

Právo na rovné zacházení – účinná pomoc obětem diskriminace II

odborný seminář pro pedagogy a pedagogy sociální práce

Mgr. Jana Mikulčíková
Mgr. Barbara Kubátová
Mgr. Dagmar Kříšová

Oddělení rovného zacházení
Kancelář veřejného ochránce práv

Olomouc, 9. června 2017

Obsah

1. Diskriminace v oblasti zaměstnávání
2. Diskriminace v oblasti zdravotní péče
3. Rovný přístup ke zboží a službám
4. Kontrolní a inspekční orgány
5. Další spolupráce VOP s pedagogy sociální práce

1. Diskriminace v oblasti zaměstnávání

- Přístup k zaměstnání
- Podmínky v zaměstnání
- Ukončení zaměstnání

Několik právních režimů

V kterém z nich se pohybuje klient/ka?

- **Zákoník práce**
- **Zákon o státní službě**
- **Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů**
- **Zákon o vojácích z povolání**

Pozor! ADZ chrání i před diskriminací osoby samostatně výdělečně činné!

Jak a kdy se zaměstnavatel může dopustit diskriminace?

1. Diskriminační **nabídka** zaměstnání (inzerát)
2. Diskriminační jednání ze strany **zprostředkovatele** (agentury)
3. Diskriminace v průběhu pracovního **pohovoru** (kladení **zakázaných otázek**)
4. Diskriminace při **vyjednávání** o dohodě o odměně za práci
5. **Odmítnutí** uchazeče/uchazečky z diskriminačního důvodu
6. **Veřejné prohlášení** (není konkrétní oběť diskriminace)

Diskriminační nabídky zaměstnání



Zdroj:

https://www.google.cz/search?q=job+offers&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwitp6D93ljUAhXiFZoKHa6JCJ0Q_AUIBigB&biw=1920&bih=1029#imgrc=7II1ikY-onN8TM:&spf=1495635652371

Právní úprava – Zákon o zaměstnanosti

§ 4 ZoZ: Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se **všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání**. Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace.

§ 12 odst. 1 písm. a) ZoZ: Účastníkům právních vztahů vznikajících podle ZoZ **je zakázáno činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter**.

Výzkum ochránce – Diskriminace v pracovní inzerci

- Diskriminační podmínka: 17% inzerátů
- Nejčastěji: **věk** a **pohlaví**
- Neodůvodněná věková hranice, benefit práce v mladém kolektivu
- Konkrétní pohlaví – nebyla souvislost s pracovní náplní

Diskriminační jednání ze strany zprostředkovatele (agentury)

- mezi agenturou a zaměstnavatelem smluvní/horizontální vztah (podnikatelské subjekty)
- zaměstnavatel formuluje požadavky na zaměstnance
- agentura provádí „před/výběr“
- navádění k diskriminaci, přímá diskriminace

Diskriminační jednání ze strany zprostředkovatele (agentury)

- Jediná kauza VOP – sp. zn. **77/2012/DIS**
- Nezařazení uchazečky do databáze agentury
- **Odmítnutí** sdělit věk
- Podezření na **diskriminaci z domnělého důvodu**
- **Důležité! Agentura není zaměstnavatel** – nemůže ji pokutovat inspekce práce, lze ale podat žalobu – oblast práce a zaměstnání (nikoliv služeb)



Zdroj

https://www.google.cz/search?q=job+offers&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwitp6D93JjUAhXiFZoKHa6JCJ0Q_AUIBigB&biw=1920&bih=1029#tbm=isch&q=job+recruitment&imgcr=jFJmA2Ya9mN7KM:&spf=1495635652381

Diskriminace a pracovní pohovory



Download from
Dreamstime.com
This watermarked comp image is for previewing purposes only.

ID 67596652
© Aleutie | Dreamstime.com

Právní úprava

Zákon o zaměstnanosti:

§ 12 odst. 2 písm. a) ZoZ: Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se **národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace**, není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem, **dále informace**, které odporují dobrým mravům, a **osobní údaje**, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem.

Zákoník práce:

§ 30 odst. 2 ZP: Zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob **jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy**.

Specifické situace

- Dotazy na plánované rodičovství
- Neochota zaměstnavatelů přijímat přiměřená opatření pro osoby se zdravotním postižením
- Stereotypní představy o genderových rolích
- Fyzicky náročná povolání: stanovení věkové hranice, vyloučení žen
- Jiné znevýhodňující charakteristiky: majetek, trestní minulost, politické přesvědčení

Odmítnutí uchazeče/uchazečky

- institut **sdíleného** důkazního břemene
- povinnost tvrzení a důkazní je rozložena mezi **obě strany sporu**
- **neexistuje** právo uchazeče na informaci o tom, zda zaměstnavatel přijal na dané pracovní místo jiného uchazeče
- smyslem je přesunout část prokazování na zaměstnavatele, který má **více informací** o průběhu a výsledcích řízení
- aby došlo k přesunu, mělo by být jednání zaměstnavatele podezřelé – **judikatura je složitá!**

Odmítnutí uchazeče/uchazečky

Rozsudky soudů:

- výběrové řízení na místo finanční ředitelky Pražské teplárenské, a.s. (pohlaví)
- výběrové řízení na pozici prodavače (etnicita)
- nepřijetí na pozici uklízeče (trestní zachovalost)
- výběrové řízení na pozici stážisty (věk a pohlaví)

Odmítnutí uchazeče/uchazečky

Praktické problémy:

- Plynutí času
- Promlčení některých práv (náhrada nemajetkové újmy v penězích)
- Jak dlouho uchovávat podklady z výběrového řízení?

Další otázky z oblasti rovného zacházení v zaměstnání

Podmínky v zaměstnání

rovné odměňování, obtěžování a sexuální obtěžování, pronásledování, projevy náboženského vyznání, profesní/kariéerní postup (skleněný strop), sladování soukromého a pracovního života, podmínky pro OZP

Ukončení zaměstnávání

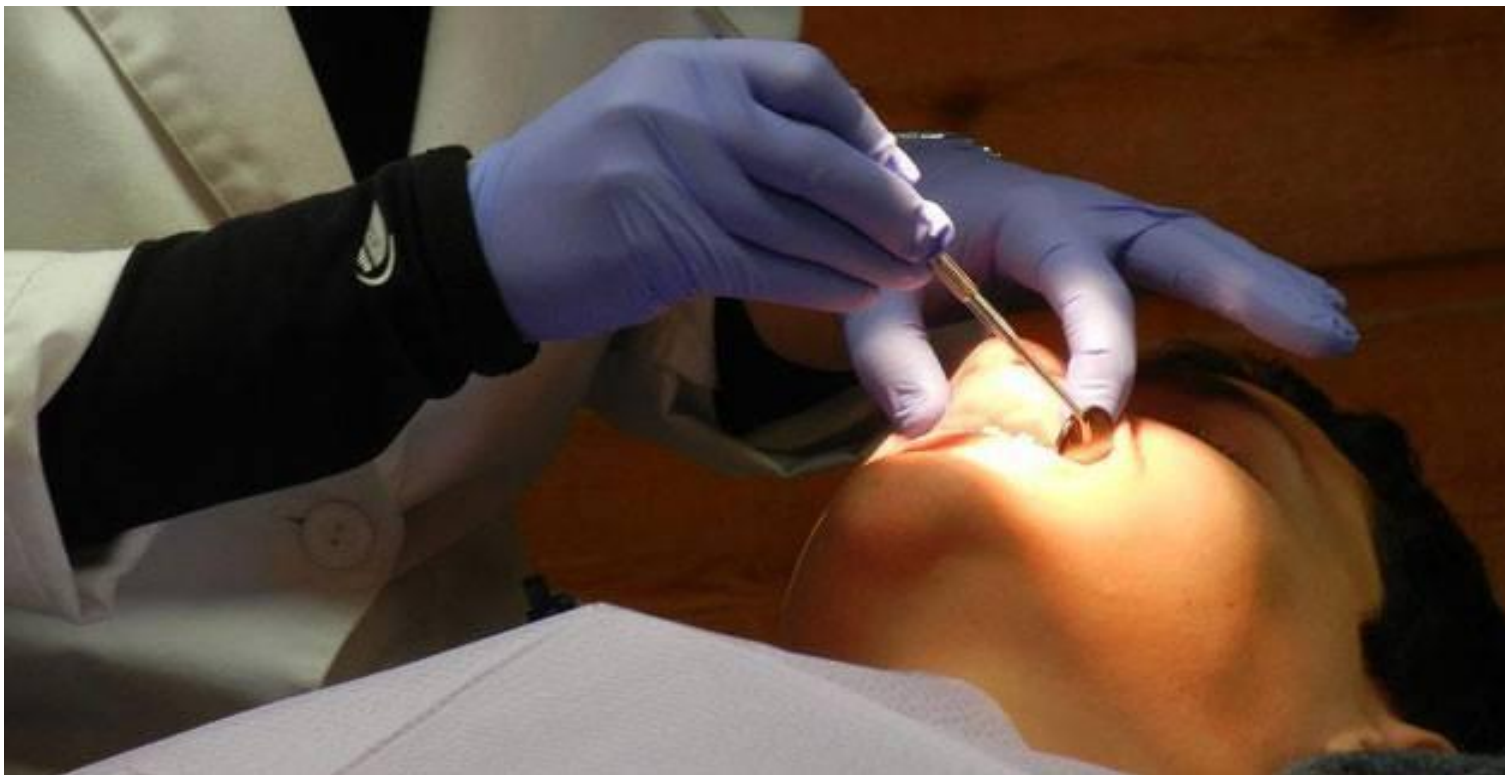
rozházání pracovního poměru ve zkušební době (těhotenství), dohoda o ukončení pracovního poměru (pod nátlakem), formální organizační změna (zejména po návratu žen z MD/RD)

Do praxe sociálního pracovníka

- Diskriminační inzeráty **oznamovat** inspekci práce
- Poradit klientovi, jak **napsat životopis** (co uvádět neuvádět) – případně zprostředkovat služby, kde se to klient může naučit
- Připravit klienta na pohovor (**probrat s ním přípustné a „zakázané“ otázky**; jak na kladení zakázaných otázek správně reagovat)
- Poradit klientovi, ať si **uchovává veškerou komunikaci** s potenciálním zaměstnavatelem – identifikovat podezřelé okolnosti
- **Systemové odmítání** uchazečů a uchazeček s diskriminačním znakem oznamovat inspekci práce
- Odmítnutí klientů a možnou diskriminaci řešit **neprodleně** (v rádech dnů a týdnů)

2. Diskriminace v oblasti zdravotní péče

Zdravotní péče - scénka



Pacient má právo zvolit si poskytovatele zdravotnických služeb. Kdy může pacienta lékař odmítnout?

- Doktor může pacienta odmítnout jen za podmínek § 48 odst. 1 zákona o zdravotních službách, tj.
 - z **kapacitních důvodů**,
 - protože **pacient s dětmi bydlí moc daleko**,
 - nebo **není u pojišťovny, se kterou má poskytovatel smlouvu**

Musí mi lékař vydat písemný doklad, proč mě nepřijímá?

- Poskytovatel o odmítnutí přijetí do péče nebo odmítnutí poskytnutí zdravotních služeb **vydá pacientovi písemnou zprávu, ve které je uveden důvod odmítnutí nebo ukončení** (§ 48 odst. 5 zákona o zdravotních službách)

Co hrozí lékaři, který své povinnosti poruší?

- **nezákonné nepřijetí do péče či ukončení péče i nevydání zprávy s důvodem nepřijetí je SPRÁVNÍM DELIKTEM** (§ 117 odst. 3 zákona o zdravotních službách; hrozí až 300 000 Kč a 100 000 Kč pokuta od krajského úřadu).

Role zdravotní pojišťovny

- **pojištěnec má právo na výběr poskytovatele zdravotních služeb z okruhu smluvních partnerů jeho zdravotní pojišťovny** (§ 11 odst. 1 písm. b) zákona o veřejném zdravotním pojištění) **a také na časovou a místní dostupnost hrazených služeb** poskytovaných těmito smluvními poskytovateli (§ 11 odst. 1 písm. c)).
- **zdravotní pojišťovna se dopustí správního deliktu** tím, že nezajistí svým pojištěncům poskytování hrazených služeb včetně jejich místní a časové dostupnosti (**pokuta až 10.000.000 Kč, k projednání příslušné Ministerstvo zdravotnictví**)

Jak postupovat, když Vás lékař odmítá přijmout do péče a odmítá o tomto vydat písemnou zprávu...

- **Požádat o zprávu lékaře výslovně** – lze odůvodnit, že pacient zprávu potřebuje pro pojišťovnu, aby mu pomohla najít jiného lékaře...
- Pokud jde o dětské pacienty, **lze požádat o součinnost OSPOD**.
- Poukázat na práva pacienta, osvětlit specifické potřeby v případě pacienta např. s mentálním postižením.
- Podat **oficiální písemnou stížnost**; adresátem stížnosti bude typicky vedoucí/ředitel zdravotnického zařízení.
- Pokud stížnost nepomohla, obrátit se s **podnětem k zahájení správního řízení zpravidla na krajský úřad**.
- Obrátit se také na **zdravotní pojišťovnu** (pokud nekoná, tak na **Ministerstvo zdravotnictví**).
- Na neetické či neodborné jednání lékaře si lze do 1 roku od události stěžovat **u profesní komory** (Česká lékařská komora, Česká stomatologická komora).
- Obrátit se **na soud** s žalobou.

3. Rovný přístup ke zboží a službám

Pojmy „zboží“ a „služba“

- velmi široká oblast
- „poskytování charakteristického plnění (v podobě věci nebo výkonu) neurčitému okruhu subjektů zpravidla za (peněžité) protiplnění“
- obchody, restaurace, zábava, přeprava, volnočasové aktivity, banky, pojišťovny, pošta, ubytování,

§ 6 zákona o ochraně spotřebitele

Prodávající nesmí při prodeji výrobků nebo poskytování služeb spotřebitele diskriminovat.

Pes v podniku nemá co dělat

Pan Petr je osobou s vážným zdravotním postižením a využívá pomoci asistenčního psa. Chtěl se s přáteli naobědvat v restauraci, ale číšník mu oznámil, že do podniku mají všichni psi vstup zakázán kvůli hygienickým normám a taky kvůli bezpečnosti a komfortu ostatních hostů. Pes je jen zvíře a mohl by někoho pokousat.

1. Jedná se o diskriminaci? Změnila by se situace, pokud by číšník psovi vstup povolil, ale jen s náhubkem?
2. Co byste Petrovi poradili?
3. Kam by se mohl případně obrátit?

Asistenční pes v podniku má co dělat!

- ***Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého ze zakázaných důvodů osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.***
- Bezvýjimečný zákaz vstupu psů znamená zákaz vstupu i osobám, které využívají vodící nebo asistenční psy
- Pes se speciálním výcvikem je nedílnou součástí osoby se zdravotním postižením, proto mu nelze zamezovat vstup do prostor, kam mají přístup osoby bez postižení, a to ani v případě, že není opatřen náhubkem
- Dozorový orgán: Česká obchodní inspekce

Ukaž tašku!

Paní Alena šla s kamarádkami na nákup do svého oblíbeného řetězce s oblečením. Vyzkoušela mnoho kusů oblečení a konzultovala svůj výběr s kamarádkami, dokud nenašla takové kousky, které jí opravdu skvěle sedly. U pokladny vše zaplatila. Jaké bylo její překvapení, když ji i její kamarádky u východu z obchodu zadržela ostraha a neurvale žádala, aby předložily své tašky k nahlédnutí, jestli něco neukradly. Po ostatních zákaznících procházejících kolem ochranka přitom žádnou kontrolu nevyžadovala. Paní Aleně se v tomto obchodě nikdy dříve nic takového nestalo. Domnívá se, že se tak tentokrát stalo proto, že její dnešní společnice při nákupu jsou zjevně romského původu.

1. Jedná se o diskriminaci? Pokud ano, v jaké formě a ve vztahu ke komu? Změnila by se situace, kdyby paní Alena sama také vypadala jako Romka?
2. Co byste paní Aleně a jejím kamarádkám poradili?

Tašku neukážu!

- **Obtěžování** – nežádoucí chování související se zakázanými důvody, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření hostilního prostředí
- **Soudní dvůr Evropské unie** – použití zásady rovného zacházení **není** omezeno pouze na osoby, které samy nesou chráněnou osobní vlastnost – **odvozená diskriminace** (rozsudky SDEU Coleman C-303/06, ČEZ C-83/14)
- **Diskriminace domnělá**: § 2 odst. 5 antidiskriminačního zákona – domnělý důvod na věci nic nemění
- Česká obchodní inspekce – **situační testování**, pokuta

Můžeš si to sníst třeba v šatně

Ředitelka základní školy nechce přijmout k povinné školní docházce Michala s odůvodněním, že Michal má celiakii a školní jídelna, která denně vaří cca 200 obědů, nemá dostatečnou kapacitu na přípravu speciální stravy bez lepku.

Michalova maminka tedy navrhla, že si Michal může každé ráno nosit vlastní oběd v krabičce a postačí, když mu jídlo v kuchyni schovají do ledničky, aby se nezkazilo, a v poledne ohřejí. I to však ředitelka školy odmítla, protože takové jídlo musí být skladováno a připravováno odděleně údajně kvůli hygienickým předpisům.

Na matčino naléhání ředitelka nakonec souhlasila s tím, že Michalovo jídlo v krabičce bude uskladněno zvlášť v chladničce ve sborovně a ve školní kuchyni mu ho ohřejí, ale sníst si to musí mimo společnou jídelnu kvůli riziku kontaminace.

1. Je postup ředitelky správný?
2. Jak se může Michalova matka bránit? Kam se může případně obrátit?

Školní stravování podle VOP

Zpráva ze dne 23. června 2015, sp. zn. 4419/2014/VOP:

- Odmítne-li škola sama připravovat speciální dietní jídlo požadované z důvodu zdravotního postižení (např. celiakie - nesnášenlivosti lepku), musí tento postup odůvodnit objektivními důvody (kapacita prostor, technického vybavení, personál) tak, aby bylo zřejmé, že by tento požadavek představoval **nepřiměřené zatížení**. Umožnění přinést si z domu připravenou stravu a v době oběda si ji nechat ve školní jídelně ohřát a následně zkonzumovat, je naplněním **povinnosti školy zajistit rovné zacházení v oblasti stravování** v nejnižší možné míře. Nejedná se o možnost, ke které se může škola rozhodnout, ale o její **základní povinnost ve vztahu k dětem trpícím zdravotním postižením**.
- Pokud škola odmítne zajištění speciálního jídla pro děti trpící zdravotním postižením z jiných zdrojů, a zcela tak znemožní poskytování služby školního stravování, dopouští se **nepřímé diskriminace z důvodu zdravotního postižení v oblasti poskytování služeb** ve smyslu § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona
- Vyvíjí-li škola jakýkoliv nátlak na rodiče dítěte, aby ukončili docházku dítěte se zdravotním postižením do školy, protože tato není ochotna přijmout přiměřené opatření ve formě umožnění donášky speciálního jídla, dopouští **se porušení školského zákona, antidiskriminačního zákona** a vystavuje se hrozbě antidiskriminační žaloby.

Školní stravování podle NSS

Rozsudek NSS ze dne 5. května 2011, čj. 2 Aps 3/2010:

- Právo na přístup ke školnímu stravování je veřejným subjektivním právem, o němž přísluší rozhodnout řediteli školy nebo školského zařízení dle § 164 odst. 1 písm. a) zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). Z toho ovšem ještě nevyplývá, že žák má právní nárok na to, aby mu byla přímo poskytnuta strava jdoucí nad rámec výživových norem a finančních limitů dle vyhlášky č. 107/2005 Sb., o školním stravování. Není přitom porušením ústavním pořádkem garantované svobody vyznání, pokud je žákovi umožněno, aby si stravu, která je v souladu s náboženským vyznáním nebo světonázorem jeho a jeho zákonných zástupců, přinesl s sebou do školy, v době oběda si ji nechal ve školní jídelně ohřát a následně ji zkonsumoval.

Kreditka není pro starý?

Pan Jan si požádal v bance o zřízení kreditní karty, která mj. sloužila k čerpání slev na telefonním tarifu u jeho mobilního operátora. Pracovnice na přepážce s ním ale smlouvu odmítla uzavřít s odůvodněním, že kreditní kartu nelze podle obchodních podmínek banky poskytnout klientům starším 70 let. Jedná se prý o nezbytný parametr, jelikož s vyšším věkem rapidně roste statistická pravděpodobnost úmrtí klienta a tudíž nesplacení vyčerpaného úvěru.

1. Postupovala banka správně?
2. Čím by mohl pan Jan argumentovat, pokud s bankou nesouhlasí?
3. Kam se může případně obrátit?

Kreditka je i pro starý

- podle § 7 odst. 1 antidiskriminačního zákona diskriminací není, pokud je rozdílné zacházení z důvodu věku objektivně odůvodněno **legitimním cílem** a prostředky k jeho dosažení jsou **přiměřené a nezbytné**
- kreditní karta = krátkodobý (revolvingový) úvěr v nižší částce
- **legitimní cíl** – eliminace úvěrového rizika, finanční stabilita banky
- úmrtí klienta ale nutně neznamena nedobytnost pohledávky (vypořádává se v řízení o dědictví)
- intenzivní **zásah do důstojnosti** – „produkt vám neposkytneme, protože pravděpodobně brzy umřete“

Kreditka je i pro starý

- bezvýjimečné kritérium věku vylučující starší zájemce je zjevně **nepřiměřené** vzhledem k dosahovanému cíli, jedná se tedy o diskriminaci
- kritérium věku nesmí být jediným a vylučujícím, lze jej však zohlednit při hodnocení rizika a na jeho základě požadovat dodatečné informace pro posouzení úvěruschopnosti
- dozorový orgán: Česká národní banka

Do praxe sociálního pracovníka

- informovat klienta, že se jedná o diskriminaci, i když „tak to přece chodí,“ a že je možné se bránit
- informovaný doprovod klienta
- nastínit možnosti řešení – kam se obrátit, možnost pořízení nahrávky jako důkazu
- pomoc klientovi s podáním ke kontrolnímu orgánu (pozor na úskalí, viz část 4)
- odmítnutí klientů a klientek řešit bezprostředně

4. Inspekční a dozorové orgány

Inspekční a dozorové orgány

- Orgány státní správy, které provádějí kontrolní činnost (dozor, kontrolu, dohled, inspekci, ...)
- Jejich postup upravuje zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád) + speciální předpisy vztahující se k dané oblasti (školské, pracovní, spotřebitelské, ...)
- Kontrolují dodržování právních předpisů, v případě zjištění porušení ukládají opatření k nápravě, ukládají sankci (pokutu)

Jaké dozorové orgány už znáte?

Na jaký dozorový orgán byste se obrátili, když:

- škola ve vztahu k žákovi s ADHD nerespektuje doporučení pedagogicko-psychologické poradny a trestá ho za chování, které souvisí s jeho postižením
- realitní makléř odmítl zprostředkovat prohlídku bytu romskému zájemci, jelikož si to majitel bytu nepřeje
- klienta odmítli při přijímacím pohovoru do zaměstnání, protože už má nárok na starobní důchod

Na jaký dozorový orgán byste se obrátili, když:

- praktická lékařka odmítla přijmout pacienta s duševním onemocněním, protože se obává, že by se s ním nemohla normálně domluvit
- číšník neobsloužil na restaurační zahrádce arabsky hovořící hosty, zatímco ostatní hosty ano; německy a anglicky hovořícím hostům ale účtoval výrazně vyšší ceny než těm, kteří mluvili česky
- zaměstnavatel tlačí na maminku vracející se po rodičovské dovolené zpátky do zaměstnání, aby podepsala ukončení pracovního poměru dohodou, protože potřebuje pouze časově flexibilní (tj. bezdětné) zaměstnance

Na jaký dozorový orgán byste se obrátili, když:

- se domníváte, že Vás Vaš nadřízený šikanuje a vyplácí Vám menší mzdu než Vašim kolegům, přestože odvádíte stejnou práci
- pobočka pošty nemá bezbariérový vstup a neumožňuje klientům na vozíčku využít jejích služeb na přepážkách
- Vás pobouřila nevkusná sexistická nebo rasistická reklama



Inspekční orgány na poli rovného zacházení

- **Česká školní inspekce (ČŠI)** – rovné zacházení v oblasti vzdělávání
- **Česká obchodní inspekce (ČOI)** – zákaz diskriminace spotřebitele v oblasti zboží a služeb
- **Česká národní banka (ČNB)** – dohled nad zákazem diskriminace spotřebitele na finančním trhu – banky, pojišťovny

Inspekční orgány na poli rovného zacházení

- **Státní úřad inspekce práce (SÚIP)** + oblastní inspektoráty práce (OIP) – rovné zacházení v pracovněprávních vztazích
- **Český telekomunikační úřad (ČTÚ)** – dohled nad zákazem diskriminace spotřebitele v oblasti poštovních služeb

Další kontrolní orgány

- **Krajské úřady (KÚ)** – oblast zdravotní péče
- **Rada pro rozhlasové a televizní vysílání (RRTV)** – diskriminace (obtěžování) v reklamě vysílané rozhlasem či televizí, ochrana práv menšin v rozhlasovém a televizním vysílání
- **Krajské živnostenské úřady** – obtěžující reklama (jiná než TV či rozhlas):

Jak se na kontrolní orgány obracet?

- **podnět ke kontrole** – neformální úkon
- na zahájení kontroly **není právní nárok**, podatel podnětu **není účastníkem kontroly**
- důležité: v podnětu **požádat o vyrozumění**, jak kontrolní orgán s podnětem naložil
- zbavení **povinnosti mlčenlivosti** vs. **ochrana totožnosti** podatele – nutné důkladně zvážit
- je-li kontrolní orgán nečinný – podnět k přijetí **opatření proti nečinnosti** k nadřízenému úřadu

Kontrolní orgán musí

- podnět ke kontrole **přijmout včetně** veškerých **příloh**: písemnosti, nahrávky, přepisy SMS zpráv, ...
- zabývat se **všemi** namítanými skutečnostmi
- **vyrozumět** do 30 dní podatele o tom, jak s podnětem naložil (pokud o to požádal)
- zahájit **kontrolu**, pokud to podnět odůvodňuje (úřední povinnost)
- zahájit **správní řízení** o deliktu, pokud okolnosti nasvědčují tomu, že došlo k porušení právních předpisů (typicky např. jednorázové porušení povinnosti v minulosti v pracovněprávních vztazích)

Co když s provedením a výsledky kontroly nesouhlasím?

- námitky proti kontrolním zjištěním může uplatnit jenom kontrolovaný
- podatel podnětu ke kontrole může uplatnit stížnost podle § 175 správního řádu
- v případě neuspokojivého vyřízení stížnosti – žádost o přešetření vyřízení stížnosti k nadřízenému orgánu
- **podnět veřejnému ochránci práv**

Závěrem

Vyzkoušené aktivity a techniky

- Kvíz, scénka, video, modelové případy,

Příprava výuky

- Co se v tuto chvíli cítíte být schopni předat svým studentům ve výuce? Co považujete za nejdůležitější?
- Jakou pomoc/podporu byste ještě potřebovali od zaměstnanců KVOP? Modelová lekce?
- Základ – definice, oblasti, důvody, formy + modelový případ

Vaše připomínky, dotazy

Prosíme o vyplnění evaluačního dotazníku.

Děkujeme za pozornost

Kontaktní informace

Mgr. Jana Mikulčická
tel. 542 542 302
mikulcicka@ochrance.cz

Mgr. Barbara Kubátová
tel. 542 542 249
kubatova@ochrance.cz

Mgr. Dagmar Krišová
tel. 542 542 253
krisova@ochrance.cz

Kancelář veřejného ochránce práv
Údolní 39
602 00 Brno
Czech Republic

www.ochrance.cz
www.eso.ochrance.cz
www.facebook.com: Veřejný ochránce práv – ombudsman
www.twitter.com/ochranceprav