

ZÁPIS Z KULATÉHO STOLU

„10 LET SPOLEČNĚ PROTI DISKRIMINACI“

23. května 2019, Brno, Kancelář veřejného ochránce práv

DISKUSNÍ SKUPINA: METODICKÉ VEDENÍ, VZDĚLÁVÁNÍ A INTERNÍ KOMUNIKACE ÚŘADU O DISKRIMINACI

Moderující:

Bazalová Veronika	Kancelář veřejného ochránce práv
Kubátová Barbara	Kancelář veřejného ochránce práv

Účastnice:

Brabcová Markéta	Ministerstvo práce a sociálních věcí
Coufalová Vladislava	Česká školní inspekce
Menšíková Karolína	Státní úřad inspekce práce
Landová Jana Marie	Ministerstvo práce a sociálních věcí
Lemfeldová Jana	Ministerstvo spravedlnosti
Solnická Dalimila	Státní úřad inspekce práce

Veronika Bazalová a **Barbara Kubátová** vítají přítomné účastnice a vyzývají je, aby se představily a přiblížily, čím se zabývají.

Dalimila Solnická pracuje v SÚIP, který je centrálním úřadem a sídlem generálního inspektora. Do její pracovní náplně patří spíše metodická činnost – vytváří plán činnosti inspektorátům, metodiku, statistiku, metodickou a technickou podporu, zajišťují další vzdělávání v oboru atd. Pracují zejména se zákoníkem práce (tedy i problematikou diskriminace), ale velkou pozornost věnují vysílání, ochraně osobních práv, kontrole zaměstnavatelů a odměňování.

Karolína Menšíková se jako metodička-inspektorka věnuje oblasti rovného zacházení a diskriminace, přičemž tato oblast činí 70–80 % její práce.

Vladislava Coufalová řídí 14 regionálních inspektorátů ČŠI a její činnost se podobá činnosti SÚIP. Řeší tedy složitější případy, které vyžadují její metodickou pomoc. Vladislava Coufalová dále děkuje VOP a KVOP za spolupráci v oblasti diskriminace, neboť se diskriminace v oblasti školství dokazuje problematičtěji.

Jana Lemfeldová pracuje na poloviční úvazek jako tzv. gender focal point, přičemž se věnuje hlavně oblasti diskriminace, dále se věnuje koučinku a školí.

Jana Marie Landová je ředitelkou odboru inspekce sociálních služeb, jež mají pobočky ve 14 krajích, a osobně se zabývá oblastí diskriminace zaměstnanců.

Markéta Brabcová zastává od dubna 2019 post koordinátorky pro gender focal point, který je resortním styčným bodem pro dohled rovného postavení žen a mužů.

Veronika Bazalová pokládá **první otázku** do pléna: *Pracujete při své činnosti s nějakými metodickými materiály, které se věnují zákazu diskriminace? Pokud ano, s jakými? Pokud takové materiály Vaše instituce nemá, přivítali byste jejich vytvoření?*

ČŠI tyto materiály dle **Vladislavy Coufalové** nemá, ale připravují se. ČŠI má vlastní materiál – inspekční řád a chtěli by do něj implementovat pokyny pro inspektory/ky (tzv. infografiku) a za rok se uvidí, jak se jim to osvědčí.

SÚIP má dle **Dalimily Solnické** obecnou metodiku, jak by měli/y inspektoři/ky pracovat s podněty a stěžovateli/kami. Mají také metodický materiál-vodítko pro rovnost odměňování žen a mužů, který je obecně použitelný. Metodický pokyn na práci s podněty směřující do oblasti rovného zacházení by měl být hotový každým dnem. **Veronika Bazalová** se dotazuje, zda jej lze použít interně na SÚIP. **Dalimila Solnická** odpovídá, že je možné je použít i na rovné odměňování jiných skupin a tedy i na více diskriminačních důvodů (člověk bez postižení a s postižením). Je ve vývoji, ale inspektoři mají možnost jej připomínkovat a říct, co v materiálu chybí. **Dalimila Solnická** však dodává, že důkazní situaci žádná metodika neošetří. **Barbara Kubátová** se ptá, zda mají inspektoři/ky metodické vedení, pokud dá SÚIP pokyn k došetření. **Dalimila Solnická** odpovídá, že ano, že to s nimi konzultují a jsou s nimi ve styku. **Jana Marie Landová** sděluje, že MPSV má pro inspekci u sociálních služeb vypracovanou metodiku v závěrečné fázi. Jejím obsahem je, jak má inspektor/ka u poskytovatele postupovat tak, aby byl postup jednotný.

Ministerstvo spravedlnosti má dle **Jany Lemfeldové** pracovní řád obsahující 4 kapitoly. Obsahem jsou informace, co je a není diskriminace, a jakým způsobem to mohou kontrolovat, aby k diskriminaci na pracovišti nedocházelo. Těchto informací využívají zpravidla při výběrových řízeních. Dále mají koncepci, která řeší přístup ke starším vězňům a vězňům se zdravotním postižením. Dále se na resortu aktuálně řeší genderový audit, na jehož základě vznikne nový metodický pokyn.

Markéta Brabcová uvádí, že MPSV má jednotlivé dílčí metodiky, ale prozatím neexistuje metodika pro gender focal point. Domnívá se, že je třeba takovou metodiku vytvořit v rámci ministerstva, aby zaměstnanci věděli, jak postupovat v případě problému, kdo a kam se může obrátit atp.

Veronika Bazalová seznamuje přítomné s infografikou KVOP vytvořenou ve spolupráci s ČŠI. Dále uvádí, že KVOP má i interní metodické pokyny, např. na Odboru rovného zacházení existuje metodika na test nepřímé diskriminace. **Barbara Kubátová** doplňuje, že se připravuje i externí metodika pro oblast sociální péče.

Veronika Bazalová přistupuje ke **druhé otázce**: *Máte ve Vaší instituci možnost vzdělávání v oblasti práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace? Pokud ano, kdo vzdělávání zajišťuje, čemu konkrétně se při něm věnujete a v jakém rozsahu probíhá? Pokud ne, přivítali byste tuto možnost? Na co konkrétně by se pak vzdělávání mělo zaměřit?*

Karolína Menšíková sděluje, že má možnosti se dále vzdělávat a své zkušenosti se snaží předávat inspektorům/kám na jejich inspektorátu, přičemž školení týkající se oblasti diskriminace mají alespoň jedenkrát ročně. Také probíhá intenzivní pětidenní školení inspektorů/ek na téma genderové rovnosti. **Dalimila Solnická** doplňuje, že SÚIP organizuje ještě sérii školení k projektu 22 % k rovnosti. **Veronika Bazalová** se dotazuje, v jaké formě tato školení probíhají. **Karolína Menšíková** odpovídá, že si navzájem vyměňují zkušenosti, kdo co jak provedl, co zafungovalo, trendy a výsledky kontrolní činnosti, tedy příklady dobré praxe.

Vladislava Coufalová uvádí, že na ČŠI probíhá jednou až dvakrát ročně školení inspektorů a inspektorek, jehož součástí je i problematika diskriminace. Dále se pravidelně setkávají na poradách a seznamují se navzájem s příklady dobré praxe, ale i příklady špatné praxe, aby se mohli do budoucna vyvarovat chyb. **Vladislava Coufalová** dodává, že jsou rádi, pokud se jim podaří chybu napravit dříve, než se případ dostane k VOP.

Jana Lemfeldová uvádí, že v rámci justiční akademie se mohou zaměstnanci školit. Také existuje na resortu speciální oddělení na vzdělávání, které zajišťuje vzdělávací plán a speciální školení pro soudce a advokáty na oblast diskriminace. Dále zajišťují školení pro justiční stráž, dozorce ve věznicích atd. Stejně jako ČŠI využívají workshopy, příklady špatné praxe a zážitkovou formu výuky (např. zátěžový oblek).

Jana Marie Landová uvádí, že mají na MPSV stejnou zkušenost – setkávání inspektorů na celorepublikové úrovni, přičemž je část věnována i vzdělávání. Pozitivní zkušenost mají s praktickou výukou (např. zátěžový oblek od Asociace sociálních služeb, brýle na zúžení vidění). V rámci MPSV pak existuje tzv. manažerská akademie, které se mohou zúčastnit i nevedoucí pracovníci a pracovnice. Inspektoři a inspektorky mohou vznášet podněty k Oddělení vzdělávání s tématy, ve které oblasti by se chtěli dále vzdělávat.

Veronika Bazalová seznamuje přítomné s formami školení v KVOP. KVOP využívá školení soft skills. Zároveň funguje dobrá spolupráce mezi odbory, takže je možné se školit navzájem (např. oddělení CRPD pořádá školení jak mluvit s osobami se zdravotním postižením). KVOP se snaží svá školení zdokonalovat a ozvláštnit – např. streaming, webinář (CRPD), Kahoot, případové studie atp. **Barbara Kubátová** dodává, že Kahoot funguje jako dobrý ice breaker a případové studie se také těší pozitivnímu ohlasu. **Markéta Brabcová** k tomu uvádí www.sli.do jako tip pro tvorbu prezentací a zjišťování názoru publika.

Barbara Kubátová přechází k dalšímu bodu programu a tím je případová studie na sexuální obtěžování. A následně přistupuje k předposlední otázce dnešního dne: *Pokud při své činnosti řešíte složitý případ v oblasti antidiskriminace, můžete se na někoho obrátit s žádostí o radu? Pokud ano, na koho a jak tato pomoc přesně funguje? Pokud ne, ocenili byste takovou možnost?*

Karolína Menšíková uvádí, že na každém inspektorátu je garant nebo garantka na oblast rovného zacházení, popř. se zaměstnanci/kyně mohou obrátit na vedoucí/ho.

Jana Marie Landová uvádí, že na MPSV existuje stejná možnost. **Jana Lemfeldová** uvádí, že na resortu spravedlnosti se řeší metodiky pro tuto oblast a že existuje speciální ombudsman. Dodává však, že nemají konkrétního člověka, který by se zabýval touto oblastí.

Veronika Bazalová pokládá další dotaz: „*Máte při své činnosti přístup k aktuálním informacím ohledně práva na rovné zacházení? Pokud ano, kdo tyto informace zajišťuje nebo kde tyto informace vyhledáváte?*“

Jana Lemfeldová uvádí, že je členkou několika pracovních skupin, jejichž aktivitou je mj. sestavit národní plán. Náměstek je členem Rady vlády, který ji informuje o aktualitách.

Veronika Bazalová se dotazuje **Vladislavy Coufalové**, zda mají inspektoráty potřebu si zjišťovat aktuální informace. **Vladislava Coufalová** odpovídá, že cíleně se nezveřejňují aktuality, ale že probíhá spolupráce mezi inspektory, řediteli, prostředím a právníky s MŠMT, které poskytuje pomoc.

Veronika Bazalová přistupuje k poslední otázce dnešního setkání a jmenuje příklad banku ČSOB a Letiště Praha: *Používá Vaše instituce ve vztahu ke svým vlastním zaměstnancům nějaký vnitřní předpis (např. etický kodex) týkající se zákazu diskriminace, sexuálního obtěžování, šikany apod.? Pokud ano, čemu se tento vnitřní předpis přesně věnuje a jak konkrétně ovlivňuje chod Vaší instituce? Pokud ne, myslíte si, že by vytvoření vnitřního předpisu mohlo být pro Vaši instituci přínosem?*

Jana Lemfeldová odpovídá, že zatím ne, ale v rámci genderového auditu to budou řešit.

Veronika Bazalová sděluje, že KVOP také plánuje vnitřní předpis. **Dalimila Solnická** uvádí, že mají etická pravidla pro úředníky ve státní službě, etický kodex pro MPSV. **Jana Marie Landová** to potvrzuje. **Vladislava Coufalová** uvádí, že ČŠI měla kodex, který byl nakonec zrušen s odůvodněním, že kodex přináší větší riziko zneužití než situace bez kodexu.

Veronika Bazalová a **Barbara Kubátová** děkují za dnešní účast a aktivitu na diskuzní skupině.

Zapsala: Anna Katerina Vintrová