sektorju. Na podlagi omenjenega zakona organizacije v mladinskem sektorju izvajajo: *mladinski program* in *program za mlade*, ki si prizadevata zagotavljati boljše pogoje za življenje, delovanje in organiziranost mladih.

Urad za mladino v letu 2016 in 2017 zagotavlja finančno podporo drugim mladinskim programom in programom za mlade v različnih področjih mladinskega sektorja, ki se nanašajo na osebno okoliščino starost (mladi), področje družbenega življenja drugo.

Ministrstvo za okolje in prostor je v svojem odgovoru navedlo ukrepe ministrstva ter aktivnosti notranje organizacijskih enot, organov v sestavi in drugih institucij: Inšpektorat Republike Slovenije za okolje in prostor, Uprava RS za jedrsko varnost, Direkcija RS za vode, Direktorat za prostor, graditev in stanovanja, Slovenski okoljski javni sklad – Ekosklad in Stanovanjski sklad RS.

Ministrstvo za okolje in prostor je v letu 2016 zabeležilo spoštovanje Zakona o delovnih

razmerjih glede prepovedi diskriminacije pri izbiri kandidatov in v postopkih javnih natečajev, pri katerem gre za vse osebne okoliščine, razen izobrazbe. Hkrati so sprejeli Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje neoviranega dostopa, vstopa in uporabe objektov v javni rabi ter večstanovanjskih stavb, ki omogoča neoviran dostop do objekta, kjer so upoštevali osebno okoliščino invalidnosti. Za leto 2017 pripravljajo osnutek Pravilnika o univerzalni graditvi in prilagoditvah objektov za potrebe invalidov.

Slovenski okoljski javni sklad – Eko sklad je v letu 2017 objavil pravilnik o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest, ki omogoča delo za skrajšan delovni čas in zaposlili invalida. Sprejeli so pravilnik o preprečevanju diskriminacije in nasilja na delovnem mestu, pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo ter objavil javni poziv, s katerimi so socialno šibke fizične osebe upravičene do določenih storitev in svetovanja. Javni razpisi Eko sklada vse vlagatelje obravnavajo enakopravno ne glede na osebne okoliščine. Podobni ukrepi so veljali tudi za leto 2016.

Stanovanjski sklad RS je za leto 2017 navedel ukrepe kot je upoštevanje pravilnikov, ki zadevajo prepoved nasilja, trpinčenja in spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, sprejetje Navodil za ravnanje v primeru napada tretjih oseb, upoštevanje varstva pred diskriminacijo pri dokumentacijah za oddajo v najem ali prodajo. V odgovoru so navedli še, da Stanovanjski sklad ni pristojen izvajati ukrepov normativne in politične narave, zato takih ukrepov niso navedli.

Uprava RS za jedrsko varnost je za leto 2016 navedla svetovanje za pomoč in informacije o ukrepih, ki so na voljo v zvezi z varstvom pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem ter pooblaščenemu odgovorno osebo za varstvo pred sevanjem.

Inšpektorat RS za okolje in prostor je za leto 2016 in 2017 navedel svetovalko za varovanje dostojanstva zaposlenih, ki zadeva področje dela in zaposlovanja. Za 2017 je izpostavil usmeritve za vrstni red obravnave prijav in že začelih inšpekcijskih postopkov.

Direkcija RS za vode za leto 2016 in 2017 navaja Pravilnik o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih in upoštevanje Zakona o delovnih razmerjih. Za leto 2017 so navedli še ustanovitev sindikata.

Ministrstvo za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano je v odgovoru navedlo, da kmečkim ženskam in deklicam zagotavljajo posebno mesto pri načrtovanju ukrepov in politik. Pri tem že vrsto let izvajajo podporo za društva na podeželju, ki delujejo predvsem na področju izboljšanja pogojev dela in življenja kmečkih in podeželskih žensk. Zvezi kmetič Slovenije je nevladna, prostovoljna organizacija, ki sodeluje z Ministrstvom za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano in izvaja dejavnosti ozaveščanja svojega članstva za boljši položaj članic in spodbuja enakost med spoloma. Ministrstvo jim letno nameni določen znesek iz javnih sredstev.

Ministrstvo za obrambo je kot ukrep v izogib diskriminacije navedlo redni letni razgovor s posameznikom in redne sestanke kolektiva. V letu 2016 ni bil sprejet noben interni splošni akt s področja preprečevanja diskriminacije. Kot ukrep za preprečevanje in varstvo pred diskriminacijo navaja, da pravna služba seznanja ostale organizacijske enote ministrstva z zaključenimi odškodninskimi in kazenskimi zadevami, ki jih obravnava (boljša informiranost, praksa, odprava napak ter izogib dodatnim oz. novim finančnim obveznostim ministrstva). Glede načrtovanih ukrepov predlaga splošno delovanje v obliki ukrepov kot so izboljšanje stila vodenja, sprememba organizacijskega dela, odprta komunikacija ter sprejetje učinkovitejših ukrepov zlasti na področju preventive in ozaveščanja. Leta 2015 je bilo v Generalštabu Slovenske vojske ustanovljeno delovno mesto svetovalke za vidik spola, ki je tudi nacionalna predstavnica v NATO odboru za vidike spola in od leta 2016 opravlja funkcijo koordinatorke za enake možnosti žensk in moških. Od maja 2015 vzpostavljajo mrežo svetovalk za vidik spola s Slovenski vojski. Za zagotavljanje pomoči informiranja v zvezi z dostojanstvom so bili na ministrstvu imenovani svetovalci in svetovalke za varovanje dostojanstva.

Ministrstvo za kulturo je v odgovoru navedlo, da so njihovi ukrepi na področju varovanja pred diskriminacijo organizacijske, normativne in finančne narave. Kot primer organizacijskega ukrepa je na primer ustanovitev posebne Službe za kulturne raznolikosti in človekove pravice, normativni ukrepi so zapisani v Nacionalnem programu kulture 2014-2017, finančni ukrepi pa predstavljajo različne razpise.

Ministrstvo za kulturo deluje na področju verske svobode, in sicer zagotavlja cerkvam in drugim verskih skupnosti možnosti pridobitve pravne osebnosti cerkve ali druge verske skupnosti po Zakonu o verskih skupnostih, to pa vključuje tudi omogočanje dostopa do verske oskrbe osebam, ki jim je otežen dostop do verske oskrbe (npr. vojakom, zapornikom). Ministrstvo za kulturo je na področju verske svobode dalo pobudo in zagotovilo administrativno podporo tudi za delovanje specializiranega vladnega telesa – Sveta Vlade RS za dialog o verski svobodi.

Ministrstvo za kulturo je leta 2016 sprejelo naslednje ukrepe v okviru kulturnih projektov:

- » javni razpisi (namenjeno romskim skupnostim, pripadnikom nemške govoreče etnične skupine, pripadnikom ranljivih družbenih skupin, senzorno oviranim);
- » javni razpis Jezikovna integracija ranljivih skupin govorcev (preprečevanje zdrsa v revščino oz. socialno izključenost);
- » javni razpis za izbor projektov Spodbujanje prožnih in inovativnih oblik učenja za razvojem jezikovnih virov in tehnologij, kjer je bil namen projektov omogočiti govorcem s posebnimi potrebami poln razvoj sporazumevalne zmožnosti za dejavneje vključevanje v družbo.

Za leto 2017 predvideva javne razpise, kot na primer javni razpis za izbor kulturnih projektov na področju romske skupnosti, javni razpis za izbor kulturnih projektov programa, namenjenega pripadnikom nemško govoreče etnične skupine, javni razpis za financiranje projekta, namenjenega predstavljanju, uveljavljanju in razvoju slovenskega jezika ter uresničevanje nacionalnega programa za jezikovno politiko za leti 2016 in 2017, pri čemer je izbran projekt namenjen staršem in otrokom iz družin z nizkim socialno ekonomskim statusom.

4.2.1.3 Analiza ukrepov in aktivnosti za spodbujanje enakega obravnavanja po ministrstvih

Od 14 ministrstev, ki so prejeli prošnjo Zagovornika za posredovanje podatkov o izvedenih in načrtovanih ukrepih, s katerimi organ ustvarja pogoje za enako obravnavanje vseh oseb, je odgovor poslalo 8 ministrstev, in sicer: Ministrstvo za finance, Ministrstvo za zunanje zadeve, MDDSZEM, Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, Ministrstvo za okolje in prostor, Ministrstvo za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano, Ministrstvo za obrambo ter Ministrstvo za kulturo.

MDDSZEM in Ministrstvo za kulturo predstavljata vzor za aktivno delovanje na področju varstva pred diskriminacijo. Sektor za enake možnosti je za leti 2016 in 2017 navedel aktivnosti, delavnice in ukrepe predvsem na področju spolne neenakosti (spodbujanje ženskega podjetništva, analiza o dostopnosti trga dela in zaposlovanja žensk, promocijske dejavnosti za spodbujanje dejavnega očetovstva...). Izdane so bile tudi informativne zloženke, plakati, uporabljene so bile različne IKT tehnologije (spletna mesta, radio, video oglasi). Direktorat za trg dela in zaposlovanje pa deluje predvsem na področju zaposlovanja, in sicer organizira izobraževanja ter usposabljanja. Ministrstvo za kulturo pa je navedlo kulturne javne razpise in projekte, ki so namenjeni etničnim manjšinam v Sloveniji ter socialno šibkim državljanom.

Nekatera ministrstva so navedla aktivnosti, ki temeljijo predvsem na vidiku ministrstva kot delodajalca in manj z vidika ministrstva kot pripravljavca resornih politik, v katere je potrebno vključiti tudi ukrepe spodbujanja enakopravnosti in preprečevanja diskriminacije. Kot primer je Ministrstvo za zunanje zadeve navedlo enako obravnavo fizičnih oseb ne glede na spol, starost, versko prepričanje itd., pri dostopu do zaposlitve, pri prijavi na delovno mesto, izboru, pri zagotavljanju enakih pravic na delovnem mestu itd. Ministrstvo za obrambo je predlagalo tudi nekatere ukrepe in dejavnosti, ki ne predstavljajo konkretnih ukrepov: izboljšanje stila vodenja, sprememba organizacijskega dela,

jasno podajanje informacij, odprta komunikacija, ukrepi in spremembe, ki bi pripomogli k izboljšanju delovnega vzdušja... Tudi odgovor Ministrstva za okolje in prostor večji del zajema upoštevanje zakonov in pravilnikov glede zaposlovanja in varstva pred diskriminacijo, navaja pa tudi nekaj internih pravilnikov, ki so jih sprejeli v letu 2016 z vidika spodbujanja enakopravnosti (pravilnik, ki zadeva osebno okoliščino invalidnosti, pogodbe, ki zadevajo članstvo v sindikatu, pravilnik o preprečevanju diskriminacije in nasilja, javni poziv, s katerimi so socialno šibke fizične osebe upravičene do določenih storitev in svetovanja).

Zaznati je, da se veliko ministrstev ne zaveda svoje vloge, nalog in odgovornosti pri spodbujanju enakopravnosti na ravni resornih ukrepov in politik.

Nekatera ministrstva, kot sta Ministrstvo za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano ter Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport (v primeru Urada za mladino) so navedla ukrepe in aktivnosti, ki jih izvajajo druge organizacije, ministrstvo pa jih finančno podpira. Pri prvem ministrstvu navajajo Zvezo kmetov Slovenije, ki predstavljajo nevladno, prostovoljno organizacijo. Urad za mladino pa izpostavlja »Mladinski program« in »Program za mlade«. Pri obeh primerih je poleg opisov delovanja prej navedenih organizacij jasno poudarjeno, da ministrstva nudijo tem organizacijah zgolj finančno podporo, same pa ne izvajajo določenih dejavnosti, sprejemajo ukrepov itd.

Ministrstvo za finance je navedlo ukrep, ki javnemu uslužbencu invalidu omogoči prisotnost tolmača za znakovni jezik, če se na seminar prijavi oz. izrazi interes po tolmačenju, na Ministrstvu za zunanje zadeve pa so zaposlenemu invalidu prednostno omogočili parkiranje na območju MZZ. Na Ministrstvu za okolje in prostor, Ministrstvu za obrambo in Ministrstvu za finance so poudarili, da so ustanovili novo delovno mesto svetovalca za pomoč zaposlenim.

Zagovornik je v skladu s sistemskimi nalogami spremljanja in spodbujanja enakega obravnavanja do sedaj izvedel naslednje faze, in sicer:

- » poizvedbo o stanju načrtov, izvedb in ukrepov enakega obravnavanja pri posameznih ministrstvih;
- » prejel informacijo o dosedanjih in načrtovanih ukrepih ministrstev za spodbujanje enakega obravnavanja;
- » na podlagi prejetih odgovorov pripravil osnovno analizo in evalvacijo zbranih podatkov.

V letu 2018 se Zagovornik dogovarja za organizacijo specifičnih izobraževanj na temo preprečevanja diskriminacije in spodbujanja enake obravnave vseh oseb v naslednjih letih.

Večina ministrstev se trudi upoštevati določbe Zakona o varstvu pred diskriminacijo in Zakona o delovnih razmerjih, ki se navezujejo na enako obravnavo. Sprejela so posebne ukrepe, v večini primerov na ravni pravilnikov, splošnih aktov ali priporočenih ukrepov za spodbujanje enakega obravnavanja na delovnem mestu. Prejeti odgovori v večini primerov izkazujejo pomanjkanje zavedanja o spodbujanju enake obravnave znotraj resorne politike in ukrepov, ki jih narekuje samo področje dela določenega ministrstva. Zaskrbljujoče je tudi dejstvo, da 6 resornih ministrstev na Zagovornikovo prošnjo sploh ni odgovorilo. Ta ministrstva so: Ministrstvo za notranje zadeve, Ministrstvo za pravosodje, Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo, Ministrstvo za infrastrukturo, Ministrstvo za javno upravo in Ministrstvo za zdravje.

Glede na to, da gre tokrat za prvo informacijo glede ukrepov in aktivnosti ministrstev za spodbujanje enake obravnave, prejeti odgovori in tudi pomanjkanje odgovorov kažejo na stopnjo nezavedanja resornih ministrstev o pomenu diskriminacije in spodbujanju enakopravnosti. Trenutno stanje kaže, da bo potrebno v prihodnje okrepiti zavedanje o spodbujanju enake obravnave tako v okviru resornih politik kot tudi z vidika področja dela in zaposlovanja znotraj organizacije. V ta namen se Zagovornik dogovarja z institucijami za organizacijo izobraževanj in delavnic na temo preprečevanja diskriminacije in spodbujanja enake obravnave vseh oseb. Namen tovrstnih izobraževanj bi bil spodbuditi zavedanje o različnih možnostih, ki jih imajo posamezna ministrstva na razpolago, da v okviru ukrepov normativne in politične narave na svojem področju prispevajo k sistemskemu zmanjševanju diskriminacije in večjemu spodbujanju enakopravnosti. Hkrati pa zaradi omejenih finančnih sredstev Zagovornik trenutno nima kadrovskega virov za izvedbo potrebnih izobraževanj ter preventivnih in ozaveščevalnih projektov.

4.2.2 Poročilo mestnih občin o ukrepih za spodbujanje enakega obravnavanja

4.2.2.1 Uvod

V skladu z ZVarD je Zagovornik pozval vse mestne občine, da naj posredujejo podatke o tem, katere ukrepe in aktivnosti so z namenom ustvarjanja pogojev za enako obravnavanje vseh oseb izvedli v letu 2016 in kakšne ukrepe ter aktivnosti načrtujejo v letu 2017. V dopisu je še posebej izpostavil, da ne gre zgolj za ukrepe, ki jih občine izvajajo kot delodajalec v razmerju do uslužbencev, ampak za ukrepe z namenom ustvarjanja pogojev za enako obravnavanje vseh oseb v okviru lokalnega delovanja mestnih občin.

4.2.2.2 Pregled ukrepov in aktivnosti po mestnih občinah

Zagovornik je prošnjo v skladu s 14. členom ZVarD posredoval 11 mestnim občinam: Ptuj, Slovenj Gradec, Velenje, Celje, Koper, Kranj, Nova Gorica, Ljubljana, Maribor, Murska sobota in Novo Mesto. Prejel je 3 odgovore, in sicer od: Mestne občine Velenje, Mestne občine Ptuj in Mestne občine Ljubljana. Odgovori mestnih občin so navedeni v zaporedju kot so bili prejeti.

Mestna občina Ptuj

Mestna občina Ptuj je v odgovoru navedla svoje zavedanje o pomenu enakopravne obravnave ter izpostavila glavne projekt in dogodkov v letu 2016:

- » delavnica / predavanje na temo Usklajevanje dela in družine, Mirovni inštitut za delodajalce, zavode na Ptuju in vodilni kader Mestne občine Ptuj,
- » okrogla miza na temo preprečevanje nasilja,
- » kino predstave Z dojenčkom v kino.

Izpostavili so tudi željo, da bi na sestanek povabili Zagovornika, vendar dogovora zaradi zamenjave zagovornika v tistem času ni bilo možno realizirati.

Mestna občina Ljubljana

Mestna občina Ljubljana je v odgovor posredovala tabelo aktivnosti, ki jih opravljajo na področju diskriminacije tako kot delodajalec kot tudi v okviru svojega delovanja v lokalni skupnosti. Kot delodajalec je Mestna občina Ljubljana izpostavila: delovanje Odbora za mobing, nediskriminatoren javni razpis za delovno mesto in uvedbo obrazcev v obeh slovničnih oblikah. V spodnjem delu je pregled ukrepov MOL, ki jih izvaja v okviru sprejemanja in izvajanja politik na lokalnem nivoju:

- » sprejet akcijski načrt Enakost spolov v MOL za obdobje 2016-2018: Dokument predstavlja prizadevanja MOL za vključujočo družbo vsega prebivalstva v MOL. Razdeljen je na 8 področij (1 - integracija načela enakosti spolov, 2 - procesi odločanja, 3 - ekonomska neodvisnost, 4 - usklajevanje poklicnega in družinskega ter zasebnega življenja, 5 - tradicionalne družbene vloge in stereotipi o ženskah in moških, 6 - socialna vključenost ranljivih skupin žensk in moških, 7 - preprečevanje nasilja nad ženskami, 8 - strpnost do LGBT skupnosti). Osem ciljev skupaj z 21 ukrepi določa prioritete za izboljšanje položaja žensk oziroma za zagotavljanje trajnostnega razvoja enakosti spolov na posameznih področjih v naslednjih dveh letih;
- » izvajanje ukrepov akcijskega načrta Enakost spolov: Različne aktivnosti na 8 področjih. Primeri: spremljanje strukture odborov in komisij Mestnega sveta na podlagi spola, objava člankov, novic na spletni strani MOL in v glasilu Ljubljana o enakosti spolov in LGBT, nadaljnje sofinanciranje drugih organiziranih oblik varstva otrok, subvencioniranje storitve pomoč na domu;
- » sprejet akcijski načrt Starosti prijazna Ljubljana za obdobje 2016 – 2020;
- » izvajanje ukrepov akcijskega načrta Starosti prijazna Ljubljana 2016 – 2020;
- » brezplačna vožnja z električnimi vozili Kavalir;

- » javni prevoz LPP;
- » pobude meščanov;
- » dnevi odprtih vrat pri županu;
- » otroška igrišča in 3 igrišča prilagojena za gibalno ovirane otroke;
- » sofinanciranje programov za različne ranljive skupine: programi se sofinancirajo preko javnih razpisov različnih oddelkov MU MOL, npr.: programi za mlade, socialno varstveni programi za starejše; socialnovarstveni programi za ljudi s težavami v duševnem zdravju; socialnovarstveni programi za ljudi, ki se srečujejo s tveganji za nastanek revščine in njenimi posledicami ter za brezdomne;
- » ozaveščevalne aktivnosti na področju preprečevanja nasilja;
- » ozaveščevalne aktivnosti na področju istospolno usmerjenih oseb: izvajanje različnih aktivnosti: okrogle mize, razstave v Mestni hiši, certifikat LGBT prijazno, pokroviteljstvo Parade ponosa;
- » JSS - nujni bivalni prostori in neprofitna stanovanja: bivalne enote se dodeljujejo za začasno reševanje stanovanjskih potreb socialno ogroženih oseb. Neprofitna stanovanja se oddajajo preko javnega razpisa;
- » Strategija MOL za mlade 2016-2025: strategija ima dve prednostni usmeritvi: okrepitev mladinskega dela tako v smislu izgradnje mreže Mladinskih centrov Ljubljana kot krepitev programov mladinskega dela; poudarek na povečanju možnosti za zaposlovanje mladih, ki je ključna prelomnica na poti do njihove samostojnosti;
- » denarna pomoč MOL socialno šibkejšim občanom;
- » Ambulanta Pro bono;
- » brezplačni kulturni dogodki;
- » Strategija MOL za mlade 2016 – 2025;
- » Strategija razvoja vzgoje in izobraževanja v MOL 2009 – 2019;
- » projekt Kul služba: s projektom Kul služba! v MOL spodbujajo mentorski pristop in medgeneracijsko sodelovanje ter družbeno odgovoren pristop podjetij k ciljni skupini mladih, ki je na trgu dela izrazito ranljiva. Kul službo! je bila v prvem koraku osredotočena na zaposlovanje mladih v okviru programa usposabljanja na delovnem mestu (Zavod RS za zaposlovanje) in na javna podjetja in zavode, katerih ustanoviteljica je MOL;
- » projekt Kul stanovanje: v letu 2016 je MOL na podlagi Strategije MOL za mlade 2016-2025 sprejela Pravilnik o dodeljevanju namenskih najemnih stanovanj v najem mladim od 18. do 29 leta. Pravilnik je podlaga za izvedbo javnega razpisa, na katerem se bodo za stanovanja lahko potegovali izključno mladi. S tem MOL mladim sporoča, da razume mlade in jim poskuša zagotoviti kar najboljše pogoje za njihov razvoj in bivanje v glavnem mestu;
- » Info točka 65+: Info točka 65+ je prostor, kjer so na enem mestu na voljo celovite informacije o storitvah in aktivnostih Mestne občine Ljubljana za prijetnejše in kakovostno življenje starejših ter oseb z oviranostmi;
- » Svet za odpravljanje arhitekturnih in komunikacijskih ovir;
- » Svet za vprašanja starejših in svet za vprašanja mladih;
- » delo z migrantkami in migranti: Pri delu z migranti sledijo trem glavnim ciljem: zagotavljanje izobraževanja migrantom (vključitev v redne OŠ), omogočanje učenja slovenskega in materinega jezika, povečevanje socialne vključenosti;
- » sofinanciranje nastanitvenih programov, kot so krizni center, varne hiše, materinski dom, zavetišče za brezdomne...;
- » doplačevanje stroškov oskrbe bivanja v stanovanjskih skupinah za osebe s težavami z duševnim zdravjem: MOL doplačuje stroške oskrbe bivanja v stanovanjskih skupinah za osebe s težavami v duševnem zdravju;
- » Varna točka Unicefovega projekta za varnost otrok;
- » izobraževanje o pravilni komunikaciji z osebami z ovirami;
- » pridobitev certifikata LGBT prijazno.

Mestna občina Velenje

Mestna občina Velenje v svojem odgovoru kot ukrep navaja dolgoročni projekt Mesto prijazno invalidom. V sklopu projekta so v preteklosti postavili številne dostope za invalide, ob nadaljnjih adaptacijah in novogradnjah pa predvidevajo vse potrebne rešitve za premagovanje arhitektonskih ovir za invalide. Mestna občina Velenje prav tako sofinancira delo društev, ki združujejo invalidne osebe. Delovala naj bi v smeri aktivnega vključevanja invalidov v procese odločanja na občinski ravni kot tudi pri zagotavljanju več služb in programov, ki omogočajo čim bolj neodvisno življenje invalidov in poudarjanje njihovih sposobnosti.

Mestna občina Velenje navaja še ukrepe s katerim zagotavlja finančno pomoč za boljše življenjske pogoje tistim, ki so se znašli v stiski. Pri tem ukrepu so izpostavljene družbene skupine starejših, socialno ogroženih, slabovidnih, slepih, gibalno oviranih, gluhih in naglušnih ter druge osebe z omejitvami. Del svojih sredstev namenja projektu socialna košarica, ki pa se prav tako v vsebinskem smislu navezuje na podobno pomoč in urejanje socialnih transferjev. Največji poudarek pri projektu socialna košarica se navezuje na zmanjšanje razlik med starejšimi občani ter zagotavljanjem pravičnih socialnih pogojev življenja.

Leta 2007 je župan občine imenoval koordinatorico za enake možnosti, ki deluje na področju zaposlovanja in imenovanja kandidatov v občinske organe. S spremembo poslovnika mestne občine pa omogočajo in morajo zagotavljati ter spoštovati načelo uravnotežene zastopanosti žensk in moških.

Mestna občina Velenje je sprejela pravilnik o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v občinski upravi. V sklopu pravilnika naj bi se zagotavljalo delovno okolje, v katerem se spoštuje dostojanstvo vseh zaposlenih ter ukrepe za zaščito prijaviteljev koruptivnih, nezakonitih ali neetičnih ravnanj. Za izvajanje pravilnika je bila tudi zaposlena svetovalka, ki izvaja pomoč ter informiranje o ukrepih, ki so na voljo v zvezi z varstvom pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem.

4.2.2.3 Analiza ukrepov in aktivnosti po mestnih občinah

Od 11 mestnih občin katerim je Zagovornik posredoval prošnjo za posredovanje podatkov, so odgovorile samo 3 občine.

Kot je razvidno iz temeljitega odgovora Mestne občine Ljubljana, njihovi ukrepi in aktivnosti za spodbujanje enakega obravnavanja pokrivajo širok spekter vseh osebnih okoliščin in področji morebitne diskriminacije tako z vidika ukrepov normativne kot tudi politične narave.

Mestna občina Velenje je izpostavila tri glavne projekte, ki so večinoma usmerjeni v preprečevanje diskriminacije glede na osebne okoliščine invalidnosti, starosti in premoženjska stanja. Izvaja tudi ukrepe za preprečevanje diskriminacije v okviru občinske uprave.

Mestna občina Ptuj je izvedla delavnice s področja usklajevanja dela in družine ter preprečevanja nasilja.

Zagovornik je v skladu s sistemskimi nalogami spremljanja in spodbujanja enakega obravnavanja do sedaj izvedel naslednje faze, in sicer:

- » poizvedbo o stanju načrtov, izvedb in ukrepov enakega obravnavanja pri posameznih mestnih občinah;
- » prejem informacije o dosedanjih in načrtovanih ukrepih mestnih občin za spodbujanje enakega obravnavanja;
- » na podlagi prejetih odgovorov pripravil analizo in evalvacijo zbranih podatkov.

V letu 2018 se Zagovornik dogovarja za organizacijo specifičnih izobraževanj na temo preprečevanja diskriminacije in spodbujanje enake obravnave vseh oseb.

Pomanjkanje odgovorov posameznih mestnih občin je zaskrbljujoč podatek o zavedanju pomena spodbujanja enakopravnosti in preprečevanja diskriminacije na lokalni ravni. Odgovori treh mestnih občin kažejo na to, da obstajajo velike razlike med posameznimi občinami in stopnjo zavedanja o pomenu enake obravnave vseh oseb. Po številu specifičnih ukrepov močno izstopa Mestna občina Ljubljana, vendar na podlagi samo dveh odgovorov drugih občin, ne moremo sklepati na celotno stanje spodbujanja enakega obravnavanja na ravni lokalne samouprave. Glede na neodzivnost mestnih občin pa se kažejo obrisi splošnega nezavedanja njihove vloge pri preprečevanju diskriminacije in spodbujanju enakopravnosti na lokalni ravni.

Glede na to, da gre tokrat za prvo informacijo glede ukrepov in aktivnosti občin za spodbujanje enake obravnave (v letu 2017 se je Zagovornik obrnil samo na mestne občine), trenutno stanje kaže, da bo potrebno v prihodnje okrepiti zavedanje o spodbujanju enake obravnave tako znotraj lokalnih politik kot tudi z vidika področja dela in zaposlovanja znotraj občinske uprave. V ta namen se Zagovornik dogovarja z nekaterimi institucijami za organizacijo izobraževanj in delavnic na temo preprečevanja diskriminacije in spodbujanja enake obravnave vseh oseb, ter možnosti, ki jih imajo subjekti spremljanja z različnimi ukrepi normativne in politične narave. Vendar pa zaradi omejenih finančnih sredstev Zagovornik trenutno nima kadrovskega virov za izvedbo potrebnih izobraževanj ter preventivnih in ozaveščevalnih projektov.

4.3 SODELOVANJE IN DIALOG Z NEVLADNIMI ORGANIZACIJAMI

4.3.1 Uvod

V skladu s 14. in 15. členom ZVarD Zagovornik pri oblikovanju rešitev in predlogov za doseganje namena zakona sodeluje z državnimi organi in z nevladnimi organizacijami na področju enakega obravnavanja, varstva človekovih pravic in temeljnih svoboščin, varstva pred diskriminacijo ranljivih skupin ali pravne ali socialne pomoči diskriminiranim osebam.

Pri tem so nevladne organizacije (NVO) v Sloveniji pomembnejši element, ki predstavlja eno od oblik sodelovanja državljanov pri upravljanju države in družbe, so pa tudi pomemben izvajalec javno koristnih storitev na različnih področjih. Nekatere nevladne organizacije že več let aktivno delujejo na področjih enakega obravnavanja, varstva človekovih pravic in temeljnih svoboščin ali socialne pomoči diskriminiranim osebam.

V letu 2017 je Zagovornik začel vzpostavljati dialog in izvedel sestanke s 15 nevladnimi organizacijami s področja človekovih pravic in spodbujanja enakopravnosti:

- » Amnesty International Slovenije,
- » Društvo za nenasilno komunikacijo,
- » Društvo Ključ – Center za boj proti trgovini z ljudmi,
- » Društvo SOS telefon za ženske in otroke – žrtve nasilja,
- » Ekvilib inštitut,
- » Društvo za človekove pravice in človeku prijazne dejavnosti Humanitas,
- » Mirovni inštitut,
- » Društvo za osveščanje in varstvo – center antidiskriminacije (OVCA),
- » Slovenska filantropija, Združenje za promocijo prostovoljstva,
- » Slovenska fundacija za Unicef,
- » Pravno – informacijski center nevladnih organizacij – PIC,
- » Zavod PIP – Pravni in informacijski center Maribor,
- » Združenje proti spolnemu zlorabljanju,
- » Zveza Društev upokojencev Slovenije,
- » Zveza prijateljev mladine Slovenije.

Pogovore z drugimi NVO po osebnih okoliščinah, področjih ter oblikah diskriminacije Zagovornik nadaljuje v tekočem letu.

4.3.2 Podrobnejše informacije iz dialoga z nevladnimi organizacijami

V nadaljevanju so predstavljeni povzetki izhajajoči iz dosedanjih sestankov z nevladnimi organizacijami, ki se navezujejo na:

- » podatke o aktivnostih organizacij in splošno glede diskriminacije,
- » kako vidijo vlogo Zagovornika pri svojem delu,
- » vidik sistemske diskriminacije in
- » sodelovanje z drugimi državnimi organi.

4.3.2.1 Amnesty International Slovenije

Amnesty International Slovenije se je v zadnjih letih ukvarjala predvsem s problematiko izbrisanih in romsko problematiko. Stalnico predstavlja tudi begunska problematika, v preteklosti pa so se več ukvarjali s policijskih nasiljem. Romi so široka tema in položaj romske manjšine je v Sloveniji izredno problematičen. Razmere Romov so slabe tako s sistemskega kakor tudi iz življenjskega vidika in reševanje romske problematike zahteva medresorski pristop.

Vlogo Zagovornika vidijo v vzajemnem kontinuiranem spremljanju delovanja, prevzemu nekaterih njihovih do sedaj pripravljenih sodnih primerih ter kot inšpekcijo v primerih diskriminacije na terenu.

Kot svoje potrebe navajajo pomoč Zagovornika pri vzpostavljanju stika s pristojnimi državnimi organi in željo po pridobitvi statusa društva v javnem interesu v skladu z ZVarD.

Sodelujejo z različnimi državnimi institucijami, izpostavili so sodelovanje z Varuhinjo človekovih pravic in Generalno sekretarko Vlade.

Kot osrednji problem izpostavljajo pomanjkanje znanj učiteljev o človekovih pravicah, kar vpliva na nezadostno stopnjo splošne izobrazbe na tem področju.

4.3.2.2 Društvo za nenasilno komunikacijo

Društvo se ukvarja s povzročitelji nasilja ter njihovimi žrtvami, pri čemer izpostavljajo pomen presečnosti, saj menijo, da nikoli ne gre samo za nasilje ampak tudi za diskriminacijo, predvsem pri Romih. Aktivni so na področju komentiranja in podajanja predlogov k relevantni zakonodaji. Kot pogoste okoliščine nasilja navajajo tiste, ki so povezane z zlorabo drog in alkohola, brezdomstvom, revščino, begunci in migranti; znotraj katerih zaznavajo veliko nasilja na podlagi spola, predvsem nad ženskami, pa tudi nad istospolno usmerjenimi osebami. Prav tako so izpostavili problem vrstniškega nasilja in problematiko glede izvedbe vodenja stikov pod nadzorom, in sicer v razmerju žrtev-nasilnež.

Vlogo Zagovornika vidijo v ozaveščanju ljudi o tem kakšne so njihove možnosti v primeru diskriminacije ter razbijanje stereotipov in predsodkov v družbi.

Druge institucije s katerimi sodelujejo so centri za socialno delo, tožilstva in sodišča, Policija, Uprava za izvrševanje kazenskih sankcij, Varuhinja človekovih pravic, MDDSZEM in Ministrstvo za pravosodje.

4.3.2.3 Društvo Ključ – Center za boj proti trgovini z ljudmi

Ukvarjajo se izključno s pomočjo žrtvam trgovine z ljudmi, pri čemer so usmerjeni tako v preventivo, ki obsega predvsem izobraževanje, torej svetovanje, kakor tudi v kurativo: krizna namestitvev, reintegracija. Imajo dve osrednji ciljni skupini: romske prodaje in nočni klubi ter gradbiščni oziroma agencijski delavci. Izpostavljajo rizičen položaj otrok ter poudarjajo, da za njihovo nameščanje v nasilnih situacijah ni dobro poskrbljeno, pri čemer ta kritika leti na MDDSZEM, ki bi moral po Konvenciji o otrokovih pravicah za to poskrbeti, vendar je pri nas to potisnjeno v programe za odrasle žrtve v okviru nevladnih organizacij.

Vlogo Zagovornika vidijo predvsem v okviru pravnih zadev, in sicer kot obstoječ problem izpostavijo diskriminacijo pri obravnavanju žrtev glede na to ali pričajo oziroma glede na to ali se vključijo v sodni proces ali ne. Od te vključitve je namreč odvisen status žrtve in njeno zdravstveno zavarovanje.

Kot sistemske problematike nadalje navajajo pomanjkljive programe za moške ter marginalizacijo prostitucije in legalizacijo le-te, saj je njihovo mnenje, da prostitucija ni delo kot vsako drugo delo.

Sodelujejo predvsem z Ministrstvom za notranje zadeve znotraj medresorske skupine za boj proti trgovini z ljudmi, z Vrhovnim državnim tožilstvom, inšpekcijami in Policijo.

4.3.2.4 Društvo SOS telefon za ženske in otroke – žrtve nasilja

Ukvarjajo se s preprečevanjem in obravnavo nasilja nad ženskami in s krepitvijo sektorja za delo z nasiljem nad otroki, in sicer predvsem z vidika spolnih zlorab. Izpostavljajo slabo poznavanje tematike s strani strokovnih delavcev in slabo specializiranost sodnih izvedencev.

Imajo dve varni hiši v Ljubljani, ukvarjajo se z osebnim svetovanjem in psihosocialno pomočjo. Za svoje delovanje potrebujejo večje kapacitete.

Vlogo Zagovornika vidijo predvsem v prevzemanju konkretnih primerov, prevzemanju pisanja senčnih poročil in promociji problematik v javnosti.

Izpostavili so tudi, da povzročitelji in žrtve niso iz nekih specifičnih etničnih ali družbenih skupin, povprečen povzročitelj nasilja v Sloveniji je moški s popolno srednješolsko ali višjo izobrazbo. Izpostavljajo, da se šolske svetovalne službe udeležujejo srečanj s CSD-ji, zdravniki pa ne, pri čemer pa vsem manjka relevantnih veščin.

Druge državne institucije s katerimi sodelujejo so Varuhinja človekovih pravic, Ministrstvo za pravosodje in MDDSZEM.

4.3.2.5 Ekvilib inštitut

Do sedaj je bil njihov največji projekt delo na področju diskriminacije na podlagi materinstva in spola, pri čemer se osredotočajo predvsem na področje zaposlovanja. Zainteresirano javnost seznanjajo o tem zakaj je upravljanje z raznolikostjo dobro za podjetja. Pravijo, da v svojem delu delujejo bolj aplikativno, ne raziskovalno. Kot najpogostejše osebne okoliščine diskriminacije navajajo spol (materinstvo, starševstvo), invalidnosti, narodnost in starost.

Vlogo Zagovornika vidijo v izvajanju raziskav, izdajanju promocijskega materiala, informativnih brošur ter oblikovanju zbirke relevantne sodne prakse. Poleg tega njegovo vlogo vidijo v pozivanju državnih organov k zavezi k certifikatu Družini prijazno podjetje ter aktivni vključitvi Zagovornika v fazo nadzora v akcijskem načrtu za človekove pravice v gospodarstvu.

Kot sistemske problematike navajajo, da žrtve diskriminacije ne prijavljajo, ker so že v naprej prepričane, da s tem ne bodo ničesar dosegle, ne prepoznavajo svojih pravic in mehanizmov za varovanje teh, imajo pomankanje podpore, problem je tudi v percepciji, saj pogosto valijo krivdo za diskriminacijo nase.

Sodelovanje z drugimi državnimi strukturami, predvsem sodelovanje s Slovenskim državnim holdingom, izpostavljajo kot svojo temeljno potrebo. Sodelovali so z nekdanjim zagovornikom, z MDDSZEM pa sodelujejo prek certifikata Družini prijazno podjetje.

4.3.2.6 Društvo za človekove pravice in človeku prijazne dejavnosti Humanitas

Ukvarjajo se z globalnim učenjem, ki zajema tudi diskriminacijo, medkulturni dialog in človekove pravice. Sodelujejo s šolami, izvajajo usposabljanja za učitelje in projekte za učence. Menijo, da je v porastu diskriminacija na podlagi verske pripadnosti. Kot prevladujočo osebno okoliščino diskriminacije izpostavljajo narodnost in raso, pa tudi invalidnost in starost. Kot glavno obliko diskriminacije izpostavljajo sovražni govor.

Kot svojo potrebo so izpostavili vzpostavitev kontakta z Ministrstvom za izobraževanje znanost in šport.

Vlogo Zagovornika vidijo v sodelovanju pri evropskem projektu za naslavljanje občutljivih tem, izvajanju raziskav, premikanju mej v smislu opredeljevanja do aktualne problematike, kot je na primer Zakon o tujcih ter v prevzemu individualnih primerov.

Glede sistemskih problematik ravno tako kot večina drugih NVO izpostavljajo, da je pri vsaki osebni okoliščini mogoče najti vsaj eno težjo sistemsko problematiko. Izpostavljajo tudi problem nepoznavanja diskriminacije, saj pogosto ljudje velikokrat ne vedo kdaj so diskriminirani in kdaj diskriminirajo, ljudje pa diskriminacije ne prijavljajo, ker mislijo, da se ne bo s tem nič spremenilo.

Sodelujejo s Pedagoškim inštitutom, ZRC-SAZU, Zavodom za šolstvo, Ministrstvom za zunanje zadeve, Urad Vlade za komuniciranje, ne sodelujejo pa z Varuhinjo človekovih pravic.

4.3.2.7 Mirovni inštitut

Njihove ključne tematike glede na osebne okoliščine so: Romi, sovražni govor, invalidnost, starejši in demenca. Raso in narodnost pojmujejo kot trenutno najbolj problematično osebno okoliščino. Izpostavljajo tudi veroizpoved, naraščanje deleža revnih zaposlenih, mladi, še posebej mlade ženske, ki ne dobijo dela, ter izpostavljajo javni diskurz, ki je zelo nastrojen proti enakosti spolov. Opozarjajo, da je na področju diskriminacije ključna ozaveščenost in informiranost.

Mirovni inštitut kot svoje potrebe navaja nove prostore, saj so ti trenutno premajhni, problem imajo tudi s sredstvi, ki so trenutno vezana samo na razpise, poleg tega pa potrebujejo več pravnikov.

V sodelovanju z Zagovornikom vidijo možnost svojega prispevka k znanju slednjega, saj menijo, da mu s svojimi projekti, ugotovitvami ter raziskavami in izkušnjami lahko doprinesejo. Predlagajo vzpostavitev vzajemne komunikacije ter spodbujajo Zagovornika k ažuriranju spletne strani, ki jo vidijo kot najpomembnejše orodje za delo z javnostjo. Prav tako vidijo vlogo Zagovornika v spodbujanju ljudi, da se odločijo za litigacijo.

Menijo, da je splošen problem v vprašanju kako vsa načela in predpise spraviti v prakso. Prepoznavajo pomanjkanje konkretnih raziskav po področjih diskriminacije in osebnih okoliščinah ter pomanjkanje pregleda sodne prakse. Kot sistemske problematike navajajo tudi konkretno vprašanje glede preživninskega in invalidnega sklada; zakaj toliko delodajalcev raje plačuje v sklad kot zaposluje

hendikepirane. Nadalje izpostavljajo diskriminacijo na zakonski ravni glede tematike istospolno usmerjenih, opozarjajo na nedokončano zgodbo glede nejasnih določil ZVarD, odprto ostaja tudi vprašanje nepriznanih manjšin. Splošen problem je tudi neozaveščenost glede diskriminacije, ki se velikokrat izvaja na nezavedni ravni, ko storilec in žrtev sploh ne vesta, da gre za diskriminacijo. Glede sodelovanja z drugimi državnimi institucijami so zadovoljni s sodelovanjem z MDDSZEM ter Policijo.

4.3.2.8 Društvo za osveščanje in varstvo – center antidiskriminacije (OVCA)

Društvo deluje kot forum, ki nastavlja zrcalo sistemu in služi kot okvir za strokovno debato. Ukvarja se predvsem s sodelovanjem v sistemskih zgodbah in pisanjem senčnih poročil.

Društvo meni, da si želi vlada »vročo žogico« varovanja človekovih pravic potisniti v roke Zagovornika in nevladnih organizacij, kar vidi kot izogibanje njenim dolžnostim. Menijo, da mora biti Zagovornik nekdo, ki se ne boji konfrontacije in je strog nasprotnik diskriminacije.

Vlogo Zagovornika vidijo predvsem v ozaveščanju, varstveni funkciji, zgledu, izvajanju obsežne študije glede zakonodaje in sodelovanju na področju izobraževanja in usposabljanja na področju diskriminacije.

Sodelujejo s Policijo, Policijsko akademijo, Upravno akademijo, z Ministrstvom za zunanje zadeve, z Informacijskim pooblaščencom, Komisijo za preprečevanje korupcije, inšpekcijami ter Ustavnim sodiščem.

4.3.2.9 Slovenska filantropija, Združenje za promocijo prostovoljstva

Slovenska filantropija je organizacija, ki prihaja neposredno v stik z diskriminacijo, ukvarjajo se s področjem migrantov, starejših in ostalimi marginaliziranimi skupinami. Zaznavajo predvsem tipe diskriminacije, ki so vezani na kulturo, raso, nacionalnost in etnično pripadnost. Znotraj tega tudi glede na spol in starost. V stik z diskriminiranimi vstopajo skozi različne programe, ki jih izvajajo, to so medgeneracijski programi, humanitarni programi in podobno.

Vlogo Zagovornika vidijo predvsem v ozaveščanju in zagovorništvu, ne pa toliko pri pravnih odločitvah in skupnem naslavljanju primerov oziroma strateški ligitaciji.

Kot sistemske problematike navajajo ukinitve enkratne denarne pomoči beguncem in nepravilno obravnavo mladoletnih migrantov brez spremstva – arbitrarno določanje starosti in na tej podlagi določena obravnava. Problematike so še: težave glede uveljavljanja Dublinske uredbe, težave z odpiranjem bančnih in telefonskih računov in težave z iskanjem prebivališča. Kot razloge za neprijavljanje diskriminacije izpostavljajo strah pred poslabšanjem situacije in zastraševanjem s strani okolja.

Največ sodelujejo z institucijami s področja zdravstva, sodelujejo tudi z Uradom za begunce oziroma do neke mere z vsemi državnimi institucijami.

4.3.2.10 Slovenska fundacija za Unicef

Njihov prvotni namen je zbiranje sredstev za programe Unicefa, zagovorništvo ter izobraževanje o človekovih pravicah. Kot ciljno publiko pojmujejo otroke, za katere menijo, da so pomemben faktor tudi pri oblikovanju splošnih prepričanj o diskriminaciji – prek otrok skušajo vplivati tudi na starše.

Kot svojo pomanjkljivost izpostavljajo predvsem preobremenjenost in pomankanje kapacitet, ki jim onemogoča sodelovanje na vseh želenih področjih.

Na Unicefu pravijo, da si obetajo sodelovanje z Zagovornikom, pri čemer bolj konkretno izpostavijo le sodelovanje pri izobraževalnih dejavnostih.

Unicefovo sodelovanje z drugimi državnimi institucijami obsega predvsem sodelovanje z Ministrstvom za notranje zadeve, Ministrstvom za zunanje zadeve, Predsednikom RS ter Predsednikom Državnega zbora.

4.3.2.11 Pravno – informacijski center nevladnih organizacij – PIC

Osredotočajo se na tri ključna področja dela, in sicer na področje azila in migracij, diskriminacije ter pravnega varstva okolja. Vse skupaj definirajo kot varstvo človekovih pravic, ne glede na področje na katerem delajo. Znotraj skupine migrantov in beguncev jih še posebej zanimajo otroci. Na področju diskriminacije imajo dve temeljni podkategoriji; socialno varstvo in enakost spolov. V svojem delu se zanimajo le za sistemske spremembe, individualnih primerov ne rešujejo.

Vlogo Zagovornika vidijo predvsem v spodbujanju enakopravnosti in preprečevanju diskriminacije, tudi sami želijo namreč delati na preventivi oziroma ozaveščanju, širšo javnost želijo seznaniti s tem kaj diskriminacija je. Pravijo, da najbolj potrebujejo spremljanje področja in raziskave, ki se jih lahko uporabi za nadaljnje planiranje. Opozarjajo, da je treba opolnomočiti tiste, ki kolebajo pri prijavi postopka zoper diskriminacije.

Kot osrednjo sistemsko problematiko prepoznava pomanjkljivosti v ureditvi glede migrantskih mladoletnikov, kjer umanjka poenoten sistem skrbništva, obstoj posvetovalnega telesa ter ratifikacija III. opcijskega protokola Konvencije o otrokovih pravicah. Dodatno sistemsko težavo predstavlja namestitvev in oskrba teh otrok. Po mnenju PIC-a ni težava zgolj v razumevanju diskriminacije, ampak tudi v sprejemanju pozitivnih ukrepov s strani države, pri čemer imajo v mislih to, da država meni, da je dovolj že to, da so posamezniki med seboj izenačeni zakonsko.

V PIC-u pri svojem delu sodelujejo z Varuhinjo človekovih pravic.

4.3.2.12 Zavod PIP – Pravni in informacijski center Maribor

Gre za organizacijo, ki nudi brezplačno pravno pomoč, z diskriminacijo pa se srečujejo le posredno prek svojega dela, zato menijo, da jim to področje še ni dovolj poznano. Njihovo delo obsega predvsem okoliščine spola, materinstva, romske problematike ter invalidnosti.

Vlogo Zagovornika vidijo predvsem v tem, da bi ta prevzel težavnejše primere in oteženo dostopnost do brezplačne pravne pomoči obravnaval kot diskriminacijo ter v sodelovanju pri izobraževanju za svetovalce in izobraževanju NVO o novem organu.

Kot sistemsko problematiko navajajo, da država ne financira storitev ter da je Zakon o brezplačni pravni pomoči skoraj izločil civilno družbo, ki deluje le še zaradi plačila storitev s strani nekaj občin. Po njihovem mnenju bi bilo potrebnih več aktivnosti na področju preventive in ozaveščanja.

Sodelujejo z občinami in so v stiku tudi s CSD-ji, Ministrstvom za javno upravo, inšpekcijami ter lokalnimi mediji.

4.3.2.13 Združenje proti spolnemu zlorabljanju

Ponujajo celostno psihosocialno pomoč žrtvam spolnega nasilja in drugih oblik nasilja, in sicer tako otrokom kot odraslim.

Izpostavljajo, da je ozaveščenost o tem še vedno na nizki ravni, predvsem otrokom pogosto niso predstavljene njihove pravice in možnosti. Ozaveščenost družbe torej izpostavljajo kot pomemben segment, saj so žrtve spolnega nasilja velikokrat stigmatizirane. Nadalje izpostavljajo, da je zakonodaja na področju spolnega nasilja premalo jasna in premalo dorečena, delo CSD pa še vedno odvisno od posameznikov, ki so tam zaposleni.

Poleg sodelovanja s CSD-ji in Varuhinjo človekovih pravic so v stiku tudi s Policijo, tožilstvi, šolami, vrtci ter zdravniki. Izpostavili so, da je narava sodelovanja velikokrat odvisna od posameznikov v institucijah.

4.3.2.14 Zveza društev upokojencev Slovenije

Delujejo izjemno široko, saj so razpeti na vsa področja, ki se tičejo upokojencev iz raznoraznih aspektov, kot so pokojnine, zdravstveno varstvo in zavarovanje, socialne pravice in bivalni standard.

Sodelovanje z Zagovornikom vidijo predvsem v vzajemni komunikaciji, pravijo, da mu bodo posredovali svoje obstoječe podatke in glasila.

Kot konkretno sistemsko problematiko navajajo ukinjanje pogrebnin s strani države.

Sodelujejo z Varuhinjo človekovih pravic in poudarjajo pomen medsebojnega sodelovanja.

4.3.2.15 Zveza prijateljev mladine Slovenije

Ena izmed osnov njihovega delovanja je Nacionalni odbor za otrokove pravice, kjer skušajo spremljati obstoječo zakonodajo, ki pokriva pravice otrok.

Glede vloge Zagovornika imajo mešane občutke, saj gre za popolnoma nov državni organ, vendar so prepričani, da bo do sodelovanja prišlo.

Kot sistemsko problematiko prepoznavajo ukinjane financiranja s strani države ter opozarjajo, da še vedno ni ratificiran III. izbirni protokol h Konvenciji o otrokovih pravicah. Izpostavljajo tudi pomanjkljivosti na področju zdravstva ter opozarjajo, da preveč otrok živi pod pragom revščine.

Sodelujejo z MDDSZEM, Varuhinjo človekovih pravic, Predsednikom države in Ministrstvom za izobraževanje znanost in šport.

4.3.3 Analiza v dialogu izpostavljenih vidikov nevladnih organizacij

Splošno glede diskriminacije

Nevladne organizacije so izpostavile osebne okoliščine, ki so jih prepoznale kot najbolj relevantne: spol (nasilje nad ženskami, diskriminacija zaradi materinstva, spolno nasilje, poudarjanje obstoja več osebnih okoliščin hkrati: še posebej ženske, starost in premoženjsko stanje), romska problematika, diskriminacija na podlagi nacionalne in etnične pripadnosti ter verskega prepričanja, ki je v porastu. Redkeje naštevajo diskriminacijo glede drugih osebnih okoliščin. Izpostavljajo tudi otroke kot ranljivo skupino. Področja diskriminacije, ki so bila izpostavljena so delo in zaposlovanje, trg nepremičnin in socialno varstvo.

Kako vidijo vlogo Zagovornika pri svojem delovanju

Večina NVO, ki so se z Zagovornikom sestale v letu 2017 izpostavlja, da vidijo vlogo Zagovornika načela enakosti predvsem v ozaveščanju ljudi, kaj diskriminacija sploh je, promociji problematik in zmanjševanju predsodkov v javnosti ter informiranje o tem, kakšne možnosti imajo ljudje, če so diskriminirani. Zagovornik naj bi izvajal raziskave na področju diskriminacije (za katere sami menijo, da nimajo dovolj sredstev), prevzemal sodne primere in pravne zadeve (kamor sodi tudi oblikovanje baze sodnih praks) ter skrbel za vzajemno spremljanje delovanja, sprotno komunikacijo in NVO pomagal pri senčnih poročilih ter strateški litigaciji. Nekateri vidijo Zagovornika tudi kot vmesni člen pri vzpostavljanju komunikacije med državnimi organi in NVO.

Glavni sistemski problemi v povezavi z diskriminacijo

NVO ugotavljajo, da je za vsako osebno okoliščino, ki je razlog diskriminacije nerazrešeno vsaj eno vprašanje sistemske narave. Poleg tega žrtve velikokrat niso ozaveščene ali opolnomočene, da bi prijavljale diskriminacijo. Predvsem so NVO-ji izpostavili finančno podhranjenost ali celo ukinitve financiranja, premalo jasno ali dorečeno zakonodajo ter manko raziskav in pregleda sodnih praks.

Sodelovanje NVO z državnimi organi in drugimi institucijami

Večina NVO na takšen ali drugačen način sodeluje z različnimi državnimi institucijami, predvsem s pristojnimi ministrstvi, inšpektorati, policijo, sodišči itd. Različne NVO imajo s posameznimi institucijami različne izkušnje. Pri nekaterih ministrstvih se pojavlja težava pri vzpostavitvi stika in komuniciranju. Tako so kot eno izmed glavnih potreb, kjer bi lahko Zagovornik pomagal, poudarili pomoč pri vzpostavljanju kontakta z državnimi institucijami. Sodelovanje s policijo in inšpekcijami večinoma ocenjujejo dokaj pozitivno. Večina NVO sodeluje tudi z Varuhinjo človekovih pravic, sodelovanje pa ocenjujejo zelo različno. Določene NVO v veliki meri sodelujejo s CSD-ji ter z nekaterimi drugimi institucijami (predsednik države, predsednik državnega zbora, tožilstva ...). Opozorili so tudi, da je sodelovanje velikokrat odvisno od osebne zavzetosti posameznika, ki v določeni instituciji deluje.

5 MEDNARODNO IN BILATERALNO SODELOVANJE

5.1 MEDNARODNO SODELOVANJE

ZVarD Zagovorniku nalaga mednarodno sodelovanje in izmenjavo podatkov, saj je potrebno rezultate raziskav in spremljanja diskriminacije v Sloveniji kontinuirano posredovati tudi evropskim institucijam v skladu z njihovimi modeli raziskovanja. Mednarodno sodelovanje vključuje seznanjenje z evropskimi pristopi na področjih posameznih osebnih okoliščin in tvorno sodelovanje v evropskem prostoru. Sodelovanje s tujimi organi za spodbujanje enakopravnosti gre v smeri izmenjave dobrih praks in izkušenj. Mednarodno sodelovanje tako vključuje: bilateralno sodelovanje, izmenjavo podatkov v okviru Evropske unije in aktivno sodelovanje v delovnih telesih krovne evropske organizacije, ki povezuje Evropsko mrežo tovrstnih institucij v Evropi – Equinet. Poleg tega Zagovornik sodeluje tudi z organi Sveta Evrope (Komisar za človekove pravice, Komisija Sveta Evrope za boj proti rasizmu in nestrpnosti, Svetovalni odbor za Okvirno konvencijo za varstvo narodnih manjšin) in z Organizacijo združenih narodov (Visoki komisar za človekove pravice).

5.1.1 Evropska komisija

Evropska komisija kot varuhinja pravne ureditve Evropske unije skrbi za oblikovanje zakonodajnih predlogov in politik Evropske unije ter pravilno in popolno izvajanje pravnega reda Evropske unije. Področje boja proti diskriminaciji v okviru Evropske komisije pokriva Generalni direktorat za pravosodje in potrošnike. Evropska komisija na področju boja proti diskriminaciji sprejema raznovrstne ukrepe, namenjene zlasti:

- » izboljšanju znanja o diskriminaciji z ozaveščanjem prebivalcev o njihovih pravicah in dolžnostih ter o pozitivnih učinkih raznolikosti;
- » podpori posrednih akterjev (nevladne organizacije, socialni partnerji, organi za načelo enakosti), v zvezi z izboljšanjem zmogljivosti pri boju z diskriminacijo;
- » podpori razvoja politik enakosti na nacionalni ravni in spodbujanju izmenjavi dobrih praks med državami EU;
- » doseganju sprememb na področju boja proti diskriminaciji z dejavnostmi usposabljanja za boj proti diskriminaciji;
- » spodbujanju razvoja politik raznolikosti ter vključevanja na delovnem mestu.

Za zagotovitev ustrezne uporabe pravic Evropske unije do enakega obravnavanja v praksi Evropska komisija državam članicam priporoča, da si prizadevajo:

- » povečevati **ozaveščenost javnosti o protidiskriminacijskih pravicah** in prizadevanja osredotočijo na tiste, ki so najbolj ogroženi, ter v ta prizadevanja vključijo delodajalce in sindikate;
- » olajšati poročanje o diskriminaciji za žrtve z izboljšanjem dostopa do mehanizmov za pritožbe. Nacionalni organi za spodbujanje enakosti imajo pri tem ključno vlogo. Evropska komisija podpira **mreženje organov za načelo enakosti** in zagotavlja, da lahko učinkovito izvajajo svoje naloge v skladu z zahtevami zakonodaje EU;
- » zagotoviti **dostop do sodnega varstva za žrtve diskriminacije**. Priročnik Evropske komisije za žrtve vključuje posebne smernice o tem, kako vložiti in nadaljevati pritožbo zaradi diskriminacije, poleg tega pa Evropska komisija financira usposabljanje za pravnike in nevladne organizacije, ki zastopajo žrtve diskriminacije, glede načina uporabe zakonodaje EU o enakosti;
- » **obravnavati posebno diskriminacijo**, s katero se soočajo Romi, kot del svojih nacionalnih strategij za vključevanje Romov.

5.1.2 Agencija Evropske unije za temeljne pravice (FRA)

Evropska unija je leta 2007 ustanovila Agencijo Evropske unije za temeljne pravice – FRA (Fundamental Rights Agency), da bi institucijam in državam članicam EU zagotavljala neodvisno pomoč in strokovno znanje s področja temeljnih pravic. Sedež se nahaja na Dunaju, deluje s 113 zaposlenimi ter razpolaga z 21,2 milijona evrov; 73 odstotka proračuna se porabi za operativne dejavnosti.

Poleg podporne vloge FRA izvaja tudi več vseevropskih raziskav s posameznih področij (nasilje nad ženskami, diskriminacija na podlagi različnih osebnih okoliščin, sovražni govor, itd.). Te raziskave predstavljajo pomemben doprinos k razumevanju in naslavljanju negativnih družbenih pojavov, kot sta npr. sovražni govor ali diskriminacija.

Področje dela FRA vključuje raznolike problematike, povezane z mnogimi osebnimi okoliščinami kot npr. spol, veroizpoved, politično prepričanje, spolna usmerjenost ali identiteta, invalidnost itd. FRA prav tako izdaja pravne priročnike o zakonodaji in sodni praksi Evropske unije. V priročnike je vključila tudi teme kot so azil, nadzor meja, priseljevanje, varovanje podatkov in boj proti diskriminaciji.

Agencija organizira letne konference o temeljnih pravicah, ki se jih udeleži več sto strokovnjakov in drugih deležnikov, tako iz institucij EU kot iz nacionalnih organov. Vsako leto je v ospredju ena izmed problematik kot npr. sovražni govor, priseljevanje, otrokove pravice.

Agencija FRA v okviru EU sodeluje z Evropskim parlamentom, Evropsko komisijo, Svetom EU ter agencijami EU. Izven EU sodeluje s Svetom Evrope, Organizacijo za varnost in sodelovanje v Evropi (OVSE) in Združenimi narodi. Na nacionalni ravni je v sodelovanju z vladnimi organi, med seboj povezuje in organizira izmenjavo dobrih praks med predstavniki držav članic.

Platforma za temeljne pravice – FRP (Fundamental Rights Platform) se uporablja za gradnjo dialoga s civilno družbo. Znotraj FRP sodeluje okoli štiristo organizacij civilne družbe iz vse EU, ki se sestanejo enkrat letno in zajemajo raznolike akterje z različnih področij delovanja.

Večletni okvir področij dela FRA vključuje: dostop do pravnega varstva, pomoč žrtvam kaznivih dejanj, vključno z odškodninami, digitalno družbo ter spoštovanje zasebnosti in varovanja osebnih podatkov, vključevanje Romov, pravosodno sodelovanje (razen v kazenskih zadevah), otrokove pravice, diskriminacijo, priseljevanje in integracijo priseljencev, vizume in mejni nadzor, rasizem, ksenofobija in nestrpnost.

Dajanje mnenj Evropskemu parlamentu, Komisiji in Svetu EU prav tako sodi med delovna področja FRA. To vključuje raziskave ali mnenja o posebnih področjih, ki niso nujno v delovnem programu FRA. Države članice jo lahko zaprosijo tudi za primerjalne podatke, npr. za uporabo pri pripravi nacionalnih politik. Države in druge institucije se pogosto sklicujejo na podatke posredovane s strani FRA.

Junija 2017 je v Dublinu potekal kongres na temo družinskega prava in otrokovih pravic, katerega namen je bil spodbujanje mednarodnega sodelovanja in povezovanja strokovnjakov, ki se ukvarjajo s tem področjem. Sodelovali so strokovnjaki različnih profilov (odvetniki, pravniki, akademiki, politiki in predstavniki nevladnih organizacij), predstavitev FRA pa je temeljila na ugotovitvah o obravnavanju otrok v civilnih postopkih. Kongresa se je udeležil zagovornik.

Zagovornik se je s sodelavci v decembru 2017 udeležil dvodnevne konference ob predstavitvi raziskave MIDIS II, ki jo je izvedla FRA, naslavlja pa manjšine in diskriminacijo slednih v Evropski uniji (s poudarkom na drugi generaciji priseljencev in morebitni neuspešni integraciji).

Prav tako je Zagovornik za letno poročilo Agencije EU za temeljne pravice tudi v letu 2017 pripravil

vsebinski prispevek, v katerem je opozoril na implementacijo Zakona o varstvu pred diskriminacijo, saj slednjega ne spremljajo dovoljšna finančna sredstva za uspešno izvajanje nalog.

5.1.3 Equinet

Equinet je mednarodna nevladna organizacija, ki si prizadeva okrepiti prizadevanja za odpravo diskriminacije, za spodbujanje enakosti in zlasti za krepitev položaja in sposobnosti organov za načelo enakosti. To dosega z vsestranskim medsebojnim sodelovanjem 46 članic iz 34 evropskih držav, pa tudi s sodelovanjem z različnimi mednarodnimi akterji, zlasti Evropsko komisijo, ki v znatni meri podpira njegovo delovanje, pa tudi z Agencijo EU za človekove pravice, organi Sveta Evrope ter Organizacijo združenih narodov. Equinet predstavlja pomembno stičišče za delo teles za načelo enakosti na mednarodnem nivoju. Equinet skuša aktivno prispevati k razvoju pravne prakse in standardov varstva pred diskriminacijo.

Organi za načelo enakosti so neodvisne organizacije, ki pomagajo žrtvam diskriminacije, spremljajo in poročajo o problematiki diskriminacije in zagovarjajo enakopravnost. Njihove zakonsko določene naloge so promocija enakopravnosti in boj proti diskriminaciji v povezavo z eno ali več okoliščinami, ki jih pokriva pravo EU – spol, rasa, etnično poreklo, starost, spolna usmerjenost, veroizpoved, pričanje in invalidnost.

Equinet sledi tudi zakonodaji EU, ki državam članicam nalaga ustanovitev organov za načelo enakosti. Večina članic je že izvedla ukrepe, povezane z Direktivo 2000/43/EC (o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost) in direktivami enakosti spolov (2010/41 o samozaposlenih, 2006/54 preoblikovana direktiva in 2004/113 o blagu in storitvah), ali z dopolnitvijo oz. preoblikovanjem že obstoječih institucij ali pa z ustanovitvijo novih, ki bodo izvajali naloge, določene z novo zakonodajo. Evropsko proti-diskriminacijsko pravo zahteva ustanovitev organov na področjih rase, etničnega porekla in spola. Kljub temu ima več držav posebne organe, namenjene naslavljanju diskriminacij tudi zaradi drugih okoliščin.

Zagovornik je član v združenju evropskih teles za načelo enakosti Equinet. Sodelovanje med državami članicami je usmerjeno zlasti v krepitev sposobnosti za učinkovito delo in razvoj njihovega potenciala (izobraževanja, prenos znanj in izkušenj ter dobrih praks, razprava o učinkoviti uporabi pravnega reda EU, o učinkovitih politikah, o strategijah razvoja, komunikacijskih prijemih itd), pa tudi podpora samim organizacijam pri zagotavljanju njihove samostojnosti in neodvisnosti.

Sodelavci Zagovornika načela enakosti so aktivni v več delovnih skupinah znotraj Equineta, in sicer v sledečih delovnih skupinah:

- » Delovna skupina za oblikovanje politik (Policy Formation Working Group): primarna platforma za vodenje dialoga z institucijami EU, pri čemer si prizadeva za učinkovito spodbujanje enakosti in naslavljanje diskriminacije;
- » Delovna skupina za pravne vidike enakosti (Equality Law Working Group): stalni forum za pravnice in pravnike, ki delujejo v sklopu nacionalnih organov za načelo enakosti, ki služi izmenjavi izkušenj in dobrih praks ter si prizadeva za izboljšanje pravne varnosti diskriminacije v EU;
- » Delovna skupina za komunikacijske strategije (Working Group on Communication Strategies and practices): namenjena raziskovanju načinov podajanja vsebin in informacij s strani nacionalnih organov za načelo enakosti, osredotoča se na strateške prijeme, ki jih slednji lahko uporabljajo pri diseminaciji znanja z namenom povečanja daljnosežnosti slednjega in učinkovitosti;
- » Delovna skupina za enakost spolov (Working Group on Gender Equality): reflektira in se skuši identificirati dobre prakse naslavljanja aktualnih problematik na področju enakosti spolov, člani in članice skupine svoje izkušnje in dobre prakse zapisujejo v raznoraznih brošurah in priročnikih, ki so tudi javno dostopni.

V okviru Delovne skupine za enakost spolov se je sodelavka Zagovornika med 12. in 14. novembrom 2017 udeležila seminarja v Talinu z naslovom *Breaking the glass ceiling – Career progress for women*. Prav tako je vodila korespondenco glede slovenske podpore direktivi, ki ureja usklajevanje poklicnega in družinskega življenja (*Work-Life Balance Package*), katere velik podpornik je tudi Equinet.

Delovna skupina za komunikacijske strategije je v letu 2017 izdala priročnik *Framing Equality Communication Toolkit*, ki opismenjuje strategije komuniciranja organov za enakost v okolju, ki ni naklonjeno spodbujanju enakosti. Predstavnica Zagovornika je 6. novembra 2017 v Bukarešti prisostvovala na predstavitvi omenjenega priročnika.

Delovna skupina za pravne vidike enakosti se je v letu 2017 posvetila tematiki diskriminacije na podlagi vere in prepričanja. V tem okviru sta bila organizirana dva sestanka. 10. maja 2017 je v Bruslju potekal sestanek na temo diskriminacije na podlagi vere in prepričanja. Sestanek se je pričel s pregledom novosti na omenjenem področju ter s predstavitvijo primerov iz Finske, Velike Britanije ter Norveške. Sodelavka Zagovornika se je 10. oktobra 2017 v Atenah udeležila drugega sestanka delovne skupine za pravne vidike enakosti, kjer so se osredotočili na osnutek novega Equinetovega poročila iz leta 2011 »*A question of faith: religion and belief in Europe*«, ki je bil predmet že predhodnega sestanka delovne skupine v maju. Rezultat omenjenih delovnih sestankov je izdaja novega oziroma posodobljenega poročila o diskriminaciji na podlagi vere in prepričanja.

3. maja 2017 so se predstavniki Zagovornika v Bruslju udeležili Equinetovega strateškega sestanka na temo standardov za organe načela enakosti (*Standards for Equality Bodies*). Organiziran je bil z namenom: pregleda, kakšen je napredek na področju obravnave standardov, od objave delovnega dokumenta, osnovanega leta 2015 v okviru Skupine za standarde (*Cluster on Standards*); razprave o nadaljnjih korakih, ki jih lahko države članice glede razvoja standardov same storijo na nacionalni ravni; identificiranja novih priložnosti glede razvoja standardov na mednarodni ravni (izpostavljeno je bilo zlasti GPR No. 2. ECRI-ja, možnosti pravnega mnenja FRA, možnosti z vidika Evropske komisije ter Avstrijskega predsedovanja v letu 2018). Sestanek se je udeležil tudi predstavnik Evropske komisije – Szabolcs Schmidt (*Head of Unit for Non-Discrimination and Roma coordination*), ki je izpostavil, da Evropska komisija podpira delo Equineta. Osrednji del sestanka je bila razprava o ECRI-jevem GPR No. 2. o »*Equality bodies to combat racism and intolerance at national level*« (Splošno priporočilo ECRI št. 2: organi za načelo enakosti za boj proti rasizmu in nestrpnosti na nacionalni ravni).

4. maja 2017 je v Bruslju potekala konferenca »*Advancing Equality: The Potential of Equality Duties*«, ki se je nanašala na Equinetovo študijo v letu 2016 o razširjenosti in stanju nediskriminatornih dolžnosti v Evropi. Na konferenci so sodelovali številni strokovnjaki, bodisi kot udeleženci panela bodisi kot posamezni govorniki, ki so predstavili vidike oziroma prakso na tem področju v svojih državah (npr. Litva, Severna Irska, Velika Britanija, Švedska). Konferenca je bila namenjena tudi krepitevi usposobljenosti organov za enakost.

V okviru mednarodnega sodelovanja so se predstavniki Zagovornika 29. septembra 2017 udeležili tudi delavnice z naslovom »*Ending discrimination of Roma in employment: the role of Equality Bodies*«. Delavnica je bila organizirana s strani mednarodne organizacije Evropski informacijski urad za Rome (ERIO) v sodelovanju z Equinetom. Glavni cilji delavnice so bili, upoštevajoč Direktivo Sveta 2000/43/ES o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost ter nacionalne protidiskriminacijske zakonodaje, sledeči:

- » zagotoviti podporo organom za enakost (Equality Bodies) in drugim protidiskriminacijskim strokovnjakom pri odpravljanju diskriminacije Romov pri zaposlovanju;
- » razpravljati o glavnih izzivih, s katerimi se soočajo organi za enakost pri odpravi diskriminacije pri zaposlovanju Romov in morebitnih rešitvah/dobrih praksah;
- » izboljšati sodelovanje med organi za enakost, Romi in civilno družbo pri odpravi diskriminacije Romov pri zaposlovanju.

Sodelovanje z Equinetom je vključevalo tudi podajanje informacij drugim članicam Equineta, in sicer s področja dela Zagovornika. V letu 2017 so bila v tem okviru podana raznovrstna pojasnila, med

drugim tudi na temo ureditve partnerske zveze v Sloveniji, ureditve področja invalidnosti v oboroženih silah itd. Prav tako je bilo podanih nekaj odgovorov na raziskave drugih članov Equineta, vsebinsko vezane večinoma na pristojnosti organa in pa razmerja med slednjim in institucijo Varuha človekovih pravic.

5.1.4 Svet Evrope

V okviru Sveta Evrope delujejo trije organi, s katerimi Zagovornik tesneje sodeluje. V letu 2017 se je v Ljubljani Zagovornik sestal s člani Svetovalnega odbora Okvirne konvencije narodnih manjšin in s Komisarjem za človekove pravice.

Komisar za človekove pravice Sveta Evrope je politični organ in skrbi za spoštovanje in uveljavljanje človekovih pravic, spodbujanje izobraževanja in ozaveščanja o človekovih pravicah ter zagotavljanje spoštovanja aktov Sveta Evrope s področja človekovih pravic. Njegova vloga je pretežno preventivna in dopolnjuje vloge Evropskega sodišča za človekove pravice in drugih konvencijskih teles. Protokol št. 14. k Evropski konvenciji o človekovih pravicah uvaja nastop Komisarja za človekove pravice pred sodiščem kot tretje stranke in mu omogoča vlaganje pisnih mnenj ter sodelovanje v postopku.

Komisar za človekove pravice Sveta Evrope Nils Muižnieks je v marcu 2017 na svojem obisku Slovenije obiskal tudi Zagovornika načela enakosti v njegovih takratnih prostorih na MDDSZEM. Komisarju je bila predstavljena trenutna situacija s katero se srečuje zagovornik ob vzpostavljanju novega organa (nezadostna sredstva za samostojno delovanje, prostorska odvisnost od ministrstva, večletne zamude na področju preprečevanja diskriminacije). Komisar za človekove pravice je ponudil pomoč pri prizadevanjih Zagovornika za vzpostavitev samostojnega in neodvisnega organa za načelo enakosti.

Komisija za boj proti rasizmu in nestrpnosti Sveta Evrope (*European Commission against Racism and Intolerance – ECRI*) deluje na področju človekovih pravic. Sestavljena je iz neodvisnih strokovnjakov in nadzoruje težave v povezavi z rasizmom, ksenofobijo, antisemitizmom, nestrpnostjo in diskriminacijo na podlagi rase, nacionalnega ali etničnega porekla, barve kože, državljanstva, religije in jezika. Izdaja poročila o državah članicah na teh področjih in priporočila glede ukrepanja. Komisija za boj proti rasizmu in nestrpnosti meni, da organi za načelo enakost igrajo pomembno vlogo za preprečevanje diskriminacije na nacionalni ravni. V svojih splošnih priporočilih spodbuja njihovo ustanavljanje in krepitev že obstoječih. V boju proti rasizmu in nestrpnosti smatra Komisija za boj proti rasizmu in nestrpnosti nacionalne organe za načelo enakosti za strateške partnerje in z njimi krepí svoje delovne odnose.

Zagovornik je maja 2017 sodeloval na posvetu nacionalnih organov za načelo enakosti, kjer so obravnavali osnutek Splošnega priporočila ECRI št. 2: organi za načelo enakosti za boj proti rasizmu in nestrpnosti na nacionalni ravni. Neuraden prevod sprejetega Splošnega priporočila ECRI št. 2 je objavljen v tem poročilu.

Svetovalni odbor za Okvirno konvencijo za varstvo narodnih manjšin nadzoruje implementacijo in izvrševanje Okvirne konvencije za varstvo narodnih manjšin Sveta Evrope. Slovenija je, kot pogodbenica Okvirne konvencije, zavezana vsakih pet let poročati Odboru o stanju znotraj svojih nacionalnih meja, povezanim z varstvom manjšin. Člani Svetovalnega odbora nato Slovenijo obišejo in Svetovalni odbor poda mnenje o izboljšanju, stagnaciji oziroma poslabšanju stanja v državi, hkrati pa tudi predloge za naslavljanje perečih težav. Na podlagi mnenja Odbora nato Odbor ministrov izda resolucijo, katere priporočila državo pogodbenico politično obvezujejo k izpolnitvi. Ker ima Zagovornik zakonsko predpisano možnost ugotavljanja diskriminacije tudi glede na osebni okoliščini narodnosti in etnične pripadnosti, so delovanje Svetovalnega odbora in njegova priporočila ključne smernice na tem področju tudi zanj.

5.1.5 Organizacija Združenih narodov

Spoštovanje in varstvo človekovih pravic, katerih temelj je načelo nediskriminacije in človeško dostojanstvo, so ena izmed glavnih prioritet delovanja Organizacije združenih narodov. Človekove pravice so torej poleg ohranjanja mednarodnega miru in varnosti, spodbujanja prijateljskih odnosov med narodi, zavzemanjem za mednarodno sodelovanje in delovanja kot platforma svetovnega obsega, eno izmed ključnih področij razvoja Organizacije združenih narodov in njenih struktur.

Visoki komisar Združenih narodov za človekove pravice predstavlja zavezo sveta k univerzalnim idealom človeškega dostojanstva. Je del sekretariata Organizacije združenih narodov in pretežno deluje v Ženevi. Prioritete delovanja Visokega komisarja Združenih narodov za človekove pravice so predvsem utrjevanje mednarodnih mehanizmov za varstvo človekovih pravic, spodbujanje enakopravnosti in boj proti diskriminaciji, prizadevanja v smeri delovanja vladavine prava, integracija človekovih pravic na področje razvojnih problematik in v gospodarstvo in koordinacija izobraževanja o človekovih pravicah. Zagovornik se pri svojem delu v določeni meri opira tudi na priporočila in smernice Visokega komisarja Združenih narodov, prav tako pa sodeluje z njihovo regionalno izpostavo.

Zagovornik se je z Visokim komisarjem sestal septembra 2017 v sklopu Blejskega strateškega foruma. Visoki komisar je Zagovornika podprl pri svojih dosedanjih prizadevanjih in mu zagotovil, da bo slovenske oblasti opozoril na nezadostno financiranje slovenskega nacionalnega organa za načelo enakosti.

5.2 BILATERALNO SODELOVANJE

Bilateralno sodelovanje je del mednarodnega sodelovanja na konkretni ravni med dvema državama. Pri tem gre za specifične dogovore in dobre prakse, ki omogočajo učinkovitejše delovanje nacionalnih organov za načelo enakosti. Bilateralno sodelovanje omogoča izmenjavo mnenj in dobrih praks iz prve roke.

V okviru mednarodnega bilateralnega sodelovanja je v sklopu dogovarjanja z Veleposlaništvom Kraljevine Nizozemske nastala ideja o konkretnem medsebojnem sodelovanju Zagovornika s primerljivo nizozemsko institucijo. Sodelovanje se je realiziralo oktobra 2017 z obiskom delegacije z Nizozemskega inštituta za človekove pravice, izmenjavo izkušenj in mnenj o razvoju organa ter organizacijo javnega pogovora o diskriminaciji na delovnem mestu z vidika spola in starosti v Ljubljani. Lanskoletno sodelovanje se je zaključilo decembra 2017 z obiskom predstavnikov Zagovornika v Utrechtu, ki so se udeležili izobraževanja in predstavitve delovanja nizozemskega organa za načelo enakosti ter obiskali eno izmed njihovih nevladnih organizacij za boj proti diskriminaciji – Art. 1 Midden Nederland.

Obisk predstavnikov Nizozemskega inštituta za človekove pravice v Sloveniji in strokovni kolegialni pregled delovanja slovenskega organa za načelo enakosti / oktober 2017

V oktobru je delegacija z nizozemskega organa za načelo enakosti obiskala Zagovornika z namenom izvedbe strokovnega kolegijskega pregleda ter izmenjave dobrih praks. V okviru obiska je Zagovornik gostil predstavnici nizozemskega organa v svojih novih prostorih in jima razložil, s katerimi izzivi se sooča pri vzpostavljanju organa, ki je bil formalno opredeljen leta 2016 z Zakonom o varstvu pred diskriminacijo. Nizozemski gostji sta prispevali k razvoju organa z dragocenimi izkušnjami in priporočili, poleg tega pa sta se 19. oktobra udeležili javnega pogovora na temo diskriminacije na delovnem mestu z vidika starosti in spola, ki ga je Zagovornik organiziral v sodelovanju z nizozemskim veleposlaništvom. Komisarka za načelo enakosti dr. Carina van Eck je sodelovala tudi kot govorka na javnem pogovoru (str. 11, poglavje 1.2 Organizacija mednarodnega dogodka ozaveščanja o enakopravnosti).

Obisk predstavnikov Zagovornika načela enakosti na Nizozemskem inštitutu za človekove pravice in sestanek z nevladno organizacijo Art. 1 Midden Nederland glede preprečevanja diskriminacije / december 2017

5. decembra 2017 so predstavniki Zagovornika v Utrechtu obiskali nizozemski organ za načelo enakosti – The Netherlands Institute for Human Rights. Program, ki so ga predstavili zaposleni v inštitutu, ki je bil ustanovljen že leta 1994, je bil praktično naravnani. Nizozemski kolegi so predstavili delovanje svojega inštituta z različnih vidikov: delovanje sprejemne pisarne, pomoč in podpora žrtvam diskriminacije, postopek zaslišanja (*hearing*) obeh vpletenih strani ter prikazali vsebinsko prepletanje na različnih področjih: pravo, odnosi z javnostmi in zunanja politika oziroma upravljanje politik, obravnava individualnih primerov, vpliv v sodnih postopkih... Predstavniki Zagovornika so spoznali način delovanja nizozemske sorodne institucije, kakšne pristojnosti ima, kaj lahko stori ter kakšni so postopki v primeru prijave diskriminacije ali kršenja človekovih pravic. Ogledali so si tudi zaslišanje (*hearing*) v okviru primera prijavitelne diskriminacije ter obiskali sprejemno pisarno inštituta, ki skrbi za sprejem prijav, komunikacijo s strankami ter pomoč in informiranje. Predstavljeno jim je bilo tudi področje odnosov z javnostmi ter relevantnost le-tega za področje osveščanja in preventivnega dela. Nizozemski inštitut daje velik poudarek na preventivo, izobraževanje in ozaveščanje, na mehke pristope in izboljšanje sistemske ureditve in na opozarjanje o sistemski diskriminaciji v okviru tradicionalnega in zgodovinskega dojemanja posameznih vidikov človekovega življenja.

6 PERCEPCIJA DISKRIMINACIJE V SLOVENIJI – RAZISKAVA JAVNEGA MNENJA

6.1 POVZETEK REZULTATOV JAVNOMNENJSKE RAZISKAVE – DISKRIMINACIJA V SLOVENIJI

6.1.1 O raziskavi

Konec leta 2017 je Zagovornik izvedel raziskavo o diskriminaciji v Sloveniji, katere namen je bil pridobiti vpogled v javno mnenje o diskriminaciji med splošno populacijo. Opravil jo je Inštitut za raziskovanje trga in medijev Mediana, katerega vzorčni okvir so bili prebivalci Republike Slovenije v starosti od 15 do 75 let. Raziskava je bila izvedena na vzorcu (N=1011), ki je za Slovenijo reprezentativen po spolu, starosti, regiji in izobrazbi. Zbiranje podatkov je potekalo v drugi polovici oktobra in v začetku novembra 2017.

V raziskavi je sodelovalo 51 odstotkov moških in 49 odstotkov žensk, razdeljeni so bili na šest starostnih kategorij, v razponu od 15 do 75 let. Respondenti so imeli različno stopnjo izobrazbe, več kot polovica (53 odstotkov) jih je končala poklicno ali srednjo šolo. Ena petina (20 odstotkov) jih je pripadala kategoriji, ki je zaključila največ osnovno šolo ali manj, nekaj manj kot tretjina (26 odstotkov) pa je dokončala višjo, visoko šolo ali več.

Približno polovica udeležencev (54 odstotkov) je bila iz ruralnega oziroma vaškega okolja, druga polovica (46 odstotkov) pa iz urbanega oziroma mestnega okolja. Anketiranci prihajajo tudi iz različnih slovenskih regij, in sicer: Pomurska, Podravska, Koroška, Savinjska, Zasavska, Spodnjeposavska, Jugovzhodna Slovenija, Osrednjeslovenska, Gorenjska, Goriška in Notranjsko-kraška ter Obalno-kraška regija.

Dobri dve tretjini (66 odstotkov) anketirancev nista religiozni, po narodnosti pa so večinoma Slovenci. Le 6 odstotkov jih pripada drugi narodnosti kot so: Srbi, Hrvati, Bošnjaki, Madžari, Makedonci in drugi.

Anketiranci se med seboj razlikujejo po zaposlitvenemu statusu, pri čemer jih je slaba polovica zaposlenih (45 odstotkov), skoraj tretjino predstavljajo upokoenci (26 odstotkov), ostali pa se še izobražujejo, so nezaposleni, samozaposleni oz. delujejo na drugih področjih. Njihov prihodek se večinoma razteza od 400 evrov do več kot 1.200 evrov mesečno, medtem ko nekateri nimajo lastnih dohodkov oziroma na vprašanje o prihodkih ne želijo odgovoriti (10 odstotkov).

6.1.2 Povzetek ključnih ugotovitev javnomnenske raziskave

Ugotovitve javnomnenske raziskave kažejo, da vprašani diskriminacijo najpogosteje razumejo kot neenako obravnavanje zaradi **barve kože ali rase (19 odstotkov)**, neenako obravnavanje **na splošno (16 odstotkov)** in neenako obravnavanje zaradi **veroizpovedi (15 odstotkov)**. Pri tem je bil posamezen odgovor lahko uvrščen v več kategorij.

Po prvem odstavku 4. člena ZVarD je diskriminacija definirana kot »... vsako neupravičeno dejansko ali pravno neenako obravnavanje, razlikovanje, izključevanje ali omejevanje ali opustitev ravnanja **zaradi osebnih okoliščin**...«. Anketiranci so lahko podali največ tri odgovore in po seštevku odstotkov prve, druge in tretje navedbe so osebne okoliščine, ki so najpogosteje razlog za diskriminacijo: **narodnost, spolna usmerjenost, veroizpoved in družbeni položaj**. Ob tem približno četrtina vprašanih meni, da so v Sloveniji **najpogostejše tarče diskriminacije Romi**, sledijo **istospolno usmerjeni, begunci in pripadniki nižjega družbenega sloja**.

Anketiranci so lahko izbrali največ tri odgovore glede **področja diskriminacije** in po seštevku odstotkov prve, druge in tretje navedbe, je razvidno, da je diskriminacija najbolj razširjena na področju **dela in zaposlovanja, pravosodja, v postopkih policije**, sledi pa področje **socialnega in zdravstvenega varstva**.

Več kot tretjina vprašanih (36 odstotkov) je mnenja, da se je v zadnjih letih **situacija glede neenakosti in diskriminacije v državi poslabšala**. Med tistimi, ki menijo, da so bili v zadnjih 12 mesecih tarča diskriminacije, je ta delež višji in znaša 45 odstotkov. Poleg tega petina anketirancev (22 odstotkov) meni, da se diskriminacija uvršča med bolj razširjene težave v državi. Dobra tretjina vprašanih (38 odstotkov) meni, da diskriminacija predstavlja enako težavo kot drugi problemi v državi.

Zgovoren je podatek, da skoraj 40 odstotkov populacije zanimajo informacije o neenakosti in diskriminaciji v Sloveniji. Poleg tega si skoraj **polovica populacije (47 odstotkov) želi s strani Zagovornika načela enakosti prejemati informacije na temo diskriminacije**. Med tistimi, ki menijo, da so bili v zadnjih 12 mesecih žrtev diskriminacije, bi jih skoraj 60 odstotkov želelo s strani Zagovornika načela enakosti pridobivati informacije na temo diskriminacije.

Zaskrbljujoči so rezultati, ki so pokazali, da približno **dve tretjini** vprašanih **ne pozna** niti enega **pravnega akta**, ki bi bil namenjen preprečevanju in odpravi diskriminacije, poleg tega pa skoraj **dve tretjini** vprašanih **ne pozna niti enega organa** za spodbujanje enakopravnosti in varstvo pred diskriminacijo.

Realno **poznavanje novega organa za varstvo pred diskriminacijo Zagovornika načela enakosti je skorajda zanemarljivo**; na vprašanje »Ali veste, kateri samostojni državni organi v Sloveniji so pristojni za boj proti neenakopravnosti in varstvo pred diskriminacijo?« je le slab odstotek vprašanih navedel Zagovornika načela enakosti. Največkrat naveden organ je bil Varuh človekovih pravic, katerega je navedlo 28 odstotkov sodelujočih v raziskavi.

Odgovori anketirancev na vprašanje kako je poskrbljeno za boj proti neenakosti in preprečevanju diskriminacije, kažejo zaskrbljujočo sliko, saj jih **več kot tretjina (36 odstotkov) meni, da za boj proti neenakosti ni ustrezno (ali sploh ni) poskrbljeno**. Tisti, ki menijo, da ni ustrezno poskrbljeno za boj proti neenakosti in diskriminaciji, na vprašanje, kako bi obstoječe stanje lahko izboljšali, predlagajo sledeče: več poudarka bi bilo potrebno dati na ozaveščanju ljudi, krepitvi odnosov med ljudmi, izboljšati zakonske in pravne ureditve ter izboljšati vzgojo in izobraževanje.

Približno **petina** populacije bi **zagotovo prijavila diskriminacijo**, če bi ji bila priča ali bi izvedela zanjo. Če bi bili sodelujoči v raziskavi ali njihovi bližnji tarča diskriminacije, bi se **za pomoč** najprej obrnili na **družinske člane, sledijo Varuh človekovih pravic, prijatelji in sodelavci**, manj bi se jih obrnilo na osebnega odvetnika, policijo in inšpektorate.

6.1.3 Povzetek ključnih odgovorov z zatrjevano osebno izkušnjo diskriminacije

Približno **petina vprašanih** (17 odstotkov) meni, da je bila **tarča diskriminacije** v zadnjih 12 mesecih; **11** odstotkov je diskriminacijo v zadnjih 12 mesecih doživelo večkrat, 6 odstotkov pa je diskriminacijo opredelilo kot enkratni dogodek. Med njimi je bila tarča diskriminacije **skoraj polovica na delovnem mestu**, sledi področje **zdravstvenega varstva, postopkov v javni upravi in izobraževanja**. Najpogostejše osebne okoliščine diskriminacije so bile **starost, družbeni položaj, zdravstveno stanje ter izobrazba**.

Zaskrbljujoče je dejstvo, da se **75 odstotkov** tistih, ki menijo, da so bili v zadnjih 12 mesecih diskriminirani, **niso poslužili nobenih postopkov za zaščito svojih pravic**. Dobra polovica tistih, ki se niso poslužili nobenih postopkov, je kot razlog za svojo odločitev navedla **nezaupanje v to, da bi se lahko s tem karkoli spremenilo**.

Anketiranci, ki so menili, da so bili v zadnjih 12 mesecih tarča diskriminacije, so bili naprošeni, da naj opišejo svojo izkušnjo, za katero menijo, da je bila diskriminacija. Analiza njihovih odgovorov je pokazala, da je kar **70 odstotkov primerov lahko ustreza definiciji diskriminacije, kot jo opredeljuje ZVarD**, v ostalih primerih pa gre večinoma za druga neustrezna ravnanja ali krivice.

6.2 PODROBNEJŠI PREGLED REZULTATOV JAVNOMNENJSKE RAZISKAVE

6.2.1 Splošni pregled percepcije o diskriminaciji

6.2.1.1 Interpretacija pojma diskriminacija

Vprašanje: Kaj vi osebno razumete pod pojmom diskriminacija? (izraženo v odstotkih od 100 odstotkov za posamezno kategorijo)

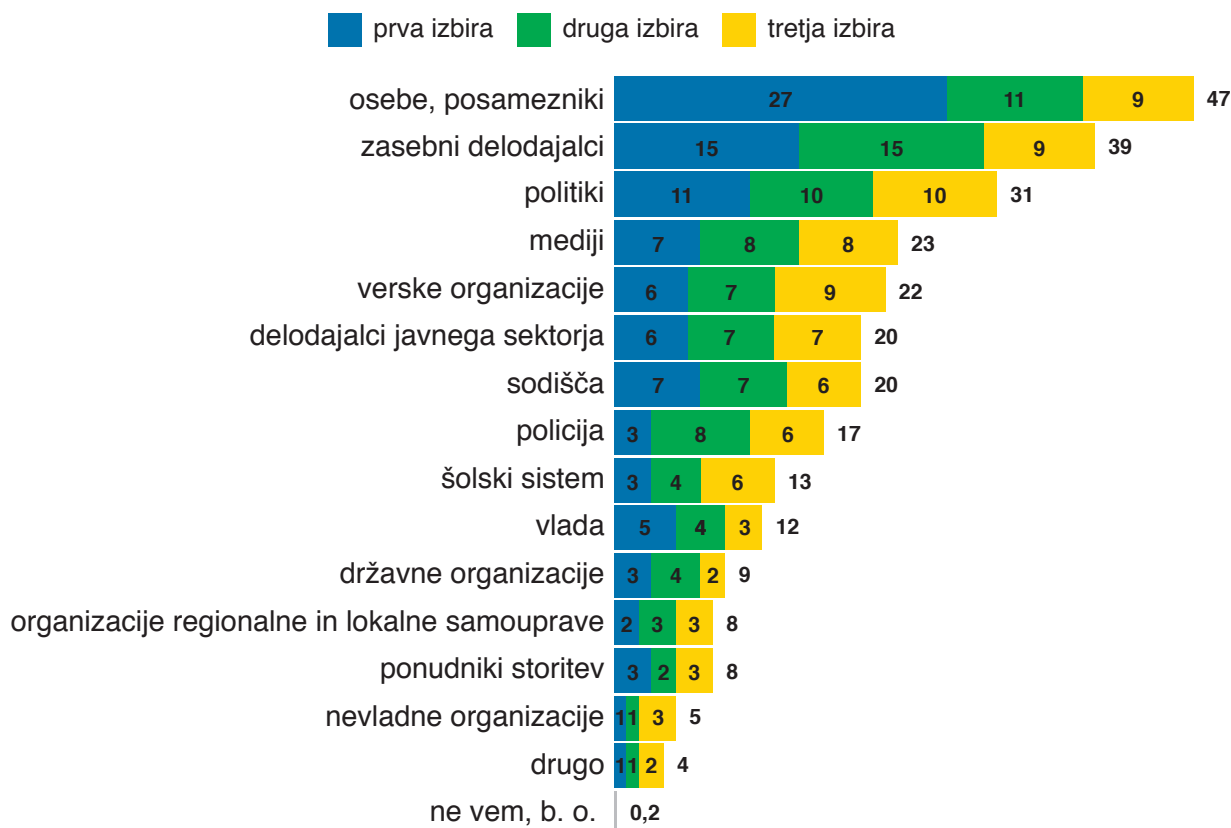


Odgovori na prvo vprašanje omogočajo vpogled v razumevanje pojma diskriminacije med anketiranimi. Anketiranci diskriminacijo najpogosteje razumejo kot neenako obravnavanje zaradi barve kože in rase (19 odstotkov), neenako obravnavanje na splošno (16 odstotkov) ter neenako obravnavanje zaradi veroizpovedi (15 odstotkov). Več kot 10 odstotkov je diskriminacijo opisalo še kot izolacijo, osamitev in ignoriranje (13 odstotkov); neenako obravnavanje zaradi nacionalnosti (12 odstotkov); preziranje ali zavračanje osebe (11 odstotkov) ter poniževanje oziroma podcenjevanje (11 odstotkov). Vsak deseti pa pojma diskriminacija ni znal pojasniti.

* Graf prikazuje odgovore anketirancev, ki so podali odprte in naknadno kodirane odgovore, kar pomeni, da je bil posamezen odgovor lahko uvrščen v več kategorij.

6.2.1.2 Povzročitelji diskriminacije

Vprašanje: Kdo v Sloveniji po vašem mnenju najpogosteje izvaja diskriminacijo? (izraženo v odstotkih od 100 odstotkov za posamezno kategorijo)



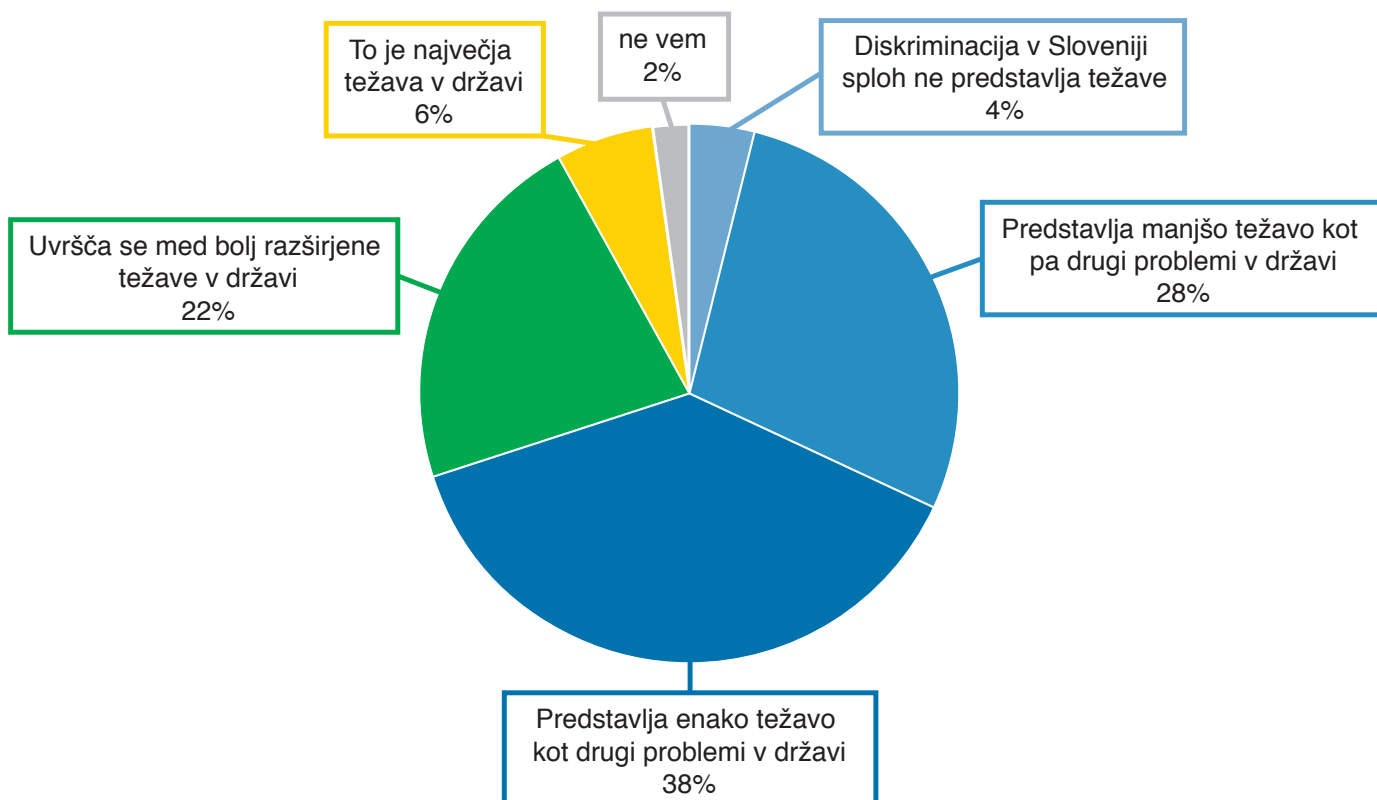
Pri vprašanju, kdo v Sloveniji najpogosteje izvaja diskriminacijo, so anketiranci lahko navedli več odgovorov ter po seštevku odstotkov prve, druge in tretje navedbe je razvidno, da diskriminacijo najpogosteje izvajajo osebe, posamezniki (47 odstotkov), zasebni delodajalci (38 odstotkov) in politiki (30 odstotkov). Najredkeje pa naj bi diskriminacijo po mnenju respondentov izvajale nevladne organizacije (6 odstotkov), ponudniki storitev (8 odstotkov) in organizacije regionalne in lokalne samouprave (8 odstotkov).

Po prvem odstavku 4. člena ZVarD je diskriminacija definirana kot »... vsako neupravičeno dejansko ali pravno neenako obravnavanje, razlikovanje, izključevanje ali omejevanje ali opustitev ravnanja zaradi osebnih okoliščin...«. Prvi odstavek 5. člena ZvarD pa določa, da je potrebno zagotoviti enako obravnavo, kar pomeni »... odsotnost neposredne in posredne diskriminacije zaradi katerekoli osebne okoliščine osebe, kakor tudi odsotnost kateregakoli drugega ravnanja, ki v skladu s tem zakonom pomeni diskriminacijo«. Namen in vsebina ZvarD-a, ki je zapisan v 1. členu zagotavlja »... varstvo vsakega posameznika in posameznice pred diskriminacijo ne glede na različne prirojene ali pridobljene osebne značilnosti, lastnosti, stanja ali statuse, kot so: spol, narodnost, rasa ali etnično poreklo, jezik, vera ali prepričanje, invalidnost, starost, spolna usmerjenost, spolna identiteta in spolni izraz, družbeni položaj, premoženjsko stanje, izobrazba ali katero koli drugo osebno okoliščino na različnih področjih družbenega življenja (področje dela, članstvo v sindikatu, socialne pravice, izobraževanje, trg dobrin in storitev).« Prav tako pa so prepovedane vse oblike diskriminacije, od neposredne do posredne, nadlegovanja, spolnega nadlegovanja, navodil za diskriminacijo in pozivanja k tej ter viktimizacija.

* Pri interpretaciji odgovorov je naveden seštevek odstotkov prve, druge in tretje izbire anketirancev. Vprašanje je bilo odprtega tipa. Možnih je bilo več odgovorov, ki so bili rangirani.

6.2.1.3 Razširjenost diskriminacije v Sloveniji

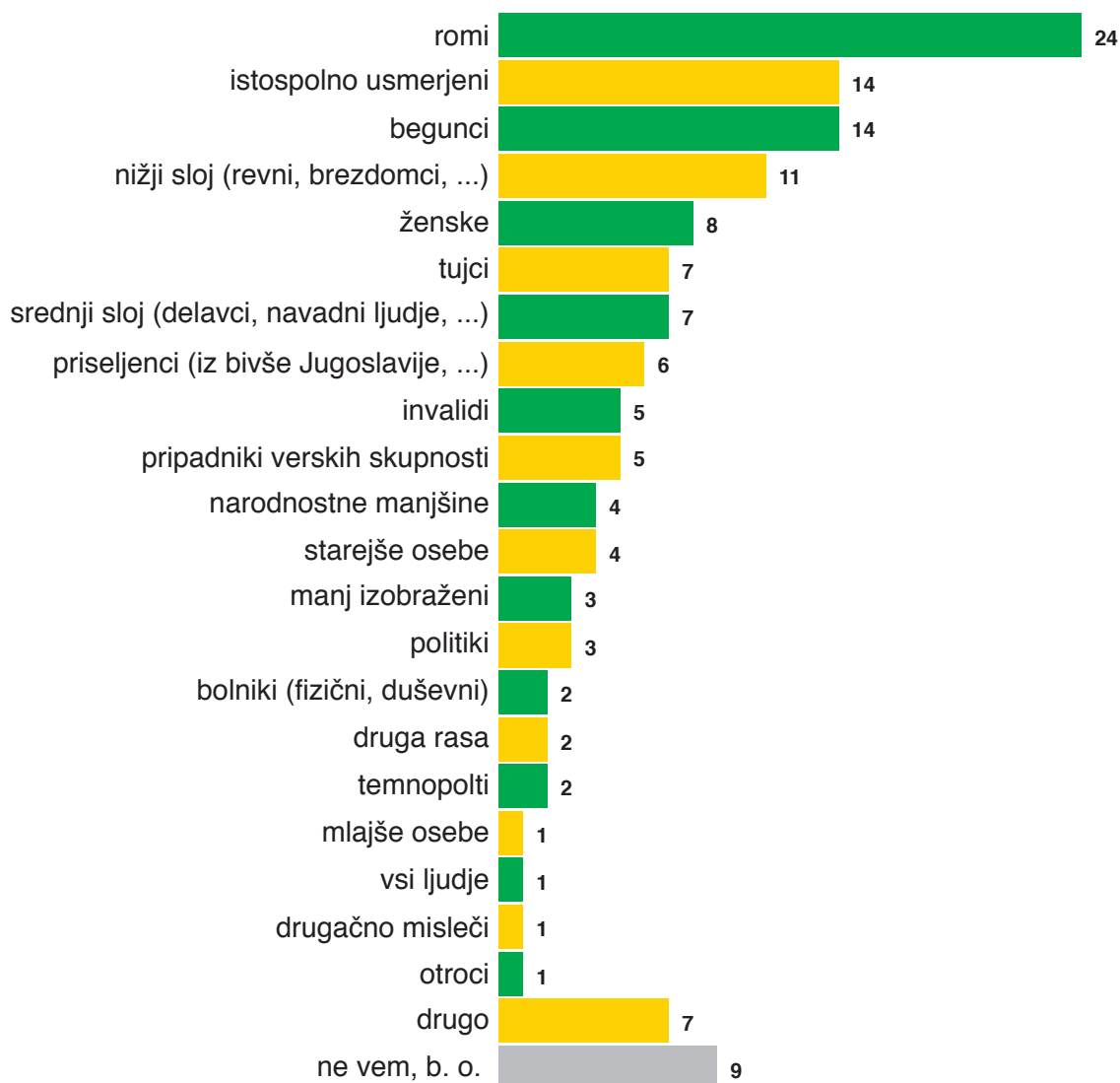
Vprašanje: V kolikšni meri je po vašem mnenju v Sloveniji razširjen problem diskriminacije? (izraženo v odstotkih)



Da je diskriminacija najbolj pereča težava v državi, meni 6 odstotkov vprašanih. Dobra petina (22 odstotkov) je mnenja, da se diskriminacija uvršča med bolj razširjene težave v državi. Dobra tretjina vprašanih (38 odstotkov) pa meni, da diskriminacija predstavlja enako težavo kot drugi problemi v državi. Manj kot 5 odstotkov vprašanih je odgovorilo, da diskriminacija v Sloveniji sploh ne predstavlja težave.

6.2.1.4 Žrtve diskriminacije po mnenju anketirancev

Vprašanje: Kdo je po vašem mnenju v Sloveniji najpogosteje tarča diskriminacije? (izraženo v odstotkih od 100 odstotkov za posamezno kategorijo, možnih več odgovorov)



Vprašani, ki so lahko navedli več odgovorov hkrati, menijo, da so v Sloveniji najpogostejše tarče diskriminacije Romi (24 odstotkov), istospolno usmerjeni (14 odstotkov), begunci (14 odstotkov), pripadniki nižjega družbenega sloja (11 odstotkov), ženske (8 odstotkov), tujci (7), pripadniki srednjega sloja (7 odstotkov) in priseljenci (6 odstotkov).

* Graf prikazuje odgovore anketirancev na vprašanje kombiniranega tipa, na katerega so lahko navedli več odgovorov.

6.2.1.5 Področja diskriminacije po mnenju anketirancev

Vprašanje: Na katerem od naslednjih področji je po vašem mnenju diskriminacija v Sloveniji najbolj razširjena? (izraženo v odstotkih od 100 odstotkov za posamezno kategorijo)

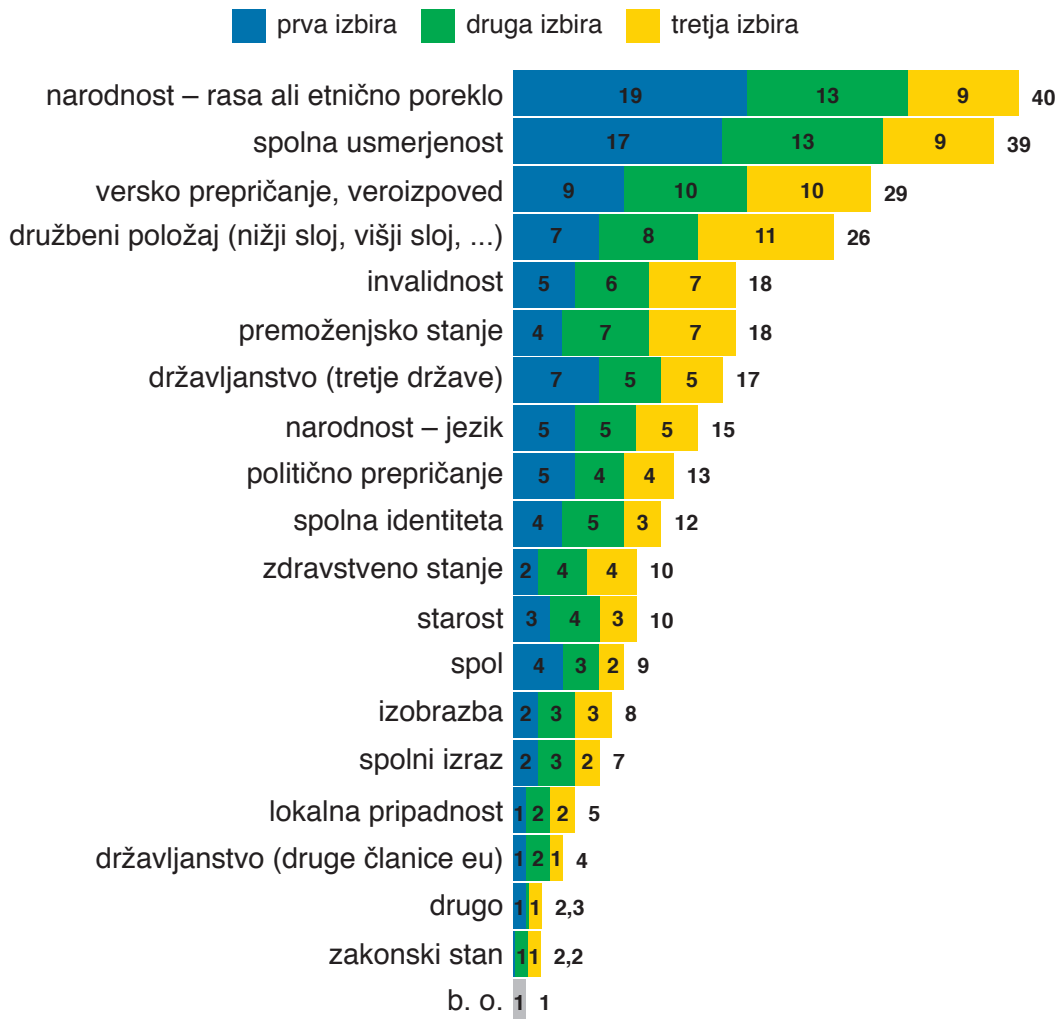


Pri vprašanju, na katerem področju je v Sloveniji diskriminacija najbolj razširjena, so anketiranci lahko navedli največ tri odgovore. Po seštevku odstotkov prve, druge in tretje navedbe je razvidno, da je diskriminacija najbolj razširjena na področju dela in zaposlovanja (61%), pravosodja (34%) in v postopkih policije (29%). Po drugi strani pa so mnenja, da je diskriminacija v Sloveniji najmanj razširjena pri nakupu nepremičnine (9%), v trgovini in drugih storitvenih dejavnostih (10%), pri najemu nepremičnine (16%) v izobraževanju (16%).

* Pri interpretaciji odgovorov je naveden seštevek odstotkov prve, druge in tretje izbire anketirancev. Vprašanje je bilo zaprtega tipa. Anketiranci so lahko podali največ tri odgovore, ki so bili rangirani.

6.2.1.6 Razlogi za diskriminacijo – osebne okoliščine po mnenju anketirancev

Vprašanje: Katere značilnosti so po vašem mnenju v Sloveniji najpogosteje razlog za diskriminacijo? (izraženo v odstotkih od 100 odstotkov za posamezno kategorijo)

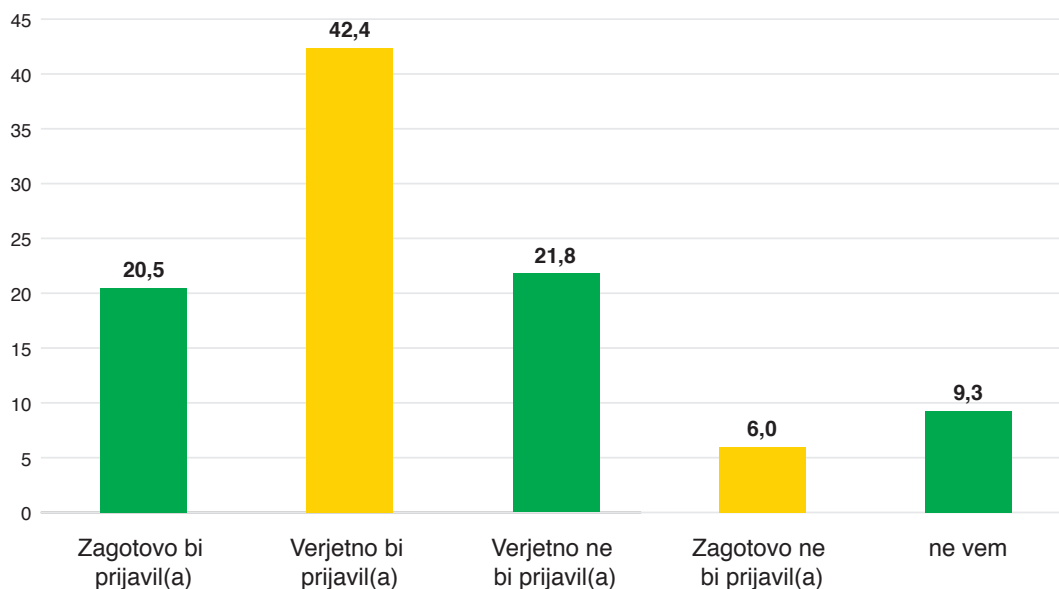


Pri vprašanju, katere osebne okoliščine so najpogosteje razlog za diskriminacijo, so anketiranci lahko navedli največ tri odgovore. Po seštevku odstotkov prve, druge in tretje navedbe so osebne okoliščine, ki so najpogosteje razlog za diskriminacijo: narodnost (40 odstotkov), spolna usmerjenost (39 odstotkov), veroizpoved (29 odstotkov) in družbeni položaj (26 odstotkov). Manj kot 5 odstotkov respondentov pa je za razloge za diskriminacijo navedlo zakonski stan (2 odstotka), lokalno pripadnost (4 odstotki) in državljanstvo drugih članic Evropske unije (4 odstotki).

* Pri interpretaciji odgovorov je naveden seštevek odstotkov prve, druge in tretje izbire anketirancev. Vprašanje je bilo kombiniranega tipa. Anketiranci so lahko podali največ tri odgovore, ki so bili rangirani.

6.2.1.7 Prijavljanje diskriminacije

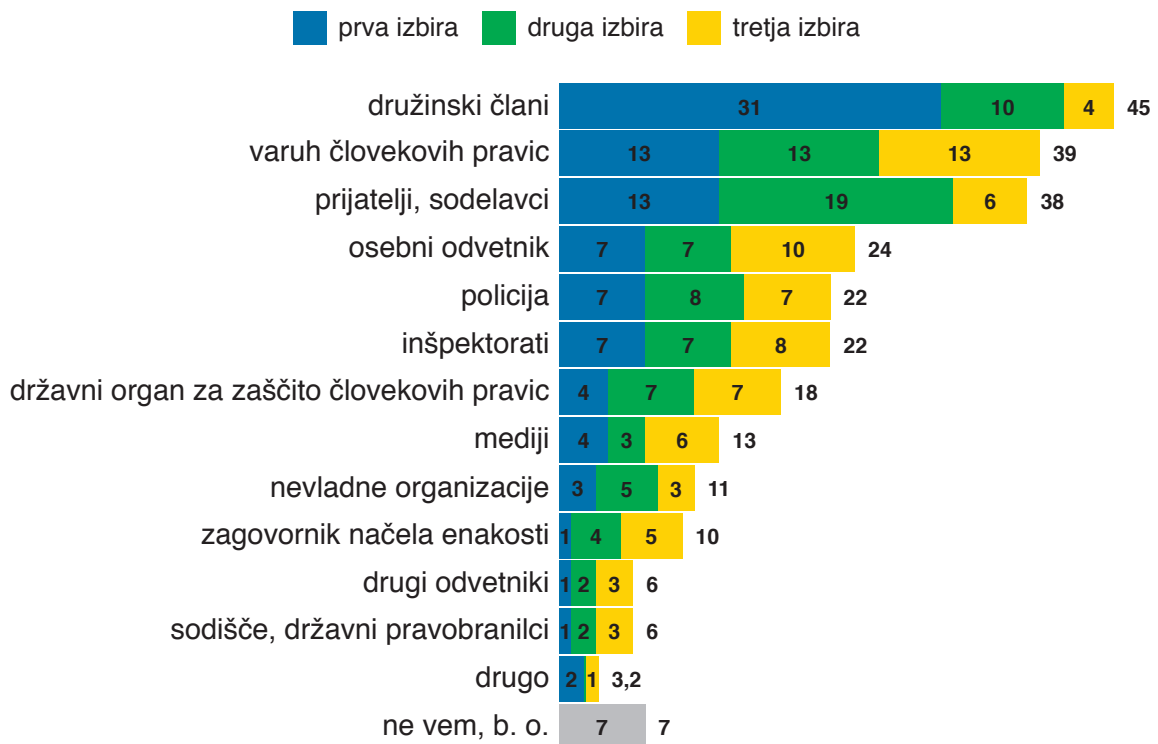
Vprašanje: Kako verjetno je, da bi prijavili diskriminacijo do drugih oseb, če bi ji bili priča, ali izvedeli zanjo? (izraženo v odstotkih)



V primeru, da bi bili posamezniki priča diskriminaciji ali pa bi zanjo izvedeli, bi 42 odstotkov anketirancev to ravnanje po vsej verjetnosti prijavili, 20 odstotkov pa bi diskriminacijo zagotovo prijavilo. 22 odstotkov vprašanih diskriminacije verjetno ne bi prijavilo in le 6 odstotkov pa jih diskriminacije zagotovo ne bi prijavilo.

6.2.1.8 Na koga bi se obrnili po pomoč

Vprašanje: Na koga bi se najprej obrnili po pomoč, če bi bili vi osebno ali kdo od vaših bližnjih diskriminirani s strani kakšne osebe ali organizacije? (izraženo v odstotkih od 100 odstotkov za posamezno kategorijo)

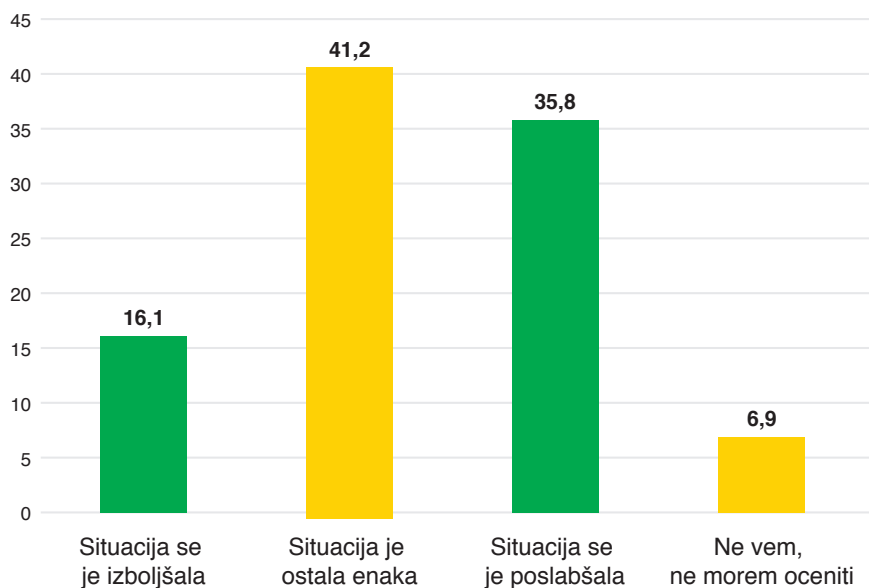


Pri vprašanju, na koga bi se obrnili po pomoč v primeru diskriminacije, so anketiranci lahko navedli največ tri odgovore. Po seštevkju odstotkov prve, druge in tretje navedbe je razvidno, da bi se v primeru diskriminacije po pomoč najprej obrnili na družinske člane (45 odstotkov), varuha človekovih pravic (39 odstotkov) in prijatelje ali sodelavce (38 odstotkov). Skoraj četrtina bi se obrnila še na osebnega odvetnika (24 odstotkov), na policijo (22 odstotkov) ali na inšpektorat (21 odstotkov).

* Pri interpretaciji odgovorov je naveden seštevek odstotkov prve, druge in tretje izbire anketirancev. Vprašanje je bilo kombiniranega tipa. Anketiranci so lahko podali največ tri odgovore, ki so bili rangirani.

6.2.1.9 Kakšno je stanje na področju preprečevanja diskriminacije v zadnjih letih

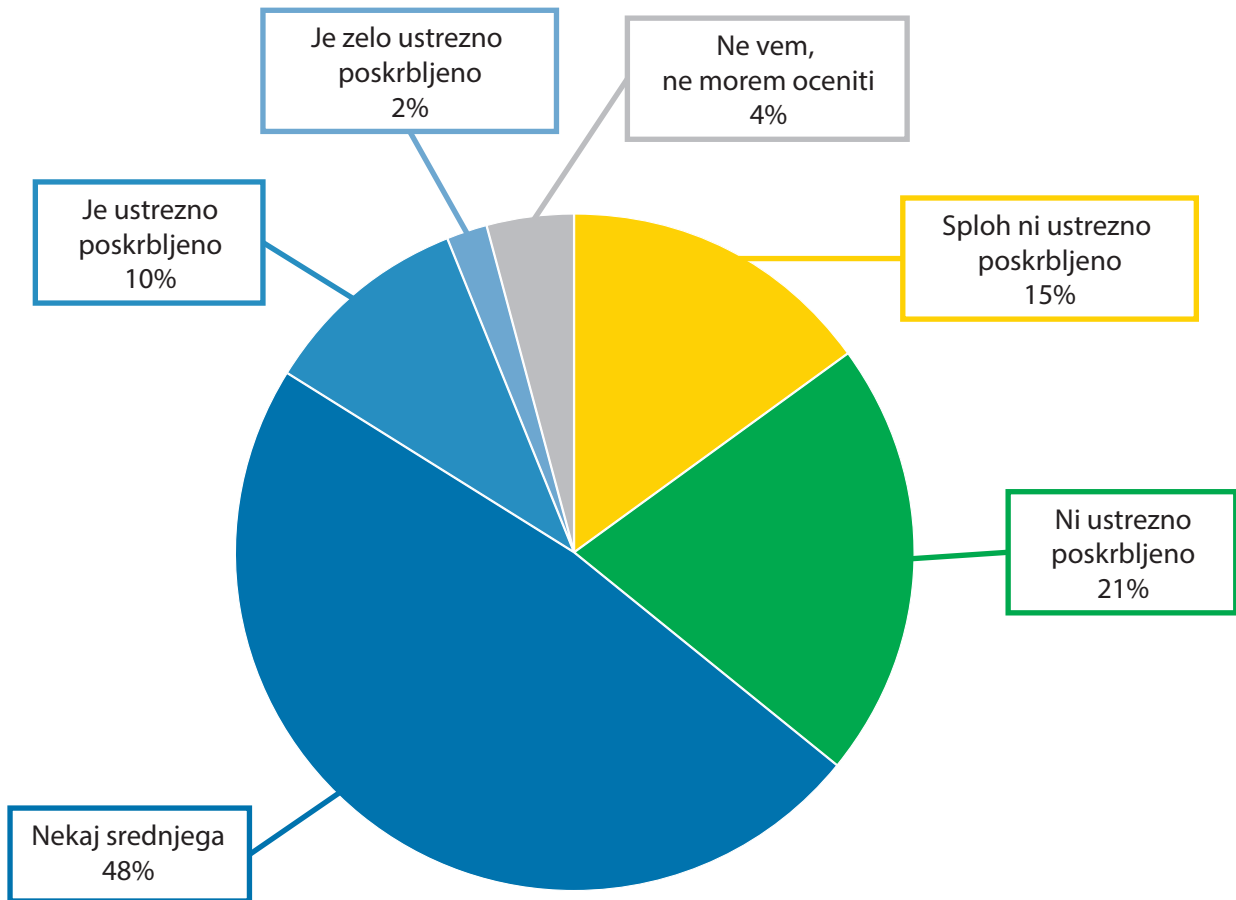
Vprašanje: Ali menite, da se je situacija glede diskriminacije in neenakosti v Sloveniji v zadnjih letih izboljšala, ostala enaka, ali poslabšala? (izraženo v odstotkih)



Več kot 36 odstotkov vprašanih meni, da se je situacija glede diskriminacije in neenakosti v Sloveniji v zadnjih letih poslabšala, 41 odstotkov pa meni da je ostala enaka. Samo 16 odstotkov anketirancev meni, da se je situacija na področju preprečevanja diskriminacije v zadnjih letih izboljšala.

6.2.1.10 Kako je v državi poskrbljeno za preprečevanje diskriminacije

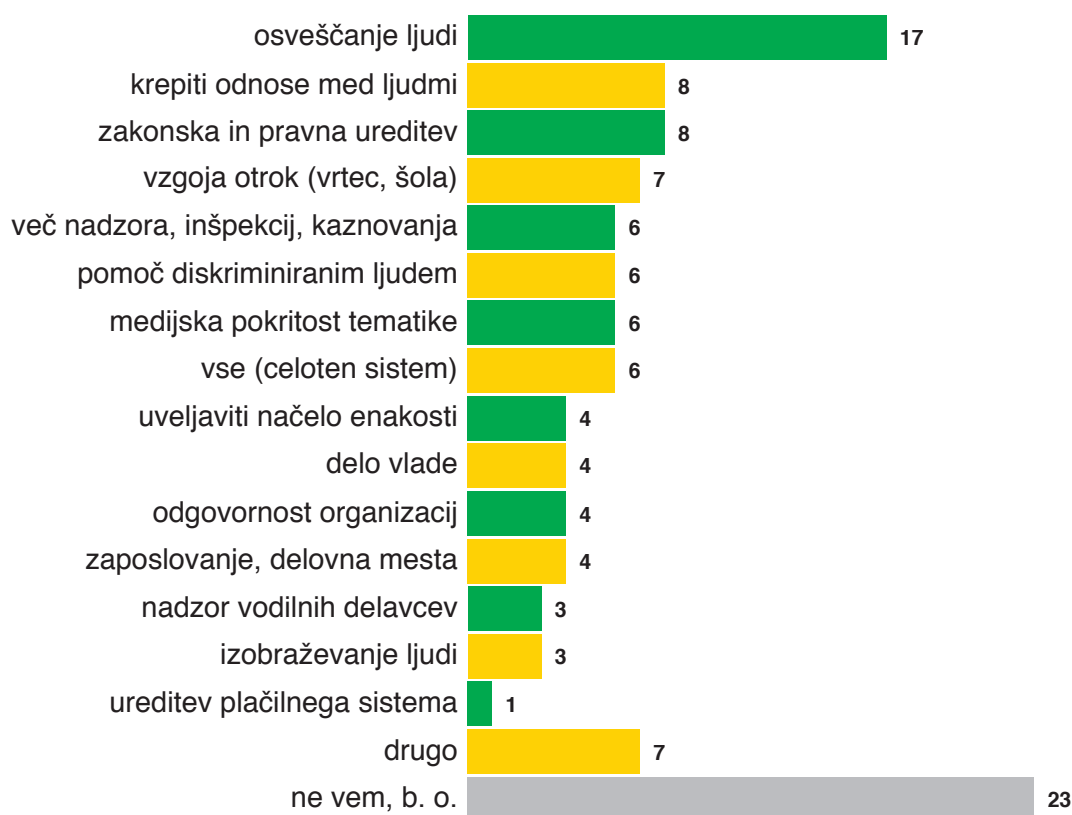
Vprašanje: Ali menite, da je v Sloveniji ustrezno poskrbljeno za boj proti neenakosti in preprečevanju diskriminacije? (izraženo v odstotkih)



Odgovori anketirancev na vprašanje kako je za boj proti neenakosti in preprečevanju diskriminacije poskrbljeno kažejo zaskrbljujočo sliko, saj jih 15 odstotkov meni, da za to sploh ni ustrezno poskrbljeno in 21 odstotkov, da za to ni ustrezno poskrbljeno. Le 2 odstotka vprašanih menita, da je za preprečevanje diskriminacije in boj proti neenakosti poskrbljeno zelo ustrezno in 10 odstotkov, da je poskrbljeno ustrezno.

6.2.1.11 Kako izboljšati stanje na področju preprečevanja diskriminacije

Vprašanje: Kaj bi bilo po vašem mnenju potrebno izboljšati? (izraženo v odstotkih od 100 odstotkov za posamezno kategorijo)



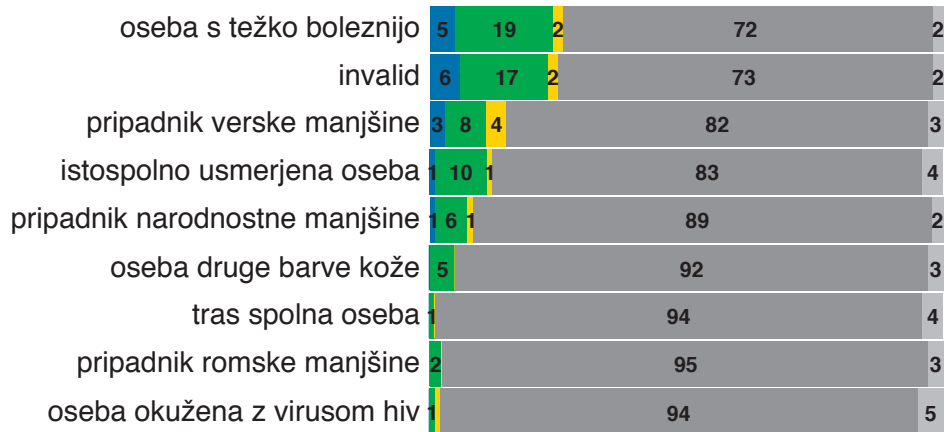
Tisti, ki menijo, da ni ustrezno poskrbljeno za boj proti neenakosti in diskriminaciji (»sploh ni ustrezno poskrbljeno«, »ni ustrezno poskrbljeno«, »nekaj srednjega«), na vprašanje, kako bi obstoječe stanje lahko izboljšali, predlagajo sledeče: več poudarka bi bilo potrebno dati na ozaveščanju ljudi (17 odstotkov), krepitvi odnosov med ljudmi (8 odstotkov), izboljšati zakonske in pravne ureditve (8 odstotkov) ter izboljšati vzgojo in izobraževanje (7 odstotkov).

* Graf prikazuje odgovore anketirancev na vprašanje odprtega tipa. Podani odgovori so bili kodirani, posamezen odgovor pa je lahko uvrščen v več kategorij.

6.2.1.12 Pripadnost ranljivim skupinam

Vprašanje: Ali vi osebno, ali kdo od vaših bližnjih (partnerji/partnerice, sorodniki, prijatelji) pripadate kateri izmed naslednjih družbenih skupin? (izraženo v odstotkih od 100 odstotkov po kategorijah)

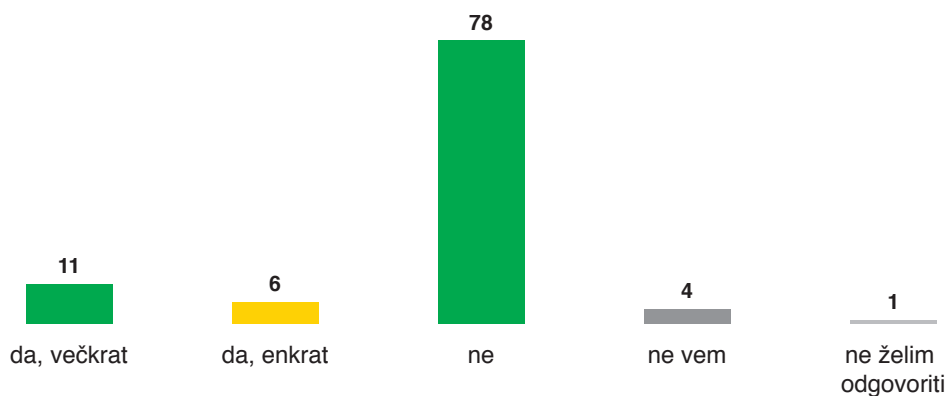
■ jaz osebno
 ■ nekdo od bližnjih
 ■ jaz osebno in nekdo od bližnjih
 ■ nihče
 ■ ne vem, b. o.



Od vseh sodelujočih v raziskavi ima največ vprašanih v svojem krogu bližnjih (anketiranec ali nekdo od bližnjih ali oboje) osebo s težko boleznijo (26 odstotkov), invalidno osebo (25 odstotkov), pripadnika verske manjšine (15 odstotkov), istospolno usmerjeno osebo (12 odstotkov), pripadnika narodnostne manjšine (8 odstotkov) in osebo druge barve kože (5 odstotkov).

6.2.2 Osebna izkušnja diskriminacije

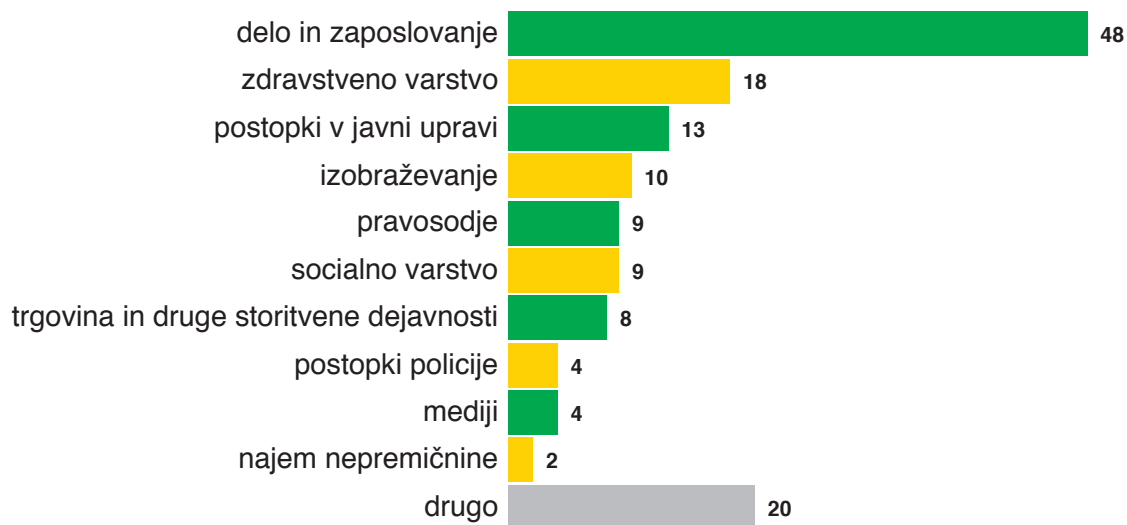
Vprašanje: Ali ste bili vi osebno v zadnjih 12 mesecih tarča diskriminacije? (izraženo v odstotkih)



Za prikaz ocene stanja diskriminacije v Sloveniji, so anketiranci odgovorili na vprašanje, ali so bili v zadnjih 12 mesecih tarča diskriminacije. Skoraj petina vprašanih (17 odstotkov) meni, da so v zadnjih 12 mesecih doživeli diskriminacijo. Od tega je 11 odstotkov diskriminacijo v zadnjih 12 mesecih doživelo večkrat, 6 odstotkov pa je diskriminacijo opredelilo kot enkratni dogodek. 78 odstotkov anketiranih navaja, da niso bili žrtev diskriminacije v preteklih 12 mesecih.

6.2.2.1 Področja diskriminacije

Vprašanje: Na katerem področju ste bili diskriminirani? (izraženo v odstotkih od 100 odstotkov za posamezno kategorijo)

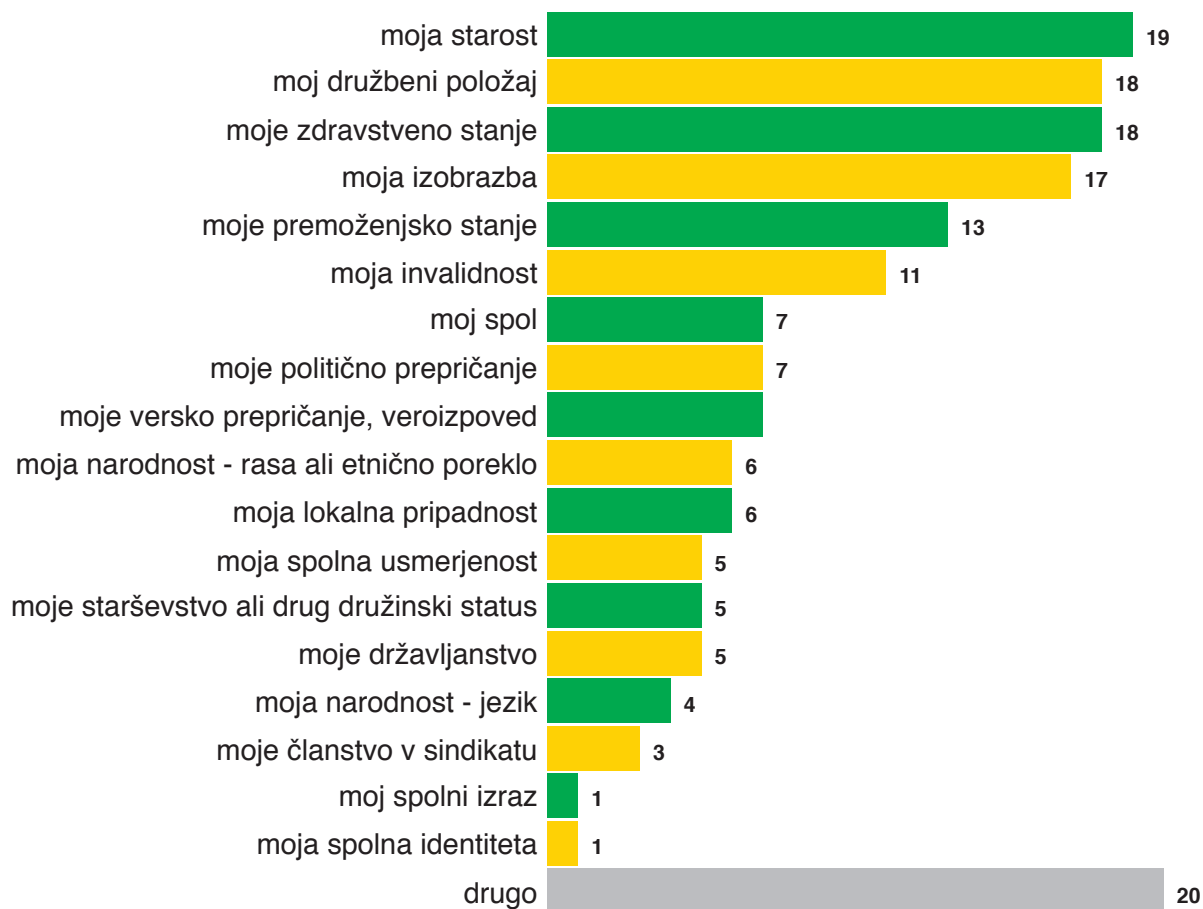


Od 17 odstotkov anketirancev, ki so odgovorili, da so bili v zadnjih 12 meseci diskriminirani, skoraj polovica odgovarja, da so bili diskriminirani na področju dela in zaposlovanje (48 odstotkov), skoraj petina pa, da so bili diskriminacije deležni na področju zdravstvenega varstva (18 odstotkov) in pri postopkih v javni upravi (13 odstotkov).

* Graf prikazuje odgovore anketirancev na vprašanje kombiniranega tipa, na katerega so lahko navedli več odgovorov.

6.2.2.2 Osebne okoliščine diskriminacije

Vprašanje: Zaradi katere osebne okoliščine, lastnosti ste bili diskriminirani? (izraženo v odstotkih od 100 odstotkov za posamezno kategorijo)



17 odstotkov anketirancev, ki menijo, da so bili v zadnjih 12 mesecih diskriminirani, so kot osebno okoliščino, ki je botrovala njihovi diskriminaciji navedli starost (19 odstotkov), družbeni položaj (18 odstotkov), zdravstveno stanje (18 odstotkov), stopnjo izobrazbe (17 odstotkov), premoženjsko stanje (13 odstotkov) in invalidnost (11 odstotkov).

* Graf prikazuje odgovore anketirancev na vprašanje kombiniranega tipa, na katerega so lahko navedli več odgovorov.

6.2.2.3 V kolikšni meri so se zaradi diskriminacije obrnili po pomoč

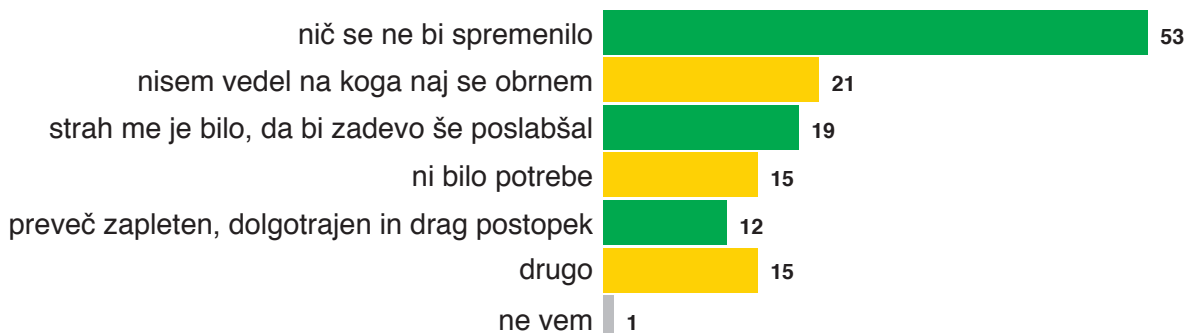
Tri četrtnine tistih, ki menijo, da so bili v zadnjih 12 mesecih diskriminirani (17 odstotkov), **se ni poslužilo nobenih postopkov** za zaščito svojih pravic, saj menijo, da se ne bi nič spremenilo, ne vedo na koga se naj obrnejo, ali pa menijo, da bi s tem zadevo le še poslabšali. Le četrtnina tistih, ki menijo, da so bili v zadnjih 12 mesecih diskriminirani, **se je obrnila po pomoč**.

Anketiranci, ki so navedli, da so se določenih postopkov že poslužili, so med drugim navedli naslednje odgovore:

- »Prijava za mobing, pogovor z direktorjem, pomoč sindikata.«
- »Prijava policiji.«
- »Prijava na sindikat.«
- »Delovno socialno sodišče.«
- »Pozanimal sem se pri pravniku.«
- »Inšpektorat za delo.«
- »Poizvedovanje o svojih pravicah, seznanitev z zakonom o šolstvu, posredovanje pri MIZŠ, ZRSS.«
- »Brezplačna pravna pomoč in varuh človekovih pravic.«
- »Vložil sem zahtevo za odpravo nepravilnosti.«

6.2.2.4 Razlogi, zakaj se niso obrnili po pomoč

Vprašanje: Zakaj se niste poslužili nobenih postopkov? (izraženo v odstotkih od 100 odstotkov za posamezno kategorijo)



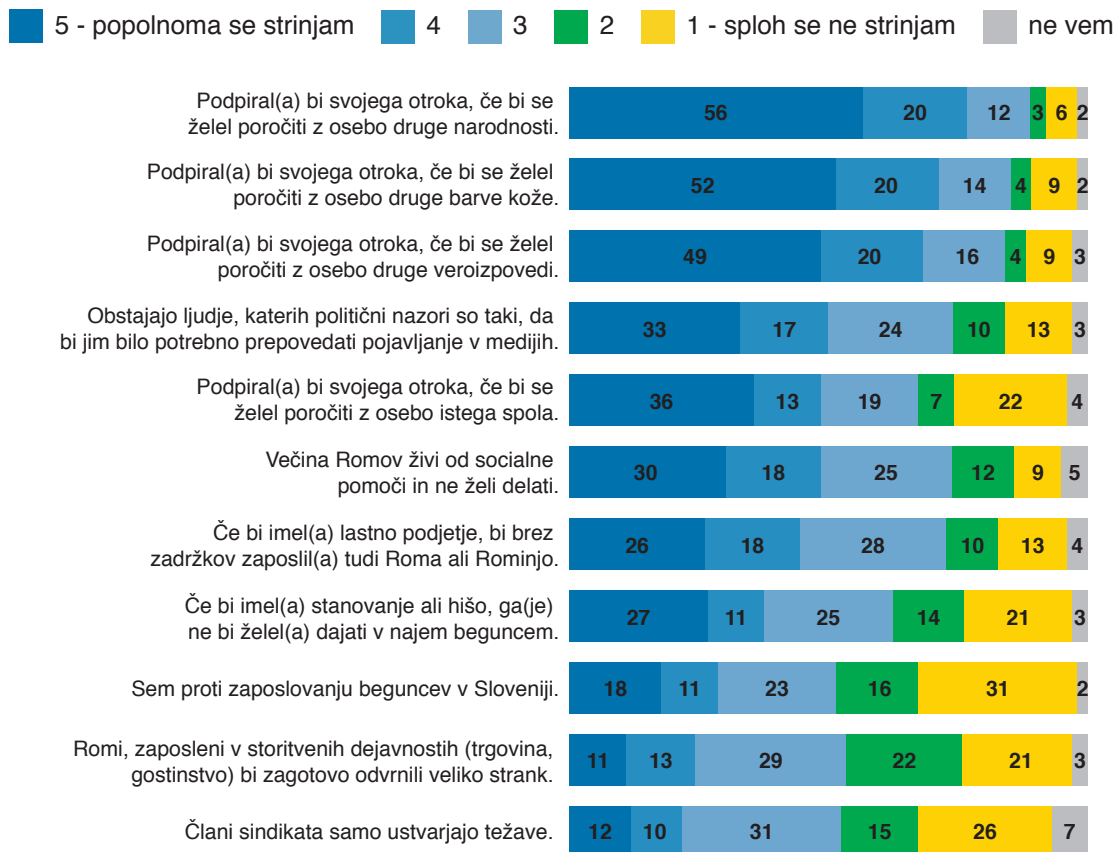
Med tistimi, ki so bili v zadnjih 12 mesecih tarča diskriminacije in se niso poslužili nobenega postopka za zaščito svojih pravic, kot razlog za to, anketiranci v največjem številu navajajo odgovor, da se ne bi nič spremenilo (53 odstotkov), da niso vedeli, na koga se obrniti (21 odstotkov) in strah pred tem, da bi situacijo še poslabšali (19 odstotkov). Pogosta izbira odgovora »Nisem vedel na koga naj se obrnem«, nakazuje na premajhno ozaveščenost anketirancev, katera zajema tudi nepoznavanje organov in pravnih aktov, ki so namenjeni preprečevanju in odpravi diskriminacije. V veliki meri (19 odstotkov) je izražen tudi strah anketirancev, da bi situacijo, v kateri so se znašli, zgolj poslabšali. To nakazuje na strah pred viktimizacijo, ki je po 11. členu ZvarD-a definirana kot »... izpostavljanje diskriminirane osebe, ali osebe, ki ji pri tem pomaga, neugodnim posledicam, zaradi njenega ukrepanja, katerega namen je preprečiti ali odpraviti diskriminacijo.«

* Graf prikazuje odgovore anketirancev na vprašanje kombiniranega tipa, na katerega so lahko navedli več odgovorov.

6.2.3 Druga stališča anketirancev o diskriminaciji

Anketirani so v naslednjih dveh sklopih vprašanj izrazili svoje strinjanje oziroma nestrinjanje s specifičnimi trditvami. Analiza odgovorov na temo splošnih stališč do diskriminacije je pokazala relativno visoko stopnjo strpnosti sodelujočih v raziskavi.

Vprašanje: V kolikšni meri se strinjate z naslednjimi stališči? (izraženo v odstotkih)



Večina respondentov (približno 70 odstotkov) ne bi nasprotovala poroki svojega otroka z osebo druge narodnosti, barve kože ali veroizpovedi, nekoliko manj (skoraj 50 odstotkov) pa jih podpira poroko z osebo istega spola.

Tudi svoje stanovanje ali hišo bi večina brez večjih zadržkov oddala osebi druge nacionalnosti ali rase, le nekaj več kot tretjina pa bi stanovanje oddala tudi beguncem.

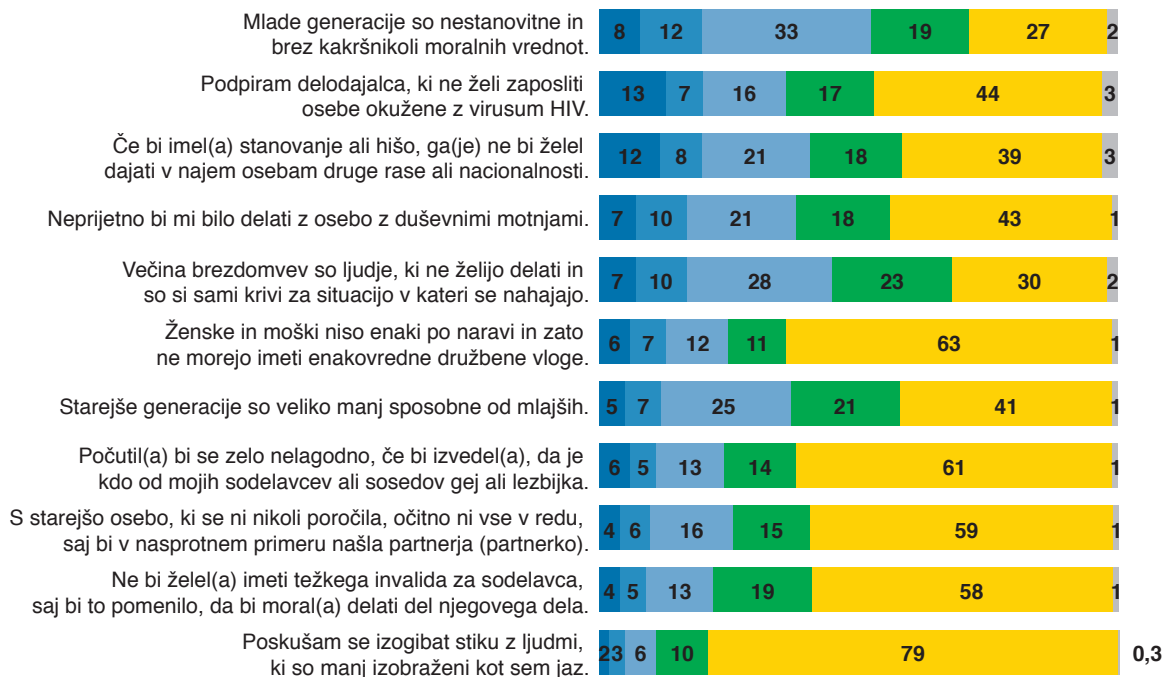
Roma ali Romkino bi v lastnem podjetju brez zadržkov zaposlilo 44 odstotkov vprašanih, ob tem pa 48 odstotkov vprašanih meni, da večina Romov živi od socialne pomoči in ne želi delati.

Do beguncev v splošnem anketirani nimajo pretirano pozitivnega odnosa, kar je razvidno iz odgovora, da skoraj 40 odstotkov ne podpira zaposlovanja beguncev v Sloveniji.

Polovica sodelujočih se je strinjala, da obstajajo ljudje, katerim bi zaradi političnih nazorov morali prepovedati pojavljanje v medijih (50 odstotkov).

Vprašanje: V kolikšni meri se strinjate z naslednjimi stališči? (izraženo v odstotkih)

5 - popolnoma se strinjam 4 3 2 1 - sploh se ne strinjam ne vem



Najmanj anketiranih se poskuša izogibati stiku z ljudmi, ki so manj izobraženi (5 odstotkov), si ne želi imeti težkega invalida za sodelavca (9 odstotkov) in je mnenja, da s starejšimi osebami, ki niso poročene, nekaj ni v redu (10 odstotkov).

11 odstotkov vprašanih bi se počutilo nelagodno, če bi izvedel, da je kdo od njihovih sodelavcev istospolno usmerjen, 75 odstotkov vprašanih pa s tem ne bi imelo težav.

Respondenti so pokazali veliko mero solidarnosti in nestrinjanja z diskriminacijo na delovnem mestu zaradi zdravstvenega stanja kandidata, saj skoraj dve tretjini (61 odstotkov) ne bi podprlo delodajalca, ki ne bi želel zaposliti osebe s HIV. Vendar pa 17 odstotkom anketirancev bi bilo neprijetno delati z osebo duševnimi motnjami.

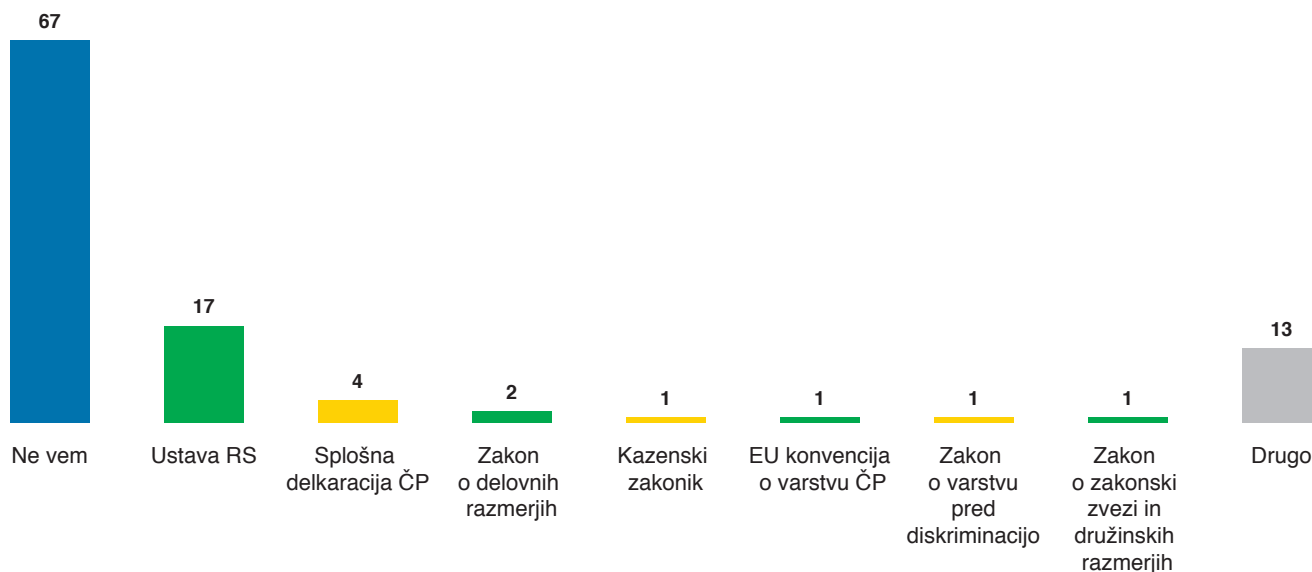
Več kot dve tretjini anketiranih sta navedli, da se ne strinjajo s trditvijo, da ženske in moški niso enaki po naravi in zato ne morejo imeti enakovredno družbene vloge, 6 odstotkov pa se s tem strinja.

Dobra tretjina vprašanih (41 odstotkov) starejših generacij ne dojema kot manj sposobnih in ne vidi težave v tem, da se starejša oseba ni nikoli poročila (približno okrog 80 odstotkov).

Večina anketirancev (80 odstotkov) se tudi ne poskuša izogibati stiku z ljudmi, ki so manj izobraženi kot oni sami.

6.2.4 Poznavanje zakonodaje in institucij na področju preprečevanja diskriminacije

Vprašanje: Kateri pravni akti v Sloveniji so po vašem mnenju namenjeni preprečevanju in odpravi diskriminacije? (izraženo v odstotkih od 100 odstotkov za posamezno kategorijo)



Rezultati javnomnenjske raziskave so pokazali, da približno dve tretjini (67 odstotkov) respondentov ne pozna niti enega pravnega akta, ki bi bil namenjen preprečevanju in odpravi diskriminacije, nekaj manj kot petina pa je kot pravni akt navedla Ustavo Republike Slovenije.

* Graf prikazuje odgovore anketirancev na vprašanje odprtega tipa, na katerega so lahko navedli več odgovorov.

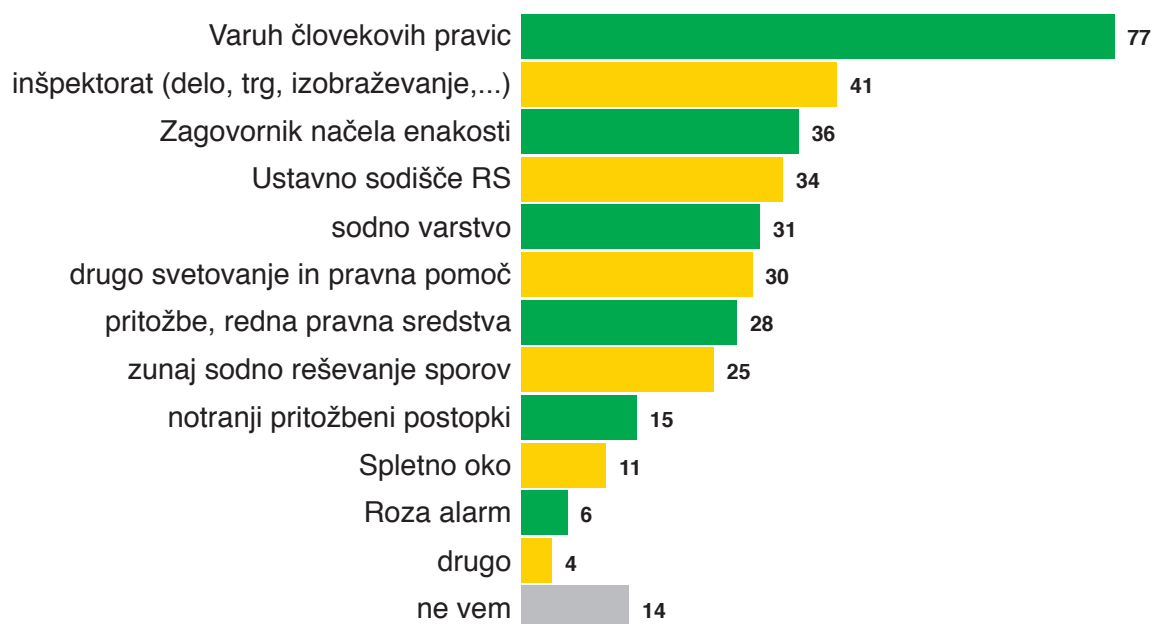
Vprašanje: Ali veste, kateri samostojni državni organi v Sloveniji so pristojni za boj proti neenakopravnosti in varstvo proti diskriminacij? Kateri? (izraženo v odstotkih od 100 odstotkov za posamezno kategorijo)



Nekaj manj kot dve tretjini respondentov (63 odstotkov) ne pozna niti enega organa za boj proti neenakopravnosti in varstvo pred diskriminacijo. Med sodelujočimi jih je le nekaj več kot tretjina (37 odstotkov) spontano navedla vsaj en organ za boj proti neenakopravnosti in varstvo pred diskriminacijo. Največ vprašanih, ki je odgovorilo, da poznajo samostojni organ, je za pristojni državni organ za boj proti neenakopravnosti in varstvo pred diskriminacijo navedlo Varuha človekovih pravic (76 odstotkov), policijo (16 odstotkov) in sodišča (15 odstotkov). Zagovornika načela enakosti je navedel samo 1 odstotek vprašanih.

* Graf prikazuje odgovore anketirancev na vprašanje odprtega tipa, na katerega so lahko navedli več odgovorov.

Vprašanje: Ali veste, na koga vse (katere organizacije, organe) se lahko v Sloveniji obrnete, če bi bili tarča diskriminacije? (izraženo v odstotkih od 100 odstotkov)

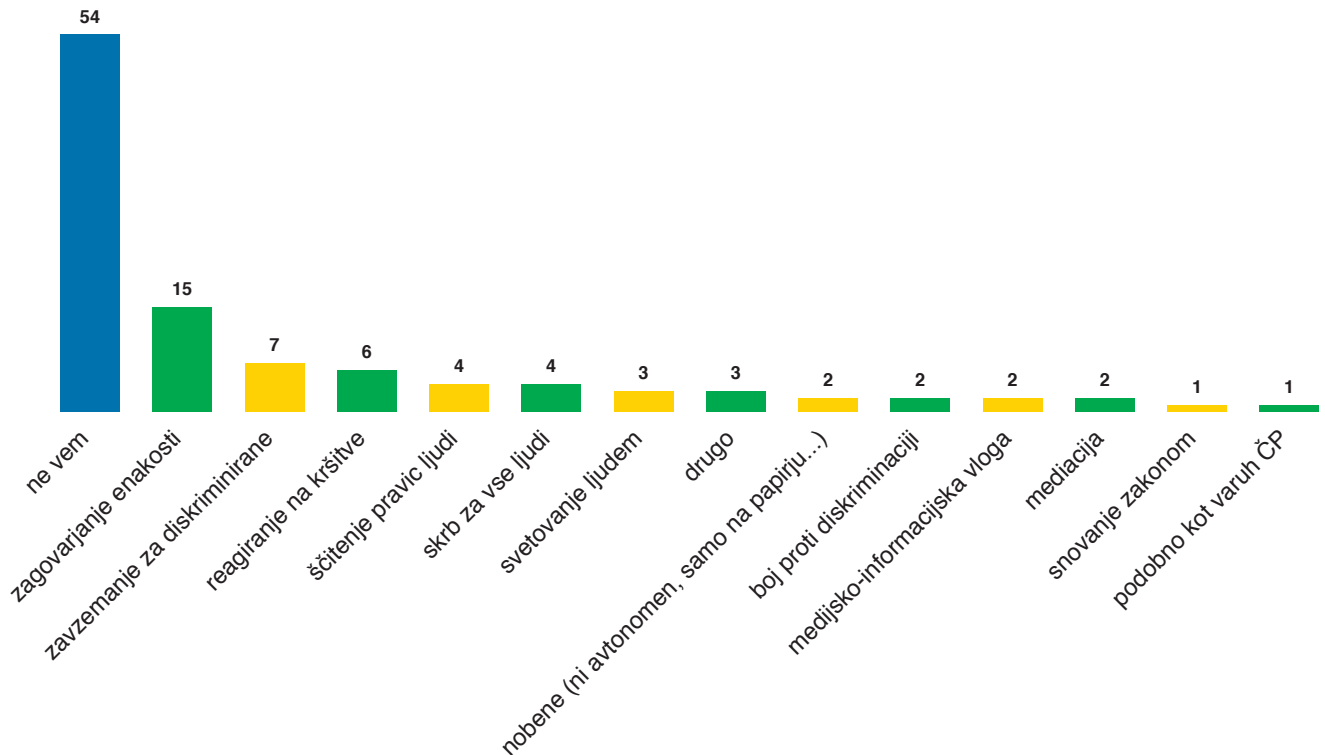


S pomočjo podprtega priklica pa je največ vprašanih med organizacijami in organi, na katere se lahko posamezniki obrnejo v primeru diskriminacije, prepoznalo Varuha človekovih pravic (77 odstotkov), različne inšpektorate (41 odstotkov), Zagovornika načela enakosti (36 odstotkov) in Ustavno sodišče (34 odstotkov).

* Graf prikazuje odgovore anketirancev na vprašanje kombiniranega tipa, na katerega so lahko navedli več odgovorov.

6.2.5 Poznavanje vloge Zagovornika načela enakosti

Vprašanje: Katere funkcije po vašem mnenju opravlja Zagovornik načela enakosti? (izraženo v odstotkih od 100 odstotkov za posamezno kategorijo)



Več kot polovica populacije (54 odstotkov) ne ve, katere funkcije opravlja Zagovornik.

Le 15 odstotkov vprašanih meni, da Zagovornik opravlja funkcijo zagovarjanja enakosti (npr. med spoloma, rasami, verami ...), se zavzema za diskriminirane (7 odstotkov) in reagira na kršitve (6 odstotkov).

* Graf prikazuje odgovore anketirancev na vprašanje kombiniranega tipa, na katerega so lahko navedli več odgovorov.

Vprašanje: V kolikšni meri vas zanimajo informacije, povezane z neenakostjo in diskriminacijo v Sloveniji?

V okviru raziskave je bilo ugotovljeno tudi, da skoraj **40 odstotkov vprašanih zanimajo informacije** o neenakosti in diskriminaciji v Sloveniji.

Vprašanje: Ali bi si želeli na temo diskriminacije več informacij s strani Zagovornika načela enakosti?

Skoraj polovica respondentov (47 odstotkov) si želi več informacij na temo diskriminacije **s strani Zagovornika načela enakosti.**

7 Evropska komisija za boj proti rasizmu in nestrpnosti (ECRI) – Splošno priporočilo ECRI št. 2: organi za načelo enakosti za boj proti rasizmu in nestrpnosti na nacionalni ravni

7.1 SPLOŠNO PRIPOROČILO ECRI ŠT. 2 – POVZETEK

Evropska komisija za boj proti rasizmu in nestrpnosti (ECRI) je 7. decembra 2017 sprejela Splošno priporočilo ECRI št. 2, Odbor ministrov Sveta Evrope pa ga je potrdil 21. februarja 2018.

Splošno priporočilo ECRI št. 2: organi za načelo enakosti za boj proti rasizmu in nestrpnosti na nacionalni ravni – ključna poglavja

V zadnjih nekaj letih so neodvisne organe za načelo enakosti vzpostavile skoraj vse države članice Sveta Evrope. Slednji imajo ključno vlogo na področju spodbujanja enakosti in preprečevanja diskriminacije in nestrpnosti.

Do sedaj je vzniknil že bogat in raznolik sistem organov za načelo enakosti, prav tako je bilo razvitih že veliko primerov dobrih praks. Kljub temu so nekateri organi za načelo enakosti še zmeraj podvrženi pomanjkljivostim, predvsem z ozirom na njihovo neodvisnost in financiranje.

To Splošno priporočilo vključuje primere dobrih praks in standarde, ki lahko državam članicam pomagajo pri nadaljnjem razvoju njihovih nacionalnih organov za načelo enakosti. Osredotoča se na ključne elemente, potrebne za vzpostavitev, neodvisnost in učinkovito delovanje organov za načelo enakosti, ki lahko dejansko vplivajo na področje enakosti.

Ključno sporočilo Splošnega priporočila ECRI št. 2: organi za načelo enakosti za boj proti rasizmu in nestrpnosti na nacionalni ravni

- » Države članice morajo vzpostaviti močne organe za načelo enakosti, ki so neodvisni in učinkoviti.
- » Organi za načelo enakosti morajo imeti dve temeljni funkciji: (i) spodbujanje enakosti in preprečevanje diskriminacije in (ii) nudenje podpore osebam, izpostavljenim diskriminaciji ali nestrpnosti in zastopanje slednjih v sodnih postopkih. Priznana jim je lahko še pristojnost odločanja o prejetih pobudah o diskriminaciji.
- » Organi za načelo enakosti morajo imeti potrebne pristojnosti, pooblastila in vire, da lahko svoje delo opravljajo učinkovito in so pri tem dostopni vsem.

Izbrana priporočila Splošnega priporočila ECRI št. 2: organi za načelo enakosti za boj proti rasizmu in nestrpnosti na nacionalni ravni

1. Vzpostavitev močnega organa za načelo enakosti

- a. Organi za načelo enakosti morajo biti ustanovljeni na podlagi ustavne odločbe ali zakonskega akta.
- b. Njihov mandat mora obsegati različne pristojnosti na področjih spodbujanja in doseganja enakosti, preprečevanja in odpravljanja diskriminacije in nestrpnosti ter spodbujanja raznolikosti in dobrih odnosov med različnih družbenimi skupinami.
- c. Njihove pooblastila se morajo raztezati tako na področja javnega sektorja, kakor tudi v zasebni sektor.

2. Zagotavljanje popolne neodvisnosti organov za načelo enakosti

- a. Organi za načelo enakosti morajo biti ustanovljeni kot ločene pravne osebe, ki niso del zakonodajne ali izvršne oblasti.
- b. Morajo biti popolnoma neodvisni tako na institucionalni ravni kot tudi na ravni delovanja, brez vmešavanja države ali političnih strank.

3. Potrebne pristojnosti za izpolnjevanje funkcij

- a. Spodbujanje in preprečevanje: Organi za načelo enakosti morajo imeti pristojnosti za spodbujanje enakosti in preprečevanje diskriminacije, še posebej za izvajanje poizvedb, raziskav, ozaveščanje, podpiranje dobrih praks, izdajanje priporočil in prispevanje k zakonodaji in oblikovanju politik.
- b. Podpora in sodni postopki: Imeti morajo pristojnosti za prejemanje pobud od oseb izpostavljenih diskriminaciji ali nestrpnosti, nudenje podpore, pravnega svetovanja in pomoči tem osebam, vodenje postopkov mediacije, zastopanje teh ljudi v sodnih postopkih in sprožanje postopkov pred sodišči.
- c. Odločanje: Lahko imajo dodatno pristojnost odločanja o pobudah o diskriminaciji, in sicer z izdajanjem pravno zavezujočih odločitev, s katerimi se morejo nalagati tudi sankcije, ali z izdajanjem nezavezujočih odločitev.

4. Vzpostavitev potrebnega okvirja za zagotavljanje neodvisnosti in učinkovitosti organov za načelo enakosti

- a. Organi za načelo enakosti morajo imeti pooblastila za pridobivanje dokaznega gradiva.
- b. Osebe, ki vodijo organe za načelo enakosti morajo biti izbrane na podlagi transparentnega, konkurenčnega in vključujočega postopka, ne smejo prejemati navodil in morajo biti varovane pred grožnjami, prisilo in arbitrarno razrešitvijo.
- c. Organi za načelo enakosti se morajo neodvisno odločati o svoji interni strukturi, upravljanju s proračunom in zaposlovanju oseb.
- d. Imeti morajo zadostno število osebja in pa zadostno količino finančnih sredstev za izvajanje vseh njihovih pristojnosti z dejanskim učinkom.
- e. Upravičeni morajo biti do neodvisnega podajanja izjav. Parlament in vlada morajo razpravljati o poročilih organa in prispevati k implementaciji priporočil.
- f. Razviti morajo strategijo za svoje delovanje in jo redno posodabljati.
- g. Organi za načelo enakosti morajo služiti kot vzor za spodbujanje raznolikosti in ravnotežja spolov ter vključevanje deležnikov v svoje aktivnosti.

7.2 SPLOŠNO PRIPOROČILO ECRI ŠT. 2 – BESEDILO

Evropska komisija za boj proti rasizmu in nestrpnosti (ECRI) je 7. decembra 2017 sprejela Splošno priporočilo ECRI št. 2, Odbor ministrov Sveta Evrope pa ga je potrdil 21. februarja 2018.

Splošno priporočilo ECRI št. 2: organi za načelo enakosti za boj proti rasizmu in nestrpnosti na nacionalni ravni (neuraden prevod)

Evropska komisija za boj proti rasizmu in nestrpnosti (ECRI):

ob sklicevanju na pomembnosti, ki je bila dana pravici do enakosti in boju proti rasizmu v mnogih mednarodnih mehanizmih Organizacije združenih narodov, Sveta Evrope, Evropska unija, Organizacija za varnost in sodelovanje v Evropi in drugih mednarodnih organizacijah, kakor tudi v Ustavah in zakonodajah držav članic;

v prepričanju, da sta doseganje enakopravnosti in boj proti rasizmu in nestrpnosti nepogrešljiva pri trajnem razvoju demokratičnih družb in se kot takšna odražata v družbeni koheziji, hkrati pa sta pomembni varovali miru in varnosti v in med državami članicami Sveta Evrope;

poudarja, temelječ na ugotovitvah, ki jih je pridobila med opravljanjem nadzora nad državami, da organi za načelo enakosti pri naslavljanju boja proti rasizmu in nestrpnosti igrajo ključno vlogo pri doseganju enakopravnosti in preprečevanju diskriminacije in nestrpnosti;

pozdravlja dejstvo, da so bili organi za načelo enakosti vzpostavljena in funkcionirajo v večini državah članicah Sveta Evrope in potrjuje vsakršno dragoceno pionirsko delo v Evropi na tem področju, ki je to omogočilo;

prepozna, da se institucionalna oblika in aktivnosti tovrstnih organov razlikujejo in ostajajo v procesu spreminjanja, prilagajanja in razvijanja v državah članicah;

zavedajoč se težavnosti in pritiskov, s katerimi se organi za načelo enakosti soočajo pri izvajanju njihovega mandata;

v prepričanju, da obseg neenakosti, rasizma in nestrpnosti v Evropi in državah članicah zahteva nadaljnje vlaganje v in krepitev organov za načelo enakosti za boj proti rasizmu in nestrpnosti;

zavedajoč se potrebe po revidiranju začetne različice Splošnega priporočila, sprejetega 13. junija 1997, z namenom vključitve izkušenj in primerov dobrih praks, ki so se razvile v državah članicah v zadnjih 20 letih;

temelječ na standardih, ki so se že razvili na tem področju, kot so na primer Pariška načela in direktive Evropske unije o enakem obravnavanju;

v želji pomagati državam članicam k nadaljnji krepitvi organov za načelo enakosti in dela obojih – držav članic in organov za načelo enakosti – v smeri doseganja enakosti in povezanosti družbe;

predlaga naslednje vladam držav članic:

Vzpostavitev organov za načelo enakosti

1. Države članice morajo v skladu s svojo Ustavo ali drugo vrsto zakonodaje, ki jo sprejme Parlament, ustanoviti enega ali več organov za boj proti rasizmu in nestrpnosti (organ za načelo enakosti).
2. To besedilo jasno opredeljuje, da so organi za načelo enakosti neodvisni in navaja pogoje za zagotavljanje njihove neodvisnosti. Organi za načelo enakosti morajo imeti tako *de iure* kot tudi *de facto* neodvisnost, biti morajo ločene pravne osebe, ki delujejo izven zakonodajne ali izvršilne veje oblasti in imeti morajo potrebna pooblastila, pristojnosti in vire za ustvarjanje dejanskega učinka. Različni elementi, ki so potrebni za zagotavljanje dejanske neodvisnosti, se nahajajo med 22. in 39. členom tega Splošnega priporočila ECRI št. 2.
3. Mandat, institucionalni ustroj, pristojnosti, zakonska pooblastila, postopki imenovanja in razreševanja ter dogovori o financiranju in odgovornosti organov za načelo enakosti morajo biti predpisani z zakonom na način, ki zagotavlja njihovo neodvisnost in učinkovitost.
4. Mandati teh organov morajo individualno ali kolektivno zajemati:
 - a. Spodbujanje in doseganje enakopravnosti, preprečevanje in odprava diskriminacije in nestrpnosti, vključno s strukturno diskriminacijo in sovražnim govorom in spodbujanje raznolikosti in dobrih odnosov med osebami, ki pripadajo različnim skupinam v družbi (mandat enakopravnosti).
 - b. Diskriminacijo na podlagi osebnih okoliščin mandata organizacije ECRI, ki so »rasa«, barva kože, jezik, veroizpoved, državljanstvo, narodno ali etnično poreklo, spolna usmerjenost in spolna identiteta, kot tudi večkratna ter presečna diskriminacija na podlagi katerekoli od naštetih okoliščin oziroma katerekoli okoliščine, ki jo zajema 14. člen Evropske konvencije o človekovih pravicah, medtem pa upošteva vidik enakosti spolov. Organi za načelo enakosti lahko pokrivajo tudi dodatne osebne okoliščine, kot so spol, starost in invalidnost.
 - c. Vsa področja v zasebnem in javnem sektorju, še posebej: zaposlovanje, članstvo v poklicnih organizacijah, izobraževanje, usposabljanje, stanovanjsko problematiko, zdravje, socialno varnost in socialne ugodnosti, socialne in kulturne aktivnosti, dobrine in storitve, namenjene javnosti – bodisi plačljive ali brezplačne, izvajanje gospodarskih dejavnosti in javne storitve in delovanje, vključno z organi kazenskega pregona.
 - d. Celotno ozemlje države članice.

Institucionalni ustroj

5. V skladu s pravnimi in administrativnimi tradicijami držav članic, lahko organi za načelo enakosti prevzamejo različne oblike.
6. Organi za načela enakosti lahko pokrivajo eno ali več okoliščin, vključno z zgoraj naštetimi (člen 4b) in ostalimi okoliščinami. V primeru, da organ za načelo enakosti pokriva več osebnih okoliščin, je pomembno, da enako pozornost namenja vsaki izmed posameznih okoliščin ter presečiščem med njimi.
7. Organi za načelo enakosti so lahko bodisi v obliki samostojnega organa bodisi se lahko pooblastila, ki jim sicer pritičejo, prenesejo na že obstoječe telo, ki se ukvarja z varstvom človekovih pravic ali celo na institucijo Varuha človekovih pravic. V slednjem primeru, mora biti upoštevano naslednje:
 - a. Zakonodaja mora eksplicitno predpisovati mandat enakopravnosti.
 - b. Vsakemu področju delovanja organa mora biti na voljo zadostna količina finančnih sredstev in primerni kadri, kar zagotavlja, da se lahko le-ti adekvatno osredotočajo na mandat enakopravnosti.
 - c. Voditeljske, svetovalni in upravne strukture morajo biti organizirane tako, da zagotavljajo jasno vodenje, spodbujanje in vidnost mandata enakosti.

- d. Priprave na poročanje morajo zadostno pozornost usmeriti na pomen zadev in dela, ki se ga opravlja v okviru mandata enakopravnosti.
8. Kjer so organi za načelo enakosti del institucije z več mandati, se to Splošno priporočilo nanaša zgolj na aktivnosti te institucije na področju enakopravnosti. Pristojnosti in pooblastila vseh mandatov, ki jih te institucije imajo, morajo biti harmonizirana in nadgrajena tako, da lahko vsak mandat poseduje čim širši spekter pristojnosti in pooblastil, ki so na voljo drugim mandatom.
9. Kjer obstajajo različni organi za načelo enakosti, morajo biti njihova pooblastila poglobljena, zagotoviti pa se mora tudi koordinacija med njimi, ki zagotavlja naslavljanje vsebinskih prekrivanj, omogoča skupne aktivnosti in optimizira uporabo razpoložljivih virov. Organi za načelo enakosti morajo razviti skupno interpretacijo zakonodaje na področju nediskriminacije in usklajeno uporabljati svoje pristojnosti.

Funkcije

10. Organom za načelo enakosti morajo biti dodeljene naslednje pristojnosti:
 - a. Pristojnost spodbujanja enakopravnosti in preprečevanja diskriminacije (pristojnost spodbujanja in preprečevanja) kot je opredeljena v 13. členu.
 - b. Pristojnost nudenja podpore tistim, ki so bili izpostavljeni diskriminaciji ali nestrpnosti in udeležbe v sodnih procesih v njihovem imenu (pristojnost podpore in zastopanje v sodnih procesih) kot je opredeljena v 14. členu.
In jim je prav tako lahko dodeljena:
 - c. Pristojnost odločanja o prejetih pobudah o diskriminaciji (pristojnost odločanja) kot je opredeljena v 17. členu.

Funkcija odločanja je lahko bodisi deljena med organi za načelo enakosti in sodnimi organi, ali v celoti v pristojnosti sodišč.

11. Če sta pristojnosti podpore in zastopanja v sodnih procesih in odločanja združeni v enem organu za načelo enakosti je potrebno zagotoviti, da vsako izmed pristojnosti vrši druga enota oziroma drugo osebje. Količina človeških in finančnih virov mora biti primerno razporejena med različne vršilce posameznih pristojnosti, prav tako mora organ za načelo enakosti zagotoviti, da se osebam, ki so bile izpostavljene diskriminaciji oziroma nestrpnosti nudi zadostna pravna in osebna podpora.
12. Organi za načelo enakosti morajo imeti pravico do odločanja o tem na katere pristojnosti, cilje in aktivnosti se bodo pri svojem delu osredotočali in katero kombinacijo slednjih bodo za to uporabili.

Pristojnosti spodbujanja in preprečevanja

13. Funkcija spodbujanja enakosti in preprečevanja diskriminacije organov za načelo enakosti mora vključevati naslednje pristojnosti:
 - a. Spodbujanje in doseganje enakopravnosti, preprečevanje in odprava diskriminacije in nestrpnosti in spodbujanje raznolikosti ter dobrih odnosov med različnimi skupinami družbe.
 - b. Izgradnja neprekinjenega dialoga s skupinami, ki izkušajo diskriminacijo in nestrpnost v lastnih skupnostih in njihove organizacije, ki v splošnem delujejo na področju človekovih pravic in problematike neenakopravnost.
 - c. Poizvedovanje na lastno pobudo glede vsake stvari, ki je v okviru mandata organa za načelo enakosti in naslavlja tako individualno kakor strukturno diskriminacijo ter priprava in objava priporočil.
 - d. Raziskovalno delo glede vsake stvari, ki je v okviru mandata organa za načelo enakosti.
 - e. Izgradnja ozaveščenja, znanja, pomena in spoštovanja enakopravnosti, raznolikosti,

- enakega obravnavanja, nediskriminacije in vzajemnega razumevanja v družbi.
- f. Oplajati znanje o pravicah, zagotovljenih na podlagi zakonodaje o enaki obravnavi, krepitev zmožnosti za uresničevanje slednjih in izgradnja zaupanja med skupinami, ki se soočajo z diskriminacijo in nestrpnostjo in organom za načelo enakosti.
 - g. Zagotavljanje informacij, svetovanje, vodenje in podporo posameznikom in institucijam v javnem in zasebnem sektorju z namenom dobre prakse spodbujanja in doseganja enakopravnosti in preprečevanja diskriminacije in nestrpnosti.
 - h. Spodbujanje in podpora pozitivnih ukrepov za odpravo neenakopravnosti v javnem in zasebnem sektorju.
 - i. Podpora implementacije splošnih dolžnosti s strani organov oblasti za spodbujanje enakopravnosti in preprečevanje diskriminacije pri izvajanju njihovih funkcij, kot je predlagano s Splošnim priporočilom ECRI št. 7 in vzpostavitev standardov za njihovo implementacijo.
 - j. Sodelovanje pri svetovanju glede novih politik, zakonodaje in izvršilnih predpisov, nadziranje vsebine in učinkovanja obstoječe in nove zakonodaje in izvršilnih predpisov ter priprava priporočil za modifikacijo slednjih.
 - k. Spodbujanje in doprinos k usposabljanju ključnih skupin v odnosu do enakopravnosti in nediskriminacije.
 - l. Nadzor nad implementacijo priporočil.
 - m. Sledenje odločitvam sprejetim s strani sodišč in drugih odločevalskih teles.
 - n. Spodbujanje in podpora ratifikaciji relevantnih mednarodnih pogodb in implementacija ter diseminacija tovrstnih zavez in relevantnih standardov, sodnih primerov in poročil, pripravljenih s strani nevladnih organizacij.
 - o. Sodelovanje in podpora organizacij s podobnimi cilji kot jih ima organ za načelo enakosti. Razvoj skupnega razumevanja ključnih problematik v odnosu do enakopravnosti in sklepanje dogovorov o sodelovanju s tovrstnimi organizacijami.

Pristojnost podpore in sodelovanja v sodnih postopkih

14. Pristojnost podpore in sodelovanja v sodnih postopkih organov za načelo enakosti naj vključuje naslednje pristojnosti:
 - a. Prejemanje pritožb in zagotavljanje osebne podpore in pravnega svetovanja in pomoči žrtvam diskriminacije in nestrpnosti, z namenom zavarovanja njihovih pravic pred ustanovami, organi odločanja in sodišči.
 - b. Posedovanje možnosti zateči se k spravnemu postopku.
 - c. Privedba primerov strukturne diskriminacije pred ustanove, organe odločanja in sodišča.
 - d. Predstavljanje oseb, ki so bile izpostavljene diskriminaciji in nestrpnosti pred ustanovami, organi odločanja in sodišči.
 - e. Privedba primerov individualne in strukturne diskriminacije in nestrpnosti pred sodišče v imenu organa za načelo enakosti.
 - f. Interveniranje pred ustanovami, organi odločanja in sodišči v obliki *amicus curiae*, tretje stranke ali strokovnega izvedenca.
 - g. Spremljanje izvajanja odločitev, ki jih sprejmejo ustanove, organi sodnega postopka in sodišča, ki se ukvarjajo z enakopravnostjo, diskriminacijo in nestrpnostjo.
15. Organi za načelo enakosti morajo imeti pravico do izbire primerov, ki jih bodo vodili kot strateško litigacijo, v skladu s kriteriji, ki jih vzpostavijo sami ter institucije, pred katerimi si bodo prizadevali za pravice oseb, izpostavljenim diskriminaciji ali nestrpnosti.
16. Pogodbenice morajo zagotoviti obstoj sistema, zaradi katerega osebe, izpostavljene diskriminaciji in nestrpnosti niso podvržene plačevanju administrativnih stroškov ali stroškov pravnega zastopanja, še posebej v primerih strukturne diskriminacije in primerih, ki so vodeni kot strateški.

Pristojnosti odločanja

17. Funkcija odločanja, dodeljena organom za načelo enakosti, naj vključuje naslednje pristojnosti:
 - a. Prejemanje, pregledovanje, poslušanje in posredovanje v individualnih in kolektivnih prijavih diskriminacije in sprejemanje odločitev glede njih, osnovanih na relevantni zakonodaji, vključno z določili glede deljenega dokaznega bremena.
 - b. Odločanje o kršitvah civilne ali upravne zakonodaje, povezane z nediskriminacijo.
 - c. Izdajanje pravno zavezujočih odločitev ali priporočil, ki predvidevajo ukrepe, katerih cilj je končanje diskriminacije, doseganje polnopravne enakosti in ogibanje diskriminaciji v bodoče. Organi za načelo enakosti s funkcijo odločanja, morajo biti tudi opolnomočeni za odrejanje učinkovitih, sorazmernih in odvrnilnih sankcij, vključno s plačilom odškodnine za materialno in nematerialno škodo, ter nalaganje kaznim storilcem.
18. Če organi za načelo enakosti nimajo pooblastil za izdajanje pravno zavezujočih odločitev, ki omogočajo nalaganje sankcij, kot je opredeljeno v 17. členu, morajo imeti naslednje pristojnosti:
 - a. Izdajanje nezavezujočih priporočil, ki zahtevajo ravnanja prenehanja z izvajanjem diskriminacije, doseganja polnopravne enakosti in ogibanja diskriminaciji v bodoče.
 - b. Zagotavljanje implementacije odločitev in priporočil ter objava slednjih, v kolikor je to mogoče.
19. Zakon mora predvideti pritožbeni postopek zoper odločitev organa za načelo enakosti.
20. Zakon mora predvideti, da imajo vlagatelji pobud pravico do izbire med sprožitvijo postopka pred organom za načelo enakosti ali neposrednim nastopom pred sodiščem. Postopki pred organom za načelo enakosti morajo začasno ustaviti roke za začetek nadaljnjih sodnih postopkov.

Pooblastila za pridobivanje dokazov in informacij

21. Organi za načelo enakosti morajo imeti, še posebej med izvajanjem poizvedb in odločanjem o prijavih, pooblastila za pridobivanje dokazov in informacij. Ta pooblastila naj vključujejo:
 - a. produciranje dokumentov in drugega materiala za inšpekcijo, preiskavo in fotokopiranje slednjih;
 - b. izvajanje inšpekcijskega nadzora na terenu;
 - c. zasliševanje oseb;
 - d. možnost zaprosila za izvršljivo sodno odredbo za naložitev upravnih glob, če posameznik ali institucija ne sodeluje z navedenim.

Priprave za neodvisnost in učinkovitost

22. Organi za načelo enakosti morajo biti ločene pravne osebe, ki se nahajajo izven okvirja izvršne in zakonodajne oblasti, delujejo brez vmešavanja države, političnih strank ali drugih akterjev in so popolnoma neodvisni tako na institucionalni, kakor tudi na operativni ravni.
23. Izbira in imenovanje oseb na vodilnih položajih v organih za načelo enakosti mora biti postopek, ki je transparenten, temelječ na sposobnostih in vključujoč. Predstojnik ne sme imeti odločilnega vpliva na nobeno fazo izbirnega postopka, vključno z nominacijo in procesom odločanja.
24. Osebi na vodilnem položaju mora biti dodeljena funkcijska imuniteta in primerna varovala pred arbitrarno odpustitvijo ali arbitrarnim ponovnim ne-imenovanjem, kjer je predvideno ponovno imenovanje.
25. Z zakonom morajo biti predpisane aktivnosti članstev, ki so nezdržljive s posedovanjem vodilnega položaja.

26. Osebe na vodilnem položaju morajo imeti jasno začrtano odgovornost, biti morajo zaposlene za polni delovni čas in za opravljeno delo prejemati primerno plačilo, prav tako morajo biti imenovane za zadostno dolgo časovno obdobje.
27. Organi za načelo enakosti se morajo neodvisno in interno odločati o upravljanju s svojimi viri, imeti pooblastila za zaposlovanje in imenovanje svojega lastnega osebja in lastne prostore, ki morajo odgovarjati njihovim potrebam.
28. Organom za načelo enakosti mora biti zagotovljeno zadostno število osebja in finančnih sredstev za izvajanje vseh njihovih funkcij in pristojnosti z dejanskim učinkom. Imeti morajo ločen proračun ali proračunsko postavko, njihovo financiranje mora biti vsako leto podvrženo odobritvi parlamenta. Proračunska sredstva organa za načelo enakosti se ne smejo arbitrarno ali nesorazmerno krčiti. Kadar se mandat, funkcije ali pristojnosti organa za načelo enakosti razširijo, mora biti to pospremljeno z zadostnim dodatnim financiranjem.
29. Organi za načelo enakosti morajo biti upravičeni do zbiranja dodatnih sredstev za izvajanje funkcij, in sicer na transparenten način s strani virov, ki niso državni, tako v, kakor tudi izven države delovanja; to ne sme priti v navzkrižje z njihovo neodvisnostjo.
30. Organi za načelo enakosti morajo biti upravičeni do podajanja javnih izjav in opravljanja ter objavljanja raziskav in poročil brez predhodnega dovoljenja, odobritve ali notifikacije vladi ali katerikoli izmed institucij oziroma zunanjim deležnikom.
31. Delovanje organov za načelo enakosti mora biti osnovano na relevantnem mednarodnem in nacionalnem pravnem okvirju, standardih in precedenčnih primerih. Njihova poročila in priporočila morajo temeljiti na strokovnosti in dokazih, pridobljenih med raziskavami, preiskavo, z dokumenti in nepristranskimi ter neodvisnimi informacijami.
32. Organi za načelo enakosti morajo biti predmet javnega prava in podvrženi finančni odgovornosti in pravilom porabe, ki veljajo za državne organe.
33. Organi za načelo enakosti morajo redno strateško planirati svoje delovanje, razvijati in slediti rezultatom in indikatorjem učinka, da lahko svoj napredek ocenijo ter izvajati zunanje in notranje evalvacije ob primernem času. Pri tem jim mora biti omogočeno, da se svobodno odločajo glede pristojnosti, ciljev in aktivnosti, na katere se bodo osredotočili ter kakšno kombinacijo slednjih bodo uporabili.
34. Organi za načelo enakosti morajo razviti komunikacijsko strategijo, ki oblikuje in vodi njihovo ozaveščanje javnosti.
35. Organi za načelo enakosti morajo objavljati letna poročila, o katerih mora biti razpravljano v parlamentu ali na relevantnem odboru oziroma na vladi, ne smejo pa biti slednja odvisna od strinjanja le-teh.
36. Državni organi in organi za načelo enakosti morajo izgraditi trajen dialog o napredku na področju enakopravnosti in nediskriminacije. Vlada in drugi organi oblasti se morajo z organi za načelo enakosti posvetovati in sodelovati ter upoštevati njihova priporočila glede zakonodaje, postopkov, programov in prakse. Zakon mora predvidevati, da morajo vlada in drugi organi oblasti na slednja odgovoriti ali sprejeti ukrepe, s katerimi se priporočila organa za načelo enakosti implementirajo v določenem časovnem okvirju.
37. Organi za načelo enakosti morajo vzpostaviti notranjo strukturo in delovanje tako, da bo omogočala trajno vpletenost in doprinos k načrtom in delu organa s strani deležnikov, še posebej organizacij civilne družbe.

38. Vodstvo, svetovalna telesa, uprava in osebje organov za načelo enakosti mora odražati raznolikost družbe ter imeti uravnoteženo sliko zaposlitve posameznega spola.
39. Osebje organov za načelo enakosti mora posedovati mnogotere večšine, potrebne za opravljanje funkcij in pristojnosti, dodeljenih organu.

Dostopnost

40. Organi za načelo enakosti morajo biti dostopni tistim, katerih pravice morajo varovati. Dostopnost zahteva:
 - a. Lahko dostopne prostore, spletne in telefonske storitve, predal za elektronsko pošto in prilagodljivost glede časovnih omejitev tistih, ki želijo koristiti njihove storitve.
 - b. Pobude lokalnega dosega in regionalne pisarne za izvajanje dela organa.
 - c. Prisotnost pri skupinah, ki se soočajo z diskriminacijo in nestrpnostjo med zanje prelomnim časom ter izgradnja trajnih povezav z njimi kot je zapisano v odstavku 12b.
 - d. Možnost za osebe izpostavljene diskriminaciji ali nestrpnosti, da vzpostavijo zaupno povezavo z organom za načelo enakosti in v jeziku, ki ga obvladajo, da vzpostavijo osebni kontakt in lahko podajo prijavo ustno, preko spleta ali v pisni obliki z minimalnimi pogoji za dopustnost.
 - e. Prilagoditve prostorov, storitev, postopkov in praks z upoštevanjem obstoja vseh oblik invalidnosti.
 - f. Uporaba lahko berljivega jezika v publikacijah, še posebej tistih, ki podajajo informacije o pravicah in pravnih sredstvih ter prevod izbranih publikacij v vse jezike, ki so pogosto govornjeni v posamezni državi.
 - g. Funkcije in storitve organa za načelo enakosti morajo biti izvajane brez zahteve plačila prijaviteljev in respondentov.
 - h. Korake v smer objave teh določil o dostopnosti in njihove objave.

Spremljanje

41. Spremljanje implementacije tega Splošnega priporočila bo predstavljalo del spremljanja in konstruktivnega dialoga med ECRI in državami članicami Sveta Evrope.

Revizija Splošnega priporočila št. 7

14. člen preambule:

Nadomesti Splošno priporočilo št. 2 o specializiranih organih za boj proti rasizmu, ksenofobiji, antisemitizmu in nestrpnosti na nacionalni ravni z novim naslovom Splošnega priporočila št. 2.

24. člen: Zakon mora predvidevati ustanovitev enega ali več organov za načelo enakosti za boj proti rasizmu in nestrpnosti, kot je zapisano v ECRI Splošnem priporočilu št. 2.

7.3 SPLOŠNO PRIPOROČILO ECRI ŠT. 2 – POJASNJEVALNI MEMORANDUM

Pojasnjevalni memorandum

Uvod

1. To Splošno priporočilo se osredotoča na ključne elemente za vzpostavitev in delovanje organov za načelo enakosti s kapacitetami za dejanski učinek. Tovrstni organi so bistvenega pomena za spodbujanje enakopravnosti in trajno odpravo rasizma ter nestrpnosti. Organi za načelo enakosti igrajo ključno vlogo pri ozaveščanju ljudi in institucij o pomenu enakopravnosti in jim pomagajo na poti k doseganju slednje v realnosti.
2. Dvajset let po sprejetju izvirne različice Splošnega priporočila št. 2 leta 1997 se je ECRI odločil za revizijo besedila z namenom, da vključi izkušnje in mnogotere primere dobre prakse, ki so se razvile v tem času. Izraz ‚specializirana nacionalna telesa‘, ki je bil uporabljen v izvirnem besedilu, je posodobljen in nadomeščen z izrazom, ki se sedaj pogosto uporablja za tovrstne organe – ‚organi za načelo enakosti‘.
3. Skupaj z izvirno različico Splošnega komentarja št. 2 iz leta 1997, so bile gonilna sila za razvoj organov za načelo enakosti direktive Evropske unije o enaki obravnavi (13. člen direktive 2000/43/EC na podlagi rase ali etničnega izvora, 12. člen direktive 2004/113/EC, 20. člen direktive 2006/54/EC in 11. člen direktive 2010/41/EU na podlagi spola). S sprejetjem teh direktiv so države članice Evropske unije prevzele obveznost za vzpostavitev organov za načelo enakosti.
4. Skoraj vse države članice Sveta Evrope so ratificirale tudi Konvencijo Združenih narodov o pravicah invalidov, kjer člen 32.2 predvideva podobne obveznosti.
5. K okrepitvi organov za načelo enakosti so pozvali že Durbanska deklaracija iz leta 2001, Akcijski načrt Združenih narodov iz konference proti rasizmu in Komisar za človekove pravice Sveta Evrope (Mnenje CommDH (2011)2). Pariška načela za nacionalne institucije varstva človekovih pravic, ki so bila sprejeta 20. decembra 1993 s strani Generalne skupščine Združenih narodov, so prav tako služila kot pomembna usmeritev pri vzpostavljanju organov za načelo enakosti. Odbor za odpravo rasne diskriminacije je prav tako opravil veliko dodatnega dela na tem področju.
6. Priporočila v tem Splošnem priporočilu gradijo na dokumentih, omenjenih v prejšnjem odstavku, in so namenjena pomoči državam članicam in organom za načelo enakosti za dodatno okrepitev enakopravnosti in družbene povezanosti. Ne smejo biti uporabljeno za kakršnokoli slabljenje že obstoječih organov za načelo enakosti oziroma že obstoječih varovalk njihove neodvisnosti in učinkovitosti.

Vzpostavitev organov za načelo enakosti

1. odstavek Splošnega priporočila

7. Države članice morajo vzpostaviti močan organ za načelo enakosti. Nekatere države članice so vzpostavile več kot en organ za načelo enakosti za pokrivanje različnih okoliščin za diskriminacijo (§4b Splošnega priporočila), vsa področja javnega in zasebnega sektorja (§4c Splošnega priporočila), celotnega ozemlja države članice (§4d Splošnega priporočila) in različnih funkcij, ki so navedene v tem Splošnem priporočilu (§10 in §11 Splošnega priporočila).

8. Kljub temu pa vzpostavitev kompleksnega sistema, ki sestoji iz prevelikega števila organov, prinaša določena tveganja: omejeni človeški viri in finančna sredstva so lahko razpršeni, trpi lahko prepoznavnost organov, ljudje ne vedo na kateri organ se obrniti in dragoceni viri bi se bolj posvečali koordinaciji med temi telesi, kakor vsebinskemu delovanju glede na njihove mandate. Kjer je bil ustanovljen več kot en organ za načelo enakosti, mora oblast zagotoviti usklajenost in sodelovanje med temi organi.
9. Vzpostavitev organov za načelo enakosti z ustavno določbo daje močna in dodatna zagotovila, saj je v tem primeru ukinitvev ali slabljenje slednjega znatno oteženo. ECRI tako prepoznava uporabo ustavnega določila kot najboljšo možno prakso. Podrobnosti o organizacijski strukturi organa so lahko predvidene z ločenim zakonom. Če organi za načelo enakosti niso vzpostavljeni z ustavnim določilom, morajo države članice to zagotoviti s sistemskim ali navadnim zakonom, ki ga sprejme parlament.
10. Obstoj celovite in jasne protidiskriminacijske zakonodaje predstavlja še eno nepogrešljivo podlago za delovanje in vpliv organov za enakost. Smernice za takšno zakonodajo so določene v ECRI-jevem Splošnem političnem priporočilu št. 7 o nacionalni zakonodaji za boj proti rasizmu in rasni diskriminaciji.

2. odstavek Splošnega priporočila

11. Organi za načelo enakosti morajo biti neodvisni, še posebej od vlade, da lahko naslovijo problematike enakopravnosti, diskriminacije in nestrpnosti kakor se jim zdi primerno in brez vmešavanja s katerekoli strani. To jim zagotavlja potrebno svobodo, da najdejo in zasledujejo nove načine spodbujanja in doseganja enakopravnosti. Zaradi tega je neodvisnost predpogoj za učinkovitost organa za načelo enakosti. Neodvisnost je še posebej pomembna pri naslavljanju strukturne diskriminacije, ki izvira od organov oblasti in pri katerih je organom za načelo enakosti podeljena pristojnost za odločanje o prejetih pobudah (§10 Splošnega priporočila).
12. Organi za enakost bi morali imeti *de iure* in *de facto* neodvisnost. Ustrezne zaščitne ukrepe za *de iure* neodvisnost bi morale vsebovati ustavne in pravne določbe, ki vzpostavljajo organ za enakost (glej §3 Splošnega priporočila). Način, na katerega se je treba ukvarjati s temi posameznimi elementi, je določen zlasti med §22 in §39 Splošnega priporočila.
13. Organi za načelo enakosti morajo biti ločeni pravni subjekti in, ob upoštevanju pravnega reda države članice, ločene pravne osebe. Priporočilo, naj se jih izvzame iz izvršilne oblasti in zakonodajalca, ne izključuje vseh interakcij s temi organi. Izvršilni organ in zakonodajalec bi se morali, nasprotno, posvetovati in izmenjati stališča z organom za načelo enakosti v vseh zadevah, ki spadajo pod njegov mandat. Hkrati izvršilni organ ali zakonodajalec ne bi smela imeti pooblastil za to, da organ za načelo enakosti poučijo v zvezi z njegovim strateškim načrtovanjem, poslovanjem in dejavnostmi.
14. *De facto* neodvisnost pomeni, da izvršilni organi in zakonodajalec ne smejo neposredno ali posredno poskušati poučevati ali neustrezno vplivati na organ za načelo enakosti. Načini izvajanja takega vpliva so nesorazmerno zmanjšanje proračuna ali odstranitev pristojnosti in pooblastil, grožnja organu za načelo enakosti, njegovim voditeljem ali osebju ter uporaba medijev ali drugih javnih ali zasebnih ustanov, da bi se vršil pritisk nad organom za načelo enakosti. Za zaščito neodvisnosti in učinkovitosti organa za načelo enakosti pred takšnim neprimernim vplivom mora zakon vsebovati tudi zaščitne ukrepe v zvezi s pristojnostmi, pooblastili in sredstvi organa za enakost (glej §3 in 28 Splošnega priporočila).
15. Osebe, ki imajo vodstvene položaje v organu za načelo enakosti, bi morale poudarjati in uveljavljati svojo neodvisnost pri delovanju organa za enakost. Dodatna zaščita je, da izmenjave med izvršilno oblastjo, zakonodajalci in organi za načelo enakosti postanejo odprte

in pregledne v največji možni meri.

16. Za zagotovitev vpliva organa za načelo enakosti, je potrebno povezati neodvisnost z učinkovitostjo. Učinkovitost pomeni, da organ za načelo enakosti izvaja svoje naloge in pristojnosti na način in v obsegu ter s standardom, ki pomembno vplivajo na doseganje enakosti ter odpravo diskriminacije in nestrpnosti. Za učinkovito delo potrebujejo organi za načelo enakosti zlasti ustrezne pristojnosti, pooblastila in sredstva, kot je določeno v §13.

3. odstavek Splošnega priporočila

17. Podrobnosti glede temeljnih elementov, ki morajo biti regulirane v besedilu, ki vzpostavlja organ za načelo enakosti – kjer je to storjeno z ustavno določbo, v dodatnem zakonu o organu za načelo enakosti –, so opisane v nadaljevanju Splošnega priporočila.

4. odstavek Splošnega priporočila

18. Mandat organov za načelo enakosti morajo biti široki in vsestranski, obsegati morajo aktivnosti, ki spodbujajo in s katerimi se dosega enakopravnost. Doseganje enakopravnosti obsega oboje: enak dostop do in uresničevanje pravic ljudi, ki se soočajo z diskriminacijo in nestrpnostjo in izboljšanje njihove individualne ali kolektivne situacije in izidov na različnih področjih. Ta področja med drugim vključujejo izobraževanje, zaposlovanje, bivalne razmere in zdravje, politično zastopanost, moč in vpliv, prepoznavnost, status, položaj in ugled ter odnose, spoštovanje in solidarnost do drugih skupin in institucij.
19. Prevenција in odprava diskriminacije in nestrpnosti je temeljni gradnik za doseganje enakopravnosti in vključuje boj proti vsem oblikam rasizma (vključno s ksenofobijo, islamofobijo, anti-semitizmom in diskriminacijo Romov), homofobije, transfobije in njihovih izrazov, kot je na primer sovražni govor. Besedilo, ki vzpostavlja organ za načelo enakosti ali zakonodaja o nediskriminaciji mora eksplicitno navajati, da je oblika diskriminacije tudi sovražni govor in, da mandat organov za načelo enakosti zaobjema tudi ukrepe za preprečevanje sovražnega govora, vsaj s sredstvi civilnega in upravnega prava v skladu s §8 ECRI Splošnega priporočila št. 15 o boju proti sovražnemu govoru. Organi za načelo enakosti morajo imeti pristojnosti za nudenje osebne in pravne podpore osebam, izpostavljenim zločinom iz sovraštva, zato morajo tesno sodelovati s policijo in drugimi organi pregona (glej §72 in §81 Pojasnjevalnega memoranduma).
20. Strukturna diskriminacija se nanaša na pravila, norme, rutine, vzorce odnosa in obnašanja v institucijah in drugih družbenih strukturah, ki zavedno ali nezavedno predstavljajo ovire skupinam ali posameznikom pri dostopanju do enakih pravic in priložnosti kot ostali, kar pripomore k manj ugodnemu položaju in izidu zanje kakor za večino prebivalstva. Organi za načelo enakosti se morajo še posebej osredotočati na naslavljanje strukturne diskriminacije, saj (i) se osebe, ki so vpletene v strukturno diskriminacijo velikokrat ne zavedajo diskriminatornih učinkov njihovih dejanj, (ii) strukturna diskriminacija ima velikokrat vpliv na večje število žrtev in (iii) izolirane osebe velikokrat niso sposobne opozoriti na strukturno diskriminacijo v okviru močnih institucij.
21. Pri spodbujanju raznolikosti gre za podporo in cenjenje raznolikosti in njene dodane vrednosti v družbi in organizacijah. Vključuje smiselno prilagajanje v upoštevanju praktičnih implikacij raznolikosti. Dobri odnosi med različnimi skupinami v družbi so pomembni za gojenje vzajemnega spoštovanja in prijateljstva med njimi, poglobljanja razumevanja in integracije med nenehnim bojem proti diskriminaciji in nestrpnosti.
22. Mandat organizacije ECRI je omejen na diskriminacijo glede okoliščin, ki so eksplicitno naštet v §4 Splošnega priporočila in večkratno ter presečno diskriminacijo glede na te okoliščine ali dodatne okoliščine, navedene v §14 Evropske konvencije človekovih pravic in

1. členu Protokola št. 12 h Konvenciji. Mandati mnogih organov za načelo enakosti pokrivajo še druge okoliščine diskriminacije. Priporočila iz Splošnega priporočila so lahko *mutatis mutandi* uporabljena za organe za načelo enakosti, ki pokrivajo tudi druge okoliščine diskriminacije, ki ne spadajo pod mandat ECRI.

23. Vidik spola mora biti integriran v delo organov za načelo enakosti. To vključuje analizo ali so bile enako upoštevane in naslovljene potrebe, situacije in izkušnje žensk in moških ter ali je to primerno vključeno v načrt in aktivnosti organa za načelo enakosti.
24. Hkrati mora biti upoštevana situacija trans seksualnih in interseksualnih oseb in morebitno odprtje binarnega sistema spolov (Komisar za človekove pravice Sveta Evrope (2015), Človekove pravice in interseksualne osebe: 37 *et seq.*).
25. Večkratna diskriminacija se nanaša na diskriminacijo izkušeno glede na dve ali več osebni okoliščini diskriminacije. Presečna diskriminacija se nanaša na situacijo, v kateri je več osebnih okoliščin za diskriminacijo v medsebojni interakciji na način, da slednje med seboj postanejo nerazdružljive in njihove kombinacija ustvari novo osebno okoliščino (§1 in Pojasnjevalni memorandum Splošnega priporočila ECRI št. 14 o boju proti rasizmu in rasni diskriminaciji na področju zaposlovanja). Ker večkratna in presečna diskriminacija žrtve pogosto prizadeneta na še posebej hud način in ker ljudje, ki se znajdejo na teh presečiščih predstavljajo posebno raznolikost identitet in izkušenj, morajo organi za načelo enakosti tem problematikam posvetiti posebno pozornost. Organi za načelo enakosti morajo, na podoben način, upoštevati potrebe otrok izpostavljenim diskriminaciji ali nestrpnosti.
26. Opredelitve različnih osebnih okoliščin za diskriminacijo se lahko najde v §7 Pojasnjevalnega memoranduma v Splošnem priporočilu ECRI št. 15 o boju proti sovražnemu govoru.
27. Organi za načelo enakosti morajo pokrivati celoten javni in zasebni sektor, vključno z organi pregona (§7 Splošnega priporočila ECRI št. 7 o nacionalni zakonodaji o boju proti rasizmu in rasni diskriminaciji). Vendar pa veliko organov za načelo enakosti, še posebej tistih, ki so bili ustanovljeni z direktivo Evropske unije o enakopravnosti, ne pokriva celotnega javnega sektorja in niso pristojni za področja kot so na primer policija (glej Splošno priporočilo ECRI št. 11 o boju proti rasizmu in rasni diskriminaciji v policiji), zapori in vojska. Njihov mandat mora biti razširjen tudi na ta področja ali pa morajo biti pristojni za nadzor slednjih podeljene kateri drugi nacionalni institucijo za človekove pravice ali Varuhu človekovih pravic.
28. Obstajati mora konsistentno in koherentno pokrivanje vseh regij držav članic, še posebej tistih, ki imajo strukturo federacije, in ne sme obstajati ozemlje, ki ga ne pokriva vsaj en organ za načelo enakosti. Mandat mora obsegati tudi nekatere osebe izven držav, kot so državljani države članice in pa prosilci za azil izven slednje.

Institucionalni okvir

Odstavki 5-9 Splošnega priporočila

29. V zadnjih desetletjih se je v 47 državah članicah razvil bogat in raznolik sistem organov za načelo enakosti. Podrobnosti so zabeležene v poročilih, ki jih ECRI prejema od držav.
30. V nekaterih državah članicah je za pokrivanje več osebnih okoliščin diskriminacije vzpostavljen en organ za načelo enakosti, v drugih je bil samostojen organ vzpostavljen za vsako posamezno osebno okoliščino ali več slednjih. V vsakem primeru se je potrebno izogibati morebitnemu pojavu hierarhije med osebnimi okoliščinami in zagotoviti, da se vsaki osebni okoliščini namenja primerno pozornost in, da so viri razporejeni primerno presečiščem med njimi.

31. Takšni samostojni organi za načelo enakosti imajo prednost, saj se lahko bolj osredotočajo na svoj mandat za enakopravnost in razvijejo strokovno znanje in prepoznavnost na področju enakopravnosti.
32. V nekaterih državah članicah je bil mandat za enakopravnost dodeljen neodvisnim institucijam za varstvo človekovih pravic s širšim mandatom, na primer Varuhu človekovih pravic. V drugih državah so bili organi za načelo enakosti za eno ali več osebnih okoliščin združeni z nacionalnimi institucijami za človekove pravice ali Varuhom človekovih pravic.
33. Določanje mandata za enakopravnost v takšnih institucijah, skupaj z drugimi mandati za človekove pravice, ima pozitiven potencial za naslavljanje problematik povezanih z enakopravnostjo, diskriminacijo in nestrpnostjo na bolj vseobsežno in učinkovito z uporabo vseh mandatov. Uresničevanje tega potenciala zahteva močno in inovativno vodstvo na področju doseganja učinkovite koordinacije in integracije med različnimi mandati.
34. Znotraj takšnih teles z več mandati lahko prihaja do napetosti, še posebej po združitvi. Vsak mandat s seboj namreč prinaša lastno tradicijo, pristop in cilje. Pomembno je hkratno spoštovanje in vzdrževanje te raznolikosti in poglobljanje integracije in sodelovanja med združenimi mandati, z namenom izboljšanja učinka organa.
35. §7 Splošnega priporočila vsebuje priporočila za zagotovitev zadostnega osredotočanja na mandat za enakopravnost v takšnih telesih. Jasna vodstvena struktura za mandat za enakopravnost pomaga zagotoviti ‚lastništvo‘ tega mandata. Svetovalni odbor (glej §106 Pojasnjevalnega memoranduma) lahko prav tako pomaga izboljšati učinek znotraj mandata za enakopravnost.
36. Pristop združevanja ali določanja mandata organov za načelo enakosti v več-mandatnih institucijah bi bilo treba uresničevati le, če slednji ne bo oslabil mandata za enakost in če se zagotovi ustrezna sredstva in ustrezen fokus za ta mandat. V nasprotnem primeru je bolje ustanoviti ali obdržati samostojen organ.
37. Kjer je mandat tovrstnih teles omejen na javni sektor, mora biti mandat za enakopravnost razširjen tudi na zasebnega. Zaželeno je za to zadolžiti drug organ za enakopravnost in mu podeliti mandat za enakopravnost za zasebni sektor.
38. Kjer so organi za načelo enakosti del institucije z več mandati, se priporočila tega Splošnega priporočila v največji možni meri nanašajo tudi na te institucije. Medtem, ko se bodo nekatera priporočila nanašala zgolj na aktivnosti institucije na področju enakopravnosti, bodo druga, kot na primer pravila o neodvisnosti organov za enakopravnost, veljala za celotno institucijo.
39. V institucijah z več mandati morajo države članice harmonizirati pristojnosti in pooblastila vsakega od teh mandatov kolikor je le mogoče. V nekaterih primerih so bile takšnim institucijam dodeljene samo pristojnosti in pooblastila, povezana z enim od mandatov namesto z vsemi. V drugih primerih se kriteriji za izvajanje takšnih pristojnosti in pooblastil razlikujejo od mandata do mandata. Da se doseže učinkovito varstvo vseh mandatov, morajo biti te razlike odpravljene in harmonizacija mora, kjer je mogoče, doseči najvišji možni standard med različnimi mandati („nadgradnja“).
40. Kjer obstaja več organov za načelo enakopravnosti, se morajo ti med seboj usklajevati in sodelovati, prav tako to sodelovanje razširiti na ostale institucije za človekove pravice in Varuha človekovih pravic. Ta koordinacija in sodelovanje morata ciljati na čim boljši skupni učinek mandata za enakopravnost. Prav tako morata zagotoviti, da se pokriva čimbolj obsežen spekter problematik, da se ustrezno naslavlja probleme s prekrivanjem mandatov in, da ne prihaja do podvajanja. To vključuje dialog pri procesu načrtovanja, skupne pobude pri delu in trajno komunikacijo.

Pristojnosti

Odstavki 10-12 Splošnega priporočila

41. Organi za načelo enakosti imajo različne funkcije. To Splošno priporočilo prepoznava tri pglavitne funkcije: (i) spodbujanje in preprečevanje, (ii) podpora in pristojnosti v sodnih postopkih in (iii) odločanje.
42. Kot je razvidno iz poročil, ki so jih države vročile ECRI, je situacije v slednjih raznolika tudi kar se tiče teh funkcij: v nekaterih državah članicah so organom za načelo enakosti dodeljene vse tri funkcije, v drugih samo dve od njih. Medtem, ko so nekatere države članice vse funkcije dodelile enakemu organu za načelo enakosti, so druge le-te razporedile med različne organe za enakost. V nekaterih državah članicah je funkcija odločanja dodeljena sodiščem, v drugih sta funkciji spodbujanja in preprečevanja delno ali v celoti delegirani civilni družbi ali drugim institucijam. Vlada in izvršna oblast na sploh pomembno prispeva k funkciji spodbujanja in preprečevanja.
43. ECRI je mnenja, kot je tudi zapisano v §24 Splošnega priporočila št. 7, da morajo vse države članice organom za načelo enakosti dodeliti funkcije (i) spodbujanja in preprečevanja in (ii) podpore in pristojnosti v sodnih postopkih. Organizacije civilne družbe igrajo pomembno vlogo in posredujejo doprinos k tema funkcijama. Žrtve diskriminacije in nestrpnosti se na začetku pogosto obrnejo na organizacije civilne družbe, ki jih nato motivirajo in jim pomagajo, da se obrnejo na organe za načelo enakosti. Organi za načelo enakosti in civilna družba morajo sodelovati na teh področjih, z namenom iskanja najboljše rešitve za uresničevanje pravic žrtev in izogibanja podvajanju naporov.
44. Drugemu organu za načelo enakosti je lahko dodeljena funkcija odločanja, slednja pa je lahko prepuščena tudi sodiščem. Organi za načelo enakosti s funkcijo odločanja lahko ponudijo bolj dostopno, manj nasprotujočo in bolj specializirano pomoč v primerih diskriminacije, kakor sodišča. Koncentracija primerov diskriminacije v obravnavi enega organa za načelo enakosti prispeva k razvoju strokovnega znanja in koherentnega precedenčnega prava, kar predstavlja dodano vrednost implementaciji in spoštovanju protidiskriminacijske zakonodaje. Znotraj pravosodja je lahko podobna koncentracija primerov diskriminacije dosežena pred manjšim številom sodišč ali specializiranja slednjih za to področje.
45. Ker funkciji podpora žrtvam in pristojnosti v sodnih postopkih na eni in odločanje na drugi strani zahtevata različna stališča, morata biti dodeljeni različnim telesom. Medtem, ko morajo biti organi za načelo enakosti nepristranski pri izvajanju funkcije odločanja, morajo biti pri podpori žrtvam na njihovi strani. Dodelitev obeh funkcij enakemu telesu vpliva na deležnikovo zaupanje v nepristranskost organa za načelo enakosti, ki pa je nepogrešljivo pri izvajanju funkcije odločanja na kredibilen način.
46. Kjer sta oba funkciji vseeno dodeljeni enakemu organu, mora biti vsaka od njiju implementirana s strani druge enote in zaposlenih, kar mora biti jasno razvidno tudi za javnost.
47. Organi, ki so odgovorni za ti dve ali vse tri funkcije, so pogosto obvezani k porabi večine svojih sredstev za funkcijo odločanja, da zagotavljajo časovno primerno in kvalitetno odločanje, kljub veliki količini primerov. V kolikor je zaradi tega ogroženo primerno izvajanje funkcij podpore žrtvam in pristojnosti v sodnih postopkih ter spodbujanju in preprečevanju, je pomembno, da se organom zagotovi ustrezna količina sredstev tudi za ti funkciji.
48. Organi za načelo enakosti morajo imeti možnost izbirati, tudi v okviru svojega strateškega načrtovanja, na katere dele svojega mandata, nalog in kompetenc se bodo osredotočili v različnih obdobjih. To jim omogoča, da svojo strategijo in dejavnosti prilagodijo posebnim potrebam situacije in so prilagodljivi v vedno spreminjajočemu se okolju. Takšna prožnost je potrebna tudi za najboljšo uporabo omejenih virov.

Pristojnosti spodbujanja in preprečevanja

13. odstavek Splošnega priporočila

49. Organi za načelo enakosti potrebujejo niz pristojnosti za implementacijo funkcije spodbujanja in preprečevanja. Prva pristojnost, opisana v §13a Splošnega priporočila, je lotiti se vrst aktivnosti s področja spodbujanja in preprečevanja za uresničitev širokega mandata, predvidenega v §4 Splošnega priporočila. Nadaljnji deli §13 bolj podrobno opisujejo najbolj pomembne elemente.
50. Dialog med organi za načelo enakosti in osebami ter skupinami, ki se soočajo z diskriminacijo in nestrpnostjo, služi kot osnovni temelj za načrtovanje in uspešno implementacijo funkcije spodbujanja in preprečevanja. Reden in poglobljen dialog z ranljivimi skupinami zagotavlja poznavanje širokega spektra diskriminacije in nestrpnosti, s katerim se soočajo, ter seznanjenje z najbolj perečimi težavami, ki morajo biti naslovljene za izboljšanje njihove situacije. Omogoča tudi prepoznavo uspešnih načinov za razreševanje vzorcev individualne ali strukturne diskriminacije.
51. Ta dialog mora biti usmerjen k razvoju in razumevanju situacije in pomislekov ranljivih skupin: vključevanje teh skupin in njihovih organizacij v aktivnosti in strukture organov za načelo enakosti (glej §37 Splošnega priporočila); iniciacija procesov vzajemnega učenja skozi deljenje strokovnega znanja; in zagotavljanje redne prisotnosti organa za načelo enakosti v teh skupnostih za podporo izgradnje zaupanja in poročanje o primerih diskriminacije in nestrpnosti.
52. Dialog mora zaobjemati širok spekter družbenih skupin in vključevati širino organizacij, vključno z lokalnimi organizacijami znotraj teh skupnosti, manjšinskimi sveti, verskimi skupnostmi, organizacijami civilne družbe in drugimi deležniki, ki delajo z ranljivimi skupinami, kot na primer sindikati ali strokovne organizacije.
53. Organi za načelo enakosti morajo imeti pravico, da se na lastno pobudo lotijo vseh zadev, ki spadajo v njihov mandat. Ker so osebe, izpostavljene diskriminaciji in nestrpnosti velikokrat v ranljivem položaju in zato nezmožne same nasloviti strukturno diskriminacijo, je pomembno, da lahko organi za načelo enakosti poizvedujejo in zbirajo informacije samostojno z namenom, da se vzpostavi, izpostavi in naslovi včasih nevidne norme in procese znotraj institucij, katerih izid je spravljanje določenih skupin v manj ugoden položaj. Te aktivnosti poizvedbe so pomembne za razkrivanje in zbiranje dokazov o diskriminaciji ali nestrpnosti, kar omogoča, da se slednje odpravi. V primerih, ki vključujejo specifične posameznike in posameznice, organi za načelo enakosti ne smejo delovati brez njihove privolitve.
54. Raziskovanje je pomembno sredstvo za razvoj znanja in razumevanja, ki je potrebno za identifikacijo, analizo in obravnavo problemov, s katerimi se soočajo ranljive skupine. Zanesljivi kvalitativni in kvantitativni podatki o enakopravnosti, diskriminaciji in nestrpnosti so ključni za informiranje splošne javnosti in političnih odločevalcev o naravi in obsegu diskriminacije in nestrpnosti. Prav tako pomagajo pri prepoznavanju sredstev za doseganje enakopravnosti in motiviranje političnih odločevalcev za to, da začno z izboljševalnimi ukrepi.
55. Raziskovanje sestavlja širok spekter aktivnosti in mora vključevati ankete, študije in zbiranje podatkov, izvedene s strani samega organa za načelo enakosti, in analize anket, študij in zbranih podatkov iz drugih virov. Zbiranje in sistematizacija sodnih primerov o enakopravnosti, diskriminaciji in nestrpnosti prav tako predstavlja dodano vrednost.
56. Z aktivnostmi za ozaveščanje morajo organi za načelo enakosti spodbujati razumevanje o delovanju odprte in skrite diskriminacije in razširjati znanje o tem kar je potrebno za večjo enakopravnost. Organi za načelo enakosti morajo zagotavljati informacije o pravicah in

dolžnostih v skladu z zakonodajo na področju enake obravnave in podpori enakopravnosti in raznolikosti v družbi in znotraj institucij.

57. Te aktivnosti morajo biti ciljno usmerjene na niz občinstev, vključno s splošno javnostjo; politiki, visokimi uradniki in drugimi odločevalci; delodajalci, ponudniki storitev, učitelji in zaposlenimi v javnem in zasebnem sektorju; verskimi skupnostmi; organizacijami civilne družbe; sodišči in drugimi pravnimi strokovnjaki; policijo; in medijskim osebjem.
58. Organi za načelo enakosti morajo razviti posebne aktivnosti za ozaveščanje ranljivih skupin. Opolnomočenje in pomoč tem skupinam, da naredijo korake, ki so potrebni za naslovitev diskriminacije in nestrpnosti, je pomemben doprinos k izboljšanju njihovih situacij. Prvi korak je širjenje znanja o enaki obravnavi in zakonodaji o sovražnih zločinih ter razblinjanje percepcije, da je izkušanje diskriminacije in nestrpnosti nekaj normalnega, nekaj česar ni mogoče spremeniti. Organi za načelo enakosti morajo prav tako okrepiti individualne in kolektivne kapacitete članov ranljivih skupin z izobraževanjem slednjih o človekovih pravicah in uresničevanju le-teh. Poleg tega morajo lajšati dostop do ostalih organov, katerih mandati obsegajo varovanje teh skupin, kot so policija, tožilstvo, telesa, ki upravljajo z mediji in inšpekcije za delo in izobraževanje. Skupaj s temi institucijami morajo organi za načelo enakosti analizirati vzroke za premalo poročanja o diskriminaciji in nestrpnosti in v skladu s tem sprejeti ukrepe za zagotovitev, da je o primerih diskriminacije in nestrpnosti sistematično poročano pristojnim telesom.
59. Organi za načelo enakosti morajo spodbujati razvoj, izmenjavo in implementacijo primerov dobrih praks na področju enakopravnosti, diskriminacije in nestrpnosti. Še posebej se morajo osredotočati na politike, visoke uradnike in druge odločevalce in institucije v javnem in zasebnem sektorju. Organi za načelo enakosti morajo zagotavljati vodenje in podporo pri prodiranju enakopravne perspektive v procese političnega odločanja, sprejemanja zakonodaje in implementacije notranjih sistemov in varoval za enakopravnost in raznolikost. Primeri dobrih praks na področju enakopravnosti vključujejo razvoj in implementacijo politik o enakopravnosti v organizacijah in področje odgovornosti, vzpostavljanje delovnih mest, katerih uslužbenci se ukvarjajo z zagotavljanjem enakopravnosti, usposabljanje osebja, svetovanje tistim, ki se soočajo z neenakopravnostjo, zbiranje podatkov o enakopravnosti in ocenjevanje učinka ključnih odločitev o spodbujanju enakopravnosti in preprečevanju diskriminacije in nestrpnosti. Elementi takšnih primerov dobrih praks so lahko tudi anonimne prijave na delovno mesto, olajšan dostop do osebnih dokumentov ali vpis članov skupin, ki so pogosteje izpostavljene diskriminaciji ali nestrpnosti.
60. Pozitivni ukrepi (pozitivna diskriminacija), kot navedeno v §5 Splošnega priporočila ECRi št. 7, so ukrepi za preprečitev ali kompenzacijo ranljivih skupin v manj ugodnem položaju in lajšanje njihove participacije na vseh področjih življenja. Organi za načelo enakosti morajo spodbujati uporabo takšnih pozitivnih ukrepov, še posebej na področjih, na katerih morajo naslavljeni globoko zakoreninjeno in dolgotrajno strukturno diskriminacijo. Primeri vključujejo posebno podporo predšolskim otrokom in šolarjem, ki so pripadniki skupin, pogosteje izpostavljenih diskriminaciji ali nestrpnosti, zaposlovanju pripadnikov ranljivih skupin v javnem in zasebnem sektorju in predvidevanju kvot za določene skupine za mesta v predšolskih zavodih, šolah, na univerzah in socialnih stanovanjih.
61. V skladu z §2 in §8 Splošnega priporočila ECRi št. 7 mora nacionalna zakonodaja na področju anti-diskriminacije podvreči državne organe dolžnosti spodbujanja enakopravnosti in preprečevanja diskriminacije pri opravljanju svojih funkcij. V državah članicah, kjer tovrstne dolžnosti še ne obstajajo, morajo organi za načelo enakosti spodbujati implementacijo teh priporočil.
62. Kadar je takšna obveznost že bil vpeljana, morajo organi za načelo enakosti povečati ozaveščenost o tej splošni dolžnosti vključevanja enakosti v vse dejavnosti javnih organov ter

- podpirati in spremljati njegovo izvajanje. V ta namen morajo organi za spodbujanje enakosti razviti standarde, ki bi lahko na primer vključevali razvoj in izvajanje smernic za presojo vplivov na enakost in programe enakosti (§27 Pojasnjevalnega memoranduma k Splošnemu priporočilu ECRI št. 7). Organi za načelo enakosti morajo poleg tega pomagati organom oblasti pri implementaciji takšnih standardov z usposabljanjem in navodili ter biti vključeni v njihovo redno ocenjevanje s spremljanjem in pregledom njihovega vpliva. Kadar je to primerno, bi organi za enakost vedno morali implementirati takšne standarde ali jih poskušali uveljavljati s postopkom pred pristojnim organom ali s sodnim pregledom.
63. Organom za načelo enakosti morajo biti dodeljene pristojnosti za nadzor vseh tipov zakonodajnih in izvršilnih dejanj na federalni, regionalni in lokalni ravni in pristojnosti za posredovanje v sodnih postopkih, kot je zapisano v §14 Splošnega priporočila.
 64. Organi za načelo enakosti morajo motivirati in pomagati organizacijam, ki so odgovorne za usposabljanja o enakopravnosti in nediskriminaciji ter njihov razvoj. Tovrstna usposabljanja morajo biti sestavljena iz začetnih in nadaljevalnih treningov. Ključne ciljne skupine vključujejo politike, visoke uradnike in druge odločevalce, delodajalce, sindikate, sodišča in druge pravne strokovnjake, policijo, medijsko osebje, učitelje, podjetja in ponudnike storitev. Organi za načelo enakosti lahko tudi sama izvajajo tovrstna usposabljanja, še posebej, če za to ni drugih ponudnikov.
 65. Z namenom udejanjanja resničnega učinka, se delo organov za načelo enakosti ne konča z izdajo priporočil, temveč morajo nadzirati tudi implementacijo slednjih. V veliko primerih je lahko v pomoč vzpostavitev dialoga s tistimi, na katere so priporočila naslovljena. Skozi slednjega nato organi za načelo enakosti razložijo priporočila, predstavijo način, na katerega so lahko implementirana in motivirajo osebe, odgovorne za sprejem ustreznih ukrepov. Organi za načelo enakopravnosti naj sledijo napredku pri implementaciji njihovih priporočil in redno objavljajo pregled poteka implementacije.
 66. Organi za načelo enakosti morajo prispevati tudi k nadziranju implementacije relevantnih priporočil, ki jih izdajo druga podobna telesa (§14 Splošnega priporočila).
 67. Številne medvladne organizacije, kot Organizacija združenih narodov, Svet Evrope in njihova pridružena sodišča, komisije in odbori, imajo mandat, da vključijo spodbujanje enakopravnosti in preprečevanje in boj proti diskriminaciji in nestrpnosti. Sodelovanje s temi organizacijami organom za načelo enakosti prinaša veliko prednosti. Organi za načelo enakosti morajo spodbujati ratifikacijo in implementacijo relevantnih mednarodnih pogodb in razširjanje znanja o standardih, sodnih primerih, poročilih in priporočilih izhajajočih iz medvladnih organizacij. Povezovanje njihovega dela z mednarodnim okvirjem poveča legitimnost in učinek delovanja organov za načelo enakosti. Kjer je potrebno morajo organi za načelo enakosti spodbujati prevajanje tovrstnih dokumentov v jezike, ki so v najbolj pogosti rabi v njihovi državi.
 68. Organi za načelo enakosti morajo biti del nadzorovalnih, svetovalnih in sodelovalnih aktivnosti medvladnih organizacij. V tem okvirju morajo zagotavljati informacije in predloge za priporočila. To medvladnim organizacijam omogoča, da se poslužujejo strokovnega znanja organov za načelo enakosti, zasnujejo svoja priporočila na opozorilih organov za načelo enakosti in njihovem strokovnem znanju, položaju organov za načelo enakosti dajejo večjo legitimnost in prispevajo k vzdrževanju in gojenju njihove neodvisnosti in učinkovitosti. Organi za načelo enakosti morajo spodbujati implementacijo priporočil medvladnih organizacij na nacionalni ravni.
 69. Organi za načelo enakosti delujejo znotraj širšega okvirja organizacij in institucij, ki se ukvarjajo z enakopravnostjo, diskriminacijo in nestrpnostjo. Izgradnja mrež med temi organizacijami in koordinacija aktivnosti znotraj teh mrež poveča njihov učinek na končni cilj. Organi za načelo enakosti lahko zato služijo kot središče okrog katerega se te organizacije povezujejo in

medsebojno izmenjujejo podatke. Takšne mreže morajo biti uporabljene za razvoj skupnega razumevanja in ciljev na področju enakopravnosti in pri implementaciji skupnih aktivnosti. Poleg tega je lahko zelo pomembno tudi sodelovanje z odvetniki, ki želijo pomagati *pro bono*, in sicer tako za spodbujanje enakopravnosti in preprečevanje diskriminacije kakor tudi pri podpori in vodenju sodnih postopkov.

70. Pomemben vir vzajemnega učenja, nenehnega izboljševanja in krepitev organov za načelo enakosti je tudi sodelovanje slednjih z drugimi tovrstnimi organi iz drugih držav članic. V tem oziru imajo pomembno vlogo organizacije kot je na primer Equinet, evropska mreža organov za načelo enakosti.

Podpora žrtvam diskriminacije in pristojnosti v sodnih postopkih

14. odstavek Splošnega priporočila

71. Osebe, izpostavljene diskriminaciji in nestrpnosti se soočajo z mnogimi problemi in ovirami pri naslavljanju diskriminacije in nestrpnosti. Veliko njih nima ne kapacitet in ne virov za uresničevanje svojih pravic. Organi za načelo enakosti imajo zato pomembno vlogo pri nudenju pomoči ranljivim žrtvam in varovanju njihovih pravic.
72. Organi za načelo enakosti morajo imeti pravico do sprejemanja in ukrepanja glede prijav diskriminacije in nestrpnosti, vključno s sovražnim govorom. Za olajšanje vloge prijave morajo omogočiti lahek dostop za žrtve diskriminacije in nestrpnosti (glej §40 Splošnega priporočila). Žrtve, kot prvi korak v procesu, pogosto potrebujejo osebno in čustveno podporo, da se lahko spopadejo z diskriminacijo in nestrpnostjo, s katero se sicer soočajo. Kasneje potrebujejo pravno svetovanje, da se razjasni njihove pravice in načini za zaščito le-teh. Prav tako potrebujejo pravno pomoč pri pristopanju k javnim in zasebnim institucijam, organom odločanja in sodiščem v smislu uresničevanja njihovih pravic.
73. Izraz ‚institucija‘ obsega vse zasebne in javne institucije, katerih vlog je naslavljanje in reševanje prijav diskriminacije in nestrpnosti. »Organi odločanja« vključujejo vsa telesa, ki imajo pooblastila za odločanje izven pravosodnega sistema, kot so to organi za načelo enakosti s funkcijo odločanja.
74. Posredovanje organa za načelo enakosti je lahko hiter in soglasen proces, ki prekine diskriminacijo ali nestrpnost. Uporaba posredovanja ima še posebne prednosti tam, kjer se diskriminacija ali nestrpnost pojavita znotraj trajajočega odnosa, kot je na primer zaposlitev.
75. Organi za načelo enakosti morajo imeti pravico do zastopanja žrtev s pomočjo lastnega osebja ali do najema odvetnika, ki bo zastopal slednje pred institucijami, organi odločanja in sodišči.
76. V primerih strukturne diskriminacije obstaja mnogo prostorov, med katerimi morajo organi za načelo enakosti izbrati tistega, ki najbolj učinkovito zavaruje pravice žrtve v posamičnem primeru. Na primer na področju vpisa v šolo ali prisilne izselitve lahko organ za načelo enakosti sproži administrativni postopek pred pristojnim državnim organom ali pred tribunalom za enakost oziroma sodiščem. V drugih primerih lahko izbira med zasebnimi institucijami, kot je na primer svet za medije. Pomembno je, da imajo organi za načelo enakosti dostop do ustavnih sodišč v primerih naslavljanja skladnosti zakonodajnih ali upravnih aktov s temeljnimi pravicami do enakega obravnavanja. Na mednarodni ravni morajo imeti organi za načelo enakosti pravico, da prinesejo prijave pred mednarodna in regionalna sodišča ter odbore, kot so Odbor za socialne pravice Sveta Evrope ali Odbor Združenih narodov za odpravo rasne diskriminacije.
77. Organi za načelo enakosti potrebujejo pristojnosti za prinos primerov v lastnem imenu pred sodišče, ko je diskriminirana celotna kategorija oseb in zaradi tega imena niso na voljo.

Primer tega je lahko sovražno nagovarjanje k diskriminaciji članov LGBT oseb s strani politikov. Enaka pristojnost je potrebna, ko se žrtve čutijo nemočne, da bi se lahko obrnile na sodišče v lastnem imenu, na primer na področjih, na katerih se ljudje bojijo viktimizacije. Države članice morajo raziskati vse mogoče pristope k temu, da to pristojnost omogočijo organom za načelo enakosti.

78. Institucije, organi odločanja in sodišča morajo uporabiti strokovno znanje organov za načelo enakosti v svoji postopkih. Organi za načelo enakosti morajo imeti pravico do interveniranja v tovrstne postopke, če menijo, da lahko njihovo strokovno znanje pomaga pri reševanju dotičnega problema.
79. Obstajajo zakonsko določeni postopki za izvrševanje odločb sodišč, sodnih organov in institucij. Obenem obstajajo tudi možnosti za dodatne dejavnosti organov za spodbujanje enakosti, ki olajšajo izvajanje oziroma implementacijo takih odločitev. Slednje lahko vključujejo korespondenco s posamezniki, organi ali institucijami, na katere so bile odločitve usmerjene, svetovanje tem osebam, telesom in institucijam, obiski na kraju samem in skupne ukrepe z drugimi ustreznimi subjekti, kot so inšpektorati, da se zagotovi izvajanje odločb. Nadaljevalne dejavnosti je treba izvajati pravočasno in sistematično.

15. odstavek Splošnega priporočila

80. Poleg nudenja pomoči osebam, izpostavljenim diskriminaciji in nestrpnosti, morajo organi za načelo enakosti razviti in implementirati tudi pravila za strateško sodelovanje v sodnih postopkih. Strateško sodelovanje v sodnih postopkih sestoji iz identifikacije in previdne izbire primerov za pravljanje z namenom pojasnitve, spodbujanja in varovanja človekovih pravic neke skupine ljudi, ki se nahajajo v podobni situaciji ter z namenom razširjanja medijske pozornosti o takšnih primerih in izidih slednjih. Na področju enakopravnosti, sodelovanje v sodnih postopkih teži k (i) generiranju sodnih primerov, ki pojasnjujejo interpretacije zakonodaje o enakem obravnavanju, (ii) zagotavljanje kritično maso primerov o posameznih osebnih okoliščinah, ki jih organ za načelo enakosti pokriva, (iii) zagotavljanje primerov strukturne diskriminacije, (iv) generiranje publicitete z uporabo medijev za spodbujanje razumevanja posameznikov in institucij, da spoštujejo te obveznosti in prispevajo k družbeni spremembi. Skozi takšno strateško sodelovanje v sodnih postopkih in njegovo medijsko izpostavljenost, lahko organi za načelo enakosti precej izboljšajo situacijo skupin, izpostavljenim diskriminaciji in nestrpnosti, in povečajo učinek svojih aktivnosti nudenja podpore žrtvam.
81. Ker organi za načelo enakosti pritegnejo nase visoko število prijav, je nemogoče, da bi pred sodiščem zastopali vse, ki se obrnejo nanje. Medtem, ko morajo začetno podporo in napotitev na druge institucije zagotavljati vsem prijaviteljem, imajo hkrati možnost lastne presoje glede prioriteten primerov, ki jim bodo zagotovili zastopništvo. To organom za načelo enakosti omogoča, da kar najbolj učinkovito izkoristijo sredstva, ki jih imajo na voljo za strateško sodelovanje v sodnih postopkih. Primeri, ki so izbrani za strateško sodelovanje v sodnih postopkih so tisti, za katere obstaja verjetnost največjega učinka za zavarovanje znatnega števila ljudi pred diskriminacijo, osvetlitev položaja določenih ranljivih skupin in testiranja omejitev prava. Za zagotovitev transparentnosti in konsistentnosti, morajo organi za načelo enakosti objavljati kriterije, ki jih upoštevajo pri presoji in služijo kot podlaga za te odločitve.

16. odstavek Splošnega priporočila

82. Osebe, izpostavljene diskriminaciji in nestrpnosti so pogosto nezmožne nositi finančne stroške postopkov, sproženih za zavarovanje njihovih pravic. Primeri grede pogosto preko več instanc, še posebej tisti, ki se nanašajo na strukturno diskriminacijo in tisti, ki so izbrani za strateško sodelovanje v sodnih postopkih. Stroški in finančna tveganja vključujejo: (i) sodne takse, (ii) stroške zastopanja in (iii) izpostavljenost tveganjem plačilu sodnih pristojbin nasprotne stranke v primeru, da primer izgubijo.

83. Še posebej v primerih strukturne diskriminacije in primerih, izbranih za strateško sodelovanje v sodnih postopkih, mora sistem zagotavljati, da žrtve ne plačajo nobenih pristojbin ali stroškov. Države članice si lahko pomagajo z obstoječimi primeri dobrih praks in naslovijo situacijo na različne načine, na primer: (i) z oprostivijo sodne takse za žrtve diskriminacije, (ii) z zagotavljanjem pravne pomoči v primerih diskriminacije, ki predstavlja 100 % pristojbin in stroškov, (iii) z opolnomočenjem organov za načelo enakosti, da primere na sodišče napoti brezplačno tako, da žrtvam ni potrebno plačati sodnih taks in so upravičene do zastopništva brezplačno preko države, (iv) z zagotavljanjem, da prijavitelj ne bo odgovoren za stroške druge stranke, če bo primer neuspešen, vendar bo kljub temu naslovil pomembno problematiko, ki jo je potrebno razjasniti oziroma je v javnem interesu, ali (v) z zagotavljanjem zadostnih virov, ki organu za načelo enakosti omogočajo zastopanje žrtev s pomočjo lastnega osebja oziroma plačevanje za odvetnike, ki zastopajo žrtve, kot je to že navedeno v §75 Pojasnjevalnega memoranduma.

Pristojnosti odločanja

17. in 18. odstavek Splošnega priporočila

84. Mnoge države članice so organom za načelo enakosti podelile pristojnosti za sprejemanje odločitev o prijavah diskriminacije in nestrpnosti. Med temi organi za načelo enakosti lahko ločimo med dvema skupinama: prva skupina lahko sprejema zavezujoče odločitve, in nekatere izmed slednjih lahko vodijo tudi v sankcije (§17 Splošnega priporočila). Druga skupina organov izdaja priporočila, ki imajo v praksi velik učinek, kljub temu, da niso zavezujoča oziroma ne generirajo sankcij (§18 Splošnega priporočila). Institucije, ki združujejo mandat Varuha človekovih pravic in mandat za enakopravnost večkrat pripadajo drugi skupini.
85. Organi za načelo enakosti s funkcijo odločanja so lahko približek sodiščem in podajajo sodbe ali odločitve, lahko pa se približajo k delovanju v smislu neodvisnih upravnih državnih organov z izdajanjem upravnih aktov in odločitev.
86. Takšni organi morajo biti pristojni za sprejemanje prijav diskriminacije, vključno s sovražnim govorom. Zakon mora eksplicitno predpisovati deljeno dokazno breme v primerih diskriminacije (§ 11 Splošnega priporočila ECRI št. 7). Potrebna so tudi dodatna določila o postopku pred takšnimi organi, ki lahko izvirajo iz zakonikov upravnega in civilnega postopkovnega prava. Splošno priporočila nima dosega, da lahko predlaga takšna določila.
87. Če se države članice odločijo, da vzpostavijo organ za načelo enakosti s pristojnostjo odločanja, morajo slednjemu podeliti zadostna pooblastila za sprejemanje odločitev. Zaželeno je, da ima organ za načelo enakosti: pooblastila za pravno zavezujoče odločitve (§17 Splošnega priporočila), ne pa zgolj pooblastila za nezavezujoča priporočila (§18 Splošnega priporočila). V primeru kateregakoli modela, morajo organi za načelo enakosti zagotavljati pojasnila in objavljati odločitve in imeti moč za izdajo odločb z namenom, da se diskriminacija končna (na primer enakomerna porazdelitev otrok Romov v vse razrede na šoli) oziroma je dosežena popolna enakopravnost (na primer plačevanje enake plače prijavitelju), da se izogne prihodnji diskriminaciji (na primer sprejetje regulacije, da se učence razporeja v različne razrede). Poleg tega je priporočljivo, da je organom za načelo enakosti dana moč za učinkovite, sorazmerne in odvrnilne sankcije v primerih diskriminacije, vključno s plačilom kompenzacije za materialno in nematerialno škodo, ki je bila povzročena žrtvam (§12 Splošnega priporočila ECRI št. 7) in denarno kaznijo. Ime vlagatelja pobude je lahko javno objavljeno samo s privoljenjem.
88. Države članice morajo vzpostaviti sistem za izvajanje odločitev organov za načelo enakosti s funkcijo odločanja. To lahko izvira iz zakonodaje o izvajanju sodnih ali upravnih odločitev.

19. in 20. odstavek Splošnega priporočila

89. V primeru zavezujočih odločitev mora obstajati možnost pritožbe pred sodišče ali drug organ, ki ima pristojnosti odločanja, vendar pa to velja samo za končne odločitve o vsebini primerov. Glede nezavezujočih odločitev pritožbe niso možne.
90. Če se je pritožnik odločil najprej sprožiti postopek pred sodiščem, ji/mu ne sme biti dovoljeno, da postopek v zvezi z enako zadevo sproži tudi pred organom za načelo enakosti.

Pooblastila za pridobivanje dokazov in informacij

21. odstavek Splošnega priporočila

91. Organi za načelo enakosti potrebujejo primerna pooblastila, da lahko zbirajo dokaze in informacije v zvezi z vsemi tremi funkcijami, opisanimi v teh Splošnih priporočilih. Pooblastila organov s sodnimi nalogami so lahko bolj obsežna kot pri tistih, ki imajo zgolj naloge spodbujanja, preventive, podpore osebam, izpostavljenim diskriminaciji ali nestrpnosti, in pristojnosti sodelovanja v sodnih primerih.

Neodvisnost in učinkovitost

22. odstavek Splošnega priporočila

92. Za doseganje najboljših možnih učinkov in rezultatov na področju enakopravnosti morajo države članice vzpostaviti ureditev, ki zagotavlja neodvisnost in učinkovitost organov za načelo enakosti (glej tudi §2 in §3).

Odstavki 23-26 Splošnega priporočila

93. Kvalitetno vodstvo z integriteto je ključno za neodvisnost in učinkovitost organov za načelo enakosti. Ta dokument zato vsebuje več priporočil, ki zadevajo vodstvo organov za načelo enakosti.
94. Kot je dokumentirano v poročilih o spremljanju držav, med državami članicami obstajajo zelo raznoliki modeli vodenja organov za načelo enakosti. Organi za načelo enakosti so lahko vodeni s strani predsednika upravnega odbora (na primer polno zaposlenega vršilca dolžnosti upravnega odbora), imenovanega predstavnika (na primer Varuh človekovih pravic), s poslanci, odgovornimi za posamezna vsebinska področja (na primer namestniki Varuha človekovih pravic) ali s strani višjega vodje (na primer oseba, ki je bila izbrana za vodenje organa za načelo enakosti, velikokrat odgovorna upravnemu odboru).
95. Primarna varovalka za zaščito neodvisnega vodstva organov za načelo enakosti je razpisni postopek izbire vodstva, ki je transparenten, temelječ na veščinah in zaščiten pred vsakršnim odločilnim vplivanjem s strani izvršilne oblasti, v katerikoli fazi zbirnega postopka, še posebej pa v fazi zbiranja kandidatov in med odločanjem. Tak postopek mora biti participativen v smislu, da morajo v njem sodelovati organizacije, ki predstavljajo ali delajo na področjih skupin, pogosteje izpostavljenim diskriminaciji ali nestrpnosti.
96. Osebe na vodilnih položajih morajo pred grožnjami in prisilo uživati enako varstvo kot drugi predstavniki države. Zakonodajca mora vsebovati določbe o pogojih, pod katerimi so lahko osebe na vodstvenih položajih organov za načelo enakosti izjemoma odstavljene ali izključene iz postopka izbire predstavnika, ki bi lahko vodil do ponovnega mandata. Spremembe v mandatu ne smejo voditi do razrešitve osebe na vodilnem položaju. Zagotavljanje primerne ravni imunitete tem osebam je prav tako še eno zagotovilo za neodvisnost. Podrobnosti in standardi so na voljo v poročilo Beneške komisije Sveta Evrope o obsegu in dviganju parlamentarnih imunitet, CDL-AD(2014)011.

97. Osebe, ki so na vodstvenih položajih ne smejo izvajati aktivnosti ali biti člani institucij oziroma organov, ki lahko ogrozijo neodvisnost organa za načelo enakosti ali na kak drug način ogrozi njihove vloge. Ne smejo biti na primer biti vladni ministri, javni predstavniki, člani kabinetov ministrstev ali predstavniki profesionalnih organizacij.
98. Močno in stabilno vodstvo je ključno za učinek organov za načelo enakosti. Tisti, ki so odgovorni za vodenje organov za načelo enakosti morajo doseči napredek in učinek na različnih področjih v njihovi pristojnosti medtem, ko se pogajajo v stalno spreminjajočem se političnem kontekstu in s tem potrjujejo svojo neodvisnost. Prav tako morajo sestaviti profesionalno in predano ekipo zaposlenih, ki bo delala s strateškimi prioritetami organizacije in upravljanjem raznovrstne odnose z različnimi deležniki.
99. Za zagotavljanje učinkovitega vodstva morajo biti odgovornosti oseb na vodilnih položajih jasno določene. Vsaj ena vodilna oseba mora biti zaposlena za polni delovni čas in biti osredotočena na upravljanje in usmerjanje organa za načelo enakosti. Dolžina njihovega mandata jim mora dopuščati dovolj časa za doseganje učinka in, da zavarujejo svojo neodvisnost.

Odstavki 27-29 Splošnega priporočila

100. Še ena pomembna varovalka za neodvisnost organov za načelo enakosti je pravica do neodvisnega odločanja o vodstvu, proračunu, sredstvih, zaposlovanju kadrov in do iskanja in uporabe lastnih, ločenih prostorov. Pridobivanje kadrov iz institucij javnega sektorja mora biti omejeno, saj lahko predstavlja potencial za škodovanje neodvisnosti ali dožemanju neodvisnosti organa za načelo enakosti.
101. Primernost financiranja in kadrovske zmogljivosti organov za načelo enakosti mora biti izračunan na podlagi objektivnih kazalnikov. Ti lahko vključujejo (i) velikost države članice in število prebivalcev, (ii) stopnjo in naravo prijavljenih in neprijavljenih primerov diskriminacije in nestrpnosti, vključno s sovražnim govorom, (iii) doseg, zmožnosti in prispevki drugih organov, ki delujejo na področju enakopravnosti, diskriminacije in strpnosti, (iv) stroške organa za načelo enakosti pri izvajanju svojih nalog in pristojnosti v meri in na kakovosten način, ki prinaša učinke in (v) obseg nacionalnega proračuna države članice. Kolegialni pregled z drugimi državami članicami lahko pripomore pri določanju primerne obsega sredstev za organe za načelo enakosti.
102. Dosežena mora biti transparentnost glede uporabe sredstev, ali s poročanjem v letnem poročilu organa za načelo enakosti ali pa na drug primeren način.
103. Upravičenost do prejema dodatnih sredstev iz nedejavnih virov (na primer Evropske unije, Sveta Evrope ali zasebnih človekoljubne organizacije) lahko prispeva k učinku organov za načelo enakosti, dokler takšno financiranje ne pomeni grožnje neodvisnosti.

30. odstavek Splošnega priporočila

104. Pravica do javnega objavljanja in priprave in izdaje dokumentov, vključno z letnimi poročili, tematskimi poročili, posebnimi poročili in preiskovalnimi poročili brez predhodne odobritve ali obveščanja je pomemben element neodvisnosti. Poročila ne smejo biti podvržena sprejemanju parlamenta ali vlade.

31. odstavek Splošnega priporočila

105. V podporo neodvisnosti in kredibilnosti morajo organi za načelo enakosti svoje delo ukoreniniti v relevanten mednarodni in nacionalni pravni okvir, standarde, priporočila in sodno prakso. Njihovo delo mora biti osnovano na dokazih in mora upoštevati stališča ustreznih institucij in oseb. Organi za načelo enakosti nadalje izkazujejo profesionalnost s predhodno načrtovanim sistematskim pristopom k svojim aktivnostim in izrabo strokovnih znanj, izkušenj in veščin svojih zaposlenih.

32. odstavek Splošnega priporočila

106. Zavezanost organov za načelo enakosti k upoštevanju zakonov o javnih storitvah in pravil o finančni odgovornosti, je kompatibilno z njihovo samostojnostjo. Kadar je primerno, lahko pravila, ki v tem smislu zavezujejo sodišča, veljajo tudi za organe za načelo enakosti.

Odstavka 30 in 31 Splošnega priporočila

107. Strateško načrtovanje ter delo na rednem načrtovanju in ciklih upravljanja je pomembno za postavljanju prioritet o ključnih težavah, povečevanje učinka, izboljšanje kakovosti dela, učinkovito uporabo sredstev in zagotavljanje stalnega izobraževanja in neprekinjenega izboljševanja organa za načelo enakosti. Takšna načrtovanja in upravljavski ciklusi so sestavljeni iz analiziranja izrednih izzivov z različnih vidikov, definiranja ciljev in nalog, načrtovanja in razvoj aktivnosti, izvajanja aktivnosti, ocenjevanja učinka aktivnosti in refleksije o opravljenem delu in doseženem napredku. Zadnji korak vodi nazaj do prvega in do novega upravljavskega ciklusa, ki nadaljuje z nadaljnjim razvojem in prilagoditvijo obstoječih ciljev in nalog, kar maksimizira učinek (§12 Splošnega priporočila).

108. Za sledenje in nadzor nad tem učinkom morajo organi za načelo enakosti vzpostaviti indikatorje in cilje za svoje ključne naloge in aktivnosti. Indikatorji morajo omogočati merjenje vložka sredstev v aktivnosti, rezultate teh aktivnosti in učinek posamezne aktivnosti za splošno učinkovanje organa za načelo enakosti. Organi za načelo enakosti morajo redno ocenjevati svoje delovanje z uporabo teh kazalnikov in ciljev, tako z notranjo kot občasno tudi zunanjo evalvacijo in vzpostaviti interne procese in pretok informacij, ki vse zaposlene vključuje v učenje in kontinuiteto izboljšav. Takšno načrtovanje in upravljavski procesi morajo biti preprosti, ampak učinkoviti, in ne smejo terjati preveč virov.

109. Glede na kompleksnost komunikacijskih izzivov, s katerimi se srečujejo organi za načelo enakosti, morajo ti razviti ločene komunikacijske strategije. Te strategije morajo določiti cilje komuniciranja, prednostna občinstva, ključna sporočila komunikacije, različne načine komuniciranja ter učinkovito uporabo razpoložljivih sredstev.

110. Ključna občinstva in sporočila navadno vključujejo (i) splošno javnost z namenom podpore družbenega vrednotenja in pozitivnega odnosa do enakopravnosti, raznolikosti in nediskriminacije, izboljšanja razumevanja teh problematik in povečanje motivacije za prispevanje k enakopravnosti; (ii) spekter institucij v zasebnem in javnem sektorju za zagotavljanje znanja in razumevanja svojih obveznosti pod zakonodajo o enakem obravnavanju in gojenje ter razširjanje motivacije in kapacitet za izpolnitev in preseganje teh obveznosti z implementacijo učinkovitih sistemov enakopravnosti in raznolikosti; (iii) skupine, pogosteje izpostavljene diskriminaciji in nestrpnosti, za informiranje o njihovih pravicah in izgradnjo potrebnega zaupanja, samozavesti in kapacitet, ki jim omogočajo uresničevanje njihovih pravic.

35. in 36. odstavek Splošnega priporočila

111. Zakonodajalci, izvršna oblast in organi za načelo enakosti imajo vsi pomembno nalogo spodbujanja in doseganja enakopravnosti ter preprečevanja in boja proti diskriminaciji in nestrpnosti. Za čim večji napredek proti tem skupnim ciljem morajo organi za načelo enakosti redno razpravljati o ključnih vprašanjih in izvajanju priporočil s ključnimi odločevalci, tako zakonodajnimi kot izvršnimi. Letna in tematska poročila ter priporočila, vezana na te razprave, služijo kot odlična osnova za tovrstne izmenjave. Uzakonjenje vsakršnega dialoga z zakonodajalci ali izvršno oblastjo vzpostavi potrebni institucionalni okvir za takšno sodelovanje.
112. V letnih poročilih je potrebno opredeliti ključna vprašanja v zvezi z enakostjo, diskriminacijo in nestrpnostjo ter priporočili glede enakosti. Prav tako morajo biti navedene dejavnosti organa za načelo enakosti in njihovi izidi, vključno z razčlenjenimi podatki o pobudah glede diskriminacije in izidi le-teh.
113. Organi v splošnem – in ne le ključni odločevalci, omenjeni v odstavku §106 Pojasnjevalnega memoranduma – morajo prav tako sodelovati v rednem dialogu z organi za načelo enakosti. Za doseganje tega morajo proaktivno posredovati zakonodajne predloge ter podzakonske akte o svojem delovanju organom za načelo enakosti v pregled učinkov na enakopravnost in nediskriminacijo. Organi za načelo enakosti morajo sami pristopiti k oblasti s komentarji in priporočili, oblasti pa morajo biti odprte za takšen dialog.

37. odstavek Splošnega priporočila

114. Organi za načelo enakosti morajo vzpostaviti ne le zunanja omrežja in sodelovanje z deležniki (glej §12b), temveč tudi v svoje lastno delo in strukture vključiti deležnike, zlasti skupine, pogosteje izpostavljene diskriminaciji ali nestrpnosti, in organizacije, ki jih predstavljajo. Dragoceno orodje za doseganje te vključenosti je vzpostavitev svetovalnega odbora, sestavljenega iz članov teh skupin in organizacij. Ta organ je lahko vključen v strateško načrtovanje in nadzor trenutnega in prihodnjega dela in načrtov za organ za načelo enakosti. Prav tako je lahko v ta ali kakšen drug organ vključen širši nabor deležnikov iz civilne družbe, akademske sfere, združenj delodajalcev in delavcev ter medijev. Organi za načelo enakosti lahko nadalje vzpostavijočasne delovne ali projektne skupine za napredovanje pri specifičnih delih ali pa skličejo skupne aktivnosti in projekte.

38. in 39. odstavek Splošnega priporočila

115. Organi za načelo enakosti morajo služiti kot model z ozirom na raznolikost in uravnoteženo zastopanost obeh spolov na vseh področjih svojega delovanja. Izbira vodstva in zaposlenih z različnimi ozadji in osebnimi izkušnjami povečuje zmožnost organa za razumevanje, interakcijo z in izboljševanje položaja ranljivih skupin. Raznolikost vodstva organov za načelo enakosti je moč doseči z vzpostavitvijo upravnega organa in svetovalnega odbora, sestavljenega iz predstavnikov skupin in organizacij iz §114 Pojasnjevalnega memoranduma. Raznolikost med vodstvenimi uslužbenci in drugimi zaposlenimi je lahko uresničena s postopki zaposlovanja, osnovanimi na sistemih enakopravnosti in raznolikosti, vključno s pozitivnimi ukrepi za zaposlovanje osebja iz nezadostno zastopanih skupin, pogosteje izpostavljenim diskriminaciji ali nestrpnosti.
116. Organi za načelo enakosti si s svojim delom prizadevajo za doseganje uravnotežene zastopanosti spolov in, kadar je to primerno, za ta namen uporabljajo pozitivne ukrepe.
117. Organi za načelo enakosti imajo širok nabor pristojnosti (glej od §13 do §18) in na raznovrstnih področjih obravnavajo vprašanja, povezana z enakopravnostjo, diskriminacijo in nestrpnostjo. Za izvajanje vseh potrebnih aktivnosti, morajo zaposlovati osebe, ki so sicer

opravljale različne poklice (npr. pedagoge, družboslovce, odvetnike) z različnimi veščinami (npr. komunikacije, svetovanje, raziskovanje, zbiranje podatkov, priprava osnutkov, pravne in vodstvene veščine).

118. Usposabljanje znotraj organov za načelo enakosti je pomembno za to, da zaposleni gradijo in ohranjajo celostni sklop najnovejšega znanja, veščin in osveščenosti, ki so potrebne za najučinkoviteje izpolnjevanje svojih nalog.

Dostopnost

40. odstavek Splošnega priporočila

119. Ker so člani ranljivih skupin soočeni z več težavami in preprekami (glej §71 Pojasnjevalnega memoranduma), morajo organi za načelo enakosti posvetiti posebno pozornost dostopnosti za te osebe.
120. Za olajševanje vzpostavitve stikov morajo organi za načelo enakosti omogočiti lahke in različne načine za navezavo stikov. Dostopni prostori so skupaj s spletnimi, e-poštnimi in telefonskimi storitvami so torej temeljnega pomena za dostopnost.
121. Enako pomembna je, kadar je to primerno, vzpostavitev lokalnih in/ali regionalnih pisarn s stalno prisotnostjo in/ali razvoj lokalnih in/ali regionalnih aktivnosti s stalno prisotnostjo za ranljive skupine po državi. To je zlasti pomembno v državah članicah z večjim ozemljem. Takšne dejavnosti lahko omogočijo posebno osredotočenje na regije in občine z močno prisotnostjo ranljivih skupin ali visokimi ravnmi nestrpnosti. Za ranljive osebe, ki ne živijo blizu centralnih, regionalnih ali lokalnih pisarn organov za načelo enakosti, je pomembna tudi možnost kontakta preko spleta ali tehnologij kot je videoklic.
122. Žrtve (večkratne) diskriminacije in nestrpnosti prihajajo iz različnih skupin s specifičnimi potrebami in značilnostmi. Nekateri morda ne obvladajo uradnega/-ih jezika/-ov države, so nepismeni, jih je strah vstopiti v stik z oblastmi ali pa ne morejo vstopiti v stik z organom za načelo enakosti v času uradnih ur. Ključni element prilagajanja raznovrstnosti teh potreb je prilagodljivost postopkov in praks organov za načelo enakosti. Ti organi morajo zato redno analizirati spreminjajoče se potrebe različnih ranljivih skupin in razviti postopke za prilagajanje tem potrebam, od vzpostavitve prvega stika naprej. Primeri takšne prilagoditve so zagotovitev možnosti za interakcijo z organi za načelo enakosti v različnih jezikih, imeti osebni dialog in pogovorno komunikacijo, srečati se s predstavniki organa za načelo enakosti na nevtralnem terenu, biti na voljo izven uradnih ur in zagotavljanje nege za otroke med pogovorom s starši. Osebe se mora zavedati tovrstnih ovir in značilnosti ter biti pripravljeno raziskati specifične potrebe vsake od žrtev diskriminacije in nestrpnosti in implementirati potrebne prilagoditve za vzpostavitev stika z njimi.
123. Še en ključni element za zagotavljanje dobre dostopnosti so minimalne zahteve za ljudi, ki z organom za načelo enakosti vzpostavljajo prvi stik. Prijave mora biti mogoče podati ustno in z minimalnimi pogoji dopustnosti.
124. Izraz invalidnost mora biti razumljen kot je opredeljen v 21. členu Konvencije Združenih narodov o pravicah invalidnih oseb.
125. Člani ranljivih skupin se pogosto bojijo trpljenja dodatne škode, ko iščejo pomoč organov za načelo enakosti. Obstajati mora možnost vzpostavitve stika z organi na zaupen način, saj to zmanjša tovrstna tveganja. Organi za načelo enakosti morajo biti pozorni na viktimizacijo in sicer tako, da uporabljajo pravna določila, ki prepovedujejo kakršnekoli povračilne ukrepe (§27 Splošnega priporočila ECRI št. 7).

8 SPLOŠNO

8.1 PRAVNE PODLAGE ZAGOVORNIKA NAČELA ENAKOSTI

8.1.1 Nacionalne pravne podlage

Pravne podlage Republike Slovenije na področju spodbujanje enakopravnosti in varstva pred diskriminacijo so opredeljene v Ustavi RS in drugih aktih.

- » Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91I, 42/97 - UZS68, 66/00 - UZ80, 24/03 - UZ3a, 47, 68, 69/04 - UZ50, 69/04 - UZ43, 69/04 - UZ14, 68/06 - UZ121,140,143, 47/13 - UZ90,97,99, 47/13 - UZ148, 75/16 - UZ70a);
- » Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD) (Uradni list RS, št. 33/2016);
- » Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO) (Uradni list RS, št. 50/2004 in 61/2007) – obravnava pobud vloženih pred uveljavitvijo ZVarD (46. člen ZVarD);
- » Zakon o splošnem upravnem postopku (ZUP) (Uradni list RS, št. 24/06 – uradno prečiščeno besedilo, št. 105/06 - ZUS-1, 126/07, 65/08, 8/10 in 82/13);
- » Zakon o inšpekcijskem nadzoru (ZIN) (Uradni list RS, št. 56/02, 26/07 in 40/14)

- » Odredba o ukrepih za lažje uresničevanje pravice delavcev Evropske unije in njihovih družinskih članov (Uradni list RS, št. 52/16).

- » Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM) (Uradni list RS, št. 59/02, 61/07 - ZUNEO-A, 33/16 - ZVarD)
- » Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13, 47/15 -ZZSDT, 33/16 - PZ-F, 52/16, 15/17 - odl. US)
- » Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI) (Uradni list RS, št. 63/04, 72/05, 114/06, 87/11, 96/12 - ZPIZ-2, 98/14)
- » Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI) (Uradni list RS, št. 94/10, 50/14, 32/17)
- » Zakon o varstvu potrošnikov (ZVPot) (Uradni list RS, št. 20/98, 25/98, 23/99 - ZSVP, 110/02, 51/04, 46/06 - odl. US, 126/07, 86/09, 78/11, 38/14, 19/15)
- » Zakon o varstvu javnega reda in miru (ZJRM-1) (Uradni list RS, št. 70/06)
- » Kazenski zakonik (KZ-1) (Uradni list RS, št. 55/08, 66/08, 39/09, 91/11, 54/15, 6/16, 38/16, 27/17)
- » Zakon o uporabi slovenskega znakovnega jezika (ZUSZJ) (Uradni list RS, št. 96/02)
- » Zakon o romski skupnosti v Republiki Sloveniji (ZRomS-1) (Uradni list RS, št. 33/07)

8.1.2 Mednarodne pravne podlage

V skladu s pravnim redom Evropske unije opravlja Zagovornik naloge t. i. organa za načelo enakosti, s čimer Republika Slovenija zagotavlja harmonizacijo slovenskega pravnega reda s pravnim redom Evropske unije. Poleg tega delo zagovornika načela enakosti določajo tudi drugi temeljni mednarodni dokumenti.

Evropska unija

- » Pogodba o Evropski uniji (Uradni list EU C 326/2012)
- » Listina Evropske unije o temeljnih pravicah (Uradni list EU C 326/2012)
- » Direktiva Sveta 2000/43/ES o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost;
- » Direktiva Sveta 2000/78/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu;
- » Direktiva Sveta 2004/113/ES o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri dostopu do blaga in storitev ter oskrbi z njimi;
- » Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2006/54/ES o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano);
- » Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2014/54/ES o ukrepih za lažje uresničevanje pravic, podeljenih delavcem v okviru prostega gibanja delavcev.

Organizacija združenih narodov

- » Splošna deklaracija človekovih pravic
- » Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah
- » Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah
- » Mednarodna konvencija o odpravi vseh oblik rasne diskriminacije
- » Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk
- » Konvencija o otrokovih pravicah
- » Konvencija proti mučenju in drugim krutim, nečloveškim ali poniževalnim kaznim ali ravnanju
- » Konvencija o pravicah invalidov

Svet Evrope

- » Splošno priporočilo ECRI št. 2: organi za načelo enakosti za boj proti rasizmu in nestrpnosti na nacionalni ravni
- » Evropska konvencija o varstvu človekovih pravi in temeljnih svoboščin
- » Evropska konvencija o uresničevanju otrokovih pravic
- » Evropska socialna listina
- » Okvirna konvencija za varstvo narodnih manjšin

Mednarodna organizacija dela

- » Konvencija št. 19 o enakem obravnavanju tujih in domačih delavcev glede odškodnine za nesreče pri delu
- » Konvencija št. 97 o delavcih migrantih
- » Konvencija št. 100 o enakem nagrajevanju moške in ženske delovne sile za delo enake vrednosti
- » Konvencija št. 103 o varstvu materinstva
- » Konvencija št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih
- » Konvencija št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi)
- » Konvencija št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov
- » Konvencija št. 182 o prepovedi najhujših oblik dela otrok in takojšnjem ukrepanju za njihovo odpravo

8.2 SLOVARČEK IZRAZOV

Enako obravnavanje – pomeni odsotnost neposredne in posredne diskriminacije zaradi katere koli osebne okoliščine osebe, kakor tudi odsotnost katerega koli drugega ravnanja, ki v skladu s tem zakonom pomeni diskriminacijo. Enako obravnavanje je zagotovljeno tudi osebi, ki je dejansko ali pravno povezana z osebo z določeno osebno okoliščino in osebi, ki je diskriminirana zaradi napačnega sklepanja o obstoju določene osebne okoliščine.

Diskriminacija – pomeni vsako neupravičeno dejansko ali pravno neenako obravnavanje, razlikovanje, izključevanje ali omejevanje ali opustitev ravnanja zaradi osebnih okoliščin, ki ima za cilj ali posledico oviranje, zmanjšanje ali izničevanje enakopravnega priznavanja, uživanja ali uresničevanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin, drugih pravic, pravnih interesov in ugodnosti. Diskriminacija zaradi katere koli osebne okoliščine je v Sloveniji prepovedana. Obstaja več oblik diskriminacije.

V Sloveniji je **varstvo pred diskriminacijo** zagotovljeno ne glede na spol, narodnost, raso ali etnično poreklo, jezik, vero ali prepričanje, invalidnost, starost, spolno usmerjenost, spolno identiteto in spolni izraz, družbeni položaj, premoženjsko stanje, izobrazbo ali katero koli drugo osebno okoliščino.

Področja diskriminacije – zagotavljanje varstva pred diskriminacijo oziroma enako obravnavanje vseh oseb mora biti zagotovljeno zlasti v zvezi:

- » s pogoji za dostop do zaposlitve, samozaposlitve in poklica, vključno z izbirnimi merili in pogoji zaposlovanja, ne glede na vrsto dejavnosti in na vseh ravneh poklicne hierarhije, vključno z napredovanjem,
- » z dostopom do vseh oblik in do vseh ravni karijerne orientacije in svetovanja, poklicnega in strokovnega izobraževanja in usposabljanja, nadaljnjega poklicnega usposabljanja in preusposabljanja, vključno z delovno prakso,
- » z zaposlitvenimi pogoji in pogoji dela, vključno s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi in plačami,
- » s članstvom in vključevanjem v organizacijo delavcev ali delodajalcev ali v vsako organizacijo, katere člani opravljajo določen poklic, vključno z ugodnostmi, ki jih zagotavljajo take organizacije,
- » s socialno zaščito, vključno s socialno varnostjo in zdravstvenim varstvom,
- » s socialnimi ugodnostmi,
- » z vzgojo in izobraževanjem,
- » z dostopom do dobrin in storitev, ki so na voljo javnosti, vključno s stanovanji, in preskrbo z njimi.

Neposredna diskriminacija obstaja, če je oseba ali skupina oseb zaradi določene osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno, kot se obravnava, se je obravnavala ali bi se obravnavala druga oseba ali skupina oseb.

Posredna diskriminacija obstaja, kadar je oseba ali skupina oseb z določeno osebno okoliščino bila, je ali bi lahko bila zaradi navidezno nevtralne določbe, merila ali prakse v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če ta določba, merilo ali praksa objektivno temelji na legitimnem cilju in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in nujno potrebna.

Nadlegovanje je nezaželeno ravnanje, povezano s katero koli osebno okoliščino, ki ima učinek ali namen ustvarjati zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje za osebo in žali njeno dostojanstvo.

Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja.

Navodila za diskriminacijo so vsakršna navodila, katerih posledica je bila, je ali bi lahko bila diskriminacija v smislu tega zakona, kar vključuje tudi navodilo, da se diskriminacije ne prepreči oziroma odpravi.

Pozivanje k diskriminaciji pomeni vsako spodbujanje drugih oseb k dejanjem, katerih posledica je bila, je ali bi lahko bila diskriminacija po določbah tega zakona. K hujšim prepovedanim ravnanjem šteje zlasti podajanje ali širjenje rasističnih, versko, narodnostno in spolno razlikovalnih pozivov, napeljevanje, ščuvanje, hujskanje k sovraštvu in diskriminaciji ter širše javno pozivanje, ki spodbuja k diskriminaciji.

Kot diskriminacija je prepovedano tudi **javno opravičevanje zapostavljanja ali preziranja oseb ali skupine oseb zaradi osebnih okoliščin**, kot tudi opravičevanje idej o prevladi ali večvrednosti osebe ali skupine oseb z določenimi značilnostmi, ki izvirajo iz navedenih osebnih okoliščin nad tistimi, ki niso člani te skupine.

Viktimizacija je izpostavljanje diskriminirane osebe ali osebe, ki ji pomaga, neugodnim posledicam zaradi njenega ukrepanja, katerega namen je preprečiti ali odpraviti diskriminacijo.

Večkratna diskriminacija je hujša oblika diskriminacije, ki je podana, kadar je oseba diskriminirana zaradi več osebnih okoliščin hkrati.

Množična diskriminacija je hujša oblika diskriminacije, ki je podana, kadar je s spornim ravnanjem diskriminiranih več oseb hkrati, zlasti če je motivirana s sovraštvom ali prezirom do oseb z določeno osebno okoliščino.

Hujša oblika diskriminacije je tudi **dolgotrajna oziroma ponavljajoča se diskriminacija**.

Diskriminacija, ki vsebuje ali bi lahko vsebovala težko popravljive posledice za diskriminirano osebo glede povzročitve škode njenemu pravnemu položaju, pravicam ali obveznostim, zlasti če je storjena v razmerju do otrok ali drugih slabotnih oseb, je tudi hujša oblika diskriminacije.

Posebni ukrepi so začasni ukrepi, ki imajo za cilj zagotoviti uresničevanje pravice do enakega obravnavanja, enake možnosti ali dejansko enakost in udeležbo na področjih družbenega življenja oseb, ki so v manj ugodnem položaju zaradi določene osebne okoliščine. Posebni ukrepi se sprejmejo z namenom preprečevanja ali odpravljanja posledic takšnega položaja oziroma predstavljajo nadomestilo za manj ugoden položaj. Posebne ukrepe lahko sprejmejo državni organi, samoupravne lokalne skupnosti, nosilci javnih pooblastil, delodajalci, vzgojno-izobraževalne institucije, gospodarski subjekti in drugi subjekti glede na naravo dela in področje delovanja. **Posebni ukrepi so spodbujevalni ukrepi**, ki dajejo posebne ugodnosti ali uvajajo posebne spodbude za osebe v manj ugodnem položaju na določenem področju ali v določenem okolju in pozitivni ukrepi, ki ob enakem izpolnjevanju predpisanih meril in pogojev dajejo prednost osebam z določeno osebno okoliščino in se lahko uporabijo zlasti, kadar pri teh osebah obstaja očitno nesorazmerje v možnostih dostopa do uveljavljanja pravic, dobrin, storitev ali ugodnosti.

Razlage izrazov so povzete iz Zakona o varstvu pred diskriminacijo

8.3 SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC IN OKRAJŠAV

ASI – Celovita podpora podjetjem za aktivno staranje delovne sile

CoE – Svet Evrope (Council of Europe)

CSD – Center za socialno delo

DZ – Državni zbor

ECRI – Komisija za boj proti rasizmu in nestrpnosti Sveta Evrope

EQUINET – Evropska mreža teles za enakost (European network of equality bodies)

ERIO – Evropski informacijski urad za Rome

ESČP – Evropsko sodišče za človekove pravice

EU – Evropska unija

EUR – Euro

FB – Facebook

FRA – Agencija Evropske unije za temeljne pravice

HIV – Humani imunodeficientni virus

IKT – Informacijsko-komunikacijska tehnologija

JSS – Javni stanovanjski sklad

KZ – Kazenski zakonik

LGBT – Lezbijke, geji, biseksualne in transspolne osebe

LPP – Ljubljanski potniški promet

MDDSZEM – Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

MF – Ministrstvo za finance

MIDIS – Anketa o manjšinah in diskriminaciji v Evropski uniji (European Union minorities and discrimination survey)

MJU – Ministrstvo za javno upravo

MOL – Mestna občina Ljubljana

MORS – Ministrstvo za obrambo

MP – Ministrstvo za pravosodje

MZZ – Ministrstvo za zunanje zadeve Republike Slovenije

NATO – Severnoatlantska pogodbeno zveza

NP – Ni podatka

NR – Ni relevantno

NVO – Nevladna organizacija

OP EKP – Neformalno izobraževanje in usposabljanje mlade

OŠ – Osnovna šola

OVCA – Društvo za osveščanje in varstvo – center antidiskriminacije

OVSE – Organizacija za varnost in sodelovanje v Evropi

OZN – Organizacija združenih narodov

PIC – Pravno – informacijski center nevladnih organizacij

Platforma za temeljne pravice – FRP (Fundamental Rights Platform)

RKC – Rimskokatoliška cerkev

RS - Republika Slovenija

TV – Televizija

VB – Velika Britanija

VVZ – Vzgojno varstveni zavod

Zagovornik – Zagovornik načela enakosti

ZDR – Zakon o delovnih razmerjih

ZDUS – Zveza Društev upokojencev Slovenije

ZEMŽM – Zakon o enakih možnostih žensk in moških

ZIMI – Zakon o izenačevanju možnosti invalidov

ZIN – Zakon o inšpekcijskem nadzoru

ZJRM – Zakon o varstvu javnega reda in miru

ZKP – Zakon o kazenskem postopku

ZPIZ – Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije

ZPIZ-2 – Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju

ZPMS – Zveza prijateljev mladine Slovenije

ZRC SAZU – Znanstvenoraziskovalni center Slovenske akademije znanosti in umetnosti

ZRSZZ – Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

ZUNEO – Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja

ZUP – Zakon o splošnem upravnem postopku

ZUSZJ – Zakon o uporabi slovenskega znakovnega jezika

ZVarD – Zakon o varstvu pred diskriminacijo

ZVPot – Zakon o varstvu potrošnikov

ZZRZI – Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov

Redno letno poročilo Zagovornika načela enakosti za leto 2017

Izdajatelj:

Zagovornik načela enakosti Republike Slovenije

Zanj:

Miha Lobnik, Zagovornik načela enakosti

Uredila:

mag. Karmen Merlov

Pri pripravi rednega letnega poročila za leto 2017 so sodelovali:

Miha Lobnik, mag. Karmen Merlov, Simon Maljevac,
Sergeja Oštir, Sanja Ajanović Hovnik, Mojca Šmid,
Kaja Primorac, David Kovič, Matej Repič in Matej Mrevlje.

Oblikovanje naslovnice:

Luka Pajntar, kaloop.si

Oblikovanje notranjosti:

Matjaž Krmelj

Naklada:

200

Tiskana izdaja:

ISSN 2630-1946

Spletna izdaja:

ISSN 2630-1954

Ljubljana, april 2018

Uporaba vsebine poročila je dovoljena z navedbo vira.

Uporabljen slovnični spol v poročilu se nanaša na
katerikoli spol.

Publikacija je brezplačna in dostopna vsem. Letna in posebna poročila Zagovornika načela enakosti so objavljena tudi na spletni strani www.zagovornik.si.

