EVROPSKÁ
KOMISE

V Bruselu dne 19.3.2021
COM(2021) 139 final

ZPRÁVA KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU A RADĚ

o uplatňování směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ („směrnice o rasové rovnosti“), a směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání („směrnice o rovnosti v zaměstnání“)

{SWD(2021) 63 final}

1. ÚVOD

Rovnost je jednou ze základních hodnot EU[1]. Komise podnikla významné kroky k její podpoře a začlenění a k vybudování skutečné **Unie rovnosti**. S podporou své interní Pracovní skupiny pro rovnost, která byla zřízena v roce 2019, začleňuje Komise hledisko rovnosti do všech politik a hlavních iniciativ EU. Jako nedávné příklady lze uvést strategii pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025[2], akční plán EU proti rasismu na období 2020–2025[3], nový strategický rámec pro rovnost, začlenění a účast Romů[4], strategii pro rovnost LGBTIQ osob na období 2020–2025[5], strategii na posílení uplatňování Listiny základních práv v EU[6], strategii pro práva osob se zdravotním postižením na období 2021–2030[7] a akční plán, kterým se provádí Evropský pilíř sociálních práv[8], jež všechny zdůrazňují význam prevence diskriminace a jejího řešení (např. bojem proti stereotypům a předsudkům), prosazování práva a zásad Unie v této oblasti a zlepšení sběru údajů.

Tato zpráva se zaměřuje na uplatňování dvou směrnic EU o rovnosti:

- **směrnice o rasové rovnosti**[9], která vyžaduje rovné zacházení s lidmi v oblastech zaměstnání a odborné přípravy, vzdělávání, sociální ochrany, včetně sociálního zabezpečení, sociálních výhod, přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování (včetně bydlení) *bez ohledu na jejich rasový a etnický původ*, a

- **směrnice o rovnosti v zaměstnání**[10], která vyžaduje rovné zacházení s lidmi v zaměstnání a v odborném vzdělávání *bez ohledu na jejich náboženské vyznání nebo víru, zdravotní postižení, věk a sexuální orientaci*.

---

[1] Článek 2 Smlouvy o Evropské unii. Článek 10 Smlouvy o fungování Evropské unie stanoví: „Při vymezování a provádění svých politik a činností se Unie zaměřuje na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.“

[2] COM(2020) 152 final; https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_cs

[3] COM(2020) 565 final; https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-anti-racism-action-plan-2020-2025_cs

[4] Úplný balíček viz: https://ec.europa.eu/info/publications/new-eu-roma-strategic-framework-equality-inclusion-and-participation-full-package_cs

[5] COM(2020) 698 final; https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025_cs

[6] COM(2020) 711 final; https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights/application-charter/eu-strategy-strengthen-application-charter_cs; Listina základních práv EU v čl. 21 odst. 1 stanoví: „Zakazuje se jakákoli diskriminace založená zejména na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci.“

[7] COM(2021) 101 final; https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8376&furtherPubs=yes

[8] COM(2021) 102 final https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_en
Kromě všech uvedených iniciativ má Komise v plánu přijmout v roce 2021 strategii EU proti antisemitismu.

[9] Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ (Úř. věst. L 180, 19.7.2000, s. 22).

[10] Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 303, 2.12.2000, s. 16).

Obě směrnice vyžadují, aby Komise každých pět let podávala zprávu o jejich uplatňování[11]. Jelikož regulační přístup a obsah mnoha ustanovení těchto dvou směrnic jsou totožné, rozhodla se Komise od roku 2014 předkládat o těchto dvou směrnicích společnou zprávu.

Aby Komise dobře porozuměla situaci v praxi, pravidelně provádí průzkumy veřejného mínění „Eurobarometr“ o diskriminaci v EU[12]. Rovněž průzkumy Agentury Evropské unie pro základní práva (FRA) přinášejí užitečné údaje a informace o trendech[13].

Obecně převládá mezi respondenty pocit, že od roku 2014 bylo v boji proti diskriminaci dosaženo jen malého pokroku. Podle veřejného mínění je diskriminace v EU rozšířená[14] a ve většině členských států k ní dochází často. Průzkumy zjistily, že téměř každá čtvrtá osoba z etnických nebo přistěhovaleckých menšin (24 %) se v posledních dvanácti měsících cítila být kvůli svému původu diskriminována v jedné nebo více oblastech každodenního života[15]. V průzkumu Eurobarometr z roku 2019 přibližně jeden z pěti respondentů (21 %), kteří se v předchozích dvanácti měsících cítili diskriminováni na základě jednoho či více důvodů, uvedl, že k tomu došlo v práci, a 13 % se setkalo s diskriminací při hledání práce[16].

V této souvislosti je zásadní, aby právní předpisy založené na pravidlech EU pro zákaz diskriminace byly na vnitrostátní úrovni řádně prosazovány[17]. V návaznosti na předchozí zprávy o uplatňování směrnic v letech 2006[18], 2008[19] a 2014[20] tato zpráva:

- posuzuje *současnou situaci a vývoj* od roku 2014,
- identifikuje *hlavní problémy a výzvy* vyplývající z vývoje v oblasti nediskriminace,
- upozorňuje na řadu *osvědčených postupů a iniciativ*,

---

11 Článek 17 směrnice 2000/43/ES a článek 19 směrnice 2000/78/ES.

12 Nejnověji zvláštní průzkum Eurobarometr č. 493 o *diskriminaci v EU* (říjen 2019); https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2251

13 Tato zpráva vychází především z údajů z průzkumu Eurobarometr z roku 2019 a z různých průzkumů agentury FRA, které byly provedeny před krizí COVID-19.

14 Průzkum Eurobarometr z roku 2019. Například 59 % Evropanů se domnívá, že diskriminace na základě etnického původu je v jejich zemi velmi rozšířená (ve srovnání s 64 % v roce 2015). Pokud jde o sexuální orientaci, náboženské vyznání, zdravotní postižení a věk, činí tato čísla 53 %, 47 %, 44 % a 40 % v daném pořadí.

15 *Druhý průzkum týkající se menšin a diskriminace v Evropské unii – hlavní zjištění* (průzkum agentury FRA, EU-MIDIS II, 2017); https://fra.europa.eu/en/publication/2017/second-european-union-minorities-and-discrimination-survey-main-results
Údaje agentury FRA z roku 2008 ukázaly, že přibližně jedna třetina respondentů (30 %) se v těchto oblastech cítila diskriminována kvůli své etnické příslušnosti.

16 Průzkum Eurobarometr z roku 2019. Mnoho respondentů mělo pocit, že při náboru pracovníků přetrvává diskriminace – v důsledku toho, že jsou považováni za příliš mladé nebo příliš staré (47 %), v důsledku zdravotního postižení (41 %), v důsledku toho, že jsou Romové (38 %), v důsledku etnického původu obecně (32 %), projevu náboženského přesvědčení (28 %), sexuální orientace (22 %).

17 Komise obdržela od občanů mnoho stížností, z nichž valná většina se týká jednotlivých případů údajné diskriminace spíše než nesprávného provedení nebo uplatňování směrnic členským státem. V takových případech je třeba hledat opravné prostředky především na vnitrostátní úrovni.

18 KOM(2006) 643 v konečném znění (o směrnici o rasové rovnosti).

19 KOM(2008) 225 v konečném znění (o směrnici o rovnosti v zaměstnání).

20 COM(2014) 2 final (společná zpráva o obou směrnicích).

- ukazuje, jak *soudní řízení před Soudním dvorem Evropské unie (SDEU)* ujasnila, jak by měly být směrnice vykládány,
- zkoumá provádění doporučení Komise z roku 2018 o *normách pro orgány pro rovné zacházení*[21], v souladu se strategií pro rovnost LGBTIQ osob, strategickým rámcem pro rovnost, začlenění a účast Romů a akčním plánem EU proti rasismu (viz zejména příloha o orgánech pro rovné zacházení),
- představuje, jak je uvedeno v akčním plánu EU proti rasismu, *potenciální nedostatky* v ochraně poskytované směrnicí o rasové rovnosti.

Zpráva vychází z informací zaslaných Komisi členskými státy[22] a z konzultací s evropskou sítí vnitrostátních orgánů pro rovné zacházení (EQUINET)[23], FRA[24], sociálními partnery[25] a organizacemi občanské společnosti[26]. Vychází rovněž z práce Komise při pomoci s uplatňováním směrnic[27] a z příslušných publikací[28]. Náležitě zohledňuje příslušná usnesení[29] a studie[30] Evropského parlamentu.

2. OTÁZKY SPOLEČNÉ OBĚMA SMĚRNICÍM

Směrnice obsahují obdobná ustanovení o *pojmu diskriminace* a o *opravných prostředcích a výkonu práva*.

---

21 C(2018) 3850 final.

22 Článek 17 směrnice o rasové rovnosti a článek 19 směrnice o rovnosti v zaměstnání vyžadují, aby členské státy každých 5 let sdělily Komisi veškeré informace, které potřebuje k vypracování zprávy. Na speciální dotazník, který Komise za tímto účelem zaslala, odpověděly všechny členské státy kromě dvou (HR a SE). Spojenému království nebyl dotazník zaslán.

23 Příspěvek sítě EQUINET na základě odpovědí na dotazník zaslaný všem vnitrostátním orgánům pro rovné zacházení, je k dispozici na adrese: https://equineteurope.org/2020/a-perspective-from-the-work-of-equality-bodies-on-european-equality-policy/

24 V této zprávě označovaných jako „podání agentury FRA."

25 Byl obdržen příspěvek od Konfederace evropského podnikání BusinessEurope.

26 Příspěvky od organizací Age Platform Europe, Amnesty International, Evropské fórum zdravotně postižených, Evropské středisko pro práva Romů a Evropská unie neslyšících.

27 Například odpovídání na stížnosti jednotlivců, petice a písemné otázky, zejména od Evropského parlamentu, a organizace činnosti skupiny na vysoké úrovni pro otázky rovnosti, nediskriminace a rozmanitosti, včetně její podskupiny pro údaje o rovnosti (v níž Komise sdružuje úředníky členských států a zemí Evropského hospodářského prostoru za účelem výměny informací a názorů na vývoj politiky v oblasti nediskriminace, rovnosti a rozmanitosti).

28 Včetně Evropské sítě právních expertů v oblasti nediskriminace, která je Komisi nápomocna v oblasti právních předpisů proti diskriminaci; viz https://www.equalitylaw.eu/publications

29 Např. usnesení z vlastního podnětu ze dne 15. září 2016 o uplatňování směrnice 2000/78/ES (P8_TA-PROV(2016)0360). Usnesení ze dne 10. března 2021 o provádění směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, s ohledem na Úmluvu OSN o právech osob se zdravotním postižením (P9_TA-PROV(2021)0075).

30 Tymowski, J., *The Employment Equality Directive – European implementation assessment* (Směrnice o rovnosti v zaměstnání – posouzení evropského provádění) (2016), https://www.europarl.europa.eu/thinktank/cs/document.html?reference=EPRS_STU(2016)536346; Anglmayer, I., *Implementation of the Employment Equality Directive in light of the UN CRPD – European Implementation Assessment* (Provádění směrnice o rovnosti v zaměstnání s ohledem na Úmluvu OSN o právech osob se zdravotním postižením – posouzení provádění v Evropě), 2020, k dispozici na: https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_STU(2020)654206)

Většina konzultovaných členských států a zainteresovaných stran nezdůrazňovala žádné zásadní obtíže při výkladu těchto ustanovení. Někteří však uvedli, že řada otázek (nadále) představuje výzvu[31], zejména pokud jde o:

- rozsah pojmu „diskriminace“ (viz bod 2.1) a
- výkon práv (viz bod 2.2), např. pokud jde o:
    - podávání zpráv o stížnostech (viz bod 2.2.1),
    - prokázání případu (viz bod 2.2.2),
    - ochránění před viktimizací (viz bod 2.2.3) a
    - uplatnění přiměřených sankcí (viz bod 2.2.4).

Klíčem k účinnému provádění směrnic je zvyšování povědomí a dialog se sociálními partnery a organizacemi občanské společnosti (viz bod 2.3). Činnost vnitrostátních orgánů pro rovné zacházení (viz bod 2.4) a dostupnost údajů o rovnosti (viz bod 2.5) jsou průřezové otázky, které mají zásadní význam pro pomoc obětem diskriminace a pro podporu, monitorování a prosazování práva v oblasti rovnosti a nediskriminace.

2.1 Pojem „diskriminace“

Pojem „diskriminace“ zahrnuje *přímou a nepřímou diskriminaci* a rovněž *obtěžování*[32].

Některé zúčastněné strany poukazují na omezené povědomí a uplatňování nepřímé diskriminace ve vnitrostátní soudní praxi. Některé členské státy kromě toho zdůrazňují, že vnitrostátní soudy věnují obtěžování z jiných důvodů než sexuálních nedostatečnou pozornost.

Nedávná judikatura SDEU poskytla užitečné objasnění pojmu nepřímá diskriminace[33]. Evropská síť právních expertů v oblasti nediskriminace vydá v roce 2021 zprávu o uplatňování tohoto pojmu, která aktualizuje její předchozí zprávu (z roku 2008)[34].

SDEU dosud nerozhodl o výkladu (a vymezení) pojmu *obtěžování* podle uvedených dvou směrnic. Ve vnitrostátních právních předpisech a judikaturách se tento pojem vztahuje na několik druhů jednání, včetně fyzického a psychického násilí, zastrašování, šikany a nenávistných výroků[35]. Zdá se, že v některých zemích EU není tento pojem vnitrostátními soudy dostatečně prozkoumán.

---

[31] To bylo potvrzeno hodnocením vnitrostátních antidiskriminačních právních předpisů. Tato hodnocení se uskutečnila v BE, DE, FR, NL, AT, PL, SK, FI a SE.

[32] Viz čl. 2 odst. 2 písm. a) a b) obou směrnic o přímé a nepřímé diskriminaci a čl. 2 odst. 3 o obtěžování. Směrnice umožňují, aby obtěžování bylo definováno v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi. K prokázání diskriminace (včetně obtěžování) není nutné prokazovat úmysl; to se obecně na vnitrostátní úrovni uplatňuje.

[33] Rozsudek ze dne 16. července 2015 ve věci „ČEZ Razpredelenie Bulgaria“ AD (C-83/14, EU:C:2015:480); rozsudek ze dne 14. března 2017 ve věci Achbita (C-157/15, ECLI:EU:C:2017:203).

[34] https://www.migpolgroup.com/_old/portfolio/limits-and-potential-of-the-concept-of-indirect-discrimination/

[35] V některých zemích EU může být ke konstatování obtěžování nutné, aby k jednání docházelo opakovaně. Jedna země informovala o konceptu psychického obtěžování (na pracovišti) s odkazem na proces sestávající z *několika* druhů chování v určitém časovém období. Jiná země zase upozornila na vnitrostátní právní předpisy o obtěžování z důvodů uvedených v obou směrnicích vyžadujících

Pokud jde o pojem „diskriminace“, poskytl SDEU užitečné vysvětlení k různým situacím nebo pojmům:

- *diskriminace na základě kombinace důvodů* – v roce 2016 SDEU uznal, že „diskriminace může být vskutku založena na více důvodech“ chráněných právem Unie. Soudní dvůr nicméně rovněž rozhodl, že „[…] neexistuje žádná nová kategorie diskriminace plynoucí z kombinace více těchto důvodů, […] kterou by bylo možné konstatovat, pokud by nebyla zjištěna diskriminace na základě uvedených důvodů posuzovaných samostatně“[36].

  Vzhledem k tomu, že „*intersekcionální diskriminace*“ se týká diskriminace na základě neoddělitelné kombinace chráněných důvodů, a nikoli jednoho z důvodů posuzovaných samostatně, Soudní dvůr neuznal intersekcionální diskriminaci jako chráněný důvod, jelikož tento důvod nemá v uvedených směrnicích jasný právní základ[37]. Některé zúčastněné strany nicméně zdůrazňovaly význam intersekcionality i potřeby účinněji bojovat proti vícenásobné diskriminaci[38].

  Komise uznala význam intersekcionální diskriminace a potřeby se tímto jevem zabývat ve všech svých strategiích pro rovnost[39]. Rovněž nabídla svou podporu účinnému uznávání *vícenásobné diskriminace* na vnitrostátní úrovni zadáváním studií[40] a spolupořádáním semináře, na němž mohli vládní úředníci prozkoumat problémy a osvědčené postupy při řešení této diskriminace v právních předpisech a při vytváření politik[41],

- *„diskriminace z důvodu vztahu s jinou osobou“ (pokud je osoba nebo skupina znevýhodněna z důvodu vztahu s osobou nebo skupinou, která vykazuje chráněnou charakteristiku)* – věc ČEZ ukázala, že by osoba, která není romského původu, mohla být chráněna, i když není „členem/členkou dotčené [chráněné] skupiny“, ale „přesto trpí [trpěla] méně příznivým zacházením nebo zvláštním znevýhodněním z jednoho z těchto důvodů“[42]. Z věci vyplývá, že konstatování diskriminace nezávisí na existenci intimního nebo úzkého vztahu mezi domnělou obětí a skupinou, s níž je spojována[43]. Mnoho členských států uvádí, že na

---

opakování daného jednání (na rozdíl od sexuálního obtěžování, kdy stačí, aby k jednání došlo pouze jednou).

36 Rozsudek ze dne 24. listopadu 2016, David L. Parris (C-443/15, EU:C:2016:897), bod 80.

37 Diskriminace může být založena na jedné chráněné charakteristice nebo na kombinaci (více) důvodů, které fungují samostatně („kumulativní diskriminace“) nebo se zároveň vzájemně ovlivňují tak, že jsou neoddělitelné („intersekcionální diskriminace“).
Evropský institut pro rovnost žen a mužů definoval „vícenásobnou diskriminaci“ (https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1297) a „intersekcionalitu“ (https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1492).
Ve 3. bodě odůvodnění směrnice o rovnosti v zaměstnání a 14. bodě odůvodnění směrnice o rasové rovnosti je uznána existence „vícenásobné/několikanásobné diskriminace“.

38 Některé členské státy (např. DK, EL a ES) odkazovaly na studie a průzkumy týkající se této otázky.

39 Jejich přehled viz první odstavec této zprávy.

40 Viz například: https://www.equalitylaw.eu/downloads/3850-intersectional-discrimination-in-eu-gender-equality-and-non-discrimination-law-pdf-731-kb

41 Seminář byl uspořádán ve spolupráci s řeckým ministerstvem práce, sociálního zabezpečení a sociální solidarity a o tomto tématu na něm diskutovali členové skupiny EU na vysoké úrovni pro otázky rovnosti, nediskriminace a rozmanitosti.

42 Rozsudek ve věci ČEZ (poznámka pod čarou 33), body 49 a 56 citující rozsudek ze dne 17. července 2008 ve věci S. Coleman (C-303/06, ECLI:EU:C:2008:415).

43 Navzdory uznání diskriminace z důvodu vztahu s jinou osobou mohou být některé vnitrostátní postupy v tomto konkrétním bodě stále restriktivní.

diskriminaci z důvodu vztahu s jinou osobou se vztahují vnitrostátní právní předpisy/judikatura.

SDEU se dosud výslovně nezabýval otázkou „*diskriminace na základě dojmu*“ nebo „*diskriminace na základě předpokladu*“, tj. odlišného zacházení na základě *nesprávného přesvědčení* nebo *nesprávného vnímání*, že určitá osoba má jednu z chráněných charakteristik. V několika zemích EU, i když v menším počtu ve srovnání s diskriminací z důvodu vztahu s jinou osobou, existuje výslovná ochrana před diskriminací na základě předpokladu stanovená ve vnitrostátních právních předpisech/judikatuře.

2.2 Opravné prostředky a výkon práva

2.2.1 Ochrana práv

Podle směrnic musí členské státy poskytnout všem, kdo se považují za oběti diskriminace, *přiměřené/odpovídající prostředky právní ochrany*[44].

Kromě obecných kampaní na zvyšování povědomí o nediskriminaci uvedlo několik členských států konkrétní iniciativy na usnadnění ohlašování. Některé jsou zaměřeny na *zmírnění finanční zátěže* řízení, např. pomocí:

- ✓ snížení soudních poplatků u případů diskriminace[45],
- ✓ vytváření daňových pobídek[46] a
- ✓ zřízení fondů, které obětem diskriminace poskytnou předběžné krytí soudních nákladů[47].

Mezi další *osvědčené postupy* patří:

- ✓ umožnění ohlašování on-line[48],
- ✓ zlepšení kapacity a dostupnosti místních orgánů a místních zprostředkovatelských nebo komunitních organizací[49],
- ✓ zřízení snadno dostupných orgánů pro řešení sporů[50],
- ✓ ustanovení specializovaných klinik právního poradenství[51] a

[44] Viz čl. 7 odst. 1 směrnice o rasové rovnosti a čl. 9 odst. 1 směrnice o rovnosti v zaměstnání. Ve všech členských státech mohou být spory týkající se diskriminace předloženy soudu. V některých státech mohou být případy řešeny i mimosoudními nebo kvazisoudními postupy, např. prostřednictvím zásahu inspektorátů nebo specializovaných subjektů, jako jsou veřejní ochránci práv, národní instituce pro lidská práva nebo orgány pro rovné zacházení. Některé členské státy navrhují rovněž mediaci a dohodovací řízení.

[45] Např. CZ a DK.

[46] Např. BE a RO.

[47] Např. IT.

[48] Např. FR.

[49] Např. BE a FI.

[50] Např. Litva zřídila v červenci 2017 komisi pro pracovněprávní spory, která může řešit pracovněprávní spory z diskriminačních důvodů ve snadno dostupném, nepříliš formálním a rychlém postupu.

[51] Např. IE. V klinice právního poradenství mají lidé přístup k právnímu poradenství a pomoci hrazeným z prostředků právní pomoci.

- ✓ vytvoření sítí pracovníků policie a soudnictví, kteří jsou vyškoleni v otázkách diskriminace[52].

Ohlašování diskriminace a počet stížností se od zprávy za rok 2014 mírně zvýšily[53], *nedostatečné ohlašování* však zůstává problémem. Z průzkumů vyplývá, že ti, kteří se cítí diskriminováni, obvykle tyto případy neohlašují[54]. V důsledku toho může mnoho případů uniknout pozornosti, a oběti tak nemají možnost dosáhnout nápravy[55]. To má negativní dopad na přístup ke spravedlnosti a obecněji na účinnost směrnic. Zatímco mnohé členské státy poukazují na důležitou práci orgánů pro rovné zacházení na vnitrostátní a místní úrovni při potírání diskriminace a otázky jejího nedostatečného ohlašování, průzkumy ukazují, že případ diskriminace by těmto orgánům ohlásilo jen málo lidí[56].

Mezi důvody, proč nejsou případy diskriminace ohlašovány, patří například[57]:

- × pochybnosti o tom, zda existuje skutečná šance na úspěch,
- × neznalost svých práv a/nebo neznalost existence orgánů pro rovné zacházení[58],
- × obtíže při poskytování důkazů a/nebo
- × strach z odvetných opatření.

Mezi další konkrétní problémy, které mohou bránit *přístupu ke spravedlnosti*[59] (jež postihují zejména nejzranitelnější nebo marginalizované skupiny), patří:

---

52 Např. FR.

53 Podání agentury FRA.

54 Například z průzkumu agentury FRA EU LGBTI II z roku 2018 vyplynulo, že nejnovější případ diskriminace v zaměstnání někomu ohlásilo 14 % LGB respondentů (podání agentury FRA; a viz též: https://fra.europa.eu/en/project/2018/eu-lgbti-survey-ii). Například průzkum agentury FRA EU-MIDIS II ukázal, že poslední případ diskriminace někomu ohlásilo 12 % osob, které se cítily diskriminovány na základě rasy nebo etnického původu. Podle průzkumu EU-MIDIS II bylo nejvíce stížností podáno zaměstnavateli (36 %), přibližně 13 % odborovým svazům a výborům zaměstnanců a 17 % policii, pokud se jednalo o vstup do nočního klubu nebo. Jen 4 % byla ohlášena orgánu pro rovné zacházení. Podobně zjištění průzkumu agentury FRA z roku 2019 o Romech a Travellerech (provedeného v šesti zemích) ukazují, že pouze asi 5 % respondentů, kteří se cítili být diskriminováni, ohlásilo nejnovější případ diskriminace orgánu pro rovné zacházení. Policii jej ohlásil jeden ze šesti Romů a Travellerů (17 %) (https://fra.europa.eu/en/project/2018/roma-and-travellers-survey-2018-2019). Podle průzkumu o základních právech z roku 2019 ohlásilo nejnovější případ diskriminace v zaměstnání z jakéhokoli důvodu 9 % obecné populace. Z respondentů, kteří tyto případy ohlásili, je 12 % nahlásilo orgánu pro rovné zacházení nebo národní instituci pro lidská práva a 24 % odborovému svazu. Průzkum Eurobarometr z roku 2019 (zaměřující se na obecnou populaci) zjistil, že 12 % respondentů by, jsou-li diskriminováni, upřednostnilo ohlásit diskriminaci na základě kteréhokoli z šetřených důvodů orgánu pro rovné zacházení nebo veřejnému ochránci práv. 35 % by upřednostnilo ji ohlásit policii a 20 % někomu z přátel nebo rodiny.

55 Právo na účinnou právní ochranu je stanoveno v článku 47 Listiny základních práv EU.

56 Viz poznámka pod čarou 54.

57 Z několika průzkumů agentury FRA vyplývá, že hlavním důvodem neohlášení případu diskriminace je přesvědčení, že by se v důsledku toho nic nestalo ani nezměnilo (podání agentury FRA).

58 Povědomí o informacích a právech, viz kapitola 2.3.1.

59 S cílem zlepšit přístup ke spravedlnosti v celé EU zřídila Komise portál evropské e-justice (https://e-justice.europa.eu/home.do).
Viz také příloha zprávy z roku 2014: *Know your rights – guidance to victims of discrimination (Poznejte svá práva – poradenství obětem diskriminace)*; https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014SC0005&from=EN

- krátké zákonné lhůty pro podání žaloby,
- složitost, délka řízení a náklady na něj,
- nejistota, pokud jde o výsledek případu, a
- vyhlídky na nízkou úroveň náhrady[60].

Organizace, jako jsou odborové svazy a orgány pro rovné zacházení, mohou obětem pomoci domáhat se individuální nápravy, zejména pokud mají *aktivní legitimaci*[61]. Mohou rovněž plnit důležitou úlohu při podpoře „strategických soudních sporů“[62] a/nebo při domáhání se kolektivní právní ochrany[63], zejména proto, že SDEU již dlouho uznává, že právo Unie zakazuje diskriminaci i v případech, kdy neexistuje identifikovatelná jednotlivá oběť[64], např. v případě veřejného prohlášení zaměstnavatele o úmyslu diskriminovat[65].

Některé členské státy uvedly, že aktivní legitimace organizací hraje rozhodující úlohu v případech *kolektivní diskriminace*, která poškozuje osoby, které nejsou přímo nebo bezprostředně identifikovatelné[66]. Některé orgány nebo organizace pro rovné zacházení, které pomáhají obětem diskriminace, rovněž podaly žalobu k SDEU.

2.2.2 Důkazní břemeno

Aby se zmírnily problémy spojené s prokazováním stížností proti diskriminaci[67], směrnice stanoví *přenesení důkazního břemene*[68]. Pokud stěžovatel prokáže skutečnosti,

---

Více informací o činnosti agentury FRA ohledně zjišťování překážek v přístupu ke spravedlnosti a poskytování poradenství založeného na důkazech, jak je překonávat, viz https://fra.europa.eu/en/themes/justice-victims-rights-and-judicial-cooperation

60 Viz bod 2.2.4.

61 „Aktivní legitimací“ se rozumí právo nebo možnost podat žalobu k soudu nebo se dostavit k soudu. Podle čl. 7 odst. 2 směrnice o rasové rovnosti a čl. 9 odst. 2 směrnice o rovnosti v zaměstnání by sdružením, organizacím nebo jiným právnickým osobám, které mají oprávněný zájem na boji proti diskriminaci, mělo být se souhlasem stěžovatele umožněno, aby se jménem stěžovatele nebo na jeho podporu účastnily sporů týkajících se diskriminace. Členské státy mají volnost při stanovování kritérií a podmínek pro aktivní legitimaci těchto subjektů a právní rámce se v jednotlivých zemích liší.

62 „Strategickými soudními spory“ se rozumí využívání strategií vedení soudních sporů za účelem vyvolání společenských, právních nebo politických změn a často je provádí organizace občanské společnosti a/nebo právníci jako formu aktivismu.

63 „Kolektivní právní ochranou“ se rozumí právní prostředek, který:

(i) umožňuje dvěma nebo více fyzickým či právnickým osobám nebo subjektu oprávněnému podat reprezentativní žalobu kolektivně se domáhat zastavení protiprávního jednání;

(ii) umožňuje dvěma nebo více fyzickým či právnickým osobám, jež tvrdí, že jim vznikla škoda v události hromadné škody, nebo subjektu oprávněnému podat reprezentativní žalobu domáhat se kolektivně náhrady škody.

Viz doporučení Komise 2013/396/EU o společných zásadách pro prostředky kolektivní právní ochrany týkající se zdržení se jednání a náhrady škody v členských státech v souvislosti s porušením práv přiznaných právem Unie (Úř. věst. L 201, 26.7.2013, s. 60).

64 Organizace, které jednají vlastním jménem ve veřejném zájmu, mohou podávat žaloby ve veřejném zájmu (*actio popularis*), aniž by podporovaly nebo zastupovaly konkrétní oběť.

65 Viz rozsudek ze dne 10. července 2008 ve věci Feryn (C-54/07, ECLI:EU:C:2008:397), bod 15.

66 Např. IT.

67 Žalobci by museli prokázat nejen to, že s nimi bylo zacházeno nepříznivě, ale také to, že důvodem takového zacházení byla chráněná charakteristika.

68 Článek 8 směrnice o rasové rovnosti a článek 10 směrnice o rovnosti v zaměstnání. Obrácené důkazní břemeno se vztahuje na všechna soudní nebo správní řízení (bez ohledu na to, kdo věc předkládá) a na všechny formy diskriminace, na něž se směrnice vztahují.

z nichž lze *prima facie* předpokládat existenci diskriminace, je na žalovaném, aby prokázal, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení[69].

Některé vyšší soudy členských států poskytly objasnění v této oblasti[70] a jiné členské státy pozměnily své právní předpisy[71]. Některé zúčastněné strany však uvedly, že vnitrostátní soudy stále ne vždy správně nebo důsledně uplatňují pravidla a standardy dokazování se mohou v praxi lišit.

Existují určité situace, kdy je obzvláště obtížné získat důkazy *prima facie*, např. u stížností proti *nepřímé diskriminaci*, kdy musí žalující strana prokázat skutečnosti, na jejichž základě lze předpokládat, že určité opatření nebo praxe, které se jeví jako neutrální, znevýhodňují určité osoby ve srovnání s jinými. Shromažďování takových skutečností je ještě složitější, pokud údajná diskriminace vyplývá z používání *umělé inteligence*[72]. Navíc i v případech, kdy lze nepřímou diskriminaci zjistit na základě statistických důkazů[73], zúčastněné strany poukazovaly na obtíže s dostupností a přístupností *příslušných statistických údajů* a na to, jak je soudy zohledňují.

2.2.3 Viktimizace

Vnitrostátní právní systémy musí zajistit ochranu před *viktimizací*[74] a nabízet odpovídající *právní opatření proti odvetným opatřením*; to má zásadní význam pro účinné uplatňování práva nebýt diskriminován[75].

V několika členských státech se však taková ochrana zdá být v praxi omezená. Zdá se, že ochrana před viktimizací se vztahuje především na oblast zaměstnání. Členské státy mají různé právní požadavky, pokud jde o určení, kdo má nárok na ochranu – některé se vztahují pouze na žalobce, oběti a svědky, zatímco SDEU rozšiřuje ochranu na každého, kdo by mohl být dotčen reakcí strany, která je předmětem stížnosti nebo řízení[76]. Jiné

---

[69] K judikatuře SDEU v této věci, viz zpráva z roku 2014.

[70] Např. podle oznámení CZ, IT a HU.

[71] Např. BE, BG, ES, FR, SI, SK a FI.

[72] Několik členských států (např. BE, DK, DE, FR, LT a NL) poukazovalo na rizika diskriminace vyplývající z používání UI. Systémy UI mohou být neprůhledné a velmi složité, což brání přístupu k důkazům a obecněji k ověření dodržování antidiskriminačních právních předpisů; viz bílá kniha Komise *o umělé inteligenci – evropský přístup k excelenci a důvěře* (COM(2020) 65 final). https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_cs.pdf

[73] V 15. bodě odůvodnění směrnice o rasové rovnosti je uvedeno, že pravidla vnitrostátního práva nebo zvyklostí „[…] mohou zejména stanovit, že nepřímá diskriminace může být zjištěna jakýmikoli prostředky včetně statistických údajů“. Další informace o sběru údajů o rovnosti viz bod 2.5.

[74] To znamená, že členské státy musí chránit jednotlivce před jakýmkoli nepříznivým zacházením nebo nepříznivými následky v reakci na stížnost nebo na řízení zaměřené na prosazování dodržování zásady rovného zacházení.

[75] Článek 9 a 20. bod odůvodnění směrnice o rasové rovnosti; článek 11 směrnice o rovnosti v zaměstnání.

[76] V souvislosti s článkem 24 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 204, 26.7.2006, s. 23) týkajícím se pronásledování (viktimizace) poskytl SDEU výklad, který může být relevantní pro porozumění pojmu „pronásledování“ v obou směrnicích, a v němž upřesnil, že „[…] kategorie pracovníků, na něž se může vztahovat ochrana […], musí být chápána široce a zahrnovat všechny pracovníky, vůči nimž může směřovat odvetné opatření ze strany zaměstnavatele v reakci na podanou stížnost z důvodu diskriminace […], aniž je tato kategorie dále vymezena […]“. Článek 24 neomezuje ochranu pouze na pracovníky, kteří podali stížnost, nebo jejich zástupce, ani na ty, kteří splňují určité formální požadavky podmiňující uznání určitého postavení, jako je postavení svědka. Viz rozsudek ze dne 20. června 2019, Hakelbracht a další (C-404/18, ECLI:EU:C:2019:523), body 26–30.

členské státy oznámily široký rozsah ochrany na vnitrostátní úrovni, např. zahrnující jiné osoby než oběť[77], jako jsou svědci, osoby pomáhající oběti nebo ji podporující, kdokoli, s nímž se zachází méně příznivě v důsledku odmítnutí diskriminovat, a osoby, které trpí viktimizací na základě domněnky nebo vztahu[78].

Komise sleduje provádění ustanovení o viktimizaci s ohledem na rozsudek Soudního dvora ve věci Hakelbracht[79]. Řízení o nesplnění povinnosti[80] zahájené proti Belgii (mimo jiné) kvůli nesprávnému provedení tohoto ustanovení obou směrnic bylo později ukončeno, ale v souvislosti s podobným ustanovením směrnice 2006/54/ES[81] stále probíhá další řízení.

2.2.4 Sankce

Členské státy musí stanovit *účinné, přiměřené a odrazující sankce* za porušení vnitrostátních předpisů zakazujících diskriminaci v souladu se směrnicemi[82]. Směrnice nestanoví konkrétní opatření a umožňují členským státům, aby rozhodly o vhodných prostředcích nápravy pro dosažení sledovaných cílů[83]. V závislosti na zvoleném zákonném postupu mohou mít různé formy, jako je pokuta, náhrada škody, příkaz pachateli deliktu k provedení určitého jednání nebo zdržení se určitého jednání, zveřejnění protiprávního jednání, požadování omluvy nebo uložení trestních sankcí[84].

SDEU vydal pokyny k výkladu právních požadavků na sankce, zejména:

- opravné prostředky musí:
  - dodržovat zásadu proporcionality,
  - zaručit skutečnou a účinnou soudní ochranu[85] a
  - zajistit skutečně odrazující účinek a zabránit další diskriminaci; to zahrnuje ukládání sankcí i v případě, že neexistuje identifikovatelná oběť[86];
- každá peněžitá náhrada musí být:
  - přiměřená ve vztahu ke vzniklé ztrátě a škodám,

---

77 Např. BG, DE, EE, IT, LT, PL a SI.

78 Např. v Bulharsku (zákon o ochraně proti diskriminaci z roku 2004, dodatkové ustanovení § 1.3.) je viktimizace definována jako:
a) méně příznivé zacházení s osobou, která podala, předpokládá se, že podala, nebo pravděpodobně podá žalobu na ochranu proti diskriminaci;
b) méně příznivé zacházení s osobou, pokud osoba, která je s ní ve vztahu, podala, předpokládá se, že podala, nebo pravděpodobně podá žalobu na ochranu proti diskriminaci; nebo
c) méně příznivé zacházení s osobou, která odmítla diskriminovat.

79 Rozsudek ve věci Hakelbracht (poznámka pod čarou 76).

80 Citováno ve zprávě z roku 2014.

81 Celý název směrnice viz poznámka pod čarou 76.

82 Článek 15 směrnice o rasové rovnosti; článek 17 směrnice o rovnosti v zaměstnání.

83 Viz mimo jiné rozsudek ze dne 31. května 2013, Asociaţia Accept (C-81/12, ECLI:EU:C:2013:275), bod 61; rozsudek ze dne 17. prosince 2015, Arjona Camacho (C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831), bod 30.

84 Sankce tedy mohou zahrnovat finanční odškodnění, ale mohou být rovněž nepeněžité povahy. Viz například rozsudek ve věci Asociaţia Accept (poznámka pod čarou 83), bod 68.

85 Viz mimo jiné rozsudek ve věci Asociaţia Accept (poznámka pod čarou 83), bod 63.

86 Viz rozsudek ve věci Feryn (poznámka pod čarou 65), bod 38; rozsudek ve věci Asociaţia Accept (poznámka pod čarou 83), bod 62. V několika členských státech (např. AT, BE, CZ, IT, LT, LU, LV, RO a SI) vnitrostátní právní předpisy stanoví, že (za určitých podmínek) mohou být uloženy sankce při neexistenci konkrétní oběti.

- nepodléhající předem stanovené horní hranici[87] a

➢ čistě symbolickou sankci nelze považovat za dostatečnou[88].

V praxi se zdá, že některé obtíže při provádění směrnic přetrvávají, např. pokud jde o *stropy náhrady škody* a *případy bez identifikovatelné oběti*. Některé vnitrostátní soudy obvykle stanovují poměrně mírnou výši škod, upřednostňují nepeněžitou náhradu nebo nabízejí částky náhrady na spodní hranici stupnice. Takové tendence mohou oběti odradit od podávání žalob nebo od žádostí o peněžní vyrovnání u soudu.

Komise nadále sleduje standardy uplatňované při používání sankcí a nápravných opatření v členských státech, ačkoli podrobné informace na vnitrostátní úrovni je obtížné získat a často nejsou k dispozici. Také síť EQUINET provádí v této otázce důležitou práci[89].

2.3 Informace, dialog a začleňování hlediska rovnosti žen a mužů

2.3.1 Informace

Směrnice vyžadují, aby členské státy *oznámily svá ustanovení dotčeným osobám*[90]. Mnohé členské státy, orgány pro rovné zacházení, organizace občanské společnosti a sociální partneři uznávají význam zvyšování povědomí a jsou v tomto ohledu dosti aktivní, např. vypracovávají brožury, příručky a studie, provádějí obecné a cílené kampaně a poskytují školení.

Přesto zůstává i nadále hlavním problémem v boji proti diskriminaci *nízká informovanost* o antidiskriminačních právních předpisech a o existenci orgánů pro rovné zacházení, které pomáhají obětem. Například 71 % příslušníků etnických nebo přistěhovaleckých menšin uvádí, že neví o žádné organizaci, která obětem diskriminace nabízí podporu nebo poradenství[91]. Naopak povědomí široké veřejnosti o existenci instituce poskytující podporu obětem diskriminace v zaměstnání je poměrně vysoké (61 %)[92].

S cílem přispět ke zvyšování povědomí provedla Komise v letech 2019–2020 *informační kampaň* o boji proti diskriminaci na pracovišti[93]; ta se skládala z:

- obecné složky zvyšování povědomí o právech a povinnostech lidí podle antidiskriminačních právních předpisů EU a
- cílené složky zaměřené na zaměstnavatele a zdravotní postižení; to zahrnovalo:
  - pořádání seminářů v osmi členských státech a
  - vypracování příručky osvědčených postupů pro společnosti v celé EU, které se snaží přizpůsobit pracovníkům se zdravotním postižením[94].

---

87 Viz rozsudek ze dne 2. srpna 1993 ve věci Marshall (C-271/91, ECLI:EU:C:1993:335), body 30–32.
88 Viz rozsudek ve věci Asociaţia Accept (poznámka pod čarou 83), bod 64.
89 Viz Wladasch, K., *The sanctions regime in discrimination cases and its effects (Režim sankcí v případech diskriminace a jeho účinky)* (EQUINET, 2015); https://equineteurope.org/publications/the-sanctions-regime-in-discrimination-cases-and-its-effects/
90 Článek 10 směrnice o rasové rovnosti; článek 12 směrnice o rovnosti v zaměstnání.
91 Průzkum agentury FRA EU-MIDIS II.
92 Podání agentury FRA.
93 https://ec.europa.eu/social/EUvsDiscrimination
94 https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8341&furtherPubs=yes

Jiným příkladem je, že Komise v letech 2015 a 2016 podporovala místní orgány v cílených *komunikačních činnostech zaměřených na boj proti antiromské diskriminaci a stereotypům*[95].

Komise rovněž nadále podporovala informační činnosti prostřednictvím podpory sítě EQUINET[96] a Evropské sítě pro právní předpisy v oblasti rovného zacházení[97], které zveřejňují bleskové zprávy, brožury, zprávy a studie o klíčových otázkách souvisejících se směrnicemi.

Kromě toho Komise podporuje *odborné vzdělávání* soudců, právníků a dalších odborníků ve výkladu a uplatňování směrnic seznamující je s klíčovými pojmy, otázkami souvisejícími s důkazy a sankcemi za porušení[98].

2.3.2 Dialog

V několika členských státech jsou organizace občanské společnosti a sociální partneři konzultováni nebo aktivně zapojeni do přípravy nebo provádění právních předpisů, akčních plánů a strategií v oblasti rovnosti. Některé členské státy stanoví zákonem pravidelný dialog nebo jednání o rovnosti s organizacemi občanské společnosti. Několik z nich zřídilo v rámci svých vnitrostátních orgánů pro rovné zacházení poradní výbory, které sdružují organizace občanské společnosti a/nebo sociální partnery[99].

Organizace občanské společnosti v některých členských státech zároveň uváděly, že dialog je obvykle omezený, nebo k němu dokonce ani nedochází. Ostatní hlásily potíže s řádným fungováním v několika členských státech v důsledku restriktivních právních předpisů[100] a problémů s přístupem k financování, ale také obtěžování.

Sociální partneři hrají klíčovou úlohu v boji proti diskriminaci a při prosazování rovnosti a rozmanitosti na pracovišti[101]. Odbory a sdružení zaměstnavatelů spolupracují uzavíráním kolektivních smluv, vydáváním společných textů a pokynů a prováděním projektů[102].

---

95 https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination/roma-eu/communication-activities-fight-discrimination-against-roma_en

96 https://equineteurope.org/equinet-at-a-glance/equinet-activities/

97 https://www.equalitylaw.eu/

98 Viz například sdělení Komise *Zajištění spravedlnosti v EU – Strategie evropského justičního vzdělávání na období 2021–2024* (COM(2020) 713 final). Komise rovněž podporuje Akademii evropského práva (ERA); viz: https://www.era.int

99 Např. DE, IE, EL, ES, RO a FI.

100 Viz rozsudek ze dne 18. června 2020 ve věci Komise v. Maďarsko (C-78/18, ECLI:EU:C:2020:476) týkající se maďarského zákona, který vyžaduje, aby se organizace občanské společnosti, které dostávají podporu ze zahraničí, zaregistrovaly jako „organizace financované ze zahraničí".

101 Komise rovněž podporuje úsilí platformy EU pro charty diverzity s cílem umožnit organizacím občanské společnosti, veřejným subjektům a soukromým společnostem sdílet zkušenosti a osvědčené postupy týkající se národních chart diverzity; https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_en

102 Studie *Role of social partners in tackling discrimination at work* (Úloha sociálních partnerů v boji proti diskriminaci na pracovišti), 2020,
viz: https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2020/role-of-social-partners-in-tackling-discrimination-at-work;
studie *Trade union practices on non-discrimination and diversity* (Postupy odborů v oblasti

2.3.3 Začleňování hlediska rovnosti žen a mužů

Obě směrnice obsahují požadavek, aby Komise v souladu se zásadou systematického přihlížení k otázce rovných příležitostí pro muže a ženy[103] podávala zprávy o dopadu opatření na ženy a muže[104].

Některé členské státy uvádějí ve svých právních předpisech obecnou povinnost začleňování hlediska rovnosti žen a mužů. Jiné vysvětlují, že gender je jedním z faktorů jejich celkového přístupu k intersekcionalitě[105]. V souladu s tím věnují zvláštní pozornost zranitelnější situaci například romských žen a dívek, žen z řad přistěhovalců a žen se zdravotním postižením.

2.4 Orgány pro rovné zacházení

V souladu se směrnicí o rasové rovnosti určily všechny členské státy jeden nebo více specializovaných subjektů, které odpovídají za prosazování rovného zacházení bez ohledu na rasový a etnický původ. Řada směrnic z oblasti právních předpisů EU o rovném zacházení[106] sehrála v tomto ohledu významnou úlohu, neboť před jejich přijetím zřídilo takový orgán pouze 11 (z 27) členských států. Ačkoli směrnice o rovnosti v zaměstnání nestanoví vytvoření subjektu pro rovné zacházení, téměř všechny orgány členských států[107] mají pravomoc rovněž ve vztahu k oblasti působnosti uvedené směrnice.

Směrnice o rasové rovnosti ponechává členským státům ohledně fungování orgánů pro rovné zacházení široký prostor pro uvážení. Článek 13 vyžaduje pouze to, aby měly určité minimální pravomoci:

- poskytovat obětem diskriminace *nezávislou pomoc* při vyřizování jejich stížností,
- provádět *nezávislé studie* o rasové diskriminaci a
- zveřejňovat *nezávislé zprávy* a předkládat *doporučení* k jakékoli otázce související s touto diskriminací.

Jelikož za skutečné provádění ustanovení odpovídají členské státy, existují *rozdíly mezi orgány pro rovné zacházení*, pokud jde o jejich mandát[108], pravomoci, strukturu, vedení, nezávislost, zdroje a účinnost. Tyto rozdíly následně vedou k *nerovnému výkonu práva směrnice* v jednotlivých členských státech, pokud jde o úroveň a povahu ochrany

---

nediskriminace a rozmanitosti), 2019, viz: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/final_report_tu_print_version.pdf

[103] „Začleňování hlediska rovnosti žen a mužů“ zahrnuje posouzení dopadu opatření EU na ženy a muže a převzetí odpovědnosti za jakékoli nezbytné úpravy, aby ženy a muži měli stejný prospěch a aby nerovnost nepokračovala; https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/strategic_engagement_en.pdf

[104] Ustanovení čl. 19 odst. 2 směrnice o rovnosti v zaměstnání; čl. 17 odst. 2 směrnice o rasové rovnosti. K vícenásobné diskriminaci a intersekcionální diskriminaci viz bod 2.1.

[105] Např. DK, IE, IT, LT, HU, PT a SI.

[106] Viz článek 13 směrnice o rasové rovnosti, článek 12 směrnice Rady 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování, článek 20 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění) a článek 11 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS.

[107] S výjimkou ES, FI a PT.

[108] Například v některých zemích EU může být orgán pro rovné zacházení součástí národní instituce pro lidská práva.

a prosazování rovnosti a zvyšování povědomí široké veřejnosti a ve vnitrostátních institucích.

Ve většině případů se však orgány pro rovné zacházení ukázaly jako klíčové pro podporu a prosazování právních předpisů o rovném zacházení. Ukázalo se, že se jedná o nezbytné a cenné instituce pro změnu na úrovni jednotlivců, institucí a společnosti obecně.

Dne 22. června 2018 přijala Komise *doporučení o normách pro orgány pro rovné zacházení*[109], aby všechny mohly plně využít svého potenciálu. V červnu 2019 navíc jako doplněk spoluorganizovala *seminář o osvědčených postupech* s vládními úředníky[110].

Orgány pro rovné zacházení mají zásadní význam při zajišťování toho, aby jednotlivci a skupiny, kteří čelí diskriminaci, mohli plně požívat svých práv. Měly by být tudíž schopny účinně plnit úkoly, které jim byly svěřeny právními předpisy EU. Komise se zavázala[111], že podrobněji přezkoumá, do jaké míry se členské státy řídily doporučením z roku 2018, zejména pokud jde o úlohu a nezávislost orgánů pro rovné zacházení.

Během dvou let od přijetí doporučení čtyři členské státy oznámily záměr změnit své vnitrostátní předpisy o orgánech pro rovné zacházení tak, aby se řídily některými doporučeními, a přibližně desítka členských států tak již učinila, např. navýšením rozpočtu. Většina však uvádí, že buď vůbec nedošlo k žádné změně, nebo k žádné zásadní reformě.

Podrobná analýza *provádění doporučení* je uvedena v pracovním dokumentu útvarů Komise připojeném k této zprávě. Analýza dochází k závěru, že omezené a nerovnoměrné provádění doporučení nadále brání některým orgánům pro rovné zacházení v účinném výkonu jejich úlohy. V praxi to vede k různým úrovním ochrany před diskriminací v EU. Pro posílení úlohy orgánů pro rovné zacházení bude velmi přínosné další sdílení osvědčených postupů a/nebo pokynů na úrovni EU a zvyšování povědomí. Ze zkušeností s prováděním doporučení však vyplývá, že to není dostatečné. Komise proto posoudí, zda do roku 2022 případně navrhne právní předpisy k posílení úlohy vnitrostátních orgánů pro rovné zacházení.

2.5 Sběr údajů

Údaje o rovnosti mají zásadní význam pro zvyšování povědomí, zvyšování citlivosti lidí, kvantifikaci diskriminace, prokazování trendů v průběhu času, prokazování existence diskriminace, hodnocení provádění právních předpisů v oblasti rovnosti, prokazování potřeby pozitivní činnosti[112] a jako příspěvek ke tvorbě politik založené na důkazech[113].

[109] C(2018) 3850 final.

[110] Seminář byl organizován ve spolupráci se švédskou vládou a setkali se na něm členové skupiny EU na vysoké úrovni pro otázky rovnosti, nediskriminace, a rozmanitosti a zástupci agentury FRA, sítě EQUINET a některých vnitrostátních orgánů pro rovnost. Nabídl podporu společnému porozumění doporučení a stanovil osvědčené postupy pro jeho provádění.

[111] V akčním plánu EU proti rasismu na období 2020–2025, v novém strategickém rámci EU pro rovnost, začlenění a účast Romů a ve strategii pro rovnost LGBTIQ osob na období 2020–2025.

[112] Článek 5 směrnice o rasové rovnosti; článek 7 směrnice o rovnosti v zaměstnání.

[113] Jak bylo oznámeno v akčním plánu EU proti rasismu, zahájí Komise opatření na podporu jednotného přístupu ke sběru údajů o rovnosti, zejména pokud jde o údaje rozčleněné podle rasového nebo etnického původu.

Směrnice nestanoví žádný obecný požadavek na sběr, analýzu a využívání údajů o rovnosti[114]. Směrnice o rasové rovnosti však vyžaduje, aby orgány pro rovné zacházení prováděly nezávislé průzkumy, zveřejňovaly nezávislé zprávy a předkládaly doporučení k otázkám rasové diskriminace (viz výše)[115].

Na úrovni EU byly podniknuty následující důležité kroky k řešení nedostatku údajů o rovnosti a potřeby praktických pokynů pro sběr údajů o rovnosti[116]:

- ✓ Komise předložila *řadu studií o údajích o rovnosti*[117],
- ✓ Komise podpořila činnost podskupiny pro údaje o rovnosti skupiny EU na vysoké úrovni pro nediskriminaci, rovnost a rozmanitost[118], která vydala:
  - *Pokyny ke zlepšení sběru a využívání údajů o rovnosti na vnitrostátní úrovni*[119] – ty zdůrazňují, že obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR)[120] tomuto sběru a využívání údajů nebrání, a to ani v případech, kdy jsou tyto údaje rozčleněné podle rasového nebo etnického původu, je-li to prováděno vhodným způsobem[121],
  - *„compendium of promising practices" (přehled slibných postupů)*[122] a
  - *diagnostický mapovací nástroj*[123]
- ✓ program Komise Práva, rovnost a občanství (REC) uvádí mezi svými prioritami zlepšení sběru údajů o rovnosti[124].

Mnoho členských států informovalo o osvědčených postupech při sběru údajů o rovnosti[125], včetně:

- *zapojení řady příslušných aktérů (a koordinace mezi nimi)*, např. statistických úřadů, útvarů a agentur veřejné správy, inspektorátů, univerzit, výzkumných

---

[114] Pro úplnou definici údajů o rovnosti viz *Pokyny ke zlepšení sběru a využívání údajů o rovnosti* (skupina na vysoké úrovni pro otázky rovnosti, nediskriminace, a rozmanitosti, podskupina pro údaje o rovnosti, červenec 2018), s. 4; https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/final_guidelines_4-10-18_without_date_july.pdf

[115] Ustanovení čl. 13 odst. 2 směrnice o rasové rovnosti.

[116] Tato potřeba byla identifikována ve zprávě za rok 2014.

[117] https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=112035

[118] Podskupina sdružuje zástupce členských států a Norska, Komise, Eurostatu a agentury FRA. Jejím cílem je pomoci zemím v jejich úsilí o zlepšení sběru a využívání údajů o rovnosti.

[119] https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/final_guidelines_4-10-18_without_date_july.pdf

[120] Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (Úř. věst. L 119, 4.5.2016, s. 1).

[121] Viz zejména čl. 9 odst. 2 písm. a), g) a j) a 26. bod odůvodnění nařízení GDPR. Viz rovněž s. 7–8 pokynů podskupiny (citovaných výše v poznámce pod čarou 114).

[122] https://fra.europa.eu/en/promising-practices-list?page=3

[123] https://fra.europa.eu/en/themes/equality-non-discrimination-and-racism/about-compendium#diagnostic-tool

[124] Nejnovější výzvy viz přílohy prováděcího rozhodnutí Komise o financování programu Práva, rovnost a občanství a přijetí pracovního programu na rok 2019 a 2020 (viz C(2018) 7916 final, 29.11.2018, s. 20 a C(2019) 7824 final, 5.11.2019, s. 33 v uvedeném pořadí). Za rok 2019 i 2020 byly v rámci priority „sběr údajů" podepsány grantové dohody u pěti projektů, které pokrývají maximální příspěvky EU v rozmezí 100 000–200 000 eur za každý projekt.

[125] Kromě toho mnoho členských států podrobně informovalo o kvalitativním a kvantitativním výzkumu, který byl proveden na vnitrostátní úrovni a který se týkal témat souvisejících s nediskriminací a rovností.

středisek, organizací občanské společnosti, orgánů pro ochranu údajů a soukromého sektoru[126],

- *zveřejňování údajů o stížnostech* obdržených orgány pro rovné zacházení, policií, veřejnými službami, inspektoráty a soudní mocí a o *rozsudcích*[127],
- *využití odborných znalostí agentury FRA* v oblasti sběru údajů[128],
- podpory sběru a využívání údajů o rovnosti prostřednictvím *specializovaných projektů*[129],
- využívání údajů o rovnosti ke *zkoumání a hodnocení dopadu a účinnosti* právních předpisů pro nediskriminaci[130],
- využívání „*fiktivních nákupů*" a *situačního testování* k prozkoumání vzorců diskriminace[131],
- zapojení organizací zastupujících menšiny do *sběru a šíření* údajů o rovnosti[132],
- vývoj statistických údajů, které mohou sloužit jako *důkaz nepřímé diskriminace*[133] a
- sběr *rozčleněných údajů o rovnosti* ve sčítáních lidu[134].

Mnoho členských států však stále považuje nedostatek údajů o rovnosti za problém na vnitrostátní úrovni. Konkrétní *prostor pro zlepšení* existuje ve vztahu ke správnosti a srovnatelnosti údajů[135], sběru údajů o stížnostech a případech diskriminace (včetně

[126] Přibližně polovina odpovědí obdržených od členských států se v tomto ohledu zmínila o osvědčených postupech.

[127] Hlášeno například:
- Nizozemskem (o stížnostech orgánům pro rovné zacházení, policii a antidiskriminačním službám),
- Slovenskem (o soudech, které podávají zprávy o sporech týkajících se diskriminace) a
- Polskem (o orgánech inspekce práce, které zveřejňují počet stížností na diskriminaci).

Obecně členské státy často oznamovaly údaje o stížnostech a/nebo rozhodnutích týkajících se práce orgánů pro rovné zacházení, ale mnohem méně o údajích (a zveřejnění údajů) o stížnostech obdržených policií nebo o stížnostech přijatých soudy a/nebo rozhodnutích jimi vydaných. Česko informovalo o specializované zprávě svého orgánu pro rovné zacházení o přístupu obětí diskriminace ke spravedlnosti, včetně čísel a údajů o soudních případech. Lucembursko oznámilo roční údaje o odsouzeních soudními orgány v souvislosti s rasovou diskriminací, aniž by objasnilo, zda byly tyto údaje zveřejněny.

[128] Slovensko konzultovalo agenturu FRA ohledně vypracování dotazníku o diskriminaci. Finsko nalezlo v činnostech agentury FRA vodítko pro harmonizaci svých dotazů pro účely sběru údajů o rovnosti. Portugalsko analyzovalo své vnitrostátní údaje s ohledem na zjištění z průzkumů agentury FRA.

[129] Belgie zmínila projekt financovaný z programu Práva, rovnost a občanství, jehož cílem je využívat nové nástroje ke sběru a používání údajů o rovnosti.

[130] Např. BE a FI.

[131] Ohlásila Belgie. Situační testování je metoda, která pomáhá odhalit diskriminaci na základě testu spočívajícího ve srovnávání v rámci dvojice. Např. vzájemně se podobající dvojice se uchází o volné pracovní místo za použití stejné žádosti, jež se však liší jednou zvláštní charakteristikou, která je předmětem zkoumání (např. věk).

[132] Např. FI a IT.

[133] Např. LT.

[134] Polské národní sčítání lidu, domů a bytů v roce 2021 zahrnovalo takové charakteristiky, jako je státní příslušnost, etnický původ a zdravotní postižení. Sčítání v Irsku v roce 2021 zahrnovalo otázku o etnickém původu.

[135] Algoritmy by mohly být užitečné při odhalování diskriminace, např. tím, že by ukazovaly vzorce znevýhodnění.

uložených sankcí), shromažďování údajů rozčleněných podle rasového nebo etnického původu, sběru údajů soukromými subjekty (včetně zaměstnavatelů) a pokud jde o spolupráci všech zúčastněných stran.

3. OTÁZKY SPECIFICKÉ PRO SMĚRNICI O RASOVÉ ROVNOSTI

Komplexní systém právní ochrany proti diskriminaci vyžaduje, aby v této ochraně nebyly mezery. Dvacet let po přijetí směrnice o rasové rovnosti a v souladu s akčním plánem EU proti rasismu zpráva rovněž zmiňuje potenciální nedostatky v ochraně poskytované uvedenou směrnicí.

Problémem zůstává nedostatečné ohlašování diskriminace[136] a rovněž je třeba zlepšit sběr údajů o stížnostech a případech diskriminace[137]. Jinak je obtížné provádět důkladné posouzení oblastí života, kde k případům diskriminace dochází v praxi.

Průzkumy agentury FRA ukazují, že lidé v celé EU se pravidelně potýkají s vysokou mírou diskriminace z důvodu jejich rasového nebo etnického původu. Z údajů agentury FRA jasně vyplývá, že z oblastí, na něž se vztahuje směrnice o rasové rovnosti, je zaměstnání oblastí, ve které k diskriminaci na základě etnického nebo přistěhovaleckého původu dochází nejčastěji[138]. To se vztahuje na situace, kdy lidé „hledají práci“, nebo na situace „na pracovišti“.

3.1 Pojem „etnický a rasový původ“

Směrnice o rasové rovnosti nedefinuje pojem „rasový nebo etnický původ“[139]. Soudní dvůr nabídl vodítko k výkladu pojmu „etnický původ“[140]; Konkrétněji rozsudek ve věci ČEZ uznal, že „[p]ojem etnický původ […] vychází z myšlenky, že společenské skupiny se vyznačují zejména společnou státní příslušností, náboženským vyznáním, jazykem, kulturním a tradičním původem a životním prostředím“[141]. Zda se jedná o rasový nebo etnický původ, lze tedy určit na základě různých charakteristik, které zahrnují *jazyk, náboženství, původ, barvu pleti a státní příslušnost*. Vzhledem k tomu, že údaje agentury FRA ukazují, že barva pleti a/nebo náboženství dané osoby představují konkrétní příčiny etnické nebo rasové diskriminace, je to z praktického hlediska důležité[142].

---

[136] Viz výše v kapitole 2.2.1 o ochraně práv.

[137] Viz výše v kapitole 2.5 o sběru údajů.

[138] Více informací viz průzkum agentury FRA EU-MIDIS II, s. 34.
Co se týče přístupu na trh práce, některé členské státy rovněž zmiňovaly zvláštní obavy ohledně osob afrického původu.

[139] Směrnice poskytuje ochranu všem, včetně státních příslušníků třetí země. Zároveň uvádí, že rozdíly v zacházení na základě *státní příslušnosti* a vyplývající z *právního postavení* státních příslušníků třetích zemí a osob bez státní příslušnosti nejsou zahrnuty (viz čl. 3 odst. 2 a 13. bod odůvodnění).

[140] Taková vodítka neexistují, pokud jde o výklad pojmu „rasový původ“. Některé členské státy neodkazují ve vnitrostátních právních předpisech na „rasu“ ani „rasový původ“, aby se zabránilo škodlivému zobecňování skupin. Z této obavy vychází rovněž 6. bod odůvodnění směrnice, který uvádí, že EU „[…] odmítá všechny teorie, které se pokoušejí určit existenci rozdílných lidských ras“.

[141] Rozsudek ve věci ČEZ (poznámka pod čarou 33), bod 46. Viz rovněž rozsudek ze dne 6. dubna 2017, Jyske Finans A/S (C-668/15, EU:C:2017:278), bod 17. Při vypracovávání této definice vzal SDEU v úvahu definice použité v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva, konkrétně v rozsudku ve věci Načova a další v. Bulharsko č. 43577/98 a č. 43579/98, ESLP 2005-VII, jakož i Sejdić a Finci v. Bosna a Hercegovina č. 27996/06 a č. 34836/06, body 43 až 45 a 50, ESLP 2009 (viz rozsudek ve věci ČEZ, bod 46).

[142] Podání agentury FRA.

Ve věci Jyske Finans SDEU zdůraznil, že za relevantní faktor lze považovat i *zemi narození* dané osoby[143]. Objasnil však, že to nemůže být uznáno jako *dostatečné* kritérium. Země narození osoby je „pouze […] jeden ze zvláštních faktorů, které umožňují dospět k závěru o příslušnosti určité osoby k etnické skupině, aniž by byl v tomto ohledu rozhodující“[144]. Podle Soudního dvora je odlišné zacházení ze strany úvěrové instituce pouze na základě země narození (při neexistenci jakéhokoliv jiného faktoru) nedostatečné na podporu tvrzení o diskriminaci na základě „etnického původu“. Aby byla zjištěna nepřímá diskriminace, bylo by tedy nutné určit *konkrétní etnickou skupinu*, která byla znevýhodněna ve srovnání s jinými skupinami. Podle názoru Soudního dvora nelze přijmout tvrzení, že země narození osoby „ovlivňuje obecně pravděpodobněji osoby „daného etnického původu“ než „jiné osoby“[145].

SDEU svůj přístup potvrdil ve svém rozsudku ve věci Maniero, která se týkala studijního stipendia dostupného pouze jednotlivcům, kteří složili německou státní zkoušku z práva, a nikoli těm, kteří složili rovnocennou zkoušku v jiných zemích. V souladu se svým odůvodněním ve věci Jyske Finans Soudní dvůr uvedl, že žádnou *konkrétní etnickou skupinu* nelze považovat za znevýhodněnou ve srovnání s jinými[146].

Při podávání zpráv o uplatňování směrnice o rasové rovnosti upozornilo několik členských států na ochranu poskytovanou na vnitrostátní úrovni proti diskriminaci na základě barvy pleti, místa narození, jazyka, původu nebo národnostního původu. Důvody, jako je barva pleti, jazyk a narození, jsou mimo jiné výslovně uvedeny v článku 21 Listiny základních práv Evropské unie[147]. Listina se uplatňuje v oblasti působnosti práva Unie a její článek 21 byl uznán jako článek, který má přímý horizontální účinek[148]. Při výkladu pojmu etnický původ vycházel SDEU z důležitosti zajištění účinné ochrany práva na rovnost a zákazu diskriminace, jak je stanoven v článku 21 Listiny[149]. Ačkoli rozhodl, že oblast působnosti směrnice nemůže být vymezena restriktivně, jasně stanovil, že ji nelze rozšířit na diskriminaci z jiných důvodů, než jsou ty, které jsou ve směrnici taxativně uvedeny[150].

3.2 Oblast působnosti

V této souvislosti je důležité připomenout, že článek 19 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU), který tvoří právní základ směrnice, zmocňuje normotvůrce Unie k boji proti diskriminaci pouze v rámci pravomocí svěřených Unii Smlouvami.

Článek 3 směrnice o rasové rovnosti odkazuje na zaměstnání a povolání, sociální ochranu/výhody, vzdělávání a přístup ke zboží a službám, které jsou k dispozici veřejnosti, včetně ubytování, a jejich dodávky.

---

[143] Rozsudek ve věci Jyske Finans (poznámka pod čarou 141), bod 18. Tato věc se týkala úvěrové instituce, která požádala dánského občana narozeného v Bosně a Hercegovině, aby poskytl další doklad totožnosti, aniž by to požadovala od dánských občanů narozených v Dánsku.

[144] Rozsudek ve věci Jyske Finans (poznámka pod čarou 141), body 18 a 20.

[145] Rozsudek ve věci Jyske Finans (poznámka pod čarou 141), body 34–35.

[146] Rozsudek ze dne 15. listopadu 2018 ve věci Heiko Jonny Maniero (C-457/17, ECLI:EU:C:2018:912), body 47 a 48.

[147] Toto ustanovení navíc obsahuje *otevřený* seznam důvodů diskriminace.

[148] Viz rozsudek ze dne 25. května 2018 ve věci Vera Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257).

[149] Viz rozsudek ČEZ (poznámka pod čarou 33), body 42, 55 a 56.

[150] Viz například rozsudek ze dne 11. července 2006, Sonia Chacón Navas (C-13/05, ECLI:EU:C:2006:456).

V rámci této oblasti působnosti se směrnice rovněž vztahuje na diskriminaci vyplývající z používání *umělé inteligence*[151].

Co se týče zaměstnání, směrnice se vztahuje na podmínky přístupu k zaměstnání, samostatně výdělečné činnosti a k povolání, na přístup ke všem typům a úrovním poradenství pro volbu povolání a odborného vzdělávání a na podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování. Existuje však výjimka, podle níž rozdílné zacházení na základě charakteristiky související s rasovým nebo etnickým původem nepředstavuje diskriminaci, a sice pokud tato charakteristika odpovídá zvláštnímu požadavku nezbytnému pro určitou profesní činnost[152]. To například znamená, že režisér může při náboru pro roli ve filmu hledat herce určitého rasového původu.

Směrnice se vztahuje na všechny typy *vzdělávání*, všeobecné i odborné, státní i soukromé, náboženské i sekulární, od předškolního po vysokoškolské. V rozsudku ve věci Maniero SDEU objasnil rozsah pojmu „vzdělávání“. Při výkladu směrnice s ohledem na její cíl, kterým je podpora rovnosti, vyložil tento pojem široce v tom smyslu, že zahrnuje *přístup ke vzdělávání* a *odstranění příslušných finančních překážek*. Poskytnutí finančních výhod úzce souvisejících s účastí jednotlivce na vzdělávacích projektech tedy spadá do oblasti působnosti směrnice[153].

Směrnice o rasové rovnosti se vztahuje na *přístup ke zboží a službám*, které jsou k dispozici veřejnosti. Význam *pojmu „služby“* je převzat ze článku 57 SFEU – musí představovat hospodářskou činnost, tj. být obvykle poskytovány za úplatu a zahrnovat zejména činnosti průmyslové nebo obchodní povahy.

Směrnice se použije bez ohledu na to, zda jsou zboží a služby, které jsou k dispozici veřejnosti, dodávány ve veřejném nebo soukromém sektoru. *Veřejné* služby jsou tedy zahrnuty, ovšem jen pokud odpovídají významu pojmu „služba“ ve smyslu článku 57 SFEU, jak je uvedeno výše.

Služby ve smyslu směrnice zahrnují například ubytování[154] nebo dodávky elektřiny[155]. Zdravotní péče je zahrnuta coby aspekt sociálního zabezpečení, avšak může rovněž spadat do služeb, ovšem pouze pokud jsou poskytovány za úplatu subjektem podnikajícím za účelem zisku[156].

Zákonodárce nezahrnul do věcné působnosti směrnice činnosti veřejného sektoru, které zahrnují „výkon veřejné moci“ (např. ze strany policie, orgánů pro odhalování podvodů,

---

[151] Dne 19. února 2020 zveřejnila Komise bílou knihu o umělé inteligenci, která vytyčila cestu k legislativnímu návrhu na základě přístupu zaměřeného na člověka, který Komise předloží v roce 2021. Více informací týkajících se diskriminace prostřednictvím algoritmů lze nalézt v příslušných publikacích: FRA (2020), *Getting the future right – Artificial intelligence and fundamental rights* (Jak správně nastavit budoucnost – Umělá inteligence a základní práva) (https://fra.europa.eu/en/publication/2020/artificial-intelligence-and-fundamental-rights); FRA (2018), *#BigData: Discrimination in data-supported decision making* (#BigData: diskriminace při rozhodování na základě dat) (https://fra.europa.eu/en/publication/2018/bigdata-discrimination-data-supported-decision-making)

[152] Viz článek 4 směrnice.

[153] rozsudek ve věci Heiko Jonny Maniero (poznámka pod čarou 146).

[154] „Ubytování“ není ve směrnici definováno; hranice tohoto pojmu nebyly dosud dostatečně vyzkoušeny.

[155] Rozsudek ve věci ČEZ (poznámka pod čarou 33), bod 43.

[156] Viz *FRA Handbook on European non-discrimination law* (Příručka evropského antidiskriminačního práva agentury FRA), 2018, s. 134.

trestních orgánů a orgánů civilního soudnictví) bez jakéhokoli prvku „poskytování služby“[157]. Směrnice se například nepoužije, když je určitá osoba zastavena nebo obtěžována policií z důvodu svého rasového nebo etnického původu[158].

Odkaz na pojem výrobky a služby, které jsou „k dispozici veřejnosti“, někdy vzbuzuje otázky. Podmínka „být k dispozici veřejnosti“ zahrnuje situace, kdy byla nabídka na poskytnutí určitého zboží nebo služby učiněna ve veřejném prostoru (např. reklamou v novinách nebo na veřejně přístupných internetových stránkách nebo na letáku ve výloze), avšak nikoli situace, kdy byla tato nabídka učiněna pouze okruhu rodinných příslušníků.

3.3 Mezi skupiny nejvíce zasažené diskriminací patří Romové

Několik členských států a zúčastněných stran uvádí, že diskriminací, zejména v oblasti vzdělávání a přístupu k zaměstnání a bydlení, jsou obzvláště zasaženi Romové[159] (to potvrzují i průzkumy agentury FRA[160]). Romské komunity se rovněž potýkají se závažnými problémy, pokud jde o povědomí o právech a přístup ke spravedlnosti[161]. Pandemie COVID-19 postihla Romy neúměrně a dále prohloubila nerovnosti, zejména v oblasti vzdělávání, zdravotní péče a zaměstnanosti[162].

Za účelem řešení těchto problémů oznámily členské státy konkrétní politická opatření, výzkum a kampaně. V návaznosti na hodnocení rámce EU pro vnitrostátní strategie integrace Romů do roku 2020[163] vydala Komise posílený a reformovaný *strategický rámec EU pro rovnost, začlenění a účast Romů* na období 2020–2030[164]. V rámci třípilířové struktury doplňuje sociální a ekonomické začleňování Romů posilováním rovnosti a podporou účasti. Důležitým aspektem této iniciativy je lepší sběr údajů[165].

---

[157] Rozsudek ze dne 12. května 2011 ve věci Runevič-Vardyn (C-391/09, ECLI:EU:C:2011:291), body 45, 47 a 48. Soudní dvůr konstatoval, že Rada v rámci přípravných prací na směrnici nepřijala změnu navrženou Evropským parlamentem, která by rozšířila její oblast působnosti na „výkon funkcí jakékoliv entity nebo veřejného orgánu, včetně zachování pořádku, kontroly imigrace a právního a trestního systému“.

[158] V rámci průzkumu prováděného mezi etnickými nebo přistěhovaleckými menšinami uvedlo 14 % respondentů, že bylo v předchozích dvanácti měsících zastaveno policií. 40 % z těch, kteří byli v tomto období zastaveni, se domnívá, že byli zastaveni kvůli svému etnickému nebo přistěhovaleckému původu (průzkum agentury FRA EU-MIDIS II, s. 69). Mezi respondenty, kteří se setkali s obtěžováním motivovaným nenávistí, 3 % uvedla, že pachatelem byl policista nebo příslušník pohraniční stráže (průzkum agentury FRA EU-MIDIS II, s. 17).

[159] Irsko odkazuje rovněž na „Travellery“ (kočovná původní etnická skupina, jejíž členové udržují řadu tradic). Ačkoli jsou někdy asimilováni s Romy z důvodu (minulých) kočovných tradic a podobné úrovně diskriminace a sociálního vyloučení, nejsou z jazykového hlediska příbuzní.

[160] Průzkum agentury FRA z roku 2020 v šesti zemích ukázal, že 60 % Romů a Travellerů se kvůli svému původu cítilo v předchozích pěti letech diskriminováno, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-roma-travellers-six-countries_en.pdf

[161] Zúčastněné strany uvádějí obzvláště nízkou úroveň povědomí o právech v romské komunitě.

[162] https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-coronavirus-pandemic-eu-bulletin-roma_en.pdf

[163] *Zpráva o hodnocení rámce EU pro vnitrostátní strategie integrace Romů do roku 2020* (COM(2018) 785 final).

[164] https://ec.europa.eu/info/publications/new-eu-roma-strategic-framework-equality-inclusion-and-participation-full-package_cs

[165] Navrhuje se, aby byl pokrok při dosahování cílů strategického rámce pro rovnost, začlenění a účast Romů monitorován prostřednictvím společného rámce ukazatelů EU, který zohlední specifika jednotlivých zemí. Návrh portfolia těchto ukazatelů, viz monitorovací rámec agentury FRA pro strategický rámec EU pro rovnost, začlenění a účast Romů: Cíle a ukazatele, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/2020-portfolio_of_indicators_working-paper_en.pdf

K novému rámci je připojen návrh doporučení Rady o rovnosti, začleňování a účasti Romů. Jedním z klíčových cílů je účinné provádění směrnice o rasové rovnosti předcházením diskriminaci Romů a bojem proti ní. Obsahuje doporučení pro boj proti protiromskému smýšlení a vybízí členské státy, aby při dosahování těchto cílů posílily zapojení vnitrostátních orgánů pro rovné zacházení a organizací občanské společnosti a spolupráci s nimi.

Od roku 2014 zahájila Komise řízení o nesplnění povinnosti proti třem členským státům kvůli segregaci romských dětí ve školách[166]. Tato řízení dosud probíhají.

4. OTÁZKY SPECIFICKÉ PRO SMĚRNICI O ROVNOSTI V ZAMĚSTNÁNÍ

Členské státy neupozorňovaly na žádné závažné obtíže, pokud jde o výklad a uplatňování ustanovení směrnice o rovnosti v zaměstnání v období 2014–2020, nicméně zmínily určité obtíže s pojmy společnými oběma směrnicím[167]. Některé zúčastněné strany se zaměřily zejména na otázku přiměřeného uspořádání pro osoby se zdravotním postižením, a to i pokud jde o problémy spojené s chápáním tohoto pojmu, jeho používání v praxi a poskytnutí odpovídajícího vodítka v tomto ohledu. Některé zúčastněné strany navrhovaly rozšířit povinnost přiměřeného uspořádání tak, aby zahrnovala i jiné důvody diskriminace než zdravotní postižení.

V současné době neprobíhá v souvislosti se směrnicí žádné řízení o nesplnění povinnosti. SDEU však vydal celou řadu rozsudků v předběžných věcech předložených vnitrostátními soudy několika členských států, které se týkaly diskriminace ze všech důvodů zahrnutých ve směrnici[168].

4.1 Oblast působnosti

SDEU vydal několik důležitých rozsudků o *oblasti působnosti* směrnice o rovnosti v zaměstnání.

Objasnil,[169] že pojem „podmínky přístupu k zaměstnání“ uvedený v čl. 3 odst. 1 písm. a) se může vztahovat na *veřejná prohlášení zaměstnavatele*, a to i v případě neexistence postupu pro nábor, pokud se ve skutečnosti vztahují k náborové politice podniku. Věc se týkala veřejných prohlášení advokáta, že do zaměstnání nikdy nepřijme homosexuální kandidáty[170]. Výklad není dotčen případným omezením výkonu svobody projevu.

V jiném rozsudku[171]Soudní dvůr rozhodl, že se směrnice vztahuje na *daňový* režim, jehož cílem je zlepšit přístup mladých lidí k odbornému vzdělávání, přičemž daňové zacházení s náklady na vzdělávání se liší v závislosti na věku stážisty. V jiných souvislostech ve věci C[172] však Soudní dvůr rozhodl, že vnitrostátní právní úprava doplňkové daně

[166] CZ, HU (https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO_16_1823, bod 5); SK (https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/INF_19_5950, bod 4).
[167] Viz kapitola 2 výše.
[168] Přibližně 50 rozsudků od roku 2014; 10 předběžných věcí ještě není uzavřeno.
[169] Rozsudek ze dne 23. dubna 2020 ve věci NH v. Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, ECLI:EU:C:2020:289).
[170] Výklad tohoto pojmu, jak jej objasnil SDEU ve vztahu ke směrnici o rovnosti v zaměstnání, může být obdobně rovněž relevantní i pro výklad směrnice o rasové rovnosti, jejíž oblast působnosti zahrnuje rovněž „podmínky přístupu k zaměstnání“.
[171] Rozsudek ze dne 10. listopadu 2016 ve věci de Lange (C-548/15, ECLI:EU:C:2016:850).
[172] Rozsudek ze dne 2. června 2016 ve věci C (C-122/15, ECLI:EU:C:2016:391).

z příjmu ze starobního důchodu nespadá do věcné působnosti směrnice. Taková právní úprava se netýká „odměny“, nýbrž daňové sazby, která se nevztahuje na pracovní poměr[173].

Soudní dvůr potvrdil svou judikaturu, že *důvody diskriminace* uvedené v článku 1 směrnice jsou taxativně vyjmenovány a nezahrnují profesní kategorii[174] ani povahu pracovního poměru[175] dotčených osob.

4.2 Náboženství

Poprvé od přijetí směrnice měl SDEU příležitost vydat důležité rozsudky ohledně ustanovení týkajících se diskriminace z důvodu náboženství.

Ve věci Achbita[176] Soudní dvůr vyložil pojem „náboženství“ v širokém smyslu tak, že zahrnuje svobodu lidí projevovat své náboženské přesvědčení na veřejnosti. Rozhodl, že vnitřní pravidlo soukromého podniku, které zakazuje viditelné nošení jakéhokoli politického, filozofického nebo náboženského symbolu, nepředstavuje přímou diskriminaci, pokud se použije na všechny pracovníky stejným způsobem. Takové zdánlivě neutrální pravidlo však může představovat nepřímou diskriminaci, není-li objektivně odůvodněno na základě vhodnosti a nezbytnosti. Politika politické, filozofické a náboženské neutrality může představovat legitimní cíl.

V rozsudku ve věci Bougnaoui[177] Soudní dvůr rozhodl, že v případě neexistence politiky neutrality nemůže zaměstnavatel v reakci na přání zákazníka od pracovníka požadovat, aby na pracovišti nenosil muslimský šátek. Takové zacházení nepředstavuje „podstatný a určující profesní požadavek“ ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice, který je odůvodněn povahou/souvislostmi pracovních činností pracovníka.

Dva další rozsudky SDEU[178] se týkaly výkladu čl. 4 odst. 2 směrnice, který stanoví výjimku ze zásady nediskriminace, pokud jde o církve nebo jiné organizace založené na etice. Soudní dvůr rozhodl, že vnitrostátní soudy musí podrobit profesní požadavky uložené organizacemi založenými na etice *účinnému soudnímu přezkumu*. Požadavky musí být nezbytné a objektivně spojené s povahou/souvislostmi pracovní činnosti s přihlédnutím k etice organizace. Nesmí se vztahovat na úvahy, které nemají souvislost s touto etikou, ani na právo organizace na autonomii a musí být v souladu se zásadou proporcionality.

Očekává se, že Soudní dvůr svou judikaturu dále zpřesní ve dvou projednávaných věcech, a sice C-804/18 a C-344/20[179]. V rámci posledně uvedené věci byla rovněž vznesena otázka týkající se pojmu „víra“. Řada členských států uvedla, že by uvítaly další vyjasnění tohoto pojmu prostřednictvím judikatury EU.

[173] Rozsudek ze dne 24. září 2020 ve věci YS v. NK AG (C-223/19, ECLI:EU:C:2020:753).
[174] Rozsudek ze dne 8. října 2020 ve věci FT (C-644/19, ECLI:EU:C:2020:810).
[175] Rozsudek ze dne 17. března 2017 ve věci Milkova (ECLI:EU:C:2017:198).
[176] Viz rozsudek ve věci Achbita (poznámka pod čarou 33).
[177] Rozsudek ze dne 14. března 2017 ve věci Bougnaoui (C-188/15, ECLI:EU:C:2017:204).
[178] Viz rozsudek ve věci Vera Egenberger (poznámka pod čarou 148); rozsudek ze dne 11. září 2018, ve věci IR (C-68/17, ECLI:EU:C:2018:696).
[179] Probíhající věc WABE (C-804/18); probíhající věc S.C.R.L. (C-344/20).

4.3 Sexuální orientace

S přihlédnutím k cílům a základním hodnotám, na nichž je směrnice založena, upřesnil Soudní dvůr podmínky, za nichž *homofobní veřejná prohlášení* představují diskriminaci[180]. Vyjádření diskriminačních názorů v záležitostech přijímání zaměstnanců zaměstnavatelem může jednotlivce odradit od ucházení se o pracovní místo.

V jiném rozsudku[181] Soudní dvůr zdůraznil, že členské státy mohou upravit *manželství mezi osobami stejného pohlaví* nebo jinou formu právního uznání jejich vztahu a stanovit datum nabytí účinnosti takového manželství. Dospěl k závěru, že irské pravidlo, podle nějž nárok na pozůstalostní dávku podléhal podmínce, aby občanské partnerství bylo uzavřeno předtím, než účastník systému zaměstnaneckých dávek dosáhl věku 60 let, nepředstavuje diskriminaci na základě sexuální orientace, ačkoli vnitrostátní právní předpisy neumožňovaly občanská partnerství, dříve než partneři dosáhli tohoto věku.

4.4 Zdravotní postižení

Několik zúčastněných stran zmínilo některé problémy při výkladu pojmu „zdravotní postižení“. SDEU v této věci poskytl ujasnění odkazem na Úmluvu Organizace spojených národů o právech osob se zdravotním postižením (UNCRPD), která byla jménem Evropského společenství schválena rozhodnutím Rady 2010/48/ES a stala se od svého vstupu v platnost, tj. od 3. května 2008, nedílnou součástí právního řádu EU. Soudní dvůr rozhodl, že pojmy „zdravotní postižení“ a „dlouhodobé“ omezení pracovní schopnosti musí být vykládány autonomně a jednotně v celé EU[182].

Pojem „zdravotní postižení“ odkazuje na omezení vyplývající zejména z dlouhodobého fyzického, duševního nebo psychického postižení, které může v interakci s různými překážkami bránit osobě v plném a účinném zapojení do profesního života na stejném základě s ostatními pracovníky. Soudní dvůr ve svém rozsudku ve věci Z upřesnil,[183] že nemožnost mít dítě tradičním způsobem[184] nepředstavuje sama o sobě překážku výkonu profesní činnosti. V rozsudku ve věci FOA[185] Soudní dvůr rozhodl, že i když obezita sama o sobě nepředstavuje „zdravotní postižení“, může za určitých okolností splňovat podmínky vyžadované směrnicí, a tudíž pod ní spadat.

Při posuzování, zda jsou znevýhodněni ve srovnání s ostatními nebo zda vnitrostátní opatření splňují kritérium proporcionality, je třeba zohlednit zvláštní situaci a potřeby pracovníků se zdravotním postižením. Soudní dvůr proto ve věci Ruiz Conejero[186] rozhodl, že osoby se zdravotním postižením jsou navíc vystaveny riziku nepřítomnosti v zaměstnání z důvodu nemoci spojené s jejich postižením, a jsou tak vystaveny zvýšenému riziku kumulace dnů nepřítomnosti v zaměstnání z důvodu nemoci, a tedy

[180] Viz rozsudek ve věci NH v. Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (poznámka pod čarou 169).
[181] Viz rozsudek ve věci David L. Parris (poznámka pod čarou 36).
[182] Rozsudek ze dne 1. prosince 2016 ve věci Daouidi (C-395/15, ECLI:EU:C:2016:917).
[183] Rozsudek ze dne 18. března 2014 ve věci Z (C-363/12, ECLI:EU:C:2014:159).
[184] Věc se týkala ženy, které vzácné onemocnění znemožňovalo těhotenství. Její zaměstnavatel jí odmítl přiznat placenou dovolenou odpovídající mateřské dovolené nebo dovolené pro případ osvojení, jelikož se jí dítě narodilo dítě na základě dohody o náhradním mateřství.
[185] Rozsudek ze dne 18. prosince 2014 ve věci FOA (C-354/13, ECLI:EU:C:2014:2463).
[186] Rozsudek ze dne 18. ledna 2018 ve věci Ruiz Conejero (C-270/16, ECLI:EU:C:2018:17). Věc se týkala vnitrostátních (španělských) právních předpisů, které za určitých podmínek umožňovaly propuštění zaměstnance z důvodu intermitentní nepřítomnosti v zaměstnání, pokud tato nepřítomnost, i když odůvodněná, překročila určité zákonem stanovené meze.

dosažení limitů, které jsou stanoveny v právních předpisech. Soudní dvůr dospěl k závěru, že to může znevýhodnit zaměstnance se zdravotním postižením, a vést tak k nerovnému zacházení nepřímo založenému na zdravotním postižení. Dále Soudní dvůr při posuzování přiměřenosti dotčených vnitrostátních opatření uvedl, že nelze rovněž nezohlednit, že osoby se zdravotním postižením se při opětovném začleňování do pracovního trhu obecně potýkají s většími obtížemi než zaměstnanci bez postižení[187].

V jiné věci Soudní dvůr rozhodl, že pokud zaměstnavatel neposkytl přiměřené uspořádání (článek 5 směrnice), propuštění pracovníka se zdravotním postižením na základě kritérií stanovených zaměstnavatelem (nízká produktivita, nízká úroveň mnohostrannosti uplatnění a vysoká míra nepřítomnosti v práci) představuje nepřímou diskriminaci na základě zdravotního postižení. V tomto ohledu Soudní dvůr citoval článek 2 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením, podle něhož je odmítnutí přiměřeného uspořádání formou diskriminace[188].

V nedávném rozsudku vyložil Soudní dvůr pojem „diskriminace“ (článek 2 směrnice) a rozhodl, že cílem zásady rovného zacházení je chránit pracovníka se zdravotním postižením před jakoukoli diskriminací na základě tohoto postižení, a to nejen ve srovnání s pracovníky, kteří nemají zdravotní postižení, ale také ve srovnání s jinými pracovníky se zdravotním postižením[189].

4.5 Věk

Většina rozsudků SDEU týkajících se směrnice o rovnosti v zaměstnání se týká rozdílů v zacházení souvisejících s věkem[190]. Ačkoli členské státy směrnici řádně provedly, objevilo se několik problémů s kompatibilitou, pokud jde o konkrétní vnitrostátní právní předpisy. Při posuzování těchto problémů Soudní dvůr zkoumal zejména:

- *srovnatelnost situací*[191],
- případnou existenci *objektivního, neutrálního faktoru,* který nesouvisí s věkem[192],
- *legitimitu sledovaného cíle (sledovaných cílů)*[193] a
- *vhodnost/přiměřenost* použitých prostředků[194].

S odkazem na *právo pracovat* zakotvené v čl. 15 odst. 1 Listiny základních práv EU věnoval Soudní dvůr zvláštní pozornost účasti starších pracovníků v pracovní síle, a tedy i na hospodářském, kulturním a společenském životě, a poznamenal, že jejich ponechání v pracovní činnosti podporuje různorodost[195]. Soudní dvůr však uznal, že členské státy

[187] Rozsudek ve věci Ruiz Conejero (poznámka pod čarou 186).
[188] Rozsudek ze dne 11. září 2019 ve věci DW v. Nobel (C-397/18, ECLI:EU:C:2019:703).
[189] Rozsudek ze dne 26. ledna 2021 ve věci Szpital Kliniczny (C-16/19, ECLI:EU:C:2021:64).
[190] V tomto ohledu viz Liu, K., a O'Cinneide, C., *The ongoing evolution of the case-law of the Court of Justice of the European Union on Directives 2000/43 and 2000/78/EC (European Commission 2019)* (Pokračující vývoj judikatury Soudního dvora Evropské unie týkající se směrnic 2000/43 and 2000/78/ES (Evropská komise), strana 60 a dále.
[191] Např. rozsudek ze dne 1. října 2015 ve věci O (C-432/14, ECLI:EU:C:2015:643); rozsudek ze dne 7. února 2019 ve věci Vindel (C-49/18, ECLI:EU:C:2019:106).
[192] Např. datum náboru; viz rozsudek ze dne 14. února 2019 ve věci Horgan a Keegan (C-154/18, ECLI:EU:C:2019:113).
[193] Např. rozsudek ze dne 19. července 2017 ve věci Abercrombie (C-143/16, ECLI:EU:C:2017:566).
[194] Např. rozsudek ze dne 2. dubna 2020 ve věci CO (C-670/18, ECLI:EU:C:2020:272).
[195] Rozsudek ve věci CO (poznámka pod čarou 194).

mohou provádět sociální politiku nebo politiku zaměstnanosti zaměřenou na podporu přístupu mladých pracovníků na trh práce. Je na příslušných orgánech členských států, aby nalezly správnou rovnováhu mezi různými dotčenými zájmy[196]. Při posuzování přiměřenosti dotčené vnitrostátní právní úpravy Soudní dvůr připustil, že je možné zohlednit skutečnost, že vyloučení ze zaměstnání se týkalo důchodců, kteří ukončili svůj profesní život a pobírají starobní důchod. Je na vnitrostátním soudu, který předložil předběžnou otázku, aby ověřil, zda je toto vyloučení způsobilé k zajištění uskutečnění sledovaného cíle a skutečně odráží snahu jej dosáhnout soudržným a systematickým způsobem.

Několik případů se týkalo diskriminace na základě věku, pokud jde o *odměnu*. Některé vnitrostátní právní předpisy o platech ve veřejném sektoru používaly věk jako zástupný ukazatel za počet let služby[197]. Jiné nezohledňovaly při výpočtu platů dobu služby před dovršením věku 18 let[198]. V některých případech právní změny, jejichž cílem bylo napravit situaci, ve skutečnosti zachovaly diskriminaci[199].

Soudní dvůr rovněž objasnil význam pojmu „podstatné a určující profesní požadavky“ ve dvou věcech týkajících se maximálního věku pro přijetí příslušníků policie s přihlédnutím ke zvláštní povaze dotčených pracovních míst[200].

5. ZÁVĚRY A DALŠÍ POSTUP

SDEU vypracoval užitečná vodítka k několika ustanovením, čímž vyjasnil některé otázky výkladu. Na vnitrostátní úrovni i na úrovni EU byly přijaty důležité iniciativy s cílem lépe uplatňovat ustanovení o nediskriminaci v praxi.

Tyto iniciativy vedly k určitému pozitivnímu vývoji, mimo jiné pokud jde o sběr údajů. Zároveň přetrvávají značné obavy, jako je strach obětí z odvetných opatření, nízká a rozdílná úroveň náhrady škody, nedostatek důkazů a nízké povědomí o právech a mechanismech podpory (např. orgánech pro rovné zacházení). *Všechny tyto výzvy přispívají k nedostatečnému oznamování diskriminace.*

Následná opatření k řešení problémů uvedených v této zprávě by mohla zahrnovat:

- *podrobnější sledování* provádění směrnic členskými státy, zejména pokud jde o ochranu před viktimizací a uplatňování účinných, přiměřených a odrazujících sankcí. Komise v tomto ohledu nabídne podporu, např. zadáním *studie o sankcích*,
- pokračující úsilí na vnitrostátní úrovni a na úrovni EU o:
    - *zvýšení povědomí* široké veřejnosti a osob zvláště ohrožených diskriminací, zejména pokud jde o jejich práva a stávající podpůrné mechanismy,
    - podporování *projektů*; Komise bude nadále prosazovat rovnost a podporovat oběti prostřednictvím možností financování EU, mimo jiné

[196] Tamtéž. Věc se týkala vnitrostátní právní úpravy, která obecně zakazovala orgánům veřejné správy přidělovat určitá pracovní místa důchodcům.
[197] Např. rozsudek ze dne 19. června 2014 ve věci Specht (spojené věci C-501/12 až C-506/12, C-540/12 a C-541/12, ECLI:EU:C:2014:2005).
[198] Např. rozsudek ze dne 11. listopadu 2014 ve věci Schmitzer (C-530/13, ECLI:EU:C:2014:2359).
[199] Např. rozsudek ze dne 8. května 2019 ve věci Leitner (C-396/17, ECLI:EU:C:2019:375).
[200] Rozsudek ze dne 13. listopadu 2014 ve věci Pérez (C-416/13, ECLI:EU:C:2014:2371); rozsudek ze dne 15. listopadu 2016 ve věci Sorondo (C-258/15, ECLI:EU:C:2016:873).

pomocí programu Občané, rovnost, práva a hodnoty a programu Spravedlnost, a

- nabízet tvůrcům politik, soudcům a právníkům pravidelné *informace a odbornou přípravu* v oblasti antidiskriminačních právních předpisů, včetně klíčových otázek, jako je nepřímá diskriminace, obtěžování, důkazní břemeno, sankce a diskriminace prostřednictvím algoritmů, a

- podporu *sběru údajů* na vnitrostátní úrovni se zaměřením na statistiky, stížnosti, rozsudky, sankce a členění podle faktorů rovnosti (včetně faktorů považovaných za potenciálně citlivé, jako je etnický nebo rasový původ). Pro zajištění srovnatelnosti údajů v čase a mezi regiony/zeměmi má i nadále zásadní význam koordinovaný přístup na úrovni EU[201].

Ve všech těchto snahách jsou klíčovými partnery *orgány pro rovné zacházení*. Zásadní význam má další posílení jejich viditelnosti, jejich úlohy a jejich účinného a nezávislého fungování, jak uvádí analýza v pracovním dokumentu útvarů Komise připojeném k této zprávě. Velmi přínosné bude rovněž pokračující sdílení osvědčených postupů na úrovni EU a zvyšování povědomí, a to i v oblasti prevence. Kromě toho, jak již bylo oznámeno[202], Komise posoudí, zda do roku 2022 navrhne nové právní předpisy k posílení úlohy vnitrostátních orgánů pro rovné zacházení.

Všechny zúčastněné strany, včetně odborů, zaměstnavatelů a jejich sdružení a organizací občanské společnosti, hrají ve svých příslušných oblastech působnosti určitou úlohu. V zájmu plného využití potenciálu směrnic bude Komise nadále spolupracovat s členskými státy, orgány pro rovné zacházení, agenturou FRA, organizacemi občanské společnosti a sociálními partnery s cílem zajistit systematickou ochranu obětí diskriminace.

Od přijetí směrnice o rasové rovnosti dne 29. června 2000 se změnily okolnosti, a to i v důsledku technologického pokroku. I přes to, že je diskriminace na základě rasového nebo etnického původu nedostatečně ohlašována, jsou zkušenosti s ní v EU stále rozšířené, a to v důsledku celé řady příčin, včetně stereotypů a předsudků. Aby bylo možné rozhodnout, zda existuje souvislost mezi přetrváváním rasové diskriminace, k níž dochází v EU, a možnými nedostatky při prosazování pravidel EU, bylo by zapotřebí dalšího posouzení. To by rovněž umožnilo prozkoumat možné nedostatky v oblasti působnosti a rozsahu právních předpisů. Dále by měla být analyzována soudržnost mezi směrnicí o rasové rovnosti a dalšími příslušnými nástroji EU. Je třeba shromáždit údaje o oblastech, kde dochází k případům diskriminace, a to i v tam, kde mohou diskriminovat donucovací orgány. Takové posouzení, jež by muselo zahrnovat konzultaci všech příslušných zúčastněných stran, by sloužilo k získání spolehlivých a kvalitních údajů k poskytnutí důkazů o rasové diskriminaci, k níž dochází v praxi.

[201] Jak bylo oznámeno v akčním plánu EU proti rasismu, Komise k tématu údajů o rovnosti uspořádá zasedání u kulatého stolu, kde se setkají hlavní zúčastněné strany.

[202] V akčním plánu EU proti rasismu, v novém strategickém rámci EU pro rovnost, začlenění a účast Romů a ve strategii pro rovnost LGBTIQ osob na období 2020–2025.