



V Bruseli 18. marca 2019
(OR. en)

6337/19

COHOM 20
CFSP/PESC 119
CONUN 13
DEVGEN 25
FREMP 19

VÝSLEDOK ROKOVANIA

Od:	Generálny sekretariát Rady
Dátum:	18. marca 2019
Komu:	Delegácie
Č. predch. dok.:	6118/19
Predmet:	Usmernenia EÚ v oblasti ľudských práv týkajúce sa nediskriminácie vo vonkajšej činnosti

Delegáciám v prílohe zasielame usmernenia EÚ v oblasti ľudských práv týkajúce sa nediskriminácie vo vonkajšej činnosti, ktoré Rada prijala na svojom 3 681. zasadnutí 18. marca 2019.

Usmernenia EÚ v oblasti ľudských práv týkajúce sa nediskriminácie vo vonkajšej činnosti

Obsah

1. <u>Čo je diskriminácia?</u>	5
1.1 <u>Koncepcie v oblasti nediskriminácie</u>	8
2. <u>Ako bojovať proti diskriminácii – predchádzanie diskriminácii a jej zákaz</u>	12
3. <u>Operatívne usmernenia</u>	18
3.1 <u>Riešenie diskriminácie prostredníctvom dvojstrannej spolupráce a dialógu</u>	20
3.2 <u>Riešenie diskriminácie prostredníctvom rozvojovej spolupráce a humanitárnej pomoci EÚ</u>	25
3.3 <u>Riešenie diskriminácie prostredníctvom mnohostrannej spolupráce</u>	29
3.4 <u>Riešenie diskriminácie podporovaním úsilia občianskej spoločnosti</u>	31
4. <u>Nadväzujúce opatrenia a preskúmanie usmernení EÚ v oblasti ľudských práv týkajúcich sa nediskriminácie</u>	33
<u>PRÍLOHA I: Medzinárodné nástroje v oblasti ľudských práv, medzinárodné nástroje v oblasti pracovného práva (Medzinárodnej organizácie práce) a nástroje humanitárneho práva s osobitným významom pre odstránenie diskriminácie</u>	34
<u>PRÍLOHA II: Ďalšie informácie: webové sídla EÚ, jej inštitúcií a agentúr a medzinárodných a regionálnych organizácií</u>	36

Úvod

Zákaz diskriminácie je jednou z najdôležitejších zásad medzinárodného práva v oblasti ľudských práv. Od prijatia Všeobecnej deklarácie ľudských práv v roku 1948 v Paríži bola táto zásada ďalej zdôrazňovaná v nástrojoch v oblasti ľudských práv, ktoré boli vypracované a začlenené do vnútroštátneho práva väčšiny krajín na celom svete. Zákaz diskriminácie je kľúčovou zásadou zakladajúcich zmlúv Európskej únie¹, Charty základných práv Európskej únie² a Európskeho dohovoru o ľudských právach.

Napriek tomu, že v medzinárodnom práve v oblasti ľudských práv sa diskriminácia jasne zakazuje, milióny ľudí naďalej čelia diskriminácii, ktorá im bráni v tom, aby v plnom rozsahu využívali svoje ľudské práva a dosahovali svoj plný potenciál ako rovnocenní a aktívni členovia spoločnosti. Diskriminácia môže viesť k spoločenským nepokojom, násiliu, konfliktu a nútenej migrácii. Okrem dramatického dosahu na ľudí má diskriminácia ohromný dosah aj na hospodárstvo v podobe chudoby a straty príležitostí, a to nielen pokiaľ ide o jednotlivcov a ich rodiny, ale aj o celé spoločnosti. Keďže zákaz diskriminácie je kľúčovou zásadou, na ktorej je Európska únie (EÚ) vybudovaná, EÚ je pevne odhodlaná bojovať proti všetkým formám diskriminácie na vlastnom území aj na celom svete.

¹ Citáty zo Zmluvy o Európskej únii (ZEÚ) a Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ): a) *článok 2 ZEÚ*: Únia je založená na **hodnotách úcty k ľudskej dôstojnosti**, slobody, demokracie, **rovnosti**, právneho štátu a rešpektovania ľudských práv **vrátane práv osôb patriacich k menšinám**. Tieto hodnoty sú spoločné členským štátom v spoločnosti, v ktorej prevláda pluralizmus, **nediskriminácia**, tolerancia, spravodlivosť, solidarita a rovnosť medzi ženami a mužmi. b) *článok 3 ods. 3 ZEÚ*: Únia vytvára vnútorný trh. Usiluje sa o trvalo udržateľný rozvoj Európy založený na vyváženom hospodárskom raste a cenovej stabilite, o sociálne trhové hospodárstvo s vysokou konkurencieschopnosťou zamerané na dosiahnutie plnej zamestnanosti a sociálneho pokroku, ako aj o vysokú úroveň ochrany životného prostredia a zlepšenie jeho kvality. Podporuje vedecký a technický pokrok. **Bojuje proti sociálnemu vylúčeniu a diskriminácii a podporuje sociálnu spravodlivosť a ochranu, rovnosť medzi ženami a mužmi**, solidaritu medzi generáciami a ochranu práv dieťaťa. Podporuje hospodársku, sociálnu a územnú súdržnosť a solidaritu medzi členskými štátmi. Rešpektuje svoju bohatú kultúrnu a jazykovú rozmanitosť a zabezpečuje zachovávanie a zveľaďovanie európskeho kultúrneho dedičstva. c) *článok 10 ZFEÚ*: Pri vymedzovaní a uskutočňovaní svojich politík a činností sa Únia zameriava na boj proti diskriminácii z dôvodu pohlavia, rasy alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.

² Charta sa uplatňuje na všetky členské štáty EÚ pri uplatňovaní právnych predpisov EÚ a na všetky inštitúcie a orgány EÚ pri všetkých ich činnostiach.

Boj proti všetkým formám diskriminácie je tiež definovaný ako priorita EÚ v strategickom rámci EÚ pre ľudské práva a demokraciu z roku 2012³. V akčnom pláne EÚ na roky 2015 – 2019 sa upravuje rozvoj nástrojov EÚ v oblasti nediskriminácie.

Tieto usmernenia EÚ v oblasti ľudských práv týkajúce sa nediskriminácie vychádzajú z akčného plánu EÚ pre ľudské práva a demokraciu a zároveň dopĺňajú operačné nástroje Európskej komisie pre rozvoj spolupráce v kontexte „prístupu k rozvojovej spolupráci založeného na právach, ktorý zahŕňa všetky ľudské práva“.

Boj proti diskriminácii je tiež prierezovým cieľom. V tomto smere je príkladom všeobecný systém preferencií EÚ (VSP). Umožňuje poskytovanie jednostranných obchodných výhod zraniteľným rozvojovým krajinám vrátane najmenej rozvinutých krajín, ktoré majú v rámci iniciatívy „Všetko okrem zbraní“ takmer úplný prístup na trh EÚ. Podľa nariadenia EÚ o VSP sa základné zásady stanovené v základných medzinárodných dohovoroch o ľudských právach a pracovných právach musia dodržiavať. Medzi tieto dohovory patrí Medzinárodný dohovor o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie (1965), Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (1979) a Dohovor o diskriminácii v zamestnaní a povolani, č. 111 (1958). V prípade krajín, ktoré využívajú výhody osobitného stimulačného opatrenia pre trvalo udržateľný rozvoj a dobrú správu vecí verejných (VSP +), sa ide ešte ďalej: tieto krajiny musia ratifikovať a vykonávať 27 medzinárodných dohovorov vrátane dohovorov o ľudských a pracovných právach, životnom prostredí a dobrej správe vecí verejných. EÚ monitoruje vykonávanie týchto povinností.⁴

Usmernenia EÚ týkajúce sa nediskriminácie majú dopĺňať a posilňovať ostatné usmernenia EÚ o ľudských právach⁵ s cieľom:

- zvýšiť účinnosť opatrení EÚ v boji proti diskriminácii z akéhokoľvek dôvodu
- viac zviditeľniť hodnoty a opatrenia EÚ v boji proti diskriminácii a zlepšiť informovanosť o nich

³ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-11855-2012-INIT/sk/pdf>

⁴ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 978/2012 o všeobecnom systéme preferencií vrátane jeho prílohy VIII o dohovoroch OSN/MOP upravujúcich základné ľudské a pracovné práva.

⁵ Všetky usmernenia EÚ v oblasti ľudských práv sa uvádzajú na tejto webovej stránke: https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy/6987/eu-human-rights-guidelines_en

Usmernenia v oblasti ľudských práv týkajúce sa nediskriminácie poskytujú koncepcné a operačné usmernenia pre politiku EÚ v oblasti ľudských práv v rámci vonkajšej činnosti. Vychádzajú z únijných a medzinárodných štandardov a noriem v oblasti ľudských práv týkajúcich sa zákazu diskriminácie a presadzovania nediskriminácie a vysvetľujú ich. Inštitúciám a úradníkom EÚ a členským štátom EÚ tiež určujú jasné politické línie, ktoré majú uplatňovať pri spolupráci a kontaktoch s tretími krajinami, medzinárodnými organizáciami a organizáciami občianskej spoločnosti.

1. Čo je diskriminácia?

Diskriminácia je definovaná ako akékoľvek rozdielne zaobchádzanie s osobou alebo skupinou osôb na základe zakázaného dôvodu, ktoré nemá žiadne objektívne a rozumné odôvodnenie⁶.

Zakázané dôvody sú definované v medzinárodnom práve v oblasti ľudských práv. Dôvody vymenované v zozname uvedenom nižšie sú prevzaté zo Všeobecnej deklarácie ľudských práv (VDĽP – článok 2), z Dohovoru o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie, Európskeho dohovoru o ľudských právach a protokolu č. 12 k nemu, z Charty základných práv Európskej únie, dohovoru Medzinárodnej organizácie práce (MOP) č. 98 o práve organizovať sa a kolektívne vyjednávať⁷, ako aj zo štyroch ženevských dohovorov a dodatkových protokolov k nim⁸.

⁶ Pozri všeobecné politické odporúčanie ECRI (Európska komisia proti rasizmu a intolerancii) č. 7 bod 1 písm. b).

⁷ Článok 1 dohovoru MOP č. 98: „Pracovníci budú požívať primeranú ochranu proti všetkým prejavom diskriminácie smerujúcim k ohrozeniu odborovej slobody v ich zamestnaní.“

⁸ Ženevský dohovor (I) o ranených a nemocných príslušníkoch ozbrojených síl v poli, 1949, Ženevský dohovor (II) o ranených, nemocných a stroskotancoch ozbrojených síl na mori, 1949, Ženevský dohovor (III) o vojnových zajatcoch, 1949, Ženevský dohovor (IV) o civilných osobách, 1949. Dodatkový protokol I o ochrane obetí medzinárodných ozbrojených konfliktov a Dodatkový protokol II o ochrane obetí ozbrojených konfliktov nemajúcich medzinárodný charakter. Tieto nástroje tvoria jadro medzinárodného humanitárneho práva.

Zakázané dôvody diskriminácie uvedené v záväzných medzinárodných nástrojoch v oblasti ľudských práv, medzinárodných nástrojoch v oblasti pracovného práva, nástrojoch medzinárodného humanitárneho práva a v Charte základných práv Európskej únie

Vek

Rod alebo iné postavenie

Farba pleti

Pôvod

Zdravotné postihnutie

Genetické vlastnosti

Jazyk

Príslušnosť k národnostnej menšine

Členstvo v odboroch

Národnostný, etnický alebo sociálny pôvod

Politický alebo iný názor

Majetok (ekonomické postavenie)

Rasa

Náboženstvo alebo viera

Pohlavie

Sexuálna orientácia

Iné postavenie/akékoľvek ďalšie podobné kritériá

Úvahy týkajúce sa dôvodov

„Iné postavenie/akékoľvek ďalšie podobné kritériá“

Formulácia „iné postavenie“ v medzinárodných nástrojoch v oblasti ľudských práv (alebo „akékoľvek ďalšie podobné kritériá“ v medzinárodnom humanitárnom práve) uvedená na konci zoznamu zakázaných dôvodov znamená, že zoznam zakázaných dôvodov diskriminácie je demonštratívny, čím sa zdôrazňuje, že ľudské práva sa uplatňujú na všetky ľudské bytosti/na každého bez akéhokoľvek rozdielu⁹.

„Rasa“ Treba poznamenať, že termín „rasa“ sa v týchto usmerneniach používa a interpretuje v súlade s medzinárodným a úijným právom v oblasti ľudských práv, čo neznamená, že sa akceptujú teórie, ktoré sa pokúšajú stanoviť existenciu oddelených ľudských rás¹⁰.

Výraz „pôvod“ sa často používa namiesto výrazu „rasa“. Výraz „pôvod“ však *neodkazuje len na „rasu“ a má význam a využitie, ktoré dopĺňa ostatné zakázané dôvody diskriminácie. Výbor¹¹ tiež potvrdzuje, že diskriminácia na základe „pôvodu“ zahŕňa diskrimináciu voči členom komunit na základe určitých foriem sociálnej stratifikácie, akou sú kasta a obdobné systémy zdedeného postavenia.*

⁹ Pokiaľ ide o príklady dôvodov, ktoré možno zaradiť pod pojem „iné postavenie“, odkazuje sa na rozsudky Európskeho súdu pre ľudské práva, ktorý rozhodol, že diskriminácia okrem iného na základe nakazenia vírusom HIV (Kiyutin/Rusko – sťažnosť č. 2700/10), nemanželského pôvodu (narodenie mimo manželstva) (Mazurek/Francúzsko, sťažnosť č. 34406/97), sexuálnej orientácie a rodovej identity (Identoba a iní/Gruzínsko – sťažnosť č. 73235/12), zdravotného stavu (Novruk a iní/Rusko – sťažnosť č. 31039/11) a ochorenia (G. N. a iní/Taliansko – sťažnosť č. 43134/05) je zakázaná podľa článku 14 (Zákaz diskriminácie) Európskeho dohovoru o ľudských právach.

¹⁰ Odôvodnenie 6 smernice Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod: „Európska únia odmieta teórie, ktoré sa pokúšajú určiť existenciu rozdielnych ľudských rás; používanie termínu „rasový pôvod“ v tejto smernici neznamená prijatie takýchto teórií.“

¹¹ Všeobecné odporúčanie č. 29 Výboru OSN na odstránenie rasovej diskriminácie.

„**Zdravotné postihnutie**“ Podľa Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím¹² osoby so zdravotným postihnutím zahŕňajú osoby s dlhodobými telesnými, mentálnymi, intelektuálnymi alebo zmyslovými postihnutiami, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami¹³ môžu brániť ich plnému a účinnému zapojeniu do života spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými.

1.1 Konceptie v oblasti nediskriminácie

Diskriminácia *de iure* a *de facto*

V právnych a politických textoch sa rozlišuje medzi diskrimináciou *de iure* a *de facto*.

K diskriminácii *de iure* dochádza vtedy, keď sú existujúce právne predpisy a politiky samy osebe diskriminačné alebo diskrimináciu umožňujú, pričom k diskriminácii *de facto* dochádza vtedy, keď právne predpisy alebo politiky samy osebe diskriminačné nie sú, ale ich vykonávanie a presadzovanie diskriminačný účinok má¹⁴.

¹² Nezabúdajme, že Európska únia je zmluvnou stranou Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím.

¹³ Pokiaľ ide o „rôzne prekážky“, prístupnosť treba považovať za predpoklad uplatňovania všetkých ľudských práv a základných slobôd osobami so zdravotným postihnutím. Pozri tiež všeobecný komentár č. 6 (2018) Výboru pre práva osôb so zdravotným postihnutím týkajúci sa rovnosti a nediskriminácie (dokument CRPD/c/GC/6).

¹⁴ Pracovná skupina pre otázky diskriminácie žien v právnych poriadkoch a v praxi Rady pre ľudské práva opisuje dva druhy diskriminácie (v tomto prípade vo vzťahu k ženám) týmto spôsobom: *Diskriminácia môže byť de iure, keď znenie právnych predpisov alebo politik obsahuje diskriminačné ustanovenia, alebo de facto, keď právne predpisy alebo politiky samy osebe diskriminačné nie sú, ale ich vykonávanie a presadzovanie má na ženy negatívny vplyv. Diskriminácia de facto môže byť spôsobená tiež rozšírenými praktikami, napríklad kultúrou, tradíciami a stereotypmi, ktoré ženám upierajú úplnú rovnosť a uplatňovanie práv. K diskriminácii de facto môžu prispievať aj dlhodobé historické a štrukturálne nerovnosti, ktorým v mnohých prípadoch čelia napríklad menšinové skupiny.*

Priama a nepriama diskriminácia

Podľa smerníc EÚ o zákaze diskriminácie¹⁵ sa za „priamu diskrimináciu“ považuje prípad, keď sa s jednou osobou z dôvodu rasy a etnického pôvodu zaobchádza, zaobchádzalo, alebo by sa zaobchádzalo v porovnateľnej situácii menej priaznivo ako s inou osobou. Za „nepriamu diskrimináciu“ sa považuje prípad, ak by v dôsledku navonok neutrálneho ustanovenia, kritéria alebo zvyklosti bola znevýhodnená osoba určitej rasy alebo etnického pôvodu v porovnaní s inými osobami, iba ak sú uvedené ustanovenie, kritérium alebo zvyklosť objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na jeho dosiahnutie sú primerané a nevyhnutné.¹⁶ Treba zdôrazniť, že napriek tomu, že uvedené príklady sa vzťahujú na dôvody súvisiace s rasou alebo etnickým pôvodom, priama a nepriama diskriminácia môže vzniknúť na základe akéhokoľvek dôvodu.

Štrukturálna diskriminácia¹⁷

Priamu a nepriamu diskrimináciu niekedy dopĺňajú pojmy „štrukturálna diskriminácia“, „inštitucionálna diskriminácia“ alebo „systematická diskriminácia“. Tieto pojmy sa používajú na opis vylúčenia a diskriminácie, ktorým sú vystavené celé skupiny osôb s rovnakými charakteristikami alebo dôvodmi diskriminácie. „Štrukturálnu diskrimináciu“ predstavujú pravidlá, normy, postupy, vzorce postojov a správania v inštitúciách a iných spoločenských štruktúrach, ktoré vedome alebo nevedome bránia skupinám alebo jednotlivcom v prístupe k rovnakým právam a príležitostiam, aké majú ostatní, a ktoré prispievajú k tomu, že dosahujú menej priaznivé výsledky ako väčšina obyvateľstva¹⁸.

¹⁵ Použitý príklad je prevzatý zo smernice Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod.

¹⁶ Pozri aj všeobecný komentár č. 20 Výboru pre hospodárske, sociálne a kultúrne práva (Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach): O priamu diskrimináciu ide, ak sa s osobou zaobchádza nepriaznivejšie ako s inou osobou v porovnateľnej situácii, a to z dôvodu, ktorý súvisí so zakázaným dôvodom. O nepriamu diskrimináciu ide, ak sa právne predpisy, politiky alebo postupy na prvý pohľad javia ako neutrálne, majú však neprimeraný vplyv na výkon práv v súvislosti so zakázanými dôvodmi diskriminácie.

¹⁷ Treba poznamenať, že v medzinárodnom práve alebo práve EÚ neexistuje dohodnutá definícia pojmu štrukturálnej diskriminácie alebo diskriminácie z dôvodu vzťahu s inou osobou a na základe domnienok.

¹⁸ Revidované všeobecné politické odporúčanie Európskej komisie proti rasizmu a intolerancii (ECRI) č. 2 (bod 20) <http://ombudsman.hr/attachments/article/1283/REC-02rev-2018-006-ENG.pdf>

Diskriminácia z dôvodu vzťahu s inou osobou a na základe domnienok¹⁹

Tento typ diskriminácie sa často nazýva asociatívnou diskrimináciou, pretože obeť je diskriminovaná pre svoj vzťah s inou osobou alebo osobami, voči ktorej (ktorým) sú predovšetkým namierené predsudky diskriminujúcej osoby. K asociatívnej diskriminácii môže dochádzať v súvislosti s mnohými rôznymi dôvodmi, vrátane zdravotného postihnutia, pričom pojmovo súvisí s „dôvodmi vzťahu s inou osobou“. S konceptom diskriminácie z dôvodu vzťahu s inou osobou úzko súvisí diskriminácia na základe domnienok. V tomto prípade je obeť diskriminovaná, pretože sa predpokladá, že je osobou alebo súčasťou skupiny, voči ktorej má páchatel' predsudky.

Diskriminačné profilovanie

Hoci v medzinárodnom práve ani v práve EÚ neexistuje dohodnutá definícia pojmu diskriminačné profilovanie, rozumie sa ním podozrievanie osoby alebo zameriavanie sa na nejakú osobu, napríklad v kontexte bezpečnosti a presadzovania práva, skôr na základe stereotypov spojených so zakázanými dôvodmi diskriminácie než na základe individuálnych podozrení.²⁰

V posledných rokoch sa čoraz väčšia pozornosť venuje predchádzaniu diskriminačnému rasovému alebo etnickému profilovaniu v oblasti bezpečnosti a presadzovania práva, ako aj v oblasti hraníc a príst'ahovalectva. Príslušníci bezpečnostných orgánov a orgánov presadzovania práva sú ako predstavitelia štátu viazaní prísnou povinnosťou vykonávať svoju prácu v úplnom súlade s ľudskými právami a právnymi predpismi zakazujúcimi diskrimináciu.

¹⁹ Pozri poznámku pod čiarou č. 17.

²⁰ Agentúra Európskej únie pre základné práva (FRA) vypracovala príručku zameranú na zlepšenie efektívnosti práce polície, rozpoznávanie diskriminačného etnického profilovania a predchádzanie tomuto profilovaniu <http://fra.europa.eu/en/tags/ethnic-profiling>. Zákaz diskriminácie neznamena, že osobné charakteristiky nemožno použiť ako legitímne faktory profilovania v súvislosti s vyšetrovaním trestných činov alebo hraničnými kontrolami (pozri oddiel 2.4 príručky agentúry FRA). Musia však existovať opodstatnené dôvody na podozrenie založené na informáciách, ktoré sú odlišné od chránených dôvodov.

Viacnásobná diskriminácia

Osoby môžu byť diskriminované z viacerých dôvodov. Smernica o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní²¹ a uvedená smernica o rasovej rovnosti²² na viacnásobnú diskrimináciu konkrétne odkazujú. Spomedzi nástrojov Organizácie spojených národov v oblasti ľudských práv je Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím jediným nástrojom v oblasti ľudských práv, v ktorom sú zmienky o viacnásobnej diskriminácii:

znepokojené ťažkými podmienkami, ktorým čelia osoby so zdravotným postihnutím vystavené mnohonásobným alebo vystupňovaným formám diskriminácie na základe rasy, farby pleti, pohlavia, jazyka, vierovyznania, politického alebo iného presvedčenia, národnostného, etnického, domorodého alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu, veku alebo iného postavenia²³.

Viacnásobná diskriminácia súvisí s pojmom „prierezová diskriminácia“, ku ktorej dochádza v situácii, keď na seba súčasne pôsobí niekoľko dôvodov takým spôsobom, že sa stávajú neoddeliteľnými a ich kombinácia sa stáva novým dôvodom diskriminácie.

Nediskriminácia a rovnosť sa dopĺňajú

Zásady nediskriminácie a rovnosti sa často označujú ako zásady, ktoré sa navzájom dopĺňajú, pričom sú zakotvené v článku 1 Všeobecnej deklarácie ľudských práv, v ktorom sa ustanovuje, že všetci ľudia sa rodia slobodní a **rovní** v dôstojnosti aj právach, a v článku 2, v ktorom sa ustanovuje, že každý je oprávnený na všetky práva a slobody, ktoré stanovuje vyhlásené v tejto deklarácii, bez akéhokoľvek rozdielu. Účelom uvedenej smernice EÚ o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní a smernice EÚ o rasovej rovnosti je „ustanovenie rámca pre boj proti diskriminácii na základe dôvodov (vymenovaných v smernici), s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady **rovnakého** zaobchádzania.“

²¹ Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani.

²² V odôvodnení 14 smernice.

²³ Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím, preambula, odôvodnenie p).

2. Ako bojovať proti diskriminácii – predchádzanie diskriminácii a jej zákaz

V každej krajine musí štát prijať opatrenia na účinné predchádzanie diskriminácii a na jej odstránenie. Tieto opatrenia sú podrobne opísané v práve v oblasti ľudských práv, ako aj vo všeobecných politických odporúčaní orgánov monitorujúcich dodržiavanie zmlúv. V tejto časti sú opísané najzákladnejšie črty antidiskriminačných opatrení.

Všeobecné politiky v oblasti nediskriminácie

Medzinárodné právo v oblasti ľudských práv v rámci presadzovania a podpory zásad nediskriminácie zaväzuje štáty k tomu, aby použili všetky vhodné prostriedky na odstránenie diskriminácie, a to aj v sociálnych, hospodárskych, kultúrnych a iných oblastiach. Medzi tieto prostriedky patria politické, legislatívne a administratívne opatrenia, ktoré sa môžu ďalej podrobnejšie špecifikovať, napríklad vo forme zabezpečovania vzdelávania a odbornej prípravy v oblasti ľudských práv, ako aj programov na zvyšovanie informovanosti verejnosti vrátane podpory vzájomného porozumenia, tolerancie a mieru. Mnohé štáty vypracúvajú národné akčné plány. Pokiaľ ide o boj proti rasizmu a xenofóbii, Svetová konferencia proti rasizmu, rasovej diskriminácii, xenofóbii a súvisiacej neznášanlivosti, ktorá sa konala v roku 2001, tiež odporučila vypracúvanie akčných plánov. Úrad vysokého komisára OSN pre ľudské práva má praktickú príručku na vypracúvanie národných akčných plánov proti rasovej diskriminácii²⁴. Európska komisia proti rasizmu a intolrancii (ECRI), ktorá je monitorovacím orgánom Rady Európy, tiež vydala všeobecné politické odporúčania vo forme usmernení pre vypracúvanie politík v oblasti nediskriminácie.²⁵Vnútroštátne stratégie integrácie Rómov, ktoré prijali viaceré členské štáty EÚ, sú tiež príkladmi národných akčných plánov v rámci Európskej únie.

Pokiaľ ide o **oblasť zamestnania a povolania**, v niekoľkých dohovoroch Medzinárodnej organizácie práce (MOP), z ktorých dva MOP klasifikovala ako základné dohovory, sa nariaďuje vypracovanie vnútroštátnych politík.

²⁴ <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR-PUB-13-03.pdf>

²⁵ Pozri napr. https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/GeneralThemes_en.asp.

Prvým je dohovor MOP č. 100 o rovnakom odmeňovaní. Dohovor od ratifikujúcich štátov vyžaduje, aby podporovali zásadu rovnakého odmeňovania pre pracujúcich mužov a ženy za prácu rovnakej hodnoty a aby zabezpečili jej uplatňovanie. Druhým je dohovor MOP o diskriminácii (zamestnaní a povolani) č. 111, ktorý má všeobecnejšiu pôsobnosť a od ratifikujúcich štátov vyžaduje, aby v záujme odstránenia akejkoľvek diskriminácie vypracovali a vykonali vnútroštátne politiky na podporu rovnosti príležitostí a zaobchádzania v zamestnaní a povolani. Deklarácia MOP o základných zásadách a právach pri práci²⁶, ktorá bola prijatá v roku 1998, navyše zaväzuje členské krajiny MOP k rešpektovaniu, podporovaniu a uskutočňovaniu týchto zásad a základných práv, ako aj k odstraňovaniu diskriminácie v súvislosti so zamestnaním a povolanimi, a to bez ohľadu na skutočnosť, či uvedené dva základné dohovory ratifikovali. MOP navyše v roku 2017 prijala rezolúciu o základných zásadách a právach pri práci²⁷, ktoré upravuje obnovený záväzok a konkrétne opatrenia v tejto oblasti vrátane vypracovania nediskriminačných politík.

Zákaz diskriminácie v práve

V mnohých štátoch platia právne predpisy, ktoré v súlade s medzinárodným právom v oblasti ľudských práv diskrimináciu výslovne zakazujú. V mnohých krajinách sú zákaz diskriminácie a rovnosť všetkých osôb zakotvené v národných ústavách, pričom ich dopĺňajú podrobnejšie vnútroštátne právne predpisy, v ktorých sa uvádzajú dôvody diskriminácie. Na presadzovanie zákazu diskriminácie a na jej predchádzanie boli zavedené justičné a administratívne štruktúry, inštitúcie a mechanizmy. Diskriminačné postoje a predsudky sa často prejavujú vo forme verejného podnecovania k nenávisti a násiliu voči osobám alebo skupinám definovaným v rámci chránených charakteristík, a to v podobe rasistických alebo xenofóbnych nenávistných prejavov a násilných činov (trestné činy z nenávisti). Je preto dôležité, aby zákaz diskriminácie dopĺňal právnymi predpismi stanovený zákaz verejného podnecovania k nenávisti a násiliu, ako aj zákaz trestných činov z nenávisti a podnecovania k nim, a to pri úplnom rešpektovaní slobody prejavu²⁸.

²⁶ https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_slovakian.pdf

²⁷ pozri http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_561873.pdf

²⁸ Dobrým príkladom sú právne predpisy EÚ o podnecovaní k nenávisti a násiliu: Rámcové rozhodnutie Rady 2008/913/SVV z 28. novembra 2008 o boji proti niektorým formám a prejavom rasizmu a xenofóbie prostredníctvom trestného práva.

Účinný prostriedok nápravy

Právne predpisy budú musieť obsahovať aspoň primerané prostriedky ochrany proti diskriminácii a viktimizácii. Medzi tieto prostriedky patrí prístup k spravodlivosti zabezpečovaný súdnymi orgánmi alebo inými príslušnými správnymi orgánmi, ktoré môžu obetiam zaručiť účinné prostriedky nápravy vrátane náhrady škody alebo zadosťučinenia za akúkoľvek spôsobenú škodu alebo ujmu. Na to, aby bol prostriedok nápravy účinný, je dôležité, aby páchatelia diskriminácie boli braní na zodpovednosť a aby právne sankcie za porušenie antidiskriminačných právnych predpisov boli účinné, primerané a odrádzajúce²⁹.

Primerané úpravy

Podľa Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím (UNCPRD, 2007) primerané úpravy sú nevyhnutné a adekvátne zmeny a prispôsobenie, ktoré nepredstavujú neúmerné alebo nadmerné zaťaženie a ktoré sa robia, ak si to vyžaduje konkrétny prípad, s cieľom zabezpečiť osobám so zdravotným postihnutím využívanie alebo uplatňovanie všetkých ľudských práv a základných slobôd na rovnakom základe s ostatnými. Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím ukladá zmluvným štátom, aby podnikli všetky príslušné kroky na zabezpečenie poskytovania primeraných úprav. Poskytovanie primeraných úprav môže byť relevantné aj v súvislosti s inými dôvodmi diskriminácie, medzi ktoré patrí napríklad náboženské vyznanie alebo presvedčenie. Aj smernica Rady EÚ o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní a povolanií obsahuje ustanovenie o primeraných úpravách.³⁰

Univerzálny dizajn

Okrem toho podľa Dohovoru o právach osôb so zdravotným postihnutím „univerzálny dizajn“ znamená navrhovanie výrobkov, zariadení, programov a služieb tak, aby ich mohli využívať v najväčšej možnej miere všetci ľudia bez nevyhnutnosti úprav alebo špeciálneho dizajnu. „Univerzálny dizajn“ nevylučuje asistenčné zariadenia pre určité skupiny osôb so zdravotným postihnutím, ak je to potrebné.

²⁹ V tejto súvislosti je dobrým príkladom smernica EÚ o právach obetí (smernica Európskeho parlamentu a Rady 2012/29/EÚ z 25. októbra 2012, ktorou sa stanovujú minimálne normy v oblasti práv, podpory a ochrany obetí trestných činov a ktorou sa nahrádza rámcové rozhodnutie Rady 2001/220/SVV).

³⁰ Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolanií.

Osobitné opatrenia a pozitívna diskriminácia

Ústavy a právne predpisy niektorých krajín obsahujú v súlade s medzinárodným právom v oblasti ľudských práv osobitné ustanovenia na odstránenie nerovnosti a opatrenia na podporu rovnosti, ktoré sa často označujú ako osobitné opatrenia alebo pozitívna diskriminácia. Napríklad v článku 4 Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien sa stanovujú osobitné opatrenia: „*Ak štáty, zmluvné strany, prijímú dočasné osobitné opatrenia zamerané na faktické urýchlenie zrovnoprávnenia žien a mužov, nebude sa to považovať za diskrimináciu; v žiadnom prípade však tieto opatrenia nesmú vo svojom dôsledku viesť k zachovaniu nerovnoprávných alebo oddelených meradiel; od týchto opatrení sa ustúpi, až sa dosiahnu ciele zrovnoprávnenia v oblasti možností a zaobchádzania.*“ Podobne sa aj v Dohovore o právach osôb so zdravotným postihnutím stanovujú „osobitné opatrenia“, ktoré sú nevyhnutné na urýchlenie alebo dosiahnutie skutočnej rovnosti osôb so zdravotným postihnutím³¹.

Mnohé krajiny využívajú na podporu väčšej rovnosti určité systémy kvót, v rámci ktorých sa podporujú osoby patriace k skupinám, ktoré čelia alebo čelili pevne zakorenenej diskriminácii, aby mali rovnaké príležitosti ako ostatní, napríklad v oblasti prístupu k vzdelávaniu alebo zamestnaniu. V niektorých krajinách majú kvóty zabezpečiť aj účasť zástupcov menšinových skupín v politických zastupiteľských orgánoch, akými sú národné parlamenty.

³¹ Ďalším príkladom je Medzinárodný dohovor o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie, v ktorého článku 1 ods. 4 sa stanovuje, že: „*Za rasovú diskrimináciu sa nepovažujú osobitné opatrenia urobené výhradne na zabezpečenie primeraného rozvoja niektorých rasových alebo etnických skupín alebo jednotlivcov, ktorí potrebujú takú ochranu, ktorá môže byť nevyhnutná na to, aby im zabezpečila rovnaké používanie alebo výkon ľudských práv a základných slobôd, pokiaľ pravda tieto opatrenia nevedú k zachovaniu rozdielnych práv pre rôzne rasové skupiny a pokiaľ nezostanú v platnosti po dosiahnutí cieľov, pre ktoré boli prijaté.*“

Monitorovanie a posudzovanie

Podmienkou účinnosti antidiskriminačných opatrení je nepretržité monitorovanie stavu diskriminácie, ktoré umožní riadne posúdenie zhoršenia situácie, ako aj dosiahnutého pokroku. Presné posúdenie stavu diskriminácie umožní, aby činnosti a opatrenia založené na dôkazoch buď naprávali negatívne tendencie, alebo ešte viac posilňovali pozitívny vývoj. Monitorovacie a hodnotiace správy a údaje sú navyše nevyhnutnými súčasťami národných správ, ktoré musia štáty³² predkladať orgánom monitorujúcim zmluvy podľa dohovorov o ľudských právach, v rámci všeobecného pravidelného preskúmania Rady pre ľudské práva a dozorným orgánom MOP. Pokiaľ ide o EÚ, podľa článku 13 smernice EÚ o rasovej rovnosti sa od vnútroštátnych orgánov na podporu rovnakého zaobchádzania (subjekty pre rovnaké zaobchádzanie), ktoré by mali byť zriadené vo všetky členských štátoch EÚ, vyžaduje, aby okrem iných funkcií „vykonávali nezávislé prieskumy týkajúce sa diskriminácie“, a to na účely analýzy zistených problémov a štúdiá možných riešení³³. Niektoré krajiny poverili výkonom monitorovania osobitné štátne agentúry. V niektorých krajinách týmto agentúram pri vykonávaní prieskumov a zbere údajov pomáhajú národné štatistické úrady³⁴. Členské štáty EÚ môžu v rámci EÚ využívať aj výhody celoeurópskeho zberu údajov, monitorovania a výskumu diskriminácie Agentúry pre základné práva (FRA). Štatistiky podľa pohlavia a vekových skupín, ako aj údaje o zdravotnom postihnutí³⁵, sú k dispozícii aj na webovej stránke Eurostatu³⁶.

³² Podľa Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím aj EÚ.

³³ Článok 13 a odôvodnenie 24 smernice o rasovej rovnosti.

³⁴ Pri zbere údajov treba dodržať prístup založený na právach. Na tento účel vypracoval Úrad vysokého komisára OSN pre ľudské práva usmernenia o prístupe založenom na právach k zberu a členeniu údajov.

<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/HRIndicators/GuidanceNoteonApproachtoData.pdf>

S cieľom podporovať rovnosť a prispievať k boju proti diskriminácii v EÚ vydala Európska komisia Európsku príručku o údajoch o rovnosti, v ktorej analyzuje, aké údaje zbierať v súvislosti s rovnosťou a diskrimináciou a prečo ich zbierať, pri súčasnom zabezpečení ochrany údajov, anonymity a súkromia osôb. Podskupina pre rovnosť dát skupiny EÚ na vysokej úrovni pre nediskrimináciu, rovnosť a rozmanitosť vydala v júli 2018 usmernenia na zlepšenie získavania a využívania údajov v oblasti rovnosti.

³⁵ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability_statistics

³⁶ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/equality/data/database>

Národné inštitúcie pre ľudské práva a subjekty pre rovnaké zaobchádzanie

Posudzovaním a monitorovaním záväzkov sú niekedy poverené aj osobitné antidiskriminačné orgány, napríklad vnútroštátne subjekty pre rovnaké zaobchádzanie (napríklad v členských štátoch EÚ³⁷ a členských štátoch Rady Európy³⁸). V iných prípadoch vykonávajú túto úlohu národné inštitúcie pre ľudské práva, napríklad národné komisie pre ľudské práva alebo ombudsman.

Subjekty pre rovnaké zaobchádzanie – ktoré musia byť zriadené podľa smernice EÚ o rasovej rovnosti a tiež podľa smernice o rovnakom zaobchádzaní so ženami a mužmi³⁹ – musia byť podľa práva EÚ schopné poskytovať nezávislú právnu pomoc obetiam diskriminácie; vykonávať nezávislé prieskumy týkajúce sa diskriminácie; uverejňovať nezávislé správy a vydávať odporúčania k akejkoľvek otázke, ktorá sa vzťahuje k diskriminácii. S cieľom zabezpečiť účinné a nezávislé fungovanie subjektov pre rovnaké zaobchádzanie sa členským štátom EÚ odporúča, aby zohľadnili odporúčanie Komisie o normách pre subjekty pre rovnaké zaobchádzanie, prijaté 22. júna 2018 [C (2018) 3850 final]⁴⁰. Toto odporúčanie je určené predovšetkým štátom a obsahuje viaceré normy týkajúce sa právomoci subjektov pre rovnaké zaobchádzanie, ich nezávislosti, zdrojov, prístupu a prístupnosti, ako aj ich schopnosti koordinácie a spolupráce na vnútroštátnej a medzinárodnej úrovni.

Európska komisia proti rasizmu a intolerancii (ECRI) prijala 7. decembra 2017 na úrovni Rady Európy revidované všeobecné politické odporúčanie č. 2: „Subjekty pre rovnaké zaobchádzanie na boj proti rasizmu a neznášanlivosti na vnútroštátnej úrovni“, s cieľom ďalej posilniť efektívnosť, fungovanie a nezávislosť subjektov pre rovnaké zaobchádzanie⁴¹.

³⁷ V právnych predpisoch EÚ o rovnakom zaobchádzaní sa od členských štátov vyžaduje, aby zriadili subjekty pre rovnaké zaobchádzanie. Členské štáty implementovali smernicu o rasovej rovnosti (2000/43/ES) a smernicu o rovnakom zaobchádzaní (2010/41) tak, že vykonávaním právomocí stanovených novou právnou úpravou poverili buď niektoré existujúce inštitúcie, alebo na tento účel zriadili nové inštitúcie.

³⁸ Pre viac informácií o Rade Európy (RE) pozri prílohu II.

³⁹ Smernica 2004/113/ES, smernica 2006/54/ES v prepracovanom znení a smernica 2010/41/EÚ.

⁴⁰ K dispozícii na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX%3A32018H0951>

⁴¹ Pôvodné odporúčanie č. 2 bolo prijaté 13. júna 1997. K dispozícii na <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/recommendation-no.2>.

Parížske zásady, ktoré prijalo Valné zhromaždenie Organizácie Spojených národov v roku 1993⁴², predstavujú zásady upravujúce právomoc a povinnosti národnej inštitúcie pre ľudské práva v oblasti podpory a ochrany ľudských práv. Podľa parížskych zásad patrí medzi povinnosti národných inštitúcií pre ľudské práva boj proti všetkým formám diskriminácie, najmä rasovej diskriminácie, a to zvyšovaním informovanosti verejnosti, najmä prostredníctvom informácií a vzdelávania. Národné inštitúcie pre ľudské práva môžu tiež preskúmať právne predpisy a správne opatrenia a prijímať odporúčania na prijímanie nových právnych predpisov alebo ich zmien, s cieľom zlepšiť súlad so zásadami v oblasti ľudských práv.

Podľa parížskych zásad môžu národné inštitúcie pre ľudské práva zriaďovať aj mechanizmy podávania sťažností. Mechanizmy podávania sťažností umožňujú národným inštitúciám pre ľudské práva, aby si vypočuli všetky sťažnosti a petície predložené jednotlivcami alebo zástupcami občianskej spoločnosti, aby ich analyzovali, skúmali a odporučili možné riešenia, a to aj prostredníctvom zmierovacieho konania, a aby obetiam poskytovali konkrétnu pomoc pri hľadaní prostriedkov nápravy a prístupe k nim.

3. Operatívne usmernenia

Nástroje a opatrenia EÚ na boj proti diskriminácii v politike EÚ v oblasti ľudských práv vo vonkajšej činnosti EÚ

V kontexte spoločnej zahraničnej a bezpečnostnej politiky a v rámci svojej politiky v oblasti ľudských práv využije EÚ na zabezpečenie a podporu dodržiavania zákazu diskriminácie všetky svoje nástroje, a to aj posilnenie synergií medzi vykonávaním usmernení EÚ o ľudských právach.

⁴² Rezolúcia Valného zhromaždenia OSN A/48/134.

Napriek tomu, že všetky usmernenia EÚ v oblasti ľudských práv poskytujú usmerňujúce pokyny uplatniteľné na boj proti diskriminácii, tieto usmernenia v oblasti ľudských práv sú obzvlášť dôležité:

Usmernenia EÚ o ochrancoch ľudských práv (2008)

Násilie páchané na ženách a dievčatách a boj proti všetkým formám ich diskriminácie (2008)

Usmernenia EÚ o deťoch v ozbrojených konfliktoch (2008)

Presadzovanie a ochrana uplatňovania všetkých ľudských práv lesbičiek, gejov, bisexuálnych, transrodových a intersexuálnych osôb (LGBTI) (2013)

Presadzovanie a ochrana slobody náboženského vyznania alebo viery (2013)

Usmernenia o právach dieťaťa (2017).

Okrem toho v akčnom pláne EÚ pre rodovú rovnosť na roky 2016 – 2020 (GAP II)⁴³ sa uvádzajú operačné usmernenia týkajúce sa rodovej rovnosti, posilnenia postavenia žien a dievčat a odstránenia všetkých foriem násillia založeného na rodovej príslušnosti⁴⁴.

⁴³ Závety Rady o akčnom pláne pre rodovú rovnosť na roky 2016 – 2020 z 26. októbra 2015 (13201/15) – cieľom akčného plánu GAP II vo vonkajších vzťahoch je zabezpečiť účinné vykonávanie záväzkov EÚ v oblasti rodovej rovnosti, rozšírenie zodpovednosti vymedzením očakávaných výsledkov, sledovanie zdrojov, a tiež zlepšenie kvality partnerstiev, koordinácie a dialógu na všetkých úrovniach. Jedným z troch tematických pilierov v rámci tohto akčného plánu pre rodovú rovnosť je fyzická a duševná nedotknuteľnosť, pričom prioritnou oblasťou činnosti je boj proti všetkým formám násillia páchaného na ženách a dievčatách, a to vo verejnej aj súkromnej sfére. Pre činnosti a ukazovatele v oblasti rodovej rovnosti EÚ je relevantný tiež Strategický záväzok pre rodovú rovnosť na roky 2016 – 2019;

<https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019>

⁴⁴ Všetky usmernenia EÚ v oblasti ľudských práv sa uvádzajú na tejto webovej stránke: https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy/6987/eu-human-rights-guidelines_en Popri usmerneniach uvedených na tejto stránke existujú usmernenia (okrem iného) o: slobode prejavu online a offline, treste smrti, dialógoch o ľudských právach s tretími krajinami, ľudských právach a medzinárodnom humanitárnom práve a mučení a inom krutom, neľudskom alebo ponižujúcom zaobchádzaní alebo trestaní.

Iniciatíva „Pozitívne príbehy o ľudských právach“

Zdôrazňovanie a oceňovanie pokroku, ktorý jednotlivé krajiny dosiahli v súvislosti s bojom proti diskriminácii, môže byť veľmi účinné. Iniciatíva „Pozitívne príbehy o ľudských právach“ predstavuje v tomto smere dôležitý prostriedok propagácie pozitívnych príkladov týkajúcich sa nediskriminácie a výmeny informácií o nich. Na 73. zasadnutí Valného zhromaždenia Organizácie Spojených národov, ktoré sa konalo v roku 2018, uviedla EÚ spoločne s ministrami a zástupcami z trinástich krajinách celosvetovú iniciatívu na podporu pozitívnych príbehov o ľudských právach. Iniciatíva „Pozitívne príbehy o ľudských právach“ sa zameriava na podporu novej pozitívnej rétoriky v súvislosti s ľudskými právami vo svete, pričom sa opiera o hodnotu individuálnej a medziregionálnej zodpovednosti za univerzálnosť a nedeliteľnosť ľudských práv. Jej účastníci sa zaviazali, že budú dodržiavať a zlepšovať ľudské práva na domácej i medzinárodnej úrovni, a to prostredníctvom dobrej správy vecí verejných, silného a nezávislého právneho štátu, demokratických inštitúcií a v úzkej spolupráci s občianskou spoločnosťou. Účastníci iniciatívy vyjadrili odhodlanie pokračovať v práci založenej na tematickej spolupráci, najmä v rámci Rady pre ľudské práva.

3.1 Riešenie diskriminácie prostredníctvom dvojstrannej spolupráce a dialógu

Posudzovanie nediskriminácie, jej analýza a podávanie správ

Aby sa zabezpečilo dodržiavanie zásad nediskriminácie a aby sa umožnilo sledovanie pokroku a identifikovanie neúspechov, EÚ bude neustále posudzovať a analyzovať stav diskriminácie v partnerských krajinách v súvislosti so všetkými zakázanými dôvodmi a bude o ňom podávať správy. Opis právnych a politických opatrení prijatých na boj proti diskriminácii a ich analýza prispievajú k vytváraniu úplného obrazu o stave diskriminácie. Súdne konania a rozsudky v prípadoch diskriminácie sú navyše dôležitými ukazovateľmi, pokiaľ ide o neúspechy a pokrok v oblasti nediskriminácie.

Posudzovanie a analýza stavu nediskriminácie by mali vychádzať z informácií poskytovaných orgánmi štátnej správy a miestnej samosprávy vrátane národných štatistických úradov; národnými inštitúciami pre ľudské práva vrátane subjektov pre rovnaké zaobchádzanie a úradov ombudsmanov; občianskou spoločnosťou (na vnútroštátnej aj medzinárodnej úrovni); akademickou obcou, ako aj z informácií a monitorovacích správ poskytovaných držiteľmi medzinárodných mandátov, medzi ktorých patria osobitné postupy OSN, orgány OSN monitorujúce zmluvy, všeobecné pravidelné preskúmania Rady OSN pre ľudské práva, ako aj monitorovacie orgány Rady Európy a dozorné orgány MOP. Dôležitými zdrojmi informácií sú aj správy o dobrovoľných vnútroštátnych preskúmaniach o pokroku na vnútroštátnej a nižšej úrovni v oblasti cieľov trvalo udržateľného rozvoja, ktoré sa predkladajú politickému fóru na vysokej úrovni pre udržateľný rozvoj. Polročné monitorovacie správy Európskej komisie v rámci dojednaní všeobecného systému preferencií EÚ + (VSP +) sú tiež dôležitým zdrojom informácií o krajinách, ktoré sú príjemcami v rámci tejto schémy. Monitorovacie správy sú navyše dobrým základom pre politický dialóg, keďže v príslušných otázkach poskytujú pákový efekt (keďže zachovanie obchodných preferencií je pre krajiny VSP + dôležité).

Posúdenie a analýza stavu nediskriminácie by mali byť uvedené v budúcich stratégiách EÚ v oblasti ľudských práv pre jednotlivé krajiny⁴⁵, a to v kapitole týkajúcej sa nediskriminácie a vylúčenia, ako aj v jej príslušných oddieloch upravujúcich osobitné dôvody diskriminácie a/alebo diskriminované skupiny. Prehľad o stave nediskriminácie by sa mali ako prioritná téma zohľadniť aj v celkovom úvodnom zhrnutí stratégií v oblasti ľudských práv pre jednotlivé krajiny. Aktualizácie stavu nediskriminácie by sa mali zohľadniť vo výročných správach o implementácii súčasných, ako aj budúcich stratégií v oblasti ľudských práv pre jednotlivé krajiny, a to vždy, keď je to relevantné.

⁴⁵ Súčasné stratégie v oblasti ľudských práv pre jednotlivé krajiny sa vzťahujú na obdobie rokov 2016 – 2020.

Správy vedúcich misií EÚ

Relevantné alebo naliehavé informácie týkajúce sa aktuálneho stavu nediskriminácie by sa mohli oznamovať aj prostredníctvom správ vedúcich misií EÚ. Správy vedúcich misií EÚ môžu v prípade potreby obsahovať plány alebo odporúčania opatrení, ktoré má EÚ prijať na riešenie individuálnych a typických prípadov porušovania práva na nediskrimináciu na základe zakázaných dôvodov, ako aj na riešenie štrukturálnej diskriminácie. Navrhované opatrenia môžu zahŕňať vypracovanie dôverných demaršov pre príslušné orgány, zaradenie prípadov do programu politických dialógov vrátane dialógu o ľudských právach v rámci bodu programu týkajúceho sa nediskriminácie, ako aj opatrenia plánované alebo prijaté na riešenie porušovania nediskriminácie alebo boj proti nim, a to aj prostredníctvom verejných podujatí. Vedúci misií EÚ sa tiež nabádajú, aby predkladali návrhy pre iniciatívu „Pozitívne príbehy o ľudských právach“. Medzi ďalšie opatrenia, ktoré treba uskutočniť, by mohlo patriť aj navrhovanie a vydávanie verejných vyhlásení, a to buď prostredníctvom miestneho vyhlásenia dohodnutého vedúcimi misií EÚ, alebo prostredníctvom vyhlásenia hovorca z ústredia.

Demarše a verejné vyhlásenia

Dôverné demarše a verejné vyhlásenia o otázkach nediskriminácie sú obzvlášť relevantné v prípadoch a situáciách s vysokým rizikom. Rovnako relevantná však môže byť aj reakcia na pozitívny vývoj, napríklad v prípade, keď partnerské krajiny ratifikujú dôležité nástroje v oblasti ľudských práv, ktoré sa týkajú boja proti diskriminácii v partnerskej krajine.

Je potrebné poznamenať, že pokiaľ ide o mimoriadne diskriminované skupiny alebo zakázané dôvody diskriminácie, VP/PK vydáva v rámci vonkajšej činnosti EÚ v mene EÚ vyhlásenia k individuálnym prípadom, ako aj pri príležitosti medzinárodných dní.

Patria k nim:

8. marec – Medzinárodný deň žien

21. marec – Medzinárodný deň odstránenia rasovej diskriminácie

17. máj – Medzinárodný deň boja proti homofóbii, transfóbii a bifóbii⁴⁶

9. august – Medzinárodný deň pôvodného obyvateľstva sveta

25. november – Medzinárodný deň boja za odstránenie násilia voči ženám.

Okrem toho treba uviesť, že VP/PK a Európska komisia⁴⁷ vydávajú vyhlásenie pri príležitosti Celosvetového dňa detí 20. novembra.

Individuálne prípady

Usmernenia EÚ o ochrancoch ľudských práv⁴⁸ sa uplatňujú na delegácie EÚ a veľvyslanectvá členských štátov pri poskytovaní pozornosti a podpory jednotlivcom a skupinám, ktoré sú ohrozené buď ako obeť diskriminácie, alebo ako obhajcovia ľudských práv, ktorí pracujú v oblasti boja proti diskriminácii. Je dôležité poznamenať, že v usmerneniach EÚ o ochrancoch ľudských práv sa stanovuje, že ak je to vhodné, mali by sa akcie zamýšľané EÚ konzultovať s ochrancami ľudských práv.

V usmerneniach EÚ o ochrancoch ľudských práv sa okrem iných opatrení, ktoré by sa mohli prijať, počíta aj s prípadnou účasťou na súdnych procesoch s ochrancami ľudských práv a so sledovaním týchto procesov.

Pokiaľ ide o oblasť nediskriminácie, účasť na súdnych procesoch a ich sledovanie je dôležité aj v prípadoch, v ktorých neexistuje priama hrozba, ale dochádza k preskúmvaniu alebo napadnutiu právnych predpisov týkajúcich sa diskriminácie alebo diskriminačných právnych predpisov.

⁴⁶ Vydané ako vyhlásenie EÚ.

⁴⁷ Je tiež potrebné poznamenať, že príslušní komisári EÚ vydávajú výročné vyhlásenia, okrem iného pri príležitosti Európskeho akčného dňa proti nenávisťným prejavom voči moslimom, Medzinárodného dňa Rómov, Medzinárodného dňa osvetly o albinizme a Medzinárodného dňa osôb so zdravotným postihnutím.

⁴⁸ https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage_en/3958/EU%20Guidelines%20on%20Human%20Rights%20Defenders

Politické dialógy

Boj proti všetkým formám diskriminácie je jednou z prioritných tém zaradených do programu každého dialógu o ľudských právach. To platí nielen pre dialógy o ľudských právach ako také, ale aj pre iné druhy dialógov, ktoré EÚ vedie s tretími krajinami a regionálnymi organizáciami.

Napríklad v rámci obchodných preferencií poskytovaných podľa osobitného stimulačného opatrenia pre trvalo udržateľný rozvoj a dobrú správu vecí verejných („VSP+“) musia krajiny podpísať záväznú dohodu o udržiavaní dialógu s EÚ v súvislosti s vykonávaním 27 medzinárodných dohovorov, z ktorých tri sa výslovne týkajú diskriminácie (pozri text vyššie o VSP+). Dialóg o otázkach ľudských práv sa uskutočňuje aj v rámci rôznych iných dohôd EÚ o spolupráci, napríklad v rámci Dohody z Cotonou. Aktualizácie stavu v oblasti nediskriminácie vo výročných správach o implementácii stratégií v oblasti ľudských práv pre jednotlivé krajiny a v správach vedúcich misií EÚ majú zásadný význam pre prípravu dialógov o ľudských právach a ako zdroje informácií pre ne. Otázky, ktoré by mohli byť vznesené počas dialógov zahŕňajú:

- individuálne prípady porušovania ľudských práv/porušenia právnych predpisov a zásad nediskriminácie,
- nabádanie partnerských krajín k tomu, aby začali zmeny zamerané na ukončenie škodlivých praktík, ktoré sú okrem iného diskriminačné voči ženám a dievčatám,
- nabádanie partnerských krajín k tomu, aby iniciovali legislatívne zmeny v záujme zabezpečenia nediskriminácie a rovnosti pred zákonom,
- nabádanie partnerských krajín k tomu, aby podpísali a/alebo ratifikovali príslušné medzinárodné nástroje a stiahli akékoľvek výhrady k týmto nástrojom,
- nabádanie partnerských krajín k tomu, aby vydali stále pozvanie pre predstaviteľov osobitných postupov OSN v oblasti ľudských práv, ako aj pre predstaviteľov ďalších medzinárodných organizácií a aby prijali a vykonali ich odporúčania,
- podporu partnerským krajinám, ktoré podporujú presadzovanie a ochranu nediskriminácie, nabádanie k užšej spolupráci na mnohostranných fórach a podporovanie ich úsilia ako príkladu na regionálnej i globálnej úrovni, a to aj v rámci iniciatívy „Pozitívne príbehy o ľudských právach“,

- nabádanie partnerských krajín k výmene informácií o získaných poznatkoch a najlepších postupoch.

Pri príprave na výmenu informácií by EÚ mala byť dobre vybavená a pripravená rokovať o stave diskriminácie v EÚ, ako aj o politickom a legislatívnom vývoji na úrovni EÚ.

Tieto dialógy by mali viesť ku konkrétnym výsledkom v podobe politických záväzkov na oboch stranách a prípadne aj k záväzkom k finančnej alebo praktickej podpore v rámci príslušných programov spolupráce.

Návštevy zástupcov EÚ na vysokej úrovni misii EÚ a členských štátov v tretích krajinách

Predstavitelia EÚ na vysokej úrovni (predseda Rady, vysoký predstaviteľ/podpredseda Komisie; predseda Európskej komisie a komisári, hlavy štátov alebo vlád, ministri a osobitní zástupcovia EÚ), ktorí navštevujú misie EÚ a členských štátov v tretích krajinách, by mali byť vybavení informáciami o nediskriminácii a nabádaní k tomu, aby upozorňovali svojich miestnych partnerov na tieto otázky a aby sa stretávali s obhajcami ľudských práv a zástupcami diskriminovaných osôb a skupín, a to aj prostredníctvom návštev vidieckych a geograficky vzdialených alebo izolovaných oblastí.

3.2 Riešenie diskriminácie prostredníctvom rozvojovej spolupráce a humanitárnej pomoci EÚ

Agenda 2030 ponúka výkonnú platformu na riešenie diskriminácie a nerovností v každej krajine. V septembri 2015 prijalo Valné zhromaždenie Organizácie Spojených národov v New Yorku Agendu 2030 pre udržateľný rozvoj. Agenda 2030 so svojimi 17 cieľmi trvalo udržateľného rozvoja, 169 čiastkovými cieľmi a hlavnou zásadou „na nikoho nezabudnúť“ predstavujú zmenu paradigmy smerom k vyrovnanejšiemu modelu hospodársky, sociálne a environmentálne trvalo udržateľného rozvoja, ktorého cieľom je zabezpečiť právo na život bez strachu a právo na dôstojný život pre všetkých bez diskriminácie.

V Agende 2030 sa vyzýva, aby nadväzujúce kroky a postupy revízie cieľov trvalo udržateľného rozvoja vychádzali z dôkazov a údajov členených podľa príjmu, pohlavia, veku, rasy, etnicity, migračného postavenia, zdravotného postihnutia, geografického miesta a iných charakteristík relevantných vo vnútroštátnom kontexte.⁴⁹

Politické fórum na vysokej úrovni pre udržateľný rozvoj Agendy 2030 hodnotí pokrok, výsledky a výzvy, ktorým čelia všetky krajiny pri vykonávaní Agendy 2030 a plnení cieľov udržateľného rozvoja. Toto fórum zasadá každý rok a uskutočňuje tematické preskúmanie, v rámci ktorého sa vyberá podskupina cieľov, ktorá sa podrobí dôkladnému a integrovanému preskúmaniu. Súčasťou zasadnutí politického fóra na vysokej úrovni pre udržateľný rozvoj sú aj *dobrovoľné vnútroštátne preskúmania* nadväzujúcich krokov a vykonávania cieľov trvalo udržateľného rozvoja na vnútroštátnej úrovni.

Európsky konsenzus o rozvoji prijatý v roku 2017 je reakciou EÚ na Agendu 2030 pre udržateľný rozvoj v rámci jej rozvojovej politiky. Stanovuje sa v ňom politický rámec pre prístup EÚ a jej členských štátov k spolupráci s rozvojovými krajinami a kladie sa v ňom dôraz na diferencované, lepšie prispôsobené partnerstvá s partnerskými krajinami na rôznych úrovniach rozvoja v záujme dosahovania cieľov trvalo udržateľného rozvoja, pričom na nikoho sa nesmie zabudnúť. Spolu s Globálnou stratégiou pre zahraničnú a bezpečnostnú politiku Európskej únie a akčným plánom EÚ pre ľudské práva a demokraciu konsenzus tiež prispieva k dosahovaniu priorít vonkajšej činnosti EÚ. Okrem toho bude vydaný diskusný dokument s názvom Smerom k udržateľnej Európe do roku 2030⁵⁰, s cieľom pripraviť dlhodobú víziu EÚ týkajúcu sa činností nadväzujúcich na ciele trvalo udržateľného rozvoja OSN po roku 2020.

Európsky konsenzus o rozvoji opätovne potvrdzuje záväzok EÚ a jej členských štátov zaviesť v rámci rozvojovej spolupráce prístup založený na právach, ktorého súčasťou budú všetky ľudské práva. Tým posilňuje záväzok EÚ vykonávať prístup založený na právach, ako sa uvádza v strategickom rámci EÚ pre ľudské práva a demokraciu z roku 2012, a systematicky začleňovať hľadisko ľudských práv do všetkých oblastí politiky v súlade s Globálnou stratégiou pre zahraničnú a bezpečnostnú politiku Európskej únie. Keďže tieto usmernenia týkajúce sa nediskriminácie majú popri ďalších usmerneniach EÚ v oblasti ľudských práv dopĺňať a informovať prístup založený na právach, je nasledujúci oddiel venovaný stručnému opisu prístupu založenému na právach a jeho hlavných zásad.

⁴⁹ (Pozri zoznam v rámci cieľa 17.18 v dokumente A/RES/70/1).

⁵⁰ http://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-6111_sk.htm

Čo je prístup založený na právach?⁵¹

Prístup k rozvojovej spolupráci EÚ založený na právach, ktorý zahŕňa všetky ľudské práva, je pracovnou metodikou zameranou na uplatňovanie ľudských práv v praxi.

Prístup založený na právach začleňuje normy, štandardy a zásady medzinárodného práva v oblasti ľudských práv do plánov, politík a procesov rozvojových programov a projektov, pričom sa vzťahuje na všetky odvetvia, všetky podmienky a na každú etapu projektového cyklu – identifikáciu, formuláciu, vykonávanie, monitorovanie a hodnotenie.

Z prístupu založeného na právach vyplýva, že cieľové skupiny sú považované za „nositeľov práv“ s právnymi nárokmi a že vládne inštitúcie nie sú len poskytovateľmi služieb, ale aj „nositeľmi povinností“ v oblasti ľudských práv, ktoré musia plniť. V súlade s prístupom založeným na právach by rozvojová spolupráca mala prispievať k rozvoju schopností „nositeľov práv“ sa týchto práv domáhať, ako aj k rozvoju schopností „nositeľov povinností“ plniť svoje povinnosti.

Rozvojové projekty môžu mať neúmyselný negatívny vplyv na oblasť ľudských práv, akým je napríklad znevýhodnenie určitých skupín, zasahovanie do práv účasti a pracovných práv alebo prispievanie k nútenej migrácii. Preto je dôležité dodržiavať zásadu „neškodiť“ a vykonať požadovanú analýzu a zmierňovanie.

Dosiahnutie ľudských práv by malo byť konečným cieľom všetkých rozvojových zásahov EÚ. Je potrebné, aby sa v programoch a projektoch posúdili schopnosti nositeľov práv a nositeľov povinností a aby sa vypracovali vhodné stratégie na budovanie týchto schopností. Jadrom prístupu založeného na právach je pochopenie, že nerovné mocenské vzťahy a sociálne vylúčenie upierajú ľuďom ich ľudské práva a často ich udržujú v chudobe. Tento prístup preto kladie veľký dôraz na diskriminované, zraniteľné, znevýhodnené a vylúčené osoby a skupiny.

⁵¹ Ďalšie usmernenia týkajúce sa metodiky prístupu založeného na právach sú uvedené v súbore nástrojov pre prístup založený na právach EÚ, ktorý je k dispozícii v angličtine, francúzštine a španielčine na tejto adrese: http://www.ec.europa.eu/europeaid/sectors/rights-based-approach-development-cooperation_en

Pracovná metodika prístupu založeného na právach uznáva, že dosahovanie požadovaných výsledkov v oblasti ľudských práv samo osebe nestačí. Rovnako dôležitý je spôsob, akým sú tieto výsledky dosiahnuté. Programy preto monitorujú a hodnotia výsledky aj procesy. Jednou z kľúčových pracovných zásad prístupu založeného na právach v EÚ je „nediskriminácia a rovnaký prístup“⁵², s cieľom zabezpečiť, aby všetky činnosti uprednostňovali najviac vylúčené a zraniteľné osoby a skupiny a aby neprispievali k zavedeným spôsobom diskriminácie.

Európsky konsenzus o humanitárnej pomoci

Európsky konsenzus o humanitárnej pomoci, podpísaný Radou, Európskym parlamentom a Európskou komisiou v roku 2007, sa zameriava na zlepšenie súdržnosti, účinnosti a kvality humanitárnej reakcie EÚ. Záchrana života, predchádzanie ľudskému utrpeniu a jeho zmierňovanie a pomoc pri zachovaní ľudskej dôstojnosti pri zdolávaní prírodných katastrof a katastrof spôsobených ľudskou činnosťou sú prvoradými cieľmi humanitárnych činností zakotvených v konsenze. EÚ v tomto dokumente opätovne potvrdzuje svoje záväzky, pokiaľ ide o základné zásady humanitárnej pomoci, ktorými sú neutralita, ľudskosť, nezávislosť a nestrannosť, a pokiaľ ide o dodržiavanie medzinárodného humanitárneho práva.

Zásada nestrannosti súvisí so zásadou nediskriminácie, keďže humanitárna pomoc sa musí poskytovať výlučne na základe potreby a takým spôsobom, aby nedochádzalo k diskriminácii medzi skupinami postihnutého obyvateľstva alebo v rámci nich.

⁵² **Päť pracovných zásad prístupu EÚ založeného na právach: 1. Uplatňovanie všetkých práv** (zákonnosť, univerzálnosť a nedeliteľnosť ľudských práv) – ľudské práva sú univerzálne, nescudziteľné a nedeliteľné – všetky ľudské práva, či už hospodárske, politické, občianske, kultúrne alebo sociálne, majú rovnakú platnosť a stálosť. **2. Účasť na rozhodovanom procese a prístup k nemu** – účasť je základom aktívneho občianstva. Aktívna, slobodná a zmysluplná účasť je prostriedkom, ako aj samotným cieľom. **3. Nediskriminácia a rovnaký prístup** – činnosti musia uprednostňovať najviac marginalizované skupiny a nesmú prispievať k zavedeným spôsobom diskriminácie. **4. Zodpovednosť a prístup k právnemu štátu** – činnosti musia podporovať prístupný, transparentný a účinný mechanizmus vyodenia zodpovednosti. **5. Transparentnosť a prístup k informáciám** – rozvojové programy a projekty musia byť transparentné a musia poskytovať informácie v prístupných formátoch, a to aj pre marginalizované skupiny.

3.3 Riešenie diskriminácie prostredníctvom mnohostrannej spolupráce

EÚ by sa mala naďalej aktívne zapájať do otázok nediskriminácie a do ochrany a presadzovania práva na nediskrimináciu na všetkých príslušných mnohostranných fórach, na ktorých sú EÚ a jej členské štáty aktívne, a to

- nabádaním príslušných medzinárodných organizácií, aby povzbudzovali štáty k ratifikácii a dodržiavaniu príslušných medzinárodných noriem a štandardov,
- začleňovaním obáv týkajúcich sa nediskriminácie do vyhlásení a otázok počas interaktívnych dialógov,
- podporou práce osobitných postupov Rady OSN pre ľudské práva a orgánov monitorujúcich zmluvy, komisára Rady Európy pre ľudské práva, Európskej komisie proti rasizmu a intolerancii, ako aj iných príslušných medzinárodných a regionálnych mechanizmov na ochranu ľudských práv,
- nabádaním tretích krajín k tomu, aby vydali pozvania pre predstaviteľov osobitných postupov z medzinárodných organizácií a aby prijali a vykonali ich odporúčania,
- zaradovaním otázok a odporúčaní týkajúcich sa nediskriminácie do vystúpení počas všeobecného pravidelného preskúmania Rady pre ľudské práva v Ženeve,
- predkladaním vyhlásení EÚ k všeobecným rozpravám a prípadom týkajúcim sa konkrétnych krajín v súvislosti s diskrimináciou v oblasti zamestnania a povolania, o ktorých sa rokuje v rámci Medzinárodnej konferencie práce a správnej rady Medzinárodného úradu práce,
- aktívnou účasťou pri prezentácii politiky EÚ a kontaktoch s príslušnými zainteresovanými stranami na zasadnutiach OBSE/ODIHR o realizácii ľudského rozmeru a na iných fórach OBSE,
- začleňovaním otázok nediskriminácie už v čase, keď medzinárodné a regionálne organizácie vypracúvajú nástroje a usmernenia na ochranu ľudských práv,

- identifikovaním rovnako zmýšľajúcich štátov, spoluprácou na medziregionálnej úrovni (napr. pri organizácii sprievodných podujatí), výmenou osvedčených postupov, a to aj prostredníctvom iniciatívy „Pozitívne príbehy o ľudských právach“,
- venovaním pozornosti odporúčaniam, ktoré prijali príslušné medzinárodné a regionálne organizácie, a nabádaním štátov, aby ich prijali a vykonali,
- spoluprácou s miestnymi kancelármi medzinárodných organizácií (napr. Úradu vysokého komisára OSN pre ľudské práva, ďalších subjektov OSN, MOP, Rady Európy a OBSE) pri riešení otázok nediskriminácie,
- začlenením organizácií občianskej spoločnosti vrátane organizácií pracovníkov a zamestnávateľov a zástupcov osôb a skupín postihnutých diskrimináciou do sprievodných podujatí, ktoré sa konajú na mnohostranných fórach,
- aktívnou účasťou na mechanizmoch a procesoch OSN zameraných na otázky súvisiace so všeobecnou aj špecifickou diskrimináciou, medzi ktoré patria okrem iného náboženstvo alebo viera, rasizmus a xenofóbia, práva osôb so zdravotným postihnutím, Rómovia, diskriminácia na základe kasty (práce a pôvodu), LGBTI osoby, staršie osoby, roľníci, pôvodné obyvateľstvo a osoby patriace k menšinám.

3.4 Riešenie diskriminácie podporovaním úsilia občianskej spoločnosti⁵³

V záveroch Rady z roku 2017 o spolupráci EÚ s občianskou spoločnosťou v oblasti vonkajších vzťahov⁵⁴ Rada potvrdzuje, „že podpora EÚ pre organizácie občianskej spoločnosti (OOS) by sa mala výraznejšie premietnuť do všetkých partnerstiev a že strategickejšia spolupráca s OOS by sa mala začleniť do všetkých vonkajších nástrojov a programov a do všetkých oblastí spolupráce, najmä do rozvojovej politiky EÚ, európskej susedskej politiky a politiky rozširovania EÚ“. Spolupráca s občianskou spoločnosťou je nevyhnutná aj pre strategický prístup EÚ k odolnosti v rámci vonkajšej činnosti EÚ⁵⁵.

Občianska spoločnosť vrátane organizácií pracovníkov a zamestnávateľov, ako aj organizácií a inštitúcií zastupujúcich diskriminované osoby a skupiny zohráva kľúčovú úlohu pri presadzovaní nediskriminácie na miestnej, celoštátnej, regionálnej a medzinárodnej úrovni. Preto je tiež dôležité zabezpečiť pozornosť organizáciám bojujúcim proti diskriminácii a/alebo zastupujúcim osoby a skupiny postihnuté diskrimináciou v plánoch občianskej spoločnosti, ktoré EÚ vypracovala v súlade s uvedenými závermi Rady, ako aj súvisiacim oznámením Komisie z roku 2012 a súvisiacimi závermi Rady⁵⁶.

⁵³ Výraz občianska spoločnosť sa používa v najširšom zmysle a zahŕňa neziskové organizácie, inštitúcie a subjekty, ktoré nie sú súčasťou vlády a verejnej správy a ktoré sú nezávislé od štátu; sú aktívne v rôznych oblastiach (ľudské práva, zmiernovanie chudoby, núdzové situácie, životné prostredie atď.). Patria medzi ne mimovládne organizácie, miestne organizácie, družstvá, odbory, profesijné združenia, univerzity, médiá a nezávislé nadácie, organizácie osôb so zdravotným postihnutím, organizácie a inštitúcie zastupujúce pôvodné obyvateľstvo atď.

⁵⁴ 10279/17, <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10279-2017-INIT/sk/pdf>

⁵⁵ Závery Rady s názvom Strategický prístup k odolnosti v rámci vonkajšej činnosti EÚ, Brusel, 13. novembra 2017 (OR. en) 14191/17.

⁵⁶ „Korene demokracie a trvalo udržateľného rozvoja: spolupráca Európy s občianskou spoločnosťou v oblasti vonkajších vzťahov“, 13788/12 – COM(2012) 492 final.

V rámci kontaktov s občianskou spoločnosťou by EÚ mala pokračovať v rozhovoroch o boji proti všetkým formám diskriminácie. Pred zvažovaním podporných opatrení alebo počas neho by sa mali viesť konzultácie s organizáciami občianskej spoločnosti vrátane organizácií zamestnancov a zamestnávateľov. Takéto opatrenia by mohli zahŕňať

- vyjadrovanie politickej podpory občianskej spoločnosti pôsobiacej na vnútroštátnej alebo medzinárodnej úrovni,
- zabezpečovanie častých osvetových činností vo vidieckych a geograficky izolovaných oblastiach,
- uľahčovanie informovania o dostupnom financovaní, a to v rámci finančných nástrojov EÚ a/alebo v rámci príslušných nástrojov členských štátov EÚ,
- poskytovanie informácií o stave v rámci EÚ a jej príslušných právnych predpisov a postupov,
- podporovanie zviditeľňovania miestnych organizácií (napr. organizovaním diskusií a seminárov; podpora kultúrnych podujatí, konferencií, publicity v médiách a využívania sociálnych médií alebo sociálnych projektov),
- podporovanie/uľahčovanie/umožňovanie odbornej prípravy a vzdelávania predstaviteľov občianskej spoločnosti v oblasti ľudských práv,
- podporovanie úsilia predstaviteľov občianskej spoločnosti a miestnych komún, aby začali zmeny zamerané na ukončenie škodlivých praktík, ktoré sú okrem iného diskriminačné voči ženám a dievčatám,
- povzbudzovanie a podporovanie dialógu s vnútroštátnymi a miestnymi orgánmi o boji proti diskriminácii,
- povzbudzovanie a podporovanie aktívnej účasti na mnohostranných fórach a mechanizmoch zameraných na otázky súvisiace so všeobecnou a špecifickou diskrimináciou, medzi ktoré patria okrem iného diskriminácia na základe náboženstva alebo viery, rasizmus a xenofóbia, ľudské práva LGBTI osôb, práva osôb so zdravotným postihnutím, diskriminácia Rómov, diskriminácia na základe kasty (práce a pôvodu), pôvodné obyvateľstvo a osoby patriace k menšinám,

- nabádanie miestnych a medzinárodných organizácií občianskej spoločnosti, aby zarad'ovali informácie o nediskriminácii do svojich alternatívnych správ pre regionálne mechanizmy v oblasti ľudských práv, pre orgány OSN monitorujúce zmluvy, všeobecné pravidelné preskúmanie Rady OSN pre ľudské práva, mechanizmy MOP pre dohľad nad normami, ako aj pre mechanizmus dobrovoľného vnútroštátneho preskúmania plnenia cieľov trvalo udržateľného rozvoja v rámci politického fóra na vysokej úrovni pre udržateľný rozvoj,
- nabádanie organizácií občianskej spoločnosti, aby sa zúčastňovali iniciatívy „Pozitívne príbehy o ľudských právach“ a aby k nej prispievali,
- návrhy, aby sa host'ujúci osobitní spravodajcovia OSN, miestni koordinátori OSN, zástupcovia misií dohľadu MOP, osobitní zástupcovia EÚ a zodpovedajúci zástupcovia medzinárodných a regionálnych subjektov pôsobiacich v oblasti ľudských práv stretávali s miestnymi organizáciami občianskej spoločnosti, ktoré pôsobia v oblasti nediskriminácie a/alebo ktoré zastupujú osoby a skupiny postihnuté diskrimináciou.

4. Nadväzujúce opatrenia a preskúmanie usmernení EÚ v oblasti ľudských práv týkajúcich sa nediskriminácie

Pracovná skupina Rady pre ľudské práva bude podporovať vykonávanie usmernení EÚ v oblasti ľudských práv týkajúcich sa nediskriminácie. Do činnosti tejto pracovnej skupiny sa v prípade potreby zapoja aj iné pracovné skupiny Rady vrátane pracovnej skupiny pre rozvojovú spoluprácu. O vykonávaní a preskúmaní týchto usmernení sa budú uskutočňovať pravidelné výmeny názorov.

PRÍLOHA I: Medzinárodné nástroje v oblasti ľudských práv, medzinárodné nástroje v oblasti pracovného práva (Medzinárodnej organizácie práce) a nástroje humanitárneho práva s osobitným významom pre odstránenie diskriminácie

Univerzálnosť, nedeliteľnosť, vzájomná závislosť a vzájomné prepojenie ľudských práv sa odrážajú v záväzných aj nezáväzných nástrojoch v oblasti ľudských práv. Na odstránenie diskriminácie sú preto dôležité všetky nástroje v oblasti ľudských práv. Medzinárodné nástroje uvedené nižšie budú jasne vyjadrujú zákaz diskriminácie, uvádzajú zakázané dôvody, alebo riešia osobitné dôvody diskriminácie.

Všeobecná deklarácia ľudských práv (10. decembra 1948)

Dohovor o boji proti diskriminácii v oblasti vzdelania (1960)

Medzinárodný dohovor o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie (21. decembra 1965)*

Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach (16. decembra 1966)*

Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach (16. decembra 1966) *

Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (18. decembra 1979) *

Dohovor o právach dieťaťa (20. novembra 1989) *

Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím (13. decembra 2007)

Dohovor o vykonávaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať (MOP č. 98, júl 1949)

Dohovor o migrácii za zamestnaním (revidovaný) (MOP č. 97, júl 1949)

Dohovor o rovnakom odmeňovaní pracujúcich mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty (MOP č. 100, jún 1951) *

Dohovor o diskriminácii v zamestnaní a povolani (MOP č. 111, jún 1958) *

Dohovor o migrujúcych pracovníkoch (dodatocné ustanovenia) (MOP č. 143, jún 1975)

Dohovor o domorodom a kmeňovom obyvateľstve (MOP č. 169, jún 1989)

Dohovor o pracovníkoch so zodpovednosťou za rodinu (MOP č. 156, jún 1981)

Dohovor o pracovnej rehabilitácii a zamestnávaní invalidov (MOP č. 159, jún 1983)

Dohovor o dôstojnej práci pre domácich pracovníkov (MOP č. 189, jún 2011)

Ženevský dohovor (I) o ranených a nemocných príslušníkoch ozbrojených síl v poli, 1949

Ženevský dohovor (II) o ranených, nemocných a stroskotancoch ozbrojených síl na mori, 1949

Ženevský dohovor (III) o vojnových zajatcoch, 1949

Ženevský dohovor (IV) o civilných osobách, 1949.

Ako aj dodatkové protokoly k uvedeným Ženevským dohovorom: Dodatkový protokol I o ochrane obetí medzinárodných ozbrojených konfliktov a Dodatkový protokol II o ochrane obetí ozbrojených konfliktov nemajúcich medzinárodný charakter.

Deklarácie o ľudských právach prijaté Valným zhromaždením OSN

Všeobecná deklarácia ľudských práv (10. decembra 1948)

Deklarácia o odstránení všetkých foriem neznášanlivosti a diskriminácie na základe náboženstva alebo viery (OSN, 1981)

Deklarácia o právach osôb patriacich k národnostným alebo etnickým, náboženským a jazykovým menšinám (OSN, 1992)

Deklarácia o právach pôvodného obyvateľstva (OSN, 2007)

Deklarácia o sexuálnej orientácii a rodovej identite (OSN, 2008)

* Tieto dohovory OSN/MOP sa považujú za dohovory o základných ľudských a pracovných právach podľa VSP + (pozri prílohu VIII k nariadeniu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 978/2012 o všeobecnom systéme preferencií). Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím je Úradom vysokého komisára OSN pre ľudské práva zaradený medzi základné dohovory o ľudských právach.

PRÍLOHA II: Ďalšie informácie: webové sídla EÚ, jej inštitúcií a agentúr a medzinárodných a regionálnych organizácií

Bohatý zdroj vedomostí o medzinárodných a regionálnych nástrojoch v oblasti ľudských práv, ako aj o politikách, usmerneniach a operačných nástrojoch v oblasti nediskriminácie, je dostupný online, a to aj na webových sídlach organizácií občianskej spoločnosti. V tejto kapitole sa uvádza prehľad o tom, kde a čo možno nájsť na niektorých webových sídlach organizácií medzinárodných a regionálnych zmlúv.

Európska únia

Tieto usmernenia EÚ týkajúce sa nediskriminácie odkazujú na ZEÚ a ZFEÚ vrátane Charty základných práv Európskej únie, ako aj na viacero smerníc EÚ, v ktorých sa zakazuje diskriminácia. Európska komisia ako strážkyňa zmlúv EÚ má webové sídlo venované nediskriminácii. Informácie o politikách EÚ v oblasti vonkajšej činnosti sú k dispozícii na webovom sídle Európskej služby pre vonkajšiu činnosť.

Európska komisia:

https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/know-your-rights/equality/non-discrimination_en

Informácie o charte: https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights_en

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination_en

Európska služba pre vonkajšiu činnosť (ESVČ) https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy_en

Agentúra Európskej únie pre základné práva (FRA) <http://fra.europa.eu>

Na webovom sídle FRA je k dispozícii znenie Charty základných práv Európskej únie a súvisiacich nástrojov. Na tomto webovom sídle sú k dispozícii aj informácie o výskumoch a prieskumoch uskutočnených agentúrou FRA v špecifických oblastiach vrátane prieskumu o stave diskriminácie v EÚ a ich výsledky. Na tomto webovom sídle si možno okrem toho stiahnuť **Príručku o európskom antidiskriminačnom práve** (vydanie z roku 2018) venovanú európskej judikatúre v oblasti nediskriminácie.

Organizácia Spojených národov – Úrad vysokého komisára OSN pre ľudské práva

www.ohchr.org

Webové sídlo Úradu vysokého komisára OSN pre ľudské práva obsahuje register nástrojov OSN v oblasti ľudských práv. Znenia všetkých nástrojov OSN v oblasti ľudských práv, signatári, ratifikácie štátov i práca súvisiacich orgánov monitorujúcich zmluvy sú k dispozícii na tomto webovom sídle: www.ohchr.org. Dokumentácia práce orgánov monitorujúcich zmluvy zahŕňa vnútroštátne správy, alternatívne správy občianskej spoločnosti, kompiláciu správ o krajinách vypracovanú systémom OSN, ako aj správy a výsledky dialógov orgánov monitorujúcich zmluvy so zmluvnými štátmi a ich všeobecné odporúčania. Podobne je všeobecnému pravidelnému preskúmaniu Rady pre ľudské práva venovaná osobitná webová stránka, na ktorej možno nájsť informácie o jednotlivých krajinách. Okrem toho je k dispozícii konkrétny odkaz na tematický úvod do problematiky diskriminácie⁵⁷, ktorý poskytuje normatívny obsah, ako aj informácie o práci a nástrojoch Úradu vysokého komisára OSN pre ľudské práva na presadzovanie a podporu ľudských práv.

⁵⁷ <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/discrimination.aspx>

Organizácia Spojených národov pre vzdelávanie, vedu a kultúru

(UNESCO) www.unesco.org

UNESCO má podľa svojej ústavy prispievať k mieru a bezpečnosti podporovaním spolupráce medzi národmi prostredníctvom vzdelávania, vedy a kultúry s cieľom podporovať všeobecné dodržiavanie spravodlivosti, právneho štátu, ľudských práv a základných slobôd, ktoré sú Chartou Organizácie Spojených národov priznané všetkým ľuďom sveta, a to bez rozdielu rasy, pohlavia, jazyka alebo náboženstva. Niektoré všeobecné ciele UNESCO sú podporované dohovormi. Pokiaľ ide o nediskrimináciu, v Dohovore o boji proti diskriminácii v oblasti vzdelania sa zakazuje akékoľvek rozlišovanie, vylučovanie, obmedzovanie alebo zvýhodňovanie na základe rasy, farby pleti, pohlavia, jazyka, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, národnostného alebo sociálneho pôvodu, majetku alebo rodu, ktorého účelom alebo účinkom je zrušenie alebo obmedzenie rovnakého zaobchádzania vo vzdelaní.

UNESCO má k dispozícii postup upravujúci preskúvanie doručených sťažností týkajúcich sa údajného porušovania ľudských práv v oblasti svojej pôsobnosti, konkrétne v oblasti vzdelania, vedy a kultúry.

Medzinárodná organizácia práce (MOP) www.ilo.org

Webové sídlo MOP (www.ilo.org) obsahuje register pracovnoprávných dohovorov a protokolov MOP vrátane veľkého počtu dohovorov, ktoré priamo alebo nepriamo upravujú zákaz diskriminácie v práci. Patria sem aj tzv. kľúčové alebo základné pracovnoprávne dohovory, najmä dohovory MOP o diskriminácii v zamestnaní a povolani (č. 111) a dohovor o rovnakom odmeňovaní (č. 100). Za zmienku stoja aj ďalšie dohovory MOP: o migrácii za zamestnaním (č. 97, revidovaný), o migrujúcich pracovníkoch (č. 143, dodatočné ustanovenia), o pracovníkoch so zodpovednosťou za rodinu (č. 156), o pracovnej rehabilitácii a zamestnávaní invalidov (č. 159), o domorodom a kmeňovom obyvateľstve (č. 169) a o dôstojnej práci pre domácich pracovníkov (č. 189). V rámci MOP je vytvorená sekcia pre pracovné podmienky a rovnosť, ktorého súčasťou je oddelenie pre rodové otázky, rovnosť a rozmanitosť. Toto oddelenie sa zameriava na otázky týkajúce sa rovnakých príležitostí a rovnakého zaobchádzania pre všetky ženy a mužov v oblasti práce a na odstránenie diskriminácie na základe rodu, rasy, etnického pôvodu, domorodej identity a zdravotného postihnutia. Poskytuje politické poradenstvo, nástroje, usmernenia a technickú pomoc jednotlivým členom, a to aj pokiaľ ide o podporu inkluzívnejších pracovísk, a zabezpečuje, aby politiky, programy a inštitúcie zohľadňovali rodové hľadisko.⁵⁸MOP okrem toho pravidelne zverejňuje správy o aktuálnych celosvetových trendoch v oblasti diskriminácie na pracovisku a o dodržiavaní medzinárodných pracovných noriem v oblasti nediskriminácie a rovnosti.⁵⁹

⁵⁸ Viac informácií nájdete na <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang-en/index.htm>

⁵⁹ Pozri napr. správu o základných zásadách a právach pri práci predloženú na Medzinárodnej konferencii práce v roku 2017, k dispozícii na http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/reports/reports-to-the-conference/WCMS_549949/lang--en/index.htm

Regionálne nástroje

Rada Európy (RE) www.coe.int

Cieľom regionálnej organizácie je dosiahnuť väčšiu jednotu medzi jej členmi v záujme ochrany a napĺňania ideálov a zásad, ktoré sú ich spoločným dedičstvom, a uľahčenia ich hospodárskeho a sociálneho pokroku. Rada Európy prijala v oblastiach svojej pôsobnosti viac ako 200 zmlúv, z ktorých Európsky dohovor o ľudských právach⁶⁰ (1950) a jeho protokoly vyhlasujú práva uvedené vo Všeobecnej deklarácii ľudských práva a robia ich právne záväznými. Týmto dohovorom sa tiež zriadil Európsky súd pre ľudské práva ako najvyšší európsky súd v oblasti ľudských práv. V článku 14 Európskeho dohovoru o ľudských právach sa stanovuje: Užívanie práv a slobôd priznaných týmto Dohovorom sa musí zabezpečiť bez diskriminácie založenej na akomkoľvek dôvode, ako je pohlavie, rasa, farba pleti, jazyk, náboženstvo, politické alebo iné zmýšľanie, národnostný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnostnej menšine, majetok, rod alebo iné postavenie.

Rada Európy má tiež k dispozícii monitorovacie orgány a výbory odborníkov zamerané na osobitné témy alebo dohovory. V súvislosti s nediskrimináciou je potrebné uviesť tieto:

- Európska komisia proti rasizmu a intolerancii (ECRI) a jej 16 všeobecných politických odporúčaní,
- Dohovor o predchádzaní násiliu na ženách a domácemu násiliu a o boji proti nemu (Istanbulský dohovor) a Skupina expertov pre opatrenia na boj proti násiliu na ženách a domácemu násiliu (GREVIO),
- Európska sociálna charta,
- Európska charta regionálnych alebo menšinových jazykov,
- Rámcový dohovor na ochranu národnostných menšín.

⁶⁰ Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd.

Organizácia pre bezpečnosť a spoluprácu v Európe (OBSE) www.osce.org

OBSE uplatňuje komplexnejší prístup k bezpečnosti, ktorého súčasťou sú politicko-vojenské, ekonomické, environmentálne a ľudské aspekty. Zaoberá sa preto širokou škálou bezpečnostných otázok vrátane ľudských práv, otázkami menšín vrátane Rómov a Sintov, toleranciou a nediskrimináciou a rodovou rovnosťou. **Úrad OBSE pre demokratické inštitúcie a ľudské práva (ODIHR)** poskytuje zúčastneným štátom a občianskej spoločnosti podporu, pomoc a odborné znalosti s cieľom podporovať demokraciu, právny štát, ľudské práva a toleranciu a nediskrimináciu. Úrad vedie programy odbornej prípravy pre úradníkov verejnej správy a predstaviteľov orgánov presadzovania práva a mimovládnych organizácií o tom, ako dodržiavať, presadzovať a monitorovať ľudské práva. Všetkých 57 zúčastnených štátov má rovnaké postavenie, pričom rozhodnutia sa prijímajú konsenzom na politickom základe, ktorý však nie je právne záväzný.

Africká komisia pre ľudské práva a práva národov (ACHPR) www.achpr.org

V Africkej charte ľudských práv a práv národov, ktorú prijala Organizácia africkej jednoty (Africká únia) v roku 1981, je zásada nediskriminácie zakotvená v článku 2: Každý má právo na uplatňovanie práv a slobôd uznaných a zaručených v tejto charte bez akéhokoľvek rozlišovania na základe rasy, etnickej skupiny, farby pleti, pohlavia, jazyka, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, národnostného a sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.

Touto chartou bola tiež zriadená Africká komisia pre ľudské práva a práva národov. Mandát tejto Komisie dopĺňa Africký súd pre ľudské práva a práva národov, ktorý bol zriadený v roku 1998.

Komisia zriadila aj funkcie osobitných spravodajcov, pracovné skupiny a výbory, ktoré sa venujú otázkam všeobecne diskriminovaných skupín, akými sú

- práva starších osôb a osôb so zdravotným postihnutím,
- práva žien,
- ochrana práv osôb žijúcich s HIV a osôb, ktoré sú v súvislosti s HIV ohrozené, zraniteľné a postihnuté,
- utečenci, žiadatelia o azyl, migranti a vnútorne vysídlené osoby,
- obhajcovia ľudských práv,
- pôvodné obyvateľstvo/spoločenstvá v Afrike.

Medziamerická komisia pre ľudské práva (IACHR) www.oas.org/en/iachr/

Komisia IACHR je hlavným a samostatným orgánom Organizácie amerických štátov (OAS), ktorej poslaním je podporovať a chrániť ľudské práva na americkej pologuli. Pozostáva zo siedmich nezávislých členov, ktorí svoju činnosť vykonávajú osobne. Komisiu vytvorila OAS v roku 1959 a jej sídlo sa nachádza vo Washingtone, D. C. Spolu s Medziamerickým súdom pre ľudské práva, ktorý bol zriadený v roku 1979, je jednou z inštitúcií v rámci medziamerického systému ochrany ľudských práv.

Zásada nediskriminácie je zakotvená v Americkom dohovore o ľudských právach: Štáty, ktoré sú zmluvnými stranami tohto dohovoru, sa zaväzujú rešpektovať práva a slobody uznané v tomto dohovore a zabezpečiť všetkým osobám podliehajúcim ich právomoci slobodné a úplné uplatňovanie týchto práv a slobôd, a to bez akejkoľvek diskriminácie z dôvodu rasy, farby pleti, pohlavia, jazyka, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, národnostného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného spoločenského postavenia.

Dôvody diskriminácie sa ďalej podrobnejšie upravili v roku 2013 prijatím Dohovoru proti všetkým formám diskriminácie a intolerancie a Dohovoru proti rasizmu, rasovej diskriminácii a súvisiacim formám intolerancie.

Zatiaľ čo druhý dohovor sa týka rasy, farby pleti, národnostného alebo etnického pôvodu, prvý sa týka diskriminácie na základe štátnej príslušnosti, veku, pohlavia, sexuálnej orientácie, rodovej identity a rodového prejavu, jazyka, náboženstva, kultúrnej identity; politického alebo akéhokoľvek iného zmýšľania, sociálneho pôvodu, sociálno-ekonomického postavenia, úrovne vzdelania, postavenia migranta, utečenca, repatriovanej osoby, osoby bez štátnej príslušnosti alebo vnútorne vysídlenej osoby, zdravotného postihnutia, genetických znakov, duševného alebo fyzického zdravotného stavu vrátane nákazlivej infekcie a invalidizujúceho psychického stavu, alebo akéhokoľvek iného stavu.

Zásada nediskriminácie sa ďalej vyhlasuje v ďalších dohovoroch a vyhláseniach týkajúcich sa určitých skupín:

- Dohovor o predchádzaní, trestaní a odstránení násilia na ženách,
- Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie osôb so zdravotným postihnutím,
- Dohovor o ochrane ľudských práv starších osôb,
- Americká deklarácia o právach pôvodného obyvateľstva.

Ďalšie regionálne nástroje

Liga arabských štátov (LAŠ) www.lasportal.org⁶¹

V článku 3 ods. 1 **Arabskej charty ľudských práv**, ktorá bola prijatá v roku 2004, sa stanovuje: Každý štát, ktorý je zmluvnou stranou tejto Charty, sa zaväzuje zabezpečiť všetkým osobám podliehajúcim jeho právomoci právo na uplatňovanie práv a slobôd stanovených v tejto deklarácii bez akéhokoľvek rozlišovania z dôvodu rasy, farby pleti, pohlavia, jazyka, viery, presvedčenia, myslenia, národnostného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo fyzického alebo duševného postihnutia.

Treba poznamenať, že Arabská charta ľudských práv nie je považovaná, a to ani podľa bývalej vysokej komisárky OSN pre ľudské práva Louise Arbourovej, za úplne zlučiteľnú s medzinárodnými normami v oblasti ľudských práv, najmä pokiaľ ide o práva detí a žien, a tiež stotožňovanie sionizmu s rasizmom.

⁶¹ Treba poznamenať, že veľká časť obsahu tohto webového sídla je len v arabčine.

LAŠ zriadila **Stály arabský výbor pre ľudské práva**. Výbor, ktorý nemá monitorovací mechanizmus ani mechanizmus podávania sťažností, je zodpovedný za

- vypracovanie pravidiel spolupráce medzi členskými štátmi v oblasti ľudských práv,
- formulovanie arabskej pozície v otázkach ľudských práv na regionálnej a medzinárodnej úrovni,
- prípravu návrhov zmlúv v oblasti ľudských práv, ktoré sa majú predložiť na schválenie rade ministrov zahraničných vecí Ligy arabských štátov,
- skúmanie arabských dohôd týkajúcich sa ľudských práv s cieľom vypracovať stanovisko o ich súlade so zásadami a normami v oblasti ľudských práv,
- podporu vykonávania zmlúv a odporúčaní v oblasti ľudských práv,
- poskytovanie odporúčaní ku všetkým otázkam súvisiacim s ľudskými právami, ktoré stálemu výboru predloží rada alebo generálny sekretariát Ligy arabských štátov alebo niektorý z jej členských štátov,
- podporu spolupráce v súvislosti so vzdelávaním v oblasti ľudských práv.

ASEAN⁶² www.humanrightsinasean.info

Vo všeobecnej zásade č. 2 **Deklarácie ľudských práv** združenia ASEAN, prijatej v roku 2012, sa stanovuje, že každý má právo na práva a slobody v nej zakotvené, bez akéhokoľvek rozlišovania na základe rasy, pohlavia, veku, jazyka, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, národnostného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu, zdravotného postihnutia alebo iného postavenia.

Medzivládna komisia združenia ASEAN pre ľudské práva (AICHR) je regionálnou inštitúciou tohto združenia pre ľudské práva, ktorá bola zriadená v roku 2009.

⁶² Združenie národov juhovýchodnej Ázie.

Mandátom komisie AICHR je:

- vypracovať stratégie na podporu a ochranu ľudských práv a základných slobôd,
- vypracovať deklaráciu ľudských práv združenia ASEAN,
- zvyšovať verejné povedomie o ľudských právach prostredníctvom vzdelávania, výskumu a šírenia informácií,
- vybudovať kapacity na účinné vykonávanie záväzkov členských štátov združenia ASEAN, ktoré vyplývajú z medzinárodných zmlúv v oblasti ľudských práv a nástrojov združenia ASEAN v oblasti ľudských práv,
- nabádať členské štáty združenia ASEAN, aby ratifikovali medzinárodné nástroje v oblasti ľudských práv,
- poskytovať združeniu ASEAN na požiadanie poradenskú službu a technickú pomoc v oblasti ľudských práv,
- zapájať sa do dialógu a konzultácií s inými orgánmi združenia ASEAN a so subjektmi pridruženými k tomuto združeniu vrátane organizácií občianskej spoločnosti a iných zainteresovaných strán,
- získavať informácie od členských štátov združenia ASEAN o podpore a ochrane ľudských práv,
- rozvíjať spoločné prístupy a postoje k aktuálnym otázkam v oblasti ľudských práv v záujme združenia ASEAN,
- pripravovať tematické štúdie o ľudských právach,
- vykonávať akékoľvek iné úlohy uložené na zasadnutí ministrov zahraničných vecí združenia ASEAN.

Komisia AICHR na základe svojho mandátu nie je monitorovacím mechanizmom ani mechanizmom na podávanie sťažností. V posledných rokoch však došlo k zmenám v jej praxi, ktoré jej umožňujú prijímať oznámenia a sťažnosti. Keďže rokovania o sťažnostiach sa konajú na neverejných zasadnutiach, nemožno potvrdiť, či a aké prípady boli komisiou AICHR prediskutované. Komisia AICHR zatiaľ neprijala nijaké verejné opatrenia s cieľom reagovať na situáciu alebo sťažnosti v oblasti ľudských práv.