

ZÁPIS Z KULATÉHO STOLU „SPOLEČNĚ PROTI DISKRIMINACI“

Diskusní skupina: Obtěžování a nerovné odměňování

23. května 2017

Moderující:

Veronika Gabrišová	Kancelář veřejného ochránce práv
Petr Polák	Kancelář veřejného ochránce práv

Účastníci a účastnice:

David Vávra	Kancelář veřejného ochránce práv
Jakub Martinec	Kancelář veřejného ochránce práv
Olga Marcalíková	Ministerstvo dopravy ČR
Zdenka Uhlířová	Ministerstvo financí ČR
Lenka Marečková	Ministerstvo obrany ČR
Jaroslav Daněk	Ministerstvo obrany ČR
Kateřina Linková	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
Petra Kubáčová	Ministerstvo vnitra ČR
Kateřina Stříbrná	Státní úřad inspekce práce
Alžběta Kellnerová	Státní úřad inspekce práce
Jiří Macíček	Státní úřad inspekce práce
Andrea Baršová	Úřad vlády ČR
Daniela Pěničková	Úřad vlády ČR, Odbor pro sociální začleňování
Lucia Zachariášová	Úřad vlády ČR, Odbor rovnosti žen a mužů

Dne 23. května 2017 se v Kanceláři veřejného ochránce práv (KVOP) konal kulatý stůl s názvem „Společně proti diskriminaci“. V rámci této události se sešla diskusní skupina, která se zabývala obtěžováním a nerovným odměňováním. Účastníci a účastnice této skupiny řešili modelové případy a vyměřovali si poznatky z praxe.

Úvodního slova se ujal Petr Polák, který přivítal zúčastněné a vyzval je, aby se představili a uvedli organizaci, kterou zastupují.

I. BLOK - ROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ

Smyslem prvního bloku věnovanému rovnému odměňování bylo identifikovat aktuální problémy související s rovným odměňováním zaměstnanců a zaměstnankyň ve státní službě, služebním poměru a hledat způsoby, jak by mohly být neodůvodněné rozdíly v odměňování postupně odstraněny.

Petr Polák informoval o tom, že KVOP se v loňském roce podílela na projektu „Pozor na rozdíly v odměňování žen a mužů!“ Součástí projektu byla i mezinárodní konference. Sborník z konference k nalezení [zde](#). Evropská síť národních těles pro rovné zacházení (Equinet), jejíž je KVOP součástí, se také zabývá problematikou nerovného odměňování a vydala v loňském roce příručku „How to build a case on Equal Pay“. Příručka ke stažení [zde](#). KVOP se také zapojila do projektu Ministerstva práce a sociálních věcí „22% k rovnosti“. Pan Polák vyjádřil potěšení nad tím, že se MPSV problematikou nerovného odměňování zabývá, upozornil, že na nerovné odměňování si nejčastěji stěžují ženy

a senioři. Uvedl, že je důležité, aby státní instituce šly v otázce (ne)rovného odměňování příkladem soukromému sektoru. Vyjádřil politování nad tím, že se kulatého stolu z časových důvodů nemohou zúčastnit zástupci a zástupkyně z policejního prezidia, jelikož služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů má svá specifika.

Dále **Petr Polák** ve spolupráci s **Veronikou Gabrišovou** představili modelový případ, který popisuje situaci na oblastním inspektorátu, kde se v každém čtvrtletí vyplácejí mimořádné odměny. V posledním čtvrtletí roku 2015 neakceptoval ředitel inspektorátu návrh přímého nadřazeného a neschválil vyplacení odměn dvěma ženám a dvěma mužům. Jedna ze zaměstnankyň namítala, že bylo dotčeno její právo na rovné zacházení při odměňování a že nepřiznání odměny bylo odplatou za to, že podala odvolání proti rozhodnutí o přijetí do služebního poměru (během diskuse bylo následně dovysvětleno, že odvolání proti rozhodnutí o přijetí do pracovního poměru dotčená podala proto, že nesouhlasila se zařazením do platové třídy). I tři výše zmínění, kteří nebyli odměněni, podali před tím odvolání proti rozhodnutí o přijetí do služebního poměru.

Podle **Lucie Zachariášové** nemáme dostatek informací k tomu, abychom mohli určit, zda se jednalo o nerovné odměňování nebo ne. Potřebovali bychom vědět, co zaměstnanci a zaměstnankyně v posledním čtvrtletí dělali. Nejsme schopni rozhodnout, zda vykonávali práci stejné hodnoty a zda nepřidělení odměny bylo neoprávněné. Dále dodala, že jeden z aspektů, který by se měl prozkoumat, je, proč byli zařazeni do dané platové třídy.

Andrea Baršová uvedla, že nerovnost v odměňování mohl způsobit vedoucí – mohl špatně napsat návrh. Neselhal vedoucí v tom, že nedal zaměstnancům/kyním prostor, aby vykonali něco mimořádného. Nemusí se jednat o nerovné odměňování, ale o špatné manažerské uchopení situace.

Lenka Marečková by se při řešení situace zaměřila na důvody pro mimořádné úkoly u konkrétních zaměstnanců a zaměstnankyň i celého oddělení. Důležité je porovnat práci s ostatními. Odvolání považuje za podezřelou indicii.

Jaroslav Daněk poukázal na systémový problém státní správy, která neumí měřit výkon. Je podle něj těžké určit, za co by měli zaměstnanci/kyně odměnu dostávat. Služební úřady se podle něj snaží být spravedlivé, ale fakticky problém prohlubují. Zmínil, že KVOP je jedna z mála institucí, která každoročně vrací peníze do státního rozpočtu, ostatní instituce se v obavě z toho, že by následně dostaly méně financí, snaží přidělené peníze utratit. Uvedl, že zákon zná dva důvody pro přidělení mimořádné odměny – mimořádné splnění úkolů a převzetí práce za kolegu, vzhledem k tomu, že se instituce snaží přidělené peníze utratit, vyplácejí odměny i v případech, kdy k plnění mimořádných úkolů nedošlo. Povinnost odůvodňovat odměny by umožnila komparaci napříč odbory a institucemi. Sám jako představený nezná odměny, které dostanou lidé z jiného odboru a rovnost tak sám může zajistit pouze ve svém odboru. Není v možnostech vedoucích, aby zajistili rovnost v odměňování napříč úřady, jelikož mají pod sebou příliš mnoho lidí.

Lenka Marečková uvedla, že služební hodnocení automaticky nezakládá nárok na odměnu. Nadřazený představený vždy ví, jaké dává návrhy, ale porovnávat napříč – někdo je voják, někdo v pracovním poměru, někdo ve služebním poměru – je obtížné. Vždy, když řeší nerovné odměňování, stanoví si jednotku, kterou porovná. Stěžejní je rozhodnout, zda došlo k nerovnému odměňování v daném období, ale při šetření sleduje i delší časový úsek. Vždy si vyžádá listinné důvody – popisy pracovních činností, soupis odůvodnění odměn. Pokud nejsou listinné doklady, žádá o vysvětlení velitele. Zkušenost se služebním hodnocením je taková, že často probíhalo formálně a účelově.

Lucia Zachariášová v návaznosti na pana Daňka uvedla, že právě sladění odměňování velkého počtu lidí je ta výzva, která před námi stojí. Například na jednotlivých krajských úřadech jsou lidé odměňováni různě, ačkoliv z podstaty věci vykonávají podobnou práci. Uvítala by proto, aby krajským úřadům bylo poskytnuto metodické vedení, nebo aby si krajské úřady mezi sebou předávaly v tomto ohledu informace.

Jiří Macíček rovněž uvedl, že pro zhodnocení případu bychom potřebovali více informací. Pokud však nedostali odměnu opravdu pouze ti, kteří se odvolali, mohli by inspektoři dojít k názoru, že došlo k nerovnému odměňování. Zmínil příklad z praxe, kdy na jedné škole dostávaly dvě kamarádky ředitelky mimořádnou odměnu 150 000 Kč a učitelé a učitelky 5000 Kč. Tento případ byl klasifikován jako nerovné odměňování, nikoliv však jako diskriminace. Praxe na SÚIP je podobná jako v modelovém případě – přímý nadřízený konzultuje navržené odměny s vedoucím inspektorem, následně schvaluje generální inspektor. Jsou případy, kdy generální inspektor ohodnocení sníží, ale o tomto kroku je informován přímý nadřízený. Státní správa dle jeho názoru naučila zaměstnance, že odměny přicházejí v pravidelných cyklech bez ohledu na skutečnou mimořádnost úkolů. Když pak odměna nepříjde, jsou zaměstnanci/kyně rozhořčení.

Petra Kubáčová v reakci na Lucii Zachariášovou dodává, že problém s nerovným odměňováním neprobíhá pouze napříč jednotlivými krajskými úřady, ale děje se to i ve státní správě. Na jednom správním úřadě, je právník zařazen do 13. platové třídy, na druhém do 14. Některé úřady s celostátní působností vůbec nedosáhnou na 15. platovou třídu. Odměnami se tak někdy dorovnáva špatné nastavení platové třídy. Odměna tak často neslouží proto, pro co je určena. Právní nástroje na to, jak si stěžovat jsou. Nastavení odměňování je ale systémový problém. Při prvním služebním hodnocení mohlo dojít k narovnání, ale této šance nebylo všude využito. Souhlasí s tvrzením, že si zaměstnanci a zaměstnankyně státní správy zvykli na odměnu jako přídavek k platu.

V reakci na dotaz Lucie Zachariášové **Petra Kubáčová** informovala o tom, že Ministerstvo vnitra již druhý rok dělá na služebních úřadech školení na různá témata. Sekce pro státní službu se (nejen) v oblasti služebního hodnocení snaží osvětově působit.

Účastníci a účastnice dále diskutovali o tom, jak je možné, že v modelovém případě nebylo dohledatelné odůvodnění přímého nadřízeného, který odměnu navrhl. Pokud zaměstnavatel nedoloží odůvodnění, je to jeho problém. Systém je pak netransparentní. **Petr Polák** uvedl, že v daném případě se nejedná o diskriminaci, protože chybí diskriminační důvod. Dále byla řešena obtížnost nastavení toho, co je a co není mimořádný úkol. **Andrea Baršová** vnesla otázku, proč předpokládáme, že zaměstnavatel reagoval na podání odvolání neudělením odměny, ale neuvažujeme, že zaměstnanci a zaměstnankyně mohli na své zařazení do nižší třídy reagovat snížením pracovního výkonu. **Lucia Zachariášová** považuje za manažerský nevhodné, aby nadřízený neznal odměny svých podřízených. Transparentnost je dle ní obecně lékem na nerovné odměňování.

Veronika Gabrišová vyzvala zúčastněné, aby popsali, jak funguje systém odměňování na jejich úřadě. Je transparentní? Kdy se dozví, jakou odměnu dostanou?

Lucie Zachariášová – na Úřadu vlády jsou odměny přiznávány velmi pravidelně, vždy jsou doloženy písemným zdůvodněním. Neexistují návody, jak odměny udělovat. Záleží na částkách, které jsou vyčleněny. Může se stát, že správní rozhodnutí obdrží tři týdny potom, co vidí na výplatní pásce obdrženou částku. Nadřízený ústně informuje o tom, jakou odměnu navrhl, ale není to pravidlem pro všechny odbory. Domnívá se, že je potřeba podívat se detailně na jednotlivé složky platu, dívat se, kam je kdo zařazen a jak je odměněn.

Petra Kubáčová – na Ministerstvu vnitra v sekci pro státní službu je systém odměňování transparentní. Jako přímá nadřízená podává návrh svému nadřízenému, který návrh postoupí služebnímu orgánu. Pakliže dojde ke snížení navrhované částky, je to s ní diskutováno. Má přístup do osobního spisu podřízeného a může zkontrolovat, jaká částka byla přidělena. Bezprostřední nadřízený má nejlepší informace o tom, jak jeho podřízení a podřízené pracují a může jejich výkon nejlépe zdůvodnit. Nemá ale k dispozici objem peněz, který by mohla přerozdělovat.

Zdenka Uhlířová – informace z pozice zaměstnankyně Ministerstva financí – vedoucí má popsané aktivity, které zaměstnankyně vykonala, a informuje ji o tom, jakou částku navrhuje. Zaměstnankyně souhlasí. Uvádí, že každý dělá odlišnou agendu a nešlo by, aby si zaměstnanci mezi sebou porovnávali odměny.

Kateřina Linková – na Ministerstvu práce a sociálních věcí odměňování funguje podobně, jako bylo popsáno Lucií Zachariášovou. Odměny jsou dvakrát ročně očekávané. Není si vědoma nespravedlnosti ani toho, že by odměny nahrazovaly nedostatky v platových třídách. Domnívá se, že je potřeba prosazovat nejen transparentnost procesu, ale i výsledku.

Alžběta Kellnerová – i na Státním úřadu inspekce práce jsou odměny dvakrát ročně očekávané. Vedoucí při poskytování odměn dostanou objem prostředků, který mohou přerozdělit. Zaměstnancům/kyním se nesděluje navrhovaná částka, protože může ještě dojít k zásahu ze strany generálního inspektora v případě okolností, které nebyly ze strany vedoucí/ho zohledněny.

Olga Marcalíková – Ministerstvo dopravy – mimořádné odměny se musí odůvodňovat, na schůzce s přímým nadřízeným řeší faktické plnění úkolů, nikoliv finální částku. Tu se dozví z výplatní pásky. Uvítala by, kdyby zaměstnanci a zaměstnankyně byli více srozuměni s tím, co může být označeno za mimořádný úkol. Ministerstvo dopravy má na hodnocení služební předpis, který stanovuje kritéria pro jednotlivé odbory. Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně jsou s ním srozuměni.

Jaroslav Daněk – Ministerstvo obrany – za problematické považuje fakt, že jako nadřízený nikdy neví, kolik bude mít na odměny peněz. Když už obdrží informace o částce, kterou může rozdělit, má na rozhodnutí velice krátký čas. To, že by státní tajemník sděloval představeným, jak naložil s jejich návrhem, považuje za iluzi. Představení netuší, kolik dostalo jiné oddělení, i když například dělalo stejnou práci. Odborové organizace by měly být přizvány k projednávání systému odměňování. Ideální stav by byl takový, kdyby bylo možné předem určit, za jaké úkony náleží jaká odměna. Za jedno z možných řešení považuje i úplné zrušení mimořádných odměn. Nadstandardní práce by se promítala do osobního hodnocení.

Andrea Baršová – Úřad vlády z perspektivy odboru ředitele. Informace o přidělených odměnách nejsou sdělovány systematicky, ale jsou dohledatelné. Vedoucí si schválenou částku může zkontrolovat a podřízeného/ou informovat. Záleží na ochotě vedoucích se tímto zabývat. Za problematické považuje přerozdělování velkého balíku peněz. Jak nastavit systém, tak aby byl spravedlivý? Má vedoucí právo na to určit, že např. celé oddělení pracovalo špatně a žádné peníze mu nepřidělit? Chybí hlubší diskuse o tom, jak by měl postupovat ten, kdo je v systému odměňování. Jak nastavit spravedlivý systém? Když se výše odměny odvíjí od výše platu, jsou trvale znevýhodňováni lidé s nižšími platy. Zmiňuje rovněž otázku tržního působení – jsou pozice, na které se těžko shánějí kvalifikovaní zaměstnanci. Státní správa je neumí tak dobře zaplatit jako soukromý sektor. Motivační složka odměny, proto musí působit opravdu motivačně.

Petra Kubáčová – k tomuto slouží institut klíčových pracovníků, které lze odměnit až dvojnásobkem toho, co je v platovém tarifu.

Petr Polák uzavřel dopolední sekci a uvedl, že informace, které nebyly projednány, budou k nalezení v prezentacích, které zúčastnění/é obdrží.

Veronika Gabrišová popsala systém odměňování v KVOP, resp. odboru právním. Je definované, jaké mimořádné situace se mohou vyskytnout a jaké za ně náleží odměna. Vždy se však porovnává se standardním výkonem. Směrem dovnitř je KVOP transparentní, zaměstnanci a zaměstnankyně jsou informováni/é o tom, za co a jakou odměnu mohou dostat.

Shrnutí dopoledního bloku: Ke zlepšení systému odměňování by pomohla větší transparentnost nejen uvnitř jednotlivých úřadů, ale i napříč nimi. Bylo by vhodné identifikovat činnosti, které mohou být považovány za mimořádný úkol. Vedoucím by pomohlo, kdyby předem věděli, jakou částku budou rozdělovat. Je důležité, aby mimořádné odměny byly odůvodňovány a aby zdůvodnění bylo dohledatelné.

II. BLOK – OBTĚŽOVÁNÍ

Petr Polák zahájil druhý blok diskusní skupiny informací o tom, že veřejná ochránkyně práv ve spolupráci s Pro bono aliancí vytvořila informační letáky „10 základních rad: Jak pomoci oběti šikany na pracovišti?“ Za problematickou označil neochotu zaměstnavatelů řešit problematiku obtěžování. Jak najít vhodné cesty k prošetřování obtěžování na pracovišti? Jak byste řešili modelový případ?

Modelový případ: email s žádostí o pomoc. Paní Prokopová namítá, že má v práci peklo a že ji šéf šikanuje. Má více práce než ostatní, vedoucí ji uráží a častuje nepříjemnými poznámkami. Kamarádkám se nesvěřila, protože by jí nevěřili. Někdy brečí v kanceláři. Manžel ztrácí trpělivost. Paní Prokopová přemýšlí, že v práci skončí, a myslí si, že přesně tohle šéf chce.

Lenka Marečková k modelovému případu uvedla, že by stěžovatelku požádala o konkretizaci toho, co se jí děje a požádala jí o důkazy, že dochází k nevhodným narážkám apod. Navrhla by jí osobní setkání a společně s ní našla hlavní body – co je pro stěžovatelku nejdůležitější a co je nejjednodušší na dokázání. Ze zkušenosti ví, že stěžovatelé a stěžovatelky, kteří jsou v podobné situaci, jsou emocionálně velmi přetíženi a často se ztrácejí v detailech a nejsou schopni popsat klíčové věci.

Zdenka Uhlířová, která na Ministerstvu financí zastává pozici resortní koordinátorky rovnosti žen a mužů, by uvítala metodiku, která by doporučila, jak v dané situaci postupovat. Momentálně je několik možností, kam se obrátit, ale není jasné, jak se daný odbor bude věcí zabývat. Na ministerstvu proběhl výzkum na sexuální obtěžování a další formy nevhodného chování, nikdo však nevěděl, jak naložit s výzkumnou zprávou. Bylo by vhodné mít stanovená pravidla, aby všichni zaměstnanci a zaměstnankyně, věděli, kam se obrátit, v případě, že se s podobným jednáním setkají. V dané situaci by navrhla shromáždění důkazů a zajímala se o dobu, po kterou obtěžování trvá.

Kateřina Linková by ujistila dotyčnou, že to, co se jí děje, není v pořádku a odkázala by ji na personální odbor. **Andrea Baršová** doplnila, že záleží na tom, v jakém by k ní stěžovatelka byla vztahu. Podřízenou by pozvala na osobní pohovor a až poté analyzovala, co dál. Pravděpodobně by se na další postup zeptala etické komise. Pokud by stěžovatelka byla z jiného úřadu, odkázala by jí na vyššího nadřízeného. Navrhuje, aby vedoucí byli vyškoleni v tom, jak v podobné situaci jednat.

Lenka Marečková doplnila, že by bylo možné využít institutu prošetřovatele, případně veřejnou ochránkyni práv. Podle ní se osvědčuje i systém resortních ombudsmanů. K institutu prošetřovatele **Petra Kubáčová** uvedla, že je potřeba, aby stížnost podal státní zaměstnanec/kyně a aby byla podepsaná. Anonymy se neprošetřují. Upozornila na tenkou linku mezi prošetřovatelstvím a stížností. Prošetřovatel řeší spíše pochybení navenek. Doplnila, že z uvedeného e-mailu nemůžeme učinit závěr, že ze strany vedoucího došlo k porušení zákona.

Lucia Zachariášová za zásadní problém úřadů považuje fakt, že nejsou nastaveny systémy, jak podobnou situaci řešit. Výjimkou je pouze Ministerstvo obrany. Situace je ale bohužel taková, že úřad má například schránku důvěry, ale už neví, co dělat, když do ní někdo vloží podnět.

Jaroslav Daněk by jako první věc doporučil návštěvu psychologa, popisovaná situace je podle jeho názoru na krizovou intervenci. Domnívá se, že pokud na personální oddělení není zaměstnán/a psycholog/žka, nemá smysl tam stěžovatelku posílat, protože tam na to nejsou vybavení.

Petr Polák seznámil zúčastněné s první částí prezentace objasňující pojmy mobbing, bossing, staffing, chairing. Uvedl, že řada podnětů v této oblasti pochází právě z veřejné sféry a nejčastěji obtěžování namítají pracovníci/pracovnice s vysokoškolským vzděláním. Dále představil působnost antidiskriminačního zákona v souvislosti se šikanou na pracovišti a ustanovení o obtěžování, sexuálním obtěžování a pronásledování.

Dále se diskuse zabývala výpovědí stěžovatelky. **Lucia Zachariášová** označila za sexuální obtěžování fakt, že vedoucí paní Prokopové vyhrožoval, že jí nepřidělí odměny, když se nesvlékne a nevykoupe v bazénku. **Andrea Baršová** namítá, že z doplnění nevyplývá, že dochází k přetěžování, protože sama paní Prokopová uvádí, že je možná pomalá. Následně **Petr Polák** účastníky a účastnice seznámil s další částí prezentace a diskutující se věnovali další části modelového případu – vysvětlení zaměstnavatele.

Diskutující se shodli na tom, že by bylo potřeba doložit další dokumenty, které by verifikovaly tvrzení zaměstnavatele (např. emaily s ukládáním úkolů). Je nutné posoudit objem práce, kterou musela stěžovatelka vykonávat a porovnat nejen její kvantitu, ale i kvalitu s ostatními pracovníky a pracovnicemi. Avšak ne ve všech oborech služby je snadné výkony porovnat.

Petr Polák vznesl dotaz, zda by měla být obtěžovaná konfrontována s tvrzením zaměstnavatele. Na to **Lenka Marečková** reagovala svou zkušeností z praxe – dává vždy konkrétní dotazy, může oběma stranám krátce citovat z jednotlivých tvrzení, ale zásadně nedoporučuje konfrontovat s celým tvrzením. Naopak se přiklání k tomu, aby byly prošetřeny všechny listinné důkazy a případně, aby bylo provedeno sociometrické šetření.

Petr Polák vznesl dotaz na využívání svědků. **Lenka Marečková** uvedla, že se jí osvědčilo dotazníkové šetření, které sice není použitelné jako důkaz, ale funguje jako podpůrný materiál. Je anonymní a lidé tak mají menší obavu se vyjádřit. Důležité je, aby vše bylo účelné. Každý případ si vyžaduje trochu jiný přístup, je však potřeba vystupovat nestranně, být citlivý/á, sbírat informace a až poté vyhodnocovat.

Dále se **Petr Polák** dotazuje zástupkyně Státního úřadu inspekce práce, jaké má zkušenosti s dotazováním zaměstnanců a zaměstnankyň. **Alena Kellnerová** uvedla, že mají oprávnění dotazovat se bez přítomnosti dalších zaměstnanců a že mají povinnost mlčenlivosti. Často se však stává, že zaměstnanci a zaměstnankyně nejsou upřímní ze strachu, že se informace dostane k zaměstnavateli. Doplnila ještě k otázce kvantifikace úkolů, že pro inspektory a inspektorky je vždy jednodušší, když mohou kontrolovat výstupy. Na základě reakce zaměstnavatele pak formulují další konkrétní otázky pro stěžovatele a stěžovatelky. **Kateřina Stříbrná** doplnila, že kontroly jsou dělány na základě podnětu a že podnětů na šikanu přibývá.

Petr Polák dokončil prezentaci týkající se prevence, aktivních řešení a mediace jako zatím neprozkoumané možnosti ve státní správě. Zaměstnavatel musí dostat šanci situaci vyřešit, musí být informován o obtěžování. Soud zamítá žalobu, když si dotčený předem nestěžoval a nevyužil jiných obranných prostředků. U obtěžování nemá přenos důkazního břemene smysl.

Co by mohla udělat veřejná ochránkyně práv?

Lucia Zachariášová – Problém obtěžování je v tom, že mu nikdo nerozumí, neumí ho správně identifikovat, ani řešit. Úřad vlády by rád připravil pomůcku, jak vyhodnocovat dotazníky na (sexuální) obtěžování a propojil know-how jednotlivých resortů v tom, jak podobné případy řešit. Uvítala by, kdyby se KVOP s Úřadem vlády v tomto ohledu spolupracovala.

Jaroslav Daněk – Bylo by dobré, kdyby ochránkyně vydala doporučení pro systémové řešení obtěžování na služebních úřadech.

Shrnutí odpoledního bloku – řešení (sexuálního) obtěžování na pracovištích státní správy je nesystematické. Úřady neví, jak s podněty naložit. Možné oběti diskriminace neví, na koho se obrátit. Je potřeba v tomto sjednotit postup, aby zaměstnanci a zaměstnankyně věděli, kam se obrátit, a zároveň, aby vedoucí věděli, jak jim pomoci.