



REPUBLIKA SLOVENIJA  
**ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI**

# ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

## LETNO POROČILO 2016



In govoril jim je: »Mar se svetilka prinaša,  
da se postavi pod mernik ali pod posteljo,  
mar ne, da se postavi na svetilnik?  
Zakaj nič ni skrito, kar bi ne postalo očito;  
in nič ni postalo skrito kakor zato, da pride na dan.  
Če ima kdo ušesa za poslušanje, naj posluša.«

Sveto pismo Nove zaveze, Markov evangelij,  
Prilika o svetilki, Marko 4,21

## **PREDGOVOR**

Z imenovanjem Zagovornika načela enakosti v skladu z Zakonom o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD) v Državnem zboru Republike Slovenije, 25. 10. 2016, je bil formalno ustanovljen nov samostojen in neodvisen istoimenski organ. Podpisani sem svoje delo začel opravljati naslednji dan, 26. 10. 2016.

V novembru in decembru 2016 so v prostorih Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZEM) stekli postopki primopredaje in pregleda dokumentacije dosedanjega zagovornika Boštjana Vernika Šetince. Ta je do ustanovitve novega organa vlogo zagovornika opravljal kot javni uslužbenec v okviru MDDSZEM. Deloval je kot enoosebni organ, samostojno in z drugačnimi pooblastili. V skladu s 50. členom ZVarD, ki določa, da MDDSZEM še dve leti od uveljavitve ZVarD nudi administrativno in tehnično pomoč, so sledile priprave formalnih postopkov registracije in ustanovitve novega organa. S 1. 1. 2017 je Zagovornik načela enakosti vstopil v proračun kot neposredni proračunski uporabnik. Šele po tem datumu je bilo mogoče izvajati procese kadrovske zasedbe – zaposlovanja sodelavk in sodelavcev ter začeti priprave na prehod na samostojno delovanje organa.

Kljub dejstvu, da se je moj mandat začel s 26. 10. 2016 in da za delovanje v skladu z ZVarD še ni bilo osnovnih pogojev (matična številka, davčna številka, proračunska sredstva, ter kadrovska zasedba), menim, da je odgovorno, da že v letu 2017 o dosednji dejavnosti pripravim celovito poročilo. Za to odločitev je več razlogov. Znano je, da je na tem področju v Sloveniji v preteklosti nastala večletna zamuda. Zadnje poročilo predhodnika je bilo predstavljeno v letu 2012, po tem pa zaradi protesta nad razmerami v katerih je delal, ni več poročal. Svoje razloge za to je tudi natančno opisal v svojem zadnjem poročilu. Tudi sam sem v procesu ustanavljanja novega organa naletel na vrsto okoliščin, o katerih se mi zdi potrebno v tem poročilu seznaniti Državni zbor.

### **Struktura poročila**

Prvi del poročila predstavlja predstavitev, povzetek in analizo prejetih pobud in prijav na organ Zagovornika načela enakosti v letu 2016. To so pobude in prijave, ki so na Zagovornika načela enakosti prispele tako v času prejšnje pravne podlage, torej v času veljavnosti Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO) do 23. 5. 2016, kot tudi v času veljavnosti ZVarD, torej od 24. 5. 2016 do 31. 12. 2016.

Ta del poročila je pripravljen tako, da tudi na statističen in analitičen način sledi določbam zakona. Podrobneje so opisane osebne okoliščine na podlagi katerih prijavitelji zatrjujejo diskriminacijo, kot tudi področja življenja, kjer je po njihovih navedbah do diskriminacije prihajalo. Prav tako so zajeti podatki o obliki diskriminacij, ki so bile prijavljene v letu 2016. Pripravljen je tudi anonimiziran opis tipičnih prijav, kar prinaša prvo sliko o stiskah in težavah ljudi, s katerimi so se leta 2016 obračali na Zagovornika načela enakosti in tu iskali pomoč. Ker pa je organ začel formalno samostojno delovati šele s 1. 1. 2017, pa v letu 2016 in do sedaj, postopki, povezani z ugotavljanjem ali je do diskriminacije dejansko prišlo, še niso stekli. Tako je še prezgodaj, da bi lahko opredelili, koliko od prijavljenih primerov zatrjevane diskriminacije je mogoče kot take prepoznati in diskriminacijo potrditi. Definicija

diskriminacije je natančno podana v ZVarD, za vsak primer posebej pa jo je potrebno ugotavljati na predpisan in enak način s sodelovanjem in pomočjo ustreznih strokovnih služb. Prav tako v letu 2016 in do sedaj še niso bili izrečeni ukrepi, s katerimi bi Zagovornik načela enakosti od storilcev zahteval prekinitev diskriminatornega delovanja.

Drugi del poročila predstavlja načrt in oblike sistemske ravni delovanja novega organa kot ključne državne institucije, ki spremlja obravnavo preprečevanja diskriminacije pri delu različnih organov. Prav tako prvo poročilo še ne vključuje analize načrtov, izvajanj in učinkov preventivnih ukrepov na področju spodbujanja enake obravnave na način kot jih ZVarD nakazuje v 14. členu. Med drugim, v to poglavje sodijo tudi priporočila državnim organom za sprejetje ukrepov na področju preprečevanja diskriminacije. Poročilo tokrat prikaže predvsem na kakšen način lahko Državni zbor pričakuje poročila tega organa v prihodnje, saj v tem trenutku, zaradi zgodnje faze vzpostavljanja organa o tem delu, še ni mogoče poročati.

Tretji del poročila se nanaša na dinamiko ustanavljanja novega neodvisnega organa za načelo enakosti oziroma varstvo pred diskriminacijo. Zelo kmalu sem namreč naletel na številne nepričakovane ovire in zastoje. Analiza stanja je pokazala, da bo za čimprejšnjo dejansko operativnost organa potreben precejšen napor, dodatna pomoč in podpora. V tem delu so na kratko opisane aktivnosti, ki so bile izvedene za vzpostavitev organa v skladu z zakonom v prvih šestih mesecih od mojega imenovanja, ter opozorila na ključne probleme, na katere smo pri tem delu naleteli.

Zadnji del poročila predstavlja koncept strukture, značilnosti in pristojnosti nekaterih evropskih organov za načelo enakosti. Tu je predstavljen delovni dokument standardov, za delo samostojnih organov takšnega tipa v Evropi, ki ga je pripravila mreža organizacije Equinet ter nekaj priporočil za ureditev temeljnih pogojev za delovanje tovrstnega organa.

Priporočila so dragoceno vodilo v procesu, v katerem se nahaja tudi Slovenija. Stremimo k odpravljanju zamud na tem področju in verjamem, da je v korist državljanek in državljanov z dodatnimi sodelavci in finančnimi sredstvi, možno te zastoje in zaostanke tudi odpraviti.

Zahvaljujem se majhni in požrtvovalni ekipi, ki sodeluje pri ustanavljanju novega organa, podpornikom in sodelavcem na MDDSZEM za svojo neumorno tehnično in administrativno podporo ter številnim drugim, ki so v tem procesu nesebično in solidarno pristopili na pomoč. A pred nami je še veliko dela in dobrodošli vsi, ki se boste procesu vzpostavljanja novega organa pridružili tudi v prihodnje.

Zagovornik načela enakosti v skladu z drugim odstavkom 22. člena Zakona o varstvu pred diskriminacijo predstavljam Državnemu zboru redno letno poročilo za leto 2016.

Miha Lobnik  
Zagovornik načela enakosti

V Ljubljani, 20. aprila 2017

# KAZALO

<b>1. UVOD.....</b>	<b>8</b>
1.1 Pravne podlage za Zagovornika načela enakosti .....	9
1.2 Vizija in poslanstvo Zagovornika načela enakosti .....	10
1.3 Razlika v položaju in pristojnostih Zagovornika načela enakosti ter Varuha človekovih pravic .....	12
<b>2. OSEBNE OKOLIŠČINE, PODROČJA IN OBLIKE DISKRIMINACIJE .....</b>	<b>13</b>
2.1 Osebnosti okoliščine diskriminacije.....	14
2.2 Področja družbenega življenja na katerih poteka varstvo pred diskriminacijo .	14
2.3 Različne oblike diskriminacije .....	15
<b>3. PRIJAVE IN POBUDE DISKRIMINIRANIH OSEB IN SISTEMSKIH DISKRIMINACIJ .....</b>	<b>17</b>
3.1 Pregled nekaterih anonimiziranih povzetkov pobud po osebnih okoliščinah, področjih in oblikah diskriminacije.....	17
3.1.1 Pregled nekaterih anonimiziranih povzetkov pobud po osebnih okoliščinah .....	17
3.1.2 Pregled nekaterih anonimiziranih povzetkov pobud po področju diskriminacije .....	31
3.1.3 Pregled nekaterih anonimiziranih povzetkov pobud po obliki diskriminacije .....	31
3.2 Statistika in analiza pobud v letu 2016 .....	34
3.2.1 Zatrjevanje okoliščine diskriminacije.....	35
3.2.2 Področje življenja, kjer se diskriminacija dogaja .....	37
3.2.3 Oblike diskriminacije.....	39
3.2.4 Hujše oblike diskriminacije.....	40
3.2.5 Mesec vložitve pobude.....	41
3.2.6 Anonimnost pobudnika .....	42
3.2.7 Vir pobud .....	43
3.2.8 Način posredovanja pobude.....	44
3.2.9 Tip pobudnika .....	45
3.2.10 Kolektivni ali individualni pobudnik .....	46
3.2.11 Ocenjena starost .....	46
3.2.12 Spol.....	47
3.2.13 Regija.....	47
3.2.14 Povzročitelj .....	49
3.2.15 Zatrjevana sistemska podlaga za diskriminacijo .....	51

<b>4. SISTEMSKÉ NALOGE ZAGOVORNIKA NAČELA ENAKOSTI.....</b>	<b>52</b>
4.1 Spodbujanje enakega obravnavanja .....	52
4.2 Sodelovanje Zagovornika načela enakosti z različnimi partnerji.....	54
4.3 Spremljanje in zbiranje podatkov o številu primerov diskriminacije na nacionalni ravni .....	59
4.4 Spremljanje zakonodaje.....	60
4.5 Podajanje priporočil .....	60
4.6 Ocena ustavnosti in zakonitosti .....	60
<b>5. VZPOSTAVLJANJE STRUKTURE IN DELOVANJE NOVEGA ORGANA.....</b>	<b>61</b>
5.1 Vzpostavljanje strukture organa Zagovornika načela enakosti .....	61
5.2 Struktura in organizacija dela Zagovornika načela enakosti .....	62
5.3 Strokovne službe Zagovornika načela enakosti .....	66
5.4 Prostorski pogoji za delo in razvoj Zagovornika načela enakosti.....	69
5.5 Izzivi pri vzpostavljanju samostojnega in neodvisnega organa .....	70
<b>6. MEDNARODNO SODELOVANJE, EVROPSKA UNIJA IN ORGANI ZA NAČELO ENAKOSTI V EVROPSKIH DRŽAVAH .....</b>	<b>71</b>
6.1 Svet Evrope .....	71
6.2 Evropska komisija.....	71
6.3 Agencija Evropske unije za temeljne pravice (FRA) .....	72
6.4 Equinet.....	73
6.5 Bilateralno sodelovanje .....	74
<b>7. STANDARDI ZA DELOVANJE ORGANOV ZA NAČELO ENAKOSTI .....</b>	<b>75</b>
7.1 Pomen organov za načelo enakosti.....	75
7.2 Standardi za delovanje organov za načelo enakosti .....	76
7.3 Štiri najpomembnejši vidiki organov za načelo enakosti, ki jih standardi naslavljajo .....	77
7.3.1 Pristojnosti in dolžnosti .....	78
7.3.2 Popolna neodvisnost.....	78
7.3.3 Učinkovitost.....	79
7.3.4 Institucionalna struktura .....	80

## 1. UVOD

Poročilo Zagovornika načela enakosti za leto 2016 je prvo poročilo po poročilu za leto 2011, ki ga je spomladi 2012 podal prejšnji zagovornik načela enakosti. Državni zbor je 21. 4. 2016 sprejel Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD), ki zagotavlja pravno podlago za nastanek novega neodvisnega in samostojnega organa – Zagovornika načela enakosti. S takšno ureditvijo se je država Slovenija približala zahtevam evropskega pravnega reda. Pred sprejemom ZVarD je bil zaradi neusklajenosti slovenskega pravnega reda s pravnim redom Evropske unije na tem področju proti državi Sloveniji formalno uveden postopek kršitve prava Evropske unije – pisni opomin Evropske komisije: kršitev št. 2014/2093.

ZVarD je stopil v veljavo 24. 5. 2016, od takrat pa v skladu s 50. členom ZVarD teče tudi čas dveh let, ko MDDSZEM opravlja administrativno-tehnične naloge za delovanje Zagovornika načela enakosti. Pet mesecev po začetku veljavnosti ZVarD je z imenovanjem v Državnem zboru, 25. 10. 2016 organ dobil predstojnika, ki je naslednji dan s sklepom Mandatno volilne komisije Državnega zbora nastopil funkcijo. Novembra 2016 je pristojno ministrstvo – MDDSZEM začelo postopke za vpis nove pravne osebe. Ob vzpostavljanju novega organa do nastopa funkcije predstojnika novega organa niso bile izvedene specifične priprave oziroma predhodni postopki.

Razumljivo nezadovoljstvo pri pobudnikih je posredno povzročila tudi odsotnost prehodnega obdobja v ZVarD, ki bi določil čas namenjen tehničnim, administrativnim, pravnim, prostorskim in kadrovskim procesom, nujnim za operativno in funkcionalno vzpostavitev novega organa. Tako je ob oddaji tega poročila še vedno nerešeno vprašanje ustreznih prostorov, celovite vzpostavitve strokovnih služb, osamosvojitve zbirk podatkov in pobud ter samostojno administrativno poslovanje novega organa.

Ob primopredaji s predhodnikom, samostojnim javnim uslužbencem pristojnega ministrstva, ki je opravljal delo do imenovanja predstojnika novega organa, je postalo znano, da obstaja 278 prijav in pobud iz obdobja od 2012 do konca 2016, ki jih je še potrebno zaključiti. O tem ni bil poprej seznanjen nihče, ker prejšnji zagovornik od leta 2012 v znak protesta nad razmerami na tem področju, ni poročal Državnemu zboru. Zaostanek večjega števila nezaključenih zadev vsebuje tipične primere, ki spadajo v materijo tega zakona. Državljeni so se na zagovornika obračali zaradi različnih oblik zatrjevane diskriminacije, ki so jo izvajali bodisi državni in javni organi ali pa je do njih prihajalo v zasebnem sektorju. Sistematičen pregled omenjenih zadev je v času oddaje tega poročila v zaključni fazi.

V zadnjih šestih mesecih je bila zaradi vseh navedenih razlogov vzpostavitev neodvisnega in samostojnega organa bistveno otežena. Posledica tega je, da za zdaj še ni bilo mogoče izvajanje vseh nalog in dolžnosti organa v skladu z 21. členom ZVarD. Pri Zagovorniku načela enakosti zato obžalujemo dejstvo, da v dosedanjem obdobju glede na navedene okoliščine večine prispelih prijav še nismo uspeli ustrezno obravnavati.



## **1.1 Pravne podlage za Zagovornika načela enakosti**

V skladu s pravnim redom Evropske unije opravlja Zagovornik načela enakosti naloge t. i. organa za načelo enakosti, s čimer Republika Slovenija zagotavlja harmonizacijo slovenskega pravnega reda s pravnim redom Evropske unije.

Pravne podlage Evropske unije na področju zagotavljanja enakih možnosti in varstva pred diskriminacijo:

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

Pravne podlage Republike Slovenije na področju zagotavljanja enakih možnosti in varstva pred diskriminacijo:

- Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91I, 42/97 - UZS68, 66/00 - UZ80, 24/03 - UZ3a, 47, 68, 69/04 - UZ50, 69/04 - UZ43, 69/04 - UZ14, 68/06 - UZ121,140,143, 47/13 - UZ90,97,99, 47/13 - UZ148, 75/16 - UZ70a);
- Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD) (Uradni list RS, št. 33/2016);
- Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO) (Uradni list RS, št. 50/2004 in 61/2007);
- Zakon o splošnem upravnem postopku (ZUP) (Uradni list RS, št. 24/06 – uradno prečiščeno besedilo, št. 105/06 - ZUS-1, 126/07, 65/08, 8/10 in 82/13);
- Zakon o inšpekcijskem nadzoru (ZIN) (Uradni list RS, št. 56/02, 26/07 in 40/14)
- Odredba o ukrepih za lažje uresničevanje pravice delavcev Evropske unije in njihovih družinskih članov (Uradni list RS, št. 52/16).

## **1.2 Vizija in poslanstvo Zagovornika načela enakosti**

Zagovornik načela enakosti v skladu s pravnim redom Evropske unije in nacionalnim pravnim redom izvaja natančno opredeljene naloge in obveznosti.

Temeljno poslanstvo novega organa je tako izvajanje vseh nalog in pristojnosti izhajajočih iz ZVarD, ki so:

- zagotavljanje neodvisne pomoči diskriminiranim osebam pri uveljavljanju njihovih pravic v zvezi z varstvom pred diskriminacijo v smislu svetovanja in pravne pomoči strankam v drugih upravnih in sodnih postopkih;
- opravljanje nalog inšpekcijskega nadzora;
- sodelovanje v sodnih postopkih zaradi diskriminacije;
- predlaganje sprejetja posebnih ukrepov za izboljšanje položaja oseb, ki so v manj ugodnem položaju zaradi določene osebne okoliščine;
- opravljanje neodvisnih raziskav o položaju oseb z določeno osebno okoliščino ter o ostalih vprašanjih v zvezi z diskriminacijo oseb z določeno osebno okoliščino;
- objavljane neodvisnih poročil in dajanje priporočil državnim organom, lokalnim skupnostim, nosilcem javnih pooblastil, delodajalcem, gospodarskim subjektom in drugim subjektom, in sicer glede preprečevanja in odpravljanja diskriminacije ter sprejemanja posebnih in drugih ukrepov za odpravo diskriminacije;
- spremljanje splošnega stanja v Sloveniji na področju varstva pred diskriminacijo;
- osveščanje splošne javnosti o diskriminaciji in ukrepih za njeno preprečevanje;
- zahteva za presojo ustavnosti;
- zagotavljanje izmenjave razpoložljivih informacij o diskriminaciji z organi Evropske unije.

Za uspeh pri doseganju teh nalog in ciljev je ključno dobro sodelovanje z državnimi organi, nosilci javnih pooblastil, inšpektorati ter z drugimi samostojnimi državnimi organi (Varuh človekovih pravic in Informacijski pooblaščenec). Potreben je tudi aktiven dialog z lokalnimi skupnostmi pri odkrivanju neenakopravnosti in skupnem sodelovanju za odpravo različnih oblik diskriminacije v vsakdanjem življenju.

Pomembno je dobro sodelovanje in dialog z nevladnimi organizacijami na področju diskriminacij in enakih možnosti. Dialog s civilno družbo bo potekal v različnih oblikah: kot osrednje konferenčno srečanje vseh nevladnih organizacij s področja različnih diskriminacij in kot srečanja nevladnih organizacij po posameznih ključnih osebnih okoliščinah, področjih ter oblikah diskriminacije.

Za razumevanje koncepta načela enakosti in pomena odpravljanja diskriminacije je potrebno pridobivati in vzdrževati širšo javnomnenjsko podporo kot tudi sodelovanje ključnih oblikovalcev javnega mnenja. V zvezi s tem je potrebno v okviru načrta dela postaviti in izvajati ustrezno strategijo sistematičnega izobraževanja, ozaveščanja in odnosov z javnostmi.

Za uresničevanje vizije rasti Zagovornika načela enakosti je pomembno, da se nova institucija vzpostavi na vseh ravneh delovanja ter zagotovi čimprejšnje izvajanje nalog in obveznosti po zakonu. Letni načrt dela vsebuje temeljne dejavnosti, ki so

bistvene za izpolnitev predpisanih zakonskih obveznosti. Je ključni dokument organizacije dela, saj predstavlja podrobnejši opis ciljev in z njimi povezanih rezultatov ter nakazuje katere ključne dejavnosti so za doseganje ciljev potrebne. Načrt dela je hkrati tudi podlaga za mehanizem pregleda izpolnjevanja in evalvacijo temeljnih nalog organa, poleg tega pa posredno izkazuje tudi okoliščine v katerih se novo nastajajoči organ nahaja. Letni načrt dela je podlaga za pripravo letnega poročila.

### **1.3 Razlika v položaju in pristojnostih Zagovornika načela enakosti ter Varuha človekovih pravic**

Ustava Republike Slovenije je v prvem odstavku 159. člena določila, da se za varovanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin v razmerju do državnih organov, organov lokalne samouprave in nosilcev javnih pooblastil z zakonom določi varuh pravic državljanov. Z Zakonom o varuhu človekovih pravic (ZVarCP) je bil ustanovljen Varuh človekovih pravic ter določene njegove pristojnosti in pooblastila.

Varuh človekovih pravic je ustavna kategorija in predstavlja neformalno obliko varstva pravic posameznikov v razmerju do državnih organov, organov lokalne samouprave in nosilcev javnih pooblastil. Zagovornik načela enakosti pa je bil kot samostojen in neodvisen organ ustanovljen z Zakonom o varstvu pred diskriminacijo.

Zagovornik načela enakosti je samostojen državni organ, njegovo delovanje je skladno s pristojnostmi in pooblastili, določenimi v ZVarD, (tudi) oblastno. Zagovornik načela enakosti zagotavlja varstvo pred diskriminacijo vsakemu posamezniku in posameznici, lahko tudi pravnim osebam, ne glede na katero koli osebno okoliščino na različnih področjih družbenega življenja, pri uresničevanju človekovih pravic in temeljnih svoboščin, pri uveljavljanju pravic in obveznosti ter v drugih pravnih razmerjih. Za razliko od Varuha človekovih pravic pristojnosti Zagovornika načela enakosti segajo ne samo na področje javnega, temveč tudi na področje zasebnega sektorja. Pomemben del njegovih pristojnosti je tudi izvajanje neodvisnih študij, raziskav, analiz, objavljanje neodvisnih poročil in sestavljanje priporočil in izmenjava razpoložljivih informacij z ustreznimi evropskimi organi.

Zagovornik načela enakosti diskriminiranim osebam zagotavlja neodvisno pomoč pri uveljavljanju njihovih pravic s svetovanjem in pravno pomočjo v drugih upravnih in sodnih postopkih, povezanih z diskriminacijo, opravlja naloge inšpekcijskega nadzora na področju varstva pred diskriminacijo, sodeluje v sodnih postopkih zaradi diskriminacije, tako da diskriminirano osebo zastopa ali pa jo spremlja v sodnih postopkih itd. Zagovornik načela enakosti lahko vloži zahtevo za oceno ustavnosti in zakonitosti predpisov in splošnih aktov.

Varuh človekovih pravic nima neposrednih pristojnosti za oblastno ukrepanje, ampak deluje na neformalen način in črpa svojo avtoriteto iz svojega ugleda in položaja v družbi in s tem prispeva tudi k razvoju in dvigu pravne in upravne kulture v razmerjih med izvajalci oblasti in posamezniki (Lovro Šturm: Komentar Ustave Republike Slovenije, komentar k 159. členu, stran 1079). Njegovo ravnanje je usmerjeno v nadzor nad delovanjem nosilcev oblasti in se tudi izraža v ukrepih, ki so usmerjeni prav zoper navedene oblastvene subjekte. Varuh človekovih pravic si prizadeva za sporazumno rešitev zadeve s poravnavo, sprejema mnenja v zvezi z obravnavanimi zadevami, odločitve/končna poročila o zadevi, ki vsebujejo presojo o kršitvi človekovih pravic ali temeljnih svoboščin oziroma drugi nepravilnosti. Varuh človekovih pravic v svojem mnenju med drugim predlaga tudi način, kako naj se kršitve odpravijo. Svoje odločitve pa posreduje tako naslovnemu nosilcu oblasti kot tudi splošni javnosti.

Varuh človekovih pravic lahko vloži zahtevo za oceno ustavnosti in zakonitosti predpisov in splošnih aktov, izdanih za izvrševanje javnih pooblastil in ustavno pritožbo v zvezi s posamično zadevo, ki jo obravnava.

## **2. OSEBNE OKOLIŠČINE, PODROČJA IN OBLIKE DISKRIMINACIJE**

ZVarD v 1. členu opredeljuje namen in vsebino zakona, ki je zagotavljanje varstva pred diskriminacijo za posameznice in posameznike, in sicer na podlagi njihovih osebnih okoliščin. ZVarD povzema predvsem osebnih okoliščin, navedene v Ustavi Republike Slovenije in v Kazenskemu zakoniku (Uradni list RS, št. 50/12 – uradno prečiščeno besedilo, 6/16 – popr., 54/15 in 38/16).

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

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

Zagovornik načela enakosti zagotavlja neodvisno pomoč diskriminiranim osebam pri uveljavljanju njihovih pravic v zvezi z varstvom pred diskriminacijo v smislu svetovanja in pravne pomoči strankam v drugih upravnih in sodnih postopkih povezanih z diskriminacijo.

## **2.1 Osebne okoliščine diskriminacije**

Osebne okoliščine so različne prirojene ali pridobljene osebne značilnosti, lastnosti, stanja ali statusi, ki so trajno in nerazdružljivo povezani z določeno osebo, njeno osebnostjo in identiteto, ali pa jih oseba ne spreminja zlahka ter na podlagi katerih se oblikujejo različne skupine oseb in odnosi njihove pripadnosti tem skupinam.

Osebne okoliščine je mogoče povezati tudi s pravnimi osebami, kadar je glede na okoliščine to smiselno mogoče, zlasti zaradi povezave z osebnimi okoliščinami članstva, ustanoviteljev ali oseb, ki jo vodijo in upravljajo.

### **Osebne okoliščine so (1. člen ZVarD):**

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

## **2.2 Področja družbenega življenja na katerih poteka varstvo pred diskriminacijo**

ZVarD opredeljuje področja družbenega življenja, na katerih je v skladu s pravom Evropske unije zagotovljeno enako obravnavanje oziroma je prepovedana diskriminacija. Našteta področja izhajajo iz direktiv Evropske unije in iz prakse Sodišča EU in so primeroma navedena.

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

## **Področja družbenega življenja na katerih poteka varstvo pred diskriminacijo so (2. člen ZVarD):**

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

### **2.3 Različne oblike diskriminacije**

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

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

#### **Oblike diskriminacije so:**

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

## **Hujše oblike diskriminacije**

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

### **Hujše oblike diskriminacije so:**

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

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

Zagovornik načela enakosti ugotavlja, da je v ZVarD pozivanje k diskriminaciji določeno kot ena od oblik diskriminacije, pri čemer ZVarD sicer določa da je prepovedano, vendar pa to ravnanje ni določeno kot prekršek po 45. členu ZVarD. ZVarD v tretjem odstavku 42. člena določa, da če inšpekcijski nadzor pokaže, da je bila kršena prepoved iz 45. člena ZVarD, lahko zagovornik izda upravno odločbo kot določa tretji odstavek 42. člena ZVarD iz česar torej izhaja, da zagovornik v inšpekcijskem postopku nima pravne podlage za izdajo upravne odločbe v primeru zaznane kršitve iz 10. člena zakona.



### **3. PRIJAVE IN POBUDE DISKRIMINIRANIH OSEB IN SISTEMSKIH DISKRIMINACIJ**

Anonimiziran opis tipičnih prijav prinaša prvo sliko o stiskah in zatrjevani diskriminaciji ljudi, s katerimi se obračajo na Zagovornika načela enakosti. Ker pa je organ začel formalno samostojno delovati šele s 1. 1. 2017, v tej fazi še niso stekli vsi postopki ugotavljanja in ukrepanja. Tako je še prezgodaj, da bi lahko opredelili, koliko od prijavljenih primerov zatrjevane diskriminacije je mogoče potrditi in v kolikšnem deležu. Definicija diskriminacije je namreč določena v ZVarD, in vsak primer je potrebno ugotavljati na enak predpisan način in s pomočjo ustreznih strokovnih sodelavcev.

4. člen ZVarD diskriminacijo opredeli kot vsako neupravičeno dejansko ali pravno neenako obravnavanje, razlikovanje, izključevanje ali omejevanje ali opustitev ravnanja zaradi osebnih okoliščin, ki ima za cilj ali posledico oviranje, zmanjšanje ali izničenje enakopravnega priznavanja, uživanja ali uresničevanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin, drugih pravic, pravnih interesov in ugodnosti. Diskriminacija zaradi katere koli osebnosti okoliščine je prepovedana.

V tokratnem poročilu je narejen le pregled nekaterih anonimiziranih povzetkov pobud po osebnih okoliščinah iz leta 2016 in le v primeru oblike hujše diskriminacije.

Pregled anonimiziranih povzetkov pobud po področju diskriminacije in po obliki diskriminacije v tem poročilu ni podan.

#### **3.1 Pregled nekaterih anonimiziranih povzetkov pobud po osebnih okoliščinah, področjih in oblikah diskriminacije**

##### **3.1.1 Pregled nekaterih anonimiziranih povzetkov pobud po osebnih okoliščinah**

V nadaljevanju so na vsaki strani posebej predstavljeni anonimizirani povzetki nekaterih pobud glede na osebne okoliščine diskriminacije.

# Osebne okoliščine diskriminacije

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

## 1 SPOL

Pobudnica skupaj z ostalimi raziskovalkami vlaga pobudo, saj ocenjuje, da so bile pri Javnem razpisu za (so)financiranje raziskovalnih projektov za leto 2015 diskriminirane raziskovalke - mlade matere, saj pri navajanju dosežkov ni bilo mogoče vpisati dosežkov pred letom 2010, kar je diskriminiralo raziskovalke, ki so bile v zadnjih 5 letih na materinskem oz. starševskem dopustu, slednje pa naj bi bilo v nasprotju s Pravilnikom o postopkih (so)financiranja, ocenjevanja in spremljanja izvajanja dejavnosti.

Pobudnik izpostavlja diskriminacijo pri ocenjevanju javnih uslužbenk, ki so bile večino leta odsotne zaradi porodniškega dopusta, saj jim tako ni omogočeno napredovanje.

Pobudnica in ostali (gre za kolektivno pobudo 163 oseb) opozarjajo na domnevno ustavno sporne shode in molitve proti splavu pred UKC v Ljubljani.

Pobudnik na generalni ravni izpostavlja problematiko enakopravnosti očetov v sodnih postopkih razveze zakonske zveze, vezano predvsem na določanje skrbništev.

Pobudnik izpostavlja, da so očetje neenako obravnavani v vrtcih, saj naj bi vrtci organizirali prireditve namenjene zgolj mamicam (ženskam), na katere naj očetje ne bi bili vabljeni. Izpostavlja, da je bil na ta način diskriminiran. Ne graja ravnanj konkretnih vzgojiteljev, želi zgolj generalno spremembo politik na tem področju v smislu okrožnice zavodom, ne želi pa postopka zoper konkreten vrtec.

Pobudnik opozarja, da naj bi kršitelj diskriminatorno različno zaračunal pristop na kolesarski vzpon, in sicer naj bi šlo za diskriminacijo na podlagi spola, saj je pristop za ženske nekaj evrov cenejši kot za moške.

## **2.1 RASA ALI ETNIČNO POREKLO**

Problematika prešolanja romskih otrok na lokalnem območju.

Pobudnik izpostavlja prizadevanja za spremembo Ustave RS, vezano na položaj narodnostnih skupnosti Albancev, Bošnjakov, Črnogorcev, Hrvatov, Makedoncev in Srbov v Republiki Sloveniji.

Sicer anonimna pobuda je bila posredovana s strani Inšpektorata RS za šolstvo in šport, pri čemer iz vsebine pobude izhaja, da naj bi kršitelj otroke v vrtcu razporejal po skupinah glede na narodnostno pripadnost staršev, in sicer skupaj z vzgojiteljico iste narodnosti.

## **2.2 JEZIK**

Pobudnica kot mati oškodovanca pojasnjuje, da naj bi bil sin diskriminiran pri podeljevanju ocen za slovenski jezik, saj naj bi učiteljica njegov test ocenila z negativno oceno zaradi slovnične napake, čeprav naj bi po njenih lastnih besedah zaslužil 3 ali 4.

### **3 VERSKO PREPRIČANJE**

Pobudnik zagovorniku posreduje kopije napisov na protestnih shodih iz tujine, pri tem pa opozarja na domnevno diskriminacijo in kristjanofobijo v Republiki Sloveniji.

## 4 INVALIDNOST

Pobudnik zadevo odstopa v mnenje zagovorniku. Na pobudnika se je obrnila oseba z izkaznico invalida, ki pa ni na invalidskem vozičku. Želel je pristopiti na sejem kršitelja, kjer je predložil izkaznico invalida, vendar pa kljub temu ni bil deležen popusta pri vstopnici oz. brezplačnega vstopa. Pobudnik je zadevo že preveril in ugotovil, da imajo praviloma brezplačen vstop samo invalidi na vozičku in ni praksa, da bi bili enake obravnave (niti popusta) deležni tudi invalidi z izkaznico invalida.

Pobudnik izpostavlja problem dostopa do stanovanja zaradi pomanjkanja klančine za gibalno ovirane osebe. Nadzorni odbor stanovalcev je o tej problematiki razpravljal že večkrat, vendar vsebinskih sklepov ni sprejel.

Pobudnica izpostavlja določbo 4. odst. 394. čl. ZPIZ-2, ki vsebuje končne in prehodne določbe, po katerih se lahko upokojijo delovni invalidi II. in III. kategorije, ki so na presečni datum vpisani v evidenco brezposelnih, ne pa tudi tisti, ki so na presečni datum imeli sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nepolni delovni čas, v preostanku (do zaposlitve za polni delovni čas) pa bi morali biti vodeni v evidenci brezposelnosti.

Domnevna diskriminatorna ureditev načina opravljanja izpita CPP za gluhe kandidate, saj so samo ti primorani opravljati izpite izven rednih terminov.

Pobudnica zatrjuje diskriminacijo, ker naj bi davčni urad pri izračunu dohodnine upošteval celotno višino izplačane odpravnine, čeprav se le-ta do določene višine naj ne bi vštevala. Pobudnica je zoper izračun podala ugovor, ki je bil zavržen, za tem pa še pritožbo.

Iz pobude izhaja, da naj bi bila pobudnica diskriminirana v smislu Zakona o uporabi slovenskega znakovnega jezika, vezano na pobiranje vavčerjev za gluhe osebe, vendar iz pobude ne izhaja konkretna diskriminacija oz. le-ta ni opredeljena.

Pobudniku je bila pravnomočno odvzeta delna poslovna sposobnost, vezana na sposobnost zastopanja v sodnih, upravnih in drugih uradnih postopkih, za kar mu je bil dodeljen stalni skrbnik - kršitelj. Pobudnik vlaga pravna sredstva sam neposredno ne glede na dejstvo, da mu je bila poslovna sposobnost delno pravnomočno odvzeta. Posledično pa organi teh pravnih sredstev ne upoštevajo, med drugim tudi v konkretni situaciji sam kršitelj, zoper čigar odločbo je pobudnik vložil pritožbo, kršitelj pa mu je sporočil, da je le-to neupoštevano, zaradi navedenih razlogov.

## 4 INVALIDNOST

Pobudnica vlaga pobudo v lastnem in moževem imenu, pri čemer zatrjuje diskriminacijo na podlagi invalidnosti, ki naj bi bila razlog za odvzem njunih otrok (hčerke) s strani kršitelja. Pobudnica in mož sta poiskala pomoč pri nevladni organizaciji, ki jima je zagotovila določeno pravno pomoč.

Pobudnik izpostavlja postopek s policistom določene policijske postaje, s strani katerega mu je bil izdan plačilni nalog. Pobudnik trdi, da je policist verjel njegovi partnerki, ker se sam ni uspel "zagovarjati", saj zaradi bolezni težko govori, zato ni uspel povedati svoje zgodbe.

Pobudnica izpostavlja diskriminacijo med posamezniki, ki so starostno upokojenimi, ki imajo tudi po upokojitvi pravico do opravljanja dela v določenem mesečnem obsegu ur in s tem do dodatnega zaslužka, česar pa sistem ne omogoča osebam, ki so invalidno upokojene.



## **10 PREMOŽENJSKO STANJE**

Pobudnica zatrjuje, da je bila zaradi podedovane nelikvidne dediščine neutemeljeno diskriminirana, saj ji je bila ukinjena socialna pomoč.

## **11 IZOBRAZBA**

Pobudnica v svoji pobudi podrobno in obsežno opisuje proces dela pri domnevnem kršitelju. Pobudnica izpostavlja, da naj bi bila diskriminirana, ker naj bi zaradi svoje izobrazbe in strokovnih izkušenj ogrožala položaj trenutne direktorice.

## 12.1 DRŽAVLJAN DRUGE ČLANICE EU

Pobudnica pojasnjuje, da je bila vabljen na razgovor za opravljanje pripravništva pri kršitelju. Po njenih trditvah za razpisano delovno mesto izpolnjuje vse pogoje. Na koncu razgovora je pobudnica kršitelju omenila, da je državljanka druge članice EU, vendar rezidentka s stalnim prebivališčem v Republiki Sloveniji, z opravljenim izpitom iz slovenskega jezika na drugi stopnji. Na razpisano delovno mesto ni bila sprejeta, po njenem mnenju zgolj iz razloga državljanstva druge članice EU.

Pobudnik opozarja, da je državljani druge članice EU, vendar v Republiki Sloveniji prebiva na podlagi dovoljenja za stalno bivanje in je davčni rezident RS. Zaposlen je za nedoločen čas in po besedah bank z odlično boniteto, vendar mu je bila kljub temu vloga za kredit večkrat zavrnjena, in sicer z obrazložitvijo, da je razlog v državljanstvu druge države (ki je sicer članica EU).

Pobudnik izpostavlja domnevno diskriminacijo na območju druge članice EU.

Pobudnik pojasnjuje, da je v Republiki Sloveniji opravljal sezonsko delo, in sicer leta 2004 9 mesecev, kar je ponovil čez tri mesece in ostal dodatnih 9 mesecev (na podlagi nove vize). Leta 2007 se je vrnil na sezonsko delo in od takrat biva v RS. V zvezi z možnostjo ureditve državljanstva se je obrnil na upravno enoto, kjer naj bi mu bilo pojasnjeno, da ne izpolnjuje pogojev, ker ne more dokazati, da je 10 let bival v RS, čeprav trdi, da ima za to priče in druge dokaze. Kot dodaten argument mu je bilo predstavljeno dejstvo, da naj bi bili njegovi prihodki prenizki ter dejstvo, da je poročen in ima dva otroke. Pobudnik pojasnjuje, da je sicer zaposlen, nikoli kaznovan in ima dovoljenje za stalno bivanje. Državljanstvo želi urediti zaradi nakupa stanovanja.

## **12.2 DRŽAVLJAN TRETJE DRŽAVE (NEČLANICE EU)**

Pobudnica pojasnjuje, da je državljanka tretje države, ki pa v Republiki Sloveniji živi že 15 let. Odprla je s. p. ter na podlagi tega za opravljala storitve prevajanja, ki pa s strani naročnika niso bile nikoli plačane. Pobudnica je vložila predlog za osebni stečaj (zaradi neplačanih prispevkov), kjer ji je bila odmerjena preizkusna doba 5 let (zoper ta sklep se ni pritožila), ki pa meni, da ni sorazmerna glede na ostale njej poznane razmere.

Pobudnik izpostavlja, da naj bi določen zavod ob obisku znamenitosti imetnikom članske kartice trgovskega centra omogočil 50 % popust, pri čemer naj bi ta popust veljal samo za državljane Republike Slovenije.

<b>12.4 DRUGO</b>
<b>diskriminacija med novimi in starimi prodajalci</b>
Pobudnica zatrjuje diskriminacijo, in sicer novih prodajalcev na tržnici v primerjavi z že obstoječimi, s čimer naj bi bili novi prodajalci finančno ogroženi.
<b>politična pripadnost</b>
Pobudnik pojasnjuje, da je bil preko sistema javnih del zaposlen pri kršitelju. Delo je opravljal vestno, prizadevno, s čimer so bili vsi zadovoljni. Pred potekom obdobja, za katerega je bil zaposlen preko javnih del, mu je bila obljubljena zaposlitev. Naknadno pa naj bi bilo to preprečeno, saj pobudnik naj ne bi bil politično primeren za zaposlitev. Pobudnik je opravil več razgovorov, pri čemer so vsi naknadno te navedbe zanikali.
<b>diskriminacija med novimi in starimi zavarovanci</b>
Pobudnik se na zagovornika obrača z vprašanjem, ali je podana diskriminacija, ko kršitelj oglašuje brezplačno ugodnost za vse nove zavarovance, pri čemer so že obstoječi zavarovanci izključeni iz te akcije.
<b>premeščeni in nepremeščeni delavci</b>
Pobudnik opozarja, da je bil pri premestitvi diskriminiran (v primerjavi s tistimi, ki niso bili premeščeni oz. še dodatno tistimi, ki so bili premeščeni, vendar so bili razvrščeni na položaj, ki omogoča enako napredovanje kot pred premestitvijo), saj je izgubil več plačnih razredov kot tudi dodatke. Pobudnik je pri kršitelju vložil zahtevo za odpravo kršitev pravic iz delovnega razmerja.
<b>introvertiranost, zadržanost</b>
Pobudnik naj bi bil neenako obravnavan zaradi osebnih okoliščin (zadržanosti, umirjenosti, introvertiranosti, resnosti), kar naj bi mu onemogočilo napredovanje.
<b>slovenska družba diskriminirana na EU trgu</b>
Pobudnik izpostavlja problem dostopa slovenskih gospodarskih družb do spletne trgovine oziroma onemogočanje prejemanje plačil na svetovnem spletu.

<b>diskriminacija zaradi zakonske zveze z drugim zaposlenim pri kršitelju</b>
Pobudnica zatrjuje diskriminacijo pri zaposlovanju pri kršitelju, in sicer na podlagi osebne okoliščine - s kom je pobudnica poročena, kar naj bi bil razlog za neizbor. Pobudnica ni uporabila predvidenih pravnih sredstev.
<b>kadilci</b>
Problematika kadilcev v delovno-pravnem razmerju. Diskriminacije zaposlenih kadilcev v javnem zavodu.
<b>prehranska dieta</b>
Obroki brez svinjine v osnovni šoli kot privilegij, ki izključuje druge.
<b>oddaljenost od kraja zaposlitve</b>
Pobudnik zatrjuje diskriminacijo, ker mu delodajalec ne želi plačevati povišanih potnih stroškov, ki so nastali zaradi spremembe dejanskega prebivališča v času trajanja pogodbe o zaposlitvi.

### **3.1.2 Pregled nekaterih anonimiziranih povzetkov pobud po področju diskriminacije**

V tem poročilu vsebinski anonimiziran pregled prejetih prijav po področjih diskriminacije še ni podan.

### **3.1.3 Pregled nekaterih anonimiziranih povzetkov pobud po obliki diskriminacije**

V tem poročilu vsebinski anonimiziran pregled povzetkov pobud in prijav po obliki diskriminacije v celoti ni podan. Izbrani so le nekateri anonimizirani povzetki pobud v primerih hujših oblik diskriminacije.

ZVarD določa hujše oblike diskriminacije kot:

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

**Pregled nekaterih anonimiziranih povzetkov pobud kot hujših oblik diskriminacije**

<b>Anonimiziran opis povzetka pobude</b>	<b>Osebna okoliščina</b>
Pobudnica zatrjuje, da domnevni kršitelj ni upošteval celotne zavarovalne dobe, kot naj bi jo določala slovenska zakonodaja in za katero naj bi bili plačani povečani prispevki s strani nosilca zavarovanja tretje države.	2 narodnost 5 starost drugo – priseljenci
Pobudnik v imenu svoje partnerke in v lastnem imenu podaja pobudo, in sicer iz naslova domnevne diskriminacije pri pravici do varstvenega dodatka in višjega dodatka za pomoč in postrežbo zaradi invalidnosti.	4 invalidnost 5 starost
Pobudnica zatrjuje, da je diskriminirana na podlagi starosti in (slabega) premoženjskega položaja, saj naj bi kršitelj z uporabo Pravil za oddajanje oskrbovanih stanovanj diskriminiral. Gre predvsem za spornost starostnega pogoja (65 let) in zadostnega vira sredstev za plačilo stroškov najema.	4 invalidnost 5 starost 10 premoženjsko stanje
Pobudnik izpostavlja diskriminacijo pri odločanju domnevnega kršitelja o podelitvi statusa študentke pobudnici (s posebnimi potrebami), saj naj bi bila pobudnica zaradi posledic njenega zdravstvenega stanja, invalidnosti in gmotnega položaja slabše obravnavana kot drugi študentje pri možnostih za dokončanje študija.	4 invalidnost 10 premoženjsko stanje
Pobudnik opozarja, da mu medicina dela zaradi invalidnosti (brez statusa invalida, slabovidnost) ne želi izdati spričevala o sposobnosti za konkretno delovno mesto. Specialist poda mnenje, da je za konkretno delovno mesto pobudnik sposoben, razen terenskega dela. Medicina dela izda potrdilo, vendar s pogojem, da je pobudnik sposoben za delo, vendar samo če ves čas sedi, posledično pobudnik ni bil primeren kandidat za zaposlitev.	4 invalidnost 5 starost
Pobudnik izpostavlja prakso po kateri naj bi se javnemu uslužbencu ob prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi prekinilo napredovalno obdobje, ki ob ponovni zaposlitvi začne teči znova, pri tem pa ugasnejo tudi pravice iz do tedaj pridobljenih ocen. Pobudnik izpostavlja, da za to ni pravne podlage, oz. je takšno ravnanje celo v izrecnem nasprotju z zakonodajo.	5 starost drugo - diskriminacija med fleksibilnimi oblikami zaposlitve in pogodbami za nedoločen čas



Voznik mestnega avtobusa naj bi zavrnil uporabo javnega prevoznega sredstva brezdomcu, ki je sicer imel vozovnico. Pri tem je ta isti voznik brezdomca skoraj povozil.	9 družbeni položaj 10 – premoženjsko stanje
--	--

### **3.2 Statistika in analiza pobud v letu 2016**

V nadaljevanju je predstavljena analiza prejetih pobud in prijav v letu 2016. To so pobude in prijave, ki so na ta organ priskele še v času veljavnosti ZUNEO kot tudi po uveljavitvi ZVarD, torej od 24. 5. 2016 do 31. 12. 2016.

Opisane so osebne okoliščine, na podlagi katerih prijavitelji zatrjujejo diskriminacijo, kot tudi področja življenja, kjer je po njihovih navedbah do diskriminacij prihajalo. Prav tako so zajeti podatki o vrsti diskriminacij, ki so bile prijavljene v letu 2016.

Leta 2016 je bilo skupno prejetih 68 pobud oziroma prijav.

### 3.2.1 Zatrjevane okoliščine diskriminacije

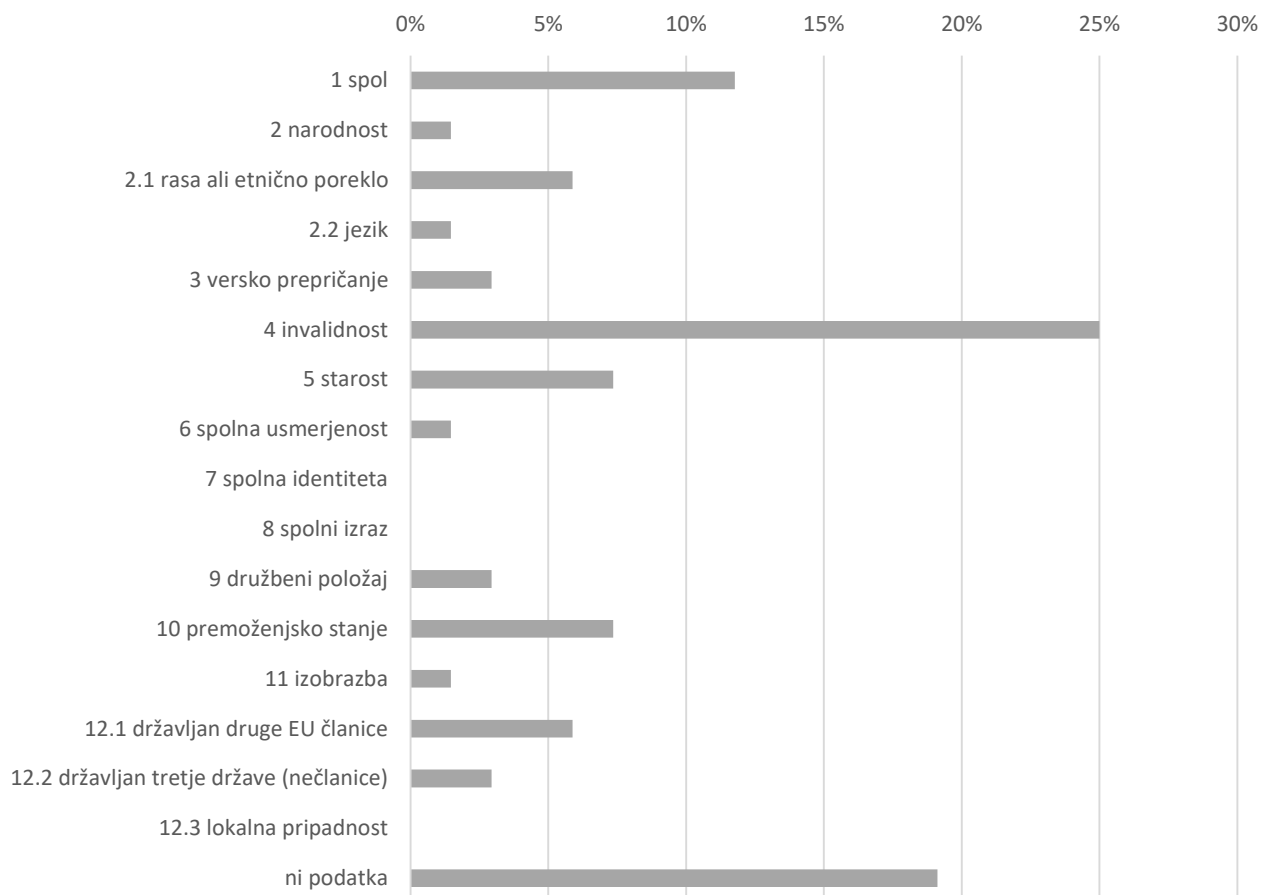
Najpogostejše zatrjevana osebna okoliščina diskriminacije je 'invalidnost' (v 17 zadevah ali 25 %). Na drugem mestu je 'spol' (8 zadev oz. 11,76 %), na tretjem pa sta dve okoliščini: 'starost' in 'premoženjsko stanje', vsaka s 5 prijavi (ali 7,35 %). V tem letu ni bilo pobud pri katerih bi bila zatrjevana diskriminacija za sledeče okoliščine: spolna identiteta, spolni izraz, lokalna pripadnost.

*Znotraj ene pobude je lahko zatrjevanih več različnih okoliščin diskriminacije.*

*Tabela 1: Zatrjevane okoliščine diskriminacije*

1 spol	8	11,76%
2 narodnost	1	1,47%
2.1 rasa ali etnično poreklo	4	5,88%
2.2 jezik	1	1,47%
3 versko prepričanje	2	2,94%
<b>4 invalidnost</b>	<b>17</b>	<b>25,00%</b>
5 starost	5	7,35%
6 spolna usmerjenost	1	1,47%
7 spolna identiteta	0	0,00%
8 spolni izraz	0	0,00%
9 družbeni položaj	2	2,94%
10 premoženjsko stanje	5	7,35%
11 izobrazba	1	1,47%
12.1 državljan druge EU članice	4	5,88%
12.2 državljan tretje države (nečlanice)	2	2,94%
12.3 lokalna pripadnost	0	0,00%
Ni relevantno	0	0,00%
Ni podatka	13	19,12%

### Zatrjevane osebne okoliščine diskriminacije



### 3.2.2 Področje življenja, kjer se diskriminacija dogaja

Na prvem mestu so tri področja življenja (1., 3. in 5. alineja 2. člena ZVarD), vsako je bilo navajano 9-krat (13,24 %):

- pogoji za dostop do zaposlitve, samozaposlitve in poklica, vključno z izbirnimi merili in pogoji zaposlovanja, ne glede na vrsto dejavnosti in na vseh ravneh poklicne hierarhije, vključno z napredovanjem,
- zaposlitveni pogoji in pogoji dela, vključno s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi in plačami,
- socialna zaščita, vključno s socialno varnostjo in zdravstvenim varstvom.

Na drugem mestu sta dve področji življenja, vsako navajano 8-krat (11,76 %). To sta področji iz 7. in 8. alineje 2. člena ZVarD:

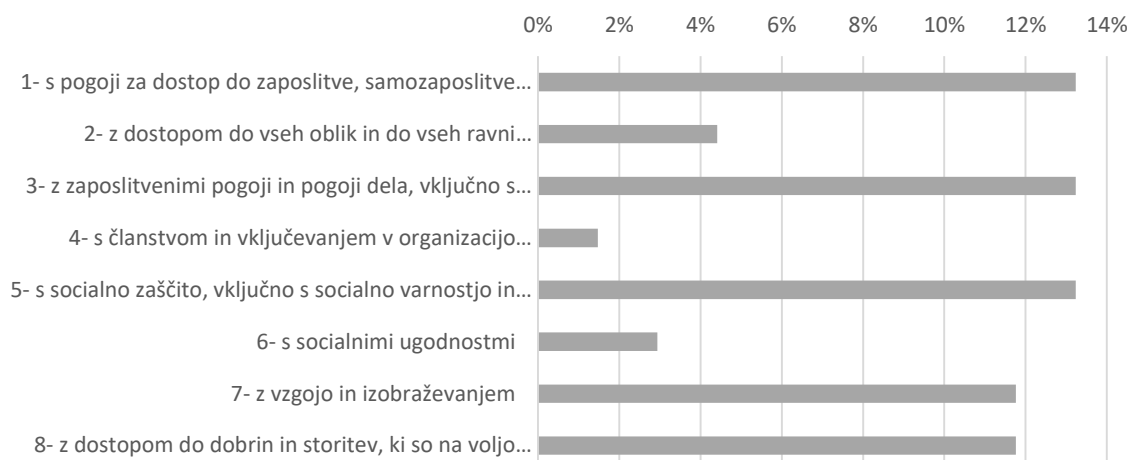
- vzgoja in izobraževanje,
- dostop do dobrin in storitev, ki so na voljo javnosti, vključno s stanovanji, in preskrbo z njimi.

*V eni pobudi je lahko zatrjevan vpliv diskriminacije na več področjih življenja hkrati.*

Tabela 2: Področja življenja, kjer se dogaja diskriminacija

1- s pogoji za dostop do zaposlitve, samozaposlitve in poklica, vključno z izbirnimi merili in pogoji zaposlovanja, ne glede na vrsto dejavnosti in na vseh ravneh poklicne hierarhije, vključno z napredovanjem	9	13,24%	2. člen, 1. odstavek, 1. alineja
2- z dostopom do vseh oblik in do vseh ravni karijerne orientacije in svetovanja, poklicnega in strokovnega izobraževanja in usposabljanja, nadaljnega poklicnega usposabljanja in preusposabljanja, vključno z delovno prakso	3	4,41%	2. člen, 1. odstavek, 2. alineja
3- z zaposlitvenimi pogoji in pogoji dela, vključno s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi in plačami	9	13,24%	2. člen, 1. odstavek, 3. alineja
4- s članstvom in vključevanjem v organizacijo delavcev ali delodajalcev ali v vsako organizacijo, katere člani opravljajo določen poklic, vključno z ugodnostmi, ki jih zagotavljajo take organizacije	1	1,47%	2. člen, 1. odstavek, 4. alineja
5- s socialno zaščito, vključno s socialno varnostjo in zdravstvenim varstvom	9	13,24%	2. člen, 1. odstavek, 5. alineja
6- s socialnimi ugodnostmi	2	2,94%	2. člen, 1. odstavek, 6. alineja
7- z vzgojo in izobraževanjem	8	11,76%	2. člen, 1. odstavek, 7. alineja
8- z dostopom do dobrin in storitev, ki so na voljo javnosti, vključno s stanovanji, in preskrbo z njimi	8	11,76%	2. člen, 1. odstavek, 8. alineja

### Področja življenja, kjer se diskriminacija dogaja



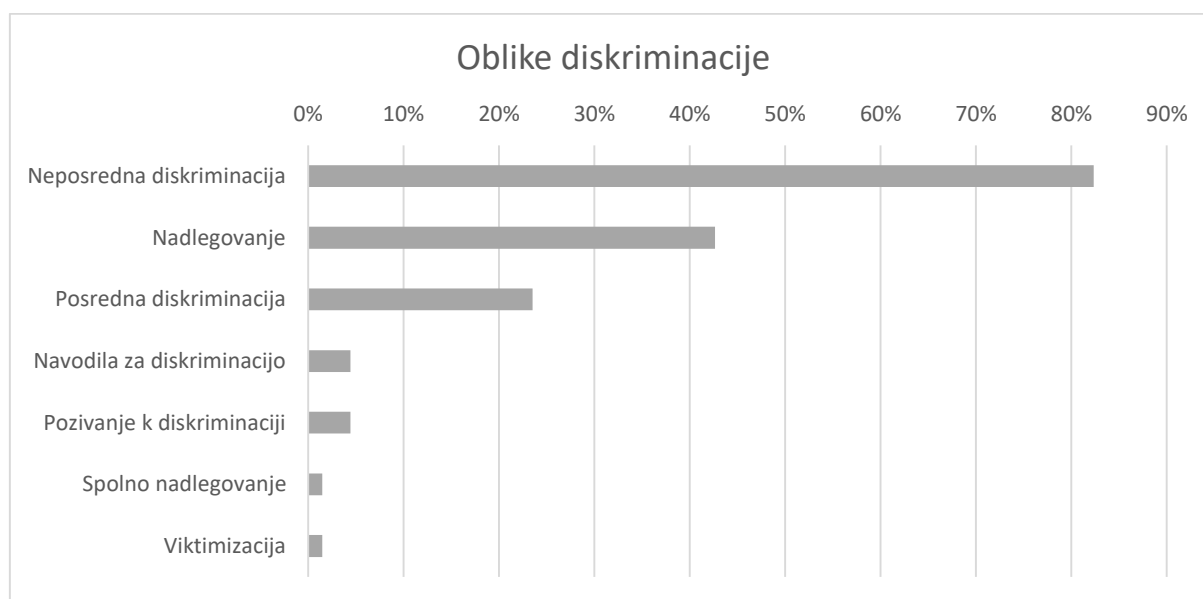
### 3.2.3 Oblike diskriminacije

ZVarD v 6., 7., 8., 9., 10. in 11. členu navaja različne oblike diskriminacije. Takšna razdelitev je bila uporabljena tudi pri analizi prispelih pobud, pri čemer ima lahko ena pobuda znake več različnih oblik diskriminacije.

Najpogostejše zatrjevana oblika diskriminacije je neposredna diskriminacija (56 primerov ali 82,35 %). Na drugem mestu je nadlegovanje (29 primerov ali 42,65 %), sledi posredna diskriminacija (16 primerov oz. 23,53 %). Vse druge oblike diskriminacije so bile navedene le v treh primerih ali manj pogosto.

Tabela 3: Oblike diskriminacije

<b>Neposredna diskriminacija</b>	<b>56</b>	<b>82,35%</b>	<i>6. člen, 1. odst.</i>
Nadlegovanje	29	42,65%	<i>8. člen, 1. odst.</i>
Posredna diskriminacija	16	23,53%	<i>6. člen, 2. odst.</i>
Pozivanje k diskriminaciji	3	4,41%	<i>10. člen</i>
Navodila za diskriminacijo	3	4,41%	<i>9. člen</i>
Spolno nadlegovanje	1	1,47%	<i>8. člen, 2. odst.</i>
Viktimizacija	1	1,47%	<i>11. člen</i>



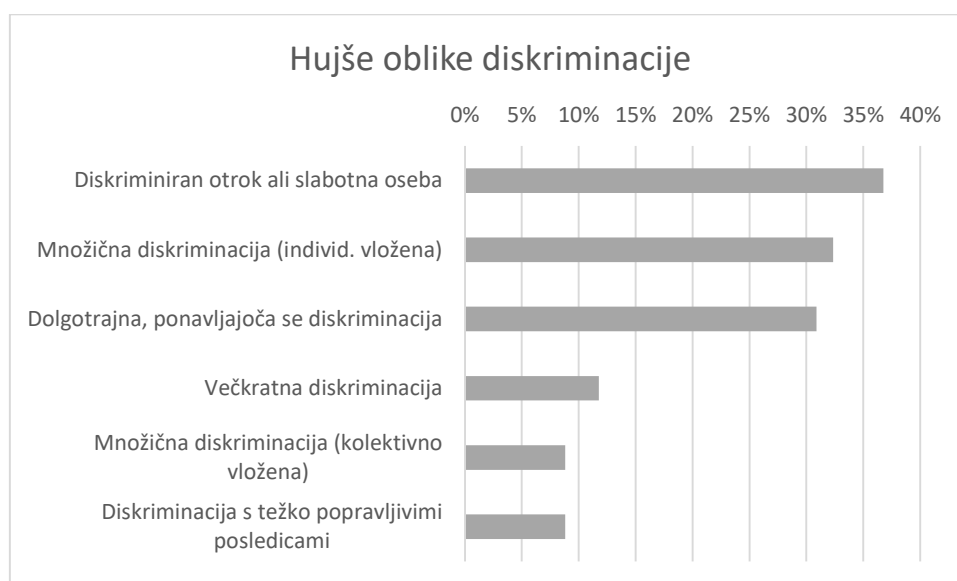
### 3.2.4 Hujše oblike diskriminacije

Najpogostejše zatrjevana oblika hujše diskriminacije je diskriminacija otroka ali slabotne osebe (25 primerov ali 36,76 %), sledi individualno vložena množična diskriminacija (22 primerov; 32,35 %), na tretjem mestu pa je dolgotrajna oz. ponavljajoča se diskriminacija z 21 primeri (30,88 %).

*Ena pobuda lahko ustreza več različnim hujšim oblikam diskriminacije.*

Tabela 4: Hujše oblike diskriminacije

<b>Diskriminiran otrok ali slabotna oseba</b>	<b>25</b>	<b>36,76%</b>	<i>12. člen, 4. alineja</i>
Množična diskriminacija (individualno vložena)	22	32,35%	<i>12. člen, 2. alineja</i>
Dolgotrajna, ponavljajoča se diskriminacija	21	30,88%	<i>12. člen, 3. alineja</i>
Večkratna diskriminacija	8	11,76%	<i>12. člen, 1. alineja</i>
Množična diskriminacija (kolektivno vložena)	6	8,82%	<i>12. člen, 2. alineja</i>
Diskriminacija s težko popravljivimi posledicami	6	8,82%	<i>12. člen, 4. alineja</i>





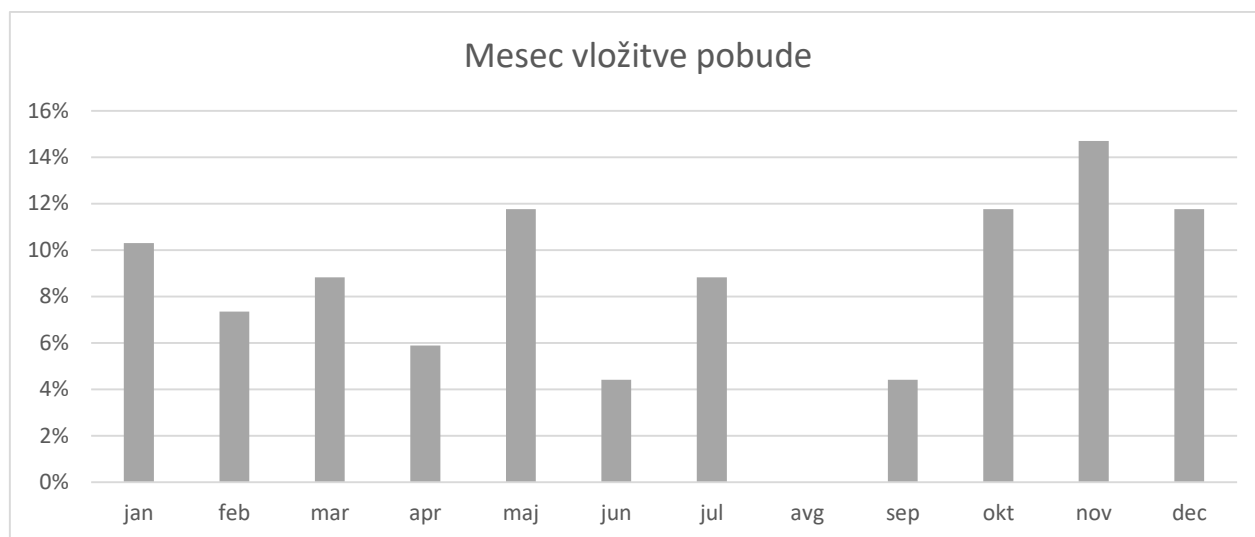
### 3.2.5 Mesec vložitve pobude

Mesec v katerem je bilo vloženih največ pobud je november (10 pobud; 14,71 %). Sledijo maj, oktober in december, vsak z 8 pobudami (11,76 % vseh v tem letu).

Največ pobud je bilo prejetih v obdobju treh mesecev od oktobra do decembra, v katerem je bilo vloženih 26 pobud oz. 38,2 % vseh pobud v tem letu.

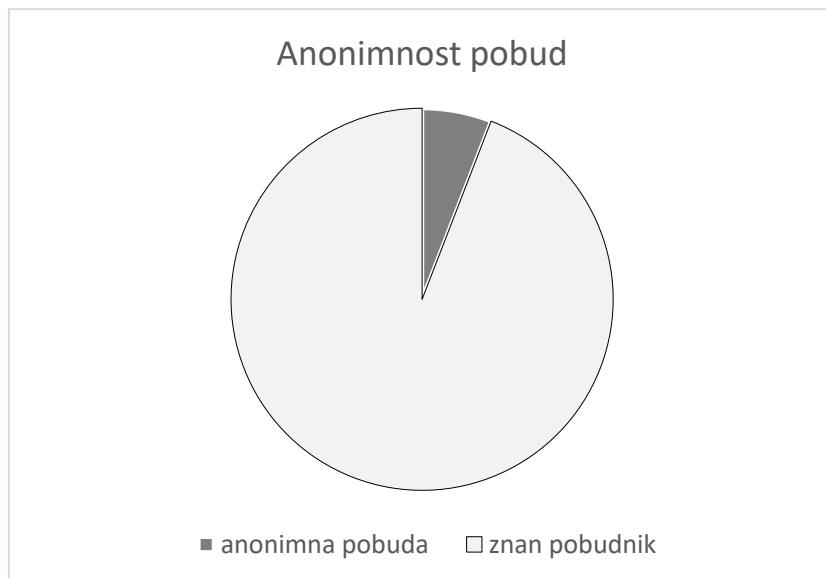
Tabela 5: Vlaganje pobud po mesecih

jan	feb	mar	apr	maj	jun	jul	avg	sep	okt	<b>nov</b>	dec	ni podatka
7	5	6	4	8	3	6	0	3	8	<b>10</b>	8	0
10,29%	7,35%	8,82%	5,88%	11,76%	4,41%	8,82%	0,00%	4,41%	11,76%	<b>14,71%</b>	11,76%	0,00%



### 3.2.6 Anonimnost pobudnika

Le v 4 primerih (5,88 %) je šlo za anonimne pobude, pri vseh ostalih vloženih prijavah je bil pobudnik znan (64 pobud ali 94,12 % primerov).



*Tabela 6: Anonimnost pobud*

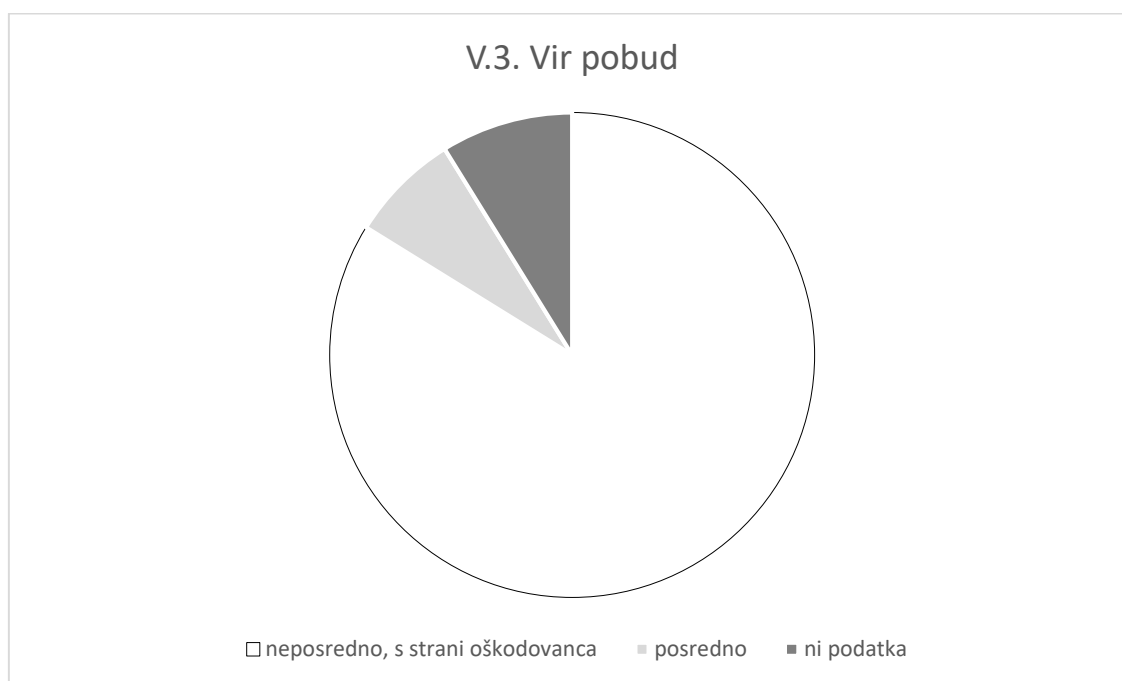
<b>znan pobudnik</b>	<b>64</b>	<b>94,12%</b>
anonimna pobuda	4	5,88%

### 3.2.7 Vir pobud

Najpogostejši vir so pobude vložene 'neposredno, s strani oškodovanca', teh je bilo 57 (83,82 %). Posredno vloženi pobud je bilo 5 (7,35 %).

Tabela 7: Vir pobud

<b>neposredno, s strani oškodovanca</b>	<b>57</b>	<b>83,82%</b>
ni podatka	6	8,82%
posredno	5	7,35%

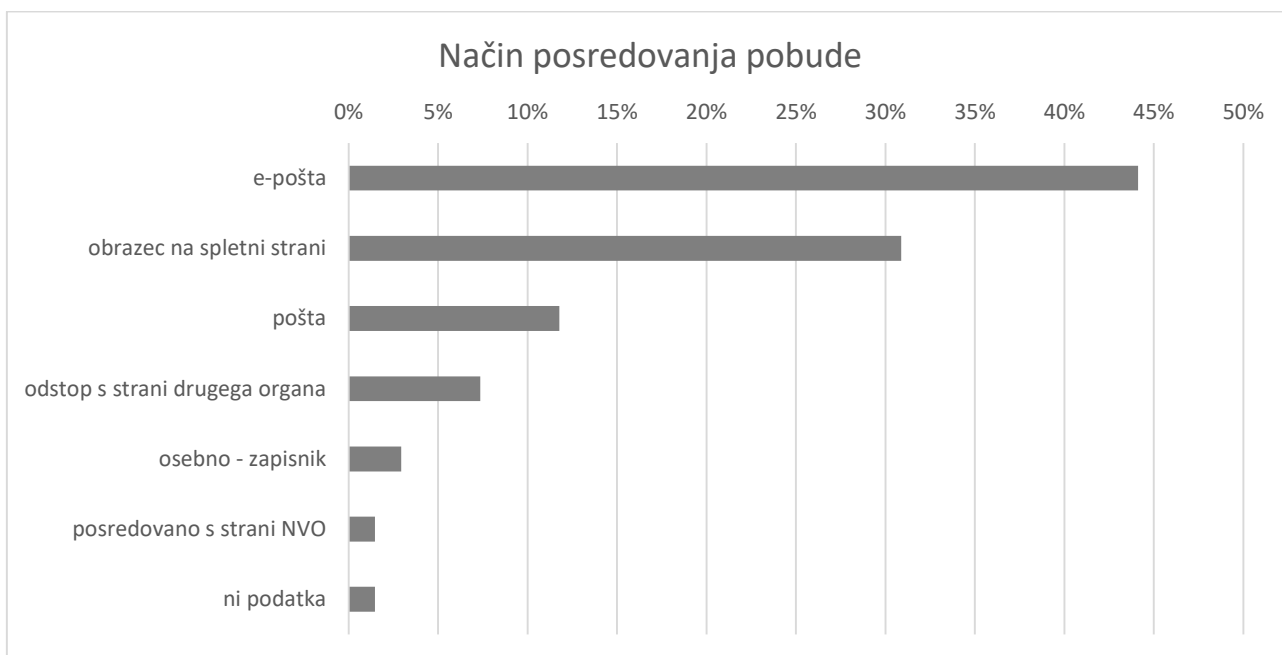


### 3.2.8 Način posredovanja pobude

Med načini posredovanja pobude prevladuje elektronska pošta (30 primerov ali 44,12 %), sledi obrazec na spletni strani (21 primerov ali 30,88 %). Med ostalimi je bilo 8 zadev posredovanih prek (navadne) pošte (11,76 %), 5 pa je bilo odstopljenih s strani drugega organa (7,35 %).

Tabela 8: Načini posredovanja pobud

e-pošta	obrazec na spletni strani	pošta	odstop s strani drugega organa	osebno, zapisnik	posredovano s strani NVO	NP	osebno, oddano	posredovano s strani tretje osebe
30	21	8	5	2	1	1	0	0
44,12%	30,88%	11,76%	7,35%	2,94%	1,47%	1,47%	0,00%	0,00%

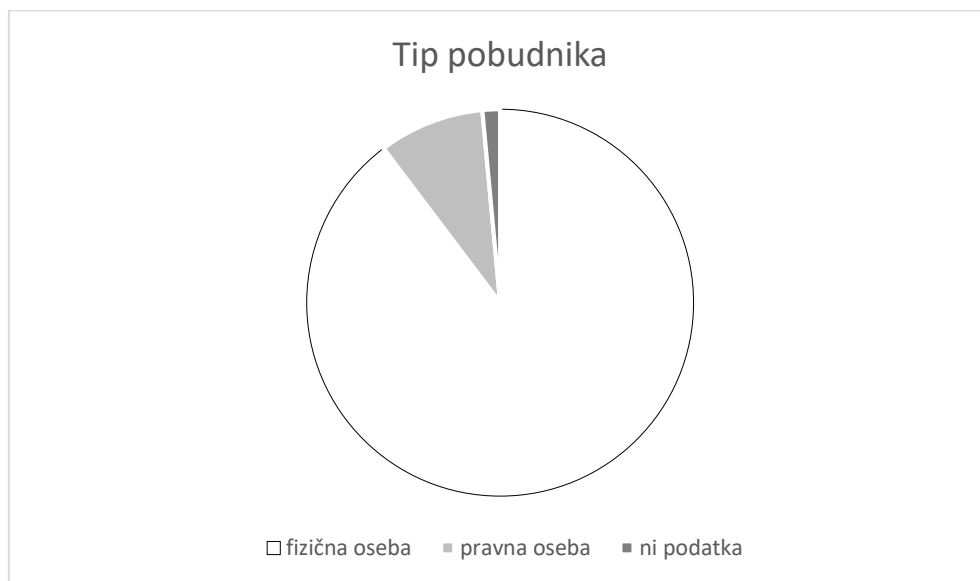


### 3.2.9 Tip pobudnika

Fizične osebe so vložile 61 pobud (89,71 %), pravne osebe pa 6 (8,82 %).

Tabela 9: Tip pobudnika

<b>fizična oseba</b>	<b>61</b>	<b>89,71%</b>
pravna oseba	6	8,82%
ni podatka	1	1,47%

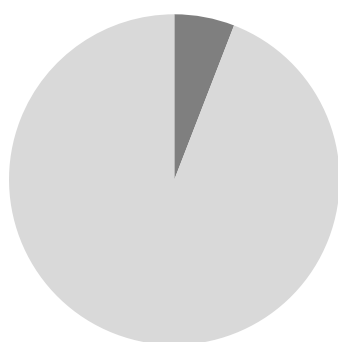


### 3.2.10 Kolektivni ali individualni pobudnik

V 4 primerih (5,88 %) je šlo za kolektivnega pobudnika, preostalih 64 prijav (94,12 %) pa je bilo vloženih s strani individualnih pobudnikov.

Kolektivni pobudnik pomeni, da se je na Zagovornika načela enakosti obrnilo več prijaviteljev hkrati, ki so skupinsko vložili pobudo pri Zagovorniku načela enakosti. Kot kolektivni pobudnik pa so bile upoštevane tudi institucije.

#### V.6. Kolektivni pobudnik?



■ da ■ ne

Tabela 10: Kolektivni in individualni pobudniki

da	4	5,88%
<b>ne</b>	<b>64</b>	<b>94,12%</b>

### 3.2.11 Ocenjena starost

Med vloženimi pobudami pri večini ni bilo podatka o (ocenjeni) starosti pobudnika.

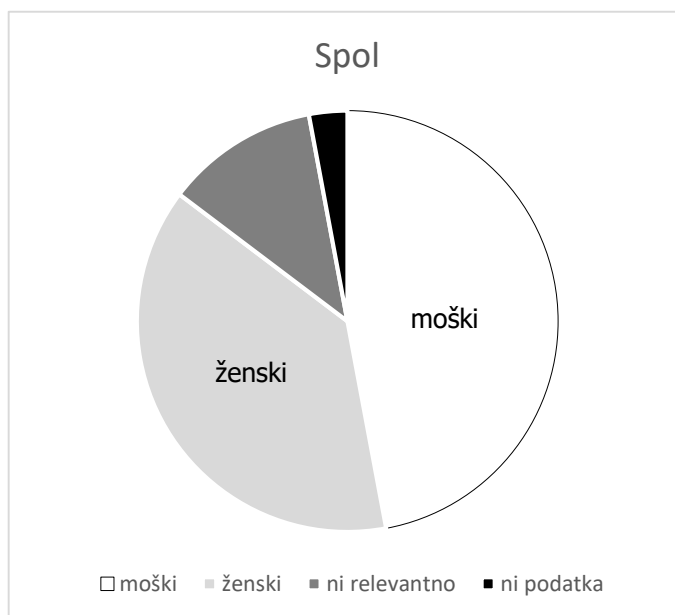
### 3.2.12 Spol

Prevladujejo moški, ki so vložili 32 pobud (47,06 %). Ženske so vložile 26 pobud (38,24 %).

*V primeru kolektivnih pobudnikov ali institucij kot pobudnikov se je podatek zabeležil kot 'ni relevantno'.*

Tabela 11: Spol pobudnikov

moški	<b>32</b>	47,06%
ženski	<b>26</b>	38,24%
ni relevantno	<b>8</b>	11,76%
ni podatka	<b>2</b>	2,94%

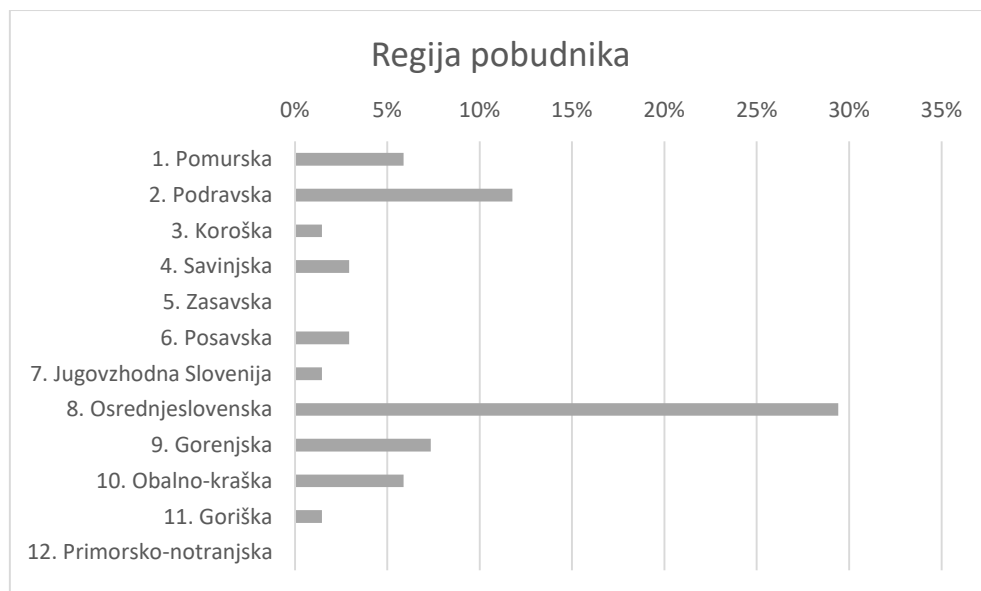


### 3.2.13 Regija

Regija z največ pobudami je Osrednjeslovenska (20 pobud ali 29,41 %), sledi ji Podravska (8 pobud ali 11,76 %).

Tabela 12: Regije

1. Pomurska	4	5,88%
2. Podravska	8	11,76%
3. Koroška	1	1,47%
4. Savinjska	2	2,94%
5. Zasavska	0	0,00%
6. Posavska	2	2,94%
7. Jugovzhodna Slovenija	1	1,47%
<b>8. Osrednjeslovenska</b>	<b>20</b>	<b>29,41%</b>
9. Gorenjska	5	7,35%
10. Obalno-kraška	4	5,88%
11. Goriška	1	1,47%
12. Primorsko-notranjska	0	0,00%
Drugo	0	0,00%
ni podatka	17	25,00%
ni relevantno	3	4,41%



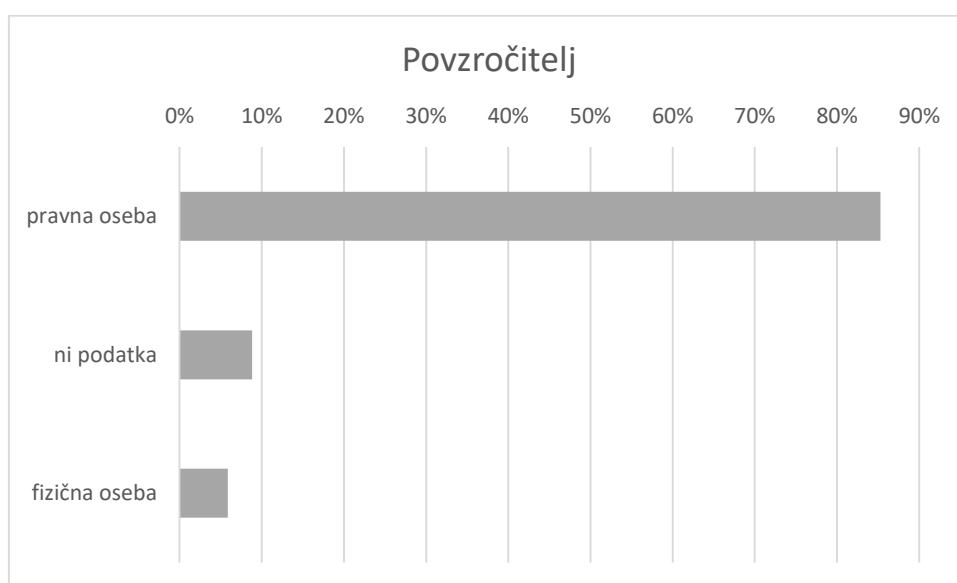


### 3.2.14 Povzročitelj

Najpogosteje zatrjevani povzročitelj je 'pravna oseba' (58 primerov ali 82,29 %). V štirih zadevah (5,88 %) je bil povzročitelj 'fizična oseba' (5,88 %). V enem primeru je kot povzročitelj naveden 'sistem, zakonodaja' (1,47 %).

Tabela 13: Povzročitelji

<b>pravna oseba</b>	<b>58</b>	<b>85,29%</b>
ni podatka	6	8,82%
fizična oseba	4	5,88%



Tipe povzročiteljev smo razdelili v tri večje skupine, 'pravna oseba zasebnega prava', 'pravna oseba javnega prava – neoblastvena' in 'pravna oseba javnega prava – oblastvena'. Vsaka izmed njih je nadalje razdeljena v več podskupin; razdelitev je razvidna v tabeli št. 14 – Skupine in podskupine kršiteljev.

Najpogosteje navajana kategorija je 'pravna oseba zasebnega prava', navajana 21-krat (30,88 %). Preostali dve kategoriji sta bili navajani v 7 primerih (vsaka v 10,29 % primerov).

Znotraj kategorije 'pravna oseba zasebnega prava' je bil 9-krat navajen 'ponudnik storitev' (13,24 %), sledi 'delodajalec' s 3 primeri (4,41 %).

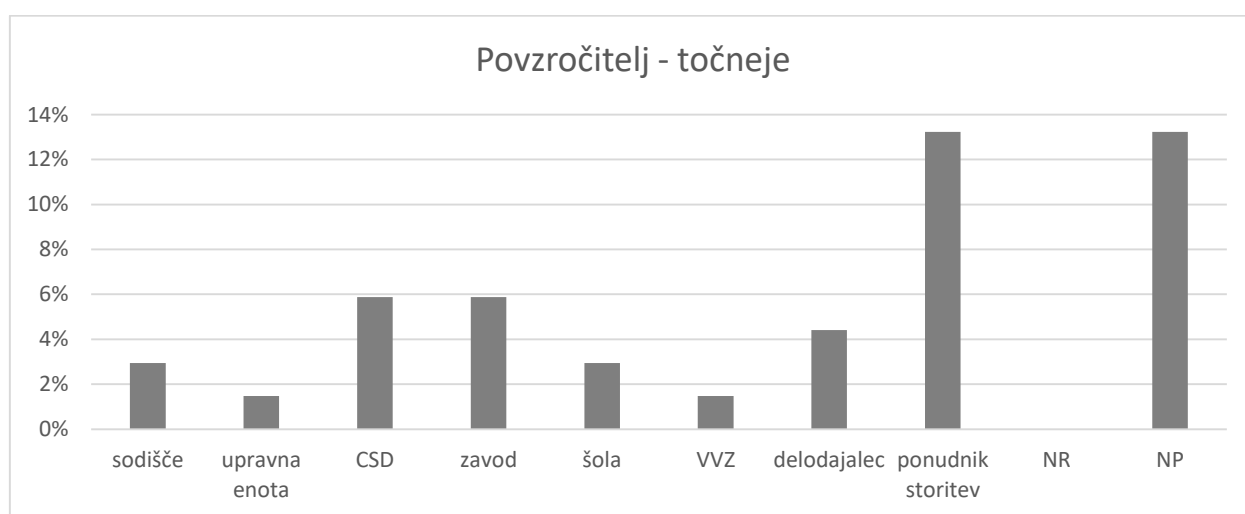
V kategoriji 'pravna oseba javnega prava – neoblastvena' je bil najpogosteje navajen 'javni zavod' (4-krat oz. 5,88 %), sledita 'šola' z 2 primeroma (2,94 %) in VVZ z enim primerom (1,47 %).

Znotraj kategorije 'pravna oseba javnega prava – oblastvena' je najpogosteje navajan odgovor 'CSD' (4 primeri ali 5,88 %), sledita 'sodišče' (2 primera oz. 2,94 %) in 'upravna enota' z 1 primerom ali 1,47 %.

*Posamezna pobuda lahko navaja več kot enega kršitelja hkrati.*

Tabela 14: Skupine in podskupine kršiteljev

<b>Pravna oseba zasebnega prava</b>	<b>21</b>	<b>30,88%</b>
ponudnik storitev	9	13,24%
delodajalec	3	4,41%
<b>Pravna oseba javnega prava - oblastvena</b>	<b>7</b>	<b>10,29%</b>
CSD	4	5,88%
sodišče	2	2,94%
upravna enota	1	1,47%
<b>Pravna oseba javnega prava - neoblastvena</b>	<b>7</b>	<b>10,29%</b>
javni zavod	4	5,88%
šola	2	2,94%
VVZ	1	1,47%
ni podatka	9	13,24%
ni relevantno	0	0,00%

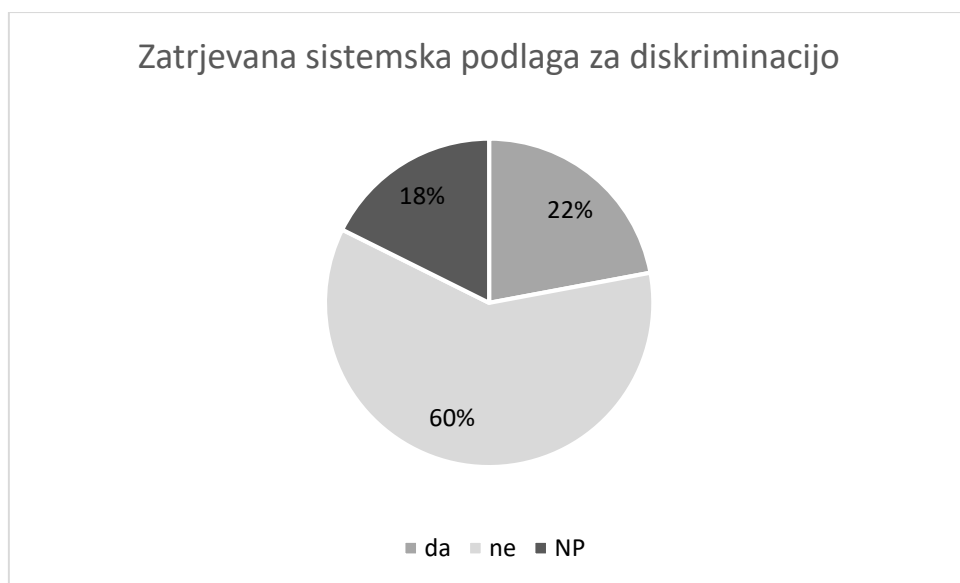


### 3.2.15 Zatrjevana sistemska podlaga za diskriminacijo

60 % pobud (41) ne zatrjuje, da je podlaga za diskriminacijo sistemska, medtem ko je ta zatrjevana pri 15 pobudah (22,06 %). Pri preostalih pobudah ni bilo razvidno, ali je zatrjevana sistemska podlaga za diskriminacijo.

*Tabela 15: Zatrjevana sistemska podlaga za diskriminacijo*

da	<b>15</b>	22,06%
ne	<b>41</b>	60,29%
ni podatka	<b>12</b>	17,65%



## **4. SISTEMSKÉ NALOGE ZAGOVORNIKA NAČELA ENAKOSTI**

### **4.1 Spodbujanje enakega obravnavanja**

V skladu s 3. poglavjem ZVarD, ki se nanaša na spodbujanje enakega obravnavanja, je Zagovornik načela enakosti zavezan spremljati proces ustvarjanja pogojev za enako obravnavanje vseh oseb pri državnih organih, lokalnih skupnostih, samoupravnih narodnih skupnostih in nosilcih javnih pooblastil na svojem področju (subjekti, ki jih Zagovornik načela enakosti spremlja). Pri tem v skladu s 14. členom ZVarD ministrstva in vladne službe, pristojne za posamezna področja oziroma za skupine oseb z določeno osebno okoliščino, pripravijo predloge ukrepov na svojem delovnem področju.

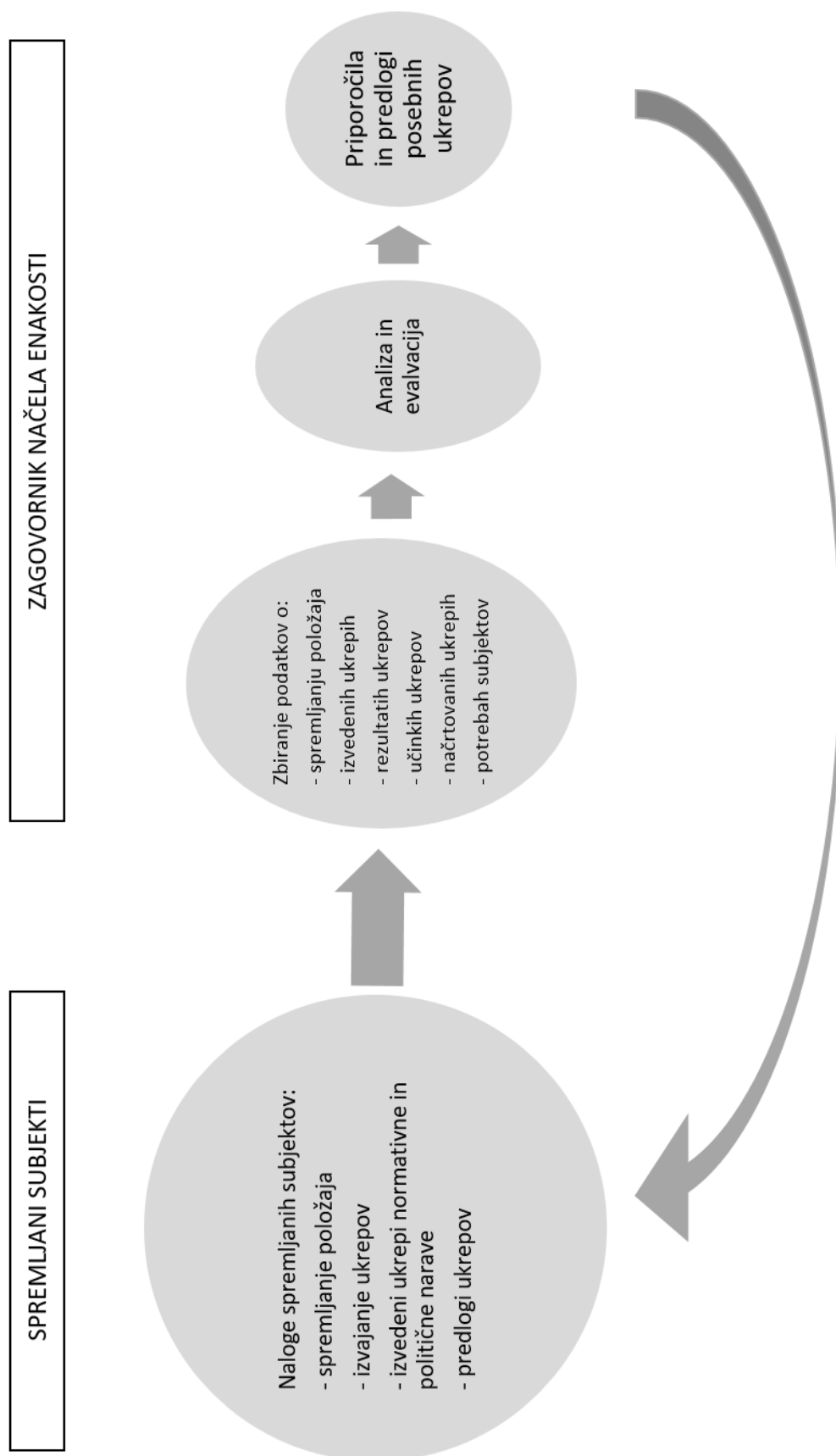
3. poglavje ZVarD tako Zagovorniku načela enakosti nalaga spremljanje stanja diskriminacije v Sloveniji in zavezuje pristojna ministrstva, inšpekcije in druge državne institucije, da v okviru svojih pristojnosti sprejmejo ukrepe za spodbujanje enakega obravnavanja, pripravljene v sodelovanju s socialnimi partnerji in društvi, ustanovami ali zasebnimi zavodi, ki delujejo na področju enakega obravnavanja, varstva človekovih pravic in temeljnih svoboščin, varstva pred diskriminacijo ranljivih skupin ali pravne ali socialne pomoči diskriminiranim osebam (t.i. nevladne organizacije).

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

### **Spremljanje in spodbujanje enakega obravnavanja je načrtovano v petih korakih:**

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

## Spodbujanje enakega obravnavanja



## **4.2 Sodelovanje Zagovornika načela enakosti z različnimi partnerji**

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

Tako Zagovornik načela enakosti sodeluje z državni organi, lokalnimi skupnostmi, samoupravnimi narodnimi skupnostmi in nosilci javnih pooblastil na svojem področju v okviru svojih pristojnosti, ki ustvarjajo pogoje za enako obravnavanje vseh oseb, ne glede na katero koli osebno okoliščino, z osveščanjem in spremljanjem položaja na tem področju ter z ukrepi normativne in politične narave.

### **Zagovornik načela enakosti pri svojem delu sodeluje:**

#### **Ministrstva**

- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti
- Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport
- Ministrstvo za javno upravo
- Ministrstvo za pravosodje
- Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo
- Ministrstvo za notranje zadeve
- Ministrstvo za kulturo
- Ministrstvo za finance
- Ministrstvo za infrastrukturo
- Ministrstvo za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano
- Ministrstvo za okolje in prostor
- Ministrstvo za zdravje
- Ministrstvo za zunanje zadeve
- Ministrstvo za obrambo

#### **Inšpekcije**

- Inšpektorat RS za delo,
- Tržni inšpektorat RS,
- Zdravstveni inšpektorat,
- Inšpektorat RS za šolstvo in šport,
- Inšpektorat RS za kulturo in medije,
- Inšpektorat RS za notranje zadeve,
- Inšpektorat za javni sektor,
- Informacijski pooblaščenec,
- in druge.

#### **Lokalne skupnosti – občine**

#### **Samoupravne narodne skupnosti**

#### **Nosilci javnih pooblastil**

## **Nevladne organizacije**

Nevladne organizacije so organizacije, ki predstavljajo eno od oblik sodelovanja državljanov pri upravljanju države in družbe, so pa tudi pomemben izvajalec javno koristnih storitev na različnih področjih. Nekatere izmed njih aktivno delujejo na področjih enakega obravnavanja, varstva človekovih pravic in temeljnih svoboščin, varstva pred diskriminacijo ranljivih skupin ali pravne ali socialne pomoči diskriminiranim osebam.

Seznami nevladnih organizacij vsebujejo organizacije s katerimi je Zagovornik načela enakosti v preteklosti že sodeloval ali pa delujejo v zvezi z različnimi osebnimi okoliščinami na različnih področjih diskriminacije ali v povezavi z različnimi oblikami diskriminacije. Seznami niso dokončni in se sproti dopolnjujejo.

## **Nevladne organizacije in drugi subjekti, ki delujejo v zvezi z različnimi osebnimi okoliščinami:**

### **1. Spol**

- Društvo za nenasilno komunikacijo
- SOS TELEFON za ženske in otroke – žrtve nasilja
- Društvo Ključ – center za boj proti trgovini z ljudmi
- Združenje proti spolnemu zlorabljanju
- Društvo Ženska svetovalnica – psihosocialna pomoč ženskam, žrtvam nasilja

### **2. Narodnost (rasa ali etnično poreklo in jezik)**

- Inštitut za afriške študije – IAS
- Islamska skupnost v RS
- Bošnjaška kulturna zveza Slovenije
- Društvo Srbska skupnost
- Društvo forum Ilirida, ekonomsko in kulturno-izobraževalno društvo Albancev v Sloveniji
- Obalna samoupravna skupnost italijanske narodnosti
- Pomurska Madžarska samoupravna narodna skupnost
- Svet Romske skupnosti Republike Slovenije
- Zveza Romov Slovenije

### **3. Verska pripadnost**

- Slovenska muslimanska skupnost
- Judovska skupnost Slovenije
- Rimsko-katoliška cerkev
- Evangeličanska Cerkev augsburške veroizpovedi v Republiki Sloveniji
- Srbska pravoslavna cerkev

### **4. Invalidnost in duševno zdravje**

- YHD – Društvo za teorijo in kulturo hendikepa
- ŠENT – Slovensko združenje za duševno zdravje
- Sonček - Zveza društev za cerebralno paralizo Slovenije
- Nacionalni svet invalidskih organizacij
- Društvo študentov invalidov Slovenije
- Društvo distrofikov Slovenije

- Zveza društev slepih in slabovidnih Slovenije
- Društvo Altra
- Društvo Gluhoslepih Slovenije »Dlan«
- Društvo Vita za pomoč pri nezgodni poškodbe glave
- Društvo za avtizem Dan
- Društvo polžek za otroke s posebnimi potrebami
- PARAS - društvo paralitikov Slovenije
- Društvo Vizija – PZS – društvo gibalno oviranih Slovenije
- Društvo gluhih in naglušnih Podravja Maribor
- Zveza delovnih invalidov Slovenije
- Zveza društev civilnih invalidov vojn Slovenije
- Zveza za šport invalidov Slovenije
- Zveza paraplegikov Slovenije
- Združenje multiple skleroze Slovenije
- Društvo Vizija – PZS – društvo gibalno oviranih Slovenije
- Zveza invalidskih društev ILCO Slovenije
- Zveza društev vojnih invalidov Slovenije
- Društvo Vita – Za pomoč po nezgodni poškodbi glave
- ALTRA – odbor za novosti v duševnem zdravju
- Zveza Sožitje – Zveza društev za pomoč osebam z motnjami v duševnem razvoju Slovenije
- Ozara Slovenije, Nacionalno združenje za kakovost življenja

## **5. Starost**

- ZDUS
- Zavod Ypsilon

## **6. Spolna usmerjenost**

- Društvo informacijski center Legebitra
- ŠKUC
- DIH enakopravni pod mavrico
- Appareo

## **7. Spolna identiteta**

- TransAkcija
- Kvartir

## **8. Spolni izraz**

- TransAkcija
- Kvartir

## **9. Družbeni položaj**

## **10. Premoženjsko stanje**

## **11. Izobrazba**

## **12. Drugo – splošno – človekove pravice**

- Amnesty International Slovenije
- Slovenska filantropija, Združenje za promocijo prostovoljstva



- Mirovni inštitut
- Pravno informacijski center nevladnih organizacij – PIC
- Spletno oko - prijavni center za ilegalne vsebine na internetu
- Center za informiranje, sodelovanje in razvoj nevladnih organizacij – CNVOS
- Slovenski odbor za UNICEF
- OVCA - Društvo za osveščanje in varstvo – center antidiskriminacije

### **Nevladne organizacije, ki delujejo na specifičnih področjih diskriminacije**

Podrobnejši pregled nevladnih organizacij, ki delujejo na specifičnih področjih diskriminacije, je še v pripravi.

Ključna področja diskriminacije so:

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

## **Nevladne organizacije, ki delujejo v povezavi z različnimi oblikami diskriminacije**

Podrobnejši pregled nevladnih organizacij, ki delujejo v povezavi z različnimi oblikami diskriminacije, je še v pripravi. Nekatere izmed njih so: Spletno oko, Svet za sovražni govor, Društvo za nenasilno komunikacijo, Amnesty International Slovenije, Mirovni inštitut in drugi.

### Oblike diskriminacije so:

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

### Hujše oblike diskriminacije so:

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

### 4.3 Spremljanje in zbiranje podatkov o številu primerov diskriminacije na nacionalni ravni

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

Zagovornik načela enakosti je nekatere pristojne inšpekcije pozval, da predložijo podatke za prvo letno poročilo za leto 2016 glede informacij o številu obravnavanih primerov diskriminacije po posameznih osebnih okoliščinah, po oblikah diskriminacije in po posameznih področjih.

Sledi pregled prijav kršitev po posameznih področjih. Podatke so Zagovorniku načela enakosti posedovali nekateri področno pristojni inšpektorati.

**Inšpektorat za šolstvo in šport** je prejel 9 prijav, ki po njihovi oceni pomenijo domnevno kršitev ZVarD, vendar niso izdali nobene odločbe, saj zaradi kršitev ZVarD niso vodili nobenih postopkov. Vseh 9 prijav so v delu ali v celoti odstopili Zagovorniku načela enakosti in jih niso obravnavali.

**Zdravstveni inšpektorat** je podal odgovor, da se do sedaj pri njihovem delu, ki ga opravljajo z namenom varovanja javnega zdravja, niso srečali s primeri diskriminacije niti niso prejeli tovrstnih prijav kršitev.

**Inšpektorat za kulturo in medije** v omenjenem obdobju ni prejel nobene tovrstne prijave, prav tako ni vodil nobenega inšpekcijskega in prekrškovnega postopka zaradi kršitve ZVarD.

**Tržni inšpektorat** je v tem obdobju obravnaval 7 prijav primerov diskriminacije. Izdal je eno odločbo o prekršku, eno pisno opozorilo ter v dveh primerih zaprosil za mnenje zagovornika načela enakosti.

**Inšpektorat za delo** podatke še posreduje.

#### **4.4 Spremljanje zakonodaje**

Zagovornik načela enakosti spremlja zakonodajo s področja varstva pred diskriminacijo ter podaja priporočila državnim in drugim organom glede preprečevanja in odpravljanja diskriminacije.

#### **4.5 Podajanje priporočil**

Zagovornik načela enakosti daje priporočila državnim organom, lokalnim skupnostim, nosilcem javnih pooblastil, delodajalcem, gospodarskim subjektom in drugim subjektom v zvezi z ugotovljenim položajem oseb z določeno osebno okoliščino, in sicer glede preprečevanja in odpravljanja diskriminacije ter sprejemanja posebnih in drugih ukrepov za odpravo diskriminacije.

#### **4.6 Ocena ustavnosti in zakonitosti**

Zagovornik načela enakosti lahko z zahtevo začne postopek za oceno ustavnosti oziroma zakonitosti predpisa ali splošnega akta, izdanega za izvrševanje javnih pooblastil.

## **5. VZPOSTAVLJANJE STRUKTURE IN DELOVANJE NOVEGA ORGANA**

### **5.1 Vzpostavljanje strukture organa Zagovornika načela enakosti**

Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD) v 19. členu (položaj zagovornika) določa, da Zagovornik načela enakosti deluje kot nov samostojen organ na področju varstva pred diskriminacijo s pristojnostmi, kot jih določa ta zakon. Zagovornik načela enakosti obstaja od 25. 10. 2016, ko je Državni zbor na 23. redni seji sprejel Sklep o imenovanju Zagovornika načela enakosti. Uprava RS za javna plačila je 8. 11. 2016 izdala odločbo št. 4054-213/2016-2 o vključitvi Zagovornika načela enakosti v register proračunskih uporabnikov, iz katere je razviden datum vključitve v register, in sicer 10. 11. 2016. Zagovornik načela enakosti s sedežem na Kotnikovi ulici 28 v Ljubljani je vpisan tudi v davčni register, in sicer pod številko 55103308.

V procesu ustanavljanja je Zagovornik načela enakosti ugotovil, da glede na odkrite zaostanke in obseg dela v danih pogojih in z razpoložljivimi sredstvi ne bo mogoče izvajati vseh z zakonom predvidenih nalog. O tem je na seji 24. 1. 2017 obvestil Komisijo Vlade RS za administrativne zadeve in imenovanja.

Ker je bil proračun za vzpostavitev in delovanje novega organa določen pred začetkom mandata novega Zagovornika načela enakosti, ta v razpravi o potrebnih sredstvih za izvajanje nalog, ki jih določa zakon, v letu 2016 ni mogel sodelovati. Sredstva se v skladu z 31. členom ZVarD (proračun zagovornika): »... zagotavljajo iz proračuna Republike Slovenije in jih določi Državni zbor.« S strani Zagovornika načela enakosti in MDDSZEM je bilo ugotovljeno, da načrtovana sredstva ne omogočajo vzpostavitve neodvisnega in samostojnega organa kot je določeno v ZVarD.

### **Zgodovina opozoril o neustreznosti načrtovanih sredstev**

Iz pripomb prejšnjega zagovornika v času sprejemanja ZVarD je razvidno, da so bila finančna sredstva v višini 200.000 evrov predvidena za primer t.i. projekta B, ko naj bi se večina v ZVarD določenih nalog in obveznosti prenesla na Varuha človekovih pravic. Po tem projektu B naj bi Zagovorniku načela enakosti ostal izključno nadzor v zasebnem sektorju v primeru diskriminacije, in sicer nad trgom delovne sile, pogoji zaposlovanja in trgu dobrin in storitev. Projekcija sredstev v višini 200.000 evrov in skupno štirje zaposleni za Zagovornika načela enakosti je bila narejena za primer sprejetja projekta B. Vendar pa je bil na koncu sprejet t.i. projekt A, ki je Zagovornika načela enakosti opredelil kot samostojno specializirano institucijo za varstvo pred diskriminacijo in spodbujanje enakosti, ki neposredno zagotavlja tudi posebno pravno varstvo zoper diskriminacijo na vseh področjih. V Državnem zboru je bil torej sprejet ZVarD v obliki, ki določa Zagovornika načela enakosti kot neodvisen in samostojen organ z razširjenimi nalogami in dolžnostmi na področju varstva pred diskriminacijo (projekt A), sredstva, ki pa so v državnem proračunu namenjena za izvajanje ZVarD t.j. 200.000 evrov, pa so ostala na ravni rešitve projekta B, po katerem naj bi Zagovornik načela enakosti imel samo nadzor nad trgom delovne sile in pogoji zaposlovanja v primeru diskriminacije v zasebnem sektorju. Poleg tega so glede na 21. člen ZVarD na Zagovornika načela enakosti pripadle tudi druge naloge, ki prvotno

niso bile opredeljene in se tičejo raziskovanja, nacionalnega spremljanja in monitoringa diskriminacije, poročanja in sodelovanja z mednarodnimi in evropskimi institucijami, ozaveščanja splošne in specifičnih javnosti, sodelovanja v sodnih postopkih itd.

Iz zgoraj navedenih razlogov se novi organ Zagovornik načela enakosti srečuje s pomanjkanjem finančnih sredstev za strokovno kadrovsko strukturo za izvajanje nalog izhajajočih iz ZVarD in s pomanjkanjem sredstev za zagotovitev neodvisne infrastrukture za osnovno samostojno delovanje organa.

## **5.2 Struktura in organizacija dela Zagovornika načela enakosti**

21. člen ZVarD določa naloge in dolžnosti Zagovornika načela enakosti:

- opravlja neodvisne raziskave o položaju oseb z določeno osebno okoliščino, zlasti spola, narodnosti, rase ali etničnega porekla, vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti in spolne usmerjenosti ter ostalih vprašanj v zvezi z diskriminacijo oseb z določeno osebno okoliščino;
- objavlja neodvisna poročila in daje priporočila državnim organom, lokalnim skupnostim, nosilcem javnih pooblastil, delodajalcem, gospodarskim subjektom in drugim subjektom v zvezi z ugotovljenim položajem oseb z določeno osebno okoliščino, in sicer glede preprečevanja in odpravljanja diskriminacije ter sprejemanja posebnih in drugih ukrepov za odpravo diskriminacije;
- opravlja naloge inšpekcijskega nadzora na podlagi predlogov iz 5. poglavja tega zakona glede spoštovanja določb tega ali drugega zakona, ki določa njegovo pristojnost;
- zagotavlja neodvisno pomoč diskriminiranim osebam pri uveljavljanju njihovih pravic v zvezi z varstvom pred diskriminacijo v smislu svetovanja in pravne pomoči strankam v drugih upravnih in sodnih postopkih, povezanih z diskriminacijo;
- osvešča splošno javnost o diskriminaciji in ukrepih za njeno preprečevanje;
- spremlja splošno stanje v Republiki Sloveniji na področju varstva pred diskriminacijo in položaja oseb z določenimi osebnimi okoliščinami;
- predlaga sprejetje posebnih ukrepov za izboljšanje položaja oseb, ki so v manj ugodnem položaju zaradi določene osebne okoliščine;
- sodeluje v sodnih postopkih zaradi diskriminacije v skladu s tem zakonom;
- zagotavlja izmenjavo razpoložljivih informacij o diskriminaciji z organi Evropske unije;
- opravlja druge naloge, določene s tem zakonom.

**Izhajajoč iz zakonsko določenih nalog je potrebna naslednja oddelčna in dejavnostna struktura novega organa:**

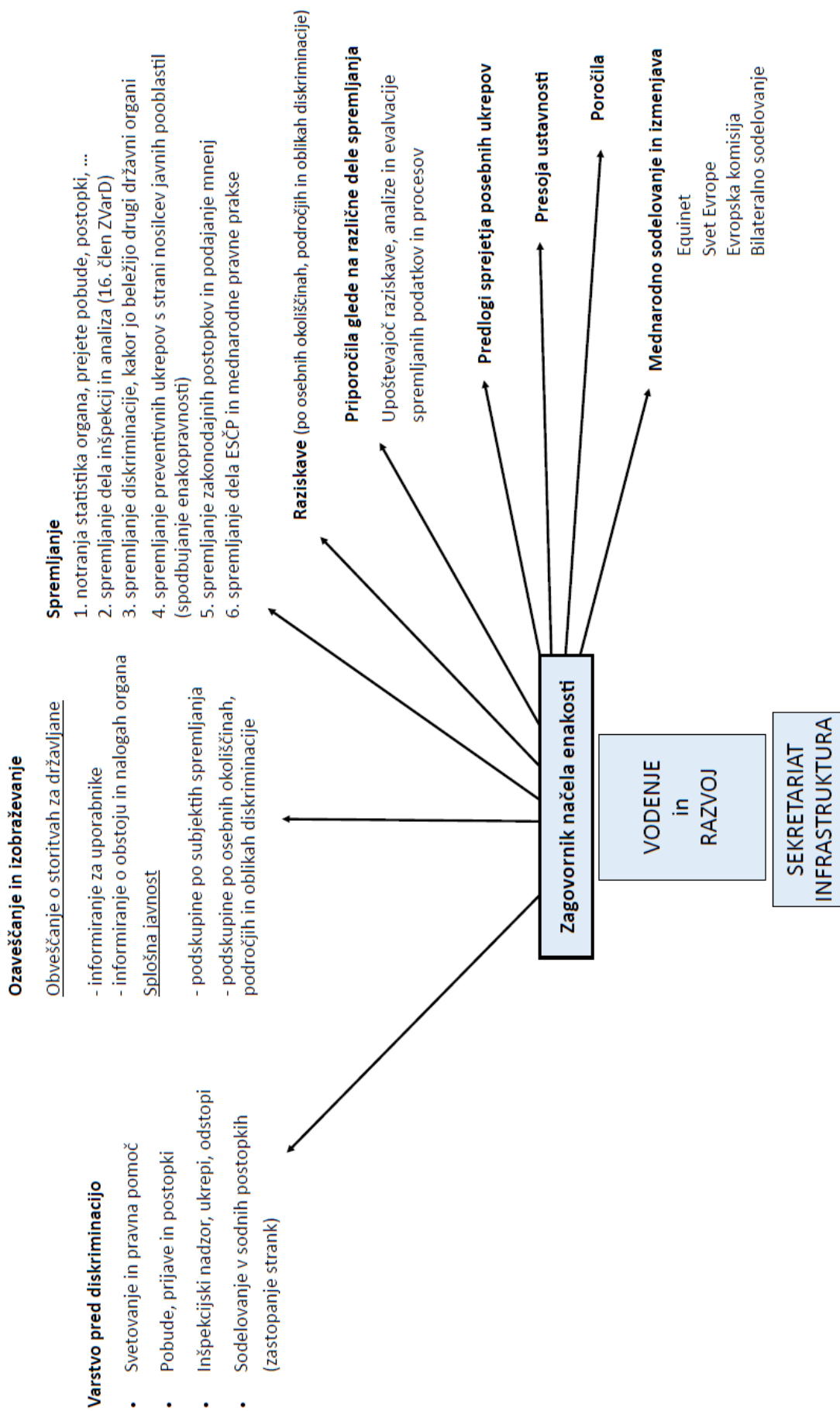
- **Področje varstva pred diskriminacijo** zajema dejavnosti: svetovanja in pravne pomoči; obravnave pobud, prijav in postopkov; inšpekcijski nadzor, ukrepi, odstopi drugim inšpektoratom za primer prekrškovnih postopkov; ter sodelovanje v sodnih postopkih (zastopanje strank). Glede na te naloge ter ob velikem pritisku in potrebah diskriminiranih oseb na tem področju je nujno potrebno zadostno število sodelavk in sodelavcev. Prav tako je potrebno vzpostaviti strokovno in administrativno službo, ki jo po zakonu organ mora imeti, da bi lahko primere prijav strokovno in operativno procesiral ter odpravil nakopičene zaostanke.
- **Področje ozaveščanja in izobraževanja**, saj ima ta organ z zakonom določeno nalogo, da v državi vzpostavi zavest in izobražuje o celotnem spektru vprašanj enakih možnosti in različnih osebnih okoliščin. Gre za več kot 12 z zakonom definiranih osebnih okoliščin, ki so: spol, narodnost, rasa ali etnično poreklo, jezik, vera ali prepričanje, invalidnost, starost, spolna usmerjenost, spolna identiteta in spolni izraz, družbeni položaj, premoženjsko stanje, izobrazba ali katera koli druga osebna okoliščina. To pomeni stalno in redno aktivnost na ravni države in na ravni posameznih ciljnih javnosti, na medijski in izobraževalno-ozaveščevalni način v slovenski prostor na sprejemljiv način podajati problematiko, povezano s posameznimi osebnimi okoliščinami kot npr.: mesec ozaveščanja na temo invalidnosti, mesec ozaveščanja o enakosti na področju spola itd. Uporaba sodobnih komunikacijskih orodij s pomočjo multidisciplinarne ekipe, ki bodo v pomoč pri osveščanju o diskriminacij in ukrepih za njeno preprečevanje.
- **Področje spremljanja diskriminacije po osebnih okoliščinah, področjih in oblikah na nacionalni ravni**, kjer je v skladu z zakonom potrebno vzpostaviti sistem na način, ki bo omogočal kvalificirano poročanje vsem ostalim državnim organom o tem, koliko je na posameznih ravneh (inšpektoratih, sodiščih ...) obravnavanih primerov diskriminacije. Gre za vzpostavitev enotnega pregleda, letnega podatkovna okvirja in sistema spremljanja diskriminacije, ki ga ne izvaja nobena druga institucija v državi. V tem kontekstu je potrebno tudi spremljanje zakonodaje in napredka pri spodbujanju enake obravnave pri različnih subjektih.
- **Področje raziskovanja različnih osebnih okoliščin diskriminacije** z namenom razjasnitve tistih akutnih primerov, ki se v družbi pojavljajo. Področje raziskovanje diskriminacije poteka na treh nivojih: na podlagi osebnih okoliščin diskriminacije, na podlagi področja, kjer se diskriminacija dogaja in v zvezi z različnimi oblikami diskriminacije. Za pregledno razvrstitev te problematike v Sloveniji je potrebno strokovno, pregledno, analitično delo – v okviru organa pa samostojen oddelek za raziskovanje.

- Prav tako ZVarD pooblašča novi organ za **vlaganje zahtev za presojo ustavnosti, pripravo priporočil in predlogov za sprejem ustreznih sistemskih ukrepov, predlogov za spremembo zakonov**. Poleg tega Zagovornik načela enakosti predlaga sprejetje posebnih ukrepov (spodbujevalni, pozitivni) za izboljšanje položaja oseb, ki so v manj ugodnem položaju zaradi določene osebne okoliščine. Del tega je tudi redno poročanje o delu organa in diskriminaciji v Republiki Sloveniji in objavljane neodvisnih raziskav in poročil.
- Zakon nalaga tudi **mednarodno sodelovanje in izmenjavo podatkov**, saj je potrebno rezultate raziskav in spremljanja diskriminacije v Sloveniji kontinuirano posredovati tudi evropskim institucijam v skladu z njihovimi modeli raziskovanja. Mednarodno sodelovanje vključuje seznanjenje z evropskimi pristopi na področjih posameznih osebnih okoliščin in tvorno sodelovanje v evropskem prostoru. Pričakuje se sodelovanje s tujimi organi za spodbujanje enakopravnosti v smeri izmenjave dobrih praks in izkušenj. Mednarodno sodelovanje tako vključuje: bilateralno sodelovanje, izmenjavo podatkov v okviru Evropske unije in aktivno sodelovanje v delovnih telesih krovne evropske organizacije, ki povezuje Evropsko mrežo tovrstnih institucij v Evropi – Equinet. Poleg tega se pričakuje tudi sodelovanja z organi Sveta Evrope (Komisar za človekove pravice, Komisija Sveta Evrope za boj proti rasizmu in nestrpnosti).
- Za tehnično izvedbo in podporo navedenim področjem dela je nujno potrebna **vzpostavitev in razvoj lastne administrativno-tehnične službe**, ki skrbi za podporo pri izvajanju teh aktivnosti in pri učinkovitem delovanju organa v okviru javne uprave ter zagotavlja ustrezno dostopnost. Tako kot pri ostalih treh neodvisnih organih (Varuhinja človekovih pravic, Informacijska pooblaščenka, Komisija za preprečevanje korupcije) je potreben lasten sekretariat in infrastrukturni okvir. Kadrovska ekipa torej zajema strokovno osebje za področje kadrov, financ, tehnično podporo in samostojno pomoč pri strokovnem delovanju. Iz postopka Evropske komisije proti Sloveniji kršitev št. 2014/2093 jasno izhaja, da mora biti Zagovornik načela enakosti tudi prostorsko in infrastrukturno v celoti neodvisen in samostojen.

ZVarD sicer predvideva, da bo prvi dve leti od uveljavitve ZVarD novemu organu administrativno-tehnično podporo nudilo MDDSZEM. To pomeni tudi začasno odvisnost od drugega organa in delno nesamostojnost. Tako je potrebno čimprej osamosvojiti podatkovno bazo, vzpostaviti samostojno elektronsko poslovanje in zagotoviti varstvo osebnih podatkov na zakonsko zahtevani ustrezni ravni. Glede na to, da je ta podpora po zakonu možna le do 24. 5. 2018, je nujno, da se novi organ čim prej pripravi na neodvisno in samostojno delovanje.



## Organizacijska struktura organa Zagovornika načela enakosti (naloge in dolžnosti po ZVarD)



### **5.3 Strokovne službe Zagovornika načela enakosti**

30. člen ZVarD določa ustrezno strokovno službo Zagovornika načela enakosti:

»Zagovornik ima strokovno službo, ki opravlja strokovne, administrativne in druge naloge.«

Ker je bil proračun za delovanje novega organa določen pred začetkom mandata novega Zagovornika načela enakosti, ta v razpravi o potrebnih sredstvih za izvajanje nalog po zakonu, čeprav je aktivno sodelovanje pri proračunu del samostojnosti kakor jo pojmujejo evropske institucije, ni mogel sodelovati. Leto dni od uveljavitve ZVarD je nastajajoči organ v situaciji, ko je bilo za vzpostavitev in delovanje predvidenih 200.000 evrov, od tega 130.000 evrov za plače in 70.000 za materialne stroške. Ko odštejemo plačo predstojnika urada določeno po zakonu, sta bili poleg zagovornika v letu 2017 zaposleni še dve pravnici.

Primerjava delovanja podobnih slovenskih samostojnih in neodvisnih organov (Varuhinja človekovih pravic, Informacijska pooblaščenka, Komisija za preprečevanje korupcije), med katere se Zagovornik načela enakosti tudi uvršča, je pokazala, da je za izvajanje samostojnega in neodvisnega dela v skladu z zakonom potrebna primerna velikost organa. V okviru sorodnih neodvisnih organov v Republiki Sloveniji tako deluje med 35 in 40 zaposlenih, letni proračuni organov pa znašajo med 1,5 in 2 milijona evrov. To se nanaša tudi na to, da je v slovenskem prostoru samostojnost organa značilno opisana že s podatkom, da je na neodvisnih organih zaposlenih vsaj 5 oseb v sekretariatu, kar je po izkušnjah drugih organov temelj, da je samostojnost v praksi organa dejansko možna.

## Pregled financiranja sorodnih organov v sosednjih državah in v regiji:

Država	Ime organa, institucije	Število zaposlenih (2015)	Finančna sredstva (2015)
Avstrija	Ombud for Equal Treatment (Anwaltschaft für Gleichbehandlung)	31	1.996.674,00
Avstrija	Austrian Disability Ombudsman (Anwalt für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen)	6	31.000,00
Italija	National Office against Racial Discrimination (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali)	27	Ni podatkov
Italija	National Equality Councillor (Consigliera Nazionale Parità)	Ni podatkov	Ni podatkov
Srbija	Commissioner for the Protection of Equality (Poverenik za zaščito ravnopravnosti)	12	601.819,55
Nemčija	Federal Anti-Discrimination Agency (FADA) / Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)	30	3.710.000,00
Madžarska	Equal Treatment Authority / Egyenlő Bánásmód Hatóság	10	Ni podatka
Madžarska	Office of the Commissioner for Fundamental Rights / Alapvető Jogok Biztosának Hivatala	Ni podatka	4.051.333,00
Hrvaška	Office of the Ombudsman / Pučki pravobranitelj	7	1.323.091,30
Hrvaška	Gender Equality Ombudswoman / Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova	11	380.293,00
Hrvaška	Ombudsman for persons with disabilities / Pravobranitelj za osebe s invaliditetom	10	449.407,00

Vsebinsko delo organa, kakor izhaja iz nalog v 21. členu ZVarD je potrebno organizirati po različnih področjih. Ob tem je na mestu opozoriti, da že prvo področje varstva pred diskriminacijo predvideva štiri različna podpodročja: pravno svetovanje, vodenje postopkov, inšpekcijski nadzor in zastopanje v sodnih postopkih.

Zagovornik načela enakosti na podlagi pregleda prejetih zadev v letih 2012 - 2016 ugotavlja, da je bil povprečen pripad zadev 65 na leto, pri čemer je potrebno upoštevati, da so med prejetimi zadevami tudi predlogi zakonskih sprememb oz. predlogi zakonov, ki so v postopku medresorskega usklajevanja poslani v mnenje tudi Zagovorniku načela

enakosti. Slednje zadeve so vsebinsko zelo obsežne (npr. medresorsko usklajevanje sprememb ZZZDR, DZak, KZ-1), predvsem pa so roki za posredovanje mnenja praviloma relativno kratki. Poleg tega je bilo v letu 2016 podanih 68 pobud in prijav zatrjevane diskriminacije, v letih 2012 – 2015 pa skupno 210 pobud in prijav.

Zaradi zaostankov pri obravnavi pobud, s katerimi se je Zagovornik načela enakosti soočil ob primopredaji, je potrebno vsaj za obdobje dveh let (z namenom odprave zaostankov) angažirati 2 dodatna pravnika, ki bosta obravnavala zadeve, ki so bile vložene pred začetkom veljavnosti ZVarD, t.j. za obdobje 1. 1. 2012 do 23. 5. 2016.

Na podlagi celotne vsebine dela Zagovornik načela enakosti ugotavlja, da bi bilo potrebno za nemoteno delo zagotoviti vsaj minimalno kadrovsko zasedbo, kar pomeni 10 strokovnih sodelavcev, pri čemer bi bilo potrebno, da imata vsaj 2 uslužbenca pravniški državni izpit, 2 pa strokovni izpit za inšpektorja.

Zaradi pravice strank (pobudnikov), da jih v sodnih postopkih iz 39. člena ZVarD zastopa Zagovornik načela enakosti oz. pri njem zaposlena oseba z opravljenim pravniškim državnim izpitom, je potrebno zagotoviti zaposlitev najmanj 2 pravnikov z opravljenim pravniškim državnim izpitom. Zaposlitev 2 oseb z opravljenim pravniškim državnim izpitom Zagovornik načela enakosti utemeljuje s tem, da je potrebno v sodnih postopkih zagotoviti zastopanje in se ni moč zanašati na takšno ali drugačno odločitev pristojnega sodišča o preklicu morebitnega razpisanega naroka za obravnavo zadeve konkretne stranke v primeru, ko bi pri Zagovorniku načela enakosti zaposlena oseba z opravljenim pravniškim državnim izpitom bila opravičeno zadržana, posledično pa ne bi mogla pristopiti na že razpisan narok. Zaradi morebitne opravičene odsotnosti posameznega zaposlenega je potrebno zagotoviti najmanj 2 kvalificirani osebi za zastopanje strank pred sodišči. Hkrati pa bi pravnika z opravljenim pravniškim državnim izpitom sodelovala pri pripravi zahtev iz 38. člena ZVarD, saj gre za vsebinsko zahtevnejše vloge in pisanja. Osebi z opravljenim pravniškim državnim izpitom bi prav tako pripravljali mnenja in pripombe k zakonodajnemu gradivu v postopku medresorskega usklajevanja.

Zagotoviti bi bilo potrebno zaposlitev vsaj 3 strokovnjakov, ki bi obravnavali posamezne primere prejetih pobud, in sicer glede na zatrjevano obliko diskriminacije. Tako Zagovornik načela enakosti načrtuje specializacijo posameznih uslužbencev s področja obravnave prejetih pobud, in sicer po področjih zatrjevane diskriminacije – na ta način bi na posameznega uslužbenca pripadle 4 najbolj pogoste oblike zatrjevane diskriminacije, kar bi nedvomno vodilo do strokovnega obravnavanja pobud v najkrajšem možnem času.

Poleg tega bi bilo potrebno zagotoviti še 2 strokovnjaka za področje izobraževanja in ozaveščanja in vsaj eno osebo za področje mednarodnega sodelovanja.

Glede na navedeno poleg trenutno predstojnika organa in dveh zaposlenih, obvladovanje zgornje problematike terja vsaj še izvedbo dodatnih 10 zaposlitev do konca leta 2017.

## **5.4 Prostorski pogoji za delo in razvoj Zagovornika načela enakosti**

V skladu z zakonom novi organ potrebuje primerne prostorske pogoje, ki bi bili ustrezni za delo in zagotavljanje zasebnosti strank. Ob prevzemu funkcije v oktobru 2016 je predstojnik organa prevzel pisarno prejšnjega zagovornika v izmeri 12 m<sup>2</sup>. MDDSZEM je v skladu s 50. členom ZVarD in na predlog Ministrstva za javno upravo opravil ogled predlaganih prostorov v lasti države, ki pa so imeli lokacijo neugodno za uporabnike (ni bilo bližine LPP, okolica ni dostopna za invalide, zaparkirani pločniki). Hkrati pa je posebna strokovna skupina MDDSZEM ugotovila, da bi bilo za obnovo prostorov in preureditev v pisarne potrebnih precej sredstev, za katera ni bilo jasno, kdo jih bo zagotovil.

Zato je MDDSZEM na pobudo in vztrajanje Zagovornika načela enakosti po primernejših prostorih v decembru 2016 zagotovil pisarno v velikosti 24 m<sup>2</sup>, z vnaprejšnjim opozorilom, da ta ni bila v rabi zaradi težav, o katerih so poročali zaposleni, ki so jo prej zasedali. Zaradi neposredne prostorske stiske je Zagovornik načela enakosti na take prostore kljub opozorilom pristal in v uporabo januarja 2017 prevzel še drugo podobno pisarno v velikosti 24 m<sup>2</sup>.

Pisarne so v degradiranem nadstropju stavbe na Kotnikovi 28. Nikakor ne gre za znosne niti za primerne prostorske pogoje, ki bi bili ustrezni za delo in zagotavljanje zasebnosti strank, sploh pa ne za zgodnjo fazo razvoja novega organa. Po navedbah MDDSZEM, ki je za zagotovitev primernih prostorov v skladu s 50. členom ZVarD tudi zakonsko pristojen, ta zaradi svojih prostorskih omejitev novemu organu ne more nuditi primernih pogojev za vzpostavitev in razvoj neodvisnega in samostojnega organa.

Aprila 2017 je Vlada novemu organu za najemnino in materialne stroške namenila 50.000 evrov. Sredstva bodo omogočila najem in ureditev samostojnih prostorov, ki so sestavni del vzpostavljanja vsakega novega organa. V času oddaje tega poročila je proces iskanja ustreznega prostora, zaradi vsega navedenega, že v teku.

## **5.5 Izzivi pri vzpostavljanju samostojnega in neodvisnega organa**

O problematiki vzpostavljanja primernih pogojev za delo novega organa je Zagovornik načela enakosti v decembru 2016 že na prvem uvodnem sestanku seznanil Varuhinjo človekovi pravic.

Prav tako je bil na pobudo Zagovornika načela enakosti že v decembru 2016 sklican sestanek v Generalnem sekretariatu Vlade RS, na katerem so poleg generalne sekretarke sodelovali tudi predstavniki MDDSZEM, Ministrstva za javno upravo in Ministrstva za finance.

V skladu z dogovorom na tem sestanku, je Zagovornik načela enakosti v sodelovanju z MDDSZEM v januarju 2017 pripravil in Vladi RS v vednost posredoval kadrovski načrt.

V priloženi dokumentaciji je januarja 2017 Zagovornik načela enakosti Vlado RS tudi pisno seznanil s povečanimi potrebami na področju razvoja novega organa. Osnutek je 24. 1. 2017 obravnavala vladna Komisija za administrativne zadeve in imenovanja, dogovorjeno je bilo, da bo problematiko razvoja samostojnega organa Zagovornik načela enakosti predstavil tudi na seji Vlade RS v četrtek, 26. 1. 2017. Predstavitev na seji Vlade RS je bila dan prej preklicana, zato Zagovornik načela enakosti ministrom ni mogel osebno predstaviti problematike.

V februarju 2017 je Zagovornik načela enakosti zaradi vse večjih ovir pri normalnem razvoju organa z namenom osebne seznaitve, zaprosil za sestanek pri Predsedniku Vlade RS, Predsedniku Državnega zbora RS in Predsedniku RS.

V naslednjih dveh tednih so bili opravljeni delovni sestanki in seznaitev s problematiko pri Predsedniku Državnega zbora in Predsedniku RS, na termin prvega srečanja s Predsednikom Vlade pa Zagovornik načela enakosti v času oddaje poročila še čaka.

## **6. MEDNARODNO SODELOVANJE, EVROPSKA UNIJA IN ORGANI ZA NAČELO ENAKOSTI V EVROPSKIH DRŽAVAH**

### **6.1 Svet Evrope**

V okviru Sveta Evrope delujeta dva organa, s katerima se pričakuje tesnejše sodelovanje Zagovornika načela enakosti. V letu 2017 se je v Ljubljani Zagovornik načela enakosti sestal tako s člani svetovalnega odbora Okvirne konvencije narodnih manjšin pri Svetu Evrope kot tudi s Komisarjem za človekove pravice Sveta Evrope.

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

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

### **6.2 Evropska komisija**

Evropska komisija kot varuhinja pravne ureditve Evropske unije skrbi za oblikovanje zakonodajnih predlogov in politik Evropske unije ter pravilno in popolno izvajanje pravnega reda Evropske unije. Področje boja proti diskriminaciji v okviru Evropske komisija pokriva Generalni direktorat za pravosodje in potrošnike.

Evropska komisija na področju boja proti diskriminaciji sprejema raznovrstne ukrepe, namenjene zlasti:

- izboljšanju znanja o diskriminaciji z ozaveščanjem prebivalcev o njihovih pravicah in dolžnostih ter o pozitivnih učinkih raznolikosti;
- podpori posrednih akterjev (nevladne organizacije, socialni partnerji, organi za enakost), v zvezi z izboljšanjem zmogljivosti pri boju z diskriminacijo;
- podpori razvoja politik enakosti na nacionalni ravni in spodbujanju izmenjavi dobrih praks med državami EU;

- doseganju sprememb na področju boja proti diskriminaciji z dejavnostmi usposabljanja za boj proti diskriminaciji;
- spodbujanju razvoja politik raznolikosti ter vključevanja na delovnem mestu.

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

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

### **6.3 Agencija Evropske unije za temeljne pravice (FRA)**

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

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

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

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



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

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

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

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

## **6.4 Equinet**

Equinet je mednarodna nevladna organizacija, ki si prizadeva okrepiti prizadevanja za odpravo diskriminacije, za spodbujanje enakosti in zlasti za krepitev položaja in sposobnosti organov za načelo enakosti. To dosega z vsestranskim medsebojnim sodelovanjem 46 članic iz 34 evropskih držav, pa tudi s sodelovanjem z različnimi mednarodnimi akterji, zlasti Evropsko komisijo, ki v znatni meri podpira njegovo delovanje, pa tudi z Agencijo EU za človekove pravice, organi Sveta Evrope (Komisar za človekove pravice, ECRI ...) ter Organizacijo združenih narodov.

Equinet predstavlja pomembno stičišče za delo teles za načelo enakosti na mednarodnem nivoju. Equinet skuša aktivno prispevati k razvoju pravne prakse in standardov varstva pred diskriminacijo.

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

Equinet navaja tudi, da zakonodaja EU o enaki obravnavi državam članicam nalaga ustanovitev organov za načelo enakosti. Večina članic je že izvedla ukrepe, povezane z Direktivo 2000/43/EC (o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost) in direktivami enakosti spolov (2010/41 o samozaposlenih, 2006/54

preoblikovana direktiva in 2004/113 o blagu in storitvah), ali z dopolnitvijo oz. preoblikovanjem že obstoječih institucij ali pa z ustanovitvijo novih, ki bodo izvajali naloge, določene z novo zakonodajo. Evropsko proti-diskriminacijsko pravo zahteva ustanovitev organov na področjih rase, etničnega porekla in spola. Kljub temu ima več držav posebne organe, namenjene naslavljanju diskriminacij tudi zaradi drugih okoliščin.

Urad za enake možnosti je 29. novembra 2011 postal polnopraven član združenja evropskih teles za načelo enakosti Equinet. Pri delu v tem združenju ga je predstavljal zagovornik načela enakosti kot samostojni javni uslužbenec na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Z ustanovitvijo samostojnega organa Zagovornik načela enakosti, je kot tak nadaljeval članstvo v združenju evropskih teles za načelo enakosti Equinet.

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

## **6.5 Bilateralno sodelovanje**

Sodelovanje organov za načelo enakosti je prisotno tudi na bilateralni ravni. Pri tem gre za specifične dogovore in dobre prakse, ki omogočajo rast nacionalnih organov za načelo enakosti. Bilateralno sodelovanje omogoča izmenjavo mnenj in dobrih praks iz prve roke. Trenutno bilateralno sodelovanje glede na razmere še ni mogoče.

## **7. STANDARDI ZA DELOVANJE ORGANOV ZA NAČELO ENAKOSTI**

Besedilo Standardov za delovanje organov za načelo enakosti je bilo osnovano leta 2015 v razpravi v Skupini o standardih (Cluster on Standards), ki deluje v okviru Evropske mreže organov za načelo enakosti (Equinet) ter na prispevkih in komentarjih s strani članic Equineta. Gre za delovni dokument, ki v besedilu odraža poglede nacionalnih organov za načelo enakosti in ne odražajo nujno stališča Evropske komisije.

### **7.1 Pomen organov za načelo enakosti**

Organi za načelo enakosti lahko v veliki meri pripomorejo k pomembnim spremembam na ravni posameznika, institucij in družbe kot celote. Njihov potencial vključuje:

- opolnomočenje in podporo diskriminiranim posameznikom za izboljšanje njihovega položaja;
- doprinos k razumljivi in nedvoumni razlagi pravnega okvirja diskriminacije;
- izboljšanje organizacijskega delovanja s podpiranjem načrtovanih in sistematičnih pristopov do enakopravnosti ter razvoj veljavnih priporočil glede dobrih praks na tem področju;
- obogatitev oblikovanja javnih politik s priporočili in določbami ter vnosom enakopravnosti, raznolikosti in ne-diskriminacije v krog javnih politik;
- delovanje in podpora širokemu krogu organizacij, ki si prizadevajo za enakost in dajejo glas diskriminiranim tako v pravnem kot v zagovorniškem smislu;
- obveščanje in razpravljanje o družbenih odnosih z vidika diskriminacije ter ozaveščanje.

Organi za načelo enakosti so v primerjavi z ostalimi institucijami s področja varovanja pravic posebnost. Razlika je očitna v spodbujanju celostne enakopravnosti v praksi, ki presega samo pravice; osredotočajo se na vsakršno diskriminacijo, ki jo posamezniki doživljajo vsakodnevno in v obravnavi individualnih nosilcev pravic kot članov specifičnih skupin. Gre za kombinacijo različnih pristopov pri izvajanju in razvoju lastnih pooblastil in nalog ter zagotavljanju pomoči posameznikom v posamičnih primerih diskriminacije.

## **7.2 Standardi za delovanje organov za načelo enakosti**

### **Sprejeti standardi tako prepoznavajo in:**

- predvidevajo posebno vlogo, zmožnosti in potenciale organov za načelo enakosti;
- se odzivajo na širši institucionalni okvir, v katerega so organi za načelo enakost umeščajo;
- upoštevajo spreminjajoče se okoliščine, v katerih se organi za načelo enakost nahajajo, ter nove trende in razvoj pri njihovem ustanavljanju, nalogah in delovanju.

### **STANDARDI so namenjeni:**

- pomoči Evropski komisiji pri spremljanju celovitega in učinkovitega izvajanje direktiv EU o enaki obravnavi;
- pomoči vladam pri ustvarjanju primernih pogojev za organe za načelo enakosti;
- omogočanju organom za načelo enakosti, da uresničijo svoj celoten potencial pri spodbujanju in doseganju celovite enakopravnosti in odprave diskriminacije v praksi;
- okrepitvi pooblastil in položaja organov za načelo enakost ter ustanovitve trdne skupne platforme za naslavljanje vprašanj in tem o enakopravnosti;
- zagotavljanju možnosti uveljavitve funkcij in pristojnosti organov za načelo enakosti v obsegu, ki lahko doseže učinek;
- varovanju organov za načelo enakosti pred spodkopavanjem in zmanjševanjem njihove učinkovitosti pri opravljanju funkcij ali pri uresničevanju zastavljenih ciljev.

### **STANDARDI morajo:**

- organom za načelo enakosti podeliti karseda širok spekter pristojnosti za zagotavljanje enakopravnosti, enakosti in nediskriminacije;
- določiti minimalne pogoje za neodvisnost in učinkovitost organov za načelo enakosti;
- organe za načelo enakosti ustrezno umestiti znotraj institucionalnega okvirja z namenom spodbujanja enakopravnosti in boja proti diskriminaciji;
- organom za načelo enakosti omogočiti uresničitev njihovega potenciala in ciljev;
- zagotoviti, da kateri koli organ za načelo enakosti ne nazaduje.

### **7.3 Štiri najpomembnejši vidiki organov za načelo enakosti, ki jih standardi naslavljaajo**

Standardi za delovanje organov za načelo enakosti posebej naslavljaajo: pristojnosti in dolžnosti, popolno neodvisnost, učinkovitost in institucionalno strukturo.

#### **Pristojnosti in dolžnosti**

Organi za načelo enakosti so neodvisni in samostojni organi, ustanovljeni z namenom implementacije zakonodaje s področja zagotavljanja enakih možnosti. Imeti morajo široko paleto pristojnosti za izvajanje načela enakosti v praksi, za boj proti diskriminaciji in za odpravljanje vseh oblik diskriminacije na vseh področjih družbenega življenja.

#### **Popolna neodvisnost**

Organi za načelo enakosti morajo biti popolnoma neodvisni, da lahko brez kakršnega koli vmešavanja v skladu s svojimi polnimi pooblastili:

- uveljavljajo svoje pristojnosti na način, ki se jim zdi najbolj primeren;
- določajo lastne prioritete, do njih zavzemajo stališča in se nanje odzivajo, kot se jim zdi ustrezno;
- posredujejo razumevanje enakosti, raznolikosti in nediskriminacije v skladu z lastnimi raziskavami;
- samostojno in prosto upravljajo s svojimi človeškimi in finančnimi viri, v skladu z relevantno delovno zakonodajo in načeli dobrega upravljanja

#### **Učinkovitost**

Organi za načelo enakosti morajo imeti kapacitete, kadrovska in finančna sredstva, potrebna za izvajanje vseh njihovih zakonskih nalog, v obsegu in na način, ki omogoča doseganje učinkov in uresničevanje njihovega celovitega potenciala in mandata.

#### **Institucionalna struktura**

Organi za načelo enakosti si za boj proti diskriminaciji in za spodbujanje enakopravnosti na nacionalni ravni prizadevajo znotraj širšega institucionalnega okvira. Vanj morajo biti ustrezno umeščeni, da lahko v primeru diskriminacije posameznikom omogočijo dostop do pravnega varstva, institucionalnemu okviru pa doseganje polne enakopravnosti v praksi.

### **7.3.1 Pristojnosti in dolžnosti**

Organi za načelo enakosti so neodvisni in samostojni organi, ustanovljeni z namenom implementacije zakonodaje s področja zagotavljanja enakih možnosti. Imeti morajo široko paleto pristojnosti za izvajanje načela enakosti v praksi, za boj proti diskriminaciji in za odpravljanje vseh oblik diskriminacije na vseh področjih družbenega življenja.

Standardi organov za načelo enakosti morajo naslavljeni in zagotavljati:

- a. Pristojnost za področje enakosti, raznolikosti in nediskriminacije tako v javnem kot zasebnem sektorju, ki zajema najmanj področja zaposlovanja, poklicnega usposabljanja, blaga in storitev, izobraževanja, stanovanjske politike, socialnega varstva in socialnih ugodnosti.
- b. Pristojnost za zagotavljanje najmanj vseh osnovnih določil Pogodbe o delovanju Evropske unije (19. člen), vključno s pojavi večkratne diskriminacije, in za ustrezno zagotavljanje upoštevanja osnovnih določil Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (21. člen).

### **7.3.2 Popolna neodvisnost**

Organi za načelo enakosti morajo biti popolnoma neodvisni, da lahko brez kakršnega koli vmešavanja v skladu s svojimi polnimi pooblastili:

- uveljavljajo svoje pristojnosti na način, ki se jim zdi najbolj primeren;
- določajo lastne prioritete, do njih zavzemajo stališča in se nanje odzivajo, kot se jim zdi ustrezno;
- posredujejo razumevanje enakosti, raznolikosti in nediskriminacije v skladu z lastnimi raziskavami;
- samostojno in prosto upravljajo s svojimi človeškimi in finančnimi viri, v skladu z relevantno delovno zakonodajo in načeli dobrega upravljanja.

Standardi organov za načelo enakosti morajo naslavljeni in zagotavljati:

- a. Samostojno pravno subjektiviteto organov za načelo enakosti s pravno strukturo, ki naj zagotavlja samostojnost, ločenost in neodvisnost od vlade ter zakonsko opredeljen mandat.
- b. Strukturo upravljanja, ki odraža raznolikost ljudi in družbenih sil ter transparentna, neodvisna in na sposobnosti temelječa imenovanja na vodilne položaje.
- c. Sisteme odgovornosti, ki odražajo in zagotavljajo neodvisnost in učinkovitost organov za načelo enakosti.
- d. Odsotnost neposrednega ali posrednega zunanjega pritiska in neupravičenih posegov ali načinov za odvrnitev takšnega pritiska, zlasti s strani vlade in države, pri sprejemanju strateških odločitev, odločanju, izbiri pravnih ukrepov, zavzemanju stališč in poudarjanju enakosti, raznolikosti in nediskriminacije.

- e. Upravljanje in namestitve osebja in finančnih virov izključno na podlagi odločitev vodilnih kadrov, pri čemer se upoštevata relevantna delovna zakonodaja in načelo dobrega upravljanja.
- f. Sposobnost organov za načelo enakosti, da:
  - v sodnih postopkih in pri mreženju delujejo na mednarodni ravni;
  - pridobivajo in so upravičeni do financiranja iz neproračunskih virov;
  - za doseganje skupnih ciljev sklepajo sporazume z drugimi organizacijami;
  - zagotavljajo pogoje za pridobitev zaupanja skupin, ki se srečujejo z diskriminacijo in neenakostjo.

### **7.3.3 Učinkovitost**

Organi za načelo enakosti morajo imeti kapacitete, kadrovska in finančna sredstva, potrebna za izvajanje vseh njihovih zakonskih nalog, v obsegu in na način, ki omogoča doseganje učinkov in uresničevanje njihovega celovitega potenciala in mandata.

Standardi organov za načelo enakosti morajo naslavljeni in zagotavljati:

- a. Zadosten obseg finančnih sredstev za izvajanje vseh funkcije in pristojnosti organa za načelo enakosti v obsegu, ki omogoča doseganje želenih učinkov. Organu mora biti omogočeno podajanje predlogov pristojnim za sredstva, ki jih potrebuje.
- b. Primerne kadrovske vire za polno izvrševanje pristojnosti in zadolžitev organa za načelo enakosti v okviru dogovorjenih finančnih sredstev. Organi za načelo enakosti morajo biti zmožni prepoznati in zaposliti zadostno število primerno usposobljenega osebja, ki naj odraža raznolikost družbe.
- c. Fizična sredstva, zlasti prostore, primerne za izvrševanje pristojnosti in zadolžitev organa za načelo enakosti ter ustrezajo njegovim operativnim potrebam in osebju.
- d. Splošna pooblastila organov za načelo enakosti vključujejo:
  - I. promoviranje in podpora enakosti in raznolikosti v praksi pri delodajalcih, ponudnikih storitev in političnih odločevalcih;
  - II. naročanje in izvajanje raziskav na katerem koli relevantnem področju;
  - III. izdajanje priporočil zakonodajalcem, snovalcem politik ter političnim odločevalcem glede vprašanj enakopravnosti in nediskriminacije;
  - IV. komuniciranje z deležniki in udeležbo v javnih razpravah o vprašanjih enakopravnosti, raznolikosti in nediskriminacije;
  - V. izvajanje inšpekcijskega nadzora (splošnih preiskav in poizvedb) ter dajanje priporočil v primerih neenakosti in diskriminacije, še zlasti strukturne diskriminacije;
  - VI. izražanje odkritega dvoma in izpodbijanje domače zakonodaje in upravnih predpisov, ki so v neskladju z določbami o nediskriminaciji v direktivah Evropske unije, v nacionalnih pravnih redih ali ustavah držav;
  - VII. sodelovanje v mediaciji med strankami v primerih diskriminacije, če je smiselno in dogovorjeno;
  - VIII. vodenje postopka in inšpekcijskega nadzora primerov diskriminacije in varovanje podatkov pred subjekti, ki domnevno izvajajo diskriminacijo.

- e. Specifična pooblastila v podporo nalogam, povezanim s promoviranjem med drugim vključujejo:
- I. zagotavljanje pravnega svetovanja diskriminiranim osebam ter po potrebi nudenje osebne in moralne podpore;
  - II. prevzemanje primerov v lastnem imenu, nastopanje na sodiščih in delovanje kot *amicus curiae*;
  - III. nadzor in podpora pri uveljavljanju pozitivnih dolžnosti javnih organov, da pri opravljanju svojih nalog upoštevajo enakost, pri zasebnih družbah in organizacijah civilne družbe pa pri spodbujanju načrtnega in sistematičnega pristopa k enakosti in nediskriminaciji.
- f. Specifična pooblastila v podporo nalogam, povezanim s sodstvom, med drugim za:
- I. podajanje pravnih mnenj in upravnih odločb v primerih diskriminacije;
  - II. izrekanje proporcionalnih, učinkovitih in odvračilnih sankcij oziroma odškodninskih zahtevkov;
  - III. sprejemanje pravno zavezujočih odločitev v primerih diskriminacije;
  - IV. sprejemanje pravno zavezujočih odločitev, ki storilcem ugotovljene diskriminacije nalaga sprejetje ustreznih ukrepov za preprečitev nadaljnje diskriminacije in za odpravo posledic ugotovljene diskriminacije;
  - V. nadaljnja ugotovitve, ki zagotavljajo uveljavitev odločitve.
- g. Vsaka razširitev spektra pristojnosti organa za načelo enakosti na podlagi nove nacionalne zakonodaje, evropskih direktiv ali mednarodnih instrumentov mora biti koherentna z izvirnim, prvotnim mandatom in mora vključevati dodelitev dodatnih zadostnih virov za primerno in učinkovito implementacijo dogovorjenih dodatnih pristojnosti.

### **7.3.4 Institucionalna struktura**

Organi za načelo enakosti si za boj proti diskriminaciji in za spodbujanje enakopravnosti na nacionalni ravni prizadevajo znotraj širšega institucionalnega okvira. Vanj morajo biti ustrezno umeščeni, da lahko v primeru diskriminacije posameznikom omogočijo dostop do pravnega varstva, institucionalnemu okviru pa doseganje polne enakopravnosti v praksi.

Standardi organov za načelo enakosti morajo naslavljeni in zagotavljati:

- a. Če so za specifična področja vzpostavljeni ločeni organi, je treba med njimi vzpostaviti povezave za zagotavljanje koherentnega uveljavljanja načel nediskriminacije in enakopravnosti ter za naslavljanje potreb oseb na presečišču področji.
- b. Celotna institucionalna struktura mora na nacionalni ravni vključevati tako sodno kot tudi ozaveševalno delovanje organov za načelo enakosti.
- c. Kadar se pooblastila in zadolžitve organov za načelo enakosti prekrivajo z delovanjem drugih organov, kot so na primer nacionalne ustanove za varstvo



človekovih pravic ali varuhi človekovih pravic, morajo biti organom za načelo enakosti zagotovljeni:

- i. koherentna pravna podlaga in moč za celovito izvajanje pristojnosti;
  - ii. zadostni viri za celovito izvajanje pristojnosti in za primerno razporeditev sredstev, ki omogoča uravnoteženo osredotočanje na vse naloge organa;
  - iii. notranja struktura, ki omogoča uravnoteženo osredotočanje na vse naloge organa.
  - iv. zmožnost razvoja integriranega pristopa k vsem nalogam organa, če je to mogoče in ustrezno;
  - v. večdisciplinarna usposobljenost zaposlenih.
- d. Organi za načelo enakosti bi morali biti prvi korak za tiste, ki želijo prijaviti primer suma diskriminacije, kjer bi lahko dostopali do dosegljivih in učinkovitih pravnih sredstev. Organi za načelo enakosti morajo imeti pristojnosti in sredstva, da vlagateljem omogočijo, da se znajdejo znotraj sistema dostopnega pravnega varstva in imajo podporo vzdolž celotnega postopka iskanja pravice. Organi za načelo enakosti morajo biti pozorni, da so postopki po potrebi dopolnjeni s predlogi za njihovo lažjo dostopnost.
- e. Organom za načelo enakosti mora biti omogočena koordinacija in podpora širše infrastrukture za promocijo enakopravnosti. Imeti morajo pristojnosti in sredstva, da aktivno sodelujejo v forumih, svetih in dogovorih med socialnimi partnerji, ki jih vzpostavi vlada. Tam morajo biti sposobni presoјati in prispevati k razvoju javnih načrtov, politik in programov.