



REPUBLIKA SLOVENIJA
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

Zagotavljanje enakih možnosti in preprečevanje diskriminacije pri zaposlovanju in delu

PRIROČNIK ZA DELODAJALCE



REPUBLIKA SLOVENIJA
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

Zagotavljanje enakih možnosti in preprečevanje diskriminacije pri zaposlovanju in delu

Priročnik za delodajalce

Ljubljana, februar 2023

Predgovor predstojnika Zagovornika načela enakosti

Zagovornik načela enakosti je specializiran državni organ. Svetuje žrtvam diskriminacije. Kadar je to potrebno, diskriminacijo ugotavlja bodisi v predpisih ali v konkretnih dejanjih. Posebno pozornost namenja izobraževanju in ozaveščanju.

Eno izmed področij, kjer je prijav diskriminacije največ, je prav področje zaposlovanja in dela. Zato je del naših dejavnosti za spodbujanje enakopravne obravnave tudi pričujoči priročnik za delodajalce.

Priročnik je namenjen vsem delodajalcem v javnem in zasebnem sektorju, pa tudi izobraževalnim ustanovam in nevladnim organizacijam, ki se na tem področju srečujejo z vprašanji diskriminacije. Krajšo različico lahko najdete na spletni strani www.zagovornik.si

Ob tej priložnosti se za opravljeno delo zahvaljujem vsem sodelavcem in predstavnikom podjetij, s katerimi smo se posvetovali. Zahvaljujem se vsem, ki boste z uporabo priročnika prispevali k večji enakopravnosti, enakim možnostim in enaki obravnavi.

Miha Lobnik
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

Kazalo

| | | |
|----------|---|------------|
| 1 | UVOD | 8 |
| 2 | NAČELO ENAKIH MOŽNOSTI | 11 |
| 2.1 | Prepoved diskriminacije | 14 |
| 2.2 | Zagotavljanje enakih možnosti | 16 |
| 2.3 | Enaka in različna obravnava na področju zaposlovanja in dela | 19 |
| 3 | DISKRIMINACIJA NA DELOVNEM MESTU | 20 |
| 3.1 | Pravna opredelitev diskriminacije | 21 |
| 3.2 | Stereotipi in predsodki | 27 |
| 3.3 | Osebne okoliščine | 30 |
| 3.4 | Ranljive skupine na podlagi osebnih okoliščin | 33 |
| 3.5 | Področja, kjer se lahko dogaja diskriminacija | 35 |
| 3.6 | Oblike diskriminacije | 37 |
| 3.7 | Posledice diskriminacije | 41 |
| 4 | PRIMERI, KO NEENAKA OBRAVNAVA NI DISKRIMINACIJA | 42 |
| 4.1 | Neizpolnjevanje zakonskih pogojev diskriminacije | 43 |
| 4.2 | Izjeme od diskriminacije | 45 |
| 4.3 | Ukrepi za zagotavljanje enakih možnosti | 48 |
| 4.4 | Razumna prilagoditev | 49 |
| 5 | RANLJIVE SKUPINE NA PODROČJU DELA | 51 |
| 5.1 | Ženske/ nosečnice/ matere | 56 |
| 5.2 | Tujci, priseljenci | 61 |
| 5.3 | Veroizpoved in prepričanje | 68 |
| 5.4 | Ljudje z invalidnostmi | 70 |
| 5.5 | Starejši | 79 |
| 5.6 | Mladi | 87 |
| 5.7 | Pripadniki skupine LGBTIQ+ | 92 |
| 5.8 | Izobrazba | 94 |
| 5.9 | Ljudje z zdravstvenimi težavami | 96 |
| 5.10 | Člani sindikatov | 101 |
| 5.11 | Druge skupine | 103 |
| 6 | POGOSTI PRIMERI NEENAKE OBRAVNAVE PRI ZAPOSLOVANJU IN DELU | 104 |
| 6.1 | Diskriminacija pri zaposlovanju | 106 |
| 6.2 | Diskriminacija pri delu | 116 |
| 6.2.1 | Pogoji dela in napredovanje | 117 |
| 6.2.2 | Enako plačilo za enako delo | 117 |
| 6.2.3 | Odpoved delovnega razmerja | 127 |
| 6.2.4 | Nadlegovanje in spolno nadlegovanje | 129 |
| 6.3 | Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja | 134 |
| 6.4 | Prezentizem | 139 |
| 6.5 | Umetna inteligenca v kontekstu zaposlovanja in dela | 144 |

| | | |
|-----------|--|------------|
| 7 | ZAGOTAVLJANJE ENAKIH MOŽNOSTI | 148 |
| 7.1 | Ukrepi države: politike, kvote, spodbude, omejitve idr. | 151 |
| 7.2 | Ukrepi delodajalcev za zagotavljanje enakih možnosti | 155 |
| 7.2.1 | Preventivni ukrepi | 156 |
| 7.2.2 | Nediskriminatorni postopki zaposlovanja | 159 |
| 7.2.3 | Posebni ukrepi | 161 |
| 7.3 | Razumna prilagoditev | 164 |
| 8 | UPRAVLJANJE RAZNOLIKOSTI | 172 |
| 8.1 | Upravljanje raznolikosti | 174 |
| 8.2 | Razlogi za upravljanje raznolikosti v podjetju | 176 |
| 8.3 | Upravljanje raznolikosti v praksi | 179 |
| 8.4 | Upravljanje raznolikosti v Sloveniji | 183 |
| 8.5 | Certifikati, priznanja in nagrade | 184 |
| 8.6 | Izjava o nefinančnem poslovanju | 187 |
| 9 | SODNA PRAKSA POVEZANA Z DISKRIMINACIJO PRI ZAPOSLOVANJU IN DELU | 189 |
| 9.1 | Diskriminacija pri zaposlovanju | 191 |
| 9.2 | Enako plačilo za enako delo | 194 |
| 9.3 | Pogoji dela, nadlegovanje | 196 |
| 9.4 | Napredovanje | 200 |
| 9.5 | Odpoved delovnega razmerja | 201 |
| 9.6 | (Ne)upoštevanje zdravstvenega stanja zaposlenih | 206 |
| 9.7 | Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja | 208 |
| 9.8 | Razumna prilagoditev | 210 |
| 9.9 | Posebni ukrepi (pozitivna diskriminacija) | 212 |
| 10 | UKREPANJE V PRIMERU DISKRIMINACIJE | 214 |
| 10.1 | Pravilo deljenega dokaznega bremena | 216 |
| 10.2 | Postopki pred delodajalci | 217 |
| 10.2.1 | Zahteva za prenehanje kršitve in notranje poti za varstvo delavcev | 217 |
| 10.2.2 | Odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca | 218 |
| 10.3 | Inšpektorati in postopek inšpekcijskega nadzora | 219 |
| 10.4 | Sodišča | 222 |
| 10.4.1 | Postopek pred delovnim sodiščem | 222 |
| 10.4.2 | Postopek pred upravnim sodiščem | 223 |
| 10.4.3 | Kazenski postopek pred sodišči splošne pristojnosti | 224 |
| 10.4.4 | Civilno-pravni postopek pred sodišči splošne pristojnosti | 225 |
| 10.5 | Zagovornik načela enakosti | 227 |
| 10.6 | Varuh človekovih pravic | 228 |
| 10.7 | Alternativno reševanje sporov | 230 |
| 11 | ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI | 232 |
| 11.1 | Postopek ugotavljanja diskriminacije pri Zagovorniku | 235 |
| 11.2 | Druge Zagovornikove pristojnosti glede ugotavljanja diskriminacije | 237 |

1 UVOD

Pravica do enake obravnave oziroma varstva pred diskriminacijo je ena od temeljnih človekovih pravic, zapisana v 14. členu Ustave RS in v Zakonu o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD). Ureja jo tudi delovnoppravna zakonodaja.

Diskriminacija pomeni vsako neupravičeno **neenako obravnavanje** zaradi določenih **osebnih okoliščin** (npr. spol, narodnost, rasa ali etnično poreklo, jezik, vera ali prepričanje, invalidnost, starost, spolna usmerjenost idr.). Diskriminacija je v Sloveniji prepovedana na več področjih družbenega življenja, tudi pri zaposlovanju in delu. Zato je njeno prepoznavanje in razumevanje zelo pomembno za vse delodajalce. Ti kandidatov za zaposlitev in zaposlenih ne smejo diskriminirati, dolžni so aktivno preprečevati njihovo diskriminacijo ter jih varovati pred njo. Ta priročnik je namenjen podpori podjetjem pri teh prizadevanjih. Pomaga jim lahko pri preprečevanju in obvladovanju tveganj, povezanih z diskriminacijo, kot tudi pri izkoriščanju prednosti in priložnosti, ki jih prinaša zagotavljanje enakih možnosti. Ukrepi za enake možnosti preprečujejo družbeno izključevanje posameznikov in spodbujajo večjo vključenost vseh ljudi.

Zagovornik načela enakosti (Zagovornik) je samostojen državni organ, ustanovljen po ZVarD. Spodbuja enakopravno obravnavo in zagotavljanje varstva pred diskriminacijo. Poleg neodvisne podpore žrtvam diskriminacije je njegova naloga tudi dajanje priporočil in spodbujanje vseh, da bi preprečevali in odpravljali diskriminacijo ter zagotavljali enake možnosti vsem. Zato je za delodajalce pripravil to publikacijo, da jim olajša razumevanje pojava diskriminacije ter izpostavi dobre prakse preprečevanja diskriminacije in spodbujanja enakih možnosti.

Delovno pravo že dolgo prepoveduje diskriminacijo **zaposlovanju in delu**. Diskriminacija ovira učinkovito vključevanje vseh zaposlenih in njihovega znanja, spretnosti in talentov v delovne procese. Tistim, ki so zaradi nje prikrajšani, zmanjšuje motivacijo. Diskriminacija zato otežuje učinkovite delovne procese v podjetjih, ustvarjalnost in hkrati enake možnosti in življenjske priložnosti ter s tem ogroža družbeno povezanost. Škodljiva je tudi z vidika varstva javnega interesa, saj terja številne ukrepe socialne države za blažitev njenih posledic. Kršitve prepovedi diskriminacije lahko tudi ogrozijo ugled delodajalcev. Zato je prizadevanje za njeno preprečevanje in za enake možnosti pomemben sestavni del izkazovanja družbene odgovornosti podjetij.

Vsakdo ima pravico do enakega obravnavanja. To velja tudi za pravne osebe, torej tudi podjetja. To je na primer pomembno pri varstvu konkurence ali pri pogojih dostopa do različnih javnih razpisov. Tako kot ta pravica varuje podjetja, varuje tudi vse ljudi, zato so jo dolžni delodajalci spoštovati pri zaposlovanju in delu kot tudi pri njihovem poslovanju navzven, denimo, kako obravnavajo potrošnike.

Pomen tega področja se kaže tudi v praksi zaznavanja diskriminacije, tako pri beleženju prijav diskriminacije nadzornim organom kot pri njenem zaznavanju na družbeni ravni, na primer prek raziskav. Med zadevami, ki jih je **Zagovornik obravnaval in** zaključil v letu 2020, jih je bilo največ s področja zaposlovanja in dela (29 odstotkov).¹

Raziskave kažejo, da sedem od desetih ljudi v Sloveniji šteje, da je diskriminacija najbolj razširjena na področju dela in zaposlovanja, delodajalci so med najpogostejšimi kršitelji, polovica tistih, ki navajajo, da so bili diskriminirani, je to doživela na tem področju.²

¹ Redna letna in posebna poročila Zagovornika načela enakosti so objavljena na spletni strani www.zagovornik.si

² Po podatkih Raziskave o diskriminaciji v Republiki Sloveniji, ki jo je leta 2020 naročil Zagovornik, 70 odstotkov prebivalcev Slovenije meni, da je diskriminacija **najbolj razširjena na področju dela in zaposlovanja**. Polovica prebivalcev Slovenije meni, da diskriminacijo najpogosteje izvajajo posamezniki, sledijo jim delodajalci v zasebnem sektorju in politiki. Dobra polovica prebivalcev Slovenije, ki je izkusila diskriminacijo v letu 2020 (diskriminiran je bil vsak peti prebivalec), je to doživela na področju dela in zaposlovanja. Podobno je pokazala raziskava že v letu 2017; dostopno na: <https://www.zagovornik.si/raziskave-o-diskriminaciji/>

Učinkovito preprečevanje in odpravljanje diskriminacije ter zagotavljanje enakih možnosti ni le pravica delavcev in obveznost delodajalcev, ampak je naloga in izziv za vso družbo. Raziskave kažejo, da se žrtve težko (le četrtnina) odloči za prijavo diskriminacije.³ Zelo podobno sliko je za Slovenijo z vidika prijavljanja nadlegovanja in spolnega nadlegovanja na delovnem mestu pokazala tudi raziskava Eurofound⁴ iz leta 2015. Ljudje po izsledkih raziskav vse pogosteje zaznavajo diskriminacijo, vprašanje pa je, ali zato, ker se ta pojavlja pogosteje ali ker je bolj prepoznana.⁵

Iz Raziskave o diskriminaciji v Republiki Sloveniji iz leta 2020 izhaja, da le četrtnina prebivalcev Slovenije meni, da je dovolj obveščena o področju diskriminacije v Sloveniji. Zagovornik ocenjuje, da se veliko primerov diskriminacije na področju dela in zaposlovanja zgodi nehote, tudi zaradi **nepoznavanja protidiskriminacijske zakonodaje, izzivov pri prepoznavanju diskriminacije in njenem učinkovitem preprečevanju**. To je bil glavni razlog za nastanek tega priročnika. Ta povzema ključne **informacije**, razjasni **pojme** in **pravila** na področju zagotavljanja varstva pred diskriminacijo in spodbujanja enakih možnosti ter podaja osnovne **praktične nasvete** za delodajalce.

Pravno varstvo pred diskriminacijo in ukrepi enakih možnosti sta osnova odgovornega ravnanja vsakega podjetja. V svetu, tudi v EU, posebej med najboljšimi in največjimi podjetji, se vse bolj uveljavlja tudi upravljanje raznolikosti človeških virov. Pripadniki ranljivih skupin imajo enako kot drugi ljudje številne, tudi redke talente, zato lahko prispevajo k splošni raznolikosti v sposobnostih, spretnostih in veščinah, ustvarjalnosti in delovni etiki v delovnem kolektivu. Vključujoče delovno okolje s posamezniki, ki se čutijo sprejete in cenjene tudi v svojih identitetah, pozitivno vpliva na produktivnost, izboljša podobo podjetja med zaposlenimi ter pri partnerjih in strankah, saj odseva raznolikost v družbi, takšna, kot je.⁶ Spodbujanje enakih možnosti torej ni samo nadgradnja dolžnosti varstva pred diskriminacijo v širšem smislu, temveč je predvsem tudi priložnost za učinkovitejše upravljanje s človeškimi viri, prispeva pa tudi **raznolikosti v podjetjih**, kot vrednoti sami zase. Zato nudi priročnik tudi pomoč pri razumevanju in spodbujanju raznolikosti. Zagotavljanje enakih možnosti v podjetjih je dobro za vse.

³ Raziskava o diskriminaciji v Republiki Sloveniji v letu 2020. Dostopno prek: <http://www.zagovornik.si/raziskave-o-diskriminaciji/>

⁴ Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies, 2015. Dostopno na:

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extent-impacts-and-policies>

⁵ Leta 2015 so v šesti Evropski raziskavi o delovnih razmerah opravili razgovore s skoraj 44.000 delavci (tako zaposlenimi kot samozaposlenimi) v 35 evropskih državah: 28 državah članicah EU, petih državah kandidatkah ter na Norveškem in v Švici. Evropska raziskava o delovnih razmerah (EWCS)⁵ kaže, da se je med letoma 2005 in 2015 delež anketirancev, ki so izjavili, da so doživeli diskriminacijo na delovnem mestu, povečal s pet na sedem odstotkov.

⁶ Glej stališča Evropske komisije: Boj proti diskriminaciji na delovnem mestu. Dostopno na: <https://ec.europa.eu/social>

2 NAČELO ENAKIH MOŽNOSTI

Poglavje povzema splošna načela in pojme na področju varstva pred diskriminacijo. Pojasni, da načelo enakih možnosti v širšem smislu poleg prepovedi diskriminacije vključuje tudi dolžnost pozitivnega, spodbujevalnega ravnanja. Slednje se nanaša tudi na odpravljanje vzrokov za diskriminacijo, njeno preprečevanje in odpravljanje ter blaženje njenih posledic (t. i. posebni ukrepi, dodatne spodbude, pravice in ugodnosti, pomoči, prednosti idr.). Podpoglavji povzameta predstavitev obeh vidikov, torej:

- prepoved diskriminacije in
- zagotavljanje enakih možnosti.

Diskriminacija je slabo ravnanje, razlikovanje, drugačno, slabše obravnavanje, izključevanje ali poniževanje ljudi zaradi katere koli osebne okoliščine (npr. spol, starost, invalidnost idr.). Taka ravnanja so prepovedana. Zakonodaja zavezuje vse pravne in fizične osebe, da obravnavajo vse osebe enako, ne glede na njihove osebne okoliščine in s tem zagotavljajo varstvo pred diskriminacijo.

Cilj protidiskriminacijske zakonodaje je vsem posameznikom omogočiti enak in pravičen dostop do pravic, interesov, različnih ugodnosti in priložnosti, ki so na voljo v družbi. Vsakomur je treba priznati enakovrednost in spoštovati njegovo dostojanstvo.

14. člen Ustave RS (enakost pred zakonom):

»V Sloveniji so vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katerokoli drugo osebno okoliščino.

Vsi so pred zakonom enaki.«

Čeprav v zvezi z dolžnostjo enake obravnave vseh ljudi, ne glede na osebne okoliščine, najpogosteje uporabljamo pojem diskriminacija (ki torej označuje to, kar je prepovedano), je vsebinsko enako pomembno govoriti o enakosti, enakopravnosti, enaki obravnavi in enakih možnostih (torej o tem, kaj je zaželeno kot cilj).

Skladno z ustavo in zakoni ter družbeno odgovornostjo⁷ morajo zaradi prepovedi diskriminacije vsi, tudi delodajalci:

- **Enako obravnavati osebe, ki so v primerljivem dejanskem položaju** - torej v položajih, ko njihova osebna okoliščina ni pomembna in je razlikovanje, sploh slabše obravnavanje zaradi teh okoliščin, prepovedano. Tako morajo npr. vsi delavci za enako delo ali delo primerljive vrednosti prejemati enako plačilo ne glede na njihov spol, narodnost, invalidnost; zato s temi okoliščinami povezanih meril ne smejo vključiti v procese ocenjevanja idr.

⁷ Tudi s splošnimi družbenimi normami in vrednotami, npr. pravičnostjo (glej POGlavJE 2.2.1).

- **Različno obravnavati osebe, ki so v različnih dejanskih položajih** - torej takrat, ko je njihova osebna okoliščina pomembna in so zaradi nje v drugačnem položaju od drugih. Če bi v takšnih položajih ljudi obravnavali popolnoma enako, bi se to po učinkih kazalo kot dejansko slabše obravnavanje zaradi osebnih okoliščin in s tem kot diskriminacija. Enako obravnavanje torej ne pomeni, da mora biti obravnavanje vedno identično, ampak včasih terja drugačno, ustrezno in prilagojeno obravnavanje. Prilagoditev, drugačno obravnavo lahko torej terja prav določena osebna okoliščina iskalca zaposlitve ali zaposlenega. Tako morajo npr. delodajalci delovno mesto ali pogoje dela po potrebi prilagoditi ljudem z invalidnostmi, saj so ti lahko že na začetku v drugačnem dejanskem položaju, kot tisti, ki nimajo invalidnosti in bi dosledna enaka obravnava (npr. identičen stol za vsakega zaposlenega) lahko povzročila, da bi imeli v primerjavi z drugimi dejansko slabše možnosti za zaposlitev in enako uspešno, zdravo in varno delo. Prilagoditev na delovnem mestu je lahko le individualna (npr. ustrezno dodatno nastavljen stol), včasih pa je treba prilagoditi širše pogoje dela (npr. arhitekturno⁸). Številni pogoji dela lahko, čeprav na videz popolnoma neproblematični, nehote vendarle učinkujejo kot diskriminacija.

»Načelo nediskriminacije prepoveduje scenarije, kjer so osebe ali skupine ljudi v enakem položaju obravnavane različno in kadar so osebe ali skupine ljudi v različnih situacijah obravnavane enako.«⁹

Zato je poleg upravljanja tveganj kršitev diskriminacije treba k razmisleku pritegniti tudi vprašanja, **kako izenačiti izhodiščne možnosti** tistih ljudi, ki so v zvezi z zaposlovanjem in delom že v izhodišču družbeno prikrajšani. V tem primeru ne gre več samo za vprašanje, ali koga ne bomo neupravičeno obravnavali slabše (diskriminirali, prikrajšali, izključili) in tudi ne le za sistematično odstranjevanje ovir. Zastavlja se vprašanje, ali bi jim veljalo nameniti tudi kakšne posebne spodbude ali ugodnosti. Torej ali bomo tiste, ki so dokazano bili zapostavljeni, ali se srečujejo s posebnimi ovirami pri dostopu do zaposlitve in dela, tudi tveganji diskriminacije, obravnavali »boljše« kot druge, pri tem pa seveda ne bo šlo za diskriminacijo drugih zaposlenih.

Tako v okviru področja varstva pred diskriminacijo v širšem smislu oziroma splošnega **načela enakosti**, oziroma širšega načela **enakih možnosti**,¹⁰ govorimo o dveh plateh iste medalje:

- **prepovedi diskriminacije** (v ožjem smislu), ki ovira, zmanjšuje, ali izničuje enakopravnost ljudi (glej POGlavJE 3);
- **zagotavljanju enakih možnosti** oziroma dodatnih spodbudah ljudem, ki so v slabšem izhodiščnem položaju (s t. i. pozitivno diskriminacijo) (glej POGlavJA 4.3, 7 in 8).

Vrhovno sodišče: »Za razumevanje načela nediskriminacije, ki presega zgolj formalne okvire enakopravnosti, je bistveno, da zahteva po prepovedi diskriminacije pomeni hkrati zahtevo po uveljavljanju posebnih pravnih položajev oziroma posebnih pravic in pozitivnih ukrepov, katerih namen je v preprečevanju manj ugodnega položaja nekaterih posameznikov. Gre za načelo enakih možnosti ...«¹¹

⁸ Nedostopni prostori delodajalca so ovira za vse gibalno ovirane, ne le delavce, ampak tudi za stranke.

⁹ Agencija Evropske unije za temeljne pravice: »Priročnika o evropskem protidiskriminacijskem pravu. 2018/2021. Luxembourg: Urad za publikacije Evropske unije. Dostopno na: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_sl.pdf

¹⁰ Npr. Zagovornik **načela enakosti**, Zakon o **enakih možnostih** žensk in moških.

¹¹ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=2&id=2010040815248168](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=2&id=2010040815248168)

2.1 Prepoved diskriminacije

Varstvo pred diskriminacijo je zagotovljeno že z **mednarodnim pravom**, npr. v Splošni deklaraciji človekovih pravic¹² in Evropski konvenciji o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin¹³ ter na ravni EU, npr. v Lizbonski pogodbi, Listini Evropske unije o temeljnih pravicah in v Evropskem stebru socialnih pravic.¹⁴ Pravo EU glede preprečevanja diskriminacije na delovnem mestu podrobno urejajo zlasti nekatere **direktive**.¹⁵ Pravo EU diskriminacijo prepoveduje zelo strogo, ima celo neposreden učinek in sodi med temeljna načela in cilje prava EU. To velja tako za zaščito položaja podjetij na enotnem trgu (varstvo konkurence) kot za zaščito ljudi na področju zaposlovanja in dela.

Po Zakonu o delovnih razmerjih (v nadaljevanju: ZDR-1¹⁶) mora **delodajalec** iskalcu zaposlitve pri zaposlovanju ali delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati **enako obravnavo**, ne glede na njegove **osebne okoliščine**, npr. narodnost, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje. Ta zakon varuje pri zaposlovanju in delu v delovnih razmerjih v ožjem smislu ter velja tudi za položaje t. i. odvisnih delovnih razmerij samozaposlenih, študente idr.

Zakon o varstvu pred diskriminacijo (v nadaljevanju: ZvarD)¹⁷ zagotavlja varstvo vsakega posameznika, pa tudi pravnih oseb (torej tudi podjetij) pred diskriminacijo na še bolj t. i. **celovit način**. Pred diskriminacijo varuje na vseh področjih družbenega življenja, zelo pomembno pa jo širi tudi na področju zaposlovanja in delovnih razmerij. Pomembno je, da ta zakon dopolnjuje ZDR-1 in zagotavlja varstvo iskalcev zaposlitve in tistih, ki delajo kot samozaposleni, študentske delavce, pripravnike, delavce na praksi ali usposabljanjih, prostovoljce ter ljudi, ki le občasno delajo prek avtorskih in drugih pogodb.

Kršitev zapovedi **enake obravnave, torej neupravičeno razlikovanje zaradi osebnih okoliščin**, pomeni **diskriminacijo**. V takih primerih je iskalec zaposlitve, zaposleni ali nekdanji zaposleni neupravičeno zaradi osebnih okoliščin slabše obravnavan v zvezi z različnimi pravicami, obveznostmi, upravičenji, ugodnostmi ali možnostmi kot drugi zaposleni. To pomeni, da npr. nekdo ni bil povabljen na razgovor za službo samo zaradi tega, ker je na primer ženska (osebna okoliščina spola), ni napredoval na delovnem mestu, ker je določene narodnosti (osebna okoliščina narodnosti), ni napoten na usposabljanje zaradi določene invalidnosti (osebna okoliščina invalidnosti), prejema nižjo plačo, ker je mlajši ali starejši (osebna okoliščina starosti) idr.

Poleg najširših opredelitev prepovedi diskriminacije je pri zaposlovanju in delu ključno poznavanje posameznih oblik diskriminacije, saj to omogoča zavedanje, kaj vse je prepovedano in kaj zapovedano. (Glej POGlavJE 3).

¹² Dostopno na: <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MZZ/Dokumenti/multilateral/mednarodno-pravo/bf55533011/Splosna-deklaracija-clovekovih-pravic.pdf>

¹³ Dostopno na: https://www.echr.coe.int/documents/convention_slv.pdf

¹⁴ Glej Evropska komisija - Pogodbe EU. Dostopno na: https://europa.eu/european-union/law/treaties_sl in Evropski steber socialnih pravic. Dostopno na: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_sl

¹⁵ Direktive EU v povezavi s preprečevanjem diskriminacije na delovnem mestu:

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.

¹⁶ Glej 6. člen Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS in 81/19). Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>

¹⁷ Glej 1. člen Zakona o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg). Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO7273>

Vsaka neenaka, tudi slabša obravnava zaradi osebnih okoliščin ni vedno diskriminatorna, vendar to velja le, če pomeni eno od izjem od prepovedi diskriminacije. (Glej POGlavJE 4.2).

Ko v nadaljevanju priročnika govorimo o **diskriminaciji**, z njo označujemo **neupravičeno neenako** ali **slabšo obravnavo zaradi osebnih okoliščin**, ki iskalcem zaposlitve ali delavcem preprečuje, prepoveduje, onemogoča dobiti različne ugodnosti, povzroča, da se jim pravice ali ugodnosti vzamejo, dobijo manj pravic ali ugodnosti in priložnosti kot drugi, nimajo enake izbire kot drugi.

: Več o diskriminaciji, njenih družbenih vidikih, zakonskih opredelitvah, pojavnih oblikah, njenih posledicah idr. Je v POGlavJU 3.

2.2 Zagotavljanje enakih možnosti

Zagotavljanje enakih možnosti in prepoved diskriminacije sta medsebojno povezana procesa. Oba terjata enako obravnavo oseb v primerljivem položaju in **različno obravnavo oseb, ki so v različnih položajih**. To so delodajalci dolžni spoštovati, hkrati pa zaposlene varovati (na primer pred nehotenimi kršitvami, kršitvami sodelavcev).

Ukrepi enakih možnosti gredo še dlje od formalne enakopravnosti, saj njihov cilj ni le preprečiti diskriminacije posameznikov, ampak izenačevati položaj neke prikrajšane družbene skupine. Država je k takemu ravnanju pravno zavezana, delodajalce pa se k temu le delno zavezuje. Pri zagotavljanju enakih možnosti se načrtno uvaja različna obravnava, ki osebe z nekimi osebnimi okoliščinami **postavlja v ugodnejši položaj zato, da bi se zanje vzpostavile primerljive izhodiščne možnosti**.

Konkretnije gre lahko za posebne spodbujevalne ukrepe, na primer ciljno informiranje, dodatne pravice in ugodnosti, dodatno pomoč ali podporo, določene prednosti, ki pa gredo le osebam z osebnimi okoliščinami, zaradi katerih so v družbi zapostavljeni. Za ukrepe zagotavljanja enakih možnosti se pogosto v pogovornem jeziku, pa tudi v sodni praksi,¹⁸ uporablja pojem pozitivna diskriminacija, saj so namenjeni prav enakosti, hkrati pa je vzvod za to »boljša« obravnava tistih, ki so dejansko posebej zapostavljeni, tistim, ki niso, pa se takšna ugodnost ne dodeli. Tak zapovedani ukrep so npr. kvote za zaposlovanje invalidov.

Čeprav gre tudi v primeru ukrepov za enake možnosti, za neenako (ugodnejšo) obravnavo oseb oziroma določene družbene skupine (ki pa drugim skupinam ni namenjena, torej teh ugodnosti nimajo, zato so po učinkih obravnavani slabše), takšna obravnava ni diskriminatorna. Ravno obratno, različna obravnava v tem primeru pomeni potrebno in **upravičeno** spodbudo oziroma **podporo** osebam, ki nimajo enakih izhodiščnih možnosti z namenom, da se jih izenači - da so bolj enaki v praksi - v tem primeru vsaj na področju zaposlovanja in dela.¹⁹ Do tega so lahko upravičeni, če je na podlagi preteklih dogodkov ali družbenih trendov pričakovano, da je bila, ali bi lahko bila ali bo manj ugodno obravnavana (žrtev diskriminacije) oziroma v slabšem položaju (npr. velik delež brezposelnosti v tej skupini). Gre za ukrepe, posebej namenjene **odpravljanju slabšega položaja**. Spodbujajo sodelovanje in družbeno vključevanje prikrajšanih družbenih skupin in v tem smislu temeljijo prav na **dobronamernem cilju zasledovanja ciljev enakosti**, ne na predsodku proti posameznim skupinam.²⁰

¹⁸ Glej npr. zadevo Ustavnega sodišča RS U-I-36/06-18 z dne 5. 2. 2009.

¹⁹ Prav tam.

²⁰ Agencija Evropske unije za temeljne pravice (FRA): Priročnik o evropski zakonodaji o nediskriminaciji. 2011. Luxembourg: Urad za publikacije Evropske unije (str. 38). Dostopno na: https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_law_SLV.pdf

Ti ukrepi so v strokovni literaturi, sodni praksi in predpisih poimenovani različno, na primer:

- spoštovanje načela **enakosti** (npr. Zagovornik načela enakosti),
- **spodbujanje enakega obravnavanja** (v ZVarD),
- spodbujanje/zagotavljanje **enakih možnosti** (ZEMŽM²¹, ZIMI²², ZVarD),
- **posebni ukrepi** za zagotavljanje enakosti, potrebni za uresničevanje pravice do enakega obravnavanja, dejansko enakost in udeležbo (ZVarD),
- posebni ukrepi (mednarodno pravo, npr. OZN),
- pozitivna diskriminacija,
- obratna diskriminacija,
- pozitivno ravnanje,
- pozitivni ukrepi (npr. pravo EU),
- prednostna obravnava,
- **ukrepi za (razumno) prilagoditev** (glej POGLAVJE 4.4 in 7.3),
- posebne pravice,
- ukrepi za spodbujanje in upravljanje raznolikosti (POGLAVJE 8).

V tem priročniku je uporabljen predvsem izraz **enake možnosti** (kot načelo, pravica delavcev in dolžnost delodajalca ter države), za konkretne ukrepe, ki sledijo temu načelu, pa se uporablja izraz **posebni ukrepi**.

Ni dovolj, da ljudi obravnavamo identično oziroma da jih ne obravnavamo neenako. Diskriminatorno je lahko tudi, če ljudi obravnavamo enako, čeprav so med njimi objektivne razlike, zaradi katerih bi jih morali obravnavati različno oziroma ustrezno prilagojeno. To velja že na ravni prepovedi diskriminacije. Če je cilj zagotoviti čim bolj enako raven dejanskega uživanja pravic in vključenost vseh v družbi, pa je treba za tiste, ki so prikrajšani, sprejeti še dodatne ukrepe, ki bodo to prikrajšanje izravnali. Za odpravljanje in preprečevanje dejansko neenakega položaja morajo država, vsi delodajalci, ponudniki storitev idr. sprejeti ukrepe za prilagoditev svojih pravil in praks ob upoštevanju tovrstnih razlik.^{23 24} (Glej POGLAVJE 7).

Prepoved diskriminacije se na področju dela in zaposlovanja večinoma nanaša na **enakopravnost** pri zaposlovanju in delu. To pomeni enakost pred zakonom, torej pravno in formalno enako obravnavo. Takšna zakonsko zagotovljena enakopravnost pa vedno ne da tudi rezultata v obliki v praksi zagotovljenih in dejanskih enakih možnosti. Na primer, čeprav so moški in ženske v Sloveniji (pravnoformalno) v enakopravnem položaju, prejemajo ženske v praksi, kljub splošni višji izobraženosti, v povprečju za primerljivo delo nižjo plačo.²⁵

²¹ Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/02, 61/07 – ZUNEO-A, 33/16 – ZVarD in 59/19). Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3418>

²² Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (Uradni list RS, št. 94/10, 50/14 in 32/17). Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4342>

²³ Agencija Evropske unije za temeljne pravice (FRA): Priročnik o evropski zakonodaji o nediskriminaciji. 2011. Luxemburg: Urad za publikacije Evropske unije. Dostopno na: https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_law_SLV.pdf

²⁴ Takrat tudi obstaja verjetnost t.i. posredne diskriminacije, (glej POGLAVJE 3.6), ki se lahko ugotovi na podlagi dejstva, da se enako pravilo uporablja za vse ne glede na njihove razlike.

²⁵ UMAR. Kratke analize - Oktober 2020 - Plačna vrzel in neenakosti spolov v Sloveniji. Dostopno na: https://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/kratke_analize/2020_10_Placna_vrzel_Gregorjic/Placna_vrzel_in_neenakosti_spolov_v_Sloveniji.pdf

Enakopravnost tako pomeni zgolj enako pravno (formalno, »de iure«) obravnavo oseb, ki so v primerljivem položaju. Težava takšnega pristopa je, da velikokrat ne upošteva neenakega začetnega položaja oseb, ki ga sama prepoved diskriminacije, pa naj se uveljavlja še tako strogo, ne more spremeniti. Če si družba želi doseči enako obravnavo dejansko v praksi, torej glede rezultatov, je treba te neugodnosti odpraviti in položaje ljudi poskušati v izhodišču izenačiti. Zato morajo enakopravnosti slediti tudi ukrepi za izenačevanje izhodiščnih položajev oziroma za vzpostavljanje enakih možnosti.

Ustavno sodišče je (na primeru enakosti spolov in pokojnin) pojasnilo, da »zgolj zaradi svojega spola nihče ne sme biti zapostavljen ali imeti prednosti. Dopustno pa je razlikovanje po spolu, kjer služi vzpostavljanju dejanske enakosti med spoloma tam, kjer sicer obstajajo objektivne biološke ali funkcionalne razlike med njima. Zakonodajalca ne zavezuje le prepoved razlikovanja, ampak tudi (in predvsem) dolžnost pozitivnega ravnanja: zagotoviti možnosti za dejansko enakopravnost med moškimi in ženskami. Zato ureditev (različnih pogojev upokojevanja) ne pomeni diskriminacije moških, temveč daje določene ugodnosti ženskam.«²⁶

Načelo enakih možnosti torej presega načelo enakopravnosti, saj upošteva neenake izhodiščne položaje oseb, npr. ranljivih skupin (invalidov, starejših, žensk idr.) in skuša ta položaj premostiti. Z ukrepi enakih možnosti se skuša doseči večja dejanska družbena enakost teh skupin, hkrati pa tudi bolj enako obravnavanje konkretnih ljudi iz teh skupin (npr. konkretnih kandidatov, zaposlenih). Ko govorimo o enakih možnostih in varstvu pred diskriminacijo v širšem smislu, torej ne mislimo le na enakopravnost, temveč tudi na zagotavljanje različnih spodbud in oblik podpore, ki ljudem dejansko zagotavljajo enake možnosti.

Enakost ne pomeni, da smo vsi enaki (identični) ali da bi morali biti popolnoma enaki. **Enakost ne pomeni istosti.** Enakost v smislu istosti ljudi je tudi nemogoča, saj imamo ljudje zelo različne osebne značilnosti oziroma okoliščine, ki so prirojene ali težko spremenljive in so zato sestavni del posameznikove identitete. Enakost pomeni, da moramo imeti vsi enake pravice, pa tudi zagotovljene enake možnosti in da smo enako obravnavani, ne glede na dejansko različnost posameznih lastnosti in njihovih kombinacij med nami (raznolikost). Enakost pomeni priznavanje enake človeške vrednosti in enakega dostojanstva vsakomur. Za doseganje cilja čim večje enakosti so pomembni tako predpisi kot tudi praksa (ravnanja) vsakogar.

Ko govorimo o **enakih možnostih**, jih moramo vedno razumeti tudi v povezavi s **pravičnostjo**, ki (v kontekstu diskriminacije) pomeni enako obravnavanje enakih primerov (in različno obravnavanje različnih primerov), izravnavanje krivic (nepravičnih neenakosti) oziroma dodelitev pravic in dolžnosti po meri sposobnosti in potreb posameznika.²⁷

Na delovnem mestu je tako pričakovano, da so, denimo, ljudje za enako oziroma primerljivo delo praviloma plačani enako. Kadar je to upravičeno in potrebno, so dopustne tudi razlike, denimo v primerih, ko gre za prilagajanje pogojev dela ljudem z invalidnostmi ali nosečnicam.

²⁶ Dostopno na: <https://e-kurs.si/komentar/podrocje-pokojninskega-in-invalidskega-zavarovanja/>

²⁷ Glej: Aristoteles. 2002. Nikomahova etika. Ljubljana: Slovenska matica.

2.3 Enaka in različna obravnava na področju zaposlovanja in dela

Udejanjanje načela enakih možnosti na področju zaposlovanja in dela v skladu z zgoraj zapisanim, narekuje tri pristope:

1. **Prepoved diskriminacije** v smislu zagotavljanja enakopravnosti – **enake obravnave enakih primerov**, torej oseb v primerljivih položajih/situacijah. Npr. dolžnost enakih meril/ pogojev za vse iskalce zaposlitve oziroma zaposlene ali enako plačilo za enako delo. Če so osebe v takšnih primerih neutemeljeno in neupravičeno obravnavane slabše zaradi osebnih okoliščin, gre za diskriminacijo, torej kršitev zakonodaje. (Glej POGlavJE 2.1 in 3).
2. **Zagotavljanje enakih možnosti** oziroma **različna obravnava različnih položajev**, v katerih so določene (ranljive) družbene skupine lahko obravnavane **ugodnejše**. Torej obravnava oseb v dejansko manj ugodnem položaju, ki skuša vzpostavljati tudi dejansko enakost – npr. subvencije ali kvote za zaposlitev invalidov (na splošno kot družbene skupine) in spodbude za zaposlovanje ranljivih skupin (mladih, starejših, žensk, Romov, nižje izobraženih, težje zaposljivih). Gre za ukrepe, ki so zaželeni in pričakovani ter jih lahko izvaja država (npr. ukrepi aktivne politike zaposlovanja²⁸) ali delodajalci (npr. v primeru enakega izpolnjevanja pogojev za zaposlitev se nameni prednost zaposlitvi na vodstvenih položajih ženski, ker so ženske na tej ravni v podjetju podzastopane). Načelo enakih možnosti torej upošteva tudi okoliščine, ki so strukturne in na katere posameznik nima neposrednega vpliva. Te ukrepe v nadaljevanju imenujemo **posebni ukrepi**. (Glej POGlavJA 4.3, 7 in 8).
3. **Upoštevanje sposobnosti in potreb posameznika** (npr. prilagoditve na delovnem mestu). Gre za ukrepe, ki niso toliko povezani s ciljem izboljševanja položaja družbenih skupin, temveč s posameznikovim individualnim položajem. Za ljudi z invalidnostmi so ti ukrepi uzakonjeni kot institut **razumne prilagoditve**.²⁹ Različna (prilagojena) obravnava v smislu prilagoditve ni le zaželeno, temveč je zakonsko zapovedana, kršitev te zahteve pa pomeni diskriminacijo. Gre za pravico ljudi z invalidnostmi na področju dela. (Glej POGlavJE 4.4 in 7.3).

²⁸ Zakon o urejanju trga dela v III. poglavju predvideva ukrepe **aktivne politike zaposlovanja** kot nabor ukrepov na trgu dela, ki so namenjeni povečanju zaposlenosti in večji zaposljivosti oseb na trgu dela. Med njimi so npr. **spodbude za zaposlovanje**, ki so namenjene predvsem povečanju zaposlitvenih možnosti ranljivih skupin brezposelnih oseb in se izvajajo v obliki subvencij za zaposlitev. Posebne ukrepe za ranljive skupine pa vključuje tudi ZDR-1 (posebno varstvo nosečnic, starejših, mladoletnih idr.).

²⁹ Ena izmed zakonskih obvez delodajalcev je **razumna prilagoditev**, kar je vsaka sprememba delovnega mesta ali delovnega okolja, ki je potrebna, da se invalidni osebi omogoči, da se prijavi na določeno delovno mesto, opravlja določeno funkcijo, napreduje ali se usposablja.

3 DISKRIMINACIJA NA DELOVNEM MESTU

Ključna dolžnost delodajalca je obveznost zagotavljati enako obravnavo, brez neupravičenega razlikovanja zaradi osebnih okoliščin oziroma preprečevati diskriminacijo in nuditi zaščito pred njo. To izhaja iz pravice delavcev do varstva pred diskriminacijo. V poglavju so povzete ključne opredelitve diskriminacije ter razloženi osnovni pojmi in oblike diskriminacije. Pojasnjena je zakonska opredelitev diskriminacije, s poudarkom na področju zaposlovanja in dela.

3.1 Pravna opredelitev diskriminacije

Diskriminacija je, bolj poljudno rečeno, **neupravičeno neenako obravnavanje**, ko so ljudje obravnavani slabše od drugih le zaradi določene osebne okoliščine (npr. spol, starost, rasa, narodnost, invalidnost, spolna usmerjenost, versko prepričanje).

Diskriminatorno ravnanje jih ovira ali prikrajšuje za različne **pravice, ugodnosti** in življenjske priložnosti. V Sloveniji je diskriminacija splošno, tudi na področju zaposlovanja in dela, **prepovedana** zaradi katere koli osebne okoliščine.

»Diskriminacija pomeni situacijo, v kateri je posameznik na neki način prikrajšan zaradi ene ali več zaščitene osebnih okoliščin.«³⁰

Pravna opredelitev diskriminacije pa ni tako preprosta in jo urejajo različne določbe v različnih zakonih, ki jih je velikokrat treba razumeti tudi v medsebojni povezavi. ZDR-1 ne ureja vseh pravil v zvezi z diskriminacijo pri zaposlovanju in delu, ne ureja vseh oblik diskriminacije, omejeno razlaga izjeme od prepovedi diskriminacije idr. Je pa pomembno, da ZDR-1 poleg splošnih opredelitev prepovedi diskriminacije poudarja prepoved diskriminacije pri zaposlovanju in v različnih položajih v delovnih razmerjih, npr. pri odpuščanju.

Najsplošnejšo opredelitev prepovedi diskriminacije vsebuje 4. člen ZVarD, druga določila tega zakona pa so ključna za prepoznavanje posameznih vrst in oblik diskriminacije ter opredelitev izjem.

4. člen ZVarD (diskriminacija)

(1) Diskriminacija pomeni 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.

(2) Diskriminacija zaradi katere koli osebne okoliščine je prepovedana.

³⁰ Agencija Evropske unije za temeljne pravice: »Priročnik o evropskem protidiskriminacijskem pravu. 2018/2021. Luxemburg: Urad za publikacije Evropske unije. Dostopno na: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_sl.pdf

6. člen ZDR-1 (prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov)

(1) Delodajalec mora iskalcu ali iskalki zaposlitve pri zaposlovanju ali delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo, ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino v skladu s tem zakonom, predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk in moških. (...)

Diskriminacija³¹ je torej:

- **neenako obravnavanje**, ki ljudi pri
- **dostopu do pravic/ interesov/ ugodnosti obravnava ne na nekem pravno urejenem področju,**
- **obrnava slabše od drugih, ali jih zapostavlja**
- **le zaradi določene osebne okoliščine.**
- Za to pa nima upravičenega razloga.

Za prepoznavanje oziroma ugotavljanje diskriminacije je navadno treba preučiti naslednje:

- ugotoviti, **kdo je žrtev diskriminacije in kdo storilec**, kar pa za obstoj diskriminacije vselej ni ključno. Žrtve diskriminacije so lahko določljive ali pa tudi ne, jih še ni, ali bi kdo lahko šele postal žrtev diskriminacije. Ugotavljanje, kdo je žrtev, je odločilno za odpravo vzrokov in ukrepanje zoper diskriminacijo, zlasti seveda za ugotavljanje odgovornosti zanjo. Varstvo pred diskriminacijo velja tudi za **pravne osebe**, ki so torej lahko same žrtve diskriminacije, če se okoliščine, ki bi lahko bile podlaga za diskriminacijo, po vsebini lahko nanašajo na te pravne osebe.
- **Primer diskriminacije:** Žrtev diskriminacije s strani podjetja je lahko nevladna organizacija, ki združuje osebe z določeno osebno okoliščino, npr. pri poslovnem sodelovanju z neko drugo organizacijo, če jo ta, denimo, izloči iz sodelovanja zato, ker dela z migranti ali ker je njihov zaposleni, ki bi v praksi sodeloval pri delu, migrant.

V nekaterih življenjskih primerih so storilci diskriminacije lahko izven vplivne sfere delodajalcev in ti za tako diskriminacijo niso odgovorni. Vendar je pomembno, da je podjetje lahko soodgovorno za tista ravnanja tretjih oseb (npr. potrošnikov, poslovnih partnerjev podjetja) na katera ima vpliv, saj je vsak delodajalec dolžan ustvariti varno okolje za zaposlene.

- Ugotoviti **neenako, slabše obravnavanje ali posebne pogoje posamezne oblike diskriminacije** (na primer tiste, ki ne potrebuje primerjave z obravnavanjem drugih ljudi, kot to velja za nadlegovanje in kršitev zahteve po razumni prilagoditvi). Pomembno je, da ima diskriminatorno ravnanje lahko naravo dejanj (npr. odločitev o izbiri kandidata) kot tudi **opustitev ravnanj** (npr. ne povabilo na razgovor za zaposlitev). Poleg prikrajševanja v pravicah se lahko sporno ravnanje nanaša tudi na neupravičeno, npr. čezmerno dodeljevanje delovnih obveznosti.
- **Primer diskriminacije:** Če delodajalec ne zagotovi napredovanja zaposleni, ki je bila na porodniškem dopustu in je v tistem obdobju za to izpolnila pogoje kot drugi, ki so napredovali, je odgovoren za diskriminacijo zaradi spola. Šlo je za neupravičeno opustitev.

³¹ Glej 4., 5. in 6. člen ZVarD.

- Opredeliti **osebno okoliščino**, ki naj bi bila razlog za slabše obravnavanje.

Osebna okoliščina pomeni prirojene ali pridobljene osebne značilnosti, lastnosti, stanja ali statuse, ki so praviloma trajno in nerazdružljivo povezani z določenim posameznikom in njegovo osebnostjo, zlasti identiteto, ali pa jih posameznik ne spreminja zlahka. Včasih je osebna okoliščina, ki je razlog za sporno obravnavanje, očitna, pogosto pa ne. (Za več o tem, glej POGlavJE 3.3).

- **Primer, ko ne gre za diskriminacijo:** Če npr. nekdo prejema višjo plačo od drugih zato, ker je zaposlen na zahtevnejšem delovnem mestu, pa za razlikovanje ni mogoče najti povezave z neko osebno okoliščino (npr. spolom, verskim prepričanjem) ne moremo govoriti o diskriminaciji, saj delovno mesto ni osebna okoliščina.
- **Primer diskriminacije:** Če je v zgoraj opisanem položaju na takšnem delovnem mestu moški, na ostalih, manj plačanih, pa so pretežno ženske, potem ni izključeno, da so ženske diskriminirane in je treba ta položaj podrobneje preiskati.
- **Primer, ko ne gre za diskriminacijo:** Če kandidat za delovno mesto ni bil izbran, ker ni imel potrebnih veščin in kompetenc, to ni diskriminacija, saj ne gre za neenako obravnavo zaradi katere izmed osebnih okoliščin, denimo, spola ali narodnosti.
- Ugotoviti, ali obravnava **posega v pravice**, svoboščine, koristi ali ugodnosti osebe **na nekem pravno urejenem področju**.

Varstvo pred diskriminacijo je zagotovljeno na različnih področjih **družbenega življenja**, in sicer pri uresničevanju človekovih pravic, pri uveljavljanju pravic in obveznosti (idr.) ter v drugih **pravnih razmerjih** na političnem, gospodarskem, socialnem, kulturnem, civilnem ali drugem področju.

Lahko se zgodi, da so osebe sicer v neenakem položaju različno obravnavane. Če pa hkrati ne gre za položaj, ki vpliva na neko pravico, pravni interes ali ugodnost,³² ki je pravno urejena (temveč gre npr. za strogo medosebna oziroma zasebna razmerja), neenaka obravnava ne pomeni diskriminacije.

Takšno varstvo pred diskriminacijo pa **ne velja v zasebnih in intimnih razmerjih med posamezniki**. To so na primer izbira partnerja, prijateljstvo, družinski, sosedski ali drugi medosebni odnosi. V primeru teh razmerij ZvarD ne velja, so pa možni drugi postopki pred drugimi pristojnimi organi (kazenski, odškodninski, inšpekcijski idr.).

Na področju delovnih razmerij gre sicer večinoma za družbeno urejena pravna razmerja, vendar so s prepovedjo diskriminacije urejeni tudi medosebni odnosi na delovnem mestu (npr. prepoved nadlegovanja).

- **Primer, ko ne gre za diskriminacijo:** Če npr. nekdo ne povabi člana delovnega tima na svoj rojstni dan, ki ga praznuje doma, zato ker je gej (in čeprav je povabil vse ostale), to ni varovano v smislu upravičenja, saj je povezano z zasebnim življenjem.
- **Primer diskriminacije:** Če ista oseba na račun takega sodelavca širi posmehljiva elektronska sporočila sodelavcem, to sodi v okvir urejenih razmerij na delovnem mestu in lahko tako kršitelj kot delodajalec odgovarjata za kršitev prepovedi nadlegovanja zaradi spolne usmerjenosti.

³² Ni nujno, da se osebi povzroči materialna škoda (npr. finančna), ki jo je mogoče kvantificirati, neenaka obravnava ima lahko tudi posledice na ravni občutenja (npr. ugleda, dostojanstva). Ženska, ki ima le zaradi svojega spola manj pristojnosti (npr. pri samostojnem odločanju ali vodenju podrejenih) na primerljivem delovnem mestu z moškimi kolegi, to lahko občuti kot diskriminacijo, tudi če takšna neenaka obravnava nima konkretnih materialnih negativnih posledic (npr. na njeno plačo).

Zagovornik v svojih postopkih preveri, ali življenjska situacija, ki osebo za nekaj prikrajšuje, glede na veljaven zakonski okvir, (tudi če ni izrecno določena kot pravica) posega v pravni položaj zaposlenega. Takšna pravica, korist ali ugodnost zaposlenega je lahko opredeljena tudi na način, da ima, na drugi strani delodajalec, v katerem koli predpisu opredeljeno neko obveznost ravnanja, ki je zrcalna pravicam, pravnim interesom ali ugodnostim (na primer notranji akt o napredovanju). Če take pravice, pravnega interesa ali ugodnosti na eni strani ali take obveznosti na drugi strani ni mogoče opredeliti, potem ne gre za diskriminacijo v smislu ZVarD.

- Ugotoviti **vzročno zvezo** med neenako obravnavo in osebno okoliščino.

Da lahko govorimo o diskriminaciji je torej nujno, da je oseba obravnavana slabše ali neenako prav zaradi njenih osebnih okoliščin (in ne česa drugega). Ne zadošča le, da takšno osebno okoliščino nekdo res ima, je drugačna oziroma je nima, ampak mora biti prav ta okoliščina pomemben razlog za sporno obravnavanje. Pri diskriminaciji je zato praviloma pomembno ugotoviti, kako se obravnava druge ljudi v **primerljivih položajih** (ko imajo drugačne osebne okoliščine, ali jih nimajo). (Glej POGlavJE 3.6).

Včasih je diskriminacija jasna in nedvoumno **povezana z neko osebno okoliščino** na prvi pogled, npr. ko gre za oglas za delovno mesto, ki z jasnimi in nedvoumnimi merili izključuje določene skupine oseb (npr. starejše, ker vabi k prijavi le mlajše ali celo določa neko najvišjo starost za zaposlitev). Lahko pa to ni očitno. Na primer kandidat, ki na razgovoru za zaposlitev razkrije svojo invalidnost, in kasneje ni izbran, zato sumi, da je razlog za neizbiro njegova invalidnost. Če se ta sum dokaže, se breme nadaljnega dokazovanja prevaži in bo moral delodajalec dokazati, da diskriminacije ni bilo ali da ni odgovoren. Včasih je dokazovanje povezave z neko osebno okoliščino bolj zahtevno, na primer pri posredni diskriminaciji prek analize, kako neke prakse učinkujejo na neko skupino ljudi.

Primer Zagovornika: Pritožnik se je pritožil zaradi občutka diskriminacije pri zaposlitvi, delodajalec pa mu je pred tem tudi odpovedal pogodbo o zaposlitvi. Pritožnik je zatrjeval neenako obravnavo zaradi svojega zdravstvenega stanja. Zagovornik je ugotovil, da je do odpovedi delovnega razmerja prišlo zaradi neprimerne komunikacije pritožnika z delodajalcem in drugimi zaposlenimi. Dokazov o tem, da bi bil razlog za ravnanje delodajalca v zdravstvenem stanju pritožnika, ni bilo. V zadevi je presodilo tudi sodišče, ki ni ugotovilo nezakonitosti odpovedi. (Odločba 0700-5/2020/9 z dne 21. septembra 2020)

Pri diskriminaciji ni pomembno, ali se je povzročitelj diskriminacije zavedal, da diskriminira, torej ali je ravnal namerno ali pa nehote.

- **Primer diskriminacije:** Če se kot pogoj za zaposlitev, npr. določi pogoj vozniškega izpita B kategorije (čeprav za opravljanje dela na tem delovnem mestu ni zares nujen pogoj) to lahko neupravičeno izloči številne ljudi z različnimi invalidnostmi, ki sami ne vozijo.
- **Primer diskriminacije:** Če podjetje ne zaposli ženske, ker je panoga podjetja tradicionalno moška in je celoten kolektiv moški ter je ocenilo, da se kandidatka zato na takem delovnem mestu ne bi dobro počutila ali celo, da bi bila lahko izpostavljena spolnemu nadlegovanju, to pomeni neposredno diskriminacijo na podlagi spola, čeprav delodajalec ni namerno diskriminiral kandidatke ali jo je imel celo namen dobronamerno zaščititi.

Enako obravnavanje je zagotovljeno tudi osebi, ki je diskriminirana zaradi **napačnega sklepanja** o obstoju določene osebne okoliščine.³³ To pomeni, da so varovane tudi osebe, ki so diskriminirane iz razloga, ker so jim pripisane določene osebne okoliščine, ki jih sicer nimajo. Enako velja zaščita pred diskriminacijo tudi za ljudi, ki so zgolj pravno ali dejansko povezani (npr. družinska vez) z nekom, z neko osebno okoliščino in je sami očitno nimajo, pa je bila ta okoliščina razlog za tako obravnavo.³⁴

- **Primer diskriminacije:** Če delodajalec neenako obravnava zaposlenega pri (ne)odobritvi prošnje za prilagoditev dela družinskim obveznostim, ker sklepa, da je istospolno usmerjen in da nima otrok, za obstoj diskriminacije niti ni pomembno, ali je zaposleni dejansko istospolno usmerjen.
- **Primer diskriminacije:** Sodelavci nadlegujejo zaposlenega, ker na podlagi njegovega imena ali videza zmotno sklepajo, da je tujec, določene narodnosti idr. Napačno sklepanje o osebni okoliščini v tem primeru ne spremeni dejstva za neenako obravnavo, ki pomeni diskriminacijo.
- **Primer diskriminacije:** Če se delavki, ki ima otroka z invalidnostjo, ne omogoči prilagoditev časa prihoda na delovno mesto tako, da lahko sina vozi v šolo za otroke s posebnimi potrebami, je lahko žrtev diskriminacije zaradi invalidnosti preko povezave. Torej na podlagi osebne okoliščine njenega otroka.
- Ugotoviti, ali različna obravnavo predstavlja katero od dopustnih **izjem od prepovedi diskriminacije**, ki ne pomenijo kršitve zakona. (Glej POGlavJE 4.2)
- Zakonodaja dopušča več izjem, ko je različna, tudi slabša obravnavo dopustna. Tako je npr. dovoljeno postavljanje zaposlitvenega pogoja določenega spola, npr. kandidatke (ali katere koli druge osebne okoliščine), a le v izjemni situaciji, to je tam, kjer je to zares nujno zaradi narave opravljanja določenega dela na nekem delovnem mestu. Za osebne preglede ženskih potnic na letališču je upravičeno zahtevati, da jih sme opravljati zgolj ženska. V tem primeru je osebna okoliščina (zgolj ženske kandidatke) t. i. bistvena in odločilna poklicna zahteva.

V postopkih varstva pred diskriminacijo velja t. i. **obrnjeno dokazno breme**. Če domnevna žrtev diskriminacije ali prijavitelj v postopku, v katerem zahteva obravnavo diskriminacije, navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, mora **delodajalec dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil načela enakega obravnavanja** oziroma prepovedi diskriminacije.

Določeno **trditveno in s tem dokazno breme** glede obstoja diskriminacije je **na delavcu oziroma prijavitelju**. Ta mora zatrjevati, ne samo, da je bil neenako obravnavan, temveč tudi, da je bila razlog neenake obravnave ena od osebnih okoliščin. Trditve morajo biti dovolj verjetne, da opravičujejo domnevo kršitve prepovedi diskriminacije. Šele ko delavec postavi ustrezne trditve, je delodajalec tisti, ki mora na podlagi obrnjenega dokaznega bremena dokazati, da do kršitve prepovedi diskriminacije ni prišlo.³⁵

Tako deljeno oziroma obrnjeno dokazno breme je smiselno upoštevati tudi pri **ugotavljanju diskriminacije v postopkih pred delodajalcem** (ko se preuči tveganje, da gre za kršitev, ko je žrtev uporabila notranje pritožbene poti, ko se od delodajalca neformalno zahteva odpravo kršitev), saj se sicer močno tvega, da bi dal zunanji nadzor drugačne ugotovitve.

³³ Glej 5. člen ZVarD.

³⁴ Prav tam.

³⁵ Glej sodbo VDSS Sklep Pdp 927/2017. Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=3&id=2015081111417699](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=3&id=2015081111417699)

Delodajalci so primere notranjih pritožb ali opozoril zaradi diskriminacije dolžni skrbno obravnavati in ustvariti varno okolje, v katerih se jih lahko preuči. Posebej velja poudariti, da je - ne glede na (ne)utemeljenost takih pritožb - vsakršna slabša obravnava delavcev, ki so skušali ukrepati zoper diskriminacijo (žrtev, prijavitelj, priče, tisti, ki odločajo o pritožbi) ali njihovo izpostavljanje neugodnim posledicam zaradi ukrepanja zoper diskriminacijo, prepovedana in opredeljena kot posebna oblika diskriminacije (**prepoved povračilnih ukrepov oziroma viktimizacija**).

3.2 Stereotipi in predsodki

Zakonodaja sicer diskriminacijo opredeljuje v povezavi z osebnimi okoliščinami, torej lastnostmi, ki se nanašajo na **posameznika**. Diskriminacija kot **družbeni pojav** pa je tesno povezana s stališči, stereotipi in predsodki.³⁶ Razumevanje, kako in zakaj nastajajo stereotipi in predsodki, je predpogoj za razumevanje diskriminacije.

Z družbenega vidika je diskriminacija neželjeno vedenje, ravnanje ali odsotnost dejanj, ki je zaradi predsodkov usmerjena proti pripadnikom določenih skupin.

Ljudje druge ljudi zavedno pa tudi nezavedno nenehno **kategoriziramo**. To pomeni, da ljudi umeščamo ali razvrščamo v vnaprej določene in poenostavljene kategorije (skupine). Prav tako ljudje glede različnih družbenih situacij, objektov, procesov, družbenih razmerij, družbenih skupin ali posamičnih oseb oblikujemo osebne vtise, presoje, občutke idr. Ob tem in na podlagi zunanjih družbenih dejavnikov (npr. družbene vrednote, pričakovanja in norme) ter osebnih izkušenj oblikujemo **stališča**. Skozi te procese organiziramo in poenostavljamo svoje videnje kompleksnega družbenega sveta.

Stereotipi so organizirane sodbe, mnenja, dejstva, govorice, stališča idr. o neki družbeni skupini, ki pa so vedno poenostavljeni, posplošeni in nepreverjeni. Stereotipi so lahko pozitivni ali negativni, vendar redko podajajo točne informacije o drugih.

Stereotipi predstavljajo ljudi oziroma družbene skupine kot bolj podobne med sabo (homogene) in bolj različne od drugih skupin, kot dejansko so. Prav tako »našo« skupino (ki ji pripadamo) vedno ocenjujemo bolje od »druge« skupine.

Stereotipi so podlaga za nastanek **predsodkov**, ki so nepreverjena in neutemeljena strukturirana stališča do družbenih skupin. Predsodki so stališča, ravnanja, pa tudi **čustva** (za razliko od stereotipov), ki jih člani ene skupine usmerjajo proti drugi. Predsodki nastanejo takrat, ko pretiravamo s kategorizacijo in naša stališča postanejo nevprašljiva in so za nas vedno resnična, ne glede na dejanske izkušnje. Predsodki so toga in posplošena stališča in prepričanja, ki so pristranska, niso upravičena, argumentirana in preverjena.

- **Primer diskriminacije:** Spolni stereotipi predstavljajo posplošene in neutemeljeno pripisane značilnosti ženskam in moškim, ki so odraz družbenega dojemanja oseb posameznega spola ter spolu pripisanih družbenih vlog. Tako lahko zasledimo stereotip, da naj bi bile ženske slabe voznice, moški pa naj ne bi znali kuhati. Na podlagi teh stereotipov lahko nastane predsodek, da ženske niso ali so manj primerne za vodstvene funkcije, za tehnične poklice (npr. informacijsko tehnologijo), oziroma da so moški za to bolj primerni, kar ima oboje isti učinek.
- **Primer diskriminacije:** Če zgornje predstave vplivajo na ravnanje delodajalca, ki na primer ne glede na kompetence kot primerne za napredovanja na vodstvene funkcije, med zaposlenimi vidi le moške (ženske pa spregleda), to lahko privede do diskriminacije na delovnem mestu.

³⁶ Npr. Mary E. Kite in Bernard E. Whitley. 2016. Psychology of Prejudice and Discrimination: 3rd Edition.

Raziskava o diskriminaciji v Republiki Sloveniji iz leta 2020³⁷ je pokazala, da se je 20 odstotkov anketirancev strinjalo s trditvijo, da »člani sindikata samo ustvarjajo težave«, 14 odstotkov podpira delodajalca, ki ne želi zaposliti osebe, okužene s hivom, 12 odstotkov vprašanih pa bi imela težave s sodelavci z invalidnostmi (glej spodnjo tabelo).

Strinjanje anketirancev v odstotkih

| Trditev | strinjam se ³⁸ | nevtraln | se ne strinjam |
|---|---------------------------|----------|----------------|
| Člani sindikata samo ustvarjajo težave. | 20 | 36 | 44 |
| Podpiram delodajalca, ki ne želi zaposliti osebe okužene z virusom HIV. | 14 | 19 | 67 |
| Neprijetno bi mi bilo delati z osebo z duševnimi motnjami. | 12 | 35 | 53 |
| Brez težav bi imel(a) težkega invalida(ko) za sodelavca(ko). | 74 | 17 | 9 |

Glede vseh družbenih skupin se lahko oblikujejo stereotipi in posledično predsodki.

→ **Primer:** Na trgu dela se neizbežno pojavi delitev ljudi na zaposlene in delodajalce, oblikujejo se stališča glede lastnosti delodajalcev (oziroma lastnikov, nadrejenih), posledično se s stereotipizacijo pojavijo tudi predsodki, npr. da delodajalci vedno izkoriščajo delavce, da jih zanima samo dobiček in da vsi kršijo delovno zakonodajo.

Čeprav so lahko tudi pozitivni, je pri predsodkih najbolj opazna njihova **negativna in sovražna lastnost**.³⁹

Predsodki se nenehno oblikujejo skozi odnose z drugimi. So pogosto odziv družbene skupine na druge družbene skupine. Hkrati so priučeni (**socializacija**) in se tudi družbeno (kulturno) prenašajo in reproducirajo. So podvrženi politični in drugi manipulaciji (npr. vplivu političnih **ideologij**, medijev, šolskih sistemov, verskih institucij). Zato posameznik svojih predsodkov največkrat ne more podkrepiti s svojimi osebnimi, neposrednimi izkušnjami.

→ **Primer:** Nekateri mediji pri poročanju o prekršku ali kaznivem dejanju neupravičeno poudarijo etnično pripadnost povzročitelja samo takrat, ko ta sovпада s predsodki, do določenih tujcev ali priseljencev, ki naj bi bili za družbo nevarni, tega pa ne poudarjajo ob državljanih EU, ali iz »zahodnih« držav, ki bi storili popolnoma enake prekrške, ali o teh prekrških in kaznivih dejanjih sploh ne poročajo (saj to nikogar ne zanima).

³⁷ Za Zagovornika jo je na reprezentativnem vzorcu N=1007 izvedla Mediana. Dostopno prek: <http://www.zagovornik.si/raziskave-o-diskriminaciji/>

³⁸ Združena sta odgovora »se strinjam (4)« in »zelo se strinjam (5)«. Prav tako »se ne strinjam (2)« in »zelo se ne strinjam (1)«.

³⁹ Predsodki obstajajo in so obstajali v preteklosti. Razlika med predsodki danes in nekoč se kaže v kvalitativnih spremembah v izražanju predsodkov. Za predsodke danes je značilno, da se antipatija do določenih družbenih skupin ne izraža vedno neposredno, kot je bilo značilno za predsodke nekoč, temveč pogosto le še prikrito oziroma simbolno. Tradicionalni nasilni rasizem je prešel v simbolni, odklonilni rasizem. Nekoč so bili predsodki izraženi v neposrednih fizičnih interakcijah med ljudmi, danes se kažejo skozi izogibanje stikov z ljudmi, za katere veljajo določeni predsodki. Sovražstvo in odkrito nasilje je zamenjalo neupoštevanje, distanca in cinizem. Glej Leskošek, V. 2005. Mi in oni. Nestrpnost na Slovenskem. Ljubljana: Mirovni inštitut.

Vsi ljudje podlegamo predsodkom, bodisi zavestno ali pa podzavestno. Predsodki so (vrednostna) stališča in zato lahko predstavljajo pripravljenost za pristransko ali krivično vedenje, ki lahko predstavlja diskriminacijo. Vendar predsodkov ne spremenimo (vedno) v dejanja, ampak jih ohranimo zase, saj so tako kot stereotipi, miselni procesi (rasizem, mizoginija, islamofobija, anticiganizem, starizem). Kot takšna sama zase niso in ne morejo biti prepovedana, prepovedano je lahko le njihovo razširjaje (širjenje nestrpnosti). **Dejansko vedenje** (ravnanje, bodisi dejanja ali opustitve), ki temelji na takšnih predsodkih, pogosto pomeni **diskriminacijo**. Izraža se lahko na različne načine in z različno intenzivnostjo, od izogibanja ali neprimerne odnosa (ki morda še ni prepovedano, lahko pa je, npr. kot nadlegovanje) do dejanskega razlikovanja, prikrajšanja v pravicah, ločevanja, izražanja sovraštva idr. V skrajnih primerih lahko diskriminacija preraste v kazniva dejanja, tudi takšna storjena iz sovraštva, nasilje, vojne ali celo genocid.

Predsodkov se je težko znebiti oziroma ne ravnati skladno z njimi. Pomembno pa je, da se jih zavedamo (da si priznamo, da jih imamo) in se jim pri svojem ravnanju ne pustimo voditi. Tudi delodajalci lahko v ta namen storijo veliko. Zaposlenim lahko npr. v okviru politike preprečevanja nadlegovanja te mehanizme pomagajo razumeti (npr. preko delavnic, testov pristranskosti, z objavo izsledkov anonimnih anket). Posebej pomembna so lahko usposabljanja in ozaveščanje za tiste, ki odločajo. Način za premostitev predsodkov je navadno osebni stik oziroma življenjska izkušnja, kar poudarjajo pristopi upravljanja raznolikosti v organizacijah, (glej POGlavJI 7 in 8).

3.3 Osebnе okoliščine

ZVarD v 1. členu določa varstvo vsakega posameznika 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**.

Vsakdo ima številne osebne okoliščine. Osebne okoliščine so namreč **prirojene ali pridobljene osebne značilnosti**, lastnosti, stanja ali statusi, ki so praviloma trajno in nerazdružljivo povezani z določenim posameznikom (npr. spol ali invalidnost) in njegovo osebnostjo, zlasti identiteto (npr. narodnost, spolna usmerjenost), ali pa jih posameznik ne spreminja zlahka (npr. vera, prepričanje ali družbeni položaj).

Ker je diskriminacija usmerjena proti družbeni skupini, je z vidika posameznika zakonsko definirana z njegovo **osebno okoliščino**, ki določa njegovo pripadnost tej skupini (npr. spol – ženske, spolna usmerjenost – lezbijke, invalidnost – gluhi). Gre za različen način opisovanja in definiranja iste družbene resničnosti – družbenih skupin, ki jih sestavljajo posamezniki. Tako npr. pomeni biti Slovenec, da si pripadnik naroda – družbene skupine in te pravno posledično definirajo osebne okoliščine narodnosti, etničnosti in državljanstva.

V primerih lastnosti, značilnosti in stanj, ki nimajo značaja osebne okoliščine, lahko gre za druge lastnosti, ki temeljijo tudi zgolj na **osebni izbiri** oziroma odločitvi posameznika. Številne značajske lastnosti niso osebne okoliščine (prijaznost, zadržanost, vzkipljivost, strokovnost, pridnost, iznajdljivost ...), čeprav so nerazdružljivo povezane z neko osebo.

Osebne okoliščine torej **ne pomenijo katere koli značilnosti, lastnosti, položaja oziroma katere koli okoliščine, ki osebo ločijo od drugih**. Tako npr. oblika delovnega razmerja ali delo na različnem delovnem mestu ne predstavljata osebni okoliščini.

Primer Zagovornika: Inšpektor je vložil predlog za obravnavo, v katerem je zatrjeval, da je plačni sistem inšpektorjev v drugem inšpektoratu ugodnejši. Zatrjeval je diskriminacijo na osnovi svojega delovnega mesta. Zagovornik je v postopku ugotovil, da do razlik v plačnih sistemih ne prihaja zaradi osebnih okoliščin posameznikov. Delovno mesto ne sodi med varovane osebne okoliščine, saj ne gre za prirojeno ali pridobljeno značilnost posameznika, ki bi bila povezana z njegovo identiteto. Posledično diskriminacije ni ugotovil. Dopustil je možnost, da gre za nedopustno razlikovanje, ki pa ni diskriminacija (0700-59/2019/4).

Zakonodaja posebej, a le primeroma izpostavlja določene osebne okoliščine, ki so z vidika tveganja diskriminacije najbolj pogoste, pri tem pa jasno določa, da je možna tudi diskriminacija v zvezi s »katero koli drugo osebno okoliščino«. V mednarodnem pravu (npr. Listina EU o temeljnih pravicah) je pogosto kot sinonim za osebno okoliščino v uporabi tudi izraz »kateri koli drug status«.

Pregled zakonsko zavarovanih osebnih okoliščin v Sloveniji:

| Ustava RS (14. člen) | ZVarD (1. člen) | ZDR-1 (6. člen) |
|---|---|--------------------------------|
| spol | spol | spol |
| narodnost | narodnost | narodnost |
| rasa | rasa ali etnično poreklo | raso ali etnično poreklo |
| jezik | jezik | / |
| vera, politično ali drugo prepričanje | vera ali prepričanje | vera ali prepričanje |
| invalidnost | Invalidnost | invalidnost |
| / | Starost | starost |
| / | spolna usmerjenost | spolno usmerjenost |
| / | spolna identiteta in spolni izraz | / |
| družbeni položaj | družbeni položaj | / |
| gmotno stanje | premoženjsko stanje | premoženjsko stanje |
| izobrazba | Izobrazba | / |
| rojstvo | / | / |
| / | / | nacionalno in socialno poreklo |
| / | / | barva kože |
| / | / | zdravstveno stanje |
| / | / | članstvo v sindikatu |
| / | / | družinsko stanje |
| ali katera koli druga osebna okoliščina | ali katera koli druga osebna okoliščina | ali druga osebna okoliščina |

Zagovornik pri svojem delu med t. i. **druge osebne okoliščine** šteje tudi nosečnost, starševstvo, kraj bivanja, državljanstvo, stalno in začasno prebivališče, statuse tujcev, ki iščejo mednarodno zaščito idr., čeprav niso posebej opredeljene v ZVarD in drugi zakonodaji.

Najpogosteje zatrjevana osebna okoliščina v zadevah, ki jih je Zagovornik zaključil v letu 2020, je bila invalidnost (14 odstotkov). Sledi seštevek osebnih okoliščin narodnosti, rase in etničnega porekla (11 odstotkov). Zatrjevana osebna okoliščina starosti se je pojavila v šestih odstotkih primerov, sledile pa so spol (5,5 odstotka), vera ali prepričanje (pet odstotkov), državljanstvo druge države članice EU ali državljanstvo tretje države (pet odstotkov), kraj bivanja (trije odstotki), družbeni položaj (trije odstotki), premoženjsko stanje (dobra dva odstotka), jezik (dva odstotka) in izobrazba (1,5 odstotka). Na podlagi teh podatkov ni mogoče sklepati, da je tudi v družbi nasploh toliko diskriminacije glede posameznih osebnih okoliščin.

Osebne okoliščine ne moremo ločiti od osebne in/ali skupinske **identitete** posameznika. Posamezne osebne okoliščine so le ena od plasti njihovih prepletajočih se družbenih identitet – **vsak ima hkrati številne osebne okoliščine** (npr. poleg tega, da je sindikalist, oče in moški, določene starosti, z neko spolno usmerjenostjo, ima določeno versko prepričanje, politično mnenje, premoženjsko stanje). Hkrati pa se v razvoju družbe pojavljajo nove identitete in družbene skupine, na podlagi katerih so ali šele bodo posamezniki lahko neenako obravnavani – s tem pa tudi poimenovanja določene osebne okoliščine, ki jih varuje protidiskriminacijska zakonodaja.

Vsakdo se lahko znajde v položaju, ko je diskriminiran zaradi kakšne svoje osebne okoliščine. To je odvisno od vsakokratnega **konteksta oziroma družbenih okoliščin**. Tako je lahko posameznik, ki nekoga diskriminira zaradi njegove narodnosti, zlahka tudi sam žrtev prav take diskriminacije, ko se znajde v drugi državi. Pri ogroženosti pred diskriminacijo na podlagi starosti se velja spomniti, da se vsi rodimo mladi in se z leti staramo. Vsakdo lahko tudi resneje zboli.

V večini primerov osebne okoliščine zaposlenih ali kandidatov za zaposlitev v zvezi z zaposlovanjem in delom niso relevantne in ne smejo biti relevantne. Tako je za neko konkretno delovno mesto najpogosteje povsem nepomembno, ali je delavec moškega spola, oče ali član sindikata. Varstvo pred diskriminacijo skuša zaščititi prav pred takšnim neupravičenim razlikovanjem zaradi osebnih okoliščin.

- ⋮ **Razumevanje in prepoznavanje osebnih okoliščin** pri posameznikih ter razumevanje skupin, ki jih zaznamujejo, je pomembno za preprečevanje tveganj diskriminacije (ranljive skupine, glej naslednje POGLAVJE 3.4 ter POGLAVJE 5) kot tudi za uspešno prizadevanje za enake možnosti in pri upravljanju raznolikosti (Glej POGLAVJI 7 in 8).

3.4 Ranljive skupine na podlagi osebnih okoliščin

Osebna okoliščina se praviloma označuje več možnih družbenih skupin. Osebna okoliščina starosti vključuje vse starostne skupine, običajno pa najbolj zaznamuje tako starejše kot mlade; vera vključuje množico verstev, pa tudi nepripadnost veri; premoženjsko stanje zajema tako premožne kot revne idr. Vse skupine, ki jih določajo neke osebne okoliščine, pa niso v enakem dejanskem položaju.

Določene družbene skupine so v družbi **zapostavljene (deprivilegirane), družbeno odrinjene,⁴⁰ izključene** in se soočajo z več težavami ali družbenimi ovirami strukturnega značaja – govorimo o t. i. **ranljivih skupinah**. V družbi namreč na vseh ravneh in področjih obstaja družbena neenakost, ki je največkrat posledica družbeno zakoreninjenih vzorcev vedenja, preteklih praks in politik, odnosov družbene moči, predsodkov. Ti se pri ranljivih skupinah kažejo v manjši družbeni moči, v manj pravicah, v dejanski podzastopanosti ali odsotnosti dostopa do določenih družbenih dobrin, ali celo odsotnosti z nekega področja družbenega življenja (npr. nižja stopnja zaposlenosti in slabše karijerne možnosti za ljudi z invalidnostmi, nizka stopnja vključenosti žensk v politično odločanje).

Slabši družbeni položaj in ranljivost teh skupin se običajno dodatno povezuje še s tveganjem za družbeno izključevanje, pa tudi nastanek diskriminacije v pravnem pogledu (ranljivost za diskriminacijo), zato se včasih uporablja tudi izraz diskriminirane skupine. To je pogosto povezano tudi z manjšo zmožnostjo ali nezmožnostjo določene skupine ljudi, da bi se sama branila pred tako diskriminacijo (npr. ljudje z motnjami v duševnem zdravju, mladoletniki).

- ⋮ Da bi to neenakost odpravili, vzpostavili enake možnosti in ljudi opolnomočili, država in podjetja oblikujejo posebne ukrepe, ki te neenakosti preprečujejo ali odpravljajo oziroma predstavljajo nadomestilo za manj ugoden položaj. (Glej POGLAVJI 7 in 8).

Neenak položaj je odvisen tudi od **konteksta**. Tako so lahko mladi na področju zaposlovanja v boljšem položaju kot starejši (npr. glede na svoje zdravje, znanje in spretnosti na določenem področju, npr. glede uporabe IT) in obratno (npr. premoženjsko stanje, delovne izkušnje). Prav tako so lahko v nekem delovnem okolju diskriminirani (in nadlegovani) predvsem mlajši, v drugem pa so v kolektivu ogroženi starejši. Vseeno velja, da je večina skupin hkrati ranljivih na več področjih družbenega življenja, ki so medsebojno povezana (izobraževanje, delo, socialna varnost), njihov slab položaj pa se na tak način tudi družbeno reproducira.

⁴⁰ Za označevanje teh skupin je uveljavljenih več izrazov. Na primer marginalizirane skupine označuje položaj odrivanja ljudi na družbeno obrobje, margino, kar je lahko sinonim za družbeno izključenost. V takih položajih se lahko pogosto znajdejo določene družbene manjšine.

Primeri ranljivih skupin z določeno osebno okoliščino:

| Osebna okoliščina | Primer ranljive skupine |
|-----------------------------------|---|
| Spol | Ženske |
| Narodnost | Pripadniki narodov nekdanje Jugoslavije |
| Rasa ali etnično poreklo | Romi |
| Jezik | Brez znanja slovenščine |
| Vera ali prepričanje | Muslimani |
| Invalidnost | Slepi in slabovidni |
| Starost | Starejši |
| Spolna usmerjenost | Istospolni ljudje |
| Spolna identiteta in spolni izraz | Transspolni ljudje |
| Družbeni položaj | Brezdomci |
| Premoženjsko stanje | Revni |
| Izobrazba | Nižje izobraženi |
| Barva kože | Temnopolti |
| Zdravstveno stanje | Ljudje, ki živijo s hivom |
| Članstvo v sindikatu | Sindikalni zastopniki |
| Družinsko stanje | Starši samohranilci |
| Druge okoliščine | Nosečnice, migranti |

Primeri ranljivih skupin pa kažejo še vsaj eno razliko:

- Nekatero skupino so v **manj ugodnem dejanskem položaju (ranljive) le zaradi diskriminacije v določenih posebnih kontekstih** in bi bile sicer v večini situacij, tudi pri zaposlovanju in delu, lahko v relativno enakem položaju (npr. ženske, tujci, istospolno usmerjeni). Ni npr. razumnega razloga, da bi tujec slabše opravljal delo zgolj zaradi kraja svojega rojstva.
- Druge skupine ali podskupine pa so v manj ugodnem dejanskem položaju (**ranljive) ne glede na morebitno diskriminacijo**, saj je njihov položaj posledica drugih razlogov (ljudje z intelektualnimi invalidnostmi, starejši, starši, nižje izobraženi, revni). Tako nekateri ljudje z invalidnostmi potrebujejo prilagoditve pri delu ali pa dela sploh ne morejo opravljati, ne glede na odnos družbe do njih in njihove invalidnosti in ne glede na njihove siceršnje delovne sposobnosti.

Večinoma se položaji ranljivosti skupin in vzroki za to povezujejo in **prepletajo** ter so osebe ob (ali zaradi) ranljivosti hkrati tudi diskriminirane. Tako se npr. starejši (ali ljudje z invalidnostmi) ob večji verjetnosti za zdravstvene težave soočajo tudi z diskriminatornim odnosom do njih na delovnem mestu, na primer zaradi pogostejše upravičene odsotnosti. Številne ranljive družbene skupine imajo težave tudi z revščino, ki je lahko posledica ali pa vzrok za slab položaj, zato vzrokov in posledic ranljivosti (ali diskriminacije) pogosto ni več mogoče zares ločevati.

- ⋮ Podrobnejše **poznavanje položaja ranljivih skupin** (glej POGLAVJE 5) je pomembno za preprečevanje **tveganj diskriminacije** (glej POGLAVJE 6) kot tudi za uspešno prizadevanje za **enake možnosti** (glej POGLAVJE 7), nepogrešljivo pa je pri upravljanju **raznolikosti** (glej POGLAVJE 8).

3.5 Področja, kjer se lahko dogaja diskriminacija

Diskriminacija se lahko dogaja na različnih področjih **družbenega** oziroma **javnega življenja**. **Prepoved velja** na področjih, ki so pravno urejena in na katerih posamezniki in posameznice (in v določenih primerih tudi pravne osebe) uveljavljajo svoje pravice, pravne interese oziroma izvajajo dolžnosti ter nastopajo v pravnem prometu. Varstvo pred diskriminacijo pa **ne velja za strogo zasebna razmerja** (npr. družinska, prijateljska ali intimna razmerja), kar sicer ne pomeni, da tam takšna sporna obravnava ni napačna, je lahko prepovedana in varstvo pred njo zagotovljeno z drugo zakonodajo (npr. z varstvom časti).

Zagovornik obravnava le kršitev prepovedi diskriminacije, vendar lahko, za razliko od Varuha človekovih pravic, ukrepa **tudi v zasebnem sektorju** (kadar so povzročitelji diskriminacije zasebniki, gospodarske družbe). Po drugi strani Varuh človekovih pravic lahko obravnava katero koli kršitev človekovih pravic, ne le prepovedi diskriminacije.

Enako obravnavo mora delodajalec po ZDR-1 zagotavljati kandidatu oziroma delavcu zlasti pri:

- zaposlovanju,
- napredovanju,
- usposabljanju,
- izobraževanju,
- prekvalifikaciji,
- plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja,
- odsotnostih z dela,
- delovnih razmerah,
- delovnem času in
- odpovedi pogodbe o zaposlitvi.⁴¹

Tudi ZVarD⁴² nekatera področja družbenega življenja posebej izpostavlja, predvsem zato, ker so ta določena in urejena s pravom Evropske unije. V nadaljevanju so predstavljena tista področja po ZVarD, ki so povezana z varstvom pred diskriminacijo na področju dela.

- 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); (glej POGlavJE 6.1).

→ **Primer diskriminacije:** Mati samohranilka ne dobi priložnosti za zaposlitev z obrazložitvijo, da bi novo delovno mesto terjalo od nje polno prisotnost in predanost na delovnem mestu, ona pa naj tega zaradi varstva in nege otroka ne bi bila zmožna izvajati.

⁴¹ Glej drug odstavek 6. člena ZDR-1.

⁴² Glej 2. člen ZVarD.

- Dostop 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;
- **Primer diskriminacije:** Delodajalec ne želi zagotoviti delovne prakse za dijaka druge narodnosti.
- Zaposlitveni pogoji in pogoji dela, vključno s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi in plačami. (Glej POGlavJE 6.1 in 6.2).
- **Primer diskriminacije:** Delodajalec slabše plačuje zaposlene ženske, čeprav opravljajo enako oziroma primerljivo delo kot njihovi moški kolegi.
- 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. (Glej POGlavJE 5.10.).
- **Primer diskriminacije:** Poklicna zbornica neupravičeno zavrača vpis v register svojih članov osebi, ki nimajo slovenskega državljanstva. Sindikat pogojuje članstvo osebam z določeno starostjo idr.
- Dostop do dobrin in storitev, ki so na voljo javnosti, vključno s stanovanji in preskrbo z njimi idr.
- **Primer:** Podjetje mora zagotavljati vsem strankam enak dostop do svojih storitev. To se sicer ne nanaša na podjetje kot delodajalca, temveč na podjetje kot ponudnika dobrin in storitev na trgu. Vseeno pa je ta vidik zelo pomemben, na primer glede odstranjevanja grajenih ovir za ljudi z invalidnostmi, ki lahko bistveno izboljša tudi možnosti za zaposlitev gibalno oviranih.
- **Primer diskriminacije:** Če delodajalec določenim zaposlenim nudi ugodnost v obliki službenega stanovanja, ne gre za položaj dostopa do stanovanj, ampak za dodeljevanje ugodnosti v zvezi z delom. Pri zagotavljanju takšnih ugodnosti lahko pride do diskriminacije, na primer zaradi političnega prepričanja, ki ga zaposleni ne deli z vodilnimi.

Vsak dan se odločamo, s kom preživljati čas, kje kupovati in kje delati. Nekaterim stvarim in ljudem smo naklonjeni bolj kot drugim. Izražanje osebnih preferenc je vsakdanje in običajno. Vendar v družbi opravljamo funkcije, ki nam omogočajo sprejemanje odločitev, ki lahko neposredno vplivajo na življenje drugih ljudi. Lahko smo javni uslužbenci, lastniki trgovin, delodajalci, stanodajalci ali zdravniki, ki odločajo, kako se izvajajo javna pooblastila, uresničujejo pravice ljudi ali zagotavljajo blago in storitve. V teh ne zasebnih odnosih smo vsi zavezani spoštovati protidiskriminacijsko zakonodajo.⁴³

⁴³ Agencija Evropske unije za temeljne pravice (FRA): Priročnik o evropski zakonodaji o nediskriminaciji. 2011. Luxemburg: Urad za publikacije Evropske unije. Dostopno na: https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_iaw_SLV.pdf

3.6 Oblike diskriminacije

Za razumevanje kaj je diskriminacija, je ključno poznavanje različnih oblik diskriminacije. ZVarD in ZDR-1 izpostavljata naslednje:

- **Neposredna diskriminacija** obstaja, če je oseba zaradi določene osebne okoliščine bila (je, ali bi lahko bila) v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno kot druga oseba. (Glej 6. člen ZVarD). Neposredna diskriminacija je konkretno in neposredno dejanje (tudi navodilo, predpis idr.), kjer je merilo za slabšo obravnavo osebna okoliščina in jo po navadi najlaže razumemo kot diskriminacijo. Je najbolj očitna in najbolj pogosto prepoznana oblika diskriminacije.
- **Primer diskriminacije:** Delodajalec ne želi povabiti na razgovor kandidata zato, ker na podlagi imena sklepa, da je tujec (priseljenc).
- **Primer diskriminacije:** Delodajalec ne omogoči napredovanja starejše osebe in se pri tem sklicuje na določbo v strategiji delodajalca, da želi pomladiti delovni tim. Obstoj vsebinsko diskriminatornega določila ne obvaruje delodajalca pred zatrjevano diskriminacijo in njegovo odgovornostjo. (Glej Primer Zagovornika v POGLAVJU 6.2.2).
- **Primer diskriminacije:** Diskriminatorna je tudi opustitev ravnanja, npr. če delodajalec neupravičeno ne odobri prošnje za odsotnost delavca zaradi njegovega verskega prepričanja, na primer v času verskega praznika verske skupnosti, ki ji pripada. (Glej 4. člen ZVarD).
- **Primer diskriminacije:** Delodajalec odpusti delavca zaradi številnih, sicer upravičenih odsotnosti in njegove potrebe po prilagoditvi delovnega časa, ki jih potrebuje zaradi skrbstvenih dolžnosti do sina, ki je oseba z invalidnostjo. Tudi to je neposredna diskriminacija zaradi invalidnosti, čeprav delavec ni oseba z invalidnostjo. Enako obravnavanje je namreč zagotovljeno tudi osebi, ki je dejansko ali pravno povezana z osebo z določeno osebno okoliščino. (Glej drugi odstavek 5. člena ZVarD).

O **neposredni diskriminaciji** govorimo, če je oseba zaradi določene osebne okoliščine obravnavana manj ugodno v enakih ali podobnih situacijah, kot se obravnava druga oseba. Torej slabše v primerjavi z osebo, ki nima te osebne okoliščine, oziroma je ta drugačna. Včasih primerjava ni potrebna, npr. ko je izključevanje očitno in nedvoumno, na primer nosečnost se vselej nanaša na ženske, primerjava z obravnavo moških ni potrebna. Ni treba, da so osebe v identičnih življenjskih situacijah, npr. da imajo povsem enake značilnosti (isto starost, delovno dobo, izkušnje idr.), pomembno je, da je v konkretni situaciji oziroma v kontekstu ocenjeno, da je njihov položaj primerljiv. Primerljiva oseba je lahko nekdo v času kršitve, je v preteklosti ali prihodnosti, včasih je tudi zgolj hipotetična (v smislu, da lahko predvidevamo, kako bi bila obravnavana druga oseba z drugačno osebno okoliščino), saj je realno ni. Lahko se tudi vedno vprašamo: Ali bi bila oseba obravnavana enako, če ne bi imela te osebne okoliščine oziroma bi bila ta drugačna?

- **Posredna diskriminacija** obstaja, kadar je oseba z določeno osebno okoliščino zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse v enakih ali podobnih situacijah in pogojih v manj ugodnem položaju kot druge osebe. Gre za diskriminacijo, kjer osebna okoliščina ni očitna in jasna že na prvi pogled, temveč je prikrita. Kriterij za razlikovanje ni neposredno osebna okoliščina, ampak je pomembno povezan z njo (zato opredelitev, da je navidezno nevtralen). To se pogosto pokaže šele prek praktičnih učinkov kriterija, ki nesorazmerno vpliva na ljudi z neko osebno okoliščino. (Glej 6. člen ZVarD).

- **Primer diskriminacije:** Delodajalec, ki pri zaposlovanju diskriminira ženske, v zaposlitveni oglas (neposredno) ne zapiše pogoja moškega spola, temveč to, da bo pogoje izpolnilo manj žensk, doseže posredno z navidezno nevtralnimi kriteriji, preko npr. neupravičenega pogoja telesne višine 185 cm, določene izobrazbe (ki jo imajo v večji meri moški), pogoja potrdila o odsluženem vojaškem roku idr.

Primer Zagovornika: Zavod RS za zaposlovanje je objavil oglas za prosto delovno mesto, v katerem sta bili kot pogoj za zasedbo navedeni telesna teža in višina. Zagovornik je na Zavod RS za zaposlovanje naslovil opozorilo in priporočilo o nezakonnosti navedenih pogojev z vidika posredne diskriminacije na podlagi spola. Zavod se je odzval in sporočil, da bo pozoren pri objavi oglasov (0700-11/2020).

- **Primer diskriminacije:** Delodajalec zahteva pogoj odličnega znanja slovenskega jezika, čeprav to za konkretno delo sploh ni pomembno in delo ne vključuje veliko komunikacije s sodelavci ali strankami. S tem bi lahko povzročil diskriminacijo na podlagi jezika in posredno na podlagi, denimo, narodnosti, državljanstva, invalidnosti (npr. gluhi).
- **Primer diskriminacije:** Delodajalec odpušča delavce na podlagi meril, med katerimi je tudi prisotnost na delu (tisti, ki so več odsotni, se jih odpusti), s čimer lahko posredno diskriminira na podlagi starševstva ali spola, npr. matere, ki so koristile porodniški in starševski dopust ali pravico do dela s krajšim delovnim časom ter tiste, ki skrbijo za otroke s slabšim zdravstvenim stanjem.

ZvarD določa še druge oblike diskriminacije:

- Neposredna ali posredna diskriminacija so tudi **navodila za diskriminiranje oseb** na podlagi katere koli osebne okoliščine, kar vključuje tudi navodilo, da se diskriminacije ne prepreči oziroma odpravi. (Glej 9. člen ZvarD).

→ **Primer diskriminacije:** Delodajalec sprejme pravilnik za nagrajevanje, ki zapostavlja osebe, ki so dlje časa upravičeno odsotne z dela. Gre za posredno diskriminatorno navodilo, ki zapostavlja starše, nosečnice in osebe s slabšim zdravstvenim stanjem in to ne glede na to, ali je bil že uporabljen v praksi pri odločanju o posameznikovi pravici ali ne.

Delodajalec (kot organizacija) je **odgovoren** za vsa lastna diskriminatorna dejanja, ker pa je odgovoren tudi, da ni diskriminacije na delovnem mestu, lahko (so)odgovarja tudi za ravnanja svojih delavcev, ter celo tistih, ki niso v delovnem razmerju po ZDR-1, npr. študentov in zunanjih sodelavcev, ali če dopušča, da zaposlene nadlegujejo stranke. Pri tem ni pomembno, ali je delodajalec (nadrejeni) vedel za diskriminatorno vedenje ali ne. Delodajalec se v teh primerih lahko izogne očitkom diskriminacije le, če je sprejel vse potrebne korake (pravila, procesi, osveščanje, nadzor, obravnava pritožb idr.) za preprečevanje diskriminacije in so zaposleni delovali v neskladju s pravili in navodili delodajalca, brez njegove vednosti.

- **Nadlegovanje** je nezaželeno ravnanje v zvezi s katero koli osebno okoliščino, katerega namen ali posledica je kratenje dostojanstva osebe in/ali ustvarjanje zastrašujočega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja. (Glej 8. člen ZvarD in POGlavJE 6.2.4).

→ **Primer:** Delodajalec povzroči pri kandidatu nelagodje, ko se na razgovoru za zasedbo delovnega mesta pošali na račun njegove vere.

- **Primer:** Zaposlena v hostlu je zaradi tega, ker je ženska, večkrat podvržena žaljivim komentarjem s strani strank. Ko se je glede tega pritožila delodajalcu in prosila za pomoč, se ta ni odzval oziroma posredoval. Zato je lahko delodajalec soodgovoren za nadlegovanje zaradi spola.
- **Spolno nadlegovanje** (opredelitev iz ZvarD): Pri nadlegovanju kot obliki diskriminacije je treba izkazati obstoj določene osebne okoliščine, da lahko slednjega obravnavamo kot takšno. Pri spolnem nadlegovanju tovrstno izkazovanje ni potrebno. Tako nadlegovanje kot spolno nadlegovanje na delovnem mestu sta zakonsko prepovedana in predstavljata posebno obliko diskriminacije. (Glej 8. člen ZvarD).
- **Primer:** Spolno nadlegovanje ima številne pojavne oblike. Kot verbalno ravnanje so to lahko namigovanja na spolnost, sugestivne pripombe glede videza ali delov telesa, opolzki komentariji idr. Lahko se seveda kaže tudi v obliki gest, ali celo fizičnega ravnanja kot neprimerno dotikanje, objemanje, ali poskusi poljubljanja.
- **Povračilni ukrepi:** Diskriminirane osebe in osebe, ki pomagajo žrtvi diskriminacije, ne smejo biti izpostavljene neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi diskriminacije. Prepovedani so torej **povračilni ukrepi** zoper diskriminirano osebo ali osebo, ki ji pomagala ali je bila priča diskriminaciji (t. i. **viktimizacija**). (Glej 11. člen ZvarD).
- **Primer diskriminacije:** Delodajalec onemogoči napredovanje ali namerno nalaga nesorazmerno obsežno delo, ki ga zaposleni ne zmore opraviti, ker je zaposleni v preteklosti vodstvo opozarjal na diskriminacijo svojega kolega.
- **Primer presoje sodišča:** Ker tožnica ni bila izbrana na prosto delovno mesto zaradi tega, ker je delodajalec v času razpisa prejel anonimne klice, ki so se nanašali na njeno predpostavljeno nesposobnost (zaradi osebnih okoliščin), ji je dolžan povrniti škodo. (VDSS sodba in sklep Pdp 823/2006),⁴⁴ (za več informacij glej **POGLAVJE 9**).

Pomembno je razlikovanje med **nadlegovanjem** in **trpinčenjem** na delovnem mestu, čeprav sta si lahko v praksi obe obliki poniževanja podobni. Trpinčenje opredeljuje ZDR-1⁴⁵ in pomeni vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom. Glavne razlike med nadlegovanjem in trpinčenjem:

- razlog/motiv je pri trpinčenju nevtralen oziroma ne gre za neko osebno okoliščino. Po navadi je posledica neustreznih delovno/organizacijskih procesov, čezmernih obremenitev in osebnih razlogov v nasprotju z nadlegovanjem, kjer je motiv nestrpnost in/ ali sovražnost, ki temelji na predsodkih;
- trajanje ravnanja, ki za nadlegovanje zadošča enkratno, pri trpinčenju pa mora biti že bolj intenzivno, ponavljajoče se ali sistematično.

⁴⁴Dostopno na:
[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2010040815256221](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2010040815256221)
⁴⁵ Glej 7. člen ZDR-1

Čeprav so med tema prepovedanima ravnanjema prisotne razlike, pa se trpinčenje in nadlegovanje velikokrat pojavljata hkrati ali sta povezana, prepletena.

Obema pojmom je sorodno tudi **šikaniranje**, ki ga kot pojem ureja kazensko pravo. Šikaniranje obsega spolno nadlegovanje, psihično nasilje, trpinčenje in neenakomerno obravnavanje na delovnem mestu ali v zvezi z delom, ki povzroči drugemu ponižanje ali prestrašenost. Za šikaniranje zadostuje enkratno dejanje. Ob tem kazensko pravo posebej obravnava tudi druge hujše oblike spolnega nadlegovanja, sporno ravnanje pa lahko ustreza tudi različnim kaznivim dejanjem zoper čast in dobro ime.

→ **Primer:** Nadlegovanje je, če nadrejeni ali sodelavec daje žaljive ali ponižujoče opazke na račun oseb, ki pripadajo LGBTQ+ skupinam v prisotnosti sodelavca ali sodelavke, ki pripada tej skupini.

Hujše oblike diskriminacije, za katere so predvidene tudi višje globe,⁴⁶ ki jih lahko izrekajo pristojni inšpektorati ali sodišča, so opredeljene zlasti glede na njihove posledice:

- večkratna diskriminacija (več osebnih okoliščin hkrati),
- množična diskriminacija (več oseb hkrati),
- dolgotrajna, ponavljajoča se diskriminacija,
- diskriminacija s težko popravljivimi posledicami (zlasti do otrok in drugih slabotnih oseb),⁴⁷
- 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.⁴⁸

Najpogostejša zatrjevana oblika diskriminacije v zadevah, ki jih je Zagovornik zaključil v letu 2020, je bila neposredna diskriminacija (73 odstotkov). Druga najpogostejša zatrjevana oblika diskriminacije je bila posredna diskriminacija (11 odstotkov), sledijo nadlegovanje (dobrih deset odstotkov) ter pozivanje k diskriminaciji (dobre tri odstotke) in viktimizacija (dva odstotka).

Pomembno je tudi zavedanje, da pomeni diskriminacijo **kršitev obveznosti zagotoviti razumno prilagoditev ljudem z invalidnostmi**.

∴ **Razumne prilagoditve** so podrobneje predstavljene v POGlavJU 4.4. in še posebej v POGlavJU 7.3.

⁴⁶ Glej 44. člen (prekrškovni organ) 45. člen ZVarD (globe).

⁴⁷ Glej 12. člen ZVarD.

⁴⁸ Glej prvi odstavek 10. člena ZVarD.

3.7 Posledice diskriminacije

Diskriminacija je prepovedana in nesprejemljiva sama po sebi, saj pomeni kršitev ene od temeljnih človekovih pravic. Ob tem pa povzroča tudi druge **konkretne negativne posledice**: tiste, ki so neposredna posledica diskriminacije (npr. ne zaposlitev ali izguba zaposlitve, prikrajšanost za neko pravico, ugodnost), nanjo se vežejo druge pravne posledice (npr. premoženjska, nepremoženjska škoda in različne oblike pravne odgovornosti) kot tudi posredne socialne (npr. ponižanost pred kolektivom) in psihične posledice (npr. izguba delovne motivacije).

Diskriminatorna ravnanja so v družbi nezaželena, a še vedno zaznamujejo naše delovno okolje. Rezultati dela v delovnem okolju, kjer je prisotna diskriminacija, za organizacijo običajno niso spodbudni. Prinašajo številne **negativne posledice tako za posameznike** (npr. slabše počutje in zdravje, nižjo stopnjo zadovoljstva, manjšo motiviranost za delo in produktivnost) **kot tudi za organizacijo** (npr. manjši dobiček, višja stopnja fluktuacije delovne sile), pa tudi za družbo kot celoto.⁴⁹

Diskriminaciji pogosto sledijo poslabšanje zdravstvenega stanja in bolezni žrtev. Mnoge žrtve diskriminacije trpijo za duševnimi motnjami, najpogosteje depresijo, nespečnostjo, kroničnimi boleznimi, prebavnimi motnjami idr. Pri nekaterih posameznikih diskriminacija lahko pripelje celo do **samomorilnih nagnjenj**. Razlogi za njihove tegobe so občutek nesprejetosti, nepripadnosti in manjvrednosti.⁵⁰ Taka obravnava zaposlenih lahko prizadene tudi njihove svojce.

Negativni **ekonomski učinki** diskriminacije se odražajo v povečanju stroškov zdravstvenih storitev, zdravil in bolniških staležev. Diskriminacija zmanjšuje produktivnost, rast, inovativnost in družbeno blaginjo.⁵¹ Protidiskriminacijska politika podjetij ima torej neposreden vpliv na **poslovne rezultate podjetja**.⁵² (Glej POGLAVJE 8.2.).

Tisti, ki diskriminira, je za svoja dejanja tudi **kazensko** in **odškodninsko** odgovoren.⁵³

Med pomembnimi posledicami diskriminacije so tudi tiste, ki se nanašajo na eni strani na **ugled, zunanjo podobo in samopodobo** žrtev in po drugi strani na ugled podjetij. Javno odmevne kršitve (npr. če se o njih piše v medijih), ali takšne, ki se ponavljajo, lahko zmanjšajo ugled delodajalca. Po drugi strani je aktivno in zavzeto preprečevanje diskriminacije ter njeno odpravljanje lahko pomemben kazalnik družbene odgovornosti podjetij. Diskriminacija se lahko zgodi nehote, pomembno pa je, da se jo pripozna in ustrezno ukrepa.

: Za to, kakšne so lahko sankcije za kršitve in s tem povezani stroški postopov varstva, glej POGLAVJE 10.

⁴⁹ Boštjančič, Eva in Marjeta Žagar Rupar. Ranljive skupine na trgu dela: Psihološki pogled na izzive in priložnosti. Dostopno na: <https://e-knjige.ff.uni-lj.si/znanstvena-zalozba/catalog/download/65/154/2732-1?inline=1>, str. 20.

⁵⁰ Kogovšek, Neža in Petković, B. 2007. O diskriminaciji: priročnik za novinarje in novinarke. Ljubljana: Mirovni inštitut, Inštitut za sodobne družbene in politične študije.

⁵¹ Kogovšek, Neža in Petković, B. 2007. O diskriminaciji: priročnik za novinarje in novinarke. Ljubljana: Mirovni inštitut, Inštitut za sodobne družbene in politične študije.

⁵² Greif, Tatjana. 2006. Ukrepi proti diskriminaciji v zaposlovanju za delodajalce: priročnik. Ljubljana: Škuc-LL.

⁵³ Z globo od 3.000 eurov do 20.000 eurov se kaznuje pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če osebo izpostavlja diskriminaciji (glej 45. člen ZVarD).

4 PRIMERI, KO NEENAKA OBRAVNAVA NI DISKRIMINACIJA

Poglavje pojasni, kdaj neenaka obravnava zaradi osebnih okoliščin izjemoma ne šteje za diskriminacijo. Da lahko opredelimo neenako obravnavo kot diskriminatorno, morajo biti izpolnjeni določeni zakonski pogoji. Neenaka oziroma slabša obravnava zaradi osebnih okoliščin ne pomeni diskriminacije oziroma je izjemoma dopustna takrat, ko se upravičeno zasleduje nek drug pomemben cilj in da pomen njegovega doseganja na tak način pretehta nad neugodnostmi, ki jih tako ravnanje povzroča. To je treba znati dokazati, sicer se v dvomu šteje, da je podana kršitev prepovedi.

4.1 Neizpolnjevanje zakonskih pogojev diskriminacije

V uvodu POGlavJA 3.1. so predstavljeni (zakonski) pogoji za obstoj diskriminacije (t. i. elementi diskriminacije). O diskriminaciji pa ne moremo govoriti, če:

- neenaka obravnava ne posega v pravice/ interese/ ugodnosti;
- se zatrjevano razlikovanje ne nanaša na osebno okoliščino (temveč nek drug položaj/ lastnost posameznika);
- razlog take neenake obravnave ni osebna okoliščina (ampak drugi razlogi);
- položaj oseb ni primerljiv, zato ne gre zares za razlikovanje v smislu slabše obravnave;
- gre za neenako obravnavo na zasebnem/ intimnem področju;
- gre za eno od strogo določenih izjem od diskriminacije, torej je slabša obravnava zaradi osebne okoliščine upravičena.

Druga ravnanja na delovnem mestu, ki so lahko sicer nezakonita iz drugih razlogov, neprimerna, nemoralna, sporna in krivična, vendar ne izpolnjujejo zakonskih pogojev, kot jih določa ZVarD, **ne pomenijo diskriminacije**.

Za izpolnitev pogoja suma, da sporno ravnanje temelji na »osebni okoliščini«, si lahko zastavimo preprosto vprašanje, ali bi bila oseba obravnavana tako tudi, če bi bila drugega spola, rase, starosti idr.? Če je odgovor negativen, manj ugodno obravnavanje povzroča ta razlog.⁵⁴

- **Primer diskriminacije:** Pritožba zaradi »(pre)nizke plače« ni pritožba zaradi diskriminacije, saj ni razlikovanja zaradi osebne okoliščine. Če je mogoče dokazati, da je plača nižja od plače osebe, ki je zaposlena pri istem delodajalcu in opravlja primerljivo delo, razlog za različno plačo pa je osebna okoliščina, govorimo o diskriminaciji.⁵⁵
- **Primer izjeme od prepovedi diskriminacije:** Moški, ki večkrat zjutraj zamudi v službo, je zaradi tega sankcioniran. Pri tem se zaposleni sklicuje na to, da sodelavka, ki prav tako zamuja, ni bila kaznovana. Vendar ne gre za primerljiv položaj, saj je sodelavka noseča in občasno zamuja zaradi jutranje slabosti, to pa je bilo z delodajalcem vnaprej dogovorjeno. Njena prilagojena in boljša obravnava zaradi razlogov nosečnosti je upravičena.

⁵⁴ Agencija EU za temeljne pravice (FRA), 2010. Priročnik o evropski zakonodaji o nediskriminaciji. str. 35. Dostopno na: https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_law_SLV.pdf

⁵⁵ Prav tam.

→ **Primer, ko ne gre za diskriminacijo:** Kandidat zatrjuje, da je bil pri zaposlovanju diskriminiran zaradi svoje invalidnosti, vendar diskriminacije ni, saj je delodajalec dokazal, da ta ni izpolnjeval drugih meril oziroma zaposlitvenih pogojev, npr. zahtevane stopnje izobrazbe. Razlog neenake obravnave torej ni bila osebna okoliščina invalidnosti.

: Situacije, ko niso izpolnjeni drugi zakonski pogoji za obstoj diskriminacije, so podrobneje pojasnjene zgoraj. (Glej tudi POGLAVJE 3.1).

Prav tako pa ne gre za diskriminacijo v primerih:

- **Dopustnih izjem od prepovedi diskriminacije** (glej POGLAVJE 4.2);
- **ukrepov za zagotavljanje enakih možnosti** (glej POGLAVJE 4.3) in
- **ukrepov razumne prilagoditve** (glej POGLAVJE 4.4).

4.2 Izjeme od diskriminacije

Najbolj splošno izjeme od neposredne diskriminacije ureja ZVarD. Velja, da neenako obravnavanje zaradi določene osebne okoliščine **ne pomeni diskriminacije**, če takšno različno obravnavanje **temelji na legitimnem cilju** in so sredstva za doseganje tega cilja

- **ustrezna** (oziroma primerna, smiselna, uporabna in možna – ali je s temi sredstvi sploh mogoče doseči cilj, ki se zasleduje),
- **potrebna** (oziroma nujna – ali je cilj mogoče doseči samo s temi sredstvi ali tudi blažjimi) in
- **sorazmerna** (načelo sorazmernosti v ožjem pomenu oziroma načelo proporcionalnosti - ali korist zasledovanega cilja ukrepa odtehta škodo, ki bo zaradi tega posega nastala zaradi posledic razlikovanja).⁵⁶

Preverjanje izpolnjevanja teh pogojev imenujemo **test sorazmernosti**. Test sorazmernosti uporablja pri svoji presoji in odločanju Zagovornik, drugi nadzorni državni organi in sodišča. Uporablja pa naj ga smiselno tudi vsak delodajalec, ko sam ugotavlja tveganja kršitve ali obravnava zatrjevane kršitve prepovedi diskriminacije v notranjih postopkih varstva zaposlenih.

Možnost izjeme od neenakega obravnavanja (test sorazmernosti) zaradi osebnih okoliščin vsebujejo že opredeljene posameznih oblik diskriminacije, npr. posredne diskriminacije ali zahteve po razumni prilagoditvi. Izjem od prepovedi diskriminacije pa ni mogoče nikoli uveljavljati v zvezi s kršitvami prepovedi nadlegovanja in spolnega nadlegovanja.

Temeljno izhodišče je, da je vse izjeme od prepovedi diskriminacije treba tolmačiti zožujoče, torej če smo v dvomu, v korist pravice do varstva pred diskriminacijo in ne obratno.

Vsak razumen, navidezno neproblematičen in poslovno utemeljen cilj podjetja še ni nujno legitimen cilj, ki bi opravičeval odstopanje od varstva pred diskriminacijo. Iz prakse Sodišča EU izhaja, da morajo morebitna odstopanja zasledovati **cilje javne politike**, ukrepi pa bi morali biti oblikovani tako, da spodbujajo javni interes in ne zgolj zmanjševanja stroškov.⁵⁷ Ekonomski cilji (prihranki, enostavnost poslovanja, manjše administrativno breme za delodajalce) sami zase ne morejo biti legitimni cilji.

Pri presoji je v vsakem primeru posebej treba skrbno preučiti vse elemente in učinke pravil, praks oziroma ukrepov delodajalcev najprej posebej in nato še njihov medsebojni učinek. Praksa Sodišča EU opozarja, da je lahko pomemben tudi **način sprejemanja odločitev** (npr. sporazumnost, postopki pogajanj s socialnimi partnerji)⁵⁸ ter predvidljivost oziroma možnost prizadetih za prilagajanje novim pogojem.⁵⁹

ZVarD⁶⁰ določa konkretne izjeme od prepovedi diskriminacije na določenih področjih (ki izhajajo iz predpisov EU). Gre za primere, ko je neenaka, tudi slabša obravnava zaradi osebnih okoliščin pravno **dopustna**.⁶¹ Vendar je **na področju dela vedno mogoča izjema**, če je ta izjema povezana z naravo določene poklicne dejavnosti ali konteksta njenega opravljanja taka značilnost, predstavlja bistveno in odločilno poklicno zahtevo in je izpolnjen test sorazmernosti.

⁵⁶ Glej 13. člen ZVarD. Glej tudi: Šturm, Lovro. 2002. Komentar Ustave Republike Slovenije. Ljubljana: Fakulteta za podiplomske državne in evropske študije; in Wedam Lukič, Dragica. 2008. Načelo sorazmernosti kot kriterij ustavnosodne presoje. Zbornik znanstvenih razprav.

⁵⁷ Glej npr. zadevo C-388/07, Age Concern England (2009) ali združeni zadevi C-159/10 in 160/10, Fuchs in Köhler proti Land Hessen (2011).

⁵⁸ Glej npr. zadevo Félix Palacios de la Villa v Cortefiel Servicios SA (2007).

⁵⁹ Glej npr. zadevo C-286/12 Evropska komisija proti Madžarski.

⁶⁰ Glej 13. člen ZVarD.

⁶¹ Glej 13. člen ZVarD in redno letno poročilo Zagovornika za leto 2020, kjer je 13. člen podrobno pojasnjen. Dostopno na: <http://www.zagovornik.si/letno-porocilo-2/>

To pomeni, da so dovoljene le izjeme, ki so povezane z naravo dela in predstavljajo upravičeno **poklicno zahtevo**, torej izjeme, povezane npr. s pogoji zaposlovanja (npr. starost za ustavne sodnike) ali pogoji dela (npr. delovne izkušnje). Niso pa dovoljene izjeme v povezavi z drugimi vidiki zaposlovanja (npr. vabila na razgovore) in opravljanja dela (npr. drugačen delovni čas za mlade).

Glede poklicnih zahtev zakonodaja EU⁶² kot redki primer izjeme primer poudarja, da »ne zahteva, da bi vojska in policija, kaznilnice ali intervencijske službe zaposlile ali obdržale v službi osebe, ki nimajo ustreznih **zmožnosti**, da bi izvajale vse raznovrstne funkcije, ki bi jih morebiti morale glede na legitimni cilj ohranjati operativno usposobljenost teh služb.« Prav tako se »ne uporablja v zvezi s plačili kakršne koli vrste iz državnih programov, vključno s sistemom socialne varnosti ali socialnega zavarovanja.«

Kot primer dovoljene različne obravnave zaradi **starosti**, ki ne predstavlja diskriminacije, zakonodaja EU⁶³ navaja »določitev minimalnih pogojev glede starosti, delovnih izkušenj ali delovne dobe glede dostopa do zaposlitve ali kakšnih ugodnosti, povezanih z zaposlenostjo«; ter določitev »najvišje starosti za zaposlitev, ki temelji na zahtevah glede usposobljenosti za zadevno delovno mesto.« V nekaterih okoliščinah je torej »različno obravnavanje v zvezi s starostjo lahko upravičeno...bistveno je razlikovanje med upravičeno različnim obravnavanjem, zlasti tistim na podlagi legitimnih ciljev zaposlovalne politike, trga delovne sile in poklicnega usposabljanja, in diskriminacijo, ki mora biti prepovedana.«⁶⁴

ZVarD v okviru izjem posebej določa, da neenako obravnavanje v zvezi z **ugodnejšim varstvom žensk zaradi nosečnosti in materinstva** ne pomeni diskriminacije.

Izjeme od diskriminacije na splošno niso dovoljene na področjih **socialne zaščite**, vključno s socialno varnostjo in **zdravstvenim varstvom**; socialnih ugodnosti; **vzgoje in izobraževanja**, če gre za neenako obravnavanje zaradi spola, narodnosti, rase ali etničnega porekla. Pri **dostopu do dobrin in storitev**, ki so na voljo javnosti, vključno s stanovanji, niso dovoljene izjeme zaradi narodnosti, rase ali etničnega porekla.⁶⁵ To sicer ni neposredno povezano z zaposlovanjem in delom, lahko pa vpliva na poslovanje organizacij.

Tudi ZDR-1⁶⁶ konkretno določa, da je neenaka obravnava mogoča in upravičena, če zaradi **narave določene poklicne dejavnosti** ali konteksta njenega opravljanja taka značilnost predstavlja bistveno in odločilno **poklicno zahtevo**.

- **Primer izjeme od prepovedi diskriminacije:** Za določena delovna mesta je upravičeno zahtevati določeno višjo stopnjo izobrazbe ali določeno izobrazbo, če to izhaja iz zahtevnejših delovnih nalog na tem delovnem mestu, ki potrebujejo taka znanja.
- **Primer izjeme od prepovedi diskriminacije:** Za poklic duhovnika lahko cerkev zahteva pogoj moškega spola (če je to utemeljeno, torej izhaja iz verske doktrine).

⁶² Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu. Dostopno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=CELEX:32000L0078>

⁶³ Prav tam.

⁶⁴ Prav tam.

⁶⁵ Prav tam.

⁶⁶ Glej 6. člen ZDR-1.

- **Primer izjeme od prepovedi diskriminacije:** Oglas, ki bi zahteval pogoj določenega spola, je lahko dopusten, če to zahteva narava dela ali okoliščine opravljanja dela na tem delovnem mestu. Tako je dopusten oglas, ki išče moške kandidate za npr. manekensko delo z moško modo, igralko, ki bo v filmu igrala žensko vlogo, policistke, ki bo na letališču osebno pregledovala sumljive ženske potnice ipd.

- **Primer izjeme od prepovedi diskriminacije:** Če zavetišče za ženske oziroma varna hiša, ki dela samo z ženskami – žrtvami nasilja, kot pogoj za zaposlitev svetovalke navede ženski spol, je to lahko upravičena poklicna zahteva, ki ni diskriminacija, saj navzočnost moških v postopkih psihološkega okrevanja lahko nehote pogloblja travme žrtev.

- **Primer diskriminacije:** V zadevi pred finskimi sodišči finska luteranska cerkev na delovno mesto kaplana (duhovnikovega pomočnika) ni želela imenovati posameznika, ki je bil v istospolni partnerski zvezi. Sodišče je ugotovilo ničnost te odločitve z obrazložitvijo, da heteroseksualnosti ni mogoče šteti za bistveno poklicno zahtevo za to delovno mesto in da je to druga osebna okoliščina kot pa pripadnost verske skupnosti, kjer je izjema dopustna.⁶⁷ (Za več informacij glej POGlavJE 9).

- **Primer diskriminacije:** V zadevi Amicus se je sodišče Združenega kraljestva strinjalo s stališči vlade, da se izjema bistvene poklicne zahteve zaradi vere lahko uporablja za zelo omejeno število delovnih mest, ki so povezana z razširjanjem ali zastopanjem vere, kot je na primer delovno mesto duhovnika. Sodišče ni sprejelo utemeljitev verskih organizacij, da delo učitelja matematike v verski šoli ali medicinske sestre v domovih za bolniško nego sodi pod izjemo.⁶⁸ (Za več informacij glej POGlavJE 9).

Izjema je dopustna tudi, kadar različna obravnava sledi drugim zakonskim zahtevam. Tako je možno ali celo treba postaviti pogoj starosti za opravljanje določenega dela ali starostne omejitve glede določenih pogojev dela, ko to zahtevajo drugi predpisi (npr. glede opravljanja nočnega dela, vožnje vozil, posebnih kvalifikacij). Invalidnost ali slabo zdravstveno stanje lahko prepreči zaposlitev osebi, zaradi zahtev po varnosti na delovnem mestu.

⁶⁷ Upravno sodišče v Vaasi (Finska), Vaasan Hallinto-oikeus – 04/0253/3. Angleški povzetek je na voljo na informacijskem portalu agencije FRA, zadeva 187-1.

⁶⁸ Vrhovno sodišče Združenega kraljestva, Amicus MSF Section, R (na vlogo) proti Secretary of State for Trade and Industry [2004] EWHC 860 (Admin), 26. aprila 2004. Angleški povzetek je na voljo na informacijskem portalu agencije FRA.

4.3 Ukrepi za zagotavljanje enakih možnosti

Načelo enakih možnosti vključuje, a hkrati tudi presega zgolj prepoved diskriminacije in zagotovljeno formalno enakopravnost. Je kvalitativen pristop, ki upošteva družbene razlike, si prizadeva za dejansko enako obravnavanje vseh, ne glede na njihove osebne okoliščine. Stremi k večji enakosti v družbi ter je zato bližje načelu pravičnosti. (Glej POGlavJE 2).

Takšna obravnava ob preprečevanju diskriminacije (glej POGlavJE 3) narekuje tudi aktivno **zagotavljanje enakih možnosti**. To dosegamo s konkretnimi ukrepi, spodbudami, pomočmi idr., s katerimi upoštevamo različne položaje, v katerih so določene ranljive družbene skupine (glej POGlavJE 7). Ker se te skupine obravnava ugodnejše kot druge, se za te posebne ukrepe uporablja tudi pojem **pozitivna diskriminacija**.

Že **ustavna pravica do enake obravnave** (prvi odstavek 14. člena Ustave RS) presega načelo enakopravnosti in razlaga enakost v smislu enakega dostopa do drugih (ustavnih) pravic. Na takšni vsebinski interpretaciji temelji tudi logika dopustnega razlikovanja, upravičene neenake obravnave oziroma t. i. pozitivne diskriminacije, po kateri je treba enake situacije obravnavati enako, različne situacije pa različno.

→ **Ustavno sodišče RS je na primeru spola obrazložilo:** »Načelo enakosti /.../ ne preprečuje, da bi zakonodajalec različno urejal pravna razmerja, ampak ga obvezuje, da mora enaka razmerja urejati enako ter različna različno. Pri tem mora v okviru namena zakona oziroma njegove posamezne norme izbrati ustrezna sredstva, sorazmerna objektivno ugotovljeni neenakosti med posameznimi subjekti.«⁶⁹ »... Različno obravnavanje moških in žensk je torej upravičeno takrat, ko - tudi ob upoštevanju načela o socialni državi iz 2. člena Ustave - izravnava neugodnosti, ki izvirajo iz tradicionalno in zgodovinsko pogojenih različnih družbenih vlog.«⁷⁰

Takšna različna, za pripadnike zapostavljenih skupin, ugodnejša obravnava, ki torej ni le dopustna, temveč tudi zavezujoča. Te so v manj ugodnem položaju zaradi različnih dejavnikov, tudi **zgodovinskih krivic, dolgotrajne diskriminacije** in različnih **odnosov družbene moči**. Na področju dela se ti kažejo tudi v podzastopanosti, npr. manjša zaposlenost in slabše karijerne možnosti ljudi z invalidnostmi. (Glej POGlavJE 5). Da bi ta manj ugoden položaj izboljšali ali celo odpravili, država sprejme posebne ukrepe, ki skušajo izravnati manj ugoden položaj določene ranljive skupine, preprečiti diskriminacijo ali odpravljajo posledice oziroma predstavljajo nadomestilo za manj ugoden položaj ranljivih skupin. (Glej POGlavJE 7.1). Del takih ukrepov je delodajalcem zapovedan, druge takšne ukrepe pa delodajalci lahko sprejmejo (glej POGlavJE 7.2 in 8).

Kot velja za izjeme od diskriminacije (POGLAVJE 4.2), morajo tudi ti ukrepi izpolniti **test sorazmernosti**, torej **temeljiti na legitimnem cilju** (t. i. splošno načelo sorazmernosti) in predstavljati **ustrezno, potrebno in sorazmerno** sredstvo (glej POGlavJE 7.2).

⁶⁹ Glej Odločbo Ustavnega sodišča Republike Slovenije, opr. št. U-I-150/94.

⁷⁰ Glej Odločbo Ustavnega sodišča Republike Slovenije, opr. št. U-I-298/96.

4.4 Razumna prilagoditev

Institut **razumne prilagoditve**⁷¹ je poseben način preprečevanja diskriminacije in zagotavljanja enakih možnosti, namenjen ljudem z invalidnostmi. K izvajanju razumnih prilagoditev so **zakonsko zavezani vsi delodajalci**, tudi osebe zasebnega prava. Če jih neupravičeno ne zagotovijo, torej ne zagotovijo, čeprav to breme zanje ni pretirano, so odgovorni za diskriminacijo zaradi invalidnosti.

Razumna prilagoditev je vsaka sprememba ali prilagoditev delovnega mesta ali delovnega okolja, ki je potrebna, da se osebi z invalidnostjo omogoči, da se enako učinkovito kot drugi prijavi na določeno delovno mesto, opravlja določeno delo oziroma funkcijo, napreduje ali se usposablja.⁷²

Delodajalci so razumne prilagoditve dolžni zagotoviti, **razen če to zanje predstavlja nesorazmerno breme**. Pri tem se upoštevajo zmožnosti in viri delodajalcev (npr. večji zmorejo več kot manjši), pa tudi tisti zunanji viri, ki so delodajalcem na voljo iz javnih sredstev (npr. možnosti olajšav, pridobitve tehničnih pripomočkov, nadomestil).

Institut razumne prilagoditve se od drugih **ukrepov za zagotavljanje enakih možnosti** razlikuje (predvsem):

- v **individualnem pristopu**, ki se nanaša na posameznikove konkretne potrebe v konkretnih okoliščinah in ne na ugodnejšo obravnavo celotne skupine oseb z invalidnostjo (glej tudi POGlavJE 2.2) ter
- v nedvoumni in neposredni **zakonski zavezanosti** delodajalcev, da nudijo razumno prilagoditev ter njeni pravni naravi obveznosti varstva pred diskriminacijo (glej POGlavJE 7.3). Zagotavljanje razumne prilagoditve ni stvar proste izbire delodajalcev, kot to velja za t. i. posebne ukrepe. Je njihova iz zakona izhajajoča obveznost, pri čemer kršitev obveznosti zagotavljati razumno prilagoditev pomeni posebno obliko prepovedane diskriminacije.

Ljudem z invalidnostmi se poskušajo enake možnosti zagotoviti na tri načine:

1. s prepovedjo diskriminacije (glej POGlavJE 3 in 5.4),

2. z zagotavljanjem enakih možnosti, aktivnimi ukrepi za spodbujanje enakega obravnavanja oseb z invalidnostmi kot družbene skupine, npr. s predpisi o dostopnosti, pa tudi s posebnimi ukrepi za zagotavljanje enakosti:

- ki jih sprejme država (glej POGlavJE 7.1),
- ki jih sprejmejo delodajalci (organizacije oziroma podjetja v zasebnem sektorju), (POGLAVJI 7.2 in 8),

3. z zagotavljanjem **razumne prilagoditve na delovnem mestu**, torej na podlagi upoštevanja sposobnosti in potreb osebe z invalidnostmi kot posameznika v konkretnem primeru.

⁷¹ Zagovornik dosledno uporablja termin razumna prilagoditev, ki sledi izvorniku MKPI ter uradnemu prevodu 5. člena Direktive Evropskega sveta št. 78/2000/ES. V slovenski zakonodaji se sicer uporablja tudi »primerna prilagoditev«. Poleg prevoda MKPI tudi v ZIMI, z izjemo določbe v 14. členu ZIMI.

⁷² Povzeto po https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/equal-treatment-qualifications/reasonable-accommodation/index_sl.htm

Pravica do razumne prilagoditve se lahko nanaša na vse, z zaposlovanjem in delom povezane dejavnosti in procese, od postopka prijave na delovno mesto do odpovedi, ter lahko vključuje posebne delovne pogoje (npr. tehnične pripomočke) in dodatne ugodnosti (npr. prilagodljiv delovni čas), ki jih delodajalec zagotavlja **zaposlenim z invalidnostmi**. Vsaka oseba z invalidnostmi, ki meni, da potrebuje prilagoditev delovnega mesta, lahko od delodajalca zahteva ukrepe, ki pomenijo razumno prilagoditev.

Institut razumne prilagoditve je po veljavni pravni ureditvi za zdaj izrecno urejen le za ljudi z invalidnostjo. Pričakovati je, da bo v prihodnje zakonodaja to zapoved urejala na podoben način tudi glede na starost, zdravstveno stanje, starševstvo, veroizpoved idr.

Oblike razumnih prilagoditev lahko vključujejo:

- **tehnične rešitve** (npr. tehnični pripomočki, klančine in druge prostorske prilagoditve, kot je zamenjava pisarn, ustrezne delovne stole, opremo),
- **delovne dogovore** (zamenjave delovnih nalog med delavci, prilagoditev časovnic, npr. prihoda in odhoda z dela),
- ukrepe **usposabljanja** (dodatna pojasnila, dodatno usposabljanje, mentorstvo),
- ukrepe za **ozaveščanje** (npr. kako komunicirati s sodelavcem, ki je gluh, slep).

Pogosto ne terjajo večjih dodatnih finančnih sredstev.

∴ Za več informacij glede razumne prilagoditve in dolžnosti delodajalcev glej POGlavJE 7.3.

5 RANLJIVE SKUPINE NA PODROČJU DELA

Eden od pomembnih razlogov za diskriminacijo je nevednost, neznanje in manko podatkov o tem, kakšne so značilnosti in potrebe posameznih skupin ljudi. Poznavanje različnih skupin lahko odgovornim pomaga preprečiti diskriminacijo, saj se lažje izognejo, da bi jih pri ravnanju vodili stereotipi in predsodki. V poglavju so predstavljene skupine ljudi z določeno osebno okoliščino, ki so na področju zaposlovanja in dela najbolj ranljive za diskriminacijo ali imajo na njem slabše izhodiščne možnosti. Položaj teh skupin ne more biti le predmet ocen, ampak je dokazljiv, tako na podlagi statističnih podatkov o stanju na trgu dela (npr. večja brezposelnost) kot na podlagi pogostosti zaznanih primerov diskriminacije (npr. zaznane razlike pri nagradah za delovno uspešnost ali pri napredovanjih) in izsledkov raziskav.

Pri posameznih skupinah so v podpoglavjih predstavljeni:

- njihov širši družbeni in pravni položaj na trgu dela;
- nekateri primeri diskriminatorne obravnave (ugotovljene pravne kršitve);
- primeri posebnih (pozitivnih) ukrepov države za spodbujanje enakih možnosti;
- priporočila delodajalcem in primeri dobrih praks.

Določene **družbene skupine** oziroma osebe z določenimi osebnimi okoliščinami so v družbi zapostavljene (**deprivilegirane**) in se soočajo z več težavami ali ovirami, zaradi katerih so lahko manj konkurenčne na trgu dela. Na trgu dela, pa tudi v konkretnem delovnem okolju, se to lahko kaže kot nižja stopnja zaposlenosti pripadnikov posamezne skupine in slabše karijerne možnosti v primerjavi s povprečjem v splošni populaciji. Čeprav to ne zadeva vsakogar, ki pripada takšni skupini, pa lahko ugotovljamo, da so pripadniki te skupine nasploh v slabšem družbenem položaju.

Razlogov za neenak položaj je lahko več, od neenakih izhodišč (revščina, nizka izobrazba, invalidnost idr.), splošnih stereotipov in predsodkov do teh skupin (npr. predsodki o pripadnikih romske skupnosti), z delom povezane stigmatizacije (npr. domnevne »neresnosti« mladih ali manka motivacije ali celo zmanjšanih sposobnosti starejših zaposlenih), do slabih medosebnih odnosov (npr. trpinčenje in nadlegovanje), nepripravljenosti delodajalcev na prilagoditve delovnih procesov (npr. mlade ženske in verjetnost nosečnosti), izkoriščanja delavcev (npr. pretirane zahteve glede izobrazbe), finančnih razlogov (npr. varčevanja) idr.

Biti ranljiv ne pomeni biti drugačen pri sposobnostih za delo, to pomeni le imeti določene lastnosti oziroma značilnosti, zaradi katerih teže dostopajo na trg dela, so zato pogosteje omejene ali celo ogrožene njihove človekove pravice in možnost uživati zares enako obravnavo na trgu dela. Pogosto se ranljivost nanaša »le« na sposobnost, da se lahko sam učinkovito braniš pred kršitvami pravic. Pripadniki ranljivih skupin si teh položajev in dostopa do pravic pogosto ne zmorejo izboljšati ali zagotoviti sami, zato jim je treba nameniti posebno pozornost in dodatno zaščito ter opolnomočenje.⁷³

Strokovna literatura⁷⁴ kot ranljive skupine na trgu dela najpogosteje navaja nosečnice, starše otrok s posebnimi potrebami in starše samohranilce, starejše, ljudi z nizko izobrazbo ali brez izobrazbe, istospolno usmerjene, ljudi z invalidnostmi in nekaterimi boleznimi, priseljence. Na to, katere skupine so na trgu dela posebej ranljive, vplivajo tudi posebnosti nacionalnih okolij in učinki državnih sektorskih politik (npr. zaposlovanja, socialne zaščite).

73 Boštjančič, Eva. 2018. Zaposlovanje in psihološke perspektive ranljivih skupin na trgu dela. Dostopno na: <https://e-knjige.ff.uni-lj.si/znanstvena-zalozba/catalog/download/65/154/2732-1?inline=1>

74 Antolović, Sandra, Boštjančič, Eva, Žagar Rupar, Marjeta. 2018. Ranljive skupine na trgu dela. Znanstvena založba Filozofske fakultete.

V Sloveniji ukrepe države na trgu dela in s tem tudi za izboljševanje položaja ranljivih skupin ureja Zakon o urejanju trga dela⁷⁵ (v nadaljevanju: ZUTD). Ta med drugim določa tudi aktivno politiko zaposlovanja (v nadaljevanju: APZ) in kot podlago določa Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja, ki predstavljajo strateški dokument na tem področju.

Smernice APZ za obdobje 2021–2025⁷⁶ sledijo strateškim usmeritvam Slovenije in tako določajo ključne prioritete za izboljšanje stanja na trgu dela v Sloveniji za navedeno. Smernice opredeljujejo šibkosti trga dela, na katera se osredotočajo ukrepi, in sicer za:

- dolgotrajno brezposelne osebe;
- starejše (stari 50 let ali več);
- brezposelne brez ali z nizko izobrazbo (dokončana OŠ);
- mlade (stari od 15 do 29 let);
- prejemnike denarne socialne pomoči.

Na ranljivost skupin na trgu dela vpliva tudi, koliko so te ogrožene z vidika **diskriminacije**. Posebna anketna raziskava EU - Eurobarometer⁷⁷ je raziskala dve področji, ki se vežeta na enake možnosti in enako obravnavo, in sicer: dejavnike, ki vplivajo na omejitve pri zaposlovanju, ter občutek, ali je bilo narejenega dovolj za spodbujanje raznolikosti. Iz odgovorov respondentov iz Slovenije izhaja, da pri razgovorih za zaposlitev obstajajo ovire za:

- Rome (57 odstotkov),
- invalide (52 odstotkov),
- stare ali premlade (48 odstotkov),
- načine oblačenja ali vedenja (38 odstotkov),
- fizični izgled (npr. velikost, teža, obraz; 36 odstotkov),
- spol (35 odstotkov),
- izražanje vere (33 odstotkov),
- barvo kože (31 odstotkov),
- spolno usmerjenost (30 odstotkov),
- etnično poreklo (29 odstotkov),
- transspolnost (29 odstotkov),
- način govora (20 odstotkov).

⁷⁵ Zakon o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1, 47/15 – ZZSDT, 55/17, 75/19 in 11/20 – odl. US). Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5840>

⁷⁶ Smernice APZ za obdobje 2021–2025. Dostopno na: <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/APZ/Smernice-APZ-2021-2025.docx>

⁷⁷ REPORT, ENG. str. 29 – 30, Pridobljeno s:

<https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/survey/getsurveydetail/instruments/special/surveyky/2251>

Raziskava o diskriminaciji v Republiki Sloveniji iz leta 2020⁷⁸ kaže odnos javnosti (predsodke) do določenih družbenih skupin (glej spodnjo tabelo):

| Trditve | Strinjanje anketirancev v odstotkih | | |
|--|-------------------------------------|-----------|----------------|
| | strinjam se ⁷⁹ | nevtravno | se ne strinjam |
| Večina brezdomcev so ljudje, ki ne želijo delati in so sami krivi za situacijo, v kateri so. | 14 | 33 | 53 |
| Večina Romov (živi od socialne pomoči) in ne želi delati. | 42 | 34 | 25 |
| Če bi imel(a) lastno podjetje, bi brez zadržkov zaposlil(a) tudi Roma ali Rominjo . | 57 | 26 | 16 |
| Podpiram zaposlovanje migrantov v Sloveniji. (Sem proti zaposlovanju beguncev v Sloveniji.) | 32 | 32 | 36 |
| Člani sindikata samo ustvarjajo težave. | 20 | 36 | 44 |
| Podpiram delodajalca, ki ne želi zaposliti osebe okužene z virusom HIV . | 14 | 19 | 67 |
| Neprijetno bi mi bilo delati z osebo z duševnimi motnjami . | 12 | 35 | 53 |
| Brez težav bi imel(a) težkega invalida(ko) za sodelavca(ko). | 74 | 17 | 9 |
| Mlade generacije so (nestanovitne in) brez kakršnih koli moralnih vrednot. | 19 | 31 | 49 |
| Počutil(a) bi se zelo nelagodno, če bi izvedel(a), da je kdo od mojih sodelavcev ali sosedov gej ali lezbijka . | 9 | 11 | 80 |

Najpogosteje zatrjevana **osebna okoliščina** v zadevah, ki jih je **Zagovornik** zaključil v letu 2020, je bila invalidnost (14 odstotkov). Sledi seštevek osebnih okoliščin narodnosti, rase in etničnega porekla (11 odstotkov). Zatrjevana osebna okoliščina starosti se je pojavila v šestih odstotkih, sledile pa so spol (5,5 odstotka), vera ali prepričanje (pet odstotkov), državljanstvo druge države članice ali državljanstvo tretje države (pet odstotkov), kraj bivanja (trije odstotki), družbeni položaj (trije odstotki), premoženjsko stanje (dobra dva odstotka), jezik (dva odstotka) in izobrazba (odstotek in pol).

Inšpektorat RS za delo (IRSD)⁸⁰ ugotavlja, da so v letu 2019 zabeležili 17 primerov kršitev prepovedi diskriminacije. Velika večina se jih je nanašala na diskriminacijo delavcev na delovnem mestu, samo dva pa na diskriminacijo kandidatov za zaposlitev. Velika večina delodajalcev, pri katerih so inšpektorji ugotovili kršitve prepovedi diskriminacije, je bila iz zasebnega sektorja, le eden iz javnega sektorja, v enem primeru pa je bilo društvo tisto, ki je kršilo prepoved diskriminacije.

⁷⁸ Za Zagovornika jo je na reprezentativnem vzorcu N=1007 izvedla Mediana. Dostopno prek: <http://www.zagovornik.si/raziskave-o-diskriminaciji/>

⁷⁹ Združena sta odgovora »se strinjam (4)« in »zelo se strinjam (5)«. Prav tako »se ne strinjam (2)« in »zelo se ne strinjam (1)«.

⁸⁰ Inšpektorat RS za delo. 2020. Letno poročilo za leto 2019. Dostopno na:

[http://84.39.218.201/MANDAT20/VLADNAGRADIVA.NSF/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/4e160c03714c70fac12585840027ea81/\\$FILE/LP_IRSD_2019.pdf](http://84.39.218.201/MANDAT20/VLADNAGRADIVA.NSF/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/4e160c03714c70fac12585840027ea81/$FILE/LP_IRSD_2019.pdf)

Osebne okoliščine, zaradi katerih je prišlo v postopkih nadzora IRSD do diskriminacije na delovnem mestu, so bile:

- **invalidnost** delavcev,
- **državljanstvo** delavcev (neenakopravna obravnava delavcev, ki nimajo državljanstva Republike Slovenije v primerjavi s slovenskimi državljani),
- **spol** kandidata za zaposlitev,
- dolgotrajnejša odsotnost z dela iz **zdravstvenih razlogov** in podobno.

V nadaljevanju tega priročnika so ranljive skupine predstavljene⁸¹ z vidika:

- t. i. **strukturne ranljivosti**, ki je lahko posledica različnih zgodovinskih, kulturnih, političnih idr., pa tudi z vidika vpliva družbe objektivnih dejavnikov in
- ranljivosti, ki je posledica možnosti kršitve prepovedi **diskriminacije**.

Obe razsežnosti vplivata ena na drugo in se vzajemno dopolnjujeta, krepiata in reproducirata, zato je vzroke in posledice težko ločevati, npr. slab položaj številnih Romov je zagotovo posledica revščine, gotovo pa ni zanemarljivo, da k temu prispeva tudi diskriminacija zaradi etničnega porekla, na primer prostorska segregacija.

→ **Primer diskriminacije:** Priseljenci so na trgu dela v neenakem položaju, saj imajo težave s poznavanjem kulturnega in pravnega okolja, s poznavanjem jezika in so pogosto v slabšem ekonomskem položaju (to je običajno tudi vzrok delovne migracije). Hkrati pa so ranljivi, saj so zaradi etničnih, narodnostnih, kulturnih, jezikovnih in drugih razlik podvrženi tudi diskriminaciji pri zaposlovanju in delu in se veliko težje branijo pred njo. Hkrati izguba dela lahko vpliva na zakonitost njihovega bivanja v državi. Strukturna ranljivost jih izpostavlja povečani verjetnosti za diskriminacijo, diskriminacija pa hkrati pogloblja njihovo ranljivost.

Delodajalcu je poznavanje položaja teh skupin lahko pomembno, da zaznavajo, kdo je najpogosteje lahko žrtev diskriminacije in blažijo tveganja nastajanja diskriminacije. Po drugi strani pa so takšni podatki nepogrešljivi, kadar bi želel delodajalec uvajati ukrepe za izenačevanje možnosti, saj mora znati izbrati primerne ukrepe in jih tudi pravilno uporabiti.

⁸¹ Razvrščene so po vrstnem redu osebnih okoliščin v 1. členu ZVarD.

5.1 Ženske/ nosečnice/ matere

Slovenija se glede **enakosti spolov** uvršča v **povprečje EU**. Glede na rezultat in zdajšnjo hitrost odpravljanja neenakosti bi cilj dejanske enakosti med spoloma lahko dosegli šele čez 60 let.⁸²

Udeležba žensk na trgu dela je v vseh državah EU nižja od udeležbe moških. Zaposlene ženske pa opravijo:

- manj delovnih ur,
- delajo v sektorjih z nižjimi plačami in
- zasedajo nižje položaje kot moški.

To povzroča precejšnje vrzeli v plačah in dohodkih žensk in moških, kasneje pa tudi t. i. pokojninsko vrzel med spoloma.

Plačna vrzel med spoloma je v EU še vedno velika (leta 2015 je znašala 16,3 odstotka). V Sloveniji znaša plačna vrzel približno osem odstotkov in zadnja leta narašča.⁸³

Obstaja t. i. **poklicna segregacija** žensk in moških v različnih vrstah poklicev in dejavnostih ter na različnih ravneh zaposlovanja oziroma dela, zlasti z vidika najvišjih in vodstvenih delovnih mest. Pri tem so ženske omejene na ožji nabor poklicev kot moški ali za manj privlačne poklice (horizontalna segregacija), ob tem pa zasedajo nižje položaje, slabše pogoje, slabše plačilo znotraj iste poklicne skupine (vertikalna segregacija). Značilno je, da so celo znotraj pretežno »ženskih« poklicev na vodstvenih mestih moški.

Starševstvo nesorazmerno bolj prizadeva matere kot očete. To se npr. odraža v nižji stopnji zaposlenosti žensk z otroki mlajšimi od šestih let. Stopnja zaposlenosti žensk v EU v tej kategoriji je v povprečju več kot osem odstotnih točk nižja od stopnje zaposlenosti žensk brez otrok.

Prav tako lahko neenako obravnavo na podlagi spola zaznamo pri **zaposlovanju**, ki je v veliki meri posledica t. i. nezavedne pristranosti. To večkrat zasledimo v dejavnostih, ki jih družba sicer označuje kot »tradicionalno moške« bodisi »tradicionalno ženske« poklice.

Pristranost, ki izvira iz **spolnih stereotipov in predsodkov**, lahko pomembno prispeva k zaposlitvenim možnostim žensk v določenih panogah, pri njihovem napredovanju ter prevzemanju delovnih nalog. Ti so pogosto **nezavedni** in globoko ponotranjeni (npr. v zvezi s fizičnimi sposobnostmi, sposobnosti za voznike, za delo z otroki, vodstvene naloge, tehnične spretnosti).

⁸² Indeks enakosti spolov meri napredek (ali nazadovanje) držav članic EU na šestih področjih: pri delu, prejemkih, izobrazbi, porabi časa, odločevalski moči in zdravju. Raziskava temelji na podatkih evropskega statističnega urada in na zanesljivih evropskih raziskavah različnih področij. Podatki indeksa za leto 2020 so večinoma zbrani v letu 2018, zato ta še ne odseva vpliva pandemije. Od možnih 100 točk, ki bi jih dobila tista država, kjer bi bili moški in ženske enakopravni na vseh področjih (take ni), je Slovenija v letu 2020 zbrala 67,7 točke. Povprečje EU je 67,9. Vir: European Institute for Gender Equality. 2020. Gender Equality Index. Dostopno na: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mhaf20001enn_002.pdf.

⁸³ Evropska komisija. Evropski semester. Dostopno na: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_sl.pdf

→ **Primer:** Odmevna študija⁸⁴ je pokazala, da bi ocenjevalci vlog na vodstvene položaje pogosteje zaposlili in ponudili višjo plačo moškim, kljub identičnemu priloženemu življenjepisom kandidatov in kandidatke.

V študiji je nevede sodelovalo 127 znanstvenikov ter znanstvenic, ki so v različnih znanstvenih disciplinah prejeli fiktivno prošnjo za oceno kandidata oziroma kandidatke za položaj vodje laboratorija. Ocenjevanje je potekalo glede na »sposobnosti« kandidata oziroma kandidatke, zapisati pa so morali tudi izhodiščno plačo, ki bi jo lahko pričakovali. Tako **moški kot ženske** so bili bolj naklonjeni moškemu kandidatu, ponudili so mu tudi povprečno višjo začetno plačo. Eksperiment je torej pokazal tudi, da spol tistega, ki diskriminira, v resnici ne vpliva na pristranost – tako (moški) ocenjevalci kot (ženske) ocenjevalke so bolje ocenili življenjepis moškega kandidata, čeprav je bil ta povsem enak, kot ga je imela ženska kandidatka. Ocenjevalci za razlike v svojih ocenah niso uporabili seksističnih razlogov, svojo presojo so utemeljevali z navedbami (pravzaprav golo domnevo, špekulacijo), da ženska enostavno ni dovolj kompetentna.

Primarna skrb je, da delodajalci ne diskriminirajo zaposlenih oziroma iskalcev zaposlitve na podlagi spola, pri tem pa je pomembno, da se, kolikor je mogoče, zavedajo lastne pristranosti in (družbeno pogojenih) **predsodkov ter se jim pri svojem ravnanju ne pustijo voditi** (glej POGlavJE 3.2).

→ **Primer diskriminacije:** Mati samohranilka ni dobila priložnosti za napredovanje z obrazložitvijo, da bi novo delovno mesto od nje terjalo polno prisotnost in predanost na delovnem mestu, ona pa tega po mnenju delodajalca zaradi odsotnosti za nego otroka ne bi bila zmožna zagotoviti.

→ **Primer diskriminacije:** Delodajalec omogoča ugodnosti samo delavcem, ki so zaposleni za polni delovni čas. S tem lahko posredno diskriminira ženske, ki so pogosteje zaposlene za polovični delovni čas zaradi varstva otrok kot moški. (Glede posredne diskriminacije glej POGlavJE 3.6).

→ **Primer presoje sodišča:** Tožena stranka je pri določanju presežnih delavcev pri merilu doseganja delovnih rezultatov upoštevala oceno delovne uspešnosti v obdobju treh let pred odpovedjo, tako da se je pri določitvi ocene upošteval tudi čas tožničine odsotnosti zaradi izrabe starševskega dopusta. S tem jo je postavila v manj ugoden položaj v primerjavi z ostalimi delavci, ki takega dopusta niso vzeli. To predstavlja posredno diskriminacijo. Izpodbijana odpoved pogodbe o zaposlitvi je nezakonita. (VDSS sodba Pdp 411/2015),⁸⁵ (za več informacij glej POGlavJE 9).

Sicer pri zaposlovanju in na delovnem mestu niso zmeraj ženske tiste, ki so zapostavljene zaradi nezavedne pristranosti ali spolnih stereotipov. V takšnih življenjskih situacijah se lahko znajdejo tudi **moški**, čeprav redkeje.

→ **Primer diskriminacije:** Delodajalec odobri fleksibilno koriščenje delovnega časa ženskam, ne pa tudi moškim, saj sklepa, da moški ne skrbijo za otroke in ne potrebujejo prilagoditev. To postavi moške v neenak, diskriminatoren položaj.

→ **Primer presoje sodišča:** Tožnik je pri delodajalcu uveljavljal pravico do dela s krajšim delovnim časom. Tožena stranka ga je postavila v situacijo, ko se je moral odločati med tem, da sprejme delo na drugem delovnem mestu, ali pa se pravici odpove. Takšno nezakonito ravnanje tožene stranke predstavlja diskriminacijo. Delodajalci delavcem izrabe te pravice ne smejo preprečevati ali omejevati, četudi se pri tem morda sklicujejo ali izgovarjajo na potrebe delovnega procesa. (VSRS sklep VIII Ips 208/2014),⁸⁶ (za več informacij glej POGlavJE 9).

⁸⁴ Corinne A. Moss-Racusin, John F. Dovidio, Victoria L. Brescoll, Mark J. Graham, Jo Handelsman.

2012. Science faculty's subtle gender biases favor male students. Proceedings of the National Academy of Sciences. Dostopno na: <https://www.pnas.org/content/109/41/16474>

⁸⁵ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=8&id=2015081111388647](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=8&id=2015081111388647)

⁸⁶ Dostopno na:

http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2012032113076796&database%5bSOVS%5d=SOVS&database%5bIESP%5d=IESP&database%5bVDSS%5d=VDSS&database%5bUPRS%5d=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&id=2012032113076796

→ **Primer izjeme od prepovedi diskriminacije:** Moški delavec, ki večkrat zjutraj zamudi v službo, je sankcioniran, pri tem pa se sklicuje na to, da sodelavka, ki prav tako zamuja, ni bila kaznovana. Vendar ni v primerljivem položaju, saj je sodelavka noseča in občasno zamuja zaradi jutranje slabosti. Prav tako je njena prilagojena in boljša obravnava zaradi zdravstvenih razlogov upravičena.

Primer Zagovornika: Zagovornik je bil anonimno obveščen o diskriminatornem oglasu za delo, ki je bil objavljen na spletnih straneh Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, pod naslovom »Osebna asistentka za nego in pomoč aktivni invalidni osebi – M/Ž«. V oglasu je bilo pod rubriko »drugi pogoji« navedeno, »da mora kandidatka pisna prijava poleg kontaktnih podatkov vsebovati tudi njeno telesno težo in višino, zaradi predvidevanja njene spretnosti in okretnosti«. Zagovornik je v vsebini oglasa glede na delovne naloge prepoznal neposredno diskriminacijo zaradi spola in telesnih značilnosti posameznika. Tovrsten diskriminatoren oglas učinkuje odvračalno, saj odvrta ljudi od prijav, (na osnovi njihovih osebnih okoliščin spola in telesnih značilnosti) in že sam po sebi pomeni obliko zapostavljanja. Oglas je diskriminatoren ne glede na to, kakšna praksa mu sledi. Tudi, če bi delodajalec zaposlil moškega in ne ženske, oglas že sam po sebi daje prednost ženskam in zato krši prepoved diskriminacije. Hkrati določena teža in višina sami po sebi še ne pomenita, da je nekdo sposoben oziroma nesposoben opraviti določeno fizično zahtevno delo.⁸⁷

Na razlike v napredovanju med moškimi in ženskami vplivajo različni medsebojno prepleteni dejavniki in vzorci vedenja, številni pa zaposlenim niso vidni, zato se zanje uporabljajo prisposobe:⁸⁸

- **t. i. stekleni strop** - sicer ni objektivnih razlogov za nezmožnost napredovanja na vodilne položaje, obstajajo pa nevidne ovire (v obliki predsodkov in stereotipov pri napredovanju);
- **t. i. steklena stena** ovira zaposlovanje ali dodeljevanje zahtevnejših in vodstvenih nalog ženskam, »rezervirana« pa so za moške, hkrati pa so glavna odskočna deska za vertikalno napredovanje;
- **t. i. stekleno dvigalo** – ponazarja hitro in neposredno vzpenjanje ali preskakovanje običajnih poti za napredovanje s strani moških na najvišja delovna mesta.

Bolj kot to, da te ovire niso »vidne«, je problem, da takšno vedenje delodajalcev lahko spregleda dejansko znanje, veščine in spretnosti konkretnih zaposlenih.

⁸⁷ Podroben opis primera Zagovornika dostopen na: <http://www.zagovornik.si/diskriminatoren-oglas-za-delo-zgolj-za-zenske-in-zahtevani-podatki-o-tezi-in-visini/>

⁸⁸ Kanjuo Marčela, Aleksandra. 2000. Spolna konstrukcija menedžerskih vlog: stekleni organizacijski stropovi v devetdesetih.

Ukrepi za spodbujanje enakih možnosti.

Zaradi ranljivosti in neenakega položaja žensk na trgu dela so potrebni **posebni ukrepi za spodbujanje enakih možnosti**. Država ima na voljo različne vzvode (zakonsko določene pravice in spodbude), ki so namenjeni reševanju izzivov glede manj ugodnega položaja žensk na trgu dela, zlasti za posebno zaščito zaposlenih zaradi nosečnosti in starševstva, pa tudi zaščite zdravja. (Glej POGLAVJE 7.1).

ZDR-1 posebej določa, da se manj ugodno obravnavanje delavcev, ki je povezano z **nosečnostjo** ali **starševskim dopustom**, šteje za diskriminacijo. Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti, delavki, ki doji otroka do enega leta starosti, in staršem, ko izrabljajo starševski dopust (in en mesec po zaključku tega dopusta). V času trajanja delovnega razmerja delodajalec ne sme zahtevati ali iskati kakršnih koli podatkov o nosečnosti delavke, razen če to sama dovoli zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti.⁸⁹ Nosečnost delavke je varovana, tudi če delodajalec ni vedel za nosečnost. Ob izreku odpovedi velja posebno pravno varstvo pred odpovedjo, če delavka takoj (oziroma takoj, ko lahko) obvesti delodajalca o svoji nosečnosti.⁹⁰ V času nosečnosti bi morala biti zaposlena, enako kot drugi, deležna vseh izboljšav na delovnem mestu, vključno z možnostjo napredovanja.

Začasna odsotnost delavca z dela zaradi bolezni ali poškodbe, nege družinskega člana, starševskega dopusta ter nosečnosti ne sme biti merilo za **določanje presežnih delavcev**.⁹¹

ZDR-1 določa tudi **prepoved opravljanja določenih del** v času nosečnosti in v času dojenja. Mati ima pravico do prilagoditev, če sicer opravlja takšna dela (npr. je izpostavljena dejavnikom zdravstvenega tveganja), ali do nadomestila plače, če to ni mogoče. Delavka v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka, ne sme opravljati nadurnega dela ali dela ponoči (idr.)⁹²

Delavka, ki začne po preteku porodniškega dopusta oziroma dopusta za nego in varstvo otroka delati s polnim delovnim časom, ima v primeru, da otroka doji, pravico do odmora za **dojenje**, ki traja najmanj eno uro na dan.⁹³

Zakon o enakih možnostih žensk in moških⁹⁴ določa, da Vlada RS (podobno pa tudi samoupravne lokalne skupnosti) upošteva načelo uravnotežene zastopanosti spolov – najmanj 40-odstotno zastopanost enega spola pri sestavi vladnih organov ter pri predlaganju v organe upravljanja in nadzora oseb javnega prava (spolne kvote).

⁸⁹ Glej 183. člen ZDR-1.

⁹⁰ Glej 6. in 115. člen ZDR-1.

⁹¹ Glej 102. člen ZDR-1.

⁹² Glej 182. do 189. člen ZDR-1.

⁹³ Glej 188. člen ZDR-1. Glede potrebe otroka je možno, da se delavki tak odmor, poleg rednega polurnega odmora, omogoči enkrat ali večkrat med delovnim časom. Uresničevanje te pravice je odvisno od dogovora med delavko in delodajalcem, pri čemer je treba predvsem upoštevati interese otroka, pa tudi potrebe delovnega procesa. V veljavnem zakonu ni določena zgornja časovna meja, znotraj katere je mati upravičena izkoriščati pravico do odmora za dojenje. Posledično torej odmor za dojenje pripada delavki toliko časa, dokler doji. Za čas odmora za dojenje je delavka, doječa mati, upravičena do nadomestila plače, in sicer do 18. meseca starosti na podlagi potrčila specialista pediatra. V primeru, da delodajalec dvomi o resničnosti potrčil o dojenju oziroma o strokovnosti pediatra ali ginekologa, mora sprožiti posebne postopke in to tudi dokazati, saj je v primeru spora v zvezi z uveljavljanjem posebne varstva zaradi nosečnosti in starševstva dokazno breme na strani delodajalca.

⁹⁴ Glej Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/02, 61/07 – ZUNEO-A, 33/16 – ZVarD in 59/19): <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3418>

Tudi delodajalci lahko ob splošnih ukrepih (glej npr. POGLAVJI 6 in 8) sprejmejo **posebne ukrepe za izboljšanje položaja zaposlenih žensk**, kot na primer:

- zbiranje podatkov o (ne)enakosti in drugi **splošni ukrepi** (glej POGLAVJE 7.2 in 8);
- **politike za omejitve ekonomskih dejavnikov**, ki ženske odvrtaajo od dela – torej enaka zastopanost žensk na vodilnih položajih ali bolje plačanih delovnih mestih, enako plačilo za enako delo idr. (glej POGLAVJE 6.2.1);
- **usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja**, npr. spodbujanje moških h koriščenju starševskega dopusta, bolniške odsotnosti zaradi nege otrok idr. (glej POGLAVJE 6.3);
- **prožne ureditve dela**, npr. delo na daljavo in gibljivi delovni čas, skrajšani delovni čas; (glej POGLAVJE 6.2);
- **storitve formalnega varstva in oskrbe otrok**; npr. organiziranje in sofinanciranje varstva otrok v vrtcu. (Glej POGLAVJE 8);
- **prednostno zaposlovanje žensk in t. i. spolne kvote na mestih odločanja**; (glej POGLAVJE 7.2).

∴ Glede (splošnih) **ukrepov delodajalcev za zagotavljanje enakih možnosti** glej POGLAVJE 7.2. To poglavje razloži smisel in pogoje sprejemanja ukrepov ter poda nekatere primere. Ločeno povzame:

- **preventivne ukrepe** (npr. sprejeti pravilniki, osveščanje vseh zaposlenih, spremljanje stanja), ki preprečujejo diskriminacijo;
- nediskriminatorne postopke zaposlovanja in
- posebne ukrepe.

∴ Glej tudi specifične ukrepe pri POGLAVJIH od 6.2 do 6.5.

∴ Glej Certifikat Družini prijazno podjetje in certifikat GEMA⁹⁵ (Gender Equality Management Assessment).

∴ S podelitvijo priznanja Vključi.Vse se Sekcija združenja managerk zavzema za uravnotežena vodstva v podjetjih in izpostavlja podjetja s posebnim odnosom do raznolikosti in uravnoteženosti.⁹⁶

∴ Glede načinov izvajanja ukrepov države glej tudi POGLAVJE 7.1.

⁹⁵ Dostopno na: <https://gema-certificate.com/sl/o-nas/>

⁹⁶ Dostopno na: <https://www.zdruzenje-manager.si/sl/priznanja/priznanje-vkljuci-vse/>

5.2 Tujci, priseljenci

V Sloveniji živi 292 tisoč **priseljencev**, ki predstavljajo 13,9 odstotka celotnega prebivalstva. Priseljenci so ljudje, ki so se rodili v drugi državi in so se v Slovenijo priselili. Skoraj polovica jih ima slovensko državljanstvo in torej niso **tujci** (nekateri so bili že rojeni kot slovenski državljani v drugi državi, nekateri pa so postali slovenski državljani s postopkom naturalizacije⁹⁷). Tujih državljanov v Sloveniji – tujcev je bilo leta 2021 približno 169 tisoč⁹⁸ in približno sedem odstotkov izmed teh je svoje prvo bivališče imelo v Sloveniji in tako statistično ne veljajo za priseljence.

Vsakdo ima pravico do dela. Nekatere skupine tujcev imajo pravico do prostega dostopa na trg dela brez omejitev ali določanja dodatnih pogojev, enako kot državljani. To pomeni, da lahko opravljajo delo, se zaposlijo ali samozaposlijo brez dovoljenja (npr. državljani EU⁹⁹). Tujci iz držav izven EU (t. i. tretjih držav)¹⁰⁰ za prebivanje in delo v Sloveniji večinoma potrebujejo enotno dovoljenje za bivanje in delo, ki jim omogoča vstop v našo državo ter bivanje, zaposlitev in delo v Sloveniji. Pravico do dela pa imajo tudi njihovi družinski člani in študenti iz drugih držav. V posebnem položaju so iskalci mednarodne zaščite, a imajo tudi ti pod določenimi pogoji pravico dostopa do trga dela.

: Več informacij o zaposlovanju tujcev je na voljo na [spletni stran Zavoda RS za zaposlovanje](#).

Z vidika diskriminacije so ranljivi predvsem tisti tujci, ki jih večinsko prebivalstvo ne sprejme kot enakopravne člane družbe in sklepa, da se od njih razlikujejo zaradi **narodnosti** ali **etnične pripadnosti**, s tem pa so pogosto lahko povezani tudi **versko prepričanje**, **barva kože**, **videz** itn. Pri tem pogosto prevladujejo stereotipne predstave in predsodki (npr. da zasedajo delovna mesta slovenskim delavcem).

Priseljenci so ob prvi priselitvi v Slovenijo najpogosteje ljudje v delovno aktivni dobi, stari povprečno 27 let. To se sklada z ugotovitvijo, da je glavni namen priselitve v Slovenijo za največ tujih državljanov **delo ali zaposlitev**.¹⁰¹

Povprečen priseljenec (prispel med letoma 2008 in 2017) je:

- moški,
- star med 30 in 39 let (trije od desetih),
- živi sam (več kot 30.000),
- je tuj državljan s stalnim prebivališčem v Sloveniji (53 odstotkov) in se je najbolj pogosto v Slovenijo priselil iz Bosne in Hercegovine (vsak četrty);
- prebiva v eni od mestnih občin (vsak drugi),
- je zaposlen (57 odstotkov) in ima
- poklicno izobrazbo (38 odstotkov).

⁹⁷ Glej pogoje pridobitve državljanstva na <https://www.gov.si/teme/drzavljanstvo/>

⁹⁸ SURS. 2021. Dostopno na: <https://www.stat.si/StatWeb/news/Index/9999>

⁹⁹ Leta 2019 je bilo v Sloveniji 16.075 delovno aktivnih tujcev iz držav članic EU, od tega jih je 5.089 v Sloveniji brez prijavljenega prebivanja. Polovica delovno aktivnih tujcev iz EU prihaja iz Hrvaške in od tega jih 2.787 nima prijavljenega bivanja v Sloveniji. Sledijo delovno aktivni tujci z bolgarskim državljanstvom (3.012) in italijanskim (1.941), med katerimi pa jih je več kot polovica brez prijavljenega bivanja. Tem sledijo delovno aktivni tujci z madžarskim državljanstvom (592) in romunskim (521), slovaškim (353), britanskim (201). Ostalih delovno aktivnih tujcev iz EU je bilo maja 2019 v Sloveniji manj kot 200.⁹⁹

¹⁰⁰ Med vsemi priseljenci v Sloveniji jih je 86 odstotkov imelo prvo prebivališče v kateri od držav, nastalih po razpadu Jugoslavije, največ v: Bosni in Hercegovini (108.000), na Hrvaškem (45.000) in Srbiji (25.000).

¹⁰¹ Glej podatke SURS. Dostopno na: <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/7830>

Zaposlitev je temelj ekonomske varnosti in omogoča tudi vzpostavljanje tesnejših stikov med manjšinami in večinskim prebivalstvom na delovnem mestu ter v zvezi z njim, na primer pri zagotavljanju storitev. Značilno je, ne le v Sloveniji, da se na začetku po prihodu v novo okolje številni priseljenci zadovoljijo že z zaposlitvijo v **manj privlačnih sektorjih trga dela**.

Med glavnimi ovirami pri dostopu do boljših delovnih mest so:

- nezadostne **kvalifikacije** oziroma nepriznavanje teh s strani novega okolja,
- nezadostno znanje **jezika**,
- **strukturne ovire**, npr. revščina v izvorni državi in
- **diskriminacija**.¹⁰²

Priseljenci v Sloveniji, ki so večinoma **delovni migranti**, prebivajo v **manjših stanovanjih** kot v povprečju splošno prebivalstvo, skoraj vsak peti pa živi v samskem domu oziroma podobnih nastanitvah za več oseb. Njihova **izobrazba je v povprečju nižja** (kot npr. pri tistih, ki so se priselili do leta 2007), skoraj vsak drugi med njimi dela v **industriji ali gradbeništvu**.¹⁰³

Kot izhaja iz analize Mednarodne organizacije dela,¹⁰⁴ so **plače** delavcev migrantov občutno nižje od plač domačih delavcev. Deloma je to posledica dejstva, da so v povprečju manj izobraženi, velik vpliv pri razlikah v plačah pa ima tudi diskriminacija. Prav tako obstajajo razlike v plačah med skupinami delovnih migrantov, najslabše plačane so migrantske **ženske**.

Na področju dela migrantov se v Sloveniji pojavljajo tudi številne kršitve delovne zakonodaje. Kršitve se pojavljajo predvsem na področjih:¹⁰⁵

- neizplačevanja plač,
- izplačevanja plač »na roke«,
- dela na črno,
- neprijavljanja v socialna zavarovanja,
- opravljanja nadur,
- groženj z odpuščanjem (izguba delovnega dovoljenja),
- nepravilnostih pri napotitvah na delo v druge države,
- bivanja v slabih pogojih idr.

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju: ZRSZ) v **raziskavi**¹⁰⁶ ugotavlja, da imajo tujci zaradi **slabega znanja slovenskega jezika** težave v vsakdanjem življenju, kjer se kot posebej problematično izpostavlja **urejanje dokumentacije** v zvezi z življenjem in delom v Sloveniji. Zaradi neznanja slovenskega jezika so vsi, tudi delavci iz EU hitro izključeni iz pogovorov med delavci na delovnem mestu. Glede urejanja dokumentov je bila v raziskavi večkrat izpostavljena upravna enota, kjer so intervjuvanci opazili **neprimerne odnose** do tujcev. Izpostavljeno je bilo tudi nekoliko slabše obravnavanje priseljencev iz držav Zahodnega Balkana v primerjavi z drugimi. V raziskavi intervjuvani delavci prav tako večinoma **niso poznali pravic**, ki jim pripadajo kot delavcem.

¹⁰² Bešter, Romana. 2007. Socioekonomska integracija priseljencev iz prostora nekdanje Jugoslavije in njihovih potomcev v Sloveniji. V: M. Komac (ur.), Priseljenci: Študije o priseljevanju in vključevanju v slovensko družbo (str. 219–255). Ljubljana: Inštitut za narodnostna vprašanja.

¹⁰³ Dostopno na: <https://www.rtvsl.si/slovenija/priseljenci-v-sloveniji-predstavljajo-12-odstotkov-prebivalstva/509261>

¹⁰⁴ ILO. 2008. Women and men migrant workers: Moving towards equal rights and opportunities.

¹⁰⁵ Lukič, Goran. 2010. Delavci migranti v primežu politike« Poročilo o položaju delavcev migrantov v Sloveniji in izvajanju migracijske politike. Ljubljana: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije.

¹⁰⁶ Zavod RS za zaposlovanje in Inštitut za družboslovne študije. 2019. Raziskava o potrebah na področju integracije delavcev iz drugih držav članic EU v Sloveniji. Dostopno prek: https://www.ess.gov.si/_files/12769/Raziskava_o_potrebah_na_podrocju_integracije.pdf

Finska **raziskava**¹⁰⁷ ugotavlja, da je pri zaposlovanju verjetnost povabila na razgovor odvisna od imena in priimka. Medtem ko je bilo 39 odstotkov prosilcev s finskim imenom povabljenih na razgovor, delež povabljenih pade na 27 odstotkov pri kandidatih z britanskim imenom, 23 odstotkov pri ruskih in samo na 13 odstotkov in 10 odstotkov pri kandidatih z iraškim in somalijskim imenom. Raziskava je razkrila tudi nekatere razlike med spoloma, saj imajo ženske, ki niso finskega porekla, boljše možnosti od moških, ki niso finskega porekla. Boljše možnosti imajo tudi kandidati v trgovskih, turističnih in gostinskih dejavnostih, predvsem zaradi pomanjkanj kadrov. V Belgiji¹⁰⁸ so ugotovili podobo za kandidate turškega in maroškega porekla. Se pa za vsako dodatno leto delovnih izkušenj kandidata statistična možnost pojava diskriminacije pri zaposlovanju zmanjša za 5,5 odstotka.¹⁰⁹

Raziskava o diskriminaciji v Republiki Sloveniji iz leta 2020¹¹⁰ kaže odnos do tujcev. V anketi so vprašani odgovarjali na vprašanje tako, da so ocenili, koliko se z navedenima trditvama strinjajo:

| Trditev | Strinjanje anketirancev v odstotkih | | |
|---|-------------------------------------|-----------|----------------|
| | strinjam se ¹¹¹ | nevtravno | se ne strinjam |
| Če bi imel(a) stanovanje ali hišo, bi ga/jo brez težav dal v najem migrantom. | 27 | 27 | 46 |
| Podpiram zaposlovanje migrantov v Sloveniji. | 32 | 32 | 36 |

Raziskava¹¹² med priseljenci v Sloveniji je pokazala, da imajo štirje od desetih izkušnjo **diskriminacije na delovnem mestu** in trije od desetih pri iskanju zaposlitve. Raziskava je pokazala tudi, da se z diskriminacijo na delovnem mestu najbolj pogosto srečujejo Bošnjaki, Muslimani in Srbi. Tretjina sodelujočih v raziskavi je svojo narodnost že skušalo prikriti, pet odstotkov vprašanih si je zaradi diskriminacije spremenilo ime in priimek, 15 odstotkov jih je o spremembi že razmišljalo.¹¹³

- **Primer diskriminacije:** Delodajalec pri zaposlovanju ne povabi na razgovor sicer usposobljenih in kvalificiranih kandidatov, ker so tujci ali na podlagi njihovega kraja rojstva oziroma imena sumi, da so priseljenci.
- **Primer diskriminacije:** Delodajalec se odloči, da morajo kandidati opraviti pisni test iz znanja slovenskega jezika, čeprav delovno mesto objektivno ne zahteva dobrega pisnega znanja jezika oziroma to ni dovolj utemeljeno (npr. ne gre za delo s strankami v pisni obliki). Ker test težje ali slabe opravijo tujci ali priseljenci, katerih slovenščina ni materni jezik, so lahko s takim pretiranim pogojem posredno diskriminirani. (Glede posredne diskriminacije glej POGlavJE 3.6).

¹⁰⁷ Ahmad, A. 2019. When the name matters: An experimental investigation of ethnic discrimination in the Finnish Labour Market. Sociological Inquiry, Vol. 3, str. 1–29.

¹⁰⁸ Lamberts, M. and Eeman, L. 2012. Gatekeepers op de arbeidsmarkt, HIVA KU, Leuven.

¹⁰⁹ Baert, S., Albanese, A., Gardein, S., Ovaere, J. and Stappers, J. 2017. Does work experience mitigate discrimination?. V Economics Letters, Vol. 155, str. 135–138.

¹¹⁰ Za Zagovornika jo je na reprezentativnem vzorcu N=1007 izvedla Mediana. Dostopno prek: <http://www.zagovornik.si/raziskave-o-diskriminaciji/>

¹¹¹ Združena sta odgovora »se strinjam (4)« in »zelo se strinjam (5)«. Prav tako »se ne strinjam (2)« in »zelo se ne strinjam (1)«.

¹¹² Kuhar, R. 2009. Na križiščih diskriminacije: večplastna in intersekcijska diskriminacija. Ljubljana: Mirovni inštitut. Dostopno na: <https://www.mirovni-institut.si/data/tinyMce/Publikacije/Na%20kriziscih%20diskriminacije/Na%20kriziscih%20diskriminacije.pdf>

¹¹³ Prav tam.

Primer Zagovornika: V enem od večjih podjetij v panogi, ki izvaja storitve in ki že zaposluje veliko državljanov drugih držav, so postavili zahtevo, da morajo imeti vsi novi zaposleni državljanstvo Republike Slovenije. Pravni svetovalci delavcev so se obrnili na Zagovornika z vprašanjem, ali je pogoj skladen s protidiskriminacijskimi predpisi. Zagovornik je pojasnil, da je v posameznih primerih mogoče državljanstvo določiti kot pogoj za opravljanje dela, pod pogojem, da to zahteva narava dela ter da je takšna zahteva sorazmerna in upravičena z zakonitim ciljem. Na splošno pa za sklenitev pogodbe o zaposlitvi v Sloveniji ni treba imeti slovenskega državljanstva, zaposlovanje tujcev je le dodatno regulirano, kar pomeni, da morajo ti izpolnjevati tudi pogoje po predpisih o zaposlovanju tujcev. Pavšalna zahteva delodajalca po državljanstvu ne bi bila skladna z ZVarD.¹¹⁴

Eurofound¹¹⁵ v zvezi z vprašanjem diskriminacije na osnovi rase, etničnosti ali narodnosti ugotavlja, da se zaznani primeri diskriminacije v EU pogosto vrtijo okoli očitne pristranskosti pri **zaposlovanju**. Drugi ključni izzivi so:

- rasistični **stereotipi in predsodki**;
- **različna obravnava** delavcev različnih narodnosti glede plač in pogojev dela;
- **nepoznavanje diskriminacije** v povezavi z raso/ etničnostjo/ državljanstvom;
- **neukrepanje delodajalcev** pri pritožbah zaradi rasizma in nadlegovanja;
- diskriminacija pri **zaposlovanju** (npr. hitra in neutemeljena izključitev tistih, katerih imena se slišijo tuje ipd.);
- **pomanjkanje podpore** glede jezikovnih tečajev in drugih ukrepov za integracijo tujcev;
- težave s **priznavanjem izobrazbe** in kompetenc, pridobljenih v drugih državah;
- omejitve pri zaposlovanju tujcev, tudi tistih v postopkih podeljevanja mednarodne zaščite;
- diskriminacija **Romov**;
- splošno ksenofobno **družbeno okolje** vzpostavlja družbena pričakovanja, da bodo tako ravnali tudi delodajalci idr.

V javnomenjski raziskavi glede odnosa slovenske družbe do priseljevanja delavcev iz EU¹¹⁶ anketirani izpostavljajo, da delavci iz EU in njihovi družinski člani **prispevajo k oblikovanju medkulturnega okolja** in prepoznavajo **doprinos delavcev za slovensko gospodarstvo**. Odgovornost za integracijo delavcev iz EU in njihovih družinskih članov pripisujejo različnim akterjem. Velika večina (81,2 odstotka) anketiranih ocenjuje, da bi za to morala poskrbeti država, 80 odstotkov jih meni, da so za to odgovorni delodajalci, ki zaposlujejo delavce iz EU, 78,5 odstotka pa, da bi za to morala poskrbeti EU z različnimi finančnimi mehanizmi.

¹¹⁴ Dostopno na: <http://www.zagovornik.si/diskriminacija-zaradi-drzavljanstva-pri-dostopu-do-zaposlitve/>

¹¹⁵ Eurofound. 2020. Role of social partners in tackling discrimination at work, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Dostopno prek: <http://eurofound.link/ef20011>

¹¹⁶ Med anketiranci:

75,8 odstotka meni, da bi moralo biti znanje slovenščine za zaposlitev v Sloveniji obvezno ne glede na posamezno okoliščino zaposlitve.

56,5 odstotka anketiranih meni, da delavci iz EU in njihovi družinski člani pripomorejo k oblikovanju medkulturnega okolja.

52,9 odstotka prepozna doprinos delavcev za slovensko gospodarstvo.

58,8 odstotka, da delavci iz EU zapolnjujejo tista delovna mesta, ki jih slovenski delavci ne želijo.

52,1 odstotka posledično, da delavci EU ne odvzemajo delovnih mest slovenskemu prebivalstvu.

Vir: Zavod RS za zaposlovanje in Inštitut za družboslovne študije. 2019. Raziskava o potrebah na področju integracije delavcev iz drugih držav članic EU v Sloveniji. Dostopno prek: https://www.ess.gov.si/_files/12769/Raziskava_o_potrebah_na_podrocju_integracije.pdf.

Ukrepi za spodbujanje enakih možnosti

Država in delodajalci aktivno spodbujajo delovne migracije. Večje zaposlovanje tujih delavcev na domačem trgu dela lahko pričakujemo v razmerah, v katerih primanjkuje domačih delavcev, predvsem takrat, ko je to posledica **strukturnih neskladij** med povpraševanjem in ponudbo na trgu dela. Migranti iz tretjih držav v Sloveniji delajo večinoma v gradbeništvu in proizvodnji, gostinstvu, kmetijstvu, prevozništvu in opravljajo sezonska dela. Gradbeništvo je skoraj popolnoma odvisno od delavcev migrantov, saj delodajalci težko dobijo domačega delavca, ki bi opravljal nekvalificirana in nizko kvalificirana dela v težkih delovnih pogojih za nizko plačilo.¹¹⁷ To pa ne pomeni, da na trgu dela ne primanjkuje tudi posebno visoko usposobljenih profilov, kot v zdravstvu ali delavcev s posebnimi specializiranimi znanji (npr. varilstvo). Zaposlovanje tujih delavcev v Sloveniji je tudi ena od najbolj prožnih oblik zaposlovanja, zato je za delodajalce posebej privlačna. V času gospodarske krize se delodajalci z zaposlovanjem tujcev veliko hitreje in lažje prilagajajo nihanjem in negotovostim. Hkrati pa so tuji delavci največkrat še precej cenejši od domačih, ker imajo sami nižja pričakovanja glede na izkušnje iz držav od koder prihajajo.¹¹⁸

Po podatkih Evropske migracijske mreže Slovenija **politiki družbenega vključevanja tujcev** izven okvirov dela ne namenja obsežne pozornosti, saj večina tujcev prihaja v Slovenijo za kratek čas. **Integracijski ukrepi** se izvajajo šele, ko so tujci že v Sloveniji,¹¹⁹ predintegracijski ukrepi v drugih državah niso vzpostavljeni. Med pomanjkljivosti ureditve sodi tudi nepoznavanje delovnopravne zakonodaje, pravic in obveznosti, pa tudi osnovnih, funkcionalnih, življenjskih veščin (npr. odpiranje bančnega računa, dostop do zdravstvene oskrbe) tujcev.¹²⁰

: Osrednji kanal zagotavljanja informacij državljanom tretjih držav o njihovem vključevanju v slovensko družbo je spletni portal www.infotujci.si

Ob tujih delavcih se lahko tudi **delodajalci**, poleg nekaterih zakonskih izzivov na področju zaposlovanja tujcev, soočajo z različnimi težavami. Ti so lahko posledica kulturnih raznolikosti, ki zajemajo razlike na področju norm, navad in prepričanj. Izziv lahko predstavlja tudi komunikacija, ki je eden izmed glavnih razlogov, da se delodajalci ne odločijo za zaposlovanje tujcev. Pomanjkljiva je tudi pomoč države. Ti razlogi so sicer manj razumljivi, ko gre za zaposlovanje oseb iz držav nekdanje Jugoslavije in za enostavna dela v industriji ali gradbeništvu, kjer so v Sloveniji zaposleni večinoma tujci.

¹¹⁷ Trbanc, M. 2007. Employment and working conditions of migrant workers – Slovenia. Ljubljana: Center za proučevanje človeških virov FDV.

¹¹⁸ Glazer, Jože. 2008. Praktični izzivi pri zaposlovanju tujcev: skozi prizmo demografskih in zaposlitvenih sprememb.

¹¹⁹ Z namenom podpore vključevanja tujcev v slovensko družbo država financira program »Začetna integracija priseljencev« – program učenja slovenskega jezika, v katerega so vključene vsebine seznanjanja s slovensko zgodovino, kulturo in ustavno ureditvijo. Državljanom tretjih držav je omogočeno tudi brezplačno prvo opravljanje izpita iz slovenskega jezika na osnovni ravni. Brezplačnega programa se je v prvih petih letih izvajanja udeležilo že več kot 6.500 državljanov tretjih držav iz 86 različnih držav.¹¹⁹

¹²⁰ Evropska migracijska mreža. 2018. Vključevanje državljanov tretjih držav na trg dela v državah članicah EU: odzivi držav članic. Dostopno na: <http://emm.si/wp-content/uploads/SI-EMN-študija-Integracija-SLO-Končna.pdf>

Glede osebne okoliščine državljanstva, jezika in narodnostnega/etničnega porekla je bila leta 2019 opravljena Raziskava o potrebah na področju integracije delavcev iz drugih držav članic EU v Sloveniji.¹²¹

- Iz intervjujev, ki so jih raziskovalci opravili z delodajalci, izhaja, da delodajalci, ki zaposlujejo tuje delavce, večinoma **nimajo posebnih integracijskih programov**, ki bi ponujali sistemske ukrepe za integracijo tujih delavcev, poročajo pa o posameznih **individualno naravnanih ukrepih**. Za te se odločajo na podlagi potreb posameznega tujega delavca. Načeloma velja, ko so tujci (iz EU ali tretjih držav) v podjetju enkrat zaposleni, ni razlik pri vključevanju v delovno okolje in delovni proces. Obstajajo pa razlike pri samem postopku zaposlitve državljanov EU in državljanov tretjih držav.
- V začetni fazi vključevanja tujih delavcev so podjetja večinoma izpostavila predstavitev in **spoznavanje podjetja** ter vseh pomembnih informacij in procesov znotraj podjetja, nekateri delodajalci pa na začetku izvajajo uvajalne **seminarje**.
- Tujemu delavcu običajno dodelijo **mentorja**, ki ga individualno uvede v delovno okolje in delovni proces.
- Predvsem mednarodno naravnana podjetja izpostavljajo, da komunikacija pri njih poteka v slovenskem in/ ali angleškem jeziku, pri čemer se nekaterim zdi pomembno, da se pri uvajanju tujcu omogoči komunikacijo v **jeziku, ki ga razume**, saj se na ta način lažje vključi v delovni proces in delovno okolje. Kot dobro prakso velja omeniti »**dvojezično uvajanje**« pri enem od delodajalcev, ko na začetku nadrejeni komunicira s tujcem v njegovem jeziku.
- Delodajalci naj bi za lažje vključevanje tujih delavcev med drugim omogočali individualno pomoč pri **iskanju stanovanja** in nudijo podporo ob selitvi v Slovenijo, npr. vključitev v športno društvo, ki deluje v okviru podjetja, ter **mesečna srečanja** z odgovornimi iz kadrovske službe (pristojnimi za mednarodno mobilnost), ki so namenjena spremljanju procesa integracije.
- Nekatera podjetja omogočajo **brezplačne tečaje slovenskega jezika**, hkrati pa poudarjajo, da delavca zaposlijo na delovnem mestu, ki je primerno glede na njegovo znanje slovenščine. Kot dobro prakso velja izpostaviti postopno uvajanje v delovni proces, ko delavec začne delo v proizvodnji in se potem postopoma, ko se uči slovenskega jezika, privaja na delo s strankami.
- V okviru dobrih praks pri vključevanju tujih delavcev nekateri delodajalci izvajajo tudi ukrepe na **neformalni ravni** - omogočajo zaposlenim obiskovanje tečajev slovenskega jezika tudi za partnerje tujcev, organizirajo različna neformalna **druženja** in dogodke (npr. »team buildingi«) ter izlete za zaposlene, na katerih imajo tuji delavci možnost spoznati državo in kulturo ter predstaviti svojo ter jo deliti z drugimi.

¹²¹ Raziskava o potrebah na področju integracije delavcev iz drugih držav članic EU v Sloveniji - končno poročilo. Inštitut za družboslovne študije - Znanstveno-raziskovalno središče Koper. 2019. Dostopno na: https://www.ess.gov.si/_files/12769/Raziskava_o_potrebah_na_podroczju_integracije.pdf Namen raziskave je bil predvsem opraviti analizo obstoječega stanja na področju morebitne diskriminacije ter s konkretnimi predlogi prispevati k razvoju in izvajanju integracijskih programov in drugih pomoči pri integraciji delavcev.

Ugotovitve zgornje raziskave lahko strnemo v predloge ukrepov za delodajalce. Ti naj **ob zaposlovanju tujcev**:

- namenijo posebno pozornost vsem morebitnim **nevarnostim diskriminacije**.
- Ker imajo tujci težave z **nepoznavanjem pravnega sistema**, naj jim bo kadrovska ali druga ustrežna služba zato v pomoč in jim omogoči lažji prihod v podjetje.
- Delodajalec naj se **seznani s kulturo**, iz katere prihaja zaposleni, saj bo tako poznal in lažje razumel njegove želje in potrebe.
- Delodajalci naj spodbujajo zaposlene tujce, da se **naučijo slovenskega jezika** z organiziranimi tečaji.
- Ob zaposlitvi naj zaposlenemu ponudijo **mentorja ali tutorja**, ki bi mu pomagal ob začetku dela, ga predstavil sodelavcem, ga seznanil z delovnim procesom, navadami v podjetju idr.
- Delodajalec naj **predhodno seznanil zaposlene** o novem zaposlenem in poskrbi, da bodo tudi oni razumeli kulturne značilnosti okolja, od koder prihaja novi sodelavec ali da jih predstavi sam.
- Z namenom preprečevanja diskriminacije naj organizirajo **delavnice**, na katerih vse delavce poučijo o diskriminaciji, stereotipih idr. Za večjo povezanost zaposlenih naj organizirajo **druženja**, izlete idr., s pomočjo katerih se zaposleni bolje spoznajo in se povežejo med seboj.

∴ Glede (splošnih) **ukrepov delodajalcev za zagotavljanje enakih možnosti** glej POGlavJE 7.2. To poglavje razloži smisel in pogoje sprejemanja ukrepov ter poda nekatere primere. Ločeno povzame:

- **preventivne ukrepe** (npr. sprejeti pravilniki, osveščanje vseh zaposlenih, spremljanje stanja), ki preprečujejo diskriminacijo;
- nediskriminatorne postopke zaposlovanja in
- posebne ukrepe.

∴ Glej tudi specifične ukrepe pri POGlavJIH od 6.2 do 6.5.

5.3 Veroizpoved in prepričanje

Svoboda vesti posameznika (41. člen Ustave RS) zagotavlja pravico vsakega posameznika do **svobodnega izpovedovanja vere** in drugih opredelitev v zasebnem in javnem življenju ter pravico staršev do verske in moralne vzgoje svojih otrok.

Pripadniki verskih skupnosti, predvsem manjšinskih, so lahko podvrženi diskriminaciji na delovnem mestu ali pri zaposlovanju zaradi vere ali prepričanja. Lahko pa je razlog za diskriminacijo tudi nepripadnost določeni verski skupnosti ali neverško (npr. ateistično) prepričanje.

- **Primer diskriminacije:** V podjetju kandidatom za novo delovno mesto postavljajo vprašanja v zvezi z njihovo versko pripadnostjo, kar ni dopustno, ne glede na to, ali na to vprašanje kandidati odgovorijo in kako nato podjetje ravna pri končni izbiri.
- **Primer diskriminacije:** Kandidati, ki nimajo iste verske pripadnosti kot lastnik podjetja, so pri zaposlovanju izločeni kot neprimerni, in sicer na podlagi sklepanja delodajalca, da jim primanjkuje določenih vrednot.
- **Primer inšpektorata:** Delodajalec je v konkretnem primeru v razpisu za prosto delovno mesto javno objavil, da išče delavca določene veroizpovedi, pri čemer ni šlo za nobeno od izjem iz 13. člena Zakona o varstvu pred diskriminacijo (IRSD 2017).¹²²
- **Primer diskriminacije:** Tudi če naročnik storitev podjetja ne želi, da storitev izvaja ženska, ki nosi naglavno ruto, ali pa navaja, da bo zaradi tega delodajalec izgubil naročila, to ni dopusten razlog za opravičevanje diskriminacije, na primer ne zaposlitev, ne razporejanje na tako delo ali odpuščanje.
- **Primer presoje sodišča:** Tožnica je zatrjevala, da je bila zaradi nošenja naglavne rute na razgovoru za delo diskriminirana, vendar je sodišče glede na dokaze presodilo, da tožnica ni izkazala, da ni bila izbrana zaradi veroizpovedi. (VDSS Sodba Pdp 898/2017),¹²³ (za več informacij glej POGlavJE 9).
- **Primer izjeme od prepovedi diskriminacije:** Za poklic duhovnika lahko cerkev zahteva pogoj moškega spola (če je to utemeljeno, torej izhaja iz verske doktrine). (Glej POGlavJE 4.2).

Ob tem je diskriminacija prepovedana tudi zaradi političnih prepričanj in celo izraženega političnega mnenja.

¹²² Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2017: Dostopno na: <https://www.gov.si/assets/organi-v-sestavu/IRSD/0718dd9c0f/Porocilo-o-delu-IRSD-za-leto-2017.pdf>

¹²³ Dostopno na: [http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=4&id=2015081111418194](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=4&id=2015081111418194)

Ukrepi za spodbujanje enakih možnosti

Veroizpoved je lahko razlog za sprejem posebnih ukrepov, npr. da se upoštevajo manjšinske verske prakse zaposlenih oziroma da jih ti lahko izvajajo. Pomembno je zagotoviti možnost dopustov ali ne razporeditve na delo v času ključnih verskih praznikov, ki niso dela prosti dnevi. Dobra praksa je možnost prekinitve delovnega procesa za potrebe izvajanja **verskih praks v času dela**, npr. zagotavljanje posebnega **prostora za molitev** na delovnem mestu, prilagoditev organizirane prehrane delodajalca za zaposlene iz verskih razlogov, upoštevanje verskih praznikov, ki v državi niso dela prosti dnevi, pri odločanju o letnih dopustih zaposlenih. Posebna vprašanja lahko odpira **nošenje verskih simbolov**. (Glej POGlavJE 7.2 in 8). Ta vprašanja so lahko posebej pomembna za uspešno upravljanje raznolikosti na delovnem mestu.

- ∴ Glede (splošnih) **ukrepov delodajalcev za zagotavljanje enakih možnosti** glej POGlavJE 7.2. To poglavje razloži smisel in pogoje sprejemanja ukrepov ter poda nekatere primere. Ločeno povzame:
 - **preventivne ukrepe** (npr. sprejeti pravilniki, osveščanje vseh zaposlenih, spremljanje stanja), ki preprečujejo diskriminacijo;
 - nediskriminatorne postopke zaposlovanja in
 - posebne ukrepe.
- ∴ Glej tudi specifične ukrepe pri POGlavJIH od 6.2 do 6.5.

5.4 Ljudje z invalidnostmi

Po nekaterih ocenah živi v EU približno 120 milijonov ljudi z invalidnostmi. Ljudje z invalidnostmi v EU so **zaposleni v manjši meri** od povprečja v populaciji.¹²⁴

Med njimi je zaposlenih 55 odstotkov moških (v primerjavi s 75-odstotnim deležem pri moških nasploh) ter le 47 odstotkov žensk (v primerjavi s 64-odstotnim deležem pri ženskah nasploh). Več mladih oseb z invalidnostmi predčasno zapusti izobraževanje (22,5 odstotka v primerjavi z 11 odstotki splošne populacije mladih). Med letoma 2011 in 2016 se je razlika med zaposlenima skupinama sicer zmanjšala, zmanjšuje pa se tudi delež oseb, ki niso sposobne za delo. Sodobna družba vse bolj temelji na znanju, hkrati pa številne invalidnosti lahko vsaj deloma premosti sodobna tehnologija. Zvišal se je delež oseb z invalidnostmi s **terciarno izobrazbo**, vendar narašča počasneje kot med preostalo populacijo.

Ljudje z invalidnostmi niso homogena skupina. Kot navajata Inštitut RS za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije invalidnost lahko pomeni telesno telesne značilnosti, ki se kažejo v gibalni oviranosti, prizadetosti čutil, se nanašajo na umske ali psihične zmožnosti ali motnje v duševnem zdravju. Invalidnost imajo lahko ljudje prirojeno, od rojstva, lahko je nastala v otroštvu, najstniških letih ali kasneje v življenju, med izobraževanjem ali v času zaposlitve, v starosti. Invalidnost lahko le malo vpliva na zmožnost ljudi za delo in sodelovanje v družbi, lahko pa ima močan vpliv in zahteva dobršno mero podpore in pomoči.¹²⁵

Kot izhaja iz raziskave Eurofounda, vsak tretji zaposleni z invalidnostmi meni, da **njegovo delo ni cenjeno** in da drugi nanje gledajo zviška. Več kot vsak drugi ocenjuje, da se težko prebijajo iz meseca v mesec, kar je več kot sicer (sicer je takšnih 37 odstotkov). Soočajo se z večjim tveganjem za depresijo (skoraj vsak drugi), kot to velja v populaciji nasploh (manj kot dva od desetih). Manj so tudi nasploh zadovoljni s svojim življenjem.¹²⁶

¹²⁴ Evropska komisija. 2017. Progress Report on the Implementation of the European Disability Strategy (2010-2020).

¹²⁵ Glej Inštitut RS za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije. 2002. Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu. Dostopno na: https://www.zdis.si/files/zdis_kodeks2011.pdf

¹²⁶ Eurofound. 2018. The social and employment situation of people with disabilities, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Pogosti izzivi položaja ljudi z invalidnostmi v EU so po ugotovitvah Eurofound:¹²⁷

- pomanjkanje dostopa do kakovostnega izobraževanja, kar vpliva na dostop do trga dela;
- diskriminacija v fazi zaposlovanja, povezana z zaznanimi domnevnimi ali dejanskimi stroški zagotavljanja razumne prilagoditve delovnega mesta (in pomanjkanje dostopa delodajalca do strokovne in gmotne podpore za prilagoditve);
- pomanjkanje javnega financiranja za prilagajanje delovnega mesta ali nezadostno informiranje glede teh možnosti;
- pomanjkanje znanja in razumevanja razumne prilagoditve;
- neustrezno razviti reintegracijski sistemi za vrnitev na delo po daljši bolniški odsotnosti;
- pomanjkanje sinergij ali prehodov med zaščitnim zaposlovanjem in zaposlovanjem na običajnem trgu dela;
- pomanjkanje podpornih ukrepov, usmerjenih v posebna zdravstvena stanja;
- pomankljivo poznavanje področja in napačne predstave o omejitvah delovne sposobnosti oseb z različnimi invalidnostmi;
- težave s fizičnim dostopom do delovnih mest;
- slaba razpoložljivost dostopnega javnega prometa;
- odsotnost odvračalnih sankcij za delodajalce, ki npr. ne upoštevajo predpisanih kvot za zaposlovanje ljudi z invalidnostmi;
- odsotnost obveznosti zagotavljanja kvot v zasebnem sektorju;
- pomanjkanje neposredne povezave med globami, povezanimi z neupoštevanjem kvot in financiranjem ukrepov za prilagoditev;
- napačne ocene zdravstvene sposobnosti za opravljanje določenih del idr. ¹²⁸

Dostopnost je splošni pojem, ki se uporablja v zvezi z načrtnim odpravljanjem ovir in zagotavljanjem enakih možnosti za vse. V zvezi z ljudmi z invalidnostmi je dostopnost najbolj prepoznana v zvezi z odpravljanjem grajenih ovir. Zagotavljanje dostopnosti pa ni pomembno le zanje, temveč za vse ljudi, ki so gibalno ovirani ali imajo težave z gibanjem (starejši, nosečnice, bolni). Dostopnost se nanaša tudi na sprejemanje informacij in komunikacijo, kar posebej zadeva senzorno ovirane. Poseben vidik je dostopnost za ljudi z intelektualnimi in psihosocialnimi invalidnostmi in motnjami v duševnem zdravju.

Ljudje z invalidnostmi se na trgu dela soočajo z omejitvami, težavami in neenako obravnavo, ki so posledica:

1. (objektivnih) **omejitev zaradi invalidnosti**, zaradi katerih so sprejeti ukrepi na:
 - a. Individualni (razumna prilagoditev) in
 - b. kolektivna raven (širši sistemski posebni ukrepi);
2. **diskriminacije**, predsodkov in stereotipov.

¹²⁷ Eurofound. 2020. Role of social partners in tackling discrimination at work, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Dostopno prek: <http://eurofound.link/ef20011>

Invalidnost je pogost razlog za diskriminacijo tudi na drugih področjih, ne samo na področju dela. Ljudje z invalidnostmi so pogosto podcenjevani in imajo številne **negativne izkušnje**, zato poskušajo nekateri svojo invalidnost prikriti, da ne bi bili tarča neprimernega obnašanja, **zavrnitve** in **zasmehovanja** ali ponovne kršitve prepovedi diskriminacije. Nekateri se ljudi z invalidnostmi **bojijo**, se ne znajo primerno vesti, se jim **izogibajo** in pred njimi obnašajo **drugače neustrezno** («umetno», preveč pokroviteljsko, sočutno ali vsiljivo v smislu želje pomagati). Ljudje z invalidnostmi pogosto doživijo odklonilen odnos. Ker je za nekatere od njih potrebna določena mera prilagajanja, je to vnaprej razumljeno kot moteče in nadležno.

- **Primer diskriminacije:** Delodajalec je v oglasu navedel, da mora biti kandidat samozavesten pri komuniciranju s strankami in poslovnimi partnerji, živahen, zabaven, komunikativen, družaben, sposoben timskega dela idr., čeprav konkretno delo na tem delovnem mestu ne zahteva takšnih lastnosti. To bi lahko vplivalo odvračalno na prijavo kandidatov z nekaterimi invalidnostmi, npr. avtizmom, motnjami v duševnem zdravju.
- **Primer diskriminacije:** Delodajalec je odpustil delavca zaradi pogostih odsotnosti zaradi nege otroka in njegove potrebe po prilagoditvi delovnega časa (prihoda in odhoda z dela ob določenih urah), zaradi skrbi za sina z invalidnostjo (vožnje v šolo za otroke s posebnimi potrebami). To je neposredna diskriminacija zaradi invalidnosti, čeprav delavec sam ni oseba z invalidnostjo. Enako obravnavanje je namreč zagotovljeno tudi osebi, ki je dejansko ali pravno povezana z osebo z določeno osebno okoliščino, zato lahko upravičeno zahteva prilagoditve zaradi invalidnosti (sina). (Glej drugi odstavek 5. člena ZVarD).

⋮ Za več primerov glej tudi POGlavJE 7.3.

Ukrepi za spodbujanje enakih možnosti

Zagotavljanje enake obravnave in enakih možnosti oseb z invalidnostmi je zagotovljeno na dva načina:

1. Na **individualni** ravni z upoštevanjem sposobnosti in potreb konkretnih oseb z invalidnostmi, po potrebi se to dosegata z različnimi omejitvami (ki izhajajo iz odločb o statusu invalida), s posebnimi pravicami (npr. osebna asistenca, ki omogoča podporno osebo tudi pri delu) pa tudi z **razumnimi prilagoditvami na delovnem mestu**. Ti ukrepi so osredotočeni na posameznikov položaj na konkretnem delovnem mestu. Te pravice izhajajo iz (mednarodne in slovenske) zakonodaje s področja t. i. invalidskega varstva; (glej POGlavJE 7.3).
2. Na **kolektivni** ravni z zagotavljanjem ukrepov zagotavljanja enakih možnosti ljudem z invalidnostmi (kot družbene skupine). Gre za ukrepe, ki so lahko zapovedani (npr. dostopnost grajenega okolja, varstvo pri delu, kvote za zaposlovanje invalidov idr.), ali le priporočeni in pričakovani ter jih lahko izvaja država sama, jih kot spodbude država ponuja zaposlenim in delodajalcem, ali jih izvajajo delodajalci sami (npr. upravljanje raznolikosti, glej POGlavJE 8). Primer posebej daljnosežnih zapovedanih posebnih ukrepov so kvote – delodajalci morajo nad določenim številom zaposlenih ali zaposliti osebo z invalidnostjo ali pa prispevati v sklad za financiranje prilagoditev delovnih mest. Lahko pa si določijo še višje cilje in zato iz javnih sredstev prejmejo posebne nagrade. Posebna organizacijska oblika spodbujanja zaposlovanja ljudi z invalidnostmi so invalidska podjetja ter sodelovanje z njimi (kot nadomestna oblika izpolnitve obveznosti glede kvote).

Ukrepi države

Konvencija o pravicah invalidov (MKPI) spodbuja, varuje in invalidom zagotavlja polno in enako uživanje vseh človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter spoštovanje njihovega prirojenega dostojanstva. Ena od ključnih zapovedi konvencije je splošna prepoved diskriminacije zaradi invalidnosti, ki vključuje tudi odklonitev razumne prilagoditve.

Države pogodbenice, tudi Slovenija, priznavajo **pravico do dela**, enako kot drugim ljudem, pravico do **usposabljanja in rehabilitacije** ter z namenom zagotavljanja enake dejanske ravni uživanja pravic spodbujajo zaposlovanje in ohranjanje zaposlitve ljudi z invalidnostmi.

Država to zagotavlja v prvi vrsti z doslednim zagotavljanjem enakega obravnavanja (npr. ZVarD, ZDR-1), s posebnim varstvom (npr. statusi invalida po ZPIZ), pa tudi s posebnimi spodbujevalnimi ukrepi.

To zagotavlja zlasti **Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov**, tudi s pomočjo:

- **kvot** (dolžnost zaposlovanja invalidov v določeni meri) in
- **spodbud** (pravice delavcev, storitve in ugodnosti ter olajšave delodajalcem za zaposlovanje invalidov).¹²⁹

Kvota je po tem zakonu predpisani oziroma obvezni delež invalidov, ki jih je delodajalec, zavezanec za kvoto, dolžan zaposliti. Določa se glede na celotno število zaposlenih in glavno dejavnost. Zavezanec za izpolnjevanje kvote je vsak delodajalec z najmanj 20 zaposlenimi (z izjemami), kvote pa se razlikujejo tudi glede na panoge oziroma dejavnosti delodajalca. Če podjetje neupravičeno ne zaposluje invalidov, je zavezano vsak mesec plačevati določen znesek v sklad za zaposlovanje invalidov, kar učinkuje kot dodatna finančna obveznost. Obstaja tudi nadomesten način izpolnitve kvote, ki je povezan s poslovanjem z invalidskimi podjetji.

Splošno področje izenačevanja možnosti ljudi z invalidnostmi ureja **Zakon o izenačevanju možnosti invalidov** (v nadaljevanju: ZIMI).¹³⁰ ZIMI ureja prepoved diskriminacije in vprašanja dostopnosti na različnih področjih življenja, na primer v postopkih pred različnimi organi in institucijami, pri dostopnosti do dobrin in storitev, objektov v javni rabi in podobno. Področje zaposlovanja in dela v njem ni neposredno urejeno, so pa v njem pomembne določbe, ki omogočajo razumevanje širšega konteksta, npr. ureditev ravnanja podjetij navzven, pri ponujanju **dobrin in storitev**. ZIMI je pomemben tudi za razumevanje zahteve po razumni prilagoditvi.

Namen zakona je tako preprečevati in odpravljati diskriminacijo invalidov, ki temelji na invalidnosti in je življenjskega pomena za tiste invalide, ki potrebujejo več podpore za samostojno življenje.

Med ukrepi za izenačevanje možnosti invalidov ZIMI predpisuje **sofinanciranje tehničnih pripomočkov** za invalide s senzornimi okvarami (gluhi, naglušni, slepi, slabovidni in gluhoslepi), **prilagoditve vozila gibalno oviranim invalidom**, Evropsko kartico ugodnosti za invalide ter pravico do **psa pomočnika**.

¹²⁹ Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Uradni list RS, št. 16/07 – uradno prečiščeno besedilo, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2 in 98/14) in Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (Uradni list RS, št. 21/14)

¹³⁰ Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (Uradni list RS, št. 94/10, 50/14 in 32/17)

Z namenom **spodbujanja zaposlovanja invalidov** in ohranjanja delovnih mest zanje imajo delodajalci tudi dostop do spodbud za zaposlovanje invalidov. **Finančne spodbude** so:

- **nagrade** za preseganje kvote,
- **oprostitev plačila prispevkov** za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zaposlenih invalidov,
- **subvencije** plač invalidom,
- **plačilo stroškov** podpornih storitev,
- plačilo stroškov prilagoditve delovnih mest in sredstev za delo invalidov.¹³¹

Ljudje z invalidnostmi imajo tudi pravice na podlagi **invalidskega zavarovanja**, ki jih uveljavljajo pri Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (ZPIZ):

- invalidska pokojnina,
- premestitev,
- delo s krajšim delovnim časom,
- poklicna rehabilitacija.

Da bi ohranili zaposlitve invalida po izdani odločbi **ZPIZ** (o priznanju teh pravic) lahko delodajalec uveljavlja sodelovanje ZPIZ pri prevzemu:

- **stroškov izvedbe programov usposabljanja** in
- **stroškov prilagoditve prostorov in delovnih sredstev.**

Sodelovanje pri kritju stroškov delodajalec uveljavlja ob prvi premestitvi delovnega invalida na drugo delo. ZPIZ načeloma prevzame plačilo 50 odstotkov **stroškov prilagoditve prostorov** in delovnih sredstev za posameznega delovnega invalida (z omejitvami in izjemami).

Podjetja lahko uveljavljajo tudi **davčne olajšave za zaposlovanje invalidov**, če zaposlijo invalide s statusom invalida, s 100-odstotno telesno okvaro ali gluho osebo. Davčno olajšavo za zaposlovanje invalidov lahko uveljavljajo zavezanci po Zakonu o davku od dohodkov pravnih oseb ali zavezanci po Zakonu o dohodnini.¹³²

: Več informacij o spodbujanju zaposlovanja invalidov je na spletni strani Javnega štipendijskega, razvojnega, invalidskega in preživninskega sklada Republike Slovenije.¹³³

¹³¹ Več informacij nudi Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije. Dostopno na: <https://www.srips-rs.si/zaposlovanje-invalidov>

¹³² Glej: https://www.ess.gov.si/delodajalci/financne_spodbude/ugodnosti_pri_zaposlovanju/davcne_olajsave_za_zaposlovanje_invalidov

¹³³ Dostopno na: <https://www.srips-rs.si/zaposlovanje-invalidov>

Ukrepi delodajalcev

Listina Mednarodne organizacije dela glede invalidnosti (»[Global Business and Disability Network](#)¹³⁴«) vsebuje seznam **načel** in **ukrepov**, ki naj jih sprejmejo **delodajalci**:

1. Spodbujanje in spoštovanje pravic oseb z invalidnostjo z ozaveščanjem in bojem proti **stigmatizaciji in stereotipom**, s katerimi se srečujejo;
2. **nediskriminacija**. Spodbujati enako obravnavanje in enake možnosti za ljudi z invalidnostmi;
3. zagotavljanje **razumne prilagoditve** v procesu zaposlovanja in na delovnem mestu, v vajeništvu, usposabljanju, ohranjanju delovnega mesta, razvoju kariere idr.;
4. **dostopnost**: postopno zagotavljanje dostopnih prostorov in komuniciranja, ki lahko koristi vsem ljudem z invalidnostmi;
5. **ohranitev delovnega mesta**: uvedba ustreznih ukrepov, da se zaposlenim omogoči, da ohranijo, ali se vrnejo na delovno mesto (rehabilitacija) ali se jih prerazporedi na drugo ustrezno delovno mesto;
6. spoštovanje **zaupnosti osebnih podatkov**: delodajalec lahko zbira in hrani **podatke** o zmanjšani zmožnosti ali okvari zdravja osebe le z njeno privolitvijo in na način, ki zagotavlja zaupnost, podatki pa morajo biti točni;
7. pozornost na **vse vrste invalidnosti**, vključno z osebami z motnjami v duševnem in psihosocialnem razvoju;
8. **sodelovanje**: spodbujati zaposlovanje invalidov med povezanimi podjetji, partnerji in drugimi podjetji ter sodelovanje z nevladnimi organizacijami, na primer invalidskimi organizacijami; pri oblikovanju strategij in aktivnosti naj delodajalci **sodelujejo** s predstavniki delavcev in se posvetujejo z delavci z invalidnostmi ali njihovimi predstavniki;
9. **vrednotenje**: reden pregled politik in praks vključevanja invalidov v podjetje;
10. **izmenjava znanj**: poročanje o prizadevanjih podjetja za spodbujanje zaposlovanja ljudi z invalidnostmi vsem zainteresiranim.

Zaželeno je, da delodajalci upoštevajo še druga **splošna priporočila** pri ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu:

11. proces **ravnanja z invalidnostjo** na delovnem mestu naj delodajalci obravnavajo kot prednostno nalogo, ki prispeva k poslovnemu uspehu, in jo upoštevajo kot sestavni del razvojne **strategije ravnanja s človeškimi viri na delovnem mestu**;
12. **strategija** naj bo oblikovana skladno z nacionalnimi predpisi, s politikami in praksami organizacije;
13. informacije o načrtovanju poklicne in delovne poti ter o priložnostih za razvoj v podjetju naj bodo na voljo in sporočene v oblikah, ki so **dostopne delavcem z različnimi invalidnostmi**; kadar so informacije zagotovljene v elektronski obliki, je treba posebno pozornost nameniti dostopnosti (na primer za slepe in slabovidne);
14. delavce z invalidnostmi je treba **spodbujati**, npr. da se prijavljajo za napredovanje ipd. ¹³⁵

¹³⁴ Mednarodna organizacija dela (ILO). Dostopno na: <http://www.businessanddisability.org/charter/>

¹³⁵ Zavod RS za zaposlovanje. Kaj mora o zaposlovanju invalidov vedeti vsak delodajalec? Dostopno na: http://www.ir-rs.si/f/docs/RR/smernice_vlozni_listi.pdf

Epidemija covid-19 naj bi po podatkih Eurofound povzročila, da je v tem času ena tretjina delavcev v EU začela z delom na daljavo. To naj bi privedlo v povečanje obsega dela na daljavo tudi v času po epidemiji. Ker se digitalizacija in spremembe pri načinih opravljanja dela že dlje časa napovedujejo kot priložnosti za večjo vključenost ljudi z invalidnostmi v delo, mnogi ocenjujejo, da se bo s krepitvijo tega trenda (zaradi epidemije) izboljšal tudi njihov položaj. Delo na daljavo torej ni le prilagoditev za usklajevanja družinskega in poklicnega življenja, temveč tudi prilagoditev za ljudi z invalidnostmi.¹³⁶

EU v okviru programa za boj proti diskriminaciji na delovnem mestu vodi kampanjo **#EUvsDISCRIMINATION**, v okviru katere je bila izdana tudi publikacija¹³⁷ z dobrimi praksami na področju razumne prilagoditve. Med njimi izpostavljamo naslednje primere:

- Poljska podružnica **banke ING** oblikuje svoje poslanstvo tudi kot banka enakih možnosti. Menijo, da to podjetju pomaga pri razvoju novih idej in rešitev, kar je ključnega pomena za uspeh. Kot del strategije raznolikosti banke od začetka leta 2019 veljajo konkretni ukrepi za ustvarjanje vključujočega in dostopnega delovnega okolja ter omogočanje dostopnosti njihovih bančnih storitev za ljudi z invalidnostmi:
- zagotavljajo mesečne **denarne dodatke**, ki se financirajo iz lastnega sklada za a) zaposlene z zmerno ali hudo invalidnostjo (do zdaj jih je prejelo 114 zaposlenih); b) zaposlene, ki vzgajajo otroke z invalidnostmi (do zdaj je ta dodatek uporabilo 156 zaposlenih);
 - nudijo **dodatni dopust**: zaposleni s statusom invalidnosti imajo tri dni takega plačanega dopusta na leto; zaposleni, ki vzgajajo invalidne otroke pet dni; zaposleni, ki zagotavljajo neformalno oskrbo svojim zakoncem, partnerjem, staršem idr. pa so upravičeni do dveh dni takega dopusta;
 - banka je vzpostavila tesno **sodelovanje z nevladnimi organizacijami**, ki ljudi z invalidnostmi usposablja in podpirajo pri iskanju zaposlitve in v procesu zaposlovanja. Skupaj so objavili priročnike in knjižice, da bi spodbudili uspešno prijavo kandidatov v bančni sektor;
 - podjetje je leta 2019 sprožilo pobudo za boj proti diskriminaciji in trpinčenju zaposlenih, vključno z **obveznim e-izobraževanjem** za zaposlene o tem, kako prepoznati in ukrepati, ko doživijo, ali so priča neprimernemu ravnanju ali vedenju.

¹³⁶ Ahrendt, Daphne Patrini, Valentina. 2020. How to use the surge in teleworking as a real chance to include people with disabilities. Dostopno na: eurofound.link/ef20072

¹³⁷ How to put reasonable accommodation into practice – guide of promising practices. 2020. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostopno prek: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8341&furtherPubs=yes>

- Od januarja 2018 si belgijska javna institucija **Bruxelles Environment** prizadeva zaposliti ljudi z invalidnostmi za vse vrste delovnih mest (npr. delavce na terenu, administrativno osebje, vodstvo idr.) in delovnih razmerij (pogodbe za nedoločen čas, pogodbe za določen čas idr.).

Uvedli so različne ukrepe za zagotovitev uspešnega zaposlovanja in vključevanja invalidov:

- v obrazcih za zaposlitev je vključena jasna **izjava**, ki poudarja, da želi institucija zaposliti ljudi iz različnih okolij brez diskriminacije in da lahko ljudje z invalidnostmi zahtevajo razumne prilagoditve;
- postopek zaposlovanja je mogoče **prilagoditi** potrebam invalidov (npr. tolmačenje v znakovni jezik, prilagajanje zaposlitvenih testov);
- celovita **revizija** zagotavljanja dostopnosti v njihovih prostorih je privedla do prilagoditev za nemoteno vključevanje;
- poteka izmenjava izkušenj z drugimi javnimi institucijami za razširitev in izboljšanje njihove vključujoče politike zaposlovanja;
- vsi uslužbenci so prejeli pisno sporočilo o **vključujoči politiki zaposlovanja** organizacije, približno 50 zaposlenih pa se je udeležilo internega dogodka za ozaveščanje;
- vodstvo se je zavezalo, da bo zagotavljalo stabilno finančno **podporo zaposlovanju oseb z invalidnostmi** in jim zagotavljalo primerno prilagoditev (npr. leta 2018 so stroški tolmačenja v znakovni jezik znašali 30.000 evrov). Med zaposlitvijo gluhega vrtnarja so npr. organizirali tečaje francoskega znakovnega jezika za njegove bližnje sodelavce.

- ⋮ V okviru projekta **Projekt ZaVse/4ALL** je nastalo več publikacij, med njimi tudi priročnik Spodbujajmo zaposlovanje invalidov.¹³⁸ Njegov namen je prispevati k splošnemu obveščanju in ozaveščanju delodajalcev k spodbujanju zaposlovanja invalidov v običajnem delovnem okolju. V priročniku so predstavljene različne pravice delavcev in spodbude delodajalcem za zaposlovanje ljudi z invalidnostmi. Če se pojavi potreba po prilagoditvah delovnega mesta in prihoda na delo, mnogi delodajalci, po ugotovitvah projekta, namreč o svojih obveznostih in dostopnih virih za njihovo izpolnjevanje niso dovolj obveščeni.
- ⋮ Več o zaposlovanju in obravnavi oseb z invalidnostjo v Kodeksu o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu.¹³⁹
- ⋮ Več o **ukrepih za večjo vključenost** oseb z invalidnostmi je npr. na spletni strani ILO¹⁴⁰ in v publikacijah ILO glede prilagoditev za ljudi z invalidnostmi:¹⁴¹
 - Guide for Business on The rights of Persons with Disabilities: How business can respect and support the rights of persons with disabilities and benefit from inclusion,¹⁴²
 - Promoting diversity and inclusion through workplace adjustments: A practical guide,¹⁴³
 - What companies should do to support the rights of people with disabilities¹⁴⁴ (v lahkem branju),
 - Narediti prihodnost dela vključujoče za osebe z invalidnostmi.¹⁴⁵

¹³⁸ Dostopno na https://za-vse.eu/wp-content/uploads/2020/10/Prirocnik-Spodbujajmo-zaposlovanje-invalidov_web.pdf.

¹³⁹ Inštitut RS za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije. 2002. Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu. Dostopno na: https://www.zdis.si/files/zdis_kodeks2011.pdf

¹⁴⁰ Dostopno na: <https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang--en/index.htm>

¹⁴¹ Dostopno na: <http://www.businessanddisability.org/charter-resources/?type=&search=&sort=DESC>

¹⁴² Dostopno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_633424.pdf

¹⁴³ Dostopno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_536630.pdf

¹⁴⁴ Dostopno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_587479.pdf

¹⁴⁵ ILO Global Business and Disability Network in Fundación ONCE. 2019. Making the future of work inclusive of people with disabilities.

Dostopno na: https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_729457/lang--en/index.htm

- ∴ Več informacij o **dostopnosti** v:
 - priročniku Dostopnost grajenega okolja in informacijskih tehnologij,¹⁴⁶
 - priročniku Dostopnost! In kako jo izboljšati,¹⁴⁷
 - Priročnik o dostopnosti objektov v javni rabi,¹⁴⁸
 - Dostopnost spletnih strani¹⁴⁹ idr.
- ∴ **Nagrada Invalidom prijazno podjetje** je posebna oblika družbenega priznanja delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov v Republiki Sloveniji.
- ∴ Glede (splošnih) **ukrepov delodajalcev za zagotavljanje enakih možnosti** glej POGlavJE 7.2. To poglavje razloži smisel in pogoje sprejemanja ukrepov ter poda nekatere primere. Ločeno povzame:
 - **preventivne ukrepe** (npr. sprejeti pravilniki, osveščanje vseh zaposlenih, spremljanje stanja), ki preprečujejo diskriminacijo;
 - nediskriminatorne postopke zaposlovanja in
 - posebne ukrepe.
- ∴ Glej tudi specifične ukrepe pri POGlavJIH od 6.2 do 6.5.

¹⁴⁶ Dostopno na: https://za-vse.eu/wp-content/uploads/2020/10/Brosura-Dostopnost-do-grajenega-okolja-in-informacijskih-tehnologij_web.pdf

¹⁴⁷ Zavod Dostop in MOP. 2016. Dostopnost! In kako jo izboljšati. Dostopno na: http://dostop.org/dokumenti/Brosura%20Dostopnost!_web.pdf

¹⁴⁸ Urbanistični inštitut RS. 2015. Priročnik o dostopnosti objektov v javni rabi. Dostopno na: <http://www.uirs.si/pub/DOSTOPNOST-prirocnikS.pdf>

¹⁴⁹ Beletrina. 2015. Dostopnost spletnih strani. Dostopno na: https://www.studentskazalozba.si/uploads/files/dostopnost-spletnih-strani_beletrina.pdf

5.5 Starejši

Po najpogosteje uveljavljenih opredelitvah so starejši tisti, ki so starejši od 65 let. Za slovenski trg dela je značilno, da je **stopnja delovne aktivnosti starejših** ena najnižjih v EU. Tistih, ki ostanejo delovno aktivni (tj. zaposleni ali samozaposleni) tudi po dopolnjenem 65. letu, je bilo konec leta 2018 v Sloveniji manj kot 5.000 (od tega tri četrt moških), kar predstavlja le 0,6 odstotka vseh delovno aktivnih oseb. Povprečna bruto plača zaposlenih v tej starosti je precej višja od povprečne bruto plače vseh zaposlenih. V letu 2017 je bila skoraj še enkrat višja.

Starejši so raznolika skupina ljudi. Tako so lahko med njimi zelo iskani strokovnjaki s posebnimi znanji in spretnostmi, ki so v odličnem gmotnem položaju, po drugi strani pa številni težko zaposljivi, ki živijo v revščini, posebno če imajo še težave z zdravjem.

Med starejšimi so še posebej ranljive ženske, med njimi pa izstopajo samske ženske. Stopnja delovne aktivnosti starejših žensk je v primerjavi z drugimi državami še posebno nizka. Te so, zlasti če niso zaposlene, ekonomsko ranljive (npr. nimajo dohodkov partnerja), številne so delale v slabo plačanih poklicih z nizko izobrazbo ali delovno intenzivnih panogah (npr. šiviljstvo) ali kot gospodinje in imajo skromna nadomestila ali pokojnino. To je primer t. i. **intersekcijske oziroma presečne diskriminacije**, ko je oseba diskriminirana zaradi kombinacije več osebnih okoliščin, v tem primeru starosti, spola in družbenega položaja.

Poleg zgoraj opisanega položaja na trgu dela je drugi vidik ranljivosti starejših **diskriminacija zaradi starosti**. Starejši se v primerjavi z drugimi starostnimi skupinami težje zaposlijo oziroma najdejo delo, ki je ustrezno njihovim sposobnostim in potrebam, saj so med delodajalci pogosti predsodki, poleg tega jih pogosto skrbi režim posebnega varstva starejših glede pogojev dela in zaščita pred odpuščanjem.

Diskriminacijo starejših povezujemo s **starizmom** (ang. age-ism'). Izraz lahko pomeni odpor do starih ljudi, staranja in starosti ter s tem povezano socialno ali psihično zapostavljanje in podcenjevanje starih ljudi zaradi njihove starosti.¹⁵⁰

Poveden je podatek, da je Raziskava o diskriminaciji v Republiki Sloveniji iz leta 2020¹⁵¹ pokazala, da se le polovica anketirancev strinja s trditvijo, da so starejši enako sposobni kot mlajše generacije.

¹⁵⁰ Dostopno na: <http://www.inst-antonatrstenjaka.si/gerontologija/slovar/1045.html>

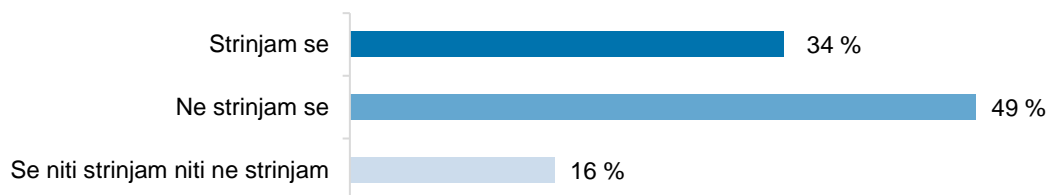
¹⁵¹ Za Zagovornika jo je na reprezentativnem vzorcu N=1007 izvedla Mediana. Dostopno prek: <http://www.zagovornik.si/raziskave-o-diskriminaciji/>

Pogosti stereotipi o starejših ljudeh so, da:

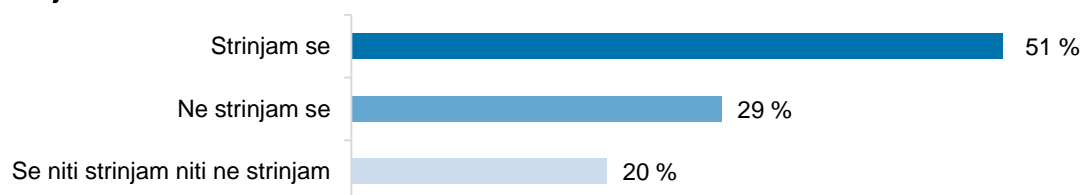
- so za časom (ne morejo slediti, niso več uporabni za delo);
- so nemočni;
- so neprilagodljivi;
- so manj produktivni;
- so pogosteje bolniško odsotni;
- so manj zavzeti;
- jemljejo delovna mesta mlajšim;
- se jih ne izplača izobraževati;
- so manj sposobni;
- ne obvladajo informacijsko komunikacijskih tehnologij;
- ustvarjalnost in družbeni prispevek sta področje mlajših zaposlenih;
- izkušnje starejših so za današnji čas manj pomembne;
- želijo imeti mir;
- storitve za starejše zmanjšujejo sredstva za mlajše;
- izdatki za starejše so razmetavanje sredstev;
- se jih ne da poučevati o novostih in novih pristopih;
- se želijo umakniti idr. ^{152, 153}

Evropska raziskava o delovnih razmerah:¹⁵⁴ Na sliki vidimo deleže odgovorov anketirancev iz Slovenije (po starosti) glede strinjanja s trditvijo, da jim zaposlitev ponuja dobre možnosti za napredovanje.

50 in več



manj kot 35



→ **Primer diskriminacije:** Delodajalec ne omogoči napredovanja starejši osebi in se pri tem sklicuje na akt delodajalca ali kolektivno pogodbo. Vendar obstoj diskriminatornega predpisa ne obvaruje delodajalca pred ugotovitvijo o nezakoniti diskriminaciji in njegovo odgovornostjo.

¹⁵² Eileen C. Toomey in Cort W. Rudolph. 2015. Age Stereotypes in the Workplace. Springer. Dostopno na: https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-981-287-080-3_30-1.pdf

¹⁵³ RTVSLO. Kateri so najpogostejši stereotipi o starejših? Dostopno na: <http://www.rtvsl.si/moja-generacija/kateri-so-najpogostejsi-stereotipi-o-starejsih/336734>

¹⁵⁴ Eurofound. Dostopno na: https://www.eurofound.europa.eu/sl/data/european-working-conditions-survey?locale=SL&dataSource=EWCS2017NW&media=png&width=740&question=Q89b&plot=inCountry&countryGroup=linear&subset=agecat_3&country=SI

- **Primer presoje sodišča:** Tožnici ni bila podana odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, temveč ji je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi zaradi osebne okoliščine starosti, zato je izpodbijana redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga nezakonita. (VDSS sodba Pdp 224/2014),¹⁵⁵ (glej POGlavJE 9).
- **Primer diskriminacije:** Delodajalec ponudi dodatno izobraževanje samo tistim, ki so pred kratkim končali formalno izobraževanje, to pa so večinoma mladi. (Glede posredne diskriminacije glej POGlavJE 3.6).
- **Primer diskriminacije:** Sodelavci se na delovnem mestu norčujejo iz starejših, pri čemer je sodelavka poročena s precej starejšim partnerjem, kar lahko predstavlja nadlegovanje zaradi starosti (glede nadlegovanja kot oblike diskriminacije glej POGlavJE 3.6 in 6.2.4).

Kot pri ostalih stereotipih je pomembno poudariti, da je skupina starejših oseb **heterogena**. Sposobnosti, zdravje in izkušnje se pri posameznih starejših precej razlikujejo. Hkrati se lahko iste predpostavljene lastnosti pojavljajo tudi pri drugih starostnih skupinah.

- **Primer diskriminacije:** Delodajalec v procesu zaposlovanja napoti le starejše kandidate na dodatni kognitivni test ali test praktičnih veščin.

Primer Zagovornika: Predlagatelj ob dopolnjenem 70. letu starosti zaradi določb statuta društva ni več mogel nadaljevati dela kot športni sodnik. Zagovornik je ugotovil, da gre v zadevi za neposredno diskriminacijo na podlagi starosti, saj društvo ni uspelo dokazati, da je s postavitvijo starostnega merila za aktivno opravljanje funkcije športnega sodnika zasledovalo določen legitimen cilj, prav tako ni uspelo izkazati ustreznosti, potrebnosti in sorazmernosti ukrepa (starostne meje). Le starost kot taka ne opredeljuje psihofizičnih lastnosti ljudi. Teh ni mogoče ugotavljati s posploševanjem, ampak le konkretno, npr. z individualnimi testi sposobnosti oz. zmožnosti, z medicinskimi pregledi, preiskavami itn. Zagovornik je presodil, da tudi, če bi društvo starostno omejitev sodnikov vezalo na vprašanje sposobnosti, zmožnosti posameznika opravljati funkcijo sodnika, tega ne bi smelo storiti zgolj z arbitrarno postavitvijo starostne meje. Odločitev Zagovornika je potrdilo tudi sodišče. (več na [spletni strani Zagovornika](#)).¹⁵⁶

Čeprav se s staranjem slabšata zdravstveno stanje in telesna zmožnost, pa se nekatere druge funkcije **z leti izboljšujejo**. S staranjem se npr. izboljšujejo strateško razmišljanje, bistroumnost, obzirnost, razumnost, sposobnost presoje, sposobnost razumskega mišljenja, nadzor nad življenjem, celovito dojetje in jezikovne spretnosti. Starejši delavci so predani delu in vključeni vanj, zvesti delodajalcu in v primerjavi z drugimi starostnimi skupinami je pri njih pogosto manj izostajanja od dela. S starostjo se bogatijo tudi delovne izkušnje in upravljanje življenja.¹⁵⁷ Posebno vrednost ima lahko njihova zmožnost in motivacija za predajanje znanja in izkušenj naprej (npr. mentorstvo mlajšim).

¹⁵⁵ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=1&id=2012032113071175](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=1&id=2012032113071175)

¹⁵⁶ Dostopno na: <http://www.zagovornik.si/diskriminacija-zaradi-starosti-s-strani-sportnega-drustva/>

¹⁵⁷ OSHA. Spodbujanje aktivnega staranja na delovnem mestu. Dostopno na: <https://osha.europa.eu/sl/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace>

Zavedanje in prepoznavanje tega, da so starejši v organizacijah podvrženi dodatnim pritiskom, je prvi korak do pravih rešitev. Z ustreznimi kadrovskimi praksami in ukrepi, ki delajo delovno okolje prijazno in izpopolnjujoče, podiramo stereotipe, podpiramo pozitivne izkušnje in sodelovanje. Tako ustvarjamo pogoje za aktivno in zdravo staranje, ne samo za starejše sodelavce, ampak za vse zaposlene.¹⁵⁸

Pogosti izzivi na področju diskriminacije na podlagi starosti so po ugotovitvah Agencije EU za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev Eurofound:¹⁵⁹

- bolj omejen dostop do (delovnega) usposabljanja zaradi stereotipnih odnosov delodajalcev in delavcev samih;
- diskriminatorni postopki izbiranja presežnih delavcev, zaradi katerih je verjetnejše, da bodo izgubili zaposlitev starejši delavci;
- delodajalci nimajo jasnih meril, ki se uporabljajo za odpuščanje in za določanje plač;
- pomanjkanje podpore delodajalcem in javnih politik za prehajanje med delovnimi mesti (za starejše);
- majhen poudarek na vseživljenjskem učenju in razvoju delovnih sposobnosti (npr. ukrepi za zagotovitev varovanja zdravja, stalen dostop do usposabljanj);
- omejen dostop do fizičnih in drugih prilagoditev delovnega mesta za starejše delavce, za katere je bolj verjetno, da bodo imeli kronične bolezni;
- pomanjkanje dostopa do prilagoditev dela (npr. delovni čas, kraj dela idr.) za starejše delavce;
- premalo možnosti postopnih prehodov v pokoj;
- težave pri premagovanju »kulture zgodnjega upokojevanja« (tako za delodajalce kot za delavce) idr.

Ukrepi za spodbujanje enakih možnosti

Vse večjo skupino delovno sposobnih v Sloveniji predstavljajo starejši med 50 in 64 letom. V letu 2018 je bil med njimi že vsak tretji, in pričakovati je, da bo ta delež še naprej naraščal. Na demografske izzive z vidika trga dela država odgovarja z različnimi ukrepi, in sicer na ravni:

- **družbe**, npr. z željo preseči negativne stereotipe in predsodke do zaposlovanja starejših delavcev;
- **delodajalcev**, npr. pri delodajalcih krepi učinkovito kadrovsko upravljanje starejših zaposlenih;
- **posameznika**, ki mora npr. prepoznati nujnost vseživljenjskega učenja in stalnega razvoja kompetenc za spreminjajoči se trg dela.¹⁶⁰

Starejši delavci so zaradi svojega ranljivega položaja deležni **tudi posebnih ukrepov države**, med drugim tudi **posebnega varstva po ZDR-1**,¹⁶¹ npr. imajo pravico, da začnejo delati s krajšim delovnim časom, če se delno upokojijo. Starejšemu delavcu (od 55 let) delodajalec brez delavčevega pisnega soglasja tudi ne sme odrediti nadurnega ali nočnega dela.

¹⁵⁸ Javni študentski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije. 2020. Katalog ukrepov za učinkovito upravljanje starejših zaposlenih. Dostopno na: <https://www.srips-rs.si/razvoj-kadrov/celovita-podpora-podjetjem-za-aktivno-staranje-delovne-sile-asi/katalog-upravljanja-starejsih-zaposlenih>

¹⁵⁹ Eurofound. 2020. Role of social partners in tackling discrimination at work, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Dostopno prek: <http://eurofound.link/ef20011>

¹⁶⁰ Glej npr. Strategija dolgožive družbe. Dostopno na: https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Strategija_dolgozive_druzbe.pdf

¹⁶¹ Glej 197. do 199. člen ZDR-1.

Država izvaja ukrepe oziroma projekte, ki so ciljno namenjeni starejšim, npr.:

- Celovita podpora podjetjem za aktivno staranje delovne sile (ASI):¹⁶² projekt sofinancira EU in se odziva na izzive negativnih demografskih trendov in se usmerja v krepitev kompetenc, tj. usposabljanja in izpopolnjevanja starejših zaposlenih kot posebej ranljive skupine na trgu dela, in sicer z namenom podaljševanja delovne aktivnosti starejših zaposlenih. Namen je tudi opolnomočenje delodajalcev za upravljanje s starajočo se delovno silo.¹⁶³
- Delna oprostitev plačila prispevkov delodajalca za starejše:¹⁶⁴ od 1. 1. 2020 lahko pri Finančni upravi RS delodajalci uveljavljajo delno oprostitev plačila prispevkov delodajalca za zaposlitev starejših od 60 let.¹⁶⁵
- Zaposli.me:¹⁶⁶ delodajalci lahko za obdobje enega leta pridobijo subvencijo za zaposlitev brezposelnih, ki so starejši od 50 let in ustrezajo ciljnim skupinam. Zaposlitev mora trajati vsaj 12 mesecev brez prekinitve.¹⁶⁷

Razlogov za **spodbujanje enakih možnosti starejših v podjetjih** je več: ob zakonski obvezi prispeva k pravičnosti in solidarnosti družbe, spodbuja vključujoč večgeneracijski kolektiv, gradi na zdravem, spodbudnem in konkurenčnem delovnem okolju, skrbi za lastni ugled idr. (glej POGlavJE 8.2).

Ob tem, ko so delodajalci dolžni ravnati tako, da ne diskriminirajo na podlagi starosti, je treba upoštevati tudi spreminjanje demografske strukture prebivalstva, tako glede rodnosti, kot dolgoživosti ter trende zviševanja upokojitvene starosti. Navedene razmere bodo imele velik vpliv tudi na kadrovsko politiko v podjetjih.

Učinkovito **upravljanje starejših zaposlenih** – načrtno izvajanje aktivnosti v podjetjih, ki starejšim zaposlenim z različnimi prilagoditvami (ergonomija, prožno delo ipd.) olajšajo vključenost v delovni proces, z usposabljanji in drugimi aktivnostmi skrbijo za razvoj in krepitev njihovih kompetenc ter s programi sodelovanja in vključevanja spodbujajo zavzetost in aktivno vpetost starejših zaposlenih v delovno in druge aktivnosti podjetja.¹⁶⁸

¹⁶² Dostopno na: <https://www.srips-rs.si/razvoj-kadrov/celovita-podpora-podjetjem-za-aktivno-staranje-delovne-sile-asi>

¹⁶³ Javni študentski, razvojni, invalidski in preživninski sklad. Dostopno na: <https://www.srips-rs.si/razvoj-kadrov/celovita-podpora-podjetjem-za-aktivno-staranje-delovne-sile-asi>

¹⁶⁴ Dostopno na: <https://www.zpiz.si/cms/content2019/delavci-v-delovnem-razmerju>

¹⁶⁵ Prav tam.

¹⁶⁶ Dostopno na: https://www.ess.gov.si/delodajalci/financne_spodbude/ugodnosti_pri_zaposlovanju/zaposli-me

¹⁶⁷ Prav tam.

¹⁶⁸ Javni študentski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije. 2020. Katalog ukrepov za učinkovito upravljanje starejših zaposlenih. Dostopno na: https://www.srips-rs.si/razvoj-kadrov/celovita-podpora-podjetjem-za-aktivno-staranje-delovne-sile-asi/katalog-upravljanja-starejsih-zaposlenih_

Več je načinov oziroma ukrepov, kako lahko delodajalci preprečujejo **starizem** in postanejo bolj vključujoči:

- **pregled in posodobitev postopkov zaposlovanja.** Velikokrat je mogoče omiliti možnosti za starostno diskriminacijo že z uporabo starostno nevtralnega jezika v razpisih za delovna mesta. Izbirne komisije naj se ravnajo po vnaprej določenih merilih, ki so starostno nevtralni, prav tako naj bo raznolika starostna sestava komisije. V strategijo zaposlovanja (kadrovanja in razvoja podjetja nasploh) se lahko vključijo zaveze o večgeneracijskosti;
- **priprava posebnih ukrepov za starejše**, npr. ciljnega zaposlovanja starejših;
- **vzpostavitev in spodbujanje večgeneracijske kulture** na delovnem mestu. Podjetje lahko interno sporoča, da želi starostno raznoliko delovno silo in da je to vrednota podjetja.
 - Vse zaposlene lahko podjetje izobrazí ali vsaj seznaní s prednostmi večgeneracijskega delovnega okolja. Podjetje lahko vidno priznava in nagraduje prispevke starejših zaposlenih na internih sestankih, v internih glasilih idr.;
- **konkretni programi vključevanja starejših**, npr. programi zaposlovanja upokojencev;¹⁶⁹
- **možnosti vseživljenjskega izobraževanja**, ki so še posebej pomembni za starejše. Izobraževanja so lahko tudi posebej in izključno namenjena starejšim;
- **mentorstva**, ki so lahko klasična, kjer starejši znanje prenašajo na mlajše ali obratno. To ne poveča samo znanja in posledično produktivnosti, temveč tudi izboljša delovno vzdušje v podjetju, npr. zavedanje o koristnosti vseh delavcev;
- **prilagoditve delovnega mesta** na način, da je primerno za vse generacije. Odprte zasnove pisarn s sprostitevni kotički lahko delujejo prijazno mladim zaposlenim, a lahko od uporabe odvračajo starejše;
- **protidiskriminatorno in vključujoče delovanje tudi na zunaj**, torej pri komunikaciji s kupci ali strankami. Med to sodi npr. že prilagoditev spletne strani ali tiskovin. Če je na spletni strani podjetja poseben razdelek o zaposlovanju, naj sporoča tudi zavezanost podjetja vključevalnemu in večgeneracijskemu okolju idr.

Javni štípendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije ocenjuje, da bodo strategije ravnanja z zaposlenimi v podjetjih morale kmalu vsebovati **načrt učinkovitega upravljanja starejših zaposlenih**, zato je pripravil Katalog ukrepov za učinkovito upravljanje starejših zaposlenih.¹⁷⁰ Katalog je prvi priróchnik v slovenskem prostoru, ki ponuja praktične rešitve za upravljanje starejših zaposlenih v podjetjih. Namenjen je predvsem podpori uvajanju načrtnega upravljanja (starejših) zaposlenih. Predstavlja 60 ukrepov, pa tudi izbrane dobre prakse iz Slovenije in drugih evropskih držav.

¹⁶⁹ Glej npr. program zaposlovanja upokojencev v Mcdonald's-u. Dostopno na <https://www.mcdonalds.si/zaposlitev/zaposlovanje-upokojencev/>

¹⁷⁰ Javni štípendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije. 2020. Katalog ukrepov za učinkovito upravljanje starejših zaposlenih. Dostopno na: <https://www.srips-rs.si/razvoj-kadrov/celovita-podpora-podjetjem-za-aktivno-staranje-delovne-sile-asi/katalog-upravljanja-starejsih-zaposlenih>

Predlagani ukrepi so razdeljeni v naslednje sklope:

1. **Promocija in varovanje zdravja** (ukrepi znotraj te skupine se nanašajo neposredno na zdravje, fizično počutje zaposlenega),
2. **Ergonomija, prilagoditev dela in delovnega časa** (ukrepi znotraj te skupine se nanašajo predvsem na boljše in prilagojene delovne pogoje),
3. **Kadrovski razvoj, kompetence in usposabljanje** (ukrepi znotraj te skupine se povezujejo s sistemi razvoja kadrov),
4. **Medgeneracijsko povezovanje in ozaveščanje** (ukrepi znotraj te skupine se nanašajo predvsem na timsko delo in interni prenos znanja) ter
5. **Zavzetost in vključenost** (ukrepi znotraj te skupine se nanašajo predvsem na motivacijske vzvode).

S finančnega vidika so ukrepi različno zahtevni. Veliko je ukrepov, ki zahtevajo le **dobro organizacijo in pripravljenost na spremembe**, vključeni pa so tudi ukrepi, ki zahtevajo večje **finančne vložke**. To so predvsem ukrepi, ki se izvajajo na ravni podjetja kot celote. Pri več ukrepih je finančni vložek odvisen od obsega izvajanja in števila zaposlenih, ki so vključeni v ukrep.

Ukrepi so večinoma primerni za izvajanje v podjetjih, **ne glede na velikost podjetja**, nekaj pa je takšnih, ki so zaradi kompleksnosti primernejši za srednja ali večja podjetja.

→ **Primer dobre prakse iz kataloga ukrepov:** ADRIA MOBIL, d. d: V Adrii Mobil je trenutno nekaj več kot 950 zaposlenih. V zadnjem obdobju so zaposlili več kot 300 novih sodelavcev v starostni skupini pod 30 let in s tem pomladili starostno strukturo zaposlenih na povprečno starost 39 let. Sprejem mlajše generacije hkrati pomeni tudi medgeneracijsko sodelovanje, ki vključuje zavesten in neposreden prenos znanja in izkušenj starejše generacije na mlajšo in obratno, saj so mladi sinonim za nova znanja in nove tehnologije, sveže ideje, drugačne pristope. In tako kot mladim sodelavcem omogočajo, da se čim hitreje uvedejo v delo, starejšim omogočajo, da z vrsto rednih internih izobraževanj pridobijo vsa potrebna nova znanja z različnih področij delovanja, od strogo strokovnih do širših, ekonomskih, trženjskih, informacijskih. Adria Mobil je namreč ena izmed ustanoviteljic Kompetenčnega centra za design management, ponujajo tudi aktualna znanja s področja upravljanja s človeškimi viri ipd.

Sicer pa v Adrii Mobil posebno skrb posvečajo pomenu zdravja na delovnem mestu, o čemer vse sodelavce redno obveščajo in jih spodbujajo k aktivni skrbi za lastno zdravje v delovnem času in izven njega – ozaveščajo jih o pomenu gibanja, zdrave prehrane, vsem omogočajo merjenje krvnega tlaka, skrbijo za ergonomsko optimalno urejena delovna mesta, v prostem času pa preko Športnega društva vse zainteresirane aktivno vključujejo v različne športne aktivnosti, ne nujno s tekmovalnim nabojem. Zagotavljajo tudi psihosocialno pomoč za vse, ki se znajdejo v stiski in potrebujejo pogovor in nasvet. V okviru projekta Družini prijazno podjetje pa so uvedli ukrep, s katerim starejšim zaposlenim omogočajo tridnevno bivanje v centru dobrega počutja. Dodati velja še zelo aktivno in z družbo povezano Društvo upokoencev.

- : **Priznanje Starejšim prijazno podjetje** se podeljuje za dobre prakse spodbujanja zaposlovanja starejših, ki ga lahko pridobi podjetje, ki se prijavi na natečaj in ima vsaj 15 odstotkov zaposlenih nad 45 let ter izvaja ukrepe upravljanja namenjene starejšim zaposlenim, skrbi za osebno rast in razvoj starejših ter izkazuje uspešnost po sistemu uravnoteženih kazalnikov uspešnosti.
- : Aktualni programi za brezposelne so dostopni na strani Zavoda RS za zaposlovanje,¹⁷¹ za zaposlene pa na strani Sklad-kadri.¹⁷²
- : Glede (splošnih) **ukrepov delodajalcev za zagotavljanje enakih možnosti** glej POGlavJE 7.2. To poglavje razloži smisel in pogoje sprejemanja ukrepov ter poda nekatere primere. Ločeno povzame:
 - **preventivne ukrepe** (npr. sprejeti pravilniki, osveščanje vseh zaposlenih, spremljanje stanja), ki preprečujejo diskriminacijo;
 - nediskriminatorne postopke zaposlovanja in
 - posebne ukrepe.
- : Glej tudi specifične ukrepe pri POGlavJIH od 6.2 do 6.5.

¹⁷¹ Dostopno na: <https://www.ess.gov.si/mladi>

¹⁷² Dostopno na: <http://www.sklad-kadri.si/si/razvoj-kadrov/>

5.6 Mladi

Med mladimi, starimi med 15 in 29 let, jih je v Sloveniji v formalno izobraževanje vključenih nekaj več kot polovica. Leta 2018 je bilo pet odstotkov takih, ki »niso bili vključeni v formalno izobraževanje niti niso bili delovno aktivni« (t.i. NEET¹⁷³). Ti so še posebej ranljivi. Med zaposlenimi mladimi jih je imela skoraj polovica delo za **določen čas**, le 54 odstotkov pa za nedoločen čas. Med vsemi zaposlenimi je bilo to razmerje precej drugačno: 16 odstotkov vseh zaposlenih je imelo zaposlitev za določen čas.

V začetku leta 2020 je bilo med mladimi skoraj 16.000 brezposelnih, predstavljali so petino vseh brezposelnih. Od tega je bila več kot četrtina mladih **dolgotrajno brezposelnih**, med vsemi mladimi brezposelnimi jih je imela večina **osnovnošolsko izobrazbo**.

Zato sodijo mladi med ranljive skupine na trgu dela. Vendar, kot velja tudi za starejše, njihova ranljivost ni absolutna in so v določenih primerih lahko tudi v boljšem položaju, npr. so v povprečju bolj izobraženi, imajo več računalniških kompetenc, so bolj zdravi, imajo nižjo stopnjo tveganja revščine.¹⁷⁴

Tudi med mladimi, ki se vključujejo na trg dela, so občutne razlike. Glede na podatke analize Mladi na trgu dela¹⁷⁵ v Sloveniji več pomoči pri prehodu na trg dela potrebujejo:

- mladi, ki so brez poklicne izobrazbe,
- iskalci prve zaposlitve,
- mlade ženske s terciarno izobrazbo in
- dolgotrajno brezposelni mladi (ki so vpisani v evidenco brezposelnih oseb 12 mesecev in več).

Ob strukturni ranljivosti mladih so ti pogosto podvrženi tudi **diskriminaciji**, ki jo zaradi osebne okoliščine starosti (prav tako kot pri starejših) lahko imenujemo starizem, vendar se ta v tem primeru nanaša na mlade.

Nekateri podatki kažejo, da štirje od petih mladih čutijo, da so predstave o njih napačne, krivične in diskriminatorne ter da zato posledično **težje dobijo zaposlitev**.¹⁷⁶ Mladi so pogosto, npr. v medijih, predstavljeni kot »slabo vzgojeni« in »problematični«. Pojavljajo se v novicah o nasilju in kriminalu, kot žrtve, v zvezi s težavnim vedenjem idr.¹⁷⁷

Raziskava o diskriminaciji v Republiki Sloveniji iz leta 2020¹⁷⁸ je pokazala, da se je 19 odstotkov anketirancev strinjalo s trditvijo, da so »mlade generacije (nestanovitne in) brez kakršnih koli moralnih vrednot«. Z njo se ni strinjalo 49 odstotkov vprašanih.

Evropska raziskava o delovnih razmerah:¹⁷⁹ na grafih so deleži anketirancev po starostnih razredih pri vprašanju »Ali ste bili v zadnjih 12 mesecih pri delu izpostavljeni diskriminaciji?« Kot izhaja iz raziskave, se je največ zaposlenih počutilo diskriminirane na delovnem mestu v starostnem razredu do 35 let.

¹⁷³ Ang. "Not in Education, Employment, or Training".

¹⁷⁴ 11,7 odstotka v primerjavi z 13,3 odstotno splošno stopnjo in višjo oceno zadovoljstva z življenjem. Glej podatje SURS. Dostopno na: <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/8070>

¹⁷⁵ Statistični urad RS. Mladi na trgu dela. Dostopno na: https://www.ess.gov.si/_files/7755/Analiza_Mladi_in_trg_dela_2015.pdf

¹⁷⁶ Dostopno na: https://www.demos.co.uk/files/Generation_Citizen_-_web.pdf?1392764120

¹⁷⁷ Maurice Devlin. 2006. Inequality and the Stereotyping of Young People. Dostopno na:

<https://www.developmenteeducation.ie/media/documents/Inequality%20and%20the%20Negative%20Stereotyping%20of%20Young%20People.pdf>

¹⁷⁸ Za Zagovornika je raziskavo na reprezentativnem vzorcu N=1007 izvedla Mediana. Dostopno prek: <http://www.zagovornik.si/raziskave-o-diskriminaciji/>

¹⁷⁹ Dostopno na: https://www.eurofound.europa.eu/sl/data/european-working-conditions-survey?locale=SL&dataSource=EWCS2017NW&media=png&width=740&question=disc_d&plot=inCountry&countryGroup=linear&subset=agecat_3&country=SI

35-49



50 in več



manj kot 35



Splošni **pozitivni stereotipi** o mladih: so bolj produktivni, kreativni, ambiciozni, učinkoviti, vneti, se bolje soočajo s stresom idr. Mlade pa zaznamuje tudi **negativni stereotipi**. T. i. generacija X (rojeni med letoma 1966 in 1980) je razumljena kot delovna, dobro izobražena, družbeno odgovorna in ceni uravnoteženo razmerje med delom in prostim časom, lena, samovšečna in nelojalna. T. i. generacija Y (rojeni med letoma 1981 in 1995) naj bi bila tehnološko oziroma digitalno poučena in večopravilna, vendar tudi neučakana, nezbrana, arogantna in menila, da ji »nekaj pripada«. ¹⁸⁰ Na teh predsodkih temelji tudi konkretna diskriminacija na področju zaposlovanja in dela.

- **Primer diskriminacije:** Delodajalec v oglasu za zaposlitev določi pogoj večletnih delovnih izkušenj, ki ni relevanten za delovno mesto, in s tem onemogoči prijavo mladih kandidatov. (Glede posredne diskriminacije glej POGlavJE 3.6).
- **Primer diskriminacije:** Delodajalec na vodilno delovno mesto ne zaposli kandidata, ki je najbolj usposobljen, saj meni, da je premlad in bi lahko imeli drugi starejši zaposleni težave s spoštovanjem avtoritete.
- **Primer diskriminacije:** Delodajalec le od mladih zahteva, da opravljajo nadure, delo med vikendom in nadomeščanja z izgovorom, da so mladi bolj prilagodljivi in zagnani.

Mlade se pogosto označuje kot prilagodljive delavce, ki so bolj pripravljeni sprejeti **fleksibilne oblike zaposlitve**, zaposlitve za krajši čas oziroma zaposlitev na delovnih mestih, ki ne ustrezajo njihovim poklicnim ciljem. Večkrat naj bi bili pripravljeni menjati delovno mesto, se preseliti, oditi v tujino idr. Delno je to povezano z generacijskimi spremembami in pričakovanji mladih, v izbiro fleksibilnih oblik pa so velikokrat prisiljeni, saj npr. nimajo možnosti izbire dela za nedoločen čas. To mlade postavlja v neenak položaj tudi na drugih področjih (npr. stanovanjskem). ¹⁸¹

- **Primer diskriminacije:** Delodajalec mladim zaposlenim sklepa in podaljšuje delo za določen delovni čas, ali »veriži« mlade pripravnike, ki so zanj z vidika stroškov ugodnejši in omogočajo večjo fleksibilnost pri odpuščanju, čeprav to ni utemeljeno in povezano z realnimi okoliščinami dela (npr. projektna zaposlitev ali nadomeščanje).

¹⁸⁰ Perry, E. L., Hanvongse, A. in Casoinic, D. A. 2013. Making a case for the existence of generational stereotypes: A literature review and exploratory study. In J. Field, R. J. Burke, & C. L. Cooper (ur.), The SAGE handbook of aging, work and society (str. 416–442). Thousand Oaks: Sage.

¹⁸¹ Npr: Raziskava Mladi 2019. FES. Dostopno na: <http://www.studentska-org.si/wp-content/uploads/2019/04/2019-Mladi-FES.pdf>

→ **Primer diskriminacije:** Delodajalec za enako delovno mesto mladi osebi ponudi nižjo plačo (ki ni upravičena, npr. povezana z naravo dela) le zaradi tega, ker je mlada oseba zaradi svojega položaja pripravljena delo sprejeti.

Mladi delavci so na delovnih mestih (še posebej) ogroženi zaradi **pomanjkanja izkušenj, usposobljenosti in ozaveščenosti**. Potrebujejo nasvete, informacije in usmerjanje. Nekateri mednarodni dokumenti¹⁸² mlade obravnavajo kot posebno rizično skupino, ki ji je treba zagotoviti varnost in zdravje, pri tem pa je treba upoštevati njihove potrebe v razvoju, poklicnem usposabljanju in dostopu do zaposlitve.

Temu sledi tudi slovenska zakonodaja. **Posebno varstvo delavcev**, ki še niso dopolnili 18 let, zagotavlja ZDR-1. Takemu delavcu se ne sme naložiti določenih del, npr. del pod zemljo, v strupenih okoljih ali okoljih, kjer bi bili izpostavljeni sevanju, nevarnemu delu. Delovni čas ne sme biti daljši od osem ur na dan in 40 ur na teden, mlajši od 18 let ne smejo delati ponoči (z izjemami), imajo pravico do letnega dopusta, povečanega za sedem delovnih dni idr.¹⁸³

: Več glede zakonskih pravic mladih delavcev: Inšpektorat RS za delo: **Delo mladih delavcev z vidika delovne zakonodaje**.¹⁸⁴

Ukrepi za spodbujanje enakih možnosti

Mladi so kot ranljiva skupina na trgu dela posebej izpostavljeni v Evropskem stebru socialnih pravic:¹⁸⁵ »Mladi imajo **pravico** do nadaljnega izobraževanja, vajeništva, pripravništva ali ponudbe za zaposlitev v štirih mesecih od dne, ko postanejo brezposelni ali končajo izobraževanje.«

Tej pravici sledi program EU **Jamstvo za mlade**,¹⁸⁶ ki je zaveza vseh držav članic, da mlajšim od 25 let zagotovijo kakovostno ponudbo za:

- zaposlitev,
- nadaljnje šolanje,
- vajeništvo,
- pripravništvo oziroma delovno prakso,

in sicer v štirih mesecih od dne, ko postanejo brezposelni ali ko končajo uradno izobraževanje.¹⁸⁷

¹⁸² Npr. Konvencija MOD št. 90 o nočnem delu otrok v industriji, Konvencija št. 138 o minimalni starosti za sklenitev delovnega razmerja, Direktiva 94/33/ES o varstvu mladih pri delu idr.

¹⁸³ Glej 190. do 194. člen ZDR-1.

¹⁸⁴ Inšpektorat RS za delo. Delo mladih delavcev z vidika delovne zakonodaje. Dostopno na: <http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/kampanje/Rakita.pdf>

¹⁸⁵ Evropski steber socialnih pravic. Dostopno na: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_sl, 4. načelo, 2. odstavek

¹⁸⁶ Dostopno na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=sl>

¹⁸⁷ Vse države EU so se uvedbi Jamstva za mlade zavezale s Priporočilom Sveta aprila 2013.

Slovenija v okviru Jamstva, kot tudi sicer, mladim zagotavlja posebne ukrepe na področjih:¹⁸⁸

Zaposlovanja:

- Trajno zaposlovanje mladih,¹⁸⁹ ki omogoča zaposlitev za nedoločen čas s pomočjo subvencije, ki jo prejme delodajalec.
- Vračilo prispevkov za prvo zaposlitev¹⁹⁰ mlajšim od 26 let in mamam, ki skrbijo za otroka do tretjega leta starosti. Delodajalci, ki jih prvič zaposlijo za nedoločen čas, lahko za zaposlitev uveljavljajo vračilo prispevkov delodajalca (ukrep izvaja ZPIZ).
- Davčno olajšavo za zaposlovanje brezposelnih,¹⁹¹ za mlajše od 26 let, ki jih po šestih mesecih od prijave na ZRSZ delodajalec zaposli za nedoločen čas.
- Po enem letu brezposelnosti se lahko vključijo v Javna dela 2020.¹⁹²
- Oprostitev plačila prispevkov za nove samozaposlene,¹⁹³ ki ga izvaja FURS.

Usposabljanja:

- Usposabljanja na delovnem mestu¹⁹⁴ za mlajše od 30 let, ki so prijavljeni v evidenco brezposelnih.
- Delovni preizkus.¹⁹⁵
- Neformalnega izobraževanja in usposabljanja¹⁹⁶ ali v Lokalnih programih neformalnega izobraževanja.¹⁹⁷
- Preverjanje in potrjevanje NPK (Nacionalna poklicna kvalifikacija).¹⁹⁸ Če uspešno opravijo preverjanje in potrjevanje NPK, pridobijo javno veljavno potrdilo ali spričevalo.
- PUM-O: Projektno učenje za mlajše odrasle¹⁹⁹ idr.

Mladim in delodajalcem so na voljo tudi (sofinancirane) **kadrovske štipendije**. Njihov namen je povezovanje mladih in delodajalcev, kajti podjetja si lahko z dolgoročnim kadrovskim načrtovanjem zagotovijo **razvoj ustreznih kadrov** in na ta način spodbudijo razvoj. Prednost kadrovskih štipendij za mlade je tudi v tem, da jim zagotavljajo takojšnjo prvo zaposlitev po končanem šolanju. Večina kadrovskih štipendij namreč poleg uspešnega nadaljevanja oziroma zaključka izobraževanja praviloma vključuje tudi obveznost zaposlitve pri štipenditorju po končanem izobraževanju. Ta obveznost je načeloma tudi terminsko opredeljena. Delodajalec se lahko s svojim kadrovskim štipendistom dogovori tudi za druge obveznosti, kot so obvezna počitniška praksa, diplomatska naloga, vezana na podjetje in podobno. Kadrovske štipendije so v povprečju najvišje med vsemi vrstami štipendij.

¹⁸⁸ Glej Zavod RS za zaposlovanje. Dostopno na: https://www.ess.gov.si/delodajalci/financne_spodbude

¹⁸⁹ Dostopno na: http://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/zaposlovanje/trajno-zaposlovanje-mladih

¹⁹⁰ Dostopno na: http://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/zaposlovanje/vracilo_prispevkov_prva_zaposlitev

¹⁹¹ Dostopno na: http://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/zaposlovanje/davcna_olajsva_brezposelni

¹⁹² Dostopno na: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/zaposlovanje/javna-dela-2020

¹⁹³ Dostopno na: http://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/samozaposlovanje/oprostitev_prispevkov_sz

¹⁹⁴ Dostopno na: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/usposabljanje-na-delovnem-mestu-mladi

¹⁹⁵ Dostopno na: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/delovni-preizkus

¹⁹⁶ Dostopno na: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/neformalno-izobrazevanje-za-mlade

¹⁹⁷ Dostopno na: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/lokalni-neformalno-izobrazevanje

¹⁹⁸ Dostopno na: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/preverjanje-in-potrjevanje-npk-tk

¹⁹⁹ Dostopno na: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/pum-o

Nekatera **priporočila delodajalcem** za učinkovito in nediskriminatorno upravljanje mladih zaposlenih:

- enaka obravnava ne glede na starost;
- uravnoteženo razmerje med delom in prostim časom;
- zagotavljanje možnosti osebnega in kariernega razvoja;
- mentorski programi (tudi obratni);
- spodbujanje sodelovanja (npr. timsko in projektno delo);
- nediskriminatorne in konkurenčne plače;
- enake možnosti napredovanja in vodenja;
- možnosti izobraževanja;
- sproščeni delovni odnosi;
- fleksibilnost na delovnem mestu (časovna, krajevna);
- vključevanje naprednih tehnologij (vključno z učinkovito delovno opremo) idr.²⁰⁰

- ∴ Več o sofinanciranju kadrovskega študija: Regionalne razvojne agencije (RRA.)²⁰¹
- ∴ Aktualni programi za brezposelne so dostopni na strani Zavoda RS za zaposlovanje,²⁰² za zaposlene pa na strani Sklad-kadri.²⁰³
- ∴ Glede (splošnih) **ukrepov delodajalcev za zagotavljanje enakih možnosti** glej POGlavJE 7.2. To poglavje razloži smisel in pogoje sprejemanja ukrepov ter poda nekatere primere. Ločeno povzame:
 - **preventivne ukrepe** (npr. sprejeti pravilniki, osveščanje vseh zaposlenih, spremljanje stanja), ki preprečujejo diskriminacijo;
 - nediskriminatorne postopke zaposlovanja in
 - posebne ukrepe.
- ∴ Glej tudi specifične ukrepe pri POGlavJIH od 6.2 do 6.5.

²⁰⁰ HRPA. 2016. HR & Millennials: Insights Into Your New Human Capital A White Paper by the Human Resources Professionals Association. Dostopno prek: <https://www.hrpa.ca/Documents/PublicThoughtLeadership/HRPA-Millennials-Report-20161122.pdf>

²⁰¹ Dostopno na: <http://www.rra-giz.si/si/>

²⁰² Dostopno na: <https://www.ess.gov.si/mladi>

²⁰³ Dostopno na: <http://www.sklad-kadri.si/si/razvoj-kadrov/>

5.7 Pripadniki skupine LGBTIQ+

Za mnoge osebne okoliščine se zdi, da nimajo posebnega vpliva na opravljanje dela, niti niso razvidne na zunaj, npr. **spolna usmerjenost**. Vseeno lahko vplivajo na delovno okolje, saj je delovno mesto tudi prostor, kamor vstopamo z neuradno komunikacijo in osebnimi zgodbami ter odnosi. S tem se poveča možnost za diskriminacijo, posledično verjetnost za slabo počutje delavcev, kar v končni fazi negativno vpliva na podjetje.²⁰⁴ Prav tako je težavno, kadar je v družbi ali podjetju vzdušje, kjer se o zasebnosti sploh ne govori, ali je treba takšne intimne vidike zamolčati.

Raziskava Eurobarometer²⁰⁵ je potrdila, da v razgovorih za zasedbo delovnega mesta obstajajo ovire za istospolno usmerjene, na kar je opozorilo 30 odstotkov anketirancev. Raziskava o diskriminaciji v Republiki Sloveniji iz leta 2020²⁰⁶ pa je pokazala, da bi se devet odstotkov anketirancev počutil(a) zelo nelagodno, če bi izvedel(a), da je kdo od sodelavcev ali sosedov istospolno usmerjen.

Na delovnem mestu so t. i. LGBTIQ+²⁰⁷ osebe podvržene **stereotipom in predsodkom**, npr. da istospolno usmerjene ženske niso »prave« ženske; niso dobre mame; nimajo družine in živijo ležerno; so dobro situirane; ne bi smele in ne znajo delati z otroki idr. Istospolno usmerjeni moški pa: niso pravi moški; nimajo otrok in niso dobri očetje; se oblačijo po zadnji modi; nimajo družine in so brez skrbi; so samski in premožni; ne morejo biti v vojaški službi, lahko pa so npr. baletniki; živijo s hivom idr.²⁰⁸

Študije kažejo, da so LGBTIQ+ osebe žrtve **diskriminacije in homofobije na delovnem mestu** prek:

- neposredne in posredne diskriminacije (dostopa do zaposlitve, odpuščanja in nenapredovanja);
 - neenakega obravnavanja pri ocenjevanju, pritisku glede učinkovitosti, napredovanja, usposabljanja, zaslužka, in/ali počitnic;
 - nadlegovanja s poniževalnimi ali slabšalnimi izjavami, zmerjanjem ali žaljivkami, uporabe psovka s strani sodelavcev, posmehovanja, zasmehovanja, obrekovanja ali govoric; seksualno eksplicitnih pripomb in družbene izoliranosti.²⁰⁹
- **Primer diskriminacije:** Delodajalec ne omogoči napredovanja zaposlenemu, ker napačno sklepa, da je istospolno usmerjen in bi lahko to motilo druge zaposlene (njemu podrejene). Ne glede na to, da ta zaposleni dejansko ni istospolno usmerjen (osebna okoliščina spolne usmerjenosti), bi to pomenilo neposredno diskriminacijo. (Glede napačnega sklepanja glej POGlavJE 3.1.).
- **Primer diskriminacije:** Zaposleni bi moral zaradi poškodbe istospolnega partnerja občasno zanj skrbeti in bi potreboval časovno prilagoditev dela. Delodajalec dopušča tovrstne odsotnosti, vendar so v internem pravilniku podjetja predvideni samo za nego zakonskega in zunajzakonskega partnerja, otrok in staršev. V tem primeru bi to lahko pomenilo diskriminacijo na podlagi spolne usmerjenosti.
- **Primer diskriminacije:** Delodajalec zaposlenim, ki se poročijo, daje posebno ugodnost in jim omogoča dodatne dni plačanega dopusta. Tega pa ni omogočil zaposleni, ki je sklenila partnersko zvezo.

²⁰⁴ Harvard business review. The Cost of Closeted Employees. Dostopno na: <https://hbr.org/2011/07/the-cost-of-closeted-employees>

²⁰⁵ REPORT. str. 29 – 30, Dostopno na:

<https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/survey/getsurveydetail/instruments/special/surveyky/2251>

²⁰⁶ Za Zagovornika jo je na reprezentativnem vzorcu N=1007 izvedla Mediana. Dostopno prek: <http://www.zagovornik.si/raziskave-o-diskriminaciji/>

²⁰⁷ Kratica LGBTIQ+ izhaja iz angleških izrazov »lesbian, gay, bisexual, transsexual, intersexual, queer« in pomeni lezbijke, geje, biseksualne, transspolne in interspolne osebe, kvir/queer osebe in osebe z ostalimi ne normativnimi spolnimi in seksualnimi identitetami (spolnimi identitetami, ki so različne od spola, pripisanega ob rojstvu; ne heteroseksualnimi identitetami).

²⁰⁸ Greif, Tatjana. 2018. Izzivi in delovno vključevanje ranljivih skupin - LGBT ter enakost in vključenost na delovnem mestu. ŠKUC. Dostopno prek: www.raznolikost.org

²⁰⁹ Agencija EU za temeljne pravice (FRA). 2009. Homofobija in diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti in spolne identitete v državah članicah EU. Dostopno na: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-hdgs-report-part2_sl.pdf

Tudi za LGBTIQ+ skupnost je mogoče sprejeti ukrepe za bolj vključujoče delovno okolje, s tem pa, kot velja za raznolikost nasploh (glej POGlavJE 8), delodajalci naredijo organizacijo bolj produktivno in inovativno ter pozitivno vplivajo na znamčenje organizacij (ang. branding) in odnose z javnostmi in kupci.²¹⁰

Ukrepi za spodbujanje enakih možnosti

Priporočeni ukrepi za **delodajalce**:

- vzpostavitev vključujoče kulture na delovnem mestu;
- posodobitev kadrovske politike (npr. z vidika varstva pred diskriminacijo);
- ocena notranje in zunanje komunikacije ter uporaba občutljivega jezika v ustreznih kontekstih (npr. »partner«, namesto »mož« in »žena«);
- razvoj politik za zaščito pred nadlegovanjem in ustrahovanjem idr.

∴ **Certifikat LGBT prijazno** je namenjen ozaveščanju, pozitivni naravnosti in spodbujanju delodajalcev, da se zavežejo k spoštovanju raznolikosti, enakosti, vključenosti in nediskriminaciji ter v svojih podjetjih in organizacijah razvijejo in izvajajo pozitivne ukrepe za večjo vključenost in nediskriminacijo LGBT oseb.

∴ Za več informacij glede ukrepov za večjo **vključenost LGBTIQ** ljudi glej npr.:

- [Best practices for creating an LGBT-inclusive workplace](#)²¹¹
- [An LGBT Best Practice Guide for Employers](#)²¹²
- [10 steps to LGBT-inclusive communications](#)²¹³

∴ Glede (splošnih) **ukrepov delodajalcev za zagotavljanje enakih možnosti** glej POGlavJE 7.2. To poglavje razloži smisel in pogoje sprejemanja ukrepov ter poda nekatere primere. Ločeno povzame:

- **preventivne ukrepe** (npr. sprejeti pravilniki, osveščanje vseh zaposlenih, spremljanje stanja), ki preprečujejo diskriminacijo;
- nediskriminatorne postopke zaposlovanja in
- posebne ukrepe.

∴ Glej tudi specifične ukrepe pri POGlavJIH od 6.2 do 6.5.

²¹⁰ Npr. UCLA. 2013. The Business Impact of LGBT-Supportive Workplace Policies. Dostopno na: <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/impact-lgbt-supportive-workplaces/>

²¹¹ Dostopno na: <https://www.danskindustri.dk/DownloadDocument?id=81914&docid=72653>

²¹² Dostopno na: <https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2017/09/Beyond-Diversity-LGBT-Guide.pdf>

²¹³ Dostopno na: <https://www.stonewall.org.uk/resources/10-steps-lgbt-inclusive-communications>

5.8 Izobrazba

Dosežena stopnja izobrazbe pomembno vpliva na posameznikov dostop do zelenih družbenih položajev, še posebej na trg dela. Višja stopnja izobrazbe odpira vrata bolje plačanim in izpolnjujočim delovnim mestom z večjo politično močjo in višjim družbenim ugledom, ki slabše izobraženim ljudem niso dostopna.²¹⁴

Na trgu dela so zato bolj ranljivi tisti z **nižjo doseženo izobrazbo**. Posebej ranljivi pa so tisti, ki že sicer, glede na druge osebne okoliščine, pripadajo ranljivi skupini, npr. manj izobraženi znotraj skupine mladih.

Višja kot je dosežena stopnja izobrazbe, manjša je verjetnost **brezposelnosti**. Višja raven izobrazbe tudi v primeru brezposelnosti zagotavlja, da se bo posameznik hitreje ponovno zaposlil. Pri mladih pa to ne velja v enaki meri, saj številni niso našli dela, ki bi bil primeren njihovi izobrazbi, ali pa delo ni primerljive vrednosti (plača, delo za nedoločen čas). Med mladimi brezposelnimi je bila leta 2020 tretjina mladih z osnovnošolsko izobrazbo in 16 odstotkov s terciarno izobrazbo. Med starejšimi je bil ta delež obraten.²¹⁵

Zaradi osebne okoliščine izobrazbe niso neenako obravnavani samo tisti z nižjo izobrazbo. Delavci se lahko soočajo tudi z diskriminacijo zaradi tega, ker so preveč izobraženi ali zaradi negativnega odnosa delodajalca do izobraževalnega zavoda, na katerem so se izobraževali.

Delodajalci običajno predvidevajo, da imajo ljudje, ki so pridobili določeno izobrazbo, določena znanja in spretnosti. Vendar ni mogoče izključiti, da jih imajo v primerljivi meri tudi drugi, ki pa so jih pridobili na neformalen način. To je vedno bolj verjetno, saj ljudje v življenju vse bolj menjavajo poklice, vseživljenjsko učenje pa je postalo nujen del njihove kariere poti. Poseben izziv lahko v sodobnem globaliziranem svetu pomeni tudi priznavanje izobrazbe, pridobljene v tujini. Če temu delodajalci namenijo premalo pozornosti, si lahko omejijo bazen razpoložljivih kadrov in za delo ne najdejo najbolj primernih.

- **Primer diskriminacije:** Delodajalec v oglasu za delo določi čezmeren pogoj izobrazbe, ki presega potrebe delovnega mesta in s tem onemogoči prijavo tistih, ki so za delo sicer objektivno polno kvalificirani. Taka izobrazba ni bistvena in odločilna poklicna zahteva.
- **Primer diskriminacije:** Delodajalec zahteva izobrazbo točno določene fakultete oziroma univerze, ki naj bi v njegovih očeh veljala za boljšo, čeprav je raven izobrazbe (in pridobljena znanja in kompetence) po vseh merilih in predpisih primerljiva.
- **Primer diskriminacije:** Delodajalec noče zaposliti osebe samo zato, ker se je izobraževala na fakulteti, ki velja za politično zaznamovano.
- **Primer diskriminacije:** Delodajalec noče zaposliti bolj izobraženega in objektivno usposobljenega kandidata, saj meni, da mu bo bolj verjetno povzročal težave, npr. opozarjal na nepravilnosti in pravice delavcev ali v prihodnosti konkuriral pri napredovanjih.

²¹⁴ Čepon, Sabina, Nika Osredkar in Urška Umer. Iskanje zaposlitve mladih z osnovnošolsko izobrazbo. Dostopno na <https://e-knjige.ff.uni-lj.si/znanstvena-zalozba/catalog/download/65/154/1470-1?inline=1>

²¹⁵ Dostopno na: https://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah/skupine-brezposelnih

- ∴ Glede (splošnih) **ukrepov delodajalcev za zagotavljanje enakih možnosti** glej POGlavJE 7.2. To poglavje razloži smisel in pogoje sprejemanja ukrepov ter poda nekatere primere. Ločeno povzame:
 - **preventivne ukrepe** (npr. sprejeti pravilniki, osveščanje vseh zaposlenih, spremljanje stanja), ki preprečujejo diskriminacijo;
 - nediskriminatorne postopke zaposlovanja in
 - posebne ukrepe.
- ∴ Glej tudi specifične ukrepe pri POGlavJIH od 6.2 do 6.5.

5.9 Ljudje z zdravstvenimi težavami

Svetovna zdravstvena organizacija definira zdravje kot stanje popolnega fizičnega, socialnega in duševnega blagostanja, ne le odsotnost bolezni ali invalidnosti. Na delovnem mestu je cela vrsta dejavnikov (kot so fizično okolje, narava delovnih nalog, organizacijska struktura in klima), ki imajo neposreden vpliv na zdravje zaposlenih, hkrati pa vplivajo tudi na dejavnike izven delovnega mesta (npr. življenjski slog, pogoji bivanja). Delovno okolje je tudi primerno okolje za krepitev zdravega življenjskega sloga in dvig zdravstvene pismenosti.²¹⁶

Delodajalec mora iskalcu zaposlitve oziroma delavcu zagotavljati enako obravnavo ne glede na njegovo zdravstveno stanje.

Med **neutemeljenimi razlogi za redno odpoved** pogodbe o zaposlitvi so v ZDR-1 izrecno določena začasna odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševstvu.²¹⁷

Diskriminacija zaradi zdravstvenega stanja se pogosto dogaja:

- pri **zaposlovanju** zaradi neizbire osebe zaradi določenega zdravstvenega stanja;
 - neenake obravnave bolnih oseb pri **plačilu** ali nagrajevanju;
 - neupravičenemu **odpuščanju** bolnih oseb idr.
- **Primer diskriminacije:** Delodajalec ne sme pri kandidatu poizvedovati o njegovem zdravstvenem stanju, razen, ko gre za zahteve, ki so utemeljeno povezane z naravo dela. Gradbeno podjetje tako npr. lahko preveri, ali je delavec z vidika zdravja primeren za delo na višini. Sicer pa velja, da je oceni zdravja namenjen preventivni zdravstveni pregled delavcev, zato je pomembno tudi, v kateri fazi izbire se to preverja (glej 28. člen ZDR-1).
- **Primer presoje sodišča:** Tožena stranka je imela resen namen, da s tožnikom sklene pogodbo o zaposlitvi. Glede zaposlitve tožnika si je premislila potem, ko je izvedela, da tožnik živi s hivom. Opisano ravnanje tožene stranke pomeni kršitev prepovedi diskriminacije, zato je tožena stranka tožniku odškodninsko odgovorna za nastalo škodo v višini izpadlega dohodka. (VDSS sodba Pdp 792/2013),²¹⁸ (za več informacij glej POGLAVJE 9).

Pogosto so osebe zaradi zdravstvenega stanja diskriminirane **posredno**, kar pomeni neenako obravnavanje zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse. Npr. z merili za nagrajevanje prisotnosti na delu, kar obravnava slabše tiste, ki so bolniško upravičeno odsotni. Čeprav se takšno merilo ne nanaša na osebne okoliščine neposredno (prisotnost ni osebna okoliščina), učinkuje tako, da nesorazmerno slabše obravnava osebe z določenimi osebnimi okoliščinami (npr. zdravstveno stanje). (Glede posredne diskriminacije glej POGLAVJE 3.6).

²¹⁶ Promocija zdravja na delovnem mestu: Razlogi za izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu. Dostopno na:

<https://www.gov.si/teme/promocija-zdravja-na-delovnem-mestu/>

²¹⁷ 90. člen ZDR-1

²¹⁸ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=1&id=2012032113060214](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=1&id=2012032113060214)

Primer Zagovornika: Zagovornik je Gospodarska družba (delodajalec) je določila merila za upravičenost do izplačila delavcem za poslovno uspešnost družbe (t. i. božičnica). Merila se nanašajo na prisotnost posameznega delavca na delu na način, da se po vnaprej določeni lestvici nižajo za primere odsotnosti iz vseh zdravstvenih razlogov, porodniškega dopusta, očetovskega dopusta in neplačane odsotnosti. Prvo merilo je število dni odsotnosti z dela, drugo pa število neprekinjenih odsotnosti oziroma večkratna odsotnost. Zagovornik je ugotovil, da Dogovor formalno sicer ne posega v samo pravico delavcev do odsotnosti z dela, da pa posega v njihov položaj, kadar delavci to pravico dejansko koristijo v praksi (posredna diskriminacija). Tako znižanje izplačila prizadene tiste delavce, ki so bodisi pogosteje ali dlje časa odsotni, to pa so lahko delavci z določenimi osebnimi okoliščinami. Zaradi svojih osebnih okoliščin, ki jih ne morejo spremeniti (zdravstveno stanje, invalidnost, družinsko stanje, nosečnost, materinstvo, očetovstvo, starost ipd.), bodo ti delavci težje dosegli merilo prisotnosti na delu, s čimer so postavljeni v manj ugoden položaj v primerjavi z delavci, ki navedenih okoliščin nimajo.

Zagovornik na podlagi odgovora družbe sklepa, da je družba zasledovala cilj zmanjšanja odsotnosti delavcev z dela, ki je lahko povsem legitimen cilj, vendar ocenjuje, da sredstva za doseganje tega cilja niso primerna in nujno potrebna. Že sama družba je navedla vrsto drugih ustrežnejših ukrepov, ki jih je že sprejela s ciljem zmanjšanja odsotnosti z dela. Zagovornik zato ugotavlja, da družbi v skladu s svojim dokaznim bremenom ni uspelo izkazati, da bi bilo neenako obravnavanje oziroma določitev presojanih kriterijev iz Dogovora dopustno v skladu z ZVarD, s čimer tudi ni uspela upravičiti izjeme od prepovedi posredne diskriminacije. Odločbo Zagovornika je potrdilo Upravno sodišče Republike Slovenije s sodbo št. I U 29/2020-21 z dne 11. novembra 2020, zavrtnjena je bila tudi revizija postopka.²¹⁹

Zagovornik je sicer prejel več različnih prijav tovrstne diskriminacije in izdal več podobnih odločb. V nekaterih primerih ugotovljene diskriminacije zaposlenih pri božičnici je podjetje diskriminacijo že med postopkom odpravilo.²²⁰

→ **Primer presoje sodišča:** Tožena stranka je z določitvijo merila fleksibilnosti kot kriterija za izbiro presežnih delavcev zasledovala zakonit cilj. Kljub temu je odpoved nezakonita, ker je bila zaradi kriterija za presežno delavko izbrana zaradi zdravstvenega stanja (domneve, da ni sposobna za delo ponoči). Poleg tega je diskriminiranje tožnice razvidno iz dejstva, da je na delu ostala druga delavka, ki je opravljala enako delo in ki je bila usposobljena za manj opravil od nje. (VDSS sodba Pdp 880/2009),²²¹ (Za več informacij glej POGlavJE 9).

→ **Primer presoje sodišča:** Sodišče je ugotovilo, da je na videz nevtralen kriterij ocena delovne uspešnosti v tožničinem primeru diskriminatoren. Tožnica namreč zaradi svoje slušne prizadetosti ni mogla enako učinkovito komunicirati z nadrejenimi in razumeti danih navodil za delo, kar se je pokazalo v manjšem obsegu opravljenega dela in v slabši oceni. Količina opravljenega dela tožnice ni bila odraz tožničine delovne uspešnosti, temveč njene omejene zmožnosti, ki je posledica zdravstvenega stanja. (VDSS Sodba Pdp 672/2017),²²² (Za več informacij glej POGlavJE 9).

Poslabšanje zdravstvenega stanja zaposlenega (ali kandidatov za zaposlitev) je pogosto tudi stranski učinek izkušenj drugih oblik diskriminacije, posebej tistih najhujših, povezanih s spolnim nadlegovanjem.

²¹⁹ Dostopno na: <http://www.zagovornik.si/diskriminatorni-kriteriji-za-upravicenost-do-izplacila-delavcem-za-poslovno-uspesnost-druzbe/> Glej tudi ostale podobne primere na: <https://www.zagovornik.si/zakljucena-ugotavljanja-diskriminacije/>

²²⁰ Glej npr: <https://www.zagovornik.si/podjetje-odpravilo-diskriminacijo-pri-bozicnicah/>

²²¹ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=4&id=2010040815248488](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=4&id=2010040815248488)

²²² Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=8&id=2015081111416147](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=8&id=2015081111416147)

Ukrepi za spodbujanje enakih možnosti

Promocija zdravja na delovnem mestu so sistematične ciljne aktivnosti in ukrepi, ki jih delodajalec na osnovi zakona izvaja z namenom ohranjanja in krepitev telesnega in duševnega zdravja delavcev. Gre za skupna prizadevanja delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja ljudi pri njihovem delu. To dosežemo s sinergijo:

- izboljšanja organizacije dela in delovnega okolja,
- spodbujanja zaposlenih, da se aktivno udeležujejo dejavnosti za varovanje in krepitev zdravja,
- omogočanja izbire zdravega načina življenja in
- spodbujanja osebnostnega razvoja.²²³

Zdravstveno varstvo delavcev država zagotavlja predvsem na normativni ravni z:

- Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1),
- Zakonom o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1),
- Pravilnikom o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk,
- Pravilnikom o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb idr.

Velik del obveznosti delodajalcev je preventivne narave. Vsak delodajalec mora izdelati in sprejeti **Izjavo o varnosti** z oceno tveganja v pisni obliki, s katero določi način in ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Izjava temelji na ugotovitvi možnih vrst nevarnosti in škodljivosti na delovnem mestu in v delovnem okolju ter oceni tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar. Delodajalec mora na podlagi ocene tveganj sprejeti in izvesti potrebne ukrepe za varnost in zdravje otrok, mladostnikov in mladih oseb.

: Glede varnosti in zdravja pri delu glej portal MDDSZ: **Varnost in zdravje pri delu**.²²⁴

Država v **delovnih razmerjih** varuje tudi delavce z zdravstvenimi težavami. ZDR-1 npr. določa, da se kot neutemeljen razlog za redno **odpoved pogodbe o zaposlitvi** šteje začasna odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo, zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju (90. člen).

Začasna odsotnost delavca z dela zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskega člana ne sme biti merilo za **določanje presežnih delavcev** (102. člen). Delavec ima pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe (137. člen).

Posebne vidike predstavljajo odgovornosti delodajalca za poslabšanje zdravja delavcev ali nastanek invalidnosti pri delu.

: Glede druge zakonodaje in pravic na področju zdravja delavcev, invalidskega zavarovanja, socialnega in zdravstvenega varstva glej spletno stran MDDSZ²²⁵ in portal ZZZS.²²⁶

²²³ Promocija zdravja na delovnem mestu. Dostopno na: <https://www.gov.si/teme/promocija-zdravja-na-delovnem-mestu/>

²²⁴ Dostopno na: <http://www.osha.mddsz.gov.si/varnost-in-zdravje-pri-delu>

²²⁵ MDDSZ. Dostopno na: <https://www.gov.si/drzavni-organi/ministrstva/ministrstvo-za-delo-druzino-socialne-zadeve-in-enake-moznosti/zakonodaja/>

²²⁶ Dostopno prek: <https://zavarovanec.zzs.si/>

Delo neposredno vpliva na zdravje, saj ljudje preživijo na delovnem mestu veliko časa. Hkrati pa delovno mesto lahko iz istega razloga predstavlja okolje za **izvajanje različnih ukrepov**, ki lahko prispevajo k izboljšanju zdravja delavcev in k preprečevanju diskriminacije na podlagi osebne okoliščine zdravstvenega stanja.

Programi za izboljšanje zdravja in dobrega počutja zaposlenih prinašajo:

- zmanjšano odsotnost z dela za do 36 odstotkov: raziskave kažejo, da lahko z vsakim evrom, vloženim v zdravje zaposlenih, delodajalci prihranijo med 2,50 in deset evrov;
- zmanjšanje prezgodnje pojavnosti kroničnih nenalezljivih bolezni in dejavnikov tveganja zanje, zmanjšanje invalidnosti pri zaposlenih, manjše tveganje za poklicne bolezni in bolezni povezane z delom;
- večja motivacija zaposlenih, ki posledično izboljša produktivnost podjetja;
- zmanjšana fluktuacija zaposlenih in večja pripadnost podjetju;
- izboljšana delovna klima;
- višja konkurenčnost podjetja.²²⁷

- : Glej **Smernice promocije zdravja na delovnem mestu**.²²⁸ Smernice so orodje oziroma pripomoček delodajalcem pri načrtovanju in izvajanju programov promocije zdravja na delovnem mestu. Pripravljene so na način, da delodajalca po posameznih korakih vodijo k pripravi načrta oziroma programa promocije zdravja za svojo organizacijo sam ali z delovno skupino.
- : Glej **Nacionalno spletno platformo za zdravje delavcev**.²²⁹ Nacionalna platforma za zdravje delavcev je namenjena delodajalcem, delojemalcem, strokovnjakom s področja zdravja pri delu ter ostali zainteresirani javnosti, saj vsebuje strokovne vsebine za posamezna področja, ki so najpogostejši vzrok za zdravstveni absentizem, dolgotrajni bolniški stalež, delovno invalidnost ter prezgodnje upokojevanje delavcev.
- : Na voljo so številni **Programi promocije zdravja in preventivni programi, ki se izvajajo v Sloveniji in se financirajo s sredstvi ZZSZ**.²³⁰
- : Glej **Pripomoček za izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu za mikro podjetja**.²³¹
- : Evropska mreža za promocijo zdravja pri delu je pripravila **Vodnik po dobrih praksah**.²³² ki je namenjen delodajalcem, ki se srečujejo z izzivi in priložnostmi vodenja delavcev s kroničnimi boleznimi in jih podpirajo pri ohranjanju zaposlitve ali jim pomagajo v procesu vračanja na delo po daljšem obdobju odsotnosti.
- : Primeri dobrih praks na področju zdravja in dela so dostopni tudi na spletnem portalu **Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu**.²³³
- : Glej tudi POGLAVJE 6.4 - prezentizem.

²²⁷ Promocija zdravja na delovnem mestu: Razlogi za izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu. Dostopno na: <https://www.gov.si/teme/promocija-zdravja-na-delovnem-mestu/>

²²⁸ Ministrstvo za zdravje. Promocija zdravja na delovnem mestu. Dostopno prek: <https://www.gov.si/teme/promocija-zdravja-na-delovnem-mestu/>

²²⁹ Prav tam.

²³⁰ Dostopno na: https://www.gov.si/assets/ministrstva/MZ/DOKUMENTI/Preventiva-in-skrb-za-zdravje/Varovanje-in-krepitev-zdravja/zdravje-na-del-mestu/Programi_PZ_in_preventivni_programi_PZDM_-_priloga_3.doc

²³¹ Dostopno na: https://www.gov.si/assets/ministrstva/MZ/DOKUMENTI/Preventiva-in-skrb-za-zdravje/Varovanje-in-krepitev-zdravja/zdravje-na-del-mestu/Pripomocek_za_izvajanje_PZDM_za_MIKRO_PODJETJA_-_priloga_4.doc

²³² Evropska mreža za promocijo zdravja pri delu (ENWHP). Promocija zdravega dela za delavce s kroničnimi boleznimi: Vodnik po dobrih praksah. Dostopno na: http://www.cilizadelo.si/e_files/news/PHWork_brosura_web.pdf

²³³ Dostopno na: <https://osha.europa.eu/sl/tools-and-resources>

- ∴ Glede (splošnih) **ukrepov delodajalcev za zagotavljanje enakih možnosti** glej POGlavJE 7.2. To poglavje razloži smisel in pogoje sprejemanja ukrepov ter poda nekatere primere. Ločeno povzame:
- **preventivne ukrepe** (npr. sprejeti pravilniki, osveščanje vseh zaposlenih, spremljanje stanja), ki preprečujejo diskriminacijo;
 - nediskriminatorne postopke zaposlovanja in
 - posebne ukrepe.
- ∴ Glej tudi specifične ukrepe pri POGlavJIH od 6.2 do 6.5.

5.10 Člani sindikatov

Kot osebno okoliščino ZDR-1 priznava tudi **članstvo v sindikatu**. Člani sindikata pripadajo družbeni skupini, do katere se lahko zlasti na področju dela hitro oblikujejo predsodki (delodajalcev), ki lahko privedejo do diskriminacije. Opozoriti velja tudi na tesno povezavo sindikalnih dejavnosti s prizadevanji za enakopravnost, pa tudi s prepovedjo povračilnih ukrepov, ki lahko štejejo za samostojno obliko diskriminacije.

→ **Primer diskriminacije:** V podjetju, v katerem ni veliko zaposlenih članov sindikata, se oseba včlani v sindikat in je nato iz tega razloga deležna različnih pritiskov ter nadlegovanja.

Delodajalec članstva v sindikatu ne sme preprečiti, niti ne sme zato delavca slabše obravnavati. Zaposleni ima na voljo formalno zahtevo za odpravo kršitev, če kršitve niso odpravljene, pa tudi sodno varstvo. Če mu je bila z nezakonitim ravnanjem delodajalca povzročena škoda, lahko pred sodiščem zahteva plačilo odškodnine.²³⁴ (Glej POGLAVJE 10).

Ukrepi za spodbujanje enakih možnosti

Med **neutemeljenimi razlogi** za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi so izrecno določeni:

- članstvo v sindikatu,
- udeležba v sindikalnih dejavnostih izven delovnega časa,
- udeležba v sindikalnih dejavnostih med delovnim časom v dogovoru z delodajalcem,
- udeležba delavca v stavki, organizirani v skladu z zakonom,
- kandidatura za funkcijo delavskega predstavnika in sedanje ali preteklo opravljanje te funkcije idr.²³⁵

Sindikalni zaupnik je po zakonu posebej zaščiten in zanj velja posebno strogo varstvo pred odpovedjo delovnega razmerja (205. do 207. člen ZDR-1). V nekaterih gospodarskih kolektivnih pogodbah je v primeru, da zaradi posameznikovega sindikalnega delovanja pride do diskriminacije, predvidena tudi možnost stavke.

→ **Primer presoje sodišča:** Ob trditvi tožnika, da ga je tožena stranka med uslužbenci izbrala in ga premestila (iz enega državnega organa v drug državni organ, opomba Zagovornika) zato, ker je bil član sindikata in je aktivno sodeloval v organu sindikata, je bila tožena stranka dolžna dokazati, da ta okoliščina ni bila razlog za izbiro. Glede na obrnjeno dokazno breme bi morala tožena stranka dokazati, da je bila izbira med tremi javnimi uslužbenci dejansko opravljena in da je bila objektivna. Ker dokaznemu bremenu ni zadostila, je treba šteti tožnikovo zatrjevanje o diskriminatornem razlogu za resnično. Zato je sodišče presodilo, da je bila trajna premestitev tožnika iz enega v drug organ nezakonita. (VDSS sodba Pdp 876/2016),²³⁶ (za več informacij glej POGLAVJE 9).

²³⁴ Primer Zveze svobodnih sindikatov Slovenije. Dostopno na: <https://www.zsss.si/kako-diskriminacija-videti-157/>

²³⁵ Glej 90. člen ZDR-1.

²³⁶ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=1&id=2015081111407032](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=1&id=2015081111407032)

Osebna okoliščina članstva v sindikatu se nanaša tako na člane sindikata, kot na tiste, ki niso včlanjeni v sindikate.

→ **Primer presoje sodišča:** Podjetniška kolektivna pogodba sicer lahko določa širši obseg pravic kot zakon, vendar pri tem ne sme diskriminirati delavcev (na primer glede na članstvo v sindikatu). Diskriminatorna je določba o dodatnem dnevu letnega dopusta za člane sindikata.

Tožnik je bil kot nečlan sindikata diskriminiran in je posledično upravičen do enakega števila dni letnega dopusta, kot bi jih imel, če bi bil član sindikata. (VDSS sodba Pdp 303/2011),²³⁷ (za več informacij glej POGlavJE 9).

- : Glede (splošnih) **ukrepov delodajalcev za zagotavljanje enakih možnosti** glej POGlavJE 7.2. To poglavje razloži smisel in pogoje sprejemanja ukrepov ter poda nekatere primere. Ločeno povzame:
 - **preventivne ukrepe** (npr. sprejeti pravilniki, osveščanje vseh zaposlenih, spremljanje stanja), ki preprečujejo diskriminacijo;
 - nediskriminatorne postopke zaposlovanja in
 - posebne ukrepe.
- : Glej tudi specifične ukrepe pri POGlavJIH od 6.2 do 6.5.

²³⁷ Dostopno na:
[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2010040815256338](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2010040815256338)

5.11 Druge skupine

V prejšnjih podpoglavjih so predstavljene nekatere ranljive družbene skupine (ki jih povezujejo skupne osebne okoliščine oseb), ki so na trgu dela pogosteje diskriminirane – kot primeri, ki lahko pomagajo razložiti stanje in spodbujajo ukrepe za izboljšanje položaja teh skupin. To pa nikakor niso vse skupine ljudi z neko osebno okoliščino, ki jih varuje pred diskriminacijo (glej POGlavJE 3.3), prav tako niso predstavljene vse skupine, ki so na trgu dela ranljive (glej POGlavJE 5 – uvodni del). **Tudi za skupine z drugimi osebnimi okoliščinami veljajo enaka pravila ter podobna priporočila za ukrepe spodbujanja enakih možnosti** (glej POGlavJI 7 in 8).

- ∴ Glede (splošnih) **ukrepov delodajalcev za zagotavljanje enakih možnosti** glej POGlavJE 7.2. To poglavje razloži smisel in pogoje sprejemanja ukrepov ter poda nekatere primere. Ločeno povzame:
 - **preventivne ukrepe** (npr. sprejeti pravilniki, osveščanje vseh zaposlenih, spremljanje stanja), ki preprečujejo diskriminacijo;
 - nediskriminatorne postopke zaposlovanja in
 - posebne ukrepe.
- ∴ Glej tudi specifične ukrepe pri POGlavJIH od 6.2 do 6.5.

6 POGOSTI PRIMERI NEENAKE OBRAVNAVE PRI ZAPOSLOVANJU IN DELU

Prejšnje poglavje se osredotoča na družbene skupine in njihov zapostavljen položaj, ne le v pravnem ampak tudi družbenem smislu (tudi v smislu strukturne diskriminacije). V tem poglavju pa je predstavljena diskriminacija v pravnem pogledu, tako kot je zaznana v posameznih primerih prijav in pritožb. V dveh podpoglavjih so povzeti značilni primeri diskriminacije pri zaposlovanju in delu ali v zvezi z delom v času trajanja delovnega razmerja. Povzeta je ključna zakonodaja, ukrepi države ter nekatera priporočila za delodajalce.

Varstvo pred diskriminacijo obsega:

- **zaposlovanje** (oglasilni, izbirna merila, postopek izbire idr.) in (glej POGLAVJE 6.1),
- **delovna razmerja** (pa tudi npr. usposabljanja) **in druge oblike dela**. (Glej POGLAVJE 6.2).

Varstvo pred diskriminacijo po ZVarD pokriva širša področja od delovnih razmerij, ki jih ureja ZDR-1. ZVarD zavezuje /.../ pravne in fizične osebe /.../ **na vseh področjih** /.../ delovanja v pravnem prometu in pri drugem svojem delovanju /.../, **zlasti pa** v zvezi:

- 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;
- z dostopom 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;

z zaposlitvenimi pogoji in pogoji dela, vključno s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi in plačami (...) idr.

Varstvo pred diskriminacijo iskalcev zaposlitve in tistih, ki delajo, velja tudi za samozaposlene, ki niso v odvisnih delovnih razmerjih, tiste, s katerimi delodajalci sklepajo pogodbe (npr. podjetne, avtorske), tiste, ki opravljajo študentsko delo, pripravnike, delavce na praksi, prostovoljce idr.

Najpogosteje prihaja do diskriminacije pri:

- objavi in oglaševanju delovnih mest;
- zaposlovanju, vključno z zaposlitvenimi zahtevami in izbirnimi postopki;
- napredovanju,
- nagrajevanju zaposlenih,
- plačilu in drugih prejemkih,
- usposabljanju,
- odpuščanju,
- usklajevanju poklicnega in družinskega življenja,
- prilagajanju delavcem (ljudje z invalidnostmi, tujci, starši idr.),
- medsebojni komunikaciji in odnosih zaposlenih, ki pomeni nadlegovanje.

6.1 Diskriminacija pri zaposlovanju

- ☛ Glede možnosti sprejemanja **ukrepov delodajalcev za preprečevanje diskriminacije pri zaposlovanju** s primeri teh ukrepov glej POGlavJE 7.2.2.

Delodajalec mora v skladu s 6. členom ZDR-1 tudi iskalcu zaposlitve **pri zaposlovanju** zagotavljati enako obravnavo ne glede na osebne okoliščine. Enako določa tudi ZVarD v 2. členu.

49. člen Ustave RS (svoboda dela)

Zagotovljena je svoboda dela.
Vsakdo prosto izbira zaposlitev.
Vsakomur je pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto.
Prisilno delo je prepovedano.

Pri zaposlovanju so dopustni samo taki **zaposlitveni pogoji, ki so nujno potrebni glede na vsebino dela** ali kontekst za opravljanje določenega dela (konkretno delovno mesto). To še posebej velja za vse pogoje, ki so neposredno ali posredno povezani z osebnimi okoliščinami. Delodajalci naj ne postavljajo pavšalnih in neutemeljenih izločitvenih pogojev v zaposlitvenih oglasih (npr. da delo ni primerno za osebe z invalidnostmi, starejše idr.), izpostavljanju tega, kdo naj bi bil še posebej primeren za delo (npr. delo je primerno za dekleta, iskalce prve zaposlitve idr.), ali omejevanju prijav z nesorazmernimi in pretiranimi pogoji (npr. glede previsoke stopnje izobrazbe ali obsega potrebnih delovnih izkušenj).

Tako v javnem kot v zasebnem sektorju velja, da morajo biti **pogoji** za opravljanje določenega delovnega mesta **določeni vnaprej** (22. člen ZDR-1). Delodajalec mora, še preden sploh zaposluje, predvideti vsa delovna mesta in pogoje za njihovo opravljanje (sistemizacija delovnih mest). Vnaprej mora pretehtati, če je pogoj za opravljanje posameznega delovnega mesta lahko upravičeno neka osebna okoliščina (npr. zahtevana določena izobrazba, delovne izkušnje, starost).

Različno obravnavanje, ki temelji na kateri od osebnih okoliščin, ne pomeni diskriminacije, če zaradi narave dela oziroma okoliščin, v katerih se delo opravlja, določena osebna okoliščina predstavlja:

- **bistven in odločilen pogoj za delo** in je takšna zahteva
- **sorazmerna ter upravičena** (6. člen ZDR-1).

Torej so lahko izjemoma zahtevani tudi pogoji, ki razlikujejo osebe glede na osebne okoliščine, če so to **bistvene in odločilne poklicne zahteve**. Vendar je take zaposlitvene pogoje dovoljeno postaviti le, če:

- zasledujejo **zakonit cilj**
- in so njihovi učinki **sorazmerni** (za doseganje cilja ustrezni in nujno potrebni). (Glej tudi POGlavJE 4.2).

- **Primer upravičene izjeme:** za zaposlitev v najnižjem štabu stranke v času volilne kampanje se pričakuje članstvo v tej stranki in polna lojalnost njenemu programu.

Seveda tudi v postopku izbire in pogojih za sodelovanje v njem ne sme biti diskriminacije. To se ne nanaša le na končni rezultat (kdo je izbran in je dobil delo in kdo ni) ampak tudi na možnosti za enako sodelovanje v vseh fazah izbirnega procesa. Diskriminatorno je lahko že, če nekdo na razgovor ni povabljen ali druga vnaprejšnja izločitev kandidatov, če to temelji na osebni okoliščini.

Prepovedana so **vprišanja**, ki se ne nanašajo na vsebino dela oziroma se nanašajo na osebne okoliščine in zasebnost kandidatov (npr. nosečnost ali načrtovanje družine).

V skladu z 29. členom ZDR-1 kandidat za zaposlitev ni dolžan odgovarjati na **vprišanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem**. Zavrnitev odgovora na tovrstna vprišanja pa tudi ne sme biti razlog za neizbiro ali nezaposlitev, saj osebe ne smejo biti izpostavljene neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi diskriminacije (6. člen ZDR-1).

Delodajalec je odgovoren za varstvo pred diskriminacijo tudi v primeru, če postopke zaposlovanja in izbire kandidatov zanj vodi nekdo drug, npr. **kadrovska agencija**, tisti ki mu je dal navodila v zvezi z oglaševanjem ali s posredovanjem dela.

- **Primer diskriminacije:** Delodajalec ne povabi kandidata za delo na razgovor, čeprav je za delo kvalificiran, ker je v preteklosti isti kandidat opozoril na nepravilnosti pri zaposlovanju. (Glede viktimizacije glej tudi POGLAVJE 3.6).

Neizbrani kandidat lahko skladno z 200. členom ZDR-1 zahteva neposredno sodno varstvo (brez poprejšnje pisne zahteve odprave kršitve pred delodajalcem) pred pristojnim delovnim sodiščem v primeru, da meni, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije. (glej POGLAVJE 10) To ne velja za tiste kandidate, ki niso izbrani v postopkih javnih natečajev v javnem sektorju, zlasti pri izbiri javnih uslužbencev. Tam so neizbrani kandidati dolžni najprej izčrpati notranje poti zoper akt o neizbiri (komisija za pritožbe). V primeru neuspeha imajo na voljo upravni spor, poleg tega pa je za morebitno polno odškodnino smiselno zahtevati tudi civilno sodno varstvo.

- **Primer presoje sodišča:** Po določbi 200. člena ZDR-1 ima neizbrani kandidat, ki meni, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije, možnost v 30 dneh po prejemu obvestila delodajalca zahtevati sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. Sodno varstvo ima le neizbrani kandidat za prosto delovno mesto, in ne oseba, ki ni bila kandidat. (VDSS Sklep Pdp 953/2018),²³⁸ (za več informacij glej POGLAVJE 9).
- **Primer presoje sodišča:** Neizbrani kandidat lahko v individualnem delovnem sporu zahteva plačilo odškodnine zaradi diskriminacije, ne more pa zahtevati razveljavitve razpisa ali objave novega razpisa. Tožba s takšnim tožbenim zahtevkom ni dopustna in se zavrže. (VDSS sklep Pdp 840/2011),²³⁹ (za več informacij glej POGLAVJE 9).

²³⁸ Dostopno na: [http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=4&id=2015081111429146](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=4&id=2015081111429146)

²³⁹ Dostopno na: [http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=4&id=2010040815262088](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=4&id=2010040815262088)

- ⋮ Glede možnosti sprejemanja **ukrepov delodajalcev za preprečevanje diskriminacije pri zaposlovanju** s primeri teh ukrepov glej POGLAVJE 7.2.2.

V nadaljevanju so prikazani nekateri primeri, vezani na posamezne osebne okoliščine.²⁴⁰

Spol

27. člen ZDR-1 (enaka obravnava glede na spol)

(1) Delodajalec ne sme prostega dela objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če določen spol predstavlja bistven in odločilni pogoj za delo in je taka zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem.

(2) Objava prostega dela tudi ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu, razen v primerih iz prejšnjega odstavka.

- **Primer diskriminacije:** Mlajše ženske so na razgovorih pogosto izpostavljene vprašanjem o načrtovanju družine, ali pa jih delodajalci iz »previdnosti« ne zaposlijo, ker predvidevajo, da bodo zanosile in koristile starševski dopust. To pomeni diskriminacijo zaradi spola.

Primer Zagovornika: Zagovornik je bil anonimno obveščen o diskriminatornem oglasu za delo, ki je bil objavljen na spletnih straneh Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, pod naslovom »Osebna asistentka za nego in pomoč aktivni invalidni osebi – M/Ž«. V oglasu je bilo pod rubriko »drugi pogoji« navedeno, »da mora kandidatka pisna prijava poleg kontaktnih podatkov vsebovati tudi njeno telesno težo in višino, zaradi predvidevanja njene spretnosti in okretnosti«. Zagovornik je v vsebini oglasa glede na naloge na delovnem mestu prepoznal neposredno diskriminacijo zaradi spola in telesnih značilnosti posameznika. Tovrsten diskriminatoren oglas učinkuje odvračalno, saj odvrača ljudi od prijav, (na osnovi njihovih osebnih značilnosti) in že sam po sebi pomeni obliko zapostavljanja. Oglas je diskriminatoren ne glede na to, kakšna praksa mu sledi. Tudi, če bi delodajalec zaposlil moškega in ne ženske, oglas že sam po sebi nagovarja ženske in zato krši prepoved diskriminacije. Hkrati določena teža in višina sami po sebi še ne pomenita, da je nekdo sposoben oziroma nesposoben opraviti določeno fizično zahtevno delo.²⁴¹

- **Primer diskriminacije:** Delodajalec odobri fleksibilno koriščenje delovnega časa ženskam, ne pa tudi moškim, saj sklepa, da moški ne skrbijo za otroke in ne potrebujejo prilagoditev. To postavi moške, zlasti tiste ki so starši, v neenak, diskriminatoren položaj.

²⁴⁰ Osebne okoliščine so razvrščene po vrstnem redu iz 4. člena ZVarD.

²⁴¹ Podroben opis primera Zagovornika dostopen na: <http://www.zagovornik.si/diskriminatoren-oglas-za-delo-zgolj-za-zenske-in-zahtevani-podatki-o-tezi-in-visini/>

- **Primer inšpektorata:** V dveh primerih, ko so na IRSD v letu 2019 zabeležili kršitvi v zvezi s prepovedjo diskriminacije kandidatov za zaposlitev, sta delodajalca javno objavila prosto delovno mesto samo za osebe ženskega spola. Poleg kršitve 6. člena ZDR-1 je šlo torej tudi za kršitvi 27. člena omenjenega zakona. V obeh primerih sta pristojna inšpektorja ukrepala z izdajo plačilnega naloga delodajalcema. V enem od omenjenih primerov je denimo delodajalec objavil prosto delovno mesto za vodjo lokala z navedbo, da »se pričakuje mlajša oseba ženskega spola«. »Tak ukrep inšpektorja je v nekaterih medijih naletel na negativen odziv, češ da naj bi šlo za povsem banalen prekršek, saj naj bi bil delodajalec kaznovan le za to, ker je hotel »mlado natakario«, kar po mnenju nekaterih iz laične javnosti očitno naj ne bi bilo sporno.« (IRSD 2019²⁴²)
- **Primer diskriminacije:** Neko ameriško podjetje je izgubilo tožbo z ameriško Komisijo za enake možnosti v zaposlovanju, ker na delovno mesto »prodajalk lepotnih izdelkov« ni želela zaposlovati moških.²⁴³ Podobno se je zaradi tožbe moralo pogoditi tudi gostinsko podjetje, ki je tradicionalno zaposlovalo samo ženske. Argument tradicije pred sodiščem namreč ne bi zdržal.²⁴⁴
- **Primer, ko ne gre za diskriminacijo:** Delodajalec navede ob objavi prostega vodstvenega delovnega mesta, da bo v primeru enakega izpolnjevanja pogojev za zaposlitev, ob upoštevanju vseh okoliščin, dal prednost ženski kandidatki, saj je v preteklosti pri njem prihajalo do diskriminacije žensk in teh ni na nobenem od desetih vodstvenih delovnih mest.

∴ Glede možnosti sprejemanja **ukrepov delodajalcev za preprečevanje diskriminacije pri zaposlovanju** s primeri teh ukrepov glej POGlavJE 7.2.2.

Rasa, etnično poreklo, državljanstvo, jezik

- **Primer diskriminacije:** direktor podjetja v izjavi za medije poudari, da v podjetju zagotovo ne bi zaposlovali »teh ljudi«, pri tem pa je jasno, da se ta izjava nanaša na migrante. Taka izjava je primer diskriminacije zaradi rase oziroma etničnega porekla, saj lahko učinkuje odvračalno za kandidate in lahko služi navodilo tistim v kadrovski službi, ne glede na to, da takšne politike v podjetju nimajo nikjer zapisane, da ni v teku noben postopek zaposlovanja ipd.
- **Primer diskriminacije:** Delodajalec kljub primerni usposobljenosti ne povabi na razgovor osebe zaradi tega, ker je tujec/ priseljenc/ druge etnične pripadnosti, o čemer sklepa na podlagi njihovega imena in priimka. Pri tem ni pomembno, če je oseba tudi v resnici tujec ali priseljenc.
- **Primer diskriminacije:** Šola ali delodajalec ne želita zagotoviti delovne prakse za dijaka tuje narodnosti, Roma ali prosilca za azil.
- **Primer diskriminacije:** Delodajalec se odloči, da morajo kandidati opraviti test ali predložiti izkaz o višji ravni znanja slovenskega jezika, čeprav delovno mesto objektivno ne zahteva dobrega pisnega znanja jezika oziroma to ni dovolj utemeljeno (npr. z delom s strankami v pisni obliki). Ker test težje ali slabše opravijo številni tujci ali priseljenci, katerih slovenščina ni materni jezik, so lahko s pogojem posredno diskriminirani.

²⁴² Poročilo o delu Inšpektorata RI za delo za leto 2019. Dostopno na:

[http://84.39.218.201/MANDAT20/VLADNAGRADIVA.NSF/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/4e160c03714c70fac12585840027ea81/\\$FILE/LP_IRSD_2019.pdf](http://84.39.218.201/MANDAT20/VLADNAGRADIVA.NSF/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/4e160c03714c70fac12585840027ea81/$FILE/LP_IRSD_2019.pdf)

²⁴³ Dostopno na: <https://www.eeoc.gov/newsroom/ventura-corporation-pay-354250-settle-eeoc-lawsuit-sex-discrimination-against-men>

²⁴⁴ Dostopno na: <https://www.eeoc.gov/newsroom/lawrys-restaurants-inc-pay-1-million-sex-bias-against-men-hiring>

Primer Zagovornika: V enem od večjih podjetij so za izvajanje storitev v panogi, ki že zaposluje veliko državljanov drugih držav, postavili zahtevo, da morajo imeti vsi novi zaposleni državljanstvo Republike Slovenije. Pravni svetovalci delavcev so se obrnili na Zagovornika z vprašanjem, ali je pogoj skladen s protidiskriminacijskimi predpisi. Zagovornik je pojasnil, da je v posameznih primerih mogoče državljanstvo določiti kot pogoj za opravljanje dela, pod pogojem, da to zahteva narava dela ter da je takšna zahteva sorazmerna in upravičena z zakonitim ciljem. Na splošno pa za sklenitev pogodbe o zaposlitvi v Sloveniji ni nujno treba imeti slovenskega državljanstva, zaposlovanje tujcev je le dodatno regulirano, kar pomeni, da morajo slednji izpolnjevati tudi pogoje po predpisih o zaposlovanju tujcev. Pavšalna zahteva delodajalca po državljanstvu ne bi bila skladna z ZVarD. (Glej [spletno stran Zagovornika](#)).²⁴⁵

Eurofound²⁴⁶ v zvezi z vprašanjem diskriminacije na osnovi rase ali narodnosti ugotavlja, da so zaznani primeri diskriminacije v EU pogosto povezani z očitno pristranskostjo pri zaposlovanju. Tovrstna diskriminacija se preučuje in dokazuje tudi s situacijskim testiranjem, npr. s predložitvijo fiktivnih življenjepisov za prosta delovna mesta z enakimi profili spretnosti in izkušnjami, vendar z različnim rasnim ali etničnim poreklom (npr. prek imen, naslovov, obiskovanja šol).

Različne študije²⁴⁷ v Franciji kažejo na pomembne razlike v verjetnosti vabila na razgovor med prosilci francoskega in severnoafriškega porekla. Nova študija kaže na razliko 25 odstotnih točk v verjetnosti, da bo prišlo do razgovora za izbiro na delovno mesto. Ne kaže pa razlik med moškimi in ženskami ali med položaji (npr. vodstvenimi).²⁴⁸

: Glede možnosti sprejemanja **ukrepov delodajalcev za preprečevanje diskriminacije pri zaposlovanju** s primeri teh ukrepov glej POGlavJE 7.2.2.

Vera ali prepričanje

ZVarD izjemoma omogoča »neenako obravnavanje (...) zaradi vere ali prepričanja posameznika pri poklicnem delu v cerkvah in drugih verskih skupnostih ali v drugih javnih ali zasebnih organizacijah, katerih etika temelji na veri ali prepričanju, ne pomeni diskriminacije, če zaradi narave tega dela ali zaradi konteksta, v katerem se izvaja, vera ali prepričanje predstavlja legitimno in upravičeno poklicno zahtevo glede na etiko organizacije.«²⁴⁹ Podobno določbo sicer vsebuje tretji odstavek 3. člena Zakona o verski svobodi.

- **Primer diskriminacije:** V podjetju kandidatu za delovno mesto postavijo vprašanja v zvezi z njegovo versko pripadnostjo.
- **Primer diskriminacije:** Osebe, ki niso člani iste politične stranke ali kot lastnik podjetja, so pri zaposlovanju izločeni kot neprimerni kandidati, in sicer na podlagi sklepanja delodajalca, da jim primanjkuje določenih vrednot.

²⁴⁵ Dostopno na: <http://www.zagovornik.si/diskriminacija-zaradi-drzavljanstva-pri-dostopu-do-zaposlitve/>

²⁴⁶ Eurofound. 2020. Role of social partners in tackling discrimination at work, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Dostopno prek: <http://eurofound.link/ef20011>

²⁴⁷ Npr. DARES. 2016. Discrimination à l'embauche selon « l'origine » : que nous apprend le testing auprès de grandes entreprises? DARES Analyses, December 2016 No. 76.

²⁴⁸ France24. 2020. French govt study reveals minorities face discrimination for jobs at major firms.

²⁴⁹ Glej četrty odstavek 13. člena ZVarD

- **Primer diskriminacije:** Tudi če naročnik storitev podjetja ne želi, da storitve opravlja ženska, ki nosi naglavno ruto (zaradi vere), ker, da bo zaradi tega njen delodajalec lahko izgubil naročila strank, to ni dopusten razlog za opravičevanje diskriminacije zaradi vere.
- **Primer diskriminacije:** Delodajalec v opisu dela v zaposlitvenem oglasu navede, da delo poteka pogosto v nedeljo, čeprav se to dejansko zgodi le nekajkrat letno, poleg tega bi bile možne prerazporeditve nalog med zaposlenimi. S tem lahko posredno diskriminira tiste, ki v nedeljo po nazorih krščanskega verskega nauka ne delajo in se zaradi takega oglasa ne prijavijo.
- **Primer razumne prilagoditve:** Delodajalec organizira razgovore za delo na dneve, ki so največji verski prazniki manjšinskih verskih skupnosti, a niso dela prosti dnevi. Če potrebuje kandidat prilagoditev dneva ali ure razgovora zaradi izvajanja verskih obredov na tak dan, je pravilno, da mu delodajalec to zagotovi. (Glede razumnih prilagoditev glej POGlavJE 7.3).
- **Primer izjeme od prepovedi diskriminacije:** Nevladna organizacija, ki nasprotuje vojnam, promovira pacifizem in nenasilje, lahko kot poklicno zahtevo za direktorja navede tak svetovni nazor, ki je skladen s temeljnimi vrednotami organizacije. (Glej tudi POGlavJE 4.2).
- **Primer kršitve iz prakse inšpektorata:** Delodajalec je v konkretnem primeru v razpisu za prosto delovno mesto javno objavil, da išče delavca določene veroizpovedi, pri čemer ni šlo za nobeno od izjem iz 13. člena Zakona o varstvu pred diskriminacijo (IRSD 2017).²⁵⁰

⋮ Glede možnosti sprejemanja **ukrepov delodajalcev za preprečevanje diskriminacije pri zaposlovanju** s primeri teh ukrepov glej POGlavJE 7.2.2.

Invalidnost

Primer Zagovornika: V oglasu za administrativno delo v pisarni je bil zahtevan tudi vozniški izpit B kategorije. Pritožbo je podala slepa oseba, ki je zatrjevala, da bi to delo lahko opravljala, v primeru službene poti pa bi avto lahko vozil njen osebni asistent. (Št. zadeve: 0700-45/216-mddsž).

- **Primer, ko ne gre za diskriminacijo:** Oseba zatrjuje, da je bila pri zaposlovanju diskriminirana zaradi svoje invalidnosti, vendar diskriminacija ni ugotovljena, saj delodajalec dokaže, da oseba ni izpolnjevala drugih meril oziroma zaposlitvenih pogojev, npr. zahtevane izobrazbe.
- **Primer presoje sodišča:** Tožnik delodajalca ni seznanil s svojo invalidnostjo, niti ni bil na razgovoru pri toženi stranki, zato toženi stranki poškodba njegove roke, pa četudi je morda vidna, ni mogla biti znana. Tako so vsi očitki o domnevnem diskriminatornem ravnanju pri zaposlovanju zaradi invalidnosti neutemeljeni. (VDSS sodba in sklep Pdp 126/2014),²⁵¹ (za več informacij glej POGlavJE 9).
- **Primer razumne prilagoditve:** Kandidat pride na razgovor za zaposlitev s sončnimi očali, čeprav je prostor temen. To bi lahko pomenilo, da gre za osebo z invalidnostmi (slepoto, epilepsijo). V tem primeru je pravilno, da delodajalec osebno vpraša, ali je morda potrebna prilagoditev okolja (zatemnitev) oziroma lokacije. (Glede razumnih prilagoditev glej POGlavJE 7.3).

²⁵⁰ Poročilo o delu Inšpektorata RI za delo za leto 2017: Dostopno na: <https://www.gov.si/assets/organi-v-sestavi/IRSD/0718dd9c0f/Porocilo-o-delu-IRSD-za-leto-2017.pdf>

²⁵¹ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=1&id=2012032113069199](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=1&id=2012032113069199)

→ **Primer razumne prilagoditve:** Delodajalec kandidatu, ki ima disleksijo, kar ugotovi z vprašalnikom (vprašanje glede morebitne potrebe po razumni prilagoditvi v izbirnem postopku), dovoli dodaten čas za pisni test preizkusa sposobnosti. Lahko mu zagotovi tudi uporabo računalnika. (Glede razumnih prilagoditev glej POGlavJE 7.3).

: Glede možnosti sprejemanja **ukrepov delodajalcev za preprečevanje diskriminacije pri zaposlovanju** s primeri teh ukrepov glej POGlavJE 7.2.2.

Starost

→ **Primer diskriminacije:** Objava oglasa za delovno mesto v tajništvu, ki določa pogoj starosti pod 40 let je diskriminatorna, saj ni upravičena z delovnimi zahtevami in pogoji na delovnem mestu. Delodajalec sicer ima svobodo pri iskanju (so)delavcev, vendar pri tem ne sme diskriminirati.

→ **Primer diskriminacije:** Če delodajalec zahteva večletne delovne izkušnje, ki pa niso upravičene in utemeljene s konkretnimi zahtevami delovnega mesta, lahko s tem posredno diskriminira mlajše (iskalce zaposlitve).

→ **Primer diskriminacije:** Oglas, ki neposredno ali posredno nagovarja le mlade kandidate, npr. z opisom delovnega mesta (mlad kolektiv) ali zahtevanih lastnosti (aktivni mladi, ki si gradijo kariero in se želijo dokazovati), je lahko diskriminatoren do starejših kandidatov. Tudi dejstvo, da je večina drugih zaposlenih mladih, še ne pomeni, da dela ne bi mogel opravljati starejši delavec.

→ **Primer diskriminacije:** Delodajalec v procesu zaposlovanja na dodatni kognitivni test ali praktični test napoti le starejše kandidate.

→ **Primer diskriminacije:** Delodajalec na vodilno delovno mesto ne zaposli kandidata (ali mu ne omogoči napredovanja), ki je najbolj usposobljen, saj meni, da je premlad in bi zato lahko imeli drugi, starejši zaposleni, težave s spoštovanjem avtoritete.

→ **Primer posebnega ukrepa, ko je neenaka obravnava dopustna:** Če podjetje ugotovi, da brez posebnega razloga zaposluje predvsem starejše delavce, lahko objavi oglas, v katerem nagovarja mlade k prijavi na delovno mesto ali navede, da bodo ob enakem izpolnjevanju pogojev prednost pri zaposlitvi imeli mlajši kandidati in s tem uravnoteži starostno strukturo v smislu spodbujanja raznolikosti. (Glej POGlavJI 7 in 8).

→ **Primer, ko je razlikovanje dopustno:** Dopustno je postavljanje pogoja največje starosti, če je to potrebno zaradi zahtevnega in dolgotrajnega usposabljanja za poklic na delovnem mestu, ali poklicna zahteva reguliranih poklicev (piloti, aktivni vojaki). Možna je tudi upravičena neenaka obravnava kandidatov na podlagi starosti, če se za delo zahteva vozniško dovoljenje, ki ga je možno pridobiti šele pri določeni starosti. Če delodajalec koristi ukrepe aktivne politike zaposlovanja, lahko tudi postavi pogoje, ki so zahtevani pri teh ukrepih.

: Glede možnosti sprejemanja **ukrepov delodajalcev za preprečevanje diskriminacije pri zaposlovanju** s primeri teh ukrepov glej **POGLAVJE 7.2.2.**

Družinsko stanje, starševstvo

→ **Primer diskriminacije:** Od izbrane kandidatke za zaposlitev se zahteva podpis vnaprejšnje odpovedi delovnega razmerja za primer, da bi zanosila. Delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od kandidata zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. (Glej 28. člen ZDR-1).

Primer Zagovornika: Med pogoji za zaposlitev na podlagi razpisa za mlade znanstvenike (za 18-mesečno zaposlitev) je bila tudi navedba, da se v primeru odhoda na starševski dopust delovno razmerje prekine in se nato iz tega razloga ne podaljša. To postavlja v slabši položaj starše, zapostavlja pa zlasti ženske: zaradi nosečnosti in zato, ker se v praksi večinoma odločijo v celoti koristiti starševski dopust. ([0700-37/2019](#)).²⁵²

Primer Zagovornika: Stranka ob podpisu pogodbe o zaposlitvi za določen čas delodajalca ni obvestila, da je noseča. Po tem, ko je o nosečnosti obvestila kadrovsko službo, je morala na zagovor k direktorici. Hkrati je slišala za govorice, da se zaradi odhoda na starševski dopust po vrnitvi s tega ne bo več vrnila na delo. Zagovornika je zaprosila za svetovanje. Posamezniki oz. posameznice, ki kandidirajo za prosto delovno mesto, oziroma zaposleni niso dolžni razkriti svojih podatkov o nosečnosti, starševstvu in jih s tem v zvezi tudi ne sme doleteti nikakršna sankcija. Delodajalec ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo navedenih podatkov ali z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca. Če bi delodajalec deloval v nasprotju z opisanim in od kandidatke zahteval podatke o nosečnosti, bi tovrstno ravnanje predstavljalo prekršek, za katerega se lahko delodajalca denarno kaznuje. ([0702-28/2019](#)).²⁵³

Primer Zagovornika: Na Zagovornika je oktobra 2014 prijaviteljica naslovila pobudo v zvezi z zatrjevano diskriminacijo zaradi nosečnosti pri dostopu do zaposlitve. Po tem, ko so bile izvedene vse faze izbirnega postopka in je bila izbrana, je tik pred končno odločitvijo o zaposlitvi o tem obvestila delodajalca. Ta je razpis zaključil kot neuspešen. Zagovornik je pretehtal vsa zbrana dejstva in dokaze ter pravna stališča delodajalca in na tej podlagi sprejel mnenje, da je v predmetni zadevi delodajalec kršil prepoved diskriminacije. Osebna okoliščina, zaradi katere je do diskriminacije prišlo, je bila nosečnost pobudnice.²⁵⁴

→ **Primer inšpektorata:** Delodajalec je na razgovoru o izbiri kandidata za prosto delovno mesto poizvedoval glede družinskega stanja kandidatke in urejenosti varstva oziroma nege njenih otrok, če bi zboleli (IRSD 2018).²⁵⁵

²⁵² Dostopno na: <http://www.zagovornik.si/ministrstvo-diskriminiralo-mlado-raziskovalko-zaradi-nosečnosti-oziroma-starševstva/>

²⁵³ Dostopno prek: <http://www.zagovornik.si/opravljenasvetovanja/>

²⁵⁴ Dostopno na: <http://www.zagovornik.si/diskriminacija-zaradi-nosečnosti-pri-dostopu-do-zaposlitve/>

²⁵⁵ Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2018. Dostopno na: <https://www.gov.si/assets/organi-v-sestavu/IRSD/73bcef96d4/Porocilo-o-delu-IRSD-za-leto-2018.pdf>

- : Glede možnosti sprejemanja **ukrepov delodajalcev za preprečevanje diskriminacije pri zaposlovanju** s primeri teh ukrepov glej POGLAVJE 7.2.2.

Zdravstveno stanje

- **Primer diskriminacije:** Delodajalec ne sme pri kandidatu poizvedovati o njegovem zdravstvenem stanju, razen, ko gre za zahteve, ki so utemeljeno povezane z naravo dela. Gradbeno podjetje tako npr. lahko preveri, če je delavec z vidika zdravja primeren za delo na višini. Sicer pa velja, da je oceni zdravja namenjen preventivni zdravstveni pregled delavcev (glej 28. člen ZDR-1).
- **Primer presoje sodišča:** Tožena stranka je imela resen namen, da s tožnikom sklene pogodbo o zaposlitvi. Glede zaposlitve tožnika si je premislila potem, ko je izvedela za dejstvo, da tožnik živi s hivom. Opisano ravnanje tožene stranke pomeni kršitev prepovedi diskriminacije, zato je tožena stranka tožniku odškodninsko odgovorna za nastalo škodo v višini izpadlega dohodka. (VDSS sodba Pdp 792/2013),²⁵⁶ (za več informacij glej POGLAVJE 9).

Primer Zagovornika: Na Zagovornika se je za svetovanje obrnila oseba, ki živi s hivom in v zvezi s tem prejema tudi ustrezno zdravljenje. Pri prijavi na razpis za delovno mesto je uspešno opravila razgovor. Delodajalec jo je napotil na pregled pri zdravniku specialistu za medicino dela in športa, kjer so našli tudi izvide infekcijske klinike, ki dokazujejo, da se zdravi zaradi hiva. Posledično je bila oseba napotena na več odvzemov krvi in na dodaten pregled na infekcijsko kliniko. Zatem je osebo zdravnik obvestil, da ne bo izdal spričevala o primernosti za delo, če oseba ne bo opravila še več dodatnih cepljenj. Z izdajo spričevala je zdravnik tudi sicer zelo zavlačeval, zato je delodajalec na koncu sklenil, da na razpisu ne bo izbran nihče od kandidatov. Ko je zdravnik spričevalo na koncu le izdal, je bila na njem najprej s krepkim tiskom napisana diagnoza hiva, nato pa v nadaljevanju z običajnim tiskom še, da je oseba primerna za opravljanje dela. (Opr. št. 0701-30/2018).

- : Glede možnosti sprejemanja **ukrepov delodajalcev za preprečevanje diskriminacije pri zaposlovanju** s primeri teh ukrepov glej POGLAVJE 7.2.2.

Druge osebne okoliščine

- **Primer diskriminacije:** Delodajalec na razgovoru za delo kandidata vpraša glede njegove morebitne pretekle kaznovanosti. To ni dovoljeno, v kolikor delovno mesto tega izrecno ne zahteva oziroma to ni zakonsko pogojeno. Prav tako velja, da morajo biti takšni pogoji za opravljanje določenega delovnega mesta določeni vnaprej (22. člen ZDR-1). To pomeni, da delodajalec samovoljno ne sme zahtevati potrdila o nekaznovanosti.
- **Primer diskriminacije:** Delodajalec v oglasu za delo zahteva izobrazbo točno določene izobraževalne ustanove, kar je lahko diskriminacija na podlagi izobrazbe.

²⁵⁶ Dostopno na:
[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=1&id=2012032113060214](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=1&id=2012032113060214)

→ **Primer diskriminacije:** Delodajalec v oglasu za delo določi nesorazmerni pogoj izobrazbe, ki presega potrebe delovnega mesta in s tem onemogoči prijavo tistih, ki so za delo sicer polno kvalificirani, a take, za to delo nepotrebne izobrazbe nimajo.

→ **Primer inšpektorata:** Pri zaposlovanju je prevladalo sorodstveno razmerje oziroma osebno poznanstvo z odgovorno osebo pri delodajalcu (IRSD 2017).²⁵⁷

: Glede možnosti sprejemanja **ukrepov delodajalcev za preprečevanje diskriminacije pri zaposlovanju** s primeri teh ukrepov glej POGlavJE 7.2.2.

²⁵⁷ Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2017: Dostopno na: <https://www.gov.si/assets/organi-v-sestavu/IRSD/0718dd9c0f/Porocilo-o-delu-IRSD-za-leto-2017.pdf>

6.2 Diskriminacija pri delu

Delodajalci morajo skladno z zakonodajo zagotavljati, da zaposleni:

- prejemajo **enako plačilo za enako oziroma primerljivo delo** (delo enake vrednosti);
- imajo enake **pogoje dela**;
- imajo enake možnosti za **napredovanje** in tudi, da so v primeru odpuščanja obravnavani enako oziroma njihove osebne okoliščine niso razlog za odpuščanje;
- so varni pred **nadlegovanjem** na delovnem mestu in **viktimizacijo**;
- imajo možnosti **usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja**.

Diskriminacija na delovnem mestu se lahko dogaja na več področjih. V primerih, ko so **inšpektorji IRSD** v letih 2017, 2018 in 2019 ugotovili kršitev prepovedi diskriminacije v zvezi z zaposlenimi delavci, so bili razlogi za diskriminacijo med drugim naslednji:

- Delavci, zaposleni leta 2017, so bili neupravičeno obravnavani slabše od delavcev, ki so se zaposlili pri delodajalcu pred tem letom (**čas trajanja zaposlitve pri delodajalcu**).
- Izplačilo **denarnih terjatev** iz delovnega razmerja: najpogosteje je prišlo do različnih terminov za izplačilo plače ali regresa za letni dopust oziroma je bil regres izplačan delavcem v različni višini.
- **Regres** za letni dopust je bil izplačan le enemu delavcu, ki je bil v sorodu z zakonitim zastopnikom delodajalca.
- Vsi delavci niso prejeli **dodatka na delovno dobo**, in sicer tisti delavci, ki niso bili državljani Republike Slovenije.
- Dve delavki nista prejeli **plačila** na isti dan kot ostali delavci, ki so plačilo prejeli pravočasno; šlo je za delavki, ki nista imeli slovenskega državljanstva.
- **Dolgotrajna odsotnost** z dela iz zdravstvenih razlogov.
- **Povračilni ukrepi oziroma viktimizacija** idr.

: Glede (splošnih) **ukrepov delodajalcev za zagotavljanje enakih možnosti** glej POGlavJE 7.2. To poglavje razloži smisel in pogoje sprejemanja ukrepov ter poda nekatere primere. Ločeno povzame:

- **preventivne ukrepe** (npr. sprejeti pravilniki, osveščanje vseh zaposlenih, spremljanje stanja), ki preprečujejo diskriminacijo;
- nediskriminatorne postopke zaposlovanja in
- posebne ukrepe.

: Glej tudi specifične ukrepe pri POGlavJIH od 6.2 do 6.5.

6.2.1 Pogoji dela in napredovanje

Delodajalec mora zagotavljati delavcu enako obravnavo pri **usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času** idr. (drugi odstavek 6. člena ZDR-1). Podobno določa ZVarD v 2. členu.

Problem diskriminacije se lahko pojavlja kot posamično ravnanje, npr. v zvezi z odobritvami odsotnosti, dopustov, pri dodeljevanju ugodnosti (službena vozila, računalniki), kot del širšega vzorca vedenja (npr. dodeljevanje nalog, ki je ponižujoče in neustrezno delovnim sposobnostim), problematični so lahko pogoji na delovnem mestu (izpostavljanje hrupu, prahu, neustrezna varnost pri delu), lahko pa je tudi sistemske narave (pravila delodajalca).

V zvezi z napredovanjem IRSD opozarja na pojav »**steklenega stropa**«, ki onemogoča napredovanje žensk na najvišje položaje v podjetjih. Gre za oviro, ki jo krepijo spolni stereotipi, saj se v skladu z njimi ženskam pripisuje manjše zmožnosti za obvladovanje vodstvenih pozicij. Takšno ravnanje delodajalcev je večkrat pospremljeno tudi s privzgojenimi patriarhalnimi vzorci vedenja žensk, kar rezultira v manjšem izkazovanju želje po napredovanju navzven. Za delodajalce je izrednega pomena, da delu in prizadevanjem svojih zaposlenih dejavno sledijo in z napredovanjem (oziroma povišico) nagradijo objektivno najbolj zaslužen kader.

- **Primer diskriminacije:** Ko zaposleni prosi za prilagoditev delovnega časa, ga delodajalec zavrne, ker je pred tem pomagal sodelavcu pri pritožbi zoper delodajalca, kar pomeni povračilni ukrep oziroma viktimizacijo kot posebno obliko diskriminacije. (Glede viktimizacije glej tudi POGlavJE 3.6).
- **Primer diskriminacije:** Delodajalec predpostavlja, da zaposlena ni primerna za napredovanje na vodilno delovno mesto, ker zaradi njene starosti predvideva, da bo v kratkem zanosila. Če je to razlog za zavrnitev napredovanja, to pomeni diskriminacijo zaradi spola oziroma starševstva.
- **Primer diskriminacije:** Delodajalec mlademu zaposlenemu, čeprav je objektivno najboljša izbira, ne omogoči napredovanja, ker meni, da bi lahko drugi zaposleni imeli s tem težave, npr. da ne bi dosledno upoštevali navodil zaradi tega, ker bi jih vodila (od njih) mlajša oseba. Tak primer kaže tudi na težavo starizma v kolektivu.
- **Primer presoje sodišča:** Podjetniška kolektivna pogodba sicer lahko določa širši obseg pravic kot zakon, vendar pri tem ne sme diskriminirati delavcev (na primer glede na članstvo v sindikatu). Diskriminatorna je določba o dodatnem dnevu letnega dopusta za člane sindikata. Tožnik je bil kot nečlan sindikata diskriminiran in je posledično upravičen do enakega števila dni letnega dopusta, kot bi jih imel, če bi bil član sindikata. (VDSS sodba Pdp 303/2011),²⁵⁸ (za več informacij glej POGlavJE 9).

²⁵⁸ Dostopno na:
[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2010040815256338](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2010040815256338)

→ **Primer presoje sodišča:** Tožnica je bila zaradi koriščenja pravice do materinskega in starševskega varstva dejansko prisotna na delu 18 dni. Tožena stranka je tožnici pri letnem ocenjevanju javnih uslužbencev podala oceno "0". Pritožbeno sodišče ocenjuje, da gre v konkretnem primeru za posredno diskriminacijo. (VDSS Sodba Pdp 596/2019),²⁵⁹ (za več informacij glej POGlavJE 9).

- : Glede (splošnih) **ukrepov delodajalcev za zagotavljanje enakih možnosti** glej POGlavJE 7.2. To poglavje razloži smisel in pogoje sprejemanja ukrepov ter poda nekatere primere. Ločeno povzame:
 - **preventivne ukrepe** (npr. sprejeti pravilniki, osveščanje vseh zaposlenih, spremljanje stanja), ki preprečujejo diskriminacijo;
 - nediskriminatorne postopke zaposlovanja in
 - posebne ukrepe.
- : Glej tudi specifične ukrepe pri POGlavJIH od 6.2 do 6.5.

²⁵⁹ Dostopno na:
[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=2&id=2015081111435348](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=2&id=2015081111435348)

6.2.2 Enako plačilo za enako delo

Razlike v plačah za primerljivo delo pomenijo diskriminacijo, če so posledica zgolj osebnih okoliščin delavca (in ne izhajajo iz narave dela).

133. člen ZDR-1
(enako plačilo žensk in moških)

(1) Delodajalec je dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol.

(2) Določila pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta delodajalca, ki so v nasprotju s prejšnjim odstavkom, so neveljavna.

Enako plačilo lahko zajema najrazličnejše vidike: osnovno plačo, prispevke, pa tudi številne dodatke (npr. za delovno uspešnost), nadomestila in povračila stroškov, dnevnice, regres, jubilejne in druge nagrade. Neenako plačilo se pogosto kaže šele kot posledica drugih diskriminatornih praks. Tako je lahko npr. neločljivo povezano z vprašanjem diskriminatornega razporejanja in nagrajevanja posameznih delovnih nalog, ocenjevanja rezultatov dela posameznih zaposlenih ali politike ter odločitev pri napredovanju.

Najbolj očitna in pogosta neenakost pri plačilu je tista na podlagi spola. Z vidika zagotavljanja enakih možnosti je problematično tudi obravnavanje žensk kot skupine, ne le pri posameznih delodajalcih, ampak se tudi sistemsko (npr. določbe kolektivnih pogodb). Neenako plačilo za delo med ženskami v primerjavi z moškimi nasploh se označuje kot plačna vrzel, kar je tudi posledica **strukturnih neenakosti**, ki so posledica globoko zakoreninjenih stereotipov, predsodkov in z njimi povezanih praks. (Glej npr. POGlavJE 5.1)

Ženske so v Sloveniji **povprečno bolj izobražene od moških**. Kljub temu imajo **nižje povprečne plače**.²⁶⁰ Še bolj pojasni položaj žensk t. i. ocena plačne vrzeli, če iz nje izločimo zaposlitvene in demografske dejavnike. Ta »nepojasnjena razlika« v plačilu za enako delo znaša 16,7 odstotka.²⁶¹ Nižje plače praviloma pomenijo pozneje tudi **nižje pokojnine**, kar povzroča večje tveganje revščine za starejše, predvsem ženske. Neenakosti v plačilu se v življenju torej kopičijo in odražajo v alarmantni, kar 35-odstotni pokojninski vrzeli med spoloma.²⁶² Plačna vrzel je v Sloveniji v nasprotju z drugimi članicami EU večja v **javnem** (11,5 odstotka) kot **zasebnem** sektorju (8,5 odstotka).²⁶³

²⁶⁰ Med njimi je 28 odstotkov takih, ki imajo dokončano terciarno izobrazbo (tj. vsaj višješolsko stopnjo izobrazbe); med moškimi v Sloveniji je takih 20 odstotkov. Kljub razlikam je mednarodno primerjalno Slovenija pri enakopravnosti spolov nadpovprečna glede: visoke stopnje delovne aktivnosti; nižje plačne vrzeli; visokega deleža žensk, starih 30–34 let, s terciarno izobrazbo in visokega deleža menedžerk. Slovenija pa sodi med države, kjer se plačna vrzel med spoloma po letih najhitreje povečuje.

²⁶¹ UMAR. Kratke analize Oktober 2020 - Plačna vrzel in neenakosti spolov v Sloveniji. Dostopno na: https://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/kratke_analize/2020_10_Placna_vrzel_Gregorjic/Placna_vrzel_in_neenakosti_spolov_v_Sloveniji.pdf

²⁶² Mnoge starejše ženske, ki imajo danes nizke pokojnine, so med delovnimi leti namreč ostajale doma, skrbele za družino, negovale partnerjeve in svoje starše, jemale bolniške dopuste za nego družinskih članov, ali celo niso bile polno zaposlene, kar pomeni, da so imele ob upokojitvi krajšo delovno dobo in nizko osnovo za odmero pokojnine. Zaradi prevzemanja skrbi v družini so velikokrat tudi manj angažirane na trgu dela, kar pomeni manj možnosti napredovanja, nižje dohodke in manj možnosti varčevanja za starost. V Majda Hrženjak (ur.). 2018. Razsežnosti skrbstvenega dela. Založba Sophia.

²⁶³ UMAR. Kratke analize Oktober 2020 - Plačna vrzel in neenakosti spolov v Sloveniji. Dostopno na: https://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/kratke_analize/2020_10_Placna_vrzel_Gregorjic/Placna_vrzel_in_neenakosti_spolov_v_Sloveniji.pdf

IRSD je v letu 2018 obravnaval primere neenakega plačila zaradi osebnega poznanstva oziroma simpatičnosti, sorodstvenega razmerja, glede na obliko ali trajanje delovnega razmerja, socialnega položaja idr. Dejansko pa je največji problem neenako plačilo delavcev zaradi spola, kar dokazujejo statistični podatki.²⁶⁴

Opaziti je mogoče tudi t.i. **intersekcijsko diskriminacijo**, ki v slabši položaj postavlja starejše, predvsem starejše ženske. Razlika med plačami moških in žensk se večja s starostjo, z dolžino poklicne poti in vse večjimi družinskimi zahtevami; pri ženskah, ki vstopajo na trg dela, je še sorazmerno majhna. Ker imajo manj denarja za varčevanje in naložbe, se te razlike kopičijo in **starejše ženske** so zato bolj izpostavljene tveganju revščine in socialne izključenosti, tudi zaradi manjših pričakovanih pokojnin, manjših nadomestil v primerih upravičenih odsotnosti.

Ženske se torej še vedno v praksi pogosto soočajo tudi z neposredno diskriminacijo na delovnem mestu pri plačilih, ko imajo nižjo plačo kot moški na primerljivem delovnem mestu ali poklicu ali pa jih npr. delodajalci vsaj ne prepoznavajo kot enako perspektivne delavce pri napredovanju ali jih celo prestavijo na nižje delovno mesto, ko se vrnejo s porodniškega dopusta.

Aktivnosti in dela, ki jih v glavnem opravljajo ženske, so ovrednotena kot manj zahtevna in s tem tudi **manj cenjena in plačana**. Če pa podobna dela opravljajo moški, se to spremeni – delu se pripíše višjo vrednost in plačilo.²⁶⁵

Pri diskriminaciji ni pomemben namen tistega, ki diskriminira. Če npr. podjetje delavce neenako plačuje in se tega ne zaveda, saj ne zbira podatkov, to ne pomeni da je ni in ne zmanjša odgovornosti za diskriminacijo.

- **Primer diskriminacije:** Moški in ženske opravljajo enako oziroma primerljivo delo v trgovini, tudi če ženske večino časa delajo na blagajni, moški pa v skladišču in morajo občasno npr. dvigovati težje predmete. Problem je, če ženske prejemajo nižje plače.
- **Primer, ko ne gre za diskriminacijo:** Če je npr. ženska glede na moškega kolega plačana slabše zaradi tega, ker je npr. zaposlena na drugem delovnem mestu in opravlja manj zahtevno delo oziroma delo druge, manjše vrednosti, ne moremo govoriti o diskriminaciji, saj npr. ni izpolnjen pogoj slabše obravnave. (Glej POGlavJI 3.1 in 3.3).

²⁶⁴ Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2018. Dostopno na: <https://www.gov.si/assets/organi-v-sestavu/IRSD/73bcef96d4/Porocilo-o-delu-IRSD-za-leto-2018.pdf>

²⁶⁵ Kozmik Vodusek. 2001. Evropska unija – izziv, priložnost ali alternativa tudi za ženske? Položaj žensk v Evropski uniji in primerjava s Slovenijo. Mirovni inštitut. Ljubljana.

Kaj je enako delo oziroma delo enake vrednosti?

Delodajalec je dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti delavcem izplačati enako plačilo. Enako delo oziroma enakovredno delo pomeni delo, ki ga opravljajo zaposleni na primerljivem delovnem mestu oziroma je po vsebini in zahtevnosti primerljivo.

Delo enake vrednosti se nanaša tudi na dela, ki niso enaka in vključuje kvalitativne dejavnike, npr. potrebna znanja, spretnosti, težavnosti dela, pogoje dela.

Pomembna je narava dela oziroma vseh nalog, ki se dejansko opravljajo in ne vrsta dela, naziv delovnega mesta ali opis dela v sistemizaciji ali pogodbi o zaposlitvi, ki lahko takšne neenakosti zgolj prikrivajo. Tako lahko na videz zelo različna dela ocenimo kot enaka oziroma primerljiva.

Enakovrednost dela lahko npr. oceni delodajalec z evalvacijsko študijo, ki upošteva širok nabor različnih delovnih mest (primer so lahko kriteriji ki urejajo plačne razrede v javnem sektorju ali interna sistemizacija delovnih mest delodajalca). Pri tem se upošteva npr. pomembnost dela za organizacijo in predvideva, da vsi znotraj enakih delovnih mest opravljajo enako delo.

Ocena dela enake vrednosti pa se po navadi nanaša na posamezni primer zaposlenega, ki npr. zahteva enako plačilo (ali v sodnem sporu). T.i. analitična ocena vrednosti dela tako vključuje:

- veščine in kompetence, pridobljene z izobraževanjem, usposabljanjem in izkušnjami;
- odgovornost (do opreme, denarja, ljudi);
- napor (ki je lahko fizičen ali psihičen);
- delovne pogoje (fizične, npr. hrup, in psihične, npr. stres, delo s strankami, večopravilnost idr.)²⁶⁶

Pri primerjavi tudi ni nujno, da (vzporedno) obstaja primerljivo delovno mesto, ki ga opravlja nekdo drug, npr. takrat, ko delavka trdi, da je isto delo pred njo opravljal delavec in je bil bolje plačan le zato, ker je moški.

²⁶⁶ Glej Mednarodno organizacijo dela (ILO). Equal Pay - An introductory guide. Dostopno na: https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_216695/lang--en/index.htm

Pravica do enakega plačila je varovana s primarnim pravom EU, ESL ter Konvencijo ZN št. 100 o enakem plačilu za enako delo²⁶⁷. Mednarodna organizacija dela (ILO) v obrazložitvi konvencije²⁶⁸ navaja, da zajema pravica do enakega plačila tudi vsebinsko različna dela, ki zahtevajo različne odgovornosti, spretnosti ali kvalifikacije in se izvajajo pod različnimi pogoji, vendar je delo na splošno enake vrednosti. Kriterij enake vrednosti se torej uporablja tudi za dela, ki:

- se izvajajo pod drugačnimi pogoji,
- zahtevajo različne kvalifikacije ali spretnosti,
- zahtevajo različne stopnje napora,
- vključujejo različne odgovornosti,
- se izvajajo v različnih krajih ali podjetjih ali za različne delodajalce (če so povezani).

Primeri vključujejo primerljivost (pretežno ženskih v primerjavi s pretežno moškimi poklici):²⁶⁹

- redarji v zaščiteneh nastanitvah za starejše (pretežno ženske) z varnostniki v pisarniških prostorih (pretežno moški);
- nadzorniki šolske prehrane z nadzorniki vrtov in parkov;
- vodje oddelka za socialne zadeve na občini z inženirji;
- logopedi s farmacevti;
- knjižničarji s smetarji;
- stevardese s piloti in mehaniki;
- računovodje na pošti s poštarji.

→ **Primer diskriminacije:** Zaposleni (ženske na podlagi spola) so lahko diskriminirani tudi posredno, če npr. delodajalec zaposlene s krajšim delovnim časom plačuje nesorazmerno manj (npr. urne postavke) od tistih s polnim, ženske pa so bolj pogosto zaposlene s krajšim delovnim časom.

Spol ni edina osebna okoliščina, na podlagi katere prihaja do diskriminatornih plačnih razlik.

→ **Primer diskriminacije:** Zaposleni za enako delo lahko neupravičeno prejemajo nižje plačilo, ker so mlajši, tujci idr. Ne glede na to, če je izplačilo pravno urejeno in dogovorjeno (npr. določeno v pogodbi o zaposlitvi) in je oseba na višino plače pristala, je takšno ravnanje nezakonito, diskriminatorno.

→ **Primer diskriminacije:** Delodajalec za enako delovno mesto mladi osebi na razgovoru ponudi nižjo plačo (ki ni upravičena, npr. povezana z naravo dela) le zaradi tega, ker je mlada oseba zaradi svojega slabega gmotnega položaja pripravljena delo sprejeti pod temi pogoji.

→ **Primer diskriminacije:** Delodajalec zaposlenim, ki se poročijo, omogoča dodatne dni plačanega dopusta ali jim da darilo. Tega pa ni omogočil zaposleni, ki je sklenila partnersko zvezo, kar bi pomenilo diskriminacijo na podlagi spolne usmerjenosti. Varstvo pravica do enakega plačila zajema vse sestavine plače in vse vrste nagrad, daril in ugodnosti, ne samo osnovne plače delavca.

²⁶⁷ Konvencija ZN št. 100 o enakem plačilu za enako delo Dostopno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_84_en.pdf

²⁶⁸ Mednarodna organizacija dela (ILO). Equal Pay - An introductory guide. Dostopno na: https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_216695/lang--en/index.htm

²⁶⁹ Odbor strokovnjakov ILO, na podlagi poročil držav, predloženih v skladu s konvencijo. Committee of Experts, general observation on Convention No. 100, published 2007. V ILO. Equal Pay - An introductory guide. Dostopno na: https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_216695/lang--en/index.htm

- **Primer presoje sodišča:** Sodišče je ugotovilo, da je na videz nevtralen kriterij ocena delovne uspešnosti v primeru tožnice diskriminatoren. Tožnica namreč zaradi svoje slušne prizadetosti ni mogla enako učinkovito komunicirati z nadrejenimi in razumeti danih navodil za delo, kar se je pokazalo v manjšem obsegu opravljenega dela in v slabši oceni. Količina opravljenega dela tožnice ni bila odraz tožničine delovne uspešnosti, temveč njene omejene zmožnosti, ki je posledica zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti. (VDSS Sodba Pdp 672/2017),²⁷⁰ (za več informacij glej POGlavJE 9).
- **Primer inšpektorata:** Delodajalec je na podlagi sporazuma z reprezentativnim sindikatom družbe izplačal nekakšno denarno nagrado, opredeljeno kot »dodatni regres«, delavcem, ki so bili v tekočem letu ves čas prisotni na delu, saj naj bi na ta način s svojim delom prispevali k boljšim poslovnim rezultatom družbe. Praksa v primerih, ko bi delodajalec kot edino ali glavno merilo za odmero denarne nagrade za poslovno uspešnost upošteval prisotnost delavcev na delu oziroma odsotnost bolniškega staleža, je problematična vsaj z vidikov: **posredna diskriminacija** zaposlenih delavcev: noseče delavke, delavci s kroničnimi ali dlje časa trajajočimi boleznimi ali poškodbami, delavci s statusom invalida, delavci, ki negujejo ali spremljajo družinskega člana, delavci samohranilci, ki težje usklajujejo poklicno in družinsko življenje, starejši delavci idr.; spodbujanje **prezentizma** (IRSD 2019, str. 73).²⁷¹

90 odstotkov Evropejcev meni, da ni dopustno, da so ženske plačane manj od moških za opravljanje enakega dela.²⁷² Ob državi so s spolno nevtralno plačno politiko dolžni plačno vrzel odpravljati tudi delodajalci.

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (v nadaljevanju: ZSSS)²⁷³ ugotavlja, da so **razlogi za razlike v plačah** predvsem:

- slabše vrednotenje dela žensk;
- uvrščanje žensk za enako zahtevno delo v nižji plačilni razred znotraj tarifnega razreda;
- razlike v plači med spoloma se s prehodom v višji tarifni razred in s tem z višjo izobrazbo povečajo;
- moški so pogosteje nagrajeni s stimulativnim delom plače;
- diskriminacija zaradi bolniške odsotnosti zaradi nege družinskih članov.²⁷⁴

²⁷⁰ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=8&id=2015081111416147](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=8&id=2015081111416147)

²⁷¹ Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2019. Dostopno

na: [http://84.39.218.201/MANDAT20/VLADNAGRADIVA.NSF/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/4e160c03714c70fac12585840027ea81/\\$FILE/LP_IRSD_2019.pdf](http://84.39.218.201/MANDAT20/VLADNAGRADIVA.NSF/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/4e160c03714c70fac12585840027ea81/$FILE/LP_IRSD_2019.pdf)

²⁷² Dostopno na: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/ebs_465_infographic_gender_pay_gap.pdf

²⁷³ Poje A. in M. Roksandić. 2013. Enako plačilo za enako delo in plačna vrzel med spoloma. ZSSS, Ljubljana.

²⁷⁴ Razlike v plači med spoloma se s prehodom v višji tarifni razred in s tem z višjo izobrazbo povečajo. Delodajalci običajno ne uporabljajo različnih kriterijev za določanje osnovnih plač odvisno od spola, do razlik prihaja predvsem na račun določanja stimulativnega dela plače oziroma bonitet. Po rezultatih analiz prejemajo moški v povprečju kar 46,9 odstotka višji znesek stimulacije oziroma bonitet kot ženske. V Kozmik Vodušek. 2001. Evropska unija – izziv, priložnost ali alternativa tudi za ženske? Položaj žensk v Evropski uniji in primerjava s Slovenijo. Mirovni inštitut. Ljubljana.

Ukrepi delodajalcev

- ⋮ Glede (splošnih) **ukrepov delodajalcev za zagotavljanje enakih možnosti** glej POGlavJE 7.2. To poglavje razloži smisel in pogoje sprejemanja ukrepov ter poda nekatere primere. Ločeno povzame:
 - **preventivne ukrepe** (npr. sprejeti pravilniki, osveščanje vseh zaposlenih, spremljanje stanja), ki preprečujejo diskriminacijo;
 - nediskriminatorne postopke zaposlovanja in
 - posebne ukrepe.
- ⋮ Glej tudi specifične ukrepe pri POGlavJIH od 6.2 do 6.5.

Priporočila za preprečevanje diskriminatornih plačnih razlik:

- delodajalci naj zberejo **podatke o plačah** in jih analizirajo (glede na osebne okoliščine), saj so znatnejše razlike lahko sumljive;
 - opravijo naj **oceno vrednosti del**;
 - delodajalci naj poznajo **razloge** za razlike pri plačilu in jih znajo utemeljiti (tudi v zvezi z ocenjevanjem in napredovanjem);
 - zagotovijo naj, da osebe z določenimi osebnimi okoliščinami niso v slabšem položaju v nobenem delu delovnega procesa;
 - vzpostavijo na **transparenten, strukturiran plačni sistem**, ki ni odvisen od diskrecijskih odločitev vodstva;
 - **objavijo naj podatke** o plačilih zaposlenih (glede na njihove osebne okoliščine);
 - pozorni naj bodo na enako obravnavo pri **zaposlovanju**, npr. da ne sprašujejo kandidatov glede preteklih plač.
- **Primer dobre prakse:** Ena izmed možnosti za zmanjšanje razlik je **transparentnost plačil zaposlenih**. V Avstrija morajo podjetja z več kot 150 zaposlenimi dvakrat letno poročati o plačah svojih zaposlenih. Na Danskem morajo podjetja, ki imajo vsaj 35 zaposlenih, prav tako poročati, vendar v tem primeru o interni plačni statistiki, razčlenjeni po spolu.

Tradicija spremljanja plačil na Finskem in Švedskem je že precej dolga – na Finskem je bila obvezna 'plačna revizija' (ang. *pay audit*) uvedena že leta 2005 za vsa podjetja, ki imajo več kot 30 zaposlenih, medtem ko je Švedska obvezne ankete o plačah uvedla že leta 1994.²⁷⁵ V Nemčiji je leta 2017 stopil v veljavo zakon, ki terja objavo podatkov za podjetja z več kot 200 zaposlenimi in delavcem omogoča preverjanje plač sodelavcev na enakem oziroma primerljivem položaju v podjetjih. To lahko, če je ugotovljena diskriminacija, predstavlja povod za tožbo.²⁷⁶ V Velki Britaniji prav tako od leta 2017 velja zakon, ki določa letno poročanje glede plačnih razlik na podlagi spola za podjetja z več kot 250 zaposlenimi.²⁷⁷

²⁷⁵ Evropska komisija. Pay Transparency - Time to see the gap!. Dostopno na: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/factsheet-pay_transparency-2019.pdf

²⁷⁶ Entgelttransparenzgesetz. Dostopno na: <https://www.bmfsfj.de/entgelttransparenzgesetz>

²⁷⁷ Government Equalities Office. Gender pay gap reporting. Dostopno na: <https://www.gov.uk/government/collections/gender-pay-gap-reporting>

Delodajalci naj opravijo evalvacijo ali novo **oceno vrednosti del oziroma delovnih mest** predvsem z vidika diskriminatornosti in s ciljem odprave neenakosti. V tem smislu naj ugotovijo, katera dela so primerljive vrednosti. Pri tem naj po priporočilih ILO:²⁷⁸

- ustanovijo in usposobijo komisijo za ocenjevanje, ki naj bo raznolika;
- izberejo dela, ki jih želijo oceniti in primerjati (predvsem tista, kjer je neenaka zastopanost);
- vsakemu kriteriju ocene dodelijo vrednost (ocenjevalne lestvice). Vsi dejavniki niso enako pomembni za različna podjetja in njihova utež mora odražati te razlike;
- zberejo informacije, povezane z delovnim mestom (tudi z vprašalniki in razgovori);
- preučijo te informacije in pripravijo podrobne opise in ocene delovnih mest;
- primerjajo delovna mesta in določijo enake vrednosti ter določijo vrednosti delovnih mest (npr. plačne razrede).
- analizirajo in prilagodijo rezultate. To vključuje preverjanje, ali še obstajajo sistematične razlike, npr. med spoloma.

Raziskava **Eurobarometer** je pokazala, da skoraj dve tretjini vprašanih podpirata objavo povprečnih plač v organizaciji oziroma podjetju glede na spol in vrsto dela.²⁷⁹

Kot izhaja iz študije Evropske komisije,²⁸⁰ je enako plačilo tudi temeljno vprašanje družbene pravičnosti. Spodbudilo pa bi tudi gospodarstvo, saj bi ženske ob višjih prihodkih lahko več prispevale k skupni potrošnji. To bi povečalo davčno osnovo in razbremenilo sisteme socialnega varstva. Po ocenah bi se z zmanjšanjem razlike med plačami moških in žensk za en sam odstotek bruto domači proizvod povečal za 0,1 odstotka.

→ **Primer dobre prakse:** Ena izmed težav pri odpravi neenakega plačila je pogosta praksa delodajalcev, da kandidate sprašujejo o njihovih preteklih plačah, s čimer si zagotovijo prednost pri pogajanjih glede višine plač. Sklepajo, da pretekla plača priča o objektivni vrednosti kandidata. Vendar s tem tudi reproducirajo neenakosti in diskriminatorne prakse iz preteklih zaposlitev.

S tem razlogom so leta 2016 v zvezni državi Massachusetts prepovedali prakso delodajalcev, da kandidate sprašujejo o preteklih plačah. Leta 2020 je podobno prepoved v ZDA uzakonilo že 18 držav. Raziskava je pokazala, da so v državah s prepovedjo, delavci, ki so menjali zaposlitev, v povprečju prejeli šest odstotkov višje plače, kot delavci v državah brez prepovedi. Pri ženskah in temnopoltih je bila rast celo devet odstotkov in 16 odstotkov. Ker pa zakonodaja ne preprečuje prostovoljnega razkritja podatkov, ni tako učinkovita, kot je bilo predvideno.²⁸¹

²⁷⁸ Mednarodna organizacija dela (ILO). Equal Pay - An introductory guide. Dostopno na: https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_216695/lang--en/index.htm

²⁷⁹ Raziskava Eurobarometer 456. Dostopno na: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/ebs_465_infographic_gender_pay_gap.pdf

²⁸⁰ Evropska komisija. The gender pay gap situation in the EU. Dostopno na: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en

²⁸¹ Shantanu Khanna. 2020. Salary History Bans and Wage Bargaining: Experimental Evidence. Labour Economics 65. Dostopno na: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101853>.

- **Primer dobre prakse:** Druga raziskava v ZDA²⁸² je pokazala, da zaradi odsotnosti podatka o pretekli plači, delodajalci opravijo več razgovorov z več kandidati in več vprašanji. Potrojilo se je tudi število objav delovnih mest s podatkom o višini plače (oziroma razponu plače), kar ima tudi pozitiven učinke na enakost, pa tudi na podjetje, saj pospeši postopke, zmanjša osip izbranih kandidatov idr.
- **Primer dobre prakse:** V ZDA ženske v povprečju prejmejo 20 odstotkov nižje plače od moških sodelavcev. V gostinstvu je ta razlika celo 30 odstotkov. Zato je podjetje **Starbucks** sklenilo, da želi **odpraviti plačne razlike med spoloma**. Čeprav je v ZDA razmerje plač ostalo približno enako, je Starbucks v ZDA v desetih letih dosegel plačno enakost (v letu 2018 glede na spol in raso). Podobno želi zdaj doseči tudi na globalni ravni.²⁸³ Pri tem je podjetje sledilo nekaterim, sicer splošnim načelom:

Ker je najprej potrebno razumevanje stanja, so začeli z **zbiranjem in analizo podatkov**;

- Uporabili so orodje, t.i. »**kalkulator plač**«, ki je pomagal primerljivim kadrom ponuditi primerljive plače, pri čemer so bila sicer možna odstopanja, ki pa jih je bilo treba utemeljiti;
- **kadrovnike** so morali izobraziti in poenotiti prakse, predvsem pa so se morali ti poenotiti med sabo, npr. določiti pričakovanja in možnosti plačila že pred razgovori s kandidati;
- kandidatov niso več spraševali o **preteklih plačah**;
- ob objavi delovnega mesta so **razkrili tudi plačne razpone**, v razgovorih pa razložili sistem umeščanja in določanja plač;
- **napredovanja** delavcev so naredili bolj fleksibilna in jih izkoristili za izravnavo ugotovljenih plačnih razlik med spoloma;
- Zavezali so se **transparentnosti in odgovornosti**, npr. z objavo podatkov ter stalnimi analizami in posodobitvami idr.

Ena izmed njihovih ugotovitev je, da so spremembe vedno možne, vendar so bili procesi zaradi družbene vpetosti in velikosti sistema dolgotrajni, podjetje pa si mora nenehno prizadevati za izboljšave (in ohranjanja enakosti).²⁸⁴

- : Več o primerljivosti dela, virih diskriminacije ter ukrepi delodajalcev pri enakem plačilu v publikacijah ILO, npr.
- : [Equal Pay - An introductory guide](#)²⁸⁵ ali
- : [Promoting Equity: gender-neutral job evaluation for equal pay. A step-by-step guide.](#)²⁸⁶
- : Glede drugih posebnih ukrepov delodajalcev glej POGlavJI 7.3 in 8.

²⁸² Moshe A. Barach in John J. Horton 2019. How Do Employers Use Compensation History? Evidence From a Field Experiment. University of Minnesota in MIT. Dostopno na: <http://john-joseph-horton.com/papers/WageHistory.pdf>

²⁸³ Glej <https://stories.starbucks.com/stories/2018/starbucks-pay-equity-for-partners/>

²⁸⁴ Bruce Anderson. 2019. How Starbucks Achieved 100% Pay Equity by Following These 6 Steps. Dostopno na: <https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/diversity/2019/how-starbucks-achieved-100-percent-pay-equity>

²⁸⁵ Mednarodna organizacija dela (ILO). Equal Pay - An introductory guide. Dostopno na: https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_216695/lang--en/index.htm

²⁸⁶ Mednarodna organizacija dela (ILO). Promoting Equity: gender-neutral job evaluation for equal pay. A step-by-step guide. Dostopno na: https://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS_122372/lang--en/index.htm

6.2.3 Odpoved delovnega razmerja

Tako ZDR-1 (6. člen), kot ZVarD (2. člen) med varovanimi področji izpostavljata **prenehanje pogodbe** o zaposlitvi. Med neutemeljenimi odpovednimi razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi so v ZDR-1 izrecno določeni:

- začasna odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševstvu.
- članstvo v sindikatu,
- rasa, narodnost ali etnično poreklo, barva kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo idr.²⁸⁷

Do diskriminacije lahko načeloma pride tudi ob neupravičenem nepodaljšanju delovnega razmerja, sklenjenega za določen čas. Do diskriminacije lahko pride tudi po prenehanju delovnega razmerja, npr. glede izplačil neizkoriščenega dopusta, ne izročitve potrdila glede delovnih izkušenj, zaradi odklanjanja dostopa do kopij dokumentov (npr. potrdila o opravljenih usposabljanjih) ipd.

Pomembno je, da je vsako enostransko prenehanje delovnega razmerja s strani delodajalca obrazloženo.

- **Primer diskriminacije:** Delodajalec brez opozorila odpusti istospolno usmerjenega delavca, ker je večkrat zamudil na delo, medtem ko drugih, ki so prav tako zamujali, ni odpustil. To bi lahko pomenilo, ob tem da je sankcija očitno pretirana (ker zamujanje glede na splošno prakso sploh ni ocenjeno kot problem), da je odločilen razlog za neenako obravnavo njegova spolna usmerjenost.
- **Primer diskriminacije:** Delodajalec odpove pogodbo delavcu zaradi udeležbe delavca v stavki (kot članu sindikata), organizirani v skladu z zakonom.
- **Primer presoje sodišča:** Ob trditvi tožnika, da ga je tožena stranka med uslužbenci izbrala in ga premestila zato, ker je bil član sindikata ter je aktivno sodeloval v organu sindikata, je bila tožena stranka dolžna dokazati, da ta okoliščina ni bila razlog za izbiro. Ker dokaznemu bremenu ni zadostila, je treba šteti tožnikovo zatrjevanje o diskriminatornem razlogu za resnično. Zato je sodišče presodilo, da je bila trajna premestitev tožnika iz enega v drug organ nezakonita. (VDSS sodba Pdp 876/2016),²⁸⁸ (za več informacij glej POGlavJE 9).
- **Primer diskriminacije:** Delodajalec odpusti delavca zaradi številnih odsotnosti in njegove potrebe po prilagoditvi delovnega časa ter občasnih odsotnosti zaradi nege otroka, saj je njegov sin oseba z invalidnostjo. Tudi to je diskriminacija zaradi invalidnosti, čeprav delavec sam ni oseba z invalidnostjo. Enako obravnavanje je namreč zagotovljeno tudi osebi, ki je dejansko ali pravno povezana z osebo z določeno osebno okoliščino. (Glej POGlavJE 3.1).
- **Primer, ko ne gre za diskriminacijo:** Moški delavec, ki večkrat zjutraj zamudi v službo, je sankcioniran, pri zatrjevanju diskriminacije pa se sklicuje na to, da sodelavka, ki prav tako zamuja, ni bila kaznovana. Vendar ni v primerljivem položaju, saj je sodelavka noseča in občasno zamuja zaradi jutranje slabosti, možnost zamude zato pa je bila dogovorjena z delodajalcem. Njena prilagojena obravnava zaradi zdravstvenih razlogov je upravičena. (Glej POGlavJE 4.3).

²⁸⁷ 90. člen ZDR-1

²⁸⁸ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=1&id=2015081111407032](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=1&id=2015081111407032)

- **Primer presoje sodišča:** Tožnik s tem, ko mu je bila redno odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga, ni bil diskriminiran, saj je bil edini delavec, ki mu je tožena stranka, glede na zmanjšan obseg naročil, lahko pogodbo odpovedala iz poslovnega razloga. Preostala dva delavca na istem delovnem mestu sta imela status invalida in sta uživala posebno varstvo pred odpovedjo. (VDSS sodba Pdp 681/2010),²⁸⁹ (za več informacij glej POGlavJE 9).
- **Primer presoje sodišča:** Tožena stranka je z določitvijo kriterija fleksibilnosti kot kriterija za izbiro presežnih delavcev zasledovala zakonit cilj, da na delu obdrži delavce, ki so usposobljeni za več opravil. Kljub temu je redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga tožnici nezakonita, ker je bila zaradi kriterija fleksibilnosti za presežno delavko izbrana zaradi zdravstvenega stanja (domneve, da ni sposobna za delo ponoči). Poleg tega je diskriminiranje tožnice razvidno iz dejstva, da je na delu ostala druga delavka, ki je opravljala enako delo in ki je bila usposobljena za manj opravil od nje. (VDSS sodba Pdp 880/2009),²⁹⁰ (za več informacij glej POGlavJE 9).
- **Primer presoje sodišča:** Tožena stranka je pri določanju presežnih delavcev pri kriteriju doseganja delovnih rezultatov upoštevala oceno delovne uspešnosti v obdobju treh let pred odpovedjo, tako da se je pri določitvi ocene upošteval tudi čas tožničine odsotnosti zaradi izrabe starševskega dopusta. S tem jo je postavila v manj ugoden položaj v primerjavi z ostalimi delavci, ki takega dopusta niso vzeli. To predstavlja posredno diskriminacijo. Izpodbijana odpoved pogodbe o zaposlitvi je nezakonita. (VDSS sodba Pdp 411/2015),²⁹¹ (za več informacij glej POGlavJE 9).
- **Primer presoje sodišča:** Tožnik je pri delodajalcu uveljavljal pravico do dela s krajšim delovnim časom. Tožena stranka ga je postavila v situacijo, ko se je moral odločati med tem, da sprejme delo na drugem delovnem mestu ali pa se pravici odpove. Takšno nezakonito ravnanje tožene stranke predstavlja diskriminacijo. Delodajalci delavcem izrabe te pravice ne smejo preprečevati ali omejevati, četudi se pri tem morda sklicujejo ali izgovarjajo na potrebe delovnega procesa. (VSRS sklep VIII Ips 208/2014),²⁹² (za več informacij glej POGlavJE 9).

Smiselno je, da delodajalec ne le upošteva najbolj formalizirane postopke preverjanja zakonitosti ukrepov (na primer pravnih sredstev), temveč preveri tudi učinke ukrepov z vidika prepovedi diskriminacije.

- : Glede (splošnih) **ukrepov delodajalcev za zagotavljanje enakih možnosti** glej POGlavJE 7.2. To poglavje razloži smisel in pogoje sprejemanja ukrepov ter poda nekatere primere. Ločeno povzame:
- **preventivne ukrepe** (npr. sprejeti pravilniki, osveščanje vseh zaposlenih, spremljanje stanja), ki preprečujejo diskriminacijo;
 - nediskriminatorne postopke zaposlovanja in
 - posebne ukrepe.
- : Glej tudi specifične ukrepe pri POGlavJIH od 6.2 do 6.5.

²⁸⁹ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2010040815251124](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2010040815251124)

²⁹⁰ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=4&id=2010040815248488](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=4&id=2010040815248488)

²⁹¹ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=8&id=2015081111388647](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=8&id=2015081111388647)

²⁹² Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2012032113076796&database\[SOVS\]=SOVS&database\[IESP\]=IESP&database\[VDSS\]=VDSS&database\[UPRS\]=UPRS&_submit=išči&page=0&id=2012032113076796](http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2012032113076796&database[SOVS]=SOVS&database[IESP]=IESP&database[VDSS]=VDSS&database[UPRS]=UPRS&_submit=išči&page=0&id=2012032113076796)

6.2.4 Nadlegovanje in spolno nadlegovanje

Nadlegovanje in spolno nadlegovanje sta posebni obliki diskriminacije. (Glej POGlavJE 3.6).

Nadlegovanje je vsako »neželjeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje« (glej 8. člen ZVarD). Opredelitev nadlegovanja v ZDR-1 je nekoliko nejasna, saj poleg spolnega nadlegovanja v 7. členu prepoveduje še »drugo nadlegovanje«, hkrati pa ne pojasni, da lahko to nastaja zaradi katere koli osebne okoliščine.

Spolno nadlegovanje je »kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja« (glej 8. člen ZVarD).

Prizadeta oseba sama določi, kaj je zanjo nezaželeno vedenje. Nezaželeno vedenje je vselej tisto, ki ga prizadeti zavrne. To pomeni, da nadlegovalcu da jasno vedeti, da določenega vedenja ne želi. To pa ne pomeni, da je vsak poskus takega ravnanja dovoljen, saj oseba brez ustreznega konteksta močno tvega zavrnitev oziroma je lahko pogoj za zakonitost taka ravnanja celo nedvoumna privolitev.

V pritožbenih postopkih je treba upoštevati učinek **osebne prizadetosti** kot glavni pokazatelj nadlegovanja, ne glede na to, kaj si o tem mislijo ostali vpleteni ali priče in ne glede na namen kršitelja (npr. dobronamerne šale). Hkrati velja tudi obratno, saj je nadlegovanje lahko diskriminatorno **ne glede na učinek**. Če je namen spornega dejanja nadlegovanje (poniževanje, žalitev), sploh ni potrebe po ugotavljanju ali dokazovanju dejanskih učinkov na diskriminirano osebo. Nadlegovanje je lahko verbalno, v obliki šal, draženja, izzivanja, namigovanja, zbadljivk, vzdevkov, žalitev itn. Lahko je v pisni obliki, poteka po elektronski pošti, prek grafitov, plakatov ali slikovnega gradiva.²⁹³ Poteka lahko tudi prek simbolnega izražanja, gest (npr. pohotni pogledi, kretnje s prsti in z rokami) ter z različnimi fizičnimi ravnanji (npr. dotiki, udarci). V nekaterih primerih je lahko oblika nadlegovanja tudi molk, nekomunikacija in osebno izogibanje (npr. ne sprejetje vabila na sestanke, preslišana vprašanja).

- **Primer diskriminacije:** (Spolno) nadlegovanje je diskriminatorno, če ima tak učinek ali če ima tak namen. Če se ugotovi, da je namen spornega dejanja nadlegovati oziroma poniževati, ni potrebe po ugotavljanju dejanskih učinkov na diskriminirano osebo (ali je bil nekdo zares ponižan). Vendar je hkrati diskriminatorno dejanje, ki ima sporen učinek na osebo, ne glede na namen. Lahko gre za kršitev, če sodelavec daje neprimerne komentarje pred skupino sodelavcev in ti niso namenjeni konkretnemu kolegu, ta pa se vseeno počuti nadlegovan (ponižan, razžaljen). Tudi pri nadlegovanju velja da je prepovedana diskriminacija preko povezave s povezano osebo (npr. žalitev na račun lastnosti partnerja nadlegovane osebe) ali napačnega sklepanja o osebni okoliščini, ki je nadlegovana oseba nima (glej drugi odstavek 5. člena ZVarD in POGlavJE 3.1.).
- **Primer diskriminacije:** Nadlegovanje je, če npr. nadrejeni ali sodelavec pripoveduje žaljive ali ponižujoče šale na račun oseb LGTBIQ+ v prisotnosti sodelavca ali sodelavke, ki pripada skupini LGTBIQ+.
- **Primer diskriminacije:** Zaposleni se na delovnem mestu norčujejo iz npr. narodnosti tretjih oseb. Eden od zaposlenih je poročen z osebo te narodnosti, zato je to lahko nadlegovanje tega zaposlenega zaradi narodnosti ali etničnega porekla.

²⁹³ Greif, Tatjana. 2006. Ukrepi proti diskriminaciji v zaposlovanju za sindikate – Priročnik. Dostopno na: https://skei.si/uploads/skei2/public/_custom/viewAttachment1.pdf

→ **Primer diskriminacije:** V podjetju, v katerem ni veliko zaposlenih članov ali članic sindikata, se oseba včlani v sindikat in je nato deležna različnih pritiskov ter nadlegovanja. V tem primeru gre za nadlegovanje na podlagi članstva v sindikatu.

Nadlegovanje zaradi spola se lahko kaže skozi fizično napadalnost in zastraševanje, sramotilno obrekovanje, blatenje, žaljenje, posmehovanje, pripovedovanje laži in širjenje neresnic in govoric o spolnem življenju nadlegovanega.²⁹⁴ Nadlegovanje je prepovedano in oseba lahko uveljavlja **pravno varstvo** v primeru nadlegovanja zoper osebo, ki jo nadleguje.

Žrtve nadlegovanja, zlasti tudi spolnega nadlegovanja, imajo lahko resne **čustvene in zdravstvene posledice**. Pogosto se soočajo s stresom, z depresijo, s simptomi posttravmatske stresne motnje in anksioznimi motnjami. Imajo tudi večje tveganje za razvoj motenj hranjenja, različne bolezni in zlorabo alkohola in prepovedanih drog.²⁹⁵

IRSD ocenjuje, da je za prijave nadlegovanja značilno, da jih prijavitelji (običajno so to žrtve) podajo največkrat šele **po prenehanju pogodbe o zaposlitvi**. Poleg strahu, da bodo zaradi prijave kršitve izgubile službo, možnost kariernega napredovanja ali naklonjenost kolegov (t.i. **povračilni ukrepi** oziroma viktimizacija), žrtve tovrstnih ravnanj pri prijavi ovira tudi strah, da bi jih okolica obravnavala kot tiste, ki so same izzvale nadlegovanje. Vendar je po prenehanju pogodbe o zaposlitvi delavca, ki je domnevna žrtev trpinčenja ali nadlegovanja, ugotavljanje okoliščin v inšpekcijskem postopku praviloma težje (zaradi časovne oddaljenosti). K temu prispevajo tudi anonimne prijave.²⁹⁶

Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu.²⁹⁷ **Proti nadlegovanju in trpinčenju je dolžan ukrepati preventivno in sistematično.** Če teh ukrepov ne sprejme, je to samo zase nezakonito ravnanje, ki se lahko kaznuje z globo. Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s tem, je dokazno breme na strani delodajalca. To je ena od pogostejših kršitev ki jih sankcionira IRSD v povezavi s prepovedjo diskriminacije. Delodajalec je seveda dolžan ne le načrtovati takšne ukrepe, ampak je predvsem dolžan zaščititi zaposlene. Dolžan je ukrepati tudi, če zgolj izve, da so nadlegovani, vendar ne v nasprotju z voljo žrtev. Če se delodajalec ne odziva na prijave nadlegovanja zaposlenih in upravičene zahteve za zaščito, je vselej soodgovoren za nadlegovanje.

→ **Primer diskriminacije:** Zaposlena v hostlu je zaradi tega, ker je ženska, večkrat podvržena žaljivim komentarjem strank in njihovem namigovanju na spolnost. Ko se je glede tega pritožila delodajalcu in prosila za pomoč, se ta ni odzval oziroma ni posredoval. Zato je lahko delodajalec soodgovoren za nadlegovanje.

²⁹⁴ Brečko, D. 2014. Recite mobingu ne. Preprečevanje psihičnega in čustvenega nasilja. Ljubljana: Planet GV.

²⁹⁵ Boštjančič, E. & Reberc, A. 2019. Obrazi nasilja na delovnem mestu. Psihološki pogledi in slovenska praksa. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta.

²⁹⁶ Delavci postopkov glede uveljavljanja kršitev pri delodajalcu pogosto ne vodijo na način, predviden v splošnih aktih in prav tako ne v skladu z 200. členom ZDR-1. Tudi za tožbo zoper delodajalca na delovno sodišče iz tega naslova se po oceni IRSD redko odločijo. V več primerih bi bilo bolj učinkovito, če bi delavci sprožili varstvo pred delovnim sodiščem, dali izredno odpoved na podlagi 111. člena ZDR-1, ali pa se obrnili na policijo s prijavo suma storitve kaznivega dejanja šikaniranja na delovnem mestu na podlagi 197. člena Kazenskega zakonika.

²⁹⁷ Glej 47. člen ZDR-1.

→ **Primer presoje sodišča:** Ravnanje sodelavke tožnice in njene nadrejene je bilo ponavljajoče, žaljivo, graje vredno in očitno negativno. Za ravnanje delavcev je odgovorna tožena stranka kot delodajalec, za škodo pa odgovarja tudi neposredno, saj tožnici ni zagotovila takšnega delovnega okolja, v katerem ne bi bila izpostavljena trpinčenju. (VDSS sodba Pdp 1078/2011),²⁹⁸ (za več informacij glej POGlavJE 9).

Nadlegovanje ni isto kot **trpinčenje**: oboje je prepovedano ravnanje, ki za osebo ustvarja poniževalno in zastrašujoče okolje. Bistvena razlika je v tem, da gre za nadlegovanje takrat, kadar se dogaja zaradi določene osebne okoliščine (barve kože, spolne usmerjenosti idr.) ter glede intenzivnosti pojavljanja v času. (Glej POGlavJE 3.6.)

→ **Primer inšpektorata, ki ugotavlja, kaj nista trpinčenje ali nadlegovanje:** Kot trpinčenje prijavitelji na IRSD pogosto napačno prijavljajo posamezna ravnanja nadrejenih, ki sicer sodijo med vodenje delovnega procesa, kot recimo organizacija dela, nalaganje dela, opozarjanje na pomanjkljivosti pri opravljanju dela in podobno. (IRSD 2018)²⁹⁹

Oblika diskriminacije so tudi **navodila za diskriminacijo**. To so vsakršna navodila, katerih posledica je bila, je ali bi lahko bila diskriminacija v smislu ZVarD, kar vključuje tudi navodilo, da se diskriminacije ne prepreči oziroma odpravi (9. člen ZVarD).

Po opažanjih IRSD mnogi delodajalci kot »**sprejetje ustreznih ukrepov**« za varovanje dostojanstva delavcev pri delodajalcu razumejo zgolj formalno sprejetje določenega splošnega oziroma internega akta (npr. pravilnika o trpinčenju na delovnem mestu). Ko se delavec pritoži pri delodajalcu zaradi tovrstnih kršitev, delodajalci pogosto postopkov v zvezi s trpinčenjem ne vodijo v skladu z **internimi akti**, ki so jih sprejeli sami. Delavci s sprejetimi ukrepi v nekaterih primerih sploh niso seznanjeni.³⁰⁰ Te kršitve sodijo med najpogosteje zaznane v praksi IRSD, pogosto je tudi izrekanje glob zaradi teh kršitev.

IRSD je v letu 2018 glede zagotavljanja varstva delavcev pred nadlegovanjem in trpinčenjem na delovnem mestu ugotovil skupno 309 kršitev, od tega:

- 186 glede (ne)sprejema ukrepov za zaščito delavcev pred nadlegovanjem in trpinčenjem na delovnem mestu ter
- 123 glede pisnega (ne)obveščanja delavcev o teh ukrepih.³⁰¹

Po oceni inšpektorjev je naraslo število izrednih odpovedi, ki jih podajo delavci, ker jim delodajalci niso zagotovili enake obravnave³⁰² oziroma jim niso zagotovili varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu.³⁰³

²⁹⁸ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=5&id=2012032113044189](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=5&id=2012032113044189)

²⁹⁹ Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2018. Dostopno na: <https://www.gov.si/assets/organi-v-sestavi/IRSD/73bcef96d4/Porocilo-o-delu-IRSD-za-leto-2018.pdf>

³⁰⁰ Poročilo o delu Inšpektorata RI za delo za leto 2017: Dostopno na: <https://www.gov.si/assets/organi-v-sestavi/IRSD/0718dd9c0ff/Porocilo-o-delu-IRSD-za-leto-2017.pdf>

³⁰¹ Poročilo o delu Inšpektorata RI za delo za leto 2018: <https://www.gov.si/assets/organi-v-sestavi/IRSD/73bcef96d4/Porocilo-o-delu-IRSD-za-leto-2018.pdf>

³⁰² sedma alineja prvega odstavka 111. člena ZDR-1.

³⁰³ V skladu s 47. členom ZDR-1.

Ukrepi delodajalcev

- ∴ Glede (splošnih) **ukrepov delodajalcev za zagotavljanje enakih možnosti** glej POGlavJE 7.2. To poglavje razloži smisel in pogoje sprejemanja ukrepov ter poda nekatere primere. Ločeno povzame:
 - **preventivne ukrepe** (npr. sprejeti pravilniki, osveščanje vseh zaposlenih, spremljanje stanja), ki preprečujejo diskriminacijo;
 - nediskriminatorne postopke zaposlovanja in
 - posebne ukrepe.
- ∴ Glej tudi specifične ukrepe pri POGlavJIH od 6.2 do 6.5.

Nadlegovanje povzroča organizacijam dodatne **stroške** zaradi večje odsotnosti z dela zaradi bolezni in večje fluktuacije zaposlenih, manjše učinkovitosti in produktivnosti zaposlenih (ne le žrtev, temveč tudi ostalih, ki trpijo zaradi nezdravega vzdušja na delovnem mestu), stroškov pravnih posledic, ki izhajajo iz postopkov v zvezi z nadlegovanjem idr.

Najboljši način preprečevanja nadlegovanja v organizacijah je **sprejetje politike**, ki bi spodbujala pozitivno vedenje, dobre odnose, odprto komunikacijo, ki bi določila jasne in učinkovite postopke ravnanja ter zagotavljala dobro obveščenost o tem, kaj lahko zaposleni storijo za svojo zaščito in kako naj v primeru zaznave nadlegovanja (pri sebi ali pri drugih).

Takšna **politika** z jasnimi smernicami lahko vključuje med drugim:

- moralno obvezo za delodajalce in delavce, da si prizadevajo za okolje, kjer ne bo nadlegovanja;
- opredelitev, katera dejanja so nesprejemljiva;
- jasna določitev posledic kršitve norm in pravil;
- napotke o tem, kje in kako dobijo žrtve pomoč;
- vzpostavitev sistema obravnave pritožb;
- jasna opredelitev postopka, po katerem se lahko vlagajo pritožbe;
- določitev vloge vodilnih;
- informacije o pravni pomoči, ki je na voljo žrtvam;
- varovanje zaupnosti in zaščito pred povračilnimi ukrepi idr.

Te zaveze in postopke delodajalec opredeli tudi v okviru svojih dolžnosti po ZDR-1. Delodajalec je namreč dolžan sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu (npr. v obliki pravilnika). O sprejetih ukrepih iz prejšnjega odstavka mora delodajalec pisno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).³⁰⁴

³⁰⁴ Glej 47. člen ZDR-1.

- : Primer predloge **Pravilnika o prepovedi spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu**, na podlagi 47. člena ZDR-1.³⁰⁵
- : Glej **Smernice za zaščito zaposlenih pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem na delovnem mestu**.³⁰⁶
- : Dr. Heinz Leymann v članku **Mobbing and Psychological Terror at Workplaces** navaja štiri kritične faze trpinčenja na delovnem mestu, ob psihičnih, socialnih in psihosomatskih posledicah, ki jih nosi žrtev, pa podrobneje obravnava tudi ekonomske posledice za podjetje in družbo kot celoto.³⁰⁷

³⁰⁵ OPZS. Promocija zdravja na delovnem mestu. Pravilnik o prepovedi spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu. Dostopno na: <https://promocijazdravja.ozs.si/datoteke/ozs/projekti/promocija-zdravja/Vzorec%20Pravilnik%20o%20prepovedi%20nadlegovanja%20na%20delovnem%20mestu.pdf>

³⁰⁶ Urad za enake možnosti. Smernice za zaščito zaposlenih pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem na delovnem mestu. Dostopno na: <http://193.2.128.4/uploads/media/pages/0001/01/8920198db27ac5159fcf5b2a3ef8c7a8a36171d.pdf>

³⁰⁷ Leymann, Heinz. 1990. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. Violence and Victims, Vol. 5, No. 2. Dostopno na: [http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf)

6.3 Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

Zakonodaja ureja številne mehanizme za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Pri uveljavljanju teh pravic lahko pride do diskriminacije zaradi katerekoli osebne okoliščine.

Potrebe zasebnega življenja zaposlenih so lahko raznolike in ne izhajajo le iz družinskega življenja, ampak so lahko povezane s skrbjo za druge, z uresničevanjem vere (dopusti za verske praznike), političnih prepričanj (dopust za udeležbo kot kandidat na volitvah), prizadevanji za izobrazbo ali pridobivanje dodatnih delovnih veščin (dopust za usposabljanja), aktivnim športnih udejstvovanjem idr. Neustrezno usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja lahko vodijo v diskriminacijo.

Med osebnimi okoliščinami je v ZDR-1 izrecno navedeno **družinsko stanje**, kar po ZVarD smiselno šteje med druge osebne okoliščine. Enako obravnavo glede na družinsko stanje mora delodajalec zagotavljati kandidatu oziroma delavcu pri: zaposlovanju, napredovanju, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času, odpovedi pogodbe o zaposlitvi idr.

Diskriminacija zaradi **starševstva** največkrat prizadeva mlajše ženske, a tudi očete mlajših otrok in posredno tudi otroke.

- **Primer diskriminacije:** Delodajalec je zaposlenemu očetu izplačal nižjo božičnico kot drugim zaposlenim, ker je vzel za merilo prisotnost na delovnem mestu. Zaposleni oče je bil deloma odsoten zaradi očetovskega dopusta in je zato prejel nižjo božičnico. To je diskriminacija zaradi starševstva.
- **Primer presoje sodišča:** Tožena stranka je tožnico diskriminatorsko odpustila zaradi osebne okoliščine starševstva (krajšega dela kot pravice iz starševskega varstva), saj ji je podala odpoved, čeprav je izmed treh svetovalcev imela ona najdaljšo delovno dobo in največ izkušenj. (VSRS Sodba in sklep VIII Ips 255/2017),³⁰⁸ (za več informacij glej POGlavJE 9).

Diskriminacija pomeni ob neupravičenem neenakem obravnavanju (razlikovanju, izključevanju idr.) tudi **opustitev dolžnega ravnanja** zaradi osebnih okoliščin. Prepoved diskriminacije varuje ne samo posameznike, temveč tudi njihove **družine in družinske člane**, diskriminacija zaposlenih pa je prepovedana tudi zaradi osebnih okoliščin, ki jih imajo ti družinski člani.

- **Primer presoje sodišča:** Tožnica je navedla, da ji je tožena stranka odpovedala pogodbo o zaposlitvi, ker je uveljavljala pravico do skrajšanega delovnega časa zaradi starševstva (4-urni delovnik). Tožena stranka je ob upadu prometa (poslovni razlog) tožnico izmed več zaposlenih izbrala in ji odpovedala pogodbo zato, ker ji v štiriurnem delavniku ni mogla zagotoviti dela na njenem delovnem mestu. Odpoved pogodbe o zaposlitvi je diskriminatorska, saj je bila kot presežna delavka izbrana na podlagi osebne okoliščine starševstva. (VSRS Sodba in sklep VIII Ips 255/2017),³⁰⁹ (za več informacij glej POGlavJE 9).

⋮ Glej tudi primere iz POGlavJA 5.1.

³⁰⁸ Dostopno na: [http://www.sodnapraksas.si/?q=diskriminacija&database\[SOVS\]=SOVS&_submit=išči&order=date&direction=desc&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111415322](http://www.sodnapraksas.si/?q=diskriminacija&database[SOVS]=SOVS&_submit=išči&order=date&direction=desc&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111415322)

³⁰⁹ Dostopno na: [http://www.sodnapraksas.si/?q=diskriminacija&database\[SOVS\]=SOVS&_submit=išči&order=date&direction=desc&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111415322](http://www.sodnapraksas.si/?q=diskriminacija&database[SOVS]=SOVS&_submit=išči&order=date&direction=desc&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111415322)

Pomemben in hkrati najboljšežnejši sklop ukrepov za zagotavljanje usklajevanja poklicnega in družinskega življenja zagotavlja **država**, predvsem z Zakonom o starševskem varstvu in družinskih prejemkih,³¹⁰ ki določa pravice delavcev na podlagi zavarovanja za starševsko varstvo:

- materinski dopust (in nadomestilo),
- očetovski dopust (in nadomestilo),
- starševski dopust (in nadomestilo),
- pravico do krajšega delovnega časa (vključno s pravico do plačila prispevkov),
- pravico do plačila prispevkov za socialno varnost v primeru štirih ali več otrok,
- nadomestilo v času odmora za dojenje (vključno s pravico do plačila prispevkov).

Pravice izhajajo iz **zakona**, zato jih delodajalec delavcu ne sme odreči, ne glede na ekonomske ali organizacijske težave. Zakon določa tudi, da ima delavec po prenehanju starševskega dopusta pravico do dela pod pogoji iz sklenjene pogodbe o zaposlitvi.³¹¹ Deležen mora biti tudi vseh izboljšav na delovnem mestu, čeprav v tem času ni bil prisoten. Če delodajalec krši in ne omogoča uživanja teh pravic, to pomeni diskriminacijo.

Ena izmed pravic glede starševstva je tudi **pravica do dela s krajšim delovnim časom** od polnega. Pravico do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva ima:

- eden od staršev, ki neguje in varuje otroka, in sicer do tretjega leta starosti otroka;
- eden od staršev, ki neguje in varuje gibalno oviranega ali prizadetega otroka, vendar največ do 18. leta starosti otroka;
- eden od staršev, ki neguje in varuje najmanj dva otroka, do končanega prvega razreda osnovne šole najmlajšega otroka.³¹²

Če delavec uveljavlja pravico do dela s krajšim delovnim časom, mu je delodajalec dolžan to omogočiti. V tem primeru je treba ustrezno popraviti oziroma dopolniti pogodbo o zaposlitvi ali skleniti aneks k pogodbi o zaposlitvi. V tem primeru delodajalec delavcu zagotavlja pravico do plače po dejanski delovni obveznosti, država pa mu zagotavlja plačilo prispevkov. Za tovrstno prilagoditev z delavcem ni treba skleniti nove pogodbe o zaposlitvi, temveč samo aneks k že obstoječi pogodbi.

→ **Primer presoje sodišča:** Tožnik je pri delodajalcu uveljavljal pravico do dela s krajšim delovnim časom. Tožena stranka ga je postavila v situacijo, ko se je moral odločati med tem, da sprejme delo na drugem delovnem mestu ali pa se pravici odpove. Takšno nezakonito ravnanje tožene stranke predstavlja diskriminacijo. Delodajalci delavcem izrabe te pravice ne smejo preprečevati ali omejevati, četudi se pri tem morda sklicujejo ali izgovarjajo na potrebe delovnega procesa. (VSRS sklep VIII Ips 208/2014),³¹³ (za več informacij glej POGlavJE 9).

Za ostale primere mora delodajalec delavcu omogočiti prilagoditev delovnega časa v okviru splošne določbe 182. člena ZDR-1, ki pravi, da mora delodajalec delavcem omogočiti lažje **usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti**.

Če delavec v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja predlaga drugačno razporeditev delovnega časa, mu mora delodajalec, upoštevaje potrebe delovnega procesa, pisno utemeljiti svojo odločitev.³¹⁴

³¹⁰ Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 26/14, 90/15, 75/17 – ZUPJS-G, 14/18 in 81/19)

³¹¹ 186. člen ZDR-1.

³¹² Glej Pravice za otroke, ki potrebujejo posebno nego. Dostopno na: <https://www.gov.si/teme/pravice-za-otroke-ki-potrebujejo-posebno-nego/>

³¹³ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2012032113076796&database\[SOVS\]=SOVS&database\[IESP\]=IESP&database\[VDSS\]=VDSS&database\[UPRS\]=UPRS&_submit=išči&page=0&id=2012032113076796](http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2012032113076796&database[SOVS]=SOVS&database[IESP]=IESP&database[VDSS]=VDSS&database[UPRS]=UPRS&_submit=išči&page=0&id=2012032113076796)

³¹⁴ Glej tretji odstavek 148. člena ZDR-1.

→ **Primer diskriminacije:** Zaposleni bi moral zaradi poškodbe istospolnega partnerja občasno zanj skrbeti in bi potreboval prilagoditev delovnega časa v obliki krajših občasnih odsotnosti. Delodajalec drugim dopušča tovrstne odsotnosti, vendar so v pravilniku kot upravičenci predvideni samo zakonski in izvenzakonski partnerji, otroci in starši. Če se v tem primeru tako prilagoditev odkloni, bi to lahko pomenilo diskriminacijo na podlagi spolne usmerjenosti.

Medtem ko slovenska zakonodaja predvideva možnost krajšega delovnega časa ali bolniške odsotnosti staršev za potrebe nege in varstva otrok, pa ne zagotavlja teh prilagoditev za **skrb starejših oseb**.³¹⁵ Tudi tukaj so posredno bolj prizadete zaposlene ženske, saj običajno opravijo veliko večino takšnih skrbstvenih obveznosti znotraj družine.

Uspešno usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja je mogoče urediti z ukrepoma **fleksibilnega delovnega časa** in **dela od doma** oziroma na daljavo, ki sicer nista zakonsko zagotovljeni pravici delavcev, vendar kljub temu predstavljata ključna ukrepa tudi za zagotavljanje enakosti na delovnem mestu.³¹⁶ Primeri dobrih praks fleksibilnega delovnega časa so npr. možnost bolj zgodnjega prihoda v službo (npr. možnost peljati otroke v šolo, izogibanje gneči v javnem prometu za osebo, ki je gibalno ovirana) ali na drugi strani kasnejšega prihoda v službo, saj jim to omogoča lažji dostop do določenih storitev (prevoz) ali nego družinskih članov. Razlogov za uveljavitev fleksibilnega delovnega časa in možnosti opravljanja dela od doma oziroma na daljavo je veliko, z vidika delodajalcev pa ni zanemarljivo dejstvo, da tovrstne prakse zvišujejo zadovoljstvo in s tem učinkovitost ter storilnostno naravnost zaposlenih.

Ukrepi delodajalcev

- ∴ Glede (splošnih) **ukrepov delodajalcev za zagotavljanje enakih možnosti** glej POGlavJE 7.2. To poglavje razloži smisel in pogoje sprejemanja ukrepov ter poda nekatere primere. Ločeno povzame:
- **preventivne ukrepe** (npr. sprejeti pravilniki, osveščanje vseh zaposlenih, spremljanje stanja), ki preprečujejo diskriminacijo;
 - nediskriminatorne postopke zaposlovanja in
 - posebne ukrepe.
- ∴ Glej tudi specifične ukrepe pri POGlavJIH od 6.2 do 6.5.

Delodajalci lahko z namenom lažjega **usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja**:

- **osveščajo** zaposlene o njihovih pravicah, povezanih z možnostmi usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja;
- **ustvarjajo** organizacijsko kulturo, ki omogoča zaposlenim, da brez ovir (formalno in v praksi) in brez vsake škode uveljavljajo in koristijo obstoječe pravice;
- **uvajajo** dobre prakse in omogočajo koriščenje ugodnosti vsem zaposlenim;
- **izobražujejo** vodilne, da podpirajo usklajevanje med delom in družino ter zasebnim življenjem;
- prek konkretnih vzgledov **spodbujajo** pozitivne spremembe idr.

³¹⁵ Plačana bolniška odsotnost z dela zaradi nege družinskega člana je predvidena le za ožje družinske člane in (v primeru odraslih ali starejših otrok) le za sorazmerno lahke, kratkotrajne bolezni.

³¹⁶ ZDR-1 naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela ter kraj opravljanja dela šteje za tako pomembne okoliščine, da je v primeru spremembe teh okoliščin treba skleniti novo pogodbo o zaposlitvi, ki velja ob soglasju volj obeh strank. Glej MDDSZ. 2020. Pravice in obveznosti delodajalca in delavca pri opravljanju dela na domu in odrejanju drugega dela. Dostopno na <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/OPRAVLJANJE-DELA-NA-DOMU-in-DRUGEGA-DELA.pdf>

Tabela: Pregled prednosti družini prijaznih ukrepov v podjetjih

Družini prijazni ukrepi **izboljšujejo**:

- izkoristek vlaganja v kadre,
- pridobivanje najboljših kadrov,
- zadrževanje najboljših kadrov,
- pripadnost zaposlenih podjetju,
- krivuljo učenja in produktivnost,
- kulturo in sodelovanje med zaposlenimi in vodstvom.

Družini prijazni ukrepi **zmanjšujejo**:

- fluktuacijo kadrov,
- bolniške odsotnosti,
- odsotnost zaradi nege otrok,
- število nesreč, povezanih z delom,
- stroške delodajalca,
- stres, mobing, izgorelost zaposlenih.³¹⁷

→ **Primer dobre prakse:** V Sloveniji se je pred časom zaradi dejstva, da se na trgu delovne sile pojavlja diskriminacija mladih mater, pojavila potreba po orodju, ki bi delodajalcem pomagalo pri sodelovanju z zaposlenimi v okviru usklajevanja poklicnega in družinskega življenja – uveljavil se je certifikat **Družini prijazno podjetje**.³¹⁸

Družini prijazna podjetja se zavežejo, da bodo sprejela določen nabor ukrepov, ki bodo zaposlenim olajšali usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja. Ukrepe, ki jih sprejmejo, morajo formalizirati z zapisom v interne akte. Katalog ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja obsega 76 ukrepov, ki so razdeljeni na **osem področij** ukrepanja.³¹⁹

Na področju **delovnega časa** gre za ukrepe, ki omogočajo večjo prožnost delovnega časa:

- fleksibilen čas prihoda/ odhoda,
- dodatni dnevi dopusta oziroma odsotnosti z dela;
- ukrepi s skrajšanimi oblikami delovnega časa, naj bo to zaradi skrbi za otroka ali zaradi drugih družinskih obveznosti;
- organizacija nadomeščanj in dežurstva ter načrtovanja letnega dopusta;
- fleksibilni delovni odmori;
- otroški časovni bonus, kjer gre za dodatne proste ure ali dodatni dopust za starše na prvi dan šole ali na informativni dan oziroma ob uvajanju v vrtec idr.

Na področju **organizacije dela** gre za organizacijske vidike delovnih procesov, ki se jih skuša prilagoditi tako, da zaposleni lažje usklajujejo zasebno in poklicno življenje:

- določitev pravil v samem delovnem procesu in timskem delu;
- ustanovitev Tima za usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja;
- sistemi nadomeščanja, službenih poti in organizacija timskega dela idr.

Pri **prilagoditvah delovnega mesta** (prostorska prožnost delovnega mesta) gre za delo na daljavo/ od doma. Pri nekaterih delovnih mestih je vseeno, od kje zaposleni opravlja delo, spet pri drugih pa ta ukrep ni možen, ker je za opravljanje dela potrebna prisotnost v podjetju oziroma na terenu. Ti ukrepi zahtevajo tudi precejšnjo mero obojestranskega zaupanja, vendar je prav ta lahko največja spodbuda za zaposlene.

³¹⁷ Hartman, Petra (ur.). 2015. Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi: izkušnje z izvajanjem projekta Certifikat Družini prijazno podjetje v Sloveniji. Ekvilib Inštitut, Ljubljana.

³¹⁸ Glej <http://www.certifikatdpp.si/>

³¹⁹ Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi: izkušnje z izvajanjem projekta Certifikat Družini prijazno podjetje v Sloveniji. Dostopno na: <http://www.certifikatdpp.si/wp-content/uploads/2015/08/EKVILIB-Institut-Izkusnje-z-izvajanjem-projekta-certifikat-druzini-prijazno-podjetje-v-SLO-A4-2015-Low.pdf>

Politika informiranja in komuniciranja je v sistemu certificiranja zelo pomembna, kar dokazujejo trije obvezni ukrepi, ki prihajajo s tega področja, in sicer:

- komuniciranje z zaposlenimi (tudi ukrepi za vključevanje dlje časa odsotnih sodelavcev v redno komunikacijo podjetja);
- komuniciranje z zunanjo javnostjo in
- raziskave med zaposlenimi o usklajevanju dela in družine.
- Med pogostimi ukrepi je uvedba posebnega pooblaščenca oziroma pooblaščenke za vprašanja usklajevanja poklica in družine, ki opravlja naloge kontaktne osebe za vsa vprašanja s področja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Organizacija različnih dogodkov, namenjenih neformalnemu druženju med zaposlenimi, je prav tako pomemben in zelo priljubljen del tega področja.

Področje, ki se dotika **vodenja**, je eno od najpomembnejših, saj je za uspešno implementacijo družini prijaznih politik pomembno, da vodstvo ukrepe podpira ter da vodi z zgledom. Tudi s tega področja je en obvezen ukrep, in sicer Izobraževanje vodij na področju usklajevanja dela in družine. Drugi ukrepi se dotikajo socialnih veščin vodstva ter ocenjevanja vodij v luči usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja.

Razvoj kadrov se na prvi pogled ne dotika neposredno usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja, pa vendar gre za pomembno področje, ki podjetju pomaga pri načrtovanju kadrovske strategije, načrtovanju kariernega razvoja ključnih zaposlenih ter zavzetosti zaposlenih. Med ukrepi so:

- ponovno vključevanje po daljši odsotnosti,
- spodbujanje različnih družbenih skupin (ženske, mladi, manjšine, idr.),
- individualni načrti kariernega razvoja,
- vključitev tematike usklajevanja poklicnega in družinskega življenja v letne razgovore,
- korporativno prostovoljstvo idr.

Na področju **strukture plačila in nagrajevanih dosežkov** gre za sklop ukrepov, ki imajo finančne posledice, kot so:

- obdaritev novorojenčkov;
- ponudba za prosti čas (podjetje organizira aktivnosti, ki jih lahko koristijo zaposleni in njihovi družinski člani);
- štipendije za otroke zaposlenih;
- psihološko svetovanje in pomoč, kjer podjetje zaposlenim nudi anonimno psihološko pomoč za najrazličnejše težave, povezane tako z delovnim mestom kot zasebnim življenjem.

Storitve za družine so neposredno namenjene zaposlenim z otroki, od raznih oblik dnevnega varstva, ki ga lahko organizira podjetje, organiziranega počitniškega varstva otrok, do tega, da lahko zaposleni za krajši čas ob posebnih situacijah na delovno mesto pripeljejo otroke.

⋮ Za več informacij glej tudi POGlavJE 7.3 in POGlavJE 8.

6.4 Prezentizem

Če delodajalci ne zagotavljajo enakih možnosti, predvsem tistim z osebnimi okoliščinami starševstva, pa tudi invalidnosti, zdravstvenega stanja in premoženjskega stanja, ter ne prilagajajo svojih praks in sprejemajo ukrepov usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, lahko to vodi v pojav prezentizma.

Prezentizem pomeni prisotnost delavca na delovnem mestu kljub slabemu počutju, bolezni ali težkim okoliščinam v zasebnem življenju. Prezentizem pomeni, da posameznik prihaja na delo, vendar pri delu ni miselno zbran in učinkovit zaradi bolezni, hudih družinskih ali drugih življenjskih pritiskov ali dejavnikov, ki povzročajo stres, ali ker si ne vzame dovolj časa za okrevanje. Prezentizem ima običajno negativne posledice na njega, njegovo delo in posledično delodajalca, saj vodi v zmanjšano storilnost zaposlenega in povečano tveganje za prihodnjo daljšo odsotnost z dela.

Za razliko od prezentizma pomeni **absentizem** neprisotnost na delovnem mestu, kamor lahko štejemo izostanke, zamude, izhode, pa tudi iskanje lažnih opravičil in drugih izgovorov za »odsotnost z dela«. Študije kažejo, da je število zaposlenih, ki prihajajo na delo kljub bolezni, večje od števila ljudi, ki ne pridejo na delo zaradi bolezni.

Prezentizem pri zaposlenih v prvi vrsti spodbuja in vzdržuje kronične težave z anksioznostjo, depresijo in drugimi čustvenimi tegobami in motnjami, tem pa sledijo druge težave, hkrati pa se poveča tveganje za daljšo bolniško odsotnost zaposlenega.³²⁰

Evropska raziskava o delovnih razmerah:³²¹ graf prikazuje deleže odgovorov anketirancev pri vprašanju »Ali ste v zadnjih 12 mesecih delali, ko ste bili bolni?«. Več kot polovica vprašanih je potrdila, da so v zadnjem letu (torej letu 2014) delali bolni, pri čemer je bilo takih med ženskami za štiri odstotne točke več kot med moškimi.

Moški



Ženske



Oboleli na delovnem mestu zaradi možnosti prenosa okužbe predstavljajo tveganje za sodelavce. Podjetje je zaradi prezentizma na dolgi rok oškodovano tudi **finančno**.

³²⁰ Doc. Dr. Eva Boštjančič. Prezentizem – žulj slovenskih delodajalcev. Dostopno prek: <https://www.hrm-revija.si/prezentizem-zulj-slovenskih-delodajalcev>

³²¹ Dostopno na: <https://www.eurofound.europa.eu/sl/data/european-working-conditions-survey?locale=SL&dataSource=EWCS2017NW&media=png&width=740&question=presenteeism&plot=inCountry&countryGroup=linear&subset=sex&country=SI>

Po eni izmed raziskav,³²² od vseh delodajalčevih stroškov, povezanih z zdravjem, predstavljajo:

- 24 odstotkov neposredni stroški zdravljenja zaposlenih;
- en odstotek stroškov predstavlja dolgoročna invalidnost;
- šest odstotkov kratkoročna nezmožnost opravljanja dela;
- šest odstotkov absentizem;
- **63 odstotkov vseh stroškov pa nastane zaradi posledic prezentizma.**

Prezentizem lahko povzroča:

- podaljšan čas za izvedbo dela,
- znižano kakovost dela,
- znižane sposobnosti,
- znižano količino opravljenega dela,
- znižano socialno vključenost in medosebno delovanje,
- znižano motivacijo idr.

Prezentizem lahko spodbudi ali okrepi:

- trenutna **finančna situacija**, ki zaposlenemu onemogoča pokrivanje tekočih življenjskih stroškov;
- zaskrbljenost glede **varnosti zaposlitve**;
- večja količina dela ob vrnitvi na delovno mesto;
- **občutek** ali dejanska **obveza**, da se mora osebno udeležiti pomembnih dogodkov ali sestankov;
- družinske razmere;
 - če delavec nima zagotovljene **nadomestne osebe**, ki bi v primeru njegove odsotnosti prevzel naloge, za katere je odgovoren;
 - ko so **družinske obveznosti** zaposlenega bolj utrujajoče kot delo;
 - če so odnosi doma slabi ali
 - če je doma **večje število otrok** oziroma je treba **skrbeti za bolnega partnerja** ali starša.

Torej so okoliščine pojava prezentizma povezane z **osebnimi okoliščinami delavcev**, razlogi zanj pa so takšni, da lahko načeloma **delodajalec nanje vpliva**.

Nemalokrat prezentizem povzroča **organizacijska kultura podjetja**, če takšno vedenje nagraduje. Vzrok je lahko tudi strah zaposlenih, da v nasprotnem primeru, če se ne bi žrtvovali za dobro podjetja, ne bi mogli napredovati ali obdržati zaposlitve.

Ker je delodajalcem v interesu zmanjšati stopnjo absentizma, lahko najdemo v organizacijah **ukrepe**, ki naj bi absentizem zmanjševali, hkrati pa povečujejo stopnjo prezentizma:

- v primeru krajše odsotnosti zaposlenega zaposleni ne prejme plačila za delovno uspešnost v daljšem časovnem obdobju;
- dodatek za prisotnost na delovnem mestu;
- podeljevanje nagrad zaposlenim, ki niso bili na bolniškem dopustu;
- prepričanje, da je bolniška odsotnost slabost posameznika.³²³

³²² Stroški tega so tako visoki, ker prezentizem pri zaposlenih v prvi vrsti spodbuja in vzdržuje kronične težave, ki povzročijo občuten upad produktivnosti, hkrati pa povečajo tveganje za daljšo bolniško odsotnost zaposlenega. Za vsak dejavnik tveganja zdravja pri zaposlenem (visoka raven stresa, nezadovoljstvo s službo ali z življenjem, telesna neaktivnost, čezmerna teža, visok krvni tlak idr.) produktivnost upade za 1,9 odstotka. Glej Hemp, P. 2004. Presenteeism: at work – but out of it. Harvard business review. Dostopno na: <https://www.newlinemedical.com/assets/images/gui/Harvard%20Business%20Review%20-%20HBR%20Presenteeism.pdf>

³²³ Doc. Dr. Eva Boštjančič. Prezentizem – žulj slovenskih delodajalcev. Dostopno prek: <https://www.hrm-revija.si/prezentizem-zulj-slovenskih-delodajalcev>

Vse te prakse so diskriminatorne, saj neenako obravnavajo osebe zaradi njihove osebne okoliščine **zdravstvenega stanja**.

Primer Zagovornika: Gospodarska družba (delodajalec) je določila kriterije za upravičenost do izplačila delavcem za poslovno uspešnost družbe. Kriteriji se nanašajo na prisotnost posameznega delavca na delu na način, da se po vnaprej določeni lestvici nižajo za primere odsotnosti iz vseh zdravstvenih razlogov, porodniške, očetovskega dopusta in neplačane odsotnosti. Prvo merilo je število dni odsotnosti z dela, drugo pa število neprekinjenih odsotnosti oziroma večkratna odsotnost. Zagovornik je ugotovil, da Dogovor formalno sicer ne posega v samo pravico delavcev do odsotnosti z dela, da pa posega v njihov položaj, kadar delavci to pravico dejansko koristijo v praksi (posredna diskriminacija). Tako znižanje izplačila prizadene tiste delavce, ki so bodisi pogosteje, bodisi dlje časa odsotni, to pa so lahko delavci z določenimi osebnimi okoliščinami. Zaradi svojih osebnih okoliščin, ki jih ne morejo spremeniti (zdravstveno stanje, invalidnost, družinsko stanje, nosečnost, materinstvo, očetovstvo, starost ipd.), bodo ti delavci težje dosegli kriterij prisotnosti na delu, s čimer so postavljeni v manj ugoden položaj v primerjavi z delavci, ki navedenih okoliščin nimajo. Zagovornik na podlagi odgovora družbe sklepa, da je družba zasledovala cilj zmanjšanja odsotnosti delavcev z dela, ki je lahko povsem legitimen cilj, vendar ocenjuje, da sredstva za doseganje tega cilja niso primerna in nujno potrebna. Že sama družba je navedla vrsto drugih ustrežnejših ukrepov, ki jih je že sprejela s ciljem zmanjšanja odsotnosti z dela. Zagovornik zato ugotavlja, da družba v skladu s svojim dokaznim bremenom ni uspela izkazati, da bi bilo neenako obravnavanje oziroma določitev presojanih kriterijev iz Dogovora dopustno v skladu z ZVarD, s čimer tudi ni uspela upravičiti izjeme od prepovedi posredne diskriminacije.³²⁴ Odločbo Zagovornika je potrdilo Upravno sodišče Republike Slovenije s sodbo št. I U 29/2020-21 z dne 11. novembra 2020.³²⁵

Zagovornik je sicer prejel več različnih prijav tovrstne diskriminacije in izdal več podobnih odločb. V nekaterih primerih ugotovljene diskriminacije zaposlenih pri božičnici je podjetje diskriminacijo že med postopkom odpravilo.³²⁶

→ **Primer inšpektorata:** Inšpektorji IRSD so ugotovili primer diskriminacije na podlagi osebne okoliščine zdravstvenega stanja, ki jo je delodajalec želel prikazati kot izviren način soočanja z visokim deležem odsotnosti z dela v družbi. Z delavko, ki je bila v šestih mesecih delovnega razmerja pri delodajalcu iz zdravstvenih razlogov odsotna približno mesec dni, je sklenil dogovor, da bo prostovoljno (brez plačila) delala 15 dni. Nadalje je dogovor predvideval, da se ji delovno razmerje prekine, če bo do konca tekočega koledarskega leta ponovno odsotna iz zdravstvenih razlogov. Delodajalec je sicer ta dogovor hitro preklical, ker pa gre za nedopustno ravnanje, je inšpektor zoper njega ukrepal zaradi kršitve prepovedi diskriminacije delavke na podlagi njenega zdravstvenega stanja. (IRSD 2018)³²⁷

Ne le, da so osebe pogosto diskriminirane zaradi svojega zdravstvenega stanja, diskriminacija tudi pogloblja njihove zdravstvene težave. Ne samo v primerih prezentizma. Dolgotrajna **diskriminacija**, pa naj gre za nadlegovanje ali kakšno drugo obliko diskriminacije, **poslabšuje zdravstveno stanje žrtev**. Prispeva k povečanju obolelosti za kroničnimi boleznimi, k psihološkimi obolenjem ter depresivnim in samomorilnim stanjem.³²⁸

³²⁴ Dostopno na: <http://www.zagovornik.si/diskriminatorni-kriteriji-za-upravicenost-do-izplacila-delavcem-za-poslovno-uspesnost-druzbe/>

³²⁵ Dostopno na: <http://www.zagovornik.si/diskriminatorni-kriteriji-za-upravicenost-do-izplacila-delavcem-za-poslovno-uspesnost-druzbe/> Glej tudi ostale podobne primere na: <https://www.zagovornik.si/zakljucena-ugotavljanja-diskriminacije/>

³²⁶ Glej npr: <https://www.zagovornik.si/podjetje-odpravilo-diskriminacijo-pri-bozicnicah/>

³²⁷ Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2018. Dostopno na: <https://www.gov.si/assets/organi-v-sestavi/IRSD/73bcef96d4/Porocilo-o-delu-IRSD-za-leto-2018.pdf>

³²⁸ Kogovšek, Neža. in Petković, B. 2007. O diskriminaciji: priručnik za novinarje in novinarke. Ljubljana: Mirovni inštitut, Inštitut za sodobne družbene in politične študije.

Ukrepi delodajalcev

- ⋮ Glede (splošnih) **ukrepov delodajalcev za zagotavljanje enakih možnosti** glej POGlavJE 7.2. To poglavje razloži smisel in pogoje sprejemanja ukrepov ter poda nekatere primere. Ločeno povzame:
 - **preventivne ukrepe** (npr. sprejeti pravilniki, osveščanje vseh zaposlenih, spremljanje stanja), ki preprečujejo diskriminacijo;
 - nediskriminatorne postopke zaposlovanja in
 - posebne ukrepe.
- ⋮ Glej tudi specifične ukrepe pri POGlavJIH od 6.2 do 6.5.

Prezentizem je kompleksen pojav, zato tudi rešitev ni enoznačna in vključuje odgovore in ukrepe tako s strani vodij, organizacije, posameznih zaposlenih kot tudi širše družbe:

- s pomočjo **opazovanja**, anket, intervjujev, **statistike** bolniških odsotnosti in fluktuacij lahko podjetje oceni tveganja za pojavnost prezentizma kot tudi prepozna ranljive skupine in posameznike, za katere je prezentizem bolj verjeten.
- Delodajalci lahko preverijo tako napisana kot nenapisana **pravila** organizacije, da najdejo morebitne pogoje oziroma situacije, ki zaposlene ustrahujejo, prisiljujejo ali kakor koli drugače prepričujejo, naj svoje delo opravljajo tudi bolni (na primer občutek nujnosti in nenadomestljivosti v podjetju).
- Pomembno je, da delodajalec zaposlene **seznanja** s problematiko prezentizma in njegovih posledicah ter da izvaja redne odkrite pogovore glede odsotnosti z delovnega mesta.
- Pomembno je izobraževanje delavcev o preprečevanju poškodb, varnem delu, pomenu pravočasnega ukrepanja v primeru bolezni, ustreznem režimu zdravljenja, zdravem načinu življenja, obvladovanju stresa, tehnikah sproščanja idr.
- Priporočljivo je oblikovanje **strategij upravljanja z zdravjem**, v kar bodo delavci aktivno vključeni in bodo na voljo spodbude ter podpora za vzdrževanje in izboljšanje zdravja. Vse bolj se namreč kaže, da lahko programi, ki so namenjeni ohranjanju zdravja, vplivajo na zmanjšanje prezentizma.³²⁹
- Podjetje lahko prezentizem zmanjša s **preventivno skrbjo** za zdravje zaposlenih ter z omogočanjem zdravstvenih **pregledov** in drug zdravstvenih **storitev**, kot je na primer omogočanje zaposlenim brezplačno cepljenje proti gripi in drugim nalezljivimi boleznim. Razni programi za zdravje in »wellness« programi so tudi učinkoviti ukrepi za preprečevanje prezentizma.
- Eden izmed bistvenih dejavnikov za zmanjšanje prezentizma je izboljšanje **zadovoljstva zaposlenih**. To lahko delodajalci dosežejo z razvojem vključujoče organizacijske kulture, predvsem z izboljševanjem delovne klime, odnosov med nadrejenimi in podrejenimi ter odnosov med sodelavci. Ključno je uvajati organizacijsko kulturo, ki spodbuja ostajanje doma v primeru bolezni in odgovornost za lastno zdravje ter to tudi podpira z ustreznimi aktivnostmi.

³²⁹ Health Enhancement Research Organization-HERO. 2012. *New Findings and Realistic Solutions to Employee Presenteeism*. Pridobljeno 20.3.2014 na: http://www.the-hero.org/Research/Presenteeism_white_paper.pdf

→ **Primer dobre prakse:** V podjetju Krka vodijo projekt Medsebojni odnosi in bolniška odsotnost, v okviru katerega delavcem pomagajo k uspešni vrnitvi na delo po daljši bolniški odsotnosti. Od začetka projekta se je bolniška odsotnost zmanjšala za več kot tretjino. Že več desetletij za dobro zdravje in medsebojne odnose skrbijo s športnimi in kulturnimi dogodki, organizirajo preventivne, rekreativne in družabne programe ter letovanja. Trim klub Krka organizira tedenske preventivne športne dejavnosti, ki se jih udeležuje več kot 850 zaposlenih. Imajo lastne počitniške zmogljivosti. Letovanje s popusti omogočajo tudi Krkinim upokojevcem. Za zaposlene organizirajo programe preventivne zdravstvene rekreacije. Pomagajo tudi pri reševanju stanovanjske problematike, in sicer s stanovanjskimi posojili in z možnostjo najema Krkinega stanovanja. Podjetje spodbuja tudi kulturno ustvarjalnost in aktivnost zaposlenih - Kulturno-umetniško društvo Krka združuje galerijsko dejavnost, pevski zbor, gledališki klub, ustvarjalne delavnice in organizacijo obiskov prireditev.

- ⋮ Več informacij o prezentizmu³³⁰ in psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu.³³¹
- ⋮ Glej tudi POGlavJE 5.9 (zdravstveno stanje kot osebna okoliščina).

³³⁰ Institute for Employment Studies (Garrow, Valerie). 2016. Presenteeism A review of current thinking. Dostopno na: https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/507_0.pdf

³³¹ Univerzitetni rehabilitacijski inštitut RS – Soča in Univerza na Primorskem, Znanstveno-raziskovalno središče Koper. 2011. Analiza stanja psihosocialnih tveganj na delovnih mestih v mikro, malih in srednje velikih podjetjih. Dostopno na: http://www.ir-rs.si/f/docs/Razvojni_projekti/Analiza_tveganja.pdf?irrs_admin=g0e1r9qi4mhfnt1fd60qfdpsi7

6.5 Umetna inteligenca v kontekstu zaposlovanja in dela

Umetna inteligenca (UI) je, zapisano poenostavljeno, strojna simulacija človeške inteligence. Sistemi UI so strojna in programska oprema, ki je s pomočjo računalniških algoritmov in sposobna učenja in razmišljanja, z namenom učenja iz preteklih izkušenj, reševanja specifičnih problemov pod vnaprej določenimi pogoji in izvajanja logičnih nalog na način, kot naj bi jih izvajal človek.

Sodobne tehnologije, ki temeljijo na uporabi UI, se danes uporabljajo že domala na vseh področjih družbenega življenja, vključno z zaposlovanjem in delom. Sisteme UI nekateri delodajalci uporabljajo zlasti v **postopkih zaposlovanja** (npr. pri objavljanju oglasov za delo, pregledovanju in selekciji prijav na delovno mesto, pregledovanju profilov kandidatov za delo na družabnih omrežjih, video analizi razgovorov za delo), pa tudi pri **ocenjevanju uspešnosti** delavcev ali pri **načrtovanju odpuščanja** delavcev.

Točnih podatkov o razširjenosti sistemov UI na področju zaposlovanja in dela v Evropi ni, ker njihova uporaba ni beležena v javnih registrih. Mednarodna poročila pa kažejo, da je njihova uporaba iz Združenih držav Amerike, kjer je najbolj razširjena, vse bolj pogosta tudi v Evropi.³³²

Tako kot na vseh drugih, tudi na področju zaposlovanja in dela uporaba sistemov UI prinaša **tako prednosti kot tveganja**.³³³ Pri iskanju novih delavcev se delodajalci njihove uporabe poslužujejo iz različnih razlogov, med drugim, ker avtomatizacija postopke zaposlovanja pohitri in stroškovno optimizira, ker naj bi zagotavljala boljšo kakovost in raznolikost uspešnih kandidatov za določena delovna mesta in ker naj bi omogočala hitro pridobivanje informacij o znanjih in sposobnostih kandidatov izven tradicionalnih virov, kot so življenjepisi, motivacijska pisma in priporočila.³³⁴ Sistem (npr. programska oprema), ki uporablja UI, tako obdeluje podatke, ki jih posredujejo kandidati za delovno mesto, kot tudi druge javno dostopne podatke o kandidatih. Te podatke algoritem, ki ga programska oprema uporablja, nato analizira glede na vnaprej določene potrebe in zaželeno kvalifikacije za določeno delovno mesto.

Prav iz načina delovanja sistemov UI, ki temeljijo na strojnem učenju na podlagi velikih količin podatkov, pa izhajajo tudi ključna **tveganja za diskriminacijo** v kontekstu UI. Kakovost avtomatiziranih odločitev ali priporočil, ki jih sprejemajo sistemi UI, so namreč odvisni ne le od uporabljenega algoritma (tj. načina, na katerega bo sistem UI posameznike v postopku zaposlitve ocenjeval), temveč tudi od kakovosti podatkov, na katerih je bil »učen« in ki jih uporablja pri sprotnih odločitvah. Tveganje diskriminacije zaradi nekakovostnih podatkov se lahko pojavi na več načinov:

- Podatki, na katerih se je »učil« sistem UI so pristranski in **niso reprezentativni z vidika družbe kot celote**, kar vodi v pristranske odločitve. Uporaba takšnih podatkov, četudi nenamerno, negativno učinkuje na natančnost in točnost avtomatiziranega odločanja, in sicer na račun skupin ljudi, ki so v podatkih neuravnoteženo (pod)zastopani.

³³² Equinet/ Robin Allen QC in Dee Masters (2020) Regulating for an Equal AI: Meeting the new challenges to equality and non-discrimination from increased digitalization and the use of Artificial Intelligence, str. 34, 83, 89, 90 in 94, dostopno na: https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2020/06/ai_report_digital.pdf

³³³ Za pregled tveganj in priložnosti za uporabo UI v kontekstu zaposlovanja in dela glej Evropski parlament (2021) Improving working conditions using Artificial Intelligence, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, Directorate-General for Internal Policies, dostopno na: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662911/IPOL_STU\(2021\)662911_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662911/IPOL_STU(2021)662911_EN.pdf)

³³⁴ Npr. Na Finskem podjetja v zasebnem sektorju uporabljajo programske opreme, ki temelji na uporabi UI, ki kandidate za zaposlitev ocenjuje na podlagi njihove dejavnosti na različnih družbenih omrežjih ter avtomatizirane video analize razgovorov za službo, iz česar naj bi bile razvidne osebnostne lastnosti kandidatov in njihova primernost za zasedbo delovnega mesta.

- **Primer diskriminacije:** Tehnologija prepoznavanja obrazov (*Facial Recognition Technology*), ki jo v več državah pri svojem delu uporablja tudi policija, je dokazano manj uspešna pri prepoznavanju obrazov določenih skupin oseb, zlasti temnopoltih žensk in transspolnih ljudi.³³⁵ Teh skupin ljudi in njihovih obraznih značilnosti se ni upoštevalo že pri zasnovi sistemov. Nenatančnost in nezanesljivost tehnologije bi tako lahko imela težave tudi pri prepoznavanju obrazov določenih skupin kandidatov v postopkih zaposlovanja. To bi v slabši položaj postavilo osebe iz teh skupin prebivalstva, kar bi lahko pomenilo posredno diskriminacijo.
- Algoritmi, ki jih uporablja sistem UI, pri ocenjevanju posameznikov uporabljajo navidezno nevtralne spremenljivke, ki pa **posredno predstavljajo** njihove **osebne okoliščine** (t.i. *proxy* podatki).
- **Primer diskriminacije:** Sistem UI se na podlagi podatkov o zaposleni populaciji nauči, da bodo ljudje, ki živijo bližje svojega delovnega mesta, bolj verjetno srečni in zadovoljni v službi. Algoritem sistema UI pri pregledovanju življenjepisov kandidatov za delovno mesto zato bolje oceni tiste kandidate, katerih poštna številka dejanskega prebivališča kaže, da bodo za prevoz v službo potrebovali relativno malo časa. Takšen algoritem neposredno diskriminatorno učinkuje na vse kandidate za zaposlitev, ki živijo dlje od lokacije delovnega mesta, posredno diskriminatorno pa lahko učinkuje na iskalce zaposlitev iz tistih naselij, v katerih pretežno živijo pripadniki določene narodnostne ali etnične manjšine.
- **Podatki**, na katerih je bil »učen« sistem UI, **temeljijo na pretekli diskriminaciji** ali **preteklih vzorcih dejanskih neenakosti**. Sistemi UI lahko uporabljajo podatke o preteklih odločitvah o zaposlovanju za napovedovanje oziroma ocenjevanje primernosti ali prihodnje uspešnosti delavca. Na ta način uporaba algoritmov ponavlja in krepi preteklo diskriminacijo oziroma pristranske vzorce vedenja.
- **Primer diskriminacije:** Dobro poznan je primer multinacionalnega podjetja Amazon, ki je za namene zaposlovanja novih računalniških inženirjev razvilo lasten sistem UI za pregledovanje življenjepisov kandidatov za nova delovna mesta. Sistem UI se je učil na podatkih o preteklih uspešnih kandidatih za tovrstna delovna mesta, ki so bili večinoma moški. Algoritem je iz izbirnega postopka zato (nehote) izločeval življenjepise, ki so vključevali besedo »ženski«, in slabše ocenjeval kandidatke, ki so se izobraževale na visokošolskih zavodih za ženske.³³⁶ Algoritem je s tem krepil dejansko neuravnoteženo zastopanost spolov v tehnološki industriji, čeprav je bil sprva zamišljen tudi zato, da bi tako možno pristranskost nevtraliziral.

Tveganja za diskriminacijo pri uporabi sistemov UI na področju zaposlovanja in dela torej niso le hipotetična, ampak so dokazana in realna. Dodatno težavo pri tem predstavlja t.i. **problem »črne škatle«** (*black box*), ki ponazarja nepreglednost sistemov UI. Ti za sprejemanje avtomatiziranih odločitev uporabljajo kompleksne in nepredvidljive algoritme. Z vidika uporabnikov UI (tudi delodajalcev) to pomeni dodatno tveganje, saj bi v primeru očitane diskriminacije s strani domnevne žrtve morali dokazati, da je z uporabo sistema UI niso diskriminirali (vprašanje obrnjenega dokaznega bremena). Kadar sistem UI deluje **netransparentno** – to npr. pomeni, da zaradi zapletenosti uporabljenega algoritma ni možno pojasniti *zakaj* je sistem določenega kandidata izločil iz zaposlitvenega postopka – to dejansko ni mogoče.

³³⁵ Britanska Komisija za človekove pravice in enakost je zato marca 2020 pozvala k začasni prepovedi uporabe te tehnologije, dokler se njeni pristranski učinki neodvisno ne raziščejo in dokler se ne dopolni pravna podlaga za njeno uporabo. Dostopno na: <https://www.equalityhumanrights.com/en/our-work/news/facial-recognition-technology-and-predictive-policing-algorithms-out-pacing-law>

³³⁶ Reuters. Dostopno na: <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight-idUSKCN1MK08G>

Prepoved diskriminacije je zato v kontekstu pomanjkljivosti pri transparentnosti UI težko uresničiti v praksi. Na tveganja za človekove pravice, zlasti varstvo osebnih podatkov in pravice do enakega obravnavanja je v Beli knjigi o umetni inteligenci,³³⁷ objavljeni februarja 2020, opozorila tudi Evropska komisija, pri čemer je posebej izpostavila pomanjkljivo zakonodajo in potrebo po dodatni regulaciji zahtev glede preglednosti, sledljivosti in človeškega nadzora UI.

Evropska komisija je 21. 4. 2021 objavila **Predlog Uredbe o določitvi harmoniziranih pravil o umetni inteligenci (Akt o umetni inteligenci)**. Predlog prinaša nabor ukrepov za učinkovitejše uresničevanje obstoječe zakonodaje na področju človekovih pravic in varnosti, ki nastajajo zaradi netransparentnega delovanja nekaterih algoritmov. Predlog temelji na kategorizaciji štirih stopenj tveganj, ki jih predstavlja uporaba različnih sistemov UI. Kot **visoko tvegane** predlog Uredbe določa tudi sisteme UI, namenjene **zaposlovanju in upravljanju delavcev in dostopu do samozaposlitve**. Da bi se zagotovilo zaupanje vanje in visoka raven varstva temeljnih pravic, vključno s prepovedjo diskriminacije, bodo **visoko tvegani sistemi UI**, sledeč predlogu Uredbe, morali izpolnjevati **številne zahteve** glede kakovosti obdelanih podatkov, tehnične dokumentacije in sledljivosti delovanja sistemov UI, transparentnosti in podajanja informacij uporabnikom, človeškega nadzora, stabilnosti in natančnosti sistema ter kibernetске varnosti.

Ukrepi delodajalcev

- : Glede (splošnih) **ukrepov delodajalcev za zagotavljanje enakih možnosti** glej POGlavJE 7.2. To poglavje razloži smisel in pogoje sprejemanja ukrepov ter poda nekatere primere. Ločeno povzame:
 - **preventivne ukrepe** (npr. sprejeti pravilniki, osveščanje vseh zaposlenih, spremljanje stanja), ki preprečujejo diskriminacijo;
 - nediskriminatorne postopke zaposlovanja in
 - posebne ukrepe.
- : Glej tudi specifične ukrepe pri POGlavJIH od 6.2 do 6.5.

Če se želijo delodajalci tveganjem za kršitev prepovedi diskriminacije pri uporabi sistemov UI izogniti oziroma jih ustrezno zmanjšati in odpraviti, morajo biti njihovi relevantni kadri za to **ustrezno ozaveščeni in izobraženi**. Delodajalci bi morali zato poskrbeti, da so osebe, ki pri njih razvijajo ali uporabljajo sisteme UI podrobno seznanjene s teoretičnimi in praktičnimi vidiki etičnih in pravnih tveganj za diskriminacijo pri uporabi UI.

Zagovornik je v okviru priprave Nacionalnega programa spodbujanja razvoja in uporabe umetne inteligence v Republiki Sloveniji do leta 2025 (NpUI) Ministrstvu za javno upravo kot pripravljavcu NpUI podal več priporočil.³³⁸ Med drugim je priporočil, da se v okviru ukrepov za podporo izobraževanju in ozaveščanju podjetij in javnih organizacij o zagotavljanju pravnega in etičnega okvira pri razvoju, uvajanju in uporabi UI« nameni posebno pozornost vprašanju varstva pred diskriminacijo. Zagovornikovo priporočilo je bilo upoštevano, sprejeti NpUI³³⁹ pa zdaj v okviru teh ukrepov izrecno poudarja tudi zahtevo po skladnosti uvajanja UI s človekovimi pravicami.

³³⁷ https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_sl.pdf

³³⁸ http://www.zagovornik.si/wp-content/uploads/2021/03/Priporocilo_UI.pdf

³³⁹ <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MJU/DID/NpUI-SI-2025.docx>

Delodajalci naj poskrbijo za **učinkovit človeški nadzor** nad avtomatiziranimi odločitvami, ki jih sprejemajo sistemi UI. Ročno preverjanje rezultatov algoritmične obdelave podatkov je pomembno z vidika prepoznavanja potencialno diskriminatornih vzorcev delovanja sistemov UI. Pri tem je bistveno, da človeški nadzor nad rezultati algoritmične obdelave podatkov ni zgolj navidezen (t.i. *rubber stamping*). Prav tako je pomembno, da **delodajalec osebe**, katerih podatki so algoritmično obdelani (npr. kandidati za zaposlitev, napredovanje, prekinitev pogodbe o zaposlitvi itn.) **izrecno obvesti, da je bila odločitev o njihovih pravicah delno ali v celoti sprejeta z uporabo sistema UI.**

Ker se kršitev prepovedi diskriminacije v kontekstu uporabe sistemov UI zaradi uporabe neustreznih podatkov, algoritmov ali modelov lahko zgodi popolnoma nenamerno (kar sicer ne odvezuje odgovornosti za kršitev), bi morali delodajalci v izogib tveganjem kršitev od ponudnikov programske opreme, ki temelji na uporabi UI, ali od lastnih razvijalcev tovrstne opreme **zahtevati natančne informacije** o uporabljenem sistemu UI in njegovem delovanju. Takšna zahteva lahko vključuje:³⁴⁰

- celostno **razlago algoritma** (na kakšen način preprečuje pristransko obdelavo podatkov, kakšni so bili učni podatki sistema UI, kako pridobiva potrebna soglasja za obdelavo podatkov itd.), vključno z zagotavljanjem **transparentnosti** odločanja;
- **revizijska poročila** o nepristranskosti in točnosti delovanja sistema UI, vključno z zahtevo za dovoljenje, da se takšna poročila javno objavijo;
- **zagotavljanje človeškega nadzora**, vključno z razlago, kako sistem UI izbere oz. označi odločitve, ki potrebujejo dodatno človeško preverjanje;
- **dovoljenje za redno revizijo** sistema UI in možnost **spreminjanja algoritma**, če bi se ta skozi postopek strojnega učenja naučil diskriminacije.

³⁴⁰ Glej npr. <https://www.jdsupra.com/legalnews/beat-the-bots-employer-risk-in-2400540/>

7 ZAGOTAVLJANJE ENAKIH MOŽNOSTI

V tem poglavju je predstavljeno kako se spodbuja zagotavljanje enakih možnosti. V dveh podpoglavjih sta ločeno povzete dolžnosti države na eni in delodajalcev na drugi strani, da poleg preprečevanja diskriminacije aktivno zagotavljajo delavcem varstvo pred diskriminacijo ter enake možnosti na področju zaposlovanja in dela. Država to zagotavlja najprej sama prek zgleda in s posebnimi ukrepi v obliki najrazličnejših spodbud delavcem in delodajalcem, olajšav, aktivnih politik (npr. zaposlovanja), strokovno podporo ter mestoma z uvajanjem posebnih zahtev do delodajalcev, npr. kvot za zaposlovanje. Po drugi strani lahko nekatere spodbujevalne ukrepe (niso pa k temu prisiljeni) sami zagotavljajo tudi delodajalci na ravni podjetja (za zagotavljanje enakih možnosti in vključenosti). Tretje podpoglavje pomaga razumeti institut zagotavljanja razumnih prilagoditev za kandidate za zaposlitev in zaposlene z invalidnostmi, ki je premalo razumljena pravna obveznost delodajalcev.

Varstvo pred diskriminacijo ne obsega le prepoved neupravičene neenake obravnave in zagotavljanje formalne enakopravnosti (glej POGlavJE 2). Za razliko od zgolj enakopravnosti je načelo in pristop enakih možnosti kvalitativen, usmerjen v rezultat in upošteva družbeno pogojene razlike (neenakost) med ljudmi. Narekuje tudi aktivno **zagotavljanje enakih možnosti**, torej ukrepanje zaradi različnih položajev neenakosti, v katerih so določene (ranljive) družbene skupine. Načelo enakih možnosti torej upošteva okoliščine (položaj) posameznikov, ki so strukturne in na katere posameznik nima neposrednega vpliva (npr. zdravstveno stanje, revščina, družbeni predsodki, starost idr.). Te neenakosti poskuša družba odpraviti ali zanje ponuditi blažilne ukrepe s konkretnimi posegi, ukrepi, spodbudami in pomočmi. (Glej POGlavJE 4.3). Poseben vidik zagotavljanja enakih možnosti je tudi zagotavljanje sodelovanja teh skupin v procesih odločanja, tako s posebnimi postopki (posvetovanje), kot z njihovo zastopanostjo (npr. na mestih odločanja).

V Zakonu o enakih možnostih žensk in moških³⁴¹ je poudarjeno, da je **ustvarjanje enakih možnosti naloga celotne družbe** in pomeni odstranjevanje ovir za doseganje enakega položaja pripadnikov obeh spolov, zlasti:

- **s preprečevanjem in odpravljanjem neenakega obravnavanja** spolov kot oblike diskriminacije v praksi, ki izvira iz tradicionalno in zgodovinsko pogojenih različnih družbenih vlog, ter
- z ustvarjanjem pogojev za vzpostavljanje enake zastopanosti obeh spolov na vseh področjih družbenega življenja.

Za zagotavljanje (dejanskih) enakih možnosti se na ravni države sprejemajo javne politike (npr. ukrepi aktivne politike zaposlovanja), ki z ugodnostmi spodbujajo tiste, ki so zapostavljeni. Ti ukrepi so zaželeni in pričakovani, k njihovem zagotavljanju se zavezuje zlasti država, vendar lahko k njim (npr. kvotni sistem za zaposlovanje invalidov) zaveže tudi zasebne delodajalce. Lahko pa jih izvajajo tudi delodajalci (npr. za upravljanje raznolikosti). **Posebne ukrepe** za zagotavljanje enakosti pogovorno imenujemo tudi pozitivna diskriminacija ali pozitivni ukrepi (glej POGlavJE 4.3), njihovo izvajanje pa kljub neenaki (v tem primeru boljši) obravnavi zapostavljenih skupin ne pomeni diskriminacije.

³⁴¹ 1. člen Zakona o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/02, 61/07 – ZUNEO-A, 33/16 – ZVarD in 59/19). Dostopno na: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3418>

Agencija Evropske unije za temeljne pravice: Vlade lahko s sprejemanjem posebnih ukrepov namesto »formalne enakosti« zagotovijo »dejansko enakost«, tj. enakovredne priložnosti za dostop do koristi, ki so na voljo v družbi. Kadar vlade, delodajalci in ponudniki storitev ne upoštevajo, ali bi bilo primerno sprejeti posebne ukrepe, se poveča tveganje, da bi njihova pravila in prakse vodili k posredni diskriminaciji.³⁴²

Zagotavljanje enakih možnosti ob prepovedi diskriminacije (glej POGlavJE 3) narekuje vsaj dva pristopa, ki ju je treba spoštovati:

1. Različna obravnava različnih položajev, v katerih so določene (**ranljive**) **družbene skupine**, lahko narekuje ugodnejšo obravnavo oseb v manj ugodnem dejanskem položaju tako, da se jim dajo posebne ugodnosti, spodbude in dodatne pravice. Gre za ukrepe, ki so potrebni in pričakovani ter jih lahko izvajajo:
 - **država** (POGLAVJE 7.1) in
 - **delodajalci** (POGLAVJE 7.2).
2. Upoštevanje sposobnosti in potreb posameznika lahko terja zgolj prilagoditve v konkretnem primeru (npr. prilagoditve pogojev dela). Gre za ukrepe, ki niso toliko povezani z družbenimi skupinami, temveč z individualnim položajem oseb, da se jim omogoči zares enake možnosti za uspešno vključevanje v delovni proces tudi v praksi. Za ljudi z invalidnostmi so take prilagoditve uzakonjene (zapovedane) kot institut **razumne prilagoditve**. Različna (prilagojena) obravnava v smislu prilagoditve ni le pričakovana, temveč je zakonsko določena, ko je potrebna da se ta oseba zares enako učinkovito vključi v delovni proces, torej ne le da delo opravlja, ampak da lahko dela enako učinkovito. Kršitev, torej neprilagoditev oziroma odklonitev razumne prilagoditve pa pomeni diskriminacijo. (POGLAVJE 7.3).

Za starše z majhnimi otroki so uzakonjene npr. omejene možnosti odrejanja nočnega dela, pravico imajo do dela v skrajšanem delovnem času itn. Za druge skupine pa take prilagoditve niso vedno uzakonjene, lahko pa jih delodajalci uvedejo sami, na primer za upravljanje raznolikosti na delovnem mestu.

Za primer lahko vzamemo ljudi z **invalidnostmi**. Če bi jih obravnavali le strogo **enakopravno**, bi se zadovoljili s tem, da obstajajo za vse državljane enake pravice in dolžnosti (enaka pravila za vse) in je dovolj, če ljudi z invalidnostmi pravno ne obravnavamo slabše od drugih. Ker pa se zaradi invalidnosti v vsakdanjem življenju soočajo z več ovirami in imajo torej slabši izhodiščni položaj, bi bili dejansko prikrajšani. V primerljivih situacijah bi bili v neenakem položaju. Le skozi prizmo načela **enakih možnosti**, ki upošteva te razlike in jih poskuša korigirati (npr. s pomočjo prilagoditev, pomoči in dodatnih pravic), lahko dosežemo, da imajo ljudje z invalidnostmi dejansko enake možnosti (npr. za delo). Kljub temu pa v praksi enakih možnosti še vedno ne dosegamo in so ljudje z invalidnostmi še vedno strukturno prikrajšani in diskriminirani.

Ob dolžnostih delodajalcev je zagotavljanje enakih možnosti smiselno tudi s **poslovnega vidika**, saj prinaša organizacijam oziroma podjetjem **številne koristi** (glej POGlavJE 8.2).

³⁴² Agencija EU za temeljne pravice (FRA): Priročnik o evropski zakonodaji o nediskriminaciji. 2011. Luxemburg: Urad za publikacije Evropske unije. Dostopno na: https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_law_SLV.pdf

7.1 Ukrepi države: politike, kvote, spodbude, omejitve idr.

Zaveze k izvajanju t. i. posebnih ukrepov ne izhajajo (le) iz protidiskriminacijske zakonodaje, da naj jih zagotavlja država, določa že Ustava RS. Različni državni ukrepi, tako zakonodajni kot v obliki politik, pa imajo dolgo zgodovino.

Evropski steber socialnih pravic³⁴³ določa, da ima vsakdo, ne glede na spol, raso ali narodnost, vero ali prepričanje, invalidnost, starost ali spolno usmerjenost, pravico do enakega obravnavanja in enakih možnosti v zvezi z zaposlitvijo, socialno zaščito, izobraževanjem ter dostopom do javnega blaga in javnih storitev. Spodbuja se tudi k zagotavljanju enakih možnosti nezadostno zastopanih ali izključenih skupin (3. načelo).

Vsakdo ima **pravico do hitre in individualno prilagojene pomoči**, da izboljša svoje možnosti za zaposlitev ali samozaposlitev. To vključuje pravico do podpore za iskanje zaposlitve, usposabljanje in prekvalifikacijo. Vsakdo ima pravico, da pri poklicnih prehodih prenese pravice do socialne zaščite in usposabljanja (4. načelo).

Upošteva se ratificirane **konvencije**³⁴⁴ in sprejete **direktive EU**³⁴⁵ določene kategorije delavcev potrebujejo posebno zakonsko varstvo. Zato **slovenska zakonodaja** (predvsem **ZDR-1**, pa tudi npr. **ZVZD-1**³⁴⁶) obsega posebno poglavje, v katerem ureja varstvo žensk, varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva, varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, varstvo invalidov ter varstvo starejših delavcev.

Država poskuša ob preprečevanju diskriminacije na različne načine in na različnih področjih zagotoviti enake možnosti družbenih skupin in posameznikov. Tako s sprejemanjem posebnih ukrepov (npr. spodbud in pomoči), kot z zakonskimi določbami (npr. **ZDR-1** ali **ZZRZI**³⁴⁷), ki zavezujejo še druge subjekte, predvsem delodajalce.

V protidiskriminacijski terminologiji se takšni ukrepi imenujejo **posebni ukrepi**.^{348, 349}

³⁴³ Evropski steber socialnih pravic. Dostopno na: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_sl

³⁴⁴ Npr. Splošna deklaracija o človekovih pravicah, Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, Mednarodni pakt o državljskih in političnih pravicah, Evropska socialna listina, Konvencija o otrokovih pravicah, Konvencija št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk ter njihovem enakem obravnavanju, Konvencija št. 45 o zaposlovanju žensk pri podzemnih delih v rudnikih vseh kategorij idr.

³⁴⁵ Npr. Direktiva 92/85 EEC (varstvo nosečih žensk), Direktiva Sveta Evrope št. 96 o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, Direktiva Sveta 94/33/ES z dne 22. junija 1994 o varstvu mladih ljudi pri delu idr.

³⁴⁶ Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11). Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5537>

³⁴⁷ Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov.

³⁴⁸ Glede terminologije glej tudi POGlavJE 2.2

³⁴⁹ Povzeto po Zakonu o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/02, 61/07 – ZUNEO-A, 33/16 – ZVarD in 59/19). Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3418>

Zakon o enakih možnostih žensk in moških določa splošne **ukrepe normativne narave**, s katerimi se v zakonih na posameznem področju prepoveduje diskriminacija. Splošni ukrepi so tudi **ukrepi politične narave**, zlasti aktivnosti vlade in ministrstev ter širše javnosti, npr. programi, strategije, nacionalni programi idr.

Posebni ukrepi so zlasti:

- pozitivni ukrepi, ki ob enakem izpolnjevanju predpisanih meril in pogojev dajejo prednost podzastopanim skupinam,
- spodbujevalni ukrepi, ki dajejo posebne ugodnosti ali uvajajo posebne spodbude, ter programski ukrepi v obliki aktivnosti za osveščanje in akcijskih načrtov za spodbujanje ter ustvarjanje enakih možnosti.³⁵⁰

Primeri splošnih **normativnih ukrepov** so vsebovani v nekaterih določbah ZDR-1, ki se nanašajo na prepoved diskriminacije in posebno varstvo določenih skupin:

- Prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov: 6. člen.
 - Prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu: 7. člen.
 - Odškodninska odgovornost delodajalca in denarna odškodnina: 8. člen.
 - Varovanje dostojanstva delavca pri delu: 47. člen.
 - Enaka obravnava glede na spol: 27. člen.
 - Enako plačilo žensk in moških: 133. člen.
 - Dopustnost odpovedi: 83. člen.
 - Neutemeljeni odpovedni razlogi: 90. člen.
 - Kriteriji za določitev presežnih delavcev: 102. člen.
 - Posebno pravno varstvo pred odpovedjo: 112. – 117. člen.
 - Plačana odsotnost zaradi osebnih okoliščin: 165. člen.
 - Odsotnost z dela zaradi zdravstvenih razlogov: 167. člen.
 - Izobraževanje: 170. člen.
 - Varstvo žensk: 181. člen.
 - Varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva: 182.–189. člen.
 - Varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti: 190.–194. člen.
 - Varstvo starejših delavcev: 197.–199. člen.
 - Uveljavljanje pravic pri delodajalcu in sodno varstvo: 200. člen.
 - Varstvo sindikalnega zaupnika: 207. člen.
 - Posebno varstvo otrok, mlajših od 15 let, dijakov in študentov: 211. in 212. člen.
- **Primer splošnega ukrepa politične narave:** Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015–2020 (ReNPEMŽM15–2)³⁵¹ je strateški dokument vlade, ki določa cilje in ukrepe ter ključne nosilce politik za uresničevanje enakosti spolov na posameznih področjih življenja žensk in moških v Sloveniji za to obdobje.
- **Primer posebnega ukrepa:** Zakon o enakih možnostih žensk in moških³⁵² med drugim določa, da vlada (podobno tudi občine) upošteva načelo uravnotežene zastopanosti spolov, to je najmanj 40-odstotno zastopanost enega spola pri sestavi vladnih organov ter pri predlaganju v organe upravljanja in nadzora oseb javnega prava (t.i. spolne kvote).

³⁵⁰ Posebne ukrepe, kot »posebne ukrepi za zagotavljanje enakosti« določa tudi ZVarD v 17. in 8. členu.

³⁵¹ Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=RESO108>. V pripravi je tudi Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških do 2030.

³⁵² Glej Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/02, 61/07 – ZUNEO-A, 33/16 – ZVarD in 59/19): <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3418>

Država na področju trga dela ob zakonodajnih ukrepih sprejema tudi **ciljne ukrepe in programe** z namenom zagotavljanja čim večje zaposlenosti prebivalstva. Zakon o urejanju trga dela³⁵³ (v nadaljevanju: ZUTD) določa Smernice za izvajanje ukrepov **aktivne politike zaposlovanja** (v nadaljevanju: APZ), ki predstavljajo strateški dokument na tem področju.

Smernice APZ za obdobje 2021–2025³⁵⁴ sledijo strateškim usmeritvam Slovenije in določajo ključne prednostne naloge za izboljšanje stanja na trgu dela v Sloveniji za navedeno. Smernice opredeljujejo šibkosti trga dela, na katera se osredotočajo ukrepi, in sicer za:

- dolgotrajno brezposelne osebe;
- starejše (stari 50 let ali več);
- brezposelne brez ali z nizko izobrazbo (dokončana OŠ);
- mlade (stari od 15 do 29 let);
- prejemnike denarne socialne pomoči.

Ukrepi na področju APZ in drugih storitev na trgu dela so usmerjeni k najranljivejšim skupinam na trgu dela. To so tisti, ki so **manj konkurenčni na trgu dela**.³⁵⁵ Cilji APZ sledijo strateškim dokumentom in ukrepom države,³⁵⁶ hkrati pa zagotavljajo možnosti prilagajanja ukrepov hitrim spremembam razmer in potreb na trgu dela. Med njimi so:

- usposabljanje in izobraževanje;
- spodbude za zaposlovanje;
- ukrepi za kreiranje delovnih mest;
- spodbujanje samozaposlovanja;
- nadomeščanje na delovnem mestu in delitev delovnega mesta idr.³⁵⁷

⋮ Večino programov aktivne politike zaposlovanja za **brezposelne osebe** izvaja Zavod RS za zaposlovanje,³⁵⁸ ki vodi tudi evidenco registrirano brezposelnih oseb ter spremlja trende zaposlovanja na trgu dela. Programe APZ za **zaposlene** pa država izvaja prek Javnega študentskega, razvojnega, invalidskega in preživninskega sklada.³⁵⁹

Programi APZ so vse pomembnejši instrument razvoja trga dela in tudi **pomoči gospodarstvu**, ne le prebivalstvu. Programi prispevajo k vključevanju brezposelnih oseb na trg dela, k njihovi socialni in delovni vključenosti.

³⁵³ Zakon o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1, 47/15 – ZZSDT, 55/17, 75/19 in 11/20 – odl. US). Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5840>

³⁵⁴ Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2021–2025. Dostopno na: <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/APZ/Smernice-APZ-2021-2025.docx>

³⁵⁵ Glej spletno stran državne uprave: <https://www.gov.si/teme/ranljive-skupine-na-trgu-dela/>

³⁵⁶ Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja. Dostopno na: <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/APZ/Smernice-APZ-2016-2020.pdf> in Načrt za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2020. Dostopno na: <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/APZ/Nacrt-za-izvajanje-ukrepov-aktivne-politike-zaposlovanja-za-leto-2020.doc>

³⁵⁷ Vendar se poleg APZ izvaja še vrsta drugih aktivnosti, projektov, programov, ki »formalno« niso del te politike, vendar pa prispevajo k izboljšanju stanja na trgu dela, npr. študentska politika, storitve vseživljenjske karijerne orientacije, posredovanje zaposlitev idr.

³⁵⁸ Dostopno na: https://www.ess.gov.si/delodajalci/financne_spodbude

³⁵⁹ Dostopno na: <https://www.srips-rs.si>

Zagotoviti je treba, da posebni ukrep države, ali delodajalca zasleduje **legitimen cilj** odprave manj ugodnega položaja oseb z določeno osebno okoliščino, je **utemeljen** na podatkih oziroma analizah o obstoju manj ugodnega položaja, ter je **potrebno** in **ustrezno sredstvo** za odpravo takšnega položaja. Če temu ni zadoščeno, bi lahko ukrep zaradi neprimerne pomoči diskriminiral vse ostale, ki do ukrepa niso upravičeni. (Za razumevanje t. i. testa sorazmernosti glej tudi POGlavJE 4.2).

- **Primer presoje sodišča:** Ustavno sodišče je že presojalo ureditev iz 62. člena Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, po katerem so delodajalci, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev, dolžni zaposlovati invalide v okviru določenega deleža od celotnega števila zaposlenih delavcev, t. i. kvota. Ocenilo je, da gre za dopusten poseg v pravico delodajalcev do svobodne gospodarske pobude, da je določitev kvot v javno korist in da teža posledic opisane omejitve ne posega čezmerno v pravico delodajalcev do svobode zaposlovanja. (Za več informacij glej POGlavJE 9).
- **Primer presoje sodišča:** Sodišče EU je odločalo v zadevi Kalanke, ki se je nanašala na zakonodajo, s katero je bila ženskim kandidatkam za zaposlitev ali napredovanje prednost zagotovljena samodejno, kadar niso bile dovolj zastopane. Ugotovljeno je bilo, da kadar zadevno pravilo ženskam zagotavlja »absolutno in brezpogojno prednost za zaposlitev ali napredovanje«, je to dejansko nesorazmerno.³⁶⁰ (Za več informacij glej POGlavJE 9).
- **Primer presoje sodišča:** Zadeva Marschall se je nanašala na zakonodajo, ki je bila vsebinsko podobna zadevi Kalanke. Vendar se je zadevno pravilo glasilo, da je treba enako usposobljenim ženskam dati prednost, »razen če posebne lastnosti posameznega moškega kandidata kažejo, da je primernejši«. Zaradi diskrecijske pravice, vključene v pravilo, prednost torej ni bila absolutna, ampak sorazmerna in s tem upravičena oziroma dovoljena.³⁶¹ (Za več informacij glej POGlavJE 9).

⋮ Nekateri ukrepi države so predstavljeni tudi v POGlavJU 5 pri posameznih **ranljivih skupinah** in v POGlavJU 7 v okviru različnih **področij zaposlovanja in dela**.

³⁶⁰ Sodba SES z dne 17. oktobra 1995 v zadevi Kalanke proti Freie Hansestadt Bremen, C-450/93, Recueil, str. I-3051.

³⁶¹ Sodba SES z dne 11. novembra 1997 v zadevi Marschall proti Land Nordrhein-Westfalen, C-409/95, Recueil, str. I-6363.

7.2 Ukrepi delodajalcev za zagotavljanje enakih možnosti

Država poskuša ob preprečevanju diskriminacije na različne načine zagotoviti enake možnosti družbenih skupin s sprejemanjem posebnih ukrepov (npr. spodbud in pomoči), kot z zakonskimi določbami, ki zavezujejo še druge subjekte, predvsem delodajalce. Za ranljive skupine pa lahko **posebne ukrepe sprejmejo tudi delodajalci prostovoljno**. Ti posebni ukrepi delodajalcev so, kot velja za državne, različno poimenovani in se izvajajo na različne načine in v različnih kontekstih, po večini pa so opredeljeni v t. i. **politikah enakosti, načrtih upravljanja raznolikosti oziroma vključenosti** (delodajalci jih različno poimenujejo), ki predstavljajo okvir zagotavljanja posebnih pravic za posamezne skupine delavcev, ki jih delodajalec prepozna kot ranljive oziroma neenako zastopane. (Glej POGlavJE 8).

Ukrepi delodajalcev, ki zagotavljajo enake možnosti (podobno kot državni) vključujejo:

- **preventivne ukrepe** (npr. sprejeti pravilniki o preprečevanju nadlegovanja in o pritožbenih poteh v primerih kršitev, splošno osveščanje vseh zaposlenih, spremljanje stanja idr.), ki preprečujejo diskriminacijo;
- **urejene in nediskriminatorne postopke zaposlovanja in**
- **posebne ukrepe.**

Dejansko pa zagotavljanje enakih možnosti na ravni podjetja oziroma upravljanja raznolikosti obsega **kombinirani nabor številnih ukrepov**, ki se med seboj dopolnjujejo.

- ⋮ Več o konkretnih ukrepih delodajalcev je v POGlavJU 5 in 6 (pri posameznih skupinah in področjih).
- ⋮ Posebne ukrepe delodajalcev pogosto razumemo tudi kot ukrepe, ki spodbujajo in zagotavljajo raznolikost. Gre namreč za načine, kako organizacije upravljajo raznolikost in vključenost (več o tem v POGlavJU 8).

7.2.1 Preventivni ukrepi

Preventivni ukrepi (npr. urejeni notranji postopki, sprejeti pravilniki, osveščeni zaposleni in usposobljeni odgovorni pri delodajalcu, analize tveganj kršitev idr.) zagotavljajo dosledno **spoštovanje zakonodaje** in **preprečujejo diskriminacijo** na delovnem mestu.

To so ukrepi, ki se nanašajo na preprečevanje pogostih diskriminatornih situacij (glej POGlavJE 6) in so vključeni v procese upravljanja raznolikosti (glej POGlavJE 8). Gre za ukrepe, ki so izraz politik podjetja.

Za delodajalce in vse zaposlene je za začetek pomembno, da se izogibajo **stereotipiziranju**, ki predpostavlja, da imajo vsi posamezniki, ki sodijo v neko družbeno skupino, iste lastnosti. Takšno sklepanje na podlagi stereotipov in predsodkov lahko povzroča diskriminatorna ravnanja. (Glej POGlavJE 3.2).

Ukrepi delodajalcev proti ravnanju v skladu z nezavedno pristranostjo so lahko raznoliki, prvi korak pa predstavlja zavedanje lastne pristranosti in zaveza, da se jo upošteva pri ravnanju. V ta namen lahko delodajalec **osvešča in izobražuje vse zaposlene**, predvsem pa tiste, ki odločajo (npr. o zaposlitvah ali napredovanjih). Podjetja naj zagotovijo, da so vsi, ki sodelujejo v vseh fazah zaposlovanja oziroma upravljanja, usposobljeni in poznajo veljavno proti-diskriminacijsko zakonodajo. Poznati morajo pogoste predsodke (in diskriminacijske prakse) in biti na njih pozorni. Sledijo pa lahko ukrepi, kot so:

- **zbiranje in analiza podatkov** o neenakosti (npr. razlikah v plačah za različna delovna mesta) in anonimno anketiranje zaposlenih (npr. o možnostih usklajevanja poklicnega in družinskega življenja);
- primerno usposabljanje in osveščanje zaposlenih za **prepoznavanje predsodkov** in diskriminacije idr.;
- **lastna ocena in analiza diskriminacijskega potenciala**. Različne vrste predsodkov, tudi glede starejših, lahko negativno vplivajo na odločitve o zaposlitvi, načrtovanje delovnih nalog, napredovanje, možnosti usposabljanja, odpuščanja idr. Šele ko so tveganja prepoznana, lahko podjetje izvede potrebne korektivne ukrepe, da zmanjša diskriminacijo;
- **ocena stanja varstva pred diskriminacijo v podjetju**, npr. z vprašalniki³⁶² ali s pomočjo zunanjih izvajalcev/ strokovnjakov;
- **sprejem vseh potrebnih predpisov in postopkov, ki se (lahko) nanašajo na diskriminacijo**, npr. varstva pri delu, preprečevanja nadlegovanja na delovnem mestu, spodbujana raznolikosti idr. Treba je opredeliti tudi postopke prijave diskriminacije;
- dopolnitev ali priprava **strateških usmeritev**: politike enakosti, strategije spodbujanja raznolikosti, proti-diskriminacijske strategije, strategije varstva pred nadlegovanjem oziroma »mobingom« idr.

Delodajalci naj posvetijo pozornost preprečevanju diskriminacije. To lahko naredijo s posebnim aktom, s t. i. **politiko enakosti**, ki vključuje vsa pravila, procese in aktivnosti delodajalca na področju varstva pred diskriminacijo. Pomembno je, da tako politiko poznajo in razumejo vsi zaposleni in odgovorni v podjetju.

³⁶² Npr. <http://virgo.bc.edu/employerbenchmarking/>

Politika enakosti vključuje zlasti:

- **zavezo** organizacije, da bo zagotavljala enake možnosti vsem zaposlenim in kandidatom za zaposlitev, pri čemer morajo temu slediti in dajati zgled predvsem vodilni kadri;
- **načela** spodbujanja, spoštovanja in upravljanja raznolikosti;
- **cilje** vključevanja raznolikega kadra (ki naj odraža tudi raznolikost okolja);
- **obvezo** zagotavljanja delovnega okolja, kjer lahko vsi zaposleni delajo po svojih najboljših močeh in kjer bo njihovo delo enako cenjeno; ne le da bo to okolje brez diskriminacije, nadlegovanja, trpinčenja, viktimizacije idr.;
- predvidene **postopke** ravnanja s kršitvami, spodbujanje dajanja predlogov za izboljšave, posvetovanje z zaposlenimi idr.

∴ Pri tem se lahko politika enakosti prepleta z drugimi akti delodajalca, npr. na področju zdravja pri delu ali preprečevanja trpinčenja na delovnem mestu. Glej spletno stran zdravja in varstva pri delu - [Organizacija dela in psihosocialna tveganja](#).³⁶³

Za podporo politiki enakosti je priporočljivo, da delodajalec pripravi tudi konkreten **akcijski načrt**, ki je prilagojen organizaciji in njenim potrebam. Vključuje naj zlasti:

- **Analizo obstoječega stanja**, praks in postopkov (npr. zaposlovanja, nagrajevanja, plačne politike idr.) ter kontinuirano spremljanje stanja in učinkov ukrepov; obsega:
 - pogovore in sodelovanje z zaposlenimi (in sindikati);
 - vprašalnike (lahko anonimne, npr. o vzdušju na delovnem mestu);
 - zbiranje in analizo podatkov (skladno z zakonodajo varovanja osebnih podatkov), npr. glede osebnih okoliščin zaposlenih (raznolikosti na delovnem mestu) in morebitnih odstopanj (v kadrovski sestavi, plačah idr.);
 - analizo procesov in pravil z vidika t. i. **vpliva na (ne)enakost**, npr.:
 - Kaj je osnovni namen obstoječih pravil/ postopkov/ praks?
 - Ali prakse povzročajo (neželene in nenamerne) neenake učinke? Kako in zakaj?
- **Ugotovitev in spremljanje stanja**.
- **Opustitev, prilagoditev ali dopolnitev** pravil/ postopkov/ praks. V večjih sistemih tudi večje prilagoditve (kadrovske politike, reorganizacija, plačni sistemi idr.).
- **Izobraževanje** vseh zaposlenih je pomembno, saj se politika nanaša nanje, hkrati pa so oni tisti, ki lahko najbolj pripomorejo k izboljšanju praks. Ključno pa je za zaposlene v kadrovskih službah ali vodilne kadre. Izobraževanje lahko vključuje (tematsko):
 - osveščanje o stereotipih in predsodkih, o tem kaj je prepovedano;
 - ključno zakonodajo;
 - politiko enakosti in izvedena interna pravila;
 - naloge in zadolžitve zaposlenih (npr. v akcijskem načrtu);
 - standarde delovanja (obnašanja, komunikacije idr.).

³⁶³ Dostopno na: <http://www.osha.mddsz.gov.si/varnost-in-zdravje-pri-delu/informacije-po-temah/psihosocialna-tveganja/organizacija-dela-in-psihosocialna-tveganja>

Delodajalec (kot organizacija) je lahko **soodgovoren za vsa diskriminatorna dejanja** svojih zaposlenih, tudi tistih, ki niso v delovnem razmerju oziroma le izvajajo naloge po navodilih delodajalca. Pri tem ni pomembno, ali je delodajalec (oziroma nadrejeni) vedel za diskriminatorno vedenje ali ne. Če je vedel, je bil dolžan ukrepati, razen če bi temu žrtev takega ravnanja izrecno nasprotovala. Delodajalec se lahko najučinkoviteje izogne soodgovornosti za diskriminacijo, če lahko izkaže, da je ravnal skrbno in **sprejel vse potrebne korake** (npr. pravila, procese, osveščanje, nadzor, obravnava pritožb idr.) za preprečevanje diskriminacije in so zaposleni delovali v neskladju s takimi pravili in navodili delodajalca.

Delodajalec je po določbah ZDR-1 dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu.³⁶⁴

Po opažanjih IRSD mnogi delodajalci kot »**sprejem ustreznih ukrepov**« za varovanje dostojanstva delavcev pri delodajalcu razumejo zgolj formalno sprejetje določenega splošnega oziroma internega akta (npr. pravilnika o trpinčenju na delovnem mestu). Ko pa se delavec pritoži pri delodajalcu zaradi tovrstnih kršitev, delodajalci postopkov v zvezi s trpinčenjem ne vodijo v skladu z **internimi akti**, ki so jih sprejeli sami. Delavci s sprejetimi ukrepi v nekaterih primerih sploh niso seznanjeni.³⁶⁵

IRSD ugotavlja, da področje diskriminacije, nadlegovanja in trpinčenja v delovnem okolju zahteva veliko preventivnega delovanja. Na IRSD delavcem, prijaviteljem in delodajalcem nudijo veliko strokovne pomoči o tem, predvsem v smislu pojavnih oblik teh prepovedanih ravnanj in možnih preventivnih ukrepov. Bistveno je, da delodajalci poznajo te pojave in da vedo kam se lahko pravočasno obrnejo po pomoč na ustrezne institucije. Hkrati pa jih je treba ozaveščati, da ne bi zaradi nepoznavanja kršili predpisov in da bi se zavedali pomena ter posledic diskriminacije na delovnem mestu.

- : Več informacij o projektu IRSD je na spletni strani: **Odpravimo konflikte na delovnem mestu**.³⁶⁶
- : Več o preventivnih ukrepih delodajalcev je v POGlavJU 5 in 6 (pri posameznih družbenih skupinah in področjih).
- : Preventivne ukrepe pogosto razumemo tudi kot ukrepe, ki se odzivajo na **raznolikost**. Gre namreč za načine, kako organizacije upravljajo raznolikost in vključenost, (več o tem v ločenem POGlavJU 8).

³⁶⁴ 1. odstavek 45.a člena ZDR-1.

³⁶⁵ Poročilo o delu Inšpektorata RI za delo za leto 2017: Dostopno na: <https://www.gov.si/assets/organi-v-sestavi/IRSD/0718dd9c0f/Porocilo-o-delu-IRSD-za-leto-2017.pdf>

³⁶⁶ Dostopno na: <https://www.gov.si/zbirke/projekti-in-programi/odpravimo-konflikte-na-delovnem-mestu/>

7.2.2 Nediskriminatorni postopki zaposlovanja

Za delodajalce velja, da morajo aktivno preprečevati diskriminatorne prakse, tudi pri zaposlovanju. Zato je priporočljivo, da sprejmejo različne ukrepe za preprečevanje diskriminacije ter ukrepe upravljanja raznolikosti.³⁶⁷ Takšno ravnanje je zaželeno tudi kot del prizadevanj za spoštovanje človekovih pravic v gospodarstvu in primerljivo s prizadevanji obvladovanja tveganj, ki jih prinaša varstvo osebnih podatkov, varstvo pred požari, varnost pri delu idr.

Večina ukrepov za preprečevanje diskriminacije je splošnih in se lahko nanaša na varstvo oseb z različnimi osebnimi okoliščinami:

- Delodajalec naj javno in **jasno izpostavi svoje zaveze in vrednote**, npr. da spoštuje enake možnosti in spodbuja raznolikost, da nudi razumno prilagoditev (npr. na spletni strani, izjave vodstva). S tem da jasno vedeti, da so vsi kandidati dobrodošli.
- Odgovorni za zaposlovanje (vodje, kadrovski oddelki) naj opravijo **izobraževanja** o varstvu pred diskriminacijo, tudi o razumevanju predsodkov in stereotipov.
- **Zaposlitveni oglasi** naj dosežejo čim širši krog ljudi (ki uporabljajo različne vire informacij), po možnosti z objavo v različnih medijih (npr. tisk in splet).
- Zahteve za delovno mesto naj tako v sistemizaciji delovnih mest, kot pri oglaševanju **ne bodo diskriminatorne**, torej naj neupravičeno ne izključujejo oseb zaradi osebnih okoliščin (npr. »zaposlimo žensko«) ali jim obljublajo prednost (zaželeno lastnosti).
- K prijavi naj se ne zahteva prilaganje **fotografije**, saj to v večini primerov ni upravičeno in lahko daje informacije o osebnih okoliščinah kandidata.
- **Zahteve za delovno mesto naj bodo realne** in dejansko vezane na delovno mesto ter sorazmerne (npr. izobrazba, delovne izkušnje).
- Delodajalec naj vnaprej poda čim več **informacij o delovnem mestu**.
- Delodajalec naj v oglasu objavi **višino plače** oziroma **razpon plač**.
- Delodajalec naj premisli, ali se lahko delo **opravlja na prilagojen način**, npr. glede prilagoditve delovnega časa ali na daljavo (in to zapiše v oglas).
- **Opis delovnega mesta naj bo objektivni** in ne sugestiven in naj posredno ne nagovarja le določenih družbenih skupin (npr. zrele osebe, mladi diplomanti, aktivni, izkušeni itd.).
- Delodajalec naj že v vprašalniku oziroma prijavnem obrazcu postavi vprašanje glede morebitnih potreb po **razumni prilagoditvi** na osebnem razgovoru ali v drugih postopkih izbire (čas, prostor, način idr.).
- Ker je prijava na delovno mesto ali razgovor večinoma prvi stik s kandidatom za delovno mesto, morajo biti delodajalci (oziroma zaposleni, ki so sodelujejo v postopkih zaposlovanja) pozorni, da ne sodijo o osebah na podlagi **stereotipov in predsodkov**, ki so povezani z osebnimi okoliščinami kandidatov. Naj se z jasnim zavedanjem usmerijo predvsem na kandidatova znanja, izkušnje, kvalifikacije, kompetence, njegove odzive in odgovore, govoročo telesa idr. Če je možno, naj nimajo dostopa do osebnih podatkov iz prijave kandidatov (npr. datuma ali kraja rojstva).

³⁶⁷ Glej npr. Equality and Human Rights Commission. What law means for you as an employer. Dostopno na: https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/what_equality_law_means_for_you_as_an_employer_-_recruitment.pdf in ILO. Guide for business on the rights of persons with disabilities. Dostopno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_633424.pdf

- Delodajalec naj ne zahteva informacij, ki niso nujno potrebe (npr. nekaznovanost, kraj rojstva) ali na načine, ki lahko postavljajo osebe v neenak položaj (npr. rokopis).
- Razgovor naj opravi komisija, torej **več oseb** (ki so same po možnosti raznolike), kar zmanjša verjetnost pristranskosti.
- V razgovorih naj ne postavljajo neposrednih ali **posrednih vprašanj glede kandidatovih osebnih okoliščin**, tudi če namen vprašanj ni diskriminatoren:
 - npr. glede družinskega statusa, **starševstva, prepričanj, zdravstvenega stanja** idr. Glede zdravja oz. invalidnosti so dovoljena vprašanja le v kontekstu varnosti pri delu, potrebe po razumni prilagoditvi ali če ima delo posebne zahteve (ki jih ni mogoče rešiti s prilagoditvami), koriščenja ukrepov APZ idr.;
 - **preteklih plač pri dosedanjih delodajalcih**, saj lahko to reproducira pretekle neenakosti in diskriminacijo;
 - npr. **datum rojstva** je lahko upravičeno vprašanje le, če delo zahteva določeno **starost**, sicer naj izbirna komisija ne bo seznanjena s tovrstnimi podatki, ki so sicer del vloge;
 - če to ni zakonski pogoj dela (npr. v šolstvu, imenovanje v naziv v javnem sektorju), ni dovoljeno poizvedovanje glede pretekle **kaznovanosti**;³⁶⁸
 - osebna okoliščina je tudi **članstvo v sindikatu**, zato delodajalec ne sme spraševati ali pogojevati dela s članstvom ali nečlanstvom.
- Delodajalec naj bo **prilagodljiv glede časa in kraja razgovora**, saj imajo lahko kandidati različne obveznosti (vezane na družino, veroizpoved, invalidnost idr.). Če izbirni proces poteka na daljavo, naj zagotavlja dostopnost za kandidate z invalidnostmi.
- Treba je beležiti in, v skladu s pravili varstva osebnih podatkov, **hraniti zapis razgovorov, testov, prijav** idr., kar olajša postopke v primeru pritožb zaradi diskriminacije.
- Vse kandidate je treba spraševati **podobna (ali celo ista) vprašanja**, kar sicer ne pomeni, da niso dopustna posebna, dodatna podvprašanja, na primer glede preteklih delovnih izkušenj na primerljivih delih.
- Če delodajalec zahteva opravljanje preizkusnega **testa**, naj bo ta utemeljen z zahtevami, povezanimi z delovnim mestom, ki je predmet izbirnega postopka. Test naj preverja usposobljenost kandidata za delo, pri tem pa upošteva zahteve po dostopnosti (npr. za senzorno ovirane), kot tudi zagotovi morebitne razumne prilagoditve (npr. možnost ustnega ali pisnega testa). Preizkus znanja oziroma sposobnosti kandidata ali ugotovitev zdravstvene zmožnosti kandidata se ne sme nanašati na okoliščine, ki niso v neposredni zvezi z delom, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi.« (Glej 28. člen ZDR-1).

³⁶⁸ Potrdilo o nekaznovanosti lahko delodajalec zahteva predvsem za tista delovna mesta, za katera ocenjuje, da obstaja povečano tveganje za oškodovanje premoženja delodajalke/-ca (npr. ravnanje z gotovino in z varnostno občutljivimi podatki) ali pa v primeru, kadar potrdilo o nekaznovanosti zahtevajo predpisi (npr. v zvezi z ravnanjem s tajnimi podatki). Če delodajalec ocenjuje, da je predhodna nekaznovanost osebe potrebna, mora to opredeliti kot pogoj že v samem začetku ob objavi prostega delovnega mesta (25. člen ZDR-1).

7.2.3 Posebni ukrepi

V nekaterih primerih so posebni **ukrepi delodajalcev** v zasebnem sektorju **obvezni v skladu s posebnimi zakoni**; na primer kvote za zaposlovanje invalidov po ZZRZI; posebna varnost delovnega razmerja ranljivih skupin v ZDR-1; poslovanje v italijanskem ali madžarskem jeziku s strankami na območju, kjer živita skupnosti za organe oblasti po ustavi ter za podjetja po Zakonu o varstvu potrošnikov.

Druge, ukrepe, ki niso zakonska obveza, pa lahko po lastni presoji (ob izpolnjevanju zakonskih pogojev) uvajajo **delodajalci samostojno in na lastno pobudo**.

Ti ukrepi imajo lahko različen obseg, vsebino in učinek. Od ciljnega obveščanja (npr. na način, da doseže čim širši krog, tudi pripadnike ranljivih skupin) in prilagojenega oglaševanja delovnih mest (npr. v posebnih medijih), do takih, ki že dajejo posebne ugodnosti, npr. ciljno zaposlovanje (npr. štipendiranje) ali dodatno usposabljanje nekaterih zaposlenih.

Posebne ukrepe lahko sprejmejo (povzeto po ZVarD):

- **državni organi** (glej POGLAVJE 7.1),
- samoupravne lokalne skupnosti,
- nosilci javnih pooblastil, delodajalci,
- vzgojno-izobraževalne institucije,
- **gospodarski subjekti** (glej tudi POGLAVJE 8) in
- drugi subjekti glede na naravo dela.

Posebni ukrepi po ZVarD so zlasti:

- **spodbujevalni ukrepi**, ki dajejo posebne **ugodnosti** ali uvajajo posebne **spodbude** za osebe v manj ugodnem položaju na določenem področju ali v določenem okolju, npr. jezikovni tečaji za tujce, izobraževanja za starejše, možnosti dodatnega prilagajanja delovnega časa za starše idr.
- **pozitivni ukrepi**, ki ob enakem izpolnjevanju predpisanih meril in pogojev dajejo **prednost** osebam z določeno osebno okoliščino in se lahko uporabijo zlasti, kadar pri teh osebah obstaja očitno nesorazmerje v možnostih dostopa do uveljavljanja pravic, dobrin, storitev ali ugodnosti. Npr. da imajo ob enakem izpolnjevanju zaposlitvenih meril in usposobljenosti prednost kandidati iz podzastopane skupine, npr. pri napredovanju v podjetju ženske, pri zaposlovanju oseba romskega porekla ali starejši.

V skladu z ZVarD³⁶⁹ velja, da so to ukrepi, ki:

- so **začasni**,
- imajo za **cilj zagotoviti enake možnosti oseb, ki so v manj ugodnem položaju** zaradi določene osebne okoliščine, in
- se sprejmejo z namenom **preprečevanja ali odpravljanja posledic takšnega položaja** oziroma predstavljajo **nadomestilo** za manj ugoden položaj.

³⁶⁹ Glej 17. člen ZVarD.

Posebni ukrep mora:

- zasledovati **legitimen cilj** odprave manj ugodnega položaja oseb z določeno osebno okoliščino,
- biti **utemeljen** na podatkih/ analizah o obstoju manj ugodnega položaja, ter
- predstavljati **potrebno in ustrezno sredstvo** za odpravo takšnega položaja.

To pomeni:

- Delodajalec mora vedno zagotoviti, da so ukrepi namenjeni **osebam v manj ugodnem položaju**. Če ne, lahko postavi v diskriminatorni položaj vse ostale, ki niso deležni ugodnosti.
- Ukrep je utemeljen, če ima delodajalec **podatke** o obstoju manj ugodnega položaja, npr. statistične podatke o strukturi kadrov v podjetju (delež moških in žensk, izobrazbeno strukturo, starostno strukturo idr.). Ker so nekatere skupine strukturno prikrajšane, ti podatki niso vedno nujno potrebni (npr. starejši, bolni, ljudje z invalidnostmi, nosečnice, starši idr.).
- Ukrep je ustrezen (oziroma primeren), če je s temi sredstvi **sploh mogoče doseči cilj, ki se zasleduje**. Če je manj ugoden položaj vezan npr. na podzastopanost žensk v podjetju, ki je posledica napačne kadrovske politike podjetja, je npr. ukrep ugodnosti, kot je nudenje brezplačne telovadbe, za ženske neprimeren, saj ta ne vpliva na zaposlitveno strukturo v podjetju.
- Ukrep je potreben (oziroma nujen), če je cilj mogoče doseči samo s temi in ne npr. **blažjimi sredstvi**. Obseg ugodnosti mora biti namreč smiselno odmerjen in sorazmeren ugotovljeni neenakosti. Pretirana pomoč ali ugodnosti za določene zaposlene bi lahko postavili v slabši položaj vse druge, ki jih niso deležni.

Delodajalci, ki sprejmejo posebne ukrepe, naj redno preverjajo njihovo utemeljenost oziroma upravičenost. Če ugotovijo, da je cilj njihovega izvajanja dosežen, jih prenehajo izvajati (**začasnost ukrepov** je eden od temeljnih elementov presoje sorazmernosti).

Ti ukrepi morajo biti torej upravičeni, smiselni in pravilno odmerjeni, sicer bi lahko namesto odprave celo povzročali novo diskriminacijo, če bi npr. dajali ugodnosti tistim, ki so že v osnovi v boljšem položaju ali dajali pretirane ugodnosti. Biti morajo torej zakoniti in **pravični**.

- **Primer zaželenega ukrepa:** Če delodajalec ugotovi, da so v podjetju brez utemeljenega razloga podzastopane ženske, lahko ob primerljivih kompetencah, v dilemi med moškim in žensko delo prednostno ponudili ženski kandidatki. To mora napovedati vnaprej, takšna prednost pa ne sme biti povsem avtomatična, temveč mora dopuščati individualno presojo vseh okoliščin. Ko s takimi ukrepi doseže enako zastopanost spolov, mora prenehati s tovrstnimi ukrepi.
- **Primer presoje sodišča:** V zadevi Schnorbus je nemško deželno ministrstvo pri praktičnem pravosodnem usposabljanju dajalo prednost moškim kandidatom, ki so dokončali obvezno ali civilno služenje vojaškega roka. To naj bi bila posredna diskriminacija žensk na podlagi spola. Vendar je sodišče ugotovilo, da je bila ta praksa objektivno upravičena, saj je bil njen namen le nadomestiti zamude pri poklicnih poteh moških kandidatov, ki so bile posledica obveznega služenja vojaškega roka.³⁷⁰ (Za več informacij glej POGlavJE 9).
- **Primer neustreznega ukrepa:** Delodajalec ne sme uporabiti posebnega ukrepa za zaposlitev kandidatov moškega spola na neko vodilno mesto, če moški že predstavljajo večino na primerljivih vodilnih delovnih mestih, ne glede na to, da je morda v podjetju (kot celoti) zaposlenih več žensk.

³⁷⁰ Sodba SES z dne 7. decembra 2000 v zadevi Schnorbus proti Land Hessen, C-79/99, Recueil, str. I-10997.

- **Primer zaželenega ukrepa:** Delodajalec delo (kot izbiro) ponudi tudi za skrajšan delovni čas in s tem omogoči več možnosti staršem mlajših otrok, ki pogosteje koristijo to časovno prilagojeno obliko dela.
- **Primer zaželenega ukrepa:** Delodajalec ima prakso, da na razgovor povabi vse, na razpisano delovno mesto prijavljene osebe z invalidnostmi.
- **Primer zaželenega ukrepa:** Delodajalec omogoči delavcem ne le dopust na njihove verske praznike, ki ne sovpadajo s krščanskimi (ki so sicer dela prosti dnevi), ampak jih ne razporedi na delo ob takih dnevih (da imajo na razpologo enako dni dopusta kot ostali).
- **Primer pripomočka za analizo stanja v podjetju:** GEAM (Gender Equality Audit and Monitoring) vprašalnik o stanju na področju enakosti spolov, ki je na voljo tudi v slovenščini.³⁷¹
- **Primer diskriminacije pri nujenju ukrepa:** Delodajalec omogoča prožen delovni čas ali delo na domu materam, ne pa tudi očetom, ker meni, da je za njih prilagoditev za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja manj pomembna ali nepotrebna.
- **Primer diskriminacije:** Transspolna oseba delodajalca občasno prosi za enodnevno odsotnost zaradi obiska zdravnika zaradi postopka potrditve spolne identitete (t.i. spremembe spola). Ker delodajalec izjeme iz zdravstvenih razlogov omogoča tudi drugim zaposlenim, bi bila zavrnitev prošnje lahko diskriminacija na podlagi spolne identitete.
- **Primer diskriminacije:** Zaposleni, ki je veren, prosi za dodatni odmor med delom, namenjen molitvi. Če delodajalec sicer omogoča dodatne odmore zaposlenimi, npr. kadilcem, za druženje ob kavi ipd., bi zavrnitev prošnje lahko pomenila diskriminacijo zaradi osebne okoliščine vere oziroma prepričanja. Tudi če bi delodajalec vsem zaposlenim enako prepovedoval dodatne odmore med delom, bi lahko zaradi verskih prepričanj prilagodil delovni čas, npr. omogočil kompenzacijo odmora z zgodnejšim prihodom ali kasnejšim odhodom.

Če se prošnje zaposlenih po prilagojeni obravnavi nanašajo na **razumno prilagoditev osebam z invalidnostmi** je takrat prilagoditev obvezna – zakonsko izrecno predpisana. (Glej POGlavJE 7.3)

- : Več o ukrepih delodajalcev je povzetega v POGlavJU 5 in 6 (pri posameznih skupinah in področjih).
- : Posebne ukrepe pogosto razumemo kot ukrepe, ki se spodbujajo **raznolikost**. Gre za načine, kako organizacije upravljajo raznolikost in si prizadevajo za vključenost zaposlenih (več o tem v POGlavJU 8).

³⁷¹ Dostopno na <https://www.act-on-gender.eu/survey/index.php/520000>. Ta lahko služi analizi stanja, načrtovanju in merjenju uspešnosti akcijskih načrtov za enakost spolov v podjetju. Pripomoček, ki ga je mogoče prilagajati potrebam posamezne institucije oziroma delodajalca, se je že razvilo v smeri merjenja raznolikosti. Svoje izkušnje z njim deli tudi Znanstveno-raziskovalni center Slovenske akademije znanosti in umetnosti (ZRC SAZU).

7.3 Razumna prilagoditev

Institut razumne prilagoditve je obvezen način zagotavljanja enakega obravnavanja in enakih možnosti ljudem z invalidnostmi, ki je bil predstavljen že v POGLAVJU 4.4.

Razumna prilagoditev je prilagoditev, s katero se posamezni osebi z invalidnostjo omogoči, da na delovnem mestu dela in sodeluje v delovnem procesu na enako učinkovit način kot drugi zaposleni. **Dostopnost** pa je širše načelo, ki se nanaša na splošne ukrepe za enake možnosti za vse ljudi z invalidnostmi kot skupino (npr. grajeno okolje, informacije in komunikacije idr.). Vseeno pa številne prilagoditve delovnega mesta enemu zaposlenemu z invalidnostjo (npr. odstranitev grajenih preprek), lahko prinesejo trajno izboljšanje za vse ljudi z invalidnostmi, na primer gibalno ovirane.

Razumna prilagoditev se od **posebnih ukrepov** (za zagotavljanje enakosti) razlikuje v:

- **individualnem pristopu**, ki se nanaša na posameznikove konkretne potrebe zaradi invalidnosti in ne gre za ugodnejšo obravnavo posameznika, niti skupine in
- neposredni **zakonski zavezanosti** delodajalcev, da nudijo razumno prilagoditev.

Takšna posebna ureditev zagotavljanja varstva pred diskriminacijo zaradi osebne okoliščine **invalidnosti** terja prilagojen način obravnave, ustrezen položaju ljudi z invalidnostmi. Njihov neenak položaj ni samo posledica s predsodki pogojenega in diskriminatornega odnosa drugih do njih, temveč jih njihova invalidnost »hendikepira« oziroma omejuje tudi neodvisno od takšnega odnosa. Pri drugih osebnih okoliščinah je pogosto ravno obratno in osebna okoliščina sama po sebi ne zahteva (npr. delovnih) prilagoditev, ključna težava pa je diskriminatoren odnos (npr. pri verski pripadnosti ali narodnosti delavca). To seveda ne pomeni, da niso ljudje z invalidnostmi tudi diskriminirani v smislu s predsodki zaznamovanega odnosa in posledične neupravičene neenake obravnave.

→ **Primer presoje sodišča:** Višje delovno in socialno sodišče je v primeru slepega učitelja zaradi nezagotavljanja razumnih prilagoditev (mdr. s tehničnim pripomočkom brajeve vrstice) ugotovilo kršitev in nekdanjemu delavcu prisodilo odškodnino. Poudarilo je, da iz zahteve po prepovedi (posredne) diskriminacije izhaja zahteva po izvajanju ustreznih razumnih prilagoditev, ki naj zagotovijo dejansko enakost, saj (zgolj formalno) enakopravno obravnavanje posameznika v enakem položaju ne zagotavlja enakosti tistih posameznikov, ki so zaradi posameznih okoliščin (na primer invalidnosti) dejansko v zapostavljenem (deprivilegiranem) položaju.³⁷²

Razumna prilagoditev se lahko nanaša na spremembe delovnega mesta, delovnega okolja ali delovnega procesa, ki so potrebne, da se osebi z invalidnostjo omogoči, da se enako učinkovito kot drugi prijavi na določeno delovno mesto, opravlja določeno delo oziroma naloge, napreduje ali se usposablja.³⁷³

³⁷² Višje delovno in socialno sodišče. Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=2&id=2010040815248168](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=2&id=2010040815248168)

³⁷³ Povzeto po https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/equal-treatment-qualifications/reasonable-accommodation/index_sl.htm

Takšno prilagoditev po lastni presoji **zahteva** oseba z invalidnostjo neposredno od zaposlovalca oziroma delodajalca, ta pa lahko zahtevo zavrne le, če je izpolnitev zanj pretirano obremenjujoča. Sicer pa lahko delodajalec tudi sam predlaga prilagoditve in druge olajšave, zaradi katerih bi zaposleni z invalidnostjo lažje opravljal svoje delo.

Z razumnimi prilagoditvami se zagotovi ustrezno in primerno **prilagojeno** ali **spremenjeno obravnavo**, zlasti ukrepe za prilagoditve praks, spremembo pogojev poslovanja, dodatne storitve, zagotovitev pripomočkov in druge podporne ukrepe, kadar je to potrebno, da omogoči:

- enake informacije in pogoje za dostopnost in/ ali,
- ustrezne razmere pri določanju in uživanju pravic, pravnih interesov ter pri izpolnjevanju obveznosti ter
- možnosti za sodelovanje v družbenih odnosih, zlasti tudi pri napredovanju ali usposabljanju na delovnem mestu in v zvezi z delom.

Pri tem se izhaja iz predvidevanj oziroma iz znanih fizičnih, komunikacijskih, duševnih in drugih sposobnosti teh oseb in meja teh sposobnosti, pa tudi potreb in predlogov ukrepov, ki jih izrazi oseba z invalidnostmi.

Pri presoji, ali je zaradi zagotavljanja razumne prilagoditve s primernimi in potrebnimi ukrepi **obremenitev za zavezanca prekomerna**, se upošteva:

- naravo in ocenjene stroške zahtevanih ukrepov;
- velikost, finančne in druge zmožnosti zavezanca in učinek potrebnih stroškov;
- organizacijske in druge vire ali učinek takšnih ukrepov na dejavnost ali poslovanje zavezanca;
- naravo uveljavljane pravice, koristi ali interesa ali življenjski cikel blaga in storitev;
- možne koristi boljšega dostopa za ljudi z invalidnostmi (kot skupine);
- druge možnosti, npr. ali breme ukrepov lahko v zadostni meri kompenzirajo spodbude in drugi ukrepi sprejeti v okviru javnih politik;
- druga sredstva, ki so v ta namen na voljo zavezancu.

Razumna prilagoditev je obveznost **Konvencije Združenih narodov o pravicah invalidov (MKPI)**,³⁷⁴ katere pogodbenice so EU in njene države članice, v Sloveniji pa velja od leta 2008. V konvenciji so razumne prilagoditve opredeljene kot »potrebne in ustrezne spremembe ter prilagoditve, ki ne nalagajo nesorazmernega ali nepotrebne bremena, kadar je v posameznem primeru potrebno, da se invalidom zagotovi uživanje ali uveljavljanje vseh človekovih pravic in temeljnih svoboščin, in sicer na enaki podlagi kot drugim.« Konvencija izrecno prepoveduje vse oblike diskriminacije, kamor izrecno sodi tudi »odklonitev primerne prilagoditve«.

V skladu z Direktivo EU o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu³⁷⁵ morajo delodajalci delavcem zagotoviti razumno prilagoditev, pri čemer morajo poskrbeti, da ta prilagoditev **ne povzroči nesorazmerne obremenitve za organizacijo**.

³⁷⁴ Dostopno na: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html#Fulltext>

³⁷⁵ Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu. Dostopno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=EN>

Člen 5 Direktive EU o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu
(Razumne prilagoditve za hendikepirane osebe)

Da se zagotovi skladnost z načelom enakega obravnavanja, kar zadeva hendikepirane osebe, se zagotovijo razumne prilagoditve. To pomeni, da delodajalci sprejmejo ustrezne ukrepe glede na potrebe v konkretni situaciji, da se hendikepirani osebi omogoči dostop, sodelovanje ali napredovanje v službi ali usposabljanje, razen če bi taki ukrepi delodajalca nesorazmerno obremenili. Obremenitev ni nesorazmerna, če jo zadosti kompenzirajo ukrepi v okviru politike, ki jo zadevna država članica izvaja v zvezi s hendikepiranimi osebami.

V **slovenski zakonodaji** je institut razumne prilagoditve delno uveljavljen v:

- Zakonu o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI),³⁷⁶ kar je posledica prenosa Okvirne direktive 2000/78/EK ter implementacije Konvencije Združenih narodov o pravicah invalidov v slovenski pravni red;
- Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI); ³⁷⁷
- Zakonu o delovnih razmerjih,³⁷⁸ ki določa nekatere pravice delovnih invalidov;
- Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ),³⁷⁹ ki podrobneje ureja dolžnosti delodajalca.

Termin **razumne prilagoditve** (uporabljen npr. v Direktivi EU o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu) se v nekaterih drugih predpisih imenuje tudi **primerna prilagoditev** (slovenski prevod Konvencije o pravicah invalidov, nedosledno se oba termina uporabljata v ZIMI).

Zakon o izenačevanju možnosti invalidov³⁸⁰ določa, da pomeni primerna prilagoditev potrebne **zakonodajne, upravne in druge ukrepe**, ki ne nalagajo nesorazmernega bremena, kadar so v **posameznem primeru** potrebni, da se invalidom na enaki podlagi kot drugim zagotovi uživanje ali uresničevanje pravic in svoboščin. Ta zakon razumevanje obveznosti pomembno širi, saj smiselno narekuje tudi sistemske prilagoditve in vnaprejšnje predvidevanje potreb take skupine.

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov³⁸¹ določa, da delodajalec ne sme invalidu, ki nima statusa delovnega invalida, redno odpovedati pogodbe o zaposlitvi zaradi nesposobnosti, če ne dosega pričakovanih rezultatov in invalid teh rezultatov ne dosega zaradi invalidnosti.

³⁷⁶ Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (Uradni list RS, št. 94/10, 50/14 in 32/17). Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4342>

³⁷⁷ Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Uradni list RS, št. 16/07 – uradno prečiščeno besedilo, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2 in 98/14). Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3841>

³⁷⁸ Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS in 81/19). Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>

³⁷⁹ Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 96/12, 39/13, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 44/14 – ORZPIZ206, 85/14 – ZUJF-B, 95/14 – ZUJF-C, 90/15 – ZIUPTD, 102/15, 23/17, 40/17, 65/17, 28/19, 75/19 in 139/20). Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO6280>

³⁸⁰ Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (Uradni list RS, št. 94/10, 50/14 in 32/17). Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4342>

³⁸¹ Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Uradni list RS, št. 16/07 – uradno prečiščeno besedilo, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2 in 98/14). Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3841>

Delodajalec lahko invalidu odpove pogodbo o zaposlitvi le, če mu hkrati (tudi na podlagi sporazuma z drugim delodajalcem) ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas na **drugem ustreznem delovnem mestu**, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi, usposobljenosti in delovni zmožnosti.³⁸²

Po **ZDR-1**³⁸³ delodajalec zagotavlja varstvo delovnih invalidov in invalidov, ki nimajo statusa delovnega invalida, pri zaposlovanju, usposabljanju ali preusposabljanju v skladu s predpisi o usposabljanju in zaposlovanju invalidov in predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Delavcu, pri katerem je ugotovljena preostala delovna zmožnost, **mora delodajalec zagotoviti**:

- opravljanje drugega dela, primernega njegovi preostali delovni zmožnosti,
- opravljanje dela s krajšim delovnim časom glede na preostalo delovno zmožnost,
- poklicno rehabilitacijo,
- nadomestilo plače.

Nespoštovanje zahteve po razumni prilagoditvi pomeni kršitev zakonodaje in posebno obliko diskriminacije osebe z invalidnostmi.

Pravica do razumne prilagoditve zajema **vse, z delom povezane dejavnosti**, od postopka prijave na delovno mesto do odpovedi, ter vključuje delovne pogoje in dodatne ugodnosti. Dolžnost zajema prilagoditve za:

- **zaposlene,**
- **kandidate za zaposlitev in**
- **osebe, ki bi se rade prijavile za delo.**

Vsaka oseba z invalidnostmi, ki meni, da potrebuje prilagoditev poklica ali delovnega mesta, lahko od delodajalca zahteva konkretne ukrepe, ki pomenijo razumno prilagoditev.

Ključne vrste razumnih prilagoditev vključujejo tehnične rešitve, delovne dogovore o posameznih nalogah in spremembe delovnega procesa, ukrepe usposabljanja in ukrepe za ozaveščanje.

Tehnične rešitve lahko vključujejo npr.:

- klančine, namestitve dvigal ali ramp,
- prilagoditev pisarniškega pohištva,
- namestitve povečevalnikov zaslona,
- zagotavljanje računalnikov z Braillovo pisavo (brajeva vrstica),
- dajanje delovnih navodil v pisni obliki ali obratno z namenom zagotoviti dostopnost,
- tolmačenje,
- osebno asistenco idr.

³⁸² ZPIZ in ZZRZI dolžnost razumne prilagoditve urejata ustrezno predvsem glede oseb, pri katerih je invalidnost nastala v času trajanja zavarovanja oziroma delovnega razmerja. Kot zakonsko neurejeno (v slovenski zakonodaji) pa je stanje glede zaposlovanja.

³⁸³ 195. in 196. člen ZDR-1.

Drugi primeri razumnih prilagoditev se nanašajo na:

- delovne dogovore, kot so zagotavljanje fleksibilnega delovnega časa, dela na daljavo, dopusta, premestitve v novo pisarno, zamenjava posameznih delovnih nalog med delavci;
 - dodatno usposabljanje (pojasnila, praktični prikaz);
 - ukrepe za ozaveščanje, da bi lahko ljudje z invalidnostmi opravljali svoje delo (npr. nasveti za način komunikacije);
 - ali premestitev na drugo primerno delovno mesto.
- **Primer skrbi za zagotavljanje razumne prilagoditve:** Delodajalec ima politiko zaposlovanja, ki narekuje, da se kandidati pred razgovori za zaposlitev oziroma v postopku opozori, da lahko sporočijo ali imajo kakšne posebne potrebe (zaradi invalidnosti) oziroma če želijo kakšno prilagoditev.
- **Primer razumne prilagoditve:** Delodajalec kandidatu, ki ima disleksijo, kar ugotovi z vprašalnikom (ki je del prijave), podaljša čas za opravljanje pisnega preizkusa usposobljenosti. Lahko mu tudi zagotovi računalnik v mirnem prostoru, izjemoma bi lahko glede na okoliščine zagotovil celo ustni preizkus.
- **Primer razumne prilagoditve:** Delodajalec po zaposlitvi gibalno ovirane osebe z invalidnostjo prestavi lokacijo opravljanja dela, kjer bo opravljal delo v pritličje poslovne stavbe in tako zagotovi polno arhitekturno dostopnost.
- **Primer razumne prilagoditve:** Delodajalec v oglasu za delo objavi pogoj fiksnega delavnika med 8. in 16. uro, vendar po zaposlitvi osebe z invalidnostjo ugotovi, da tej osebi tak delavnik povzroča težave zaradi uporabe javnega prevoza v prometnih konicah, zato zaposlenemu omogoči premični delovni čas (prihode in odhode prej ali kasneje).
- **Primer razumne prilagoditve:** Delodajalec ima posebno politiko parkiranja, kjer pred poslovno stavbo zagotovljeno parkirišče velja kot posebna boniteta. Ker je eden izmed zaposlenih uporablja invalidski voziček, mu delodajalec nameni parkirni prostor ob vhodu v podjetje, čeprav sicer do te ugodnosti ne bi bil upravičen.
- **Primer razumne prilagoditve:** Ker je med zaposlenimi tudi slabovidna oseba, delodajalec opremi steklene površine in stopnice z nalepkami, ki zagotovijo boljšo vidnost in s tem varnost pri delu.
- **Primer razumne prilagoditve:** Delodajalec pri odpuščanju delavcev med drugim določi kriterij zmožnosti opravljanja raznolikih del, npr. na različnih strojih. Ker eden od zaposlenih z invalidnostjo upravlja samo nekatere stroje, zanj prilagodi merila tako, da pri njem spregleda ta pogoj, ki ga ta ne more izpolniti.
- **Primer presoje sodišča:** Zdravniško spričevalo ne utemeljuje odpovedi zaradi nesposobnosti, tudi če delodajalec delavcu ob upoštevanju omejitev iz zdravniškega spričevala ne more začasno zagotoviti ustreznega dela. (VSRS sodba VIII Ips 8/2015),³⁸⁴ (za več informacij glej POGlavJE 9).

³⁸⁴ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[SOVS\]=SOVS&_submit=išči&order=date&direction=desc&rowsPerPage=20&page=2&id=2015081111385507](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[SOVS]=SOVS&_submit=išči&order=date&direction=desc&rowsPerPage=20&page=2&id=2015081111385507)

Odločitve o tem, ali je prilagoditev razumna in ali prekomerno obremenjuje delodajalca, se lahko sprejmejo le **za vsak primer posebej ob presoji vseh okoliščin**, saj je tudi življenjska situacija vsake osebe z invalidnostmi, pa tudi delovnega mesta ter zmožnosti delodajalca, edinstvena.

Pri tej presoji ali še pred njo lahko prihaja do **diskriminacije**. Delodajalcem je pogosto lažje, če se takim vprašanjem izognejo in se jim sploh ni treba ukvarjati s takimi razmisleki, se posebej prilagajati ali vlagati dodatnih sredstev in delovnih naporov za prilagoditev. Zato so osebe z invalidnostjo pogosto zavrnjene že v prvih fazah izbirnih postopkov, ali pa opravljajo le manj zahtevna dela.

Delodajalec ni dolžan zagotoviti razumne prilagoditve le, če bi bili ukrepi zanj **nesorazmerno** breme. Pri tem se tehta:

- **potrebe delojemalca** (fizične, psihične pogoje za delo, možnost dela s pripomočki, odstranitev gibalnih ali senzoričnih ovir, dodatno usposabljanje, prilagoditev delovnih nalog, delovnega časa) na eni strani ter
 - **dejanske potrebe in zmožnosti konkretnega delodajalca** (naravo dejavnosti, ekonomsko zmožnost, vpliv ukrepov na poslovanje), pa **tudi dostopnost finančnih in drugih pomoči, npr. iz javnih virov**. Večina ukrepov je razmeroma preprosta in so lahko uresničljivi, zato breme delodajalca praviloma ni veliko.³⁸⁵
- **Primer diskriminacije:** Organizacija, kjer delo poteka večnadstropni stavbi brez dvigala, v zaposlitveni oglas ne sme zapisati, da delo ni primerno za gibalno ovirane osebe, če bi se ga dalo opravljati v pritličju. Nasprotno, v oglasu lahko zapiše, da lahko osebam z invalidnostmi kljub temu zagotovi delo s prilagoditvami (premik pisarne), tudi v procesu zaposlovanja. Če gre za večjo organizacijo ni izključeno niti breme namestitve dvigala.
- **Primer presoje sodišča:** Zdravstvene omejitve (delo na višini), ki so sicer izkazane v zdravniških potrdilih, ki jih izda zdravnik specialist medicine dela, ne morejo predstavljati odpovednega razloga nesposobnosti. Iz tega razloga pa je mogoče pogodbo o zaposlitvi odpovedati le izjemoma v skladu s predpisi. (VDSS sodba Pdp 1137/2013),³⁸⁶ (za več informacij glej POGlavJE 9).
- **Primer presoje sodišča:** Če pri delodajalcu obstaja možnost, da delavec z invalidnostjo še naprej opravlja delo na istem delovnem mestu, vendar z omejitvijo, je delodajalec dolžan delavcu ponuditi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za isto delovno mesto z omejitvami. (VDSS sodba in sklep Pdp 931/2012),³⁸⁷ (za več informacij glej POGlavJE 9).
- **Primer presoje sodišča:** Tožena stranka bi morala tožniku zagotoviti, da bi lahko kljub oviram, ki jih predstavlja slepota, uporabljal računalnik v enakem obsegu kot preostali (torej ne tistega v računalniški učilnici, ki je namenjena učencem). V tem okviru bi morala zanj zagotoviti računalnik z Braillovo vrstico (ali tiskanjem zapisa v Braillovi pisavi). S tem ga ne bi postavila v privilegiran položaj, ampak bi mu zagotovila dejansko enakopravno obravnavo. Tožnik je upravičen do odškodnine. (VDSS sodba in sklep Pdp 915/2008),³⁸⁸ (za več informacij glej POGlavJE 9).

³⁸⁵ Teršek, Andraž. Neznosnost legalistične ignorance: grobo kršenje pravic delavcev invalidov. Dostopno na: <https://www.iusinfo.si/medijsko-sredisce/kolumne/128315>

³⁸⁶ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=12&id=2012032113066314](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=12&id=2012032113066314)

³⁸⁷ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=7&id=2012032113056467](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=7&id=2012032113056467)

³⁸⁸ Dostopno na:

http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database%5bVDSS%5d=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=2&id=2010040815248168

- **Primer presoje organa za enakost:** V zadevi pred ciprskim organom za enakost se je nekdo, ki je bil slaboviden, pritožil zaradi diskriminacije pri sodelovanju v preskusu za zaposlitev v javni upravi. Na njegovo prošnjo za dodaten čas za dokončanje preskusa mu je bilo sicer odobrenih dodatnih 30 minut, vendar so se te odštele od odmora, do katerega so bili upravičeni vsi. Tako je imel manj odmora, kot drugi. Organ je ugotovil diskriminacijo.³⁸⁹ (Za več informacij glej POGlavJE 9).
- **Primer presoje sodišča:** Na francoskih sodiščih je posameznik, ki je moral uporabljati invalidski voziček, vložil tožbo zoper ministrstvo za šolstvo, ker ga ni zaposlilo na določeno delovno mesto. Pritožniku je bilo namesto tega ponujeno delovno mesto na drugem oddelku, ki je bil prilagojen za dostop z invalidskim vozičkom. Sodišče je ugotovilo, da ministrstvo ni izpolnilo obveznosti glede razumnih prilagoditev.³⁹⁰ (Za več informacij glej POGlavJE 9).

Nekatere pogoste potrebe ljudi z invalidnostmi so:

- **Delavci z zmanjšano sposobnostjo gibanja:**
 - Ljudje na invalidskih vozičkih: zahteve se nanašajo na vgrajevanje klančin, zadostne širine vrat, dostopnih sanitarij, primerne višine delovnih površin, npr. miz;
 - Ljudje, ki težko hodijo ali stojijo: treba je zagotoviti ravna in nedrseča tla, stopnice in klančine pa morajo biti opremljene z držaji; ob poteh morajo biti postavljena počivališča (klopi, stoli idr.).
- **Slepi in slabovidni:** potrebno je dodatno označevanje z živo barvo, osvetlitvijo, v nekaterih primerih s teksturo materiala (ali taktilnimi oznakami pohodnih površin). Odstraniti je treba vse arhitektonske ovire, ki lahko povzročajo padce in poškodbe. Pogosto je potrebno, da so vizualne informacije opremljene tudi z zvočnimi znaki. Uporabna je tudi elektronska komunikacija (ob rabi brajeve vrstice, bralci besedil idr.).
- **Ljudje z okvaro sluha:** slušno funkcijo je smiselno nadomestiti z vizualnimi informacijami (npr. pisna navodila, s pomočjo elektronske pošte), nemoteno uporabo slušnih aparatov in polževih vsadkov se zagotovi z namestitvijo indukcijske zanke, ki izboljšuje razbiranje zvoka. Mogoča je namestitev infrardečih ojačevalcev zvoka, ki ovirajo vdiranje zvoka iz enega območja v drugega. način uresničevanja pravice do rabe slovenskega znakovnega jezika za gluhe ureja Zakon o uporabi slovenskega znakovnega jezika,³⁹¹ vendar ni izključeno, da bi bilo rabo tega jezika dolžan zagotoviti tudi delodajalec v podporni zaposlitvi,
- **Osebe z različnimi alergijami:** če je mogoče, naj se delodajalci pri opremi in materialih izogibajo alergenom (prah, kemikalije) oziroma poskrbimo za njihov odstranitev.
- **Osebe z epilepsijo:** poskrbeti je treba za odstranitev ovir, ki bi lahko ob padcih povzročile poškodbe, odpravi pretirane zvočne, vizualne in druge motnje idr.³⁹²
- **Osebe z intelektualnimi in psihosocialnimi invalidnostmi in motnjami v duševnem zdravju:** prilagoditev komunikacije (enostavne, jasne, po potrebi tudi pisne, lahko v lahkem branju, dodatna praktična navodila in demonstracije), mirno okolje, potrebni odmori, možnost dela od doma, spodbude za krepitev zdravja itn.

³⁸⁹ Organ za uveljavljanje enakosti (Ciper), ref. A.K.I. 37/2008, 8. oktobra 2008. Angleški povzetek je na voljo v dokumentu Evropske mreže pravnih izvedencev na področju nediskriminacije, 8 (julij 2009). Pregled evropskega prava o prepovedi diskriminacije, str. 43.

³⁹⁰ Upravno sodišče v Rouenu (Francija), Boutheiller proti Ministère de l'éducation, sodba št. 0500526-3, 24. junij 2008. Angleški povzetek je na voljo v dokumentu Evropske mreže pravnih izvedencev na področju nediskriminacije, 8. julija 2009), Pregled evropskega prava o prepovedi diskriminacije, str. 45.

³⁹¹ Zakon o uporabi slovenskega znakovnega jezika (Uradni list RS, št. 96/02). Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO1713>. Zakon v splošnih določbah določa pravico gluhih uporabljati slovenski znakovni jezik in pravico gluhih do informiranja v njim prilagojenih tehnikah ter obseg in način uveljavljanja pravice do tolmača za znakovni jezik pri enakovrednem vključevanju gluhih v življenjsko in delovno okolje. Nekatere vidike ureja tudi ZIMI (dostopnost storitev), zaposlitev gluhih s takšno storitvijo omogoča tudi sistem podpornih zaposlitev in storitev, ni pa izključena niti dodatna obveznost delodajalca zagotavljati take storitve v okviru razumne prilagoditve.

³⁹² Kaj mora o zaposlovanju invalidov vedeti vsak delodajalec? Od davčnih olajšav za delodajalce do smernic po zakonodaji Evropske unije. 2009. ZRSZ. Dostopno na: http://www.ir-rs.si/ff/docs/RR/smernice_vlozni_listi.pdf

Trenutno je posebna zakonska ureditev obveznosti zagotavljanja razumne prilagoditve določena le za ljudi z invalidnostjo. To pa ne pomeni, da razumne prilagoditve ni smiselno na pobudo delavcev zagotavljati tudi ljudem z drugimi osebnimi okoliščinami, četudi (še) niso zakonsko obvezujoče, predvsem zaradi:

- **zdravstvenega stanja** (različna stanja, npr. glede pogojev dela, delo na domu),
- **starševstva** (delovni čas, dopusti),
- **veroizpovedi** (npr. dopusti za verske praznike, prehrana) idr.

: Glede ukrepov delodajalcev za ljudi z invalidnostmi (na splošno kot skupino) glej tudi POGlavJA 5.4 in 7.1.3 in 7.2.

8 UPRAVLJANJE RAZNOLIKOSTI

Poglavje nadgrajuje razumevanja diskriminacije in enakih možnosti in pomaga razumeti proces upravljanja raznolikosti delovne sile. Pri njem razlike med ljudmi zaradi osebnih okoliščin nikdar niso razlog za diskriminacijo, ampak se različnost teh lastnosti in s tem povezanih identitet zaposlenih v kolektivu ceni in se jih skuša načrtno vključevati v delovni proces. Upravljanje raznolikosti vključuje nabor (posebnih) ukrepov delodajalcev, ki ni zapovedan, ampak se je razvil v organizacijah samih ter izvira iz teorije kadrovskega menedžmenta. Kljub drugačni terminologiji in bolj kompleksnemu pristopu je cilj raznolikosti enak – zagotavljanje čim bolj enakih možnosti vseh ljudi v praksi in njihova polna družbena vključenost.

V podjetniškem svetu je kot sinonim za sistematično varstvo pred diskriminacijo in zagotavljanje enakih možnosti uveljavljen termin **upravljanje raznolikosti**, čeprav je vsebinsko širši. Upravljanje raznolikosti poudarja predvsem pomen zavedanja podjetja o koristih raznolikosti zaposlenih v podjetju ter o raznolikosti družbe, v kateri posluje.³⁹³

Upravljanje raznolikosti v podjetju se lahko nanaša na vse vidike zagotavljanja enakih možnosti in obratno, ukrepe, predstavljene v POGlavjih 5, 6 in 7 lahko predstavimo tudi kot ukrepe upravljanja raznolikosti in vključenosti.

Vsi ukrepi, programi, spodbude, predpisi in pomoči, ki jih vključuje upravljanje raznolikosti, so priporočeni in zaželeni, pogosto tudi nujni, ko poskušajo odpraviti dejavnike, ki povzročajo diskriminacijo (glej npr. POGlavJE 7.2). Ob tem so za delodajalce pomembni tudi s poslovnega vidika, torej koristni ne samo za zaposlene, temveč tudi za organizacije.

Ključne **prednosti raznolikosti** za podjetja so:

- krepitev kulturnih vrednot znotraj organizacije;
- povečanje ugleda organizacije;
- pomoč pri pritegnitvi in zadržanju visoko kvalificiranih kadrov;
- izboljšana motivacija in učinkovitost obstoječih kadrov;
- izboljšana inovativnost in učinkovitost idr.³⁹⁴

Poglavje izhaja iz povzetka Raziskave dobrih praks upravljanja raznolikosti in spodbujanja enakosti v malih in srednjih podjetjih v Sloveniji,³⁹⁵ ki jo je za Zagovornika v letu 2019 izvedel zavod ŠENTPRIMA.

³⁹³ Glej Ponikvar, Jana in Barbara Zupančič. 2019. Zagovornik načela enakosti – zanj: ŠENTPRIMA – zavod za rehabilitacijo in izobraževanje. Dostopno na: <http://www.zagovornik.si/wp-content/uploads/2019/12/Dobre-prakse-raznolikost-in-enakost-v-MSP-2019.pdf>

³⁹⁴ Evropska komisija. 2003. Stroški in koristi raznolikosti. V Greif, T. 2009. Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju – Smernice za delodajalce in sindikate. Ljubljana: Društvo ŠKUC.

³⁹⁵ Ponikvar, Jana in Barbara Zupančič. 2019. Zagovornik načela enakosti – zanj: ŠENTPRIMA – zavod za rehabilitacijo in izobraževanje. Dostopno na: <http://www.zagovornik.si/wp-content/uploads/2019/12/Dobre-prakse-raznolikost-in-enakost-v-MSP-2019.pdf>

8.1 Upravljanje raznolikosti

Upravljanje raznolikosti se nanaša na raznolikost ljudi, ki sestavljajo organizacijo.

»Raznolikost ne vključuje le tega, kako ljudi dojemamo sami sebe, ampak zlasti način, kako dojemamo druge. Razlike med ljudmi vplivajo na to, kako se ljudje obnašamo, odzivamo, občutimo, sprejemamo, razumemo stvari in svet, ki nas obdaja. Vplivajo pa tudi na to, kako, na kakšen način ljudje delamo. Upoštevanje tega dejstva pomaga zaposlenim in podjetjem, da optimalno uresničijo svoje zmožnosti in sposobnosti raznolike delovne sile, kar ima ugoden učinek pri izvajanju enakih možnosti, kvaliteti in količini dela.«³⁹⁶

Pojem raznolikosti se nanaša na strpnost, spoštovanje in upoštevanje, ki ga podjetje kaže v odnosu do vsakega posameznika, na vseh ravneh delovanja.³⁹⁷ Je sestani del **poslovnega modela**, v katerem organizacija priznava in deluje v smeri vrednot, ki vključujejo ljudi z različnimi osebnimi okoliščinami in posledično potrebami.

Pojem upravljanje raznolikosti (angl. *diversity management*) izhaja iz **Združenih držav Amerike**, za katere je zaradi številnih migracij značilna precejšnja etnična raznolikost prebivalcev. Zaradi tega imajo prakse upravljanja raznolikosti v ZDA najdaljšo zgodovino, njeni začetki pa temeljijo predvsem v preprečevanju in odpravljanju posledic rasizma do temnopoltih prebivalcev.

Do nedavnega so podjetja v **Evropi** svojo pozornost na področju proti-diskriminacije posvečala predvsem izpolnjevanju zakonsko določenih pogojev. Upravljanje raznolikosti je bilo pridržano praksam posameznih najbolj odgovornih podjetij, zlasti tudi prenosu dobrih praks največjih multinacionalnih podjetij. Z vzpostavitvijo prve evropske Listine raznolikosti v Franciji so bila francoska podjetja ena izmed prvih, ki so v Evropi izkoristila prednosti vključujočega upravljanja raznolikosti za podjetja. Sledil je velik razmah povezovanja podjetij na področju vključujočega upravljanja ter raziskovanja raznolikosti na delovnem mestu.

Evropska komisija je s projektom Podpora prostovoljnimi pobudam za spodbujanje upravljanja raznolikosti na delovnem mestu po vsej Evropi podprla evropske **Listine raznolikosti** na Evropski platformi, kjer se članice EU povezujejo in izmenjujejo dobre prakse na področju upravljanja raznolikosti na delovnem mestu ter oblikujejo skupna podporna orodja. Evropsko platformo Listin raznolikosti združuje 26 držav članic EU in povezuje podjetja, civilno družbo, javne in nevladne organizacije pri promociji in implementaciji raznolikosti in vključenosti na delovnem mestu. Z več kot 12.000 podpisniki, ki predstavljajo preko 16 milijonov zaposlenih po celotni EU.³⁹⁸

Pri **upravljanju raznolikosti** v organizaciji gre tudi za uresničevanje zavez, ki presegajo zakonske obveznosti in predvsem prepoznavanje prednosti, ki jih prinaša raznolikost oziroma prepoznavanje različnih osebnih okoliščin zaposlenih, strank in drugih deležnikov.

³⁹⁶ Greif, Tatjana. 2009. Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju – Smernice za delodajalce in sindikate. Ljubljana: Društvo ŠKUC.

³⁹⁷ Zupančič, B. (ur.). 2015. Vodenje raznolikosti v podjetju. Ljubljana: ŠENTPRIMA. Dostopno na: <https://www.raznolikost.eu/aktivnosti/gradiva/>

³⁹⁸ Dostopno na: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_en

O skladni **politiki raznolikosti** govorimo takrat, ko podjetje spodbuja vključujočo organizacijsko kulturo in prepoznava posameznikove spretnosti osebne okoliščine, ki so sicer lahko razlog za diskriminacijo pa se prepoznava namesto kot tveganje kot zaželeno, torej se jih pozitivno vrednoti. Namesto da bi podjetje težilo k medsebojno čim bolj podobnim zaposlenim je zaželeno da je struktura ljudi čim bolj raznolika po spolu, starosti in drugih osebnih okoliščinah. Politike raznolikosti predstavljajo nadgradnjo proti-diskriminacijskih politik in se medsebojno dopolnjujejo.

Pri **strateškem načrtovanju upravljanja raznolikosti** v podjetju se dodatno upoštevajo različne organizacijske okoliščine, denimo, področje dela, oddelek, položaj v hierarhiji podjetja (vodstveni ali operativni), izkušnost (npr. delovna doba v podjetju), lokacija dela, članstvo v sindikatu.

Politika raznolikosti (lahko) vsebuje več vidikov oziroma področij:

- politika dostopnosti,
- proti-diskriminacijska politika,
- politika dostojanstva na delovnem mestu (politika proti nadlegovanju, vključenost), vizije in vrednote, identiteta/ kultura podjetja,
- politika raznolikosti in/ ali vključenosti/ vključevanja,
- kvota raznolikosti (zavezujoči cilji, merjeni s statističnimi podatki o zaposlenih),
- cilji raznolikosti (posamezni cilji, merjeni s specifičnimi meritvami),
- politika enakosti spolov,
- politika enakega plačila za enako delo,
- usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja/ politika fleksibilnih oblik dela,
- politika pozitivnega delovanja,
- politika raznolikosti dobaviteljev idr.³⁹⁹

Bistvo raznolikosti je sprejemanje različnosti posameznikov kot nečesa, kar je normalno, ne odklon in kar podjetju lahko prinaša dodano vrednost. Vendar ni dovolj, da raznolikost zgolj prepoznamo, z njo se je treba tudi načrtno ukvarjati, z njo upravljati, da bi lahko izkoristili vse prednosti, ki jih prinaša. To je povezano tudi z načelom vključevanja in **vključenosti**. V praksi vključenost pomeni, da vsi zaposleni (ne glede na osebno okoliščino) nimajo le enakih možnosti, ampak zares učinkovito sodelujejo v delovnem procesu na različnih organizacijskih ravneh in prispevajo v podjetju ter se jih v te procese zato načrtno vključuje.

∴ Tudi v kontekstu raznolikosti se ukrepi delodajalcev lahko nanašajo na preventivne ukrepe in posebne ukrepe (t.i. pozitivna diskriminacija). (Glej POGlavJI 7.2.1 in 7.2.2).

³⁹⁹ Glej Evropska komisija (Michael Stuber). Kontrolni seznam za Upravljanje raznolikosti - Podpora prostovoljnimi pobudam za spodbujanje upravljanja raznolikosti na delovnem mestu po vsej EU. Dostopno na: <https://www.raznolikost.eu/wp-content/uploads/Kontrolni-seznam-za-upravljanje-raznolikosti.pdf>

8.2 Razlogi za upravljanje raznolikosti v podjetju

Upravljanje raznolikosti in spodbujanje vključenosti je **strateški odziv organizacij** na vse bolj raznoliko družbo, stranke, tržno strukturo in splošno poslovno okolje ter trg dela, kjer so znanje in inovacije ključnega pomena pri zagotavljanju konkurenčnih prednosti v **globaliziranem gospodarstvu**.

V zadnjih desetletjih je prišlo do pomembnih **sprememb na trgu dela**. Podjetja so se soočila z večjim številom zaposlenih žensk, migrantov, starejših in ljudi različnih narodnosti. Spreminjajoča se sestava delovne sile se kaže tudi na najvišjih ravneh menedžmenta. Ljudje iz teh skupin so za podjetje pomembni tudi, kot tudi kot poslovni partnerji, stranke in kupci. Tega se ne sme spregledati, ampak pri poslovanju ustrezno upoštevati, zato je upravljanje raznolikosti dinamičen proces, ki predstavlja pomemben **izziv za podjetja**.

Vedno večja raznolikost potreb potrošnikov zahteva bolj ustvarjalne strategije za zadržanje najboljših delavcev v podjetju in produktno inovativnost. V gospodarstvu tako vse večji pomen pridobiva nov pogled: bolj raznolika delovna sila ni tveganje, ampak lahko poveča **učinkovitost podjetja** in doseganje ciljev. Dviguje delovno **moralo**, prinaša boljši **dostop** do določenih niš na trgu in povečuje **produktivnost**.

Raznolikost v podjetju je nujni sestavni del splošne strategije podjetja. Predvsem pa je lahko konkurenčna prednost, ki ustvarja višjo dodano vrednost. Raznolikost je zato del poslovnega modela mnogih uspešnih organizacij. Upravljanje raznolikosti je pomembno:

- **ker je diskriminacija zakonsko prepovedana,**
- **omogoča optimizacijo upravljanja s človeškimi viri.**

Organizacija tako razširi svoj bazen kadrov in skuša privabiti najbolj talentirane iskalce zaposlitve. Strateško prednost raznolikosti je mogoče doseči le, če zaposleni lahko prispevajo ves svoj talent, sposobnosti in znanja, torej če obstajajo pogoji za polno izpolnitev potenciala vseh zaposlenih. Je tudi učinkovita metoda za zmanjševanje izgub zaradi bolniške odsotnosti in zaradi fluktuacije delovne sile.

- **vključena delovna sila je vir večje inovativnosti in ustvarjalnosti;**
Inovativne organizacije za reševanje problemov načrtno uporabljajo raznolike kadre. Delovna sila je bolj razgledana, sposobna komunikacije iz različnih zornih kotov, z raznolikostjo pa bolje odseva tudi kako je sestavljena baza strank podjetja, njihovo upoštevanje pa organizaciji zagotavlja boljše pogajalske sposobnosti. Večja razgledanost, posebna znanja (jezikov, prepoznavanje ključnih potreb posameznih skupin strank) vodi v večjo prilagodljivost, zalogo večjega razpona rešitev za organizacijske težave, ponudbo, storitve idr. Zaposleni z različnim ozadjem prinašajo različne individualne kompetence, ideje in predloge, ki zvišujejo učinkovitost in prilagodljivost. Dobro upravljanje raznolikosti tako prinaša konstruktivno izmenjavo mnenj, sodelovanje, mišljenje izven ustaljenih okvirjev, kreativnost in posledično inovativnost ter učinkovitost.
- **omogoča odpiranje novih trgov;**
Zaposlovanje velikega števila raznolikih ljudi omogoča širitev znanj, omrežij in izkušenj, ki so na voljo organizaciji. Zaposleni iz raznolikih okolij so namreč bolj sposobni komunicirati z mrežo strank, ki je tudi sama raznolika. Ta dodana vrednost lahko odlikuje podjetje na trgu in ga v očeh potrošnikov postavlja pred konkurente.

- **olajšuje splošno organizacijsko prilagodljivost;**
Raznolikost zagotavlja večjo prilagodljivost organizacije: več različnih profilov, več različnih odzivov na spremembe in tako dopolnjevanje drug drugega. V heterogenih skupinah se vzpostavijo raznolika mnenja, kar poveča fleksibilnost, zaznavanje vseh prednosti in slabosti, izboljšuje sposobnost za napredek in na koncu daje boljši ekonomski izid.
- **krepi ugled organizacije;**
Raznolikost vpliva na razvoj javne podobe ter poudarja pozitivne vrednote, kot so vključenost, solidarnost in spoštovanje. Mnogi deležniki svoje poslovne partnerje raje izbirajo med tovrstnimi podjetji, saj jih štejejo za družbeno odgovorne. Ukrepi za spodbujanje raznolikosti in vključenosti zrcalijo zavedanje podjetja o družbenih izzivih in na tak način vplivajo na pozitivno podobo podjetja v družbi. Zanikanje dejstva, da so tudi podjetja odgovorna za skupnost, v kateri delujejo, je nevarno za podobo in ugled podjetja.
- **izboljšuje organizacijsko kulturo podjetja;**
Politika raznolikosti promovira pozitivne vrednote (vključenost, odprtost, spoštovanje različnosti, družbeno odgovornost idr.), kar spodbuja boljše počutje zaposlenih in vključujočo organizacijsko kulturo. Nasprotno pa ima lahko neukrepanje ali prepuščanje teh vidikov naključju (ali celo možnosti nastanka diskriminacije) tako notranje kot zunanje posledice (tveganje konfliktov, slab ugled organizacije, slabša ekonomska uspešnost idr.). Zaposleni, ki se počutijo cenjene in spoštovane v vseh vidikih svoje identitete, tudi tistih običajno na delovnem mestu pri delu niso pomembni (npr. politična, verska prepričanja, spolna usmerjenost), bodo bolj predani, bolj dovzetni za vključujočo organizacijsko kulturo in zavezani k dolgoročnemu uspehu organizacije. Prav tako je manj verjetno, da bodo več časa bolniško odsotni (npr. zaradi nadlegovanja) oziroma zapustili podjetje. Upravljanje raznolikosti v podjetju izboljšuje odnose med zaposlenimi in je dragoceno orodje za upravljanje konfliktov znotraj podjetja.
- **omogoča pogled v prihodnost in predvideva demografske in organizacijske spremembe;**
Evropsko prebivalstvo se stara, postaja bolj etnično raznoliko, kompleksno z vidika izobrazbe in prepričanj idr. Te spremembe je potrebno načrtovati pravočasno in sistematično.
- **ker je tako prav (etični in moralni vidik).**

Najnovejša raziskava McKinsey & Company, ki je zajela 15 držav in več kot 1000 velikih podjetij, potrjuje, da je poslovni razlog za vključevanje in raznolikost močnejši kot kadarkoli prej. Za številna podjetja se je povečala verjetnost, da bodo (poleg dobičkonosnosti) zaradi raznolikosti uspešnejša od konkurence. Napredek je sicer glede na pretekla leta (2015 in 2018) počasen, vendar nekaj podjetij hitro napreduje. Podroben pogled kaže, da so za napredek potrebni sistematičen pristop ter drzni in usklajeni ukrepi za vključevanje. Raziskava ponovno potrjuje poslovne razloge za raznolikost spolov ter etnično in kulturno raznolikost pri vodenju podjetij. Najbolj raznolika podjetja bolj verjetno presegajo ostala podjetja po dobičkonosnosti. Podjetja z najvišjo raznolikostjo (prvi kvartil) spolov v upravah imajo 25 odstotkov večjo verjetnost, da bodo imela nadpovprečno donosnost (kot podjetja v četrtem kvartilu). Večja kot je zastopanost obeh spolov, večja je verjetnost uspešnosti. Podjetja z več kot 30 odstotkov žensk na vodstvenih položajih imajo veliko večjo verjetnost, da bodo prekašala podjetja z 10 do 30 odstotkov žensk, tudi ta podjetja pa imajo še vedno večjo verjetnost uspešnosti kot podjetja z manj ali sploh brez žensk na teh položajih. V primeru etnične in kulturne raznolikosti so ugotovitve enako prepričljive. Podjetja v zgornjem kvartilu so presegla tista v četrtem za 36 odstotkov. Obstaja (še vedno) večja verjetnost razlike v uspešnosti glede na raznolikost narodnosti kot glede spola.⁴⁰⁰

⁴⁰⁰ McKinsey & Company. 2020. Diversity wins: How inclusion matters. Dostopno na: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/diversity%20wins%20how%20inclusion%20matters/diversity-wins-how-inclusion-matters-vf.pdf>

Raziskava Deloitte⁴⁰¹ je pokazala, da je za uspešnost podjetja ob spodbujanju raznolikost pomembno tudi hkratno spodbujanje vključenosti zaposlenih. Predlagajo torej model:

raznolikost + vključenost = povečana učinkovitost in uspešnost

Vključenost zaposlenih lahko opredelimo kot aktivni proces sprememb ali integracije, pa tudi rezultat, kot je občutek pripadnosti podjetju. Ko organizacije ali posamezniki prilagodijo svoje prakse ljudem, se ti počutijo vključene. Gre tudi za to, da se na zaposlenega gleda kot človeka, ki živi na delovnem mestu in tudi zunaj njega.

Raziskava je pokazala, da občutke vključenosti sestavljajo zaznavanje poštenosti in spoštovanja, kot tudi priznavanje vrednosti in občutek pripadnosti.

Zagotavljanje raznolikosti in vključenosti se nadgrajujeta zaporedno, kar pomeni, da je poštenost (predvsem enakopravna obravnava) in spoštovanje (ki ceni tudi raznolikost) osnova za resnično vključenost zaposlenih. Ključno gonilo občutka zaposlenega pri vključenosti je po izsledkih raziskave možnost zaposlenega, da uskladi svoje obveznosti v poklicnem in zasebnem življenju.

⁴⁰¹ Deloitte. 2013. Waiter, is that inclusion in my soup? A new recipe to improve business performance. Dostopno prek: <https://www2.deloitte.com/>

8.3 Upravljanje raznolikosti v praksi

Upravljanje raznolikosti je **aktivno** in **zavestno** razvijanje v prihodnost usmerjenih **strateških, komunikacijskih** in **menedžerskih** procesov sprejemanja in uporabljanja razlik ter potencialov, ki prinašajo dodano vrednost.

Upravljanje raznolikosti (kot sredstvo ali upravljavsko orodje) je **način vodenja organizacij, ki ga je treba sistematično načrtovati in izvajati**. Spremembe v smeri sistematičnega upravljanja raznolikosti se morajo zgoditi hkrati na osebni, medosebni in organizacijski ravni. Gre za strategijo ohranjanja konkurenčnosti v razmerah nagle globalizacije, spreminjajočih se demografskih režimov in nihanja razmer na trgu.⁴⁰²

Za razvoj in ohranitev **raznolike kulture podjetja** je treba npr. vzpostaviti:

- močno in jasno opredeljeno **strategijo** in vizijo podjetja, ki vključuje in izpostavlja raznolikost kot ključno komponento;
- poznati je potrebno **raznoliko sestavo** oddelkov, skupin in projektov ter razmisliti o sposobnostih, talentih, izkušnjah, osebnih značilnostih;
- razviti je potrebno nediskriminatoren, vključujoč, dostopen in inovativen način **zaposlovanja**;
- organizacija mora biti sposobna **ukrepanja**, ko opazi diskriminacijo;
- pri izgradnji vključujočega in harmoničnega delovnega okolja imajo, tako zaposleni kot menedžerji, pomembno vlogo in za to potrebujejo ustrezna **znanja in spretnosti** idr.

Zagotoviti je treba aktivno **spodbujanje vključenosti**, npr.:

- organizacijo formalnih in neformalnih aktivnosti za spodbujanje **komunikacije** in sodelovanja med zaposlenimi;
- oblikovanje **dostopnega delovnega okolja** in delovnih mest;
- pomoč **novim zaposlenim** pri uvajanju v delo in delovno okolje (npr. mentorstva);
- vzpostavitev mreže zaposlenih, ki zagotavljajo drugim zaposlenim priložnosti za povezovanje, **podporo in svetovanje**;
- zagotoviti formalne in neformalne poti za zagotavljanje **pomoči zaposlenim** (za obvladovanje sporov ali pritožb zaradi diskriminacije);
- vzpostaviti transparenten plačni sistem ter sistem ocenjevanja in nagrajevanja idr.

- ⋮ V pomoč podjetjem je lahko tudi: Kontrolni seznam za Upravljanje raznolikosti - Podpora prostovoljnimi pobudam za spodbujanje upravljanja raznolikosti na delovnem mestu po vsej EU.⁴⁰³
- ⋮ Pri snovanju ukrepov za upravljanje raznolikosti si lahko organizacije pomagajo s svetovanjem in certifikati (glej POGLAVJE 8.5).

⁴⁰² Zupančič, Barbara (ur.). 2015. Vodenje raznolikosti v podjetju - Kako zgraditi vključujoče in harmonično delovno okolje? Dostopno prek: www.sentprima.com

⁴⁰³ Evropska komisija (Michael Stuber). Kontrolni seznam za Upravljanje raznolikosti - Podpora prostovoljnimi pobudam za spodbujanje upravljanja raznolikosti na delovnem mestu po vsej EU. Dostopno na: <https://www.raznolikost.eu/wp-content/uploads/Kontrolni-seznam-za-upravljanje-raznolikosti.pdf>

Globalno svetovalno podjetje McKinsey & Company na podlagi raziskav⁴⁰⁴ delodajalcem priporoča naj:

- zagotovijo **zastopanost raznolikih talentov**. To je še vedno bistveno gonilo vključevanja na vseh ravneh in v vseh sektorjih podjetij. Raznolikost kot poslovni model mora biti izpostavljena in sprejeta med vsemi zaposlenimi. Potrebno pa je najprej zagotoviti podatke in določiti cilje.
 - Okrepijo **odgovornost in kompetence vodstva** (glede upravljanja raznolikosti).
 - Zagotovijo enake možnosti skozi **poštenost in transparentnost**, npr. pri napredovanju in drugih priložnostih. Pomagajo naj si z analitičnimi orodji ter preglednim postopki in merili.
 - **Spodbujajo odprtost in rešujejo mikroagresije**. Podpirajo naj politiko ničelne tolerance do diskriminatornega vedenja, kot je nadlegovanje. Treba je določiti norme in opremiti osebe z znanji za prepoznavanje in obravnavanje teh dejanj.
 - Spodbujajo naj **občutke pripadnosti** in nedvoumno **podpirajo raznolikost**. Podjetja mora graditi vključujočo kulturo, v kateri vsi zaposleni čutijo, da so dobrodošli in enako obravnavani.
- **Primer dobre prakse: Upravljanje raznolikosti v IBM Slovenija, d. o. o.** S programom Diversity⁴⁰⁵ ki je del politike raznolikosti zaposlenih, se ukvarja posebna skupina sodelavcev znotraj kadrovskega oddelka. Ta skupina oblikuje jedro programa in določa smernice razvoja na tem področju. Podružnice v posameznih državah se pri implementaciji teh smernic prilagajajo potrebam in trendom na lokalnih trgih, veljavni lokalni zakonodaji in konkurenci.

Glavni elementi programa so:

- usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja,
- kulturna prilagodljivosti,
- skupine za raznolikost,
- sveti za raznolikost idr.

Z nudenjem prožnih oblik dela in številnih aktivnosti v podjetju zaposlenim poskušajo olajšati usklajevanje delovnih obveznosti in zasebnega oziroma družinskega življenja. Zaposlenim so na voljo različne prožne oblike dela, katerih koriščenje je odvisno od posameznega delovnega mesta. Zaposleni najprej preuči možne oblike dela na svojem delovnem mestu tako, da odgovori na odprta vprašanja (in pripravi ustrezen načrt) glede zahtev določenega delovnega mesta, z možnimi omejitvami pri posamezni obliki dela na tem delovnem mestu, posledicami izbire določene oblike dela na zadovoljevanje potreb odjemalcev, načini komuniciranja s sodelavci, ki morajo biti obveščeni o njegovih aktivnostih in projektih, ter načinom ocenjevanja uspešnosti zaposlenega pri določenih oblikah dela. Sledi pogovor zaposlenega z vodjo, s katerim skupaj poiščeta ustrezno obliko dela, ki daje zaposlenemu čim večje udobje, hkrati pa zagotavlja učinkovitost pri delu in kakovost storitev.

Prožne oblike dela pogosto zagotavljajo manj motenj pri delu, so povezane z manjšo porabo časa za pot od doma do pisarne, omogočajo lažje usklajevanje dela in zasebnega življenja. Vse to vodi do večjega zadovoljstva zaposlenih in do večje uspešnosti podjetja. Rezultati raziskave med vsemi zaposlenimi znotraj korporacije so pokazali, da si želijo večjo prožnost in več avtonomije glede časa in lokacije svojega dela. Upoštevanje dela od doma je imelo vpliv tudi na načrtovanje velikosti poslovnih prostorov in omogočilo prihranke za podjetje.

⁴⁰⁴ McKinsey & Company. 2020. Diversity wins: How inclusion matters. Dostopno na: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/diversity%20wins%20how%20inclusion%20matters/diversity-wins-how-inclusion-matters-vf.pdf>

⁴⁰⁵ Glej spletno stran IBM. Dostopno na: <https://www.ibm.com/impact/be-equal/>

Prožne oblike dela, ki so v uporabi, so predvsem:

- delo od doma,
- delo pri odjemalcu,
- skrajšani delovni čas,
- »zgoščen« delovni čas,
- odsotnost z dela zaradi nadaljevanja študija, potovanj, družinskih obveznosti in
- prožni delovni čas (prilagodljiv čas prihoda na delo in odhoda z dela).⁴⁰⁶

→ **Primer dobre prakse: Spodbujanje enakosti žensk v podjetju Deloitte & Touche.** Že v začetku 90. let prejšnjega stoletja so v britanskem podjetju Deloitte & Touche, enem od svetovno vodilnih ponudnikov strokovnih storitev, začeli resneje razmišljati o spolni strukturi svojih zaposlenih. Pri zaposlovanju med spoloma niso delali razlik. Težave so se praviloma pojavljale po zaposlitvi; podjetje je namreč zapuščal opazno višji odstotek žensk kot moških. Sprva so menili, da spoloma nudijo enake možnosti in pogoje za delo, a so raziskave pokazale drugačno sliko. Pridobivanje podatkov in informacij je potekalo predvsem v obliki obveznih delavnic, na katerih so razpravljali o subtilnih razlikah med spoloma, o možnostih strokovnega razvoja in o vzrokih nezadovoljstva. Ugotovili so, da ženske – v nasprotju s prepričanjem mnogih – v glavnem niso odhajale zaradi želje ali potrebe, da se v večji meri posvetijo svojim družinam, temveč predvsem zaradi **prevladujoče moške kulture v podjetju**. Slednja je slabo vplivala na njihovo počutje in je omejevala možnost strokovnega razvoja ter napredovanja žensk v podjetju. Vodstveni delavci, ki so bili pretežno moški, so v času neformalnega druženja izmenjali številne informacije o pomembnejših strankah in različnih vidikih poslovanja ter stkali vezi, ki so ženskam oteževale vključitev in napredovanje. Tudi sistem razvrščanja strank ni bil transparenten in tako so s finančnega vidika pomembnejše stranke v večji meri prevzemali moški (deloma tudi zaradi relativno velikega tveganja odhoda ženske iz podjetja).

Deloitte & Touche je začel s politiko spodbud za ohranjanje in napredovanje žensk v podjetju. Ženske so dobile bolj zahtevne zadolžitve in neformalno mentoriranje, uvedeni so bili ukrepi za lažje usklajevanje službenega in zasebnega življenja, sistem razporejanja strank je postal bolj transparenten, vse službe in oddelki v podjetju pa so začeli spremljati napredek strokovnjakinj. Tako so vzpostavili novo delovno okolje in kulturo organizacije, ki je bolj ustrezala obema spoloma. Čeprav je politika spodbujanja žensk pomenila bolj zapleteno upravljanje, so bile koristi precejšnje: večje zmogljivosti, večja raznolikost idej in pristopov, večja ustvarjalnost in hitrejša rast podjetja. K uspehom so prispevali angažma partnerjev in vodstvenih delavcev v podjetju, vključitev vseh zaposlenih v delavnice in druge oblike razprav ter promoviranje ideje v medijih in s tem še višja odgovornost vodstva za doseganje ciljev na tem področju.⁴⁰⁷

→ **Primer dobre prakse: Upravljanja s starejšimi v B&Q:** Največje britansko t. i. DIY trgovsko podjetje **B&Q** se je soočalo z relativno visoko fluktuacijo zaposlenih. Po pregledu stanja strukture zaposlenih so ugotovili, da je fluktuacija najvišja med zaposlenimi stari od 18 do 20 let. S strani kupcev so bili pohvaljeni predvsem starejši delavci, ki so imeli več izkušenj in znanja s področja DIY programov. Da so starejši delavci bolj zanesljivi, zvesti, skrbni in delovni (po drugi strani pa sicer manj prilagodljivi novim tehnologijam in manj motivirani ali odprti za izobraževanja in usposabljanja) je ugotovil tudi eden od britanskih inštitutov za ravnanje z zaposlenimi. Vodstvo B&Q se je odločilo, da slednje preverijo z eksperimentom v lastnem podjetju.

⁴⁰⁶ Kosi, Tanja, Bojan Nastav in Primož Dolenc. 2012. Upravljanje raznolikosti v slovenskih in tujih podjetjih. Založba Univerze na Primorskem. Dostopno na: <http://www.hippocampus.si/ISBN/978-961-6832-16-8.pdf> (str. 36).

⁴⁰⁷ Prav tam. (str. 34)

Leta 1990 so **odprli novo trgovino, v kateri so bili vsi zaposleni starejši od 50 let**. Primerjavo poslovanja trgovine »nad 50« s poslovanjem štirih sicer podobnih trgovin v obdobju enega leta je spremljal raziskovalni tim inštituta Univerze Warwick. Rezultati so potrdili, da je imela trgovina »nad 50« višji dobiček, opazno nižjo fluktuacijo zaposlenih, skoraj za četrtno manj absentizma in za dve tretjini manj poškodovanega blaga kot primerljive trgovine. Vodstvo je na rezultatih eksperimenta utemeljilo pozitiven pristop k zaposlovanju raznolike delovne sile. Leta 2000 je podjetje postalo eden od ustanovnih članov Foruma delodajalcev o starosti (Employers Forum on Age – EFA), ki združuje prek 200 podjetij, ki se zavzemajo za spodbujanje starostne raznolikosti zaposlenih.⁴⁰⁸

Pandemija covid-19 in posledična kriza sta privedli do nepredstavljivega stanja na trgu dela. Kriza je poglobila in povzročila nove neenakosti, tako med gospodarskimi panogami kot med skupinami zaposlenih. Hkrati je bila za mnoge zdravstvene krize v letu 2020 priložnost za razmislek tudi o načinih delovanja in organizaciji dela ter dodani vrednosti raznolikosti in vključenosti. Glede vplivov zdravstvene krize na raznolikost in možnih ukrepov glej npr. Practical Guide to Diversity Management in Times of Crisis.⁴⁰⁹

⋮ Več gradiv je dostopnih na spletni strani Listine Raznolikost Slovenije.⁴¹⁰

⁴⁰⁸ Kosi, Tanja, Bojan Nastav in Primož Dolenc. 2012. Upravljanje raznolikosti v slovenskih in tujih podjetjih. Založba Univerze na Primorskem. Dostopno na: <http://www.hippocampus.si/ISBN/978-961-6832-16-8.pdf> (str. 30)

⁴⁰⁹ Diversity Charter Lëtzebuerg. 2020. Practical Guide to Diversity Management in Times of Crisis. Dostopno na: <https://indd.adobe.com/view/3ae47518-691e-451c-9e49-b69d7a39ae9e>

⁴¹⁰ Dostopno na: <https://www.raznolikost.eu/aktivnosti/gradiva>

8.4 Upravljanje raznolikosti v Sloveniji

V **Sloveniji** o upravljanju raznolikosti ni veliko raziskav. Ob že omenjeni Raziskavi dobrih praks upravljanja raznolikosti in spodbujanja enakosti v malih in srednjih podjetjih v Sloveniji⁴¹¹ je nekaj let prej izvedena tudi raziskava Upravljanje raznolikosti v slovenskih in tujih podjetjih,⁴¹² v kateri so sodelovala mala in srednja podjetja.

Iz ugotovitev izhaja, da slovenska podjetja v splošnem:

- tematici **ne namenjajo veliko pozornosti** ali pa o njej ne razmišljajo veliko. Zato niso postavila ciljev, ki bi jim bili zavezani menedžerji in posledično strategije na splošno še niso bile razvite.
- Vodstva podjetij se s tematiko **ne ukvarjajo sistematično** in strateško, predvsem pa na tem področju uporabljajo več posameznih ukrepov, kot je na primer upoštevanje osebnih okoliščin (starost in spol) pri ustanavljanju delovnih skupin in deloma pri zaposlovanju.
- **Kvote** za zaposlovanje oseb iz skupin, ki so v podjetju ali širši družbi manj zastopane, se večinoma **niso uporabljale**.
- Slovenska podjetja so zaposlenim ponujala predvsem:
 - proste dneve na verske praznike,
 - brezplačne dneve,
 - prilagojen delovni čas,
 - dopust za družinske dogodke in zlasti izvajale ukrepe, ki skrbijo za
 - uravnoteženost zasebnega in delovnega življenja.
- V večini podjetij **ne izvajajo posebnih izobraževanj** za zaposlene z določenimi osebnimi okoliščinami, ne spodbujajo uvajanja neformalnih mrež zaposlenih glede na osebne okoliščine, nimajo vpeljane **mentorske sheme** za manj zastopane skupine zaposlenih in ne izvajajo trženjskih akcij, usmerjenih izrecno k manj zastopanim skupinam ljudi v družbi oziroma skupini potencialnih odjemalcev.

⁴¹¹ Ponikvar, Jana in Barbara Zupančič. 2019. Zagovornik načela enakosti – zanj: ŠENTPRIMA – zavod za rehabilitacijo in izobraževanje. Dostopno na: <http://www.zagovornik.si/wp-content/uploads/2019/12/Dobre-prakse-raznolikost-in-enakost-v-MSP-2019.pdf>

⁴¹² Kosi, Tanja, Bojan Nastav in Primož Dolenc. 2012. Upravljanje raznolikosti v slovenskih in tujih podjetjih. Založba Univerze na Primorskem. Dostopno na: <http://www.hippocampus.si/ISBN/978-961-6832-16-8.pdf>

8.5 Certifikati, priznanja in nagrade

Glavni namen **certifikatov** oziroma **listin raznolikosti** je spodbujati sprejemanje, spoštovanje in vključevanje proti-diskriminacijskih politik in raznolikosti v podjetniško kulturo. Ob podpori vladnih in zasebnih ali javnih organizacij, podjetja z njimi zagotavljajo prepoznavno blagovno znamko, ki nakazuje zavezanost k spodbujanju enakosti in raznolikosti kot delu poslovne strategije. Sodelujoča podjetja in organizacije kot podpisniki priznavajo in se hkrati zavezujejo k izvajanju politik, strategij ali ukrepov za izboljšanje delovnega okolja, da v njem ne bo predsodkov in diskriminacije.

V Sloveniji v zadnjih tridesetih letih **certifikate, nagrade, priznanja oziroma listine** podeljujejo bodisi nevladne organizacije, interesna združenja, medijska hiša, inštituti, mestne občine ali ministrstva z namenom spodbujanja delodajalcev pri promociji nediskriminacije, enakosti, vključenosti in raznolikosti na delovnem mestu, širšem delovnem okolju in družbi kot celoti. Pomemben del teh obeležij so predvsem dobre prakse, ki se z njimi prenašajo oziroma uvajajo.

Nagrade podeljujejo podjetjem in tudi fizičnim osebam kot priznanje za posebne dosežke oziroma najboljšo prakso na posameznem področju. Gre za letne nagrade. V veliki večini se nagrajencev ne spremlja, nagrade so brezplačne, utemeljitve nagrad pa javno dostopne.

S **certifikati** se potrjuje kakovost systemske ureditve posameznega področja znotraj podjetja oziroma izvajanja ukrepov in vpeljava dobrih praks. Imetniki certifikatov jih morajo praviloma obnavljati, postopki za pridobitev certifikata so plačljivi, utemeljitve ocenjevalnih komisij pa niso javno dostopne.

Ukrepe izvajajo mnoga podjetja in javne institucije, finančno jih podpirajo tudi javni programi, tudi programi EU. Prakse segajo od slovesnih podpisovanj javnih zavez k uvajanju teh politik (čeprev morda le sektorskih, npr. le glede spola), do posebnih podpornih programov za njihovo uvajanje in sistemov certificiranja (»znamke«) ali podeljevanja nagrad za dobre prakse. Razpon je od zavez k nediskriminaciji do kompleksnih vprašanj upravljanja raznolikosti. Med njimi so:

- [Certifikat Družini prijazno podjetje](#)
Certifikat Družini prijazno podjetje je družbeno odgovoren princip sodelovanja z zaposlenimi in je edini tovrstni certifikat v Sloveniji. Pridobitev certifikata je revizorski postopek, katerega namen je svetovanje delodajalcem, katera orodja uporabljati za boljše sodelovanje z zaposlenimi v kontekstu usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih.
- [Certifikat GEMA](#)
Certifikat GEMA (Gender Equality Management Assessment) je prvi certifikat družbene odgovornosti za področje enakosti spolov, ki podjetjem (in drugim organizacijam) omogoča učinkovito implementacijo enakosti spolov v njihovo organizacijsko strukturo, kulturo in delovne procese.

- [Nagrada Horus](#)
Poslanstvo nagrade Horus je spodbujati celovitost v razmišljanju, inovativnost v delovanju in odgovornost pri poslovanju slovenskih podjetij. Namen nagrade je krepiti zavedanje o pomenu družbene odgovornosti in soodvisnosti ter promovirati primere dobre prakse v javnosti in s tem spodbujati podjetja k bolj odgovornemu in učinkovitemu poslovanju.
- [Nagrada Inženirka leta](#)
Z izborom Inženirka leta se skuša premostiti problem »nevidnosti« inženirk v družbi. Namen nagrade je s predstavitvijo dobrih zgledov in pomembnosti vloge ter prispevka inženirk k razvoju družbe spodbuditi dekleta, da bi se več odločala tudi za inženirske poklice.
- [Nagrada Invalidom prijazno](#)
Nagrada Invalidom prijazno podjetje je posebna oblika družbenega priznanja delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov v Republiki Sloveniji.
- [Certifikat LGBT prijazno](#)
Namen in sporočilnost certifikata je v osveščanju, pozitivni nameri in spodbujanju delodajalcev, da se zavežejo k spoštovanju raznolikosti, enakosti, vključenosti in nediskriminaciji. Da v svojih podjetjih in organizacijah razvijejo in izvajajo pozitivne ukrepe za večjo vključenost in nediskriminacijo LGBTI+ oseb.
- [Listina raznolikosti Slovenija](#)
Listine raznolikosti so prostovoljne pobude, ki spodbujajo podjetja pri izvajanju učinkovitih strategij na področjih raznolikosti in enakosti, da bi zadostila svojim poslovnim potrebam. Glavni namen listin raznolikosti je spodbujati sprejemanje, spoštovanje in vključevanje raznolikosti v podjetniško kulturo.
- [Priznanje Starejšim prijazno podjetje](#)
Priznanje za dobre prakse spodbujanja zaposlovanja starejših, ki ga lahko pridobi podjetje, ki se je prijavi na natečaj in ima vsaj 15 odstotkov zaposlenih nad 45 let ter izvaja ukrepe upravljanja namenjene starejšim zaposlenim, skrbi za osebno rast in razvoj starejših ter izkazuje uspešnost po sistemu uravnoteženih kazalnikov uspešnosti.
- [Nagrada Vključi.Vse](#)
S podelitvijo priznanja Vključi.Vse se Sekcija združenja managerk zavzema za uravnotežena vodstva v podjetjih in izpostavlja podjetja s posebnim odnosom do raznolikosti in uravnoteženosti.
- [Nagrada Zlata nit – Izbor najboljših zaposlovalcev](#)
Izbor najboljših zaposlovalcev je edinstven medijski raziskovalni projekt, ki poteka pod okriljem časnika Dnevnik in izbira ter nagraduje najboljše zaposlovalce leta. Gre za prepoznavanje in promoviranje najboljših zaposlovalcev ter tudi za preverjanje kakovosti odnosa med organizacijo in zaposlenimi.
- [Nagrada Zlata nit – Zlata praksa](#)
Z objavo natečaja za Zlato prakso se povabi organizacije, da prijavijo projekte, prakse, pristope, akcije, ideje ali aktivnosti, usmerjene v organizacijske preskoke in kolektivni napredek. Zanimajo jih drzni, novi, drugačni, inovativni, učinkoviti in ustvarjalni pristopi, na katere so podjetja ponosna in jih želijo deliti s strokovno, poslovno in širšo javnostjo.

V Sloveniji je prvo nagrado na področju enakosti spolov predvsem v vodstvih podjetij podelila Sekcija managerk pri Združenju Manager leta 1992. Nagrada se je imenovala Ženskam prijazno podjetje. Leta 2002 se je nagrada preimenovala v Managerkam prijazno podjetje, od leta 2017 pa se podeljuje nagrada Vključi. Vse, ki je poleg imena spremenila tudi namen, saj je pozornost razširila na spodbujanje enakosti, vključenosti in raznolikosti v najširšem pomenu.

- : Več informacij o podpornih okoljih za spodbujanje enakosti, vključno s podrobnim opisom nagrad in certifikatov je na voljo v publikaciji: [Raziskava dobrih praks upravljanja raznolikosti in spodbujanja enakosti v malih in srednjih podjetjih v Sloveniji.](#)⁴¹³

⁴¹³ Ponikvar, Jana in Barbara Zupančič. 2019. Zagovornik načela enakosti – zanj: ŠENTPRIMA – zavod za rehabilitacijo in izobraževanje. Dostopno na: <http://www.zagovornik.si/wp-content/uploads/2019/12/Dobre-prakse-raznolikost-in-enakost-v-MSP-2019.pdf>

8.6 Izjava o nefinančnem poslovanju

V Sloveniji od leta 2017 naprej velja določilo v Zakonu o gospodarskih družbah,⁴¹⁴ da morajo velike družbe, ki so subjekti javnega interesa in imajo v povprečju 500 ali več zaposlenih, v svoja letna poročila vključiti tudi **izjavo o nefinančnem poslovanju**.

Izjava o nefinančnem poslovanju, vsebuje vsaj informacije o okoljskih, socialnih in kadrovskih zadevah, **spoštovanju človekovih pravic** ter v zadevah v zvezi z bojem proti korupciji in podkupovanju, vključno z opisom politik družbe glede navedenih zadev ter rezultati teh politik (npr. nefinančnimi kazalniki uspešnosti).

Uvedba te izjave kot zakonske obveznosti temelji na evropskih smernicah,⁴¹⁵ s katerimi se želi spodbuditi odgovornejše in bolj **transparentno delovanje** gospodarskih subjektov v odnosu do posameznika, zaposlenih, do tega, kako podjetje ali organizacija spoštuje človekove pravice idr. Kot je zapisano v direktivi:

»Raznolikost sposobnosti in stališč članov upravnih, poslovnih in nadzornih organov podjetij omogoča dobro razumevanje poslovne organizacije in zadev zadevnih podjetij. Člani teh organov lahko zato na konstruktiven način preizkušajo odločitve posloводства in so bolj odprti za inovativne zamisli, s čimer se preprečijo podobna stališča članov, kar je znano tudi kot pojav „skupinskega razmišljanja“. Raznolikost zato prispeva k učinkovitemu nadzoru posloводства in uspešnemu upravljanju podjetja.«

Priprava vsakoletnega poročila je za podjetje in vse odgovorne hkrati tudi ena od priložnosti, da preverijo upravičenost, ustreznost, učinkovitost aktivnosti in doseženih rezultatov na področju trajnostnega razvoja.⁴¹⁶

→ **Primer dobre prakse: Poročilo Zavarovalnice Triglav**,⁴¹⁷ d. d., ki je bilo kor prvo podjetje nagrajeno kot »najboljše letno poročilo pri trajnostnem razvoju«.⁴¹⁸ Njegova struktura in vsebina sledi priporočilom oziroma standardom Globalne pobude za poročanje (Global Reporting Initiative⁴¹⁹– GRI), zato je institucija hkrati tudi primer dobrega trajnostnega poročanja.

Bistvene teme trajnostnega razvoja so ob ekonomskih in okoljskih vplivih po GRI tudi:

- zaposlovanje,
- varnost in zdravje pri delu,
- usposabljanje in izobraževanje,
- raznolikost in enake možnosti,
- pritožbeni mehanizmi za delovne prakse,
- odnosi med zaposlenimi in vodstvom,
- nediskriminacija,
- mehanizmi obravnavanja pritožb glede človekovih pravic,
- skladnost na družbeno-ekonomskem področju,
- preveritev dobaviteljev po socialnih merilih idr.

⁴¹⁴ 70.c člen ZGD. Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4291>

⁴¹⁵ Direktiva 2014/95/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 22. oktobra 2014 o spremembi Direktive 2013/34/EU glede razkritja nefinančnih informacij in informacij o raznolikosti nekaterih velikih podjetij in skupin. Dostopna na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095&from=EN>

⁴¹⁶ Kranjc, Barbara. 2019. Trajnosten razvoj in strateške komunikacije. Revija HR&M, april-maj 2019.

⁴¹⁷ Letno poročilo za leto 2019 Skupine Triglav in Zavarovalnice Triglav, d. d., Ljubljana. <https://letnoporocilo.triglav.eu/2019/trajnostni-razvoj/obvladovanje-esg-dejavnikov-v-skupini-triglav>

⁴¹⁸ Akademija Finance kot organizator tekmovanja za najboljša letna poročila <http://www.najletnoporocilo.si>

⁴¹⁹ Dostopno na: <https://www.globalreporting.org/>

Skupina Triglav ima sprejet **Kodeks Skupine Triglav**, ki spodbuja tudi k preprečevanju diskriminacije, nadlegovanja in šikaniranja na delovnem mestu. V Zavarovalnici Triglav področje diskriminacije in nezaželenih ravnanj ureja **Pravilnik o varovanju dostojanstva delavcev pri delu**, po katerem je ob soglasju Sveta delavcev imenovan zaupnik.

V poročilu so med drugim objavili podatke o zaposlovanju in sestavi zaposlenih glede na:

- delovni čas (krajši oz. polni delovni čas);
- vrsto pogodbe o zaposlitvi (za določen oz. nedoločen čas);
- starost (devet starostnih razredov) in
- spol.

Beležijo in objavljajo tudi druge podatke, npr.:

- stopnja zadržanja zaposlenih po koncu starševskega dopusta;
- **porodniški dopust**, dopust za nego in varstvo otroka;
- **očetovski dopust** v trajanju 20 dni;
- očetovski dopust v trajanju 75 dni (do dopolnjenega 3. leta otrokove starosti);
- izkoriščena možnost dela s krajšim delovnim časom;
- poškodbe pri delu in na službeni poti idr.

V letu 2019 so vpeljali preventivni zdravstveni program **Dnevi zdravja**, ki se ga je v enem od slovenskih zdravilišč udeležilo 199 zaposlenih. Matična družba zaposlenim zagotavlja program **psihološke in socialne podpore**, ki je namenjen celostni obravnavi zaposlenih v najrazličnejših življenjskih stiskah. **Otroci** zaposlenih v Zavarovalnici Triglav, ki so izgubili enega od staršev, prejemajo rento oziroma štipendijo. Deluje »skrbstveni fond ur« za zaposlene, ki imajo hudo **bolne svoje**, zaposleni lahko izkoristijo tudi izredni dopust za spremstvo bližnjih v zdravstvene ustanove. Zaposlene spodbujajo k **nadaljnemu formalnemu izobraževanju**. Študij ob delu so tako v celoti ali delno financirali 112 zaposlenim v Skupini. **Pripravištvu** je pod vodstvom mentorjev opravljalo 20 mladih sodelavcev. 70 odstotkov prodajnih mest omogoča samostojen **dostop osebam z različnimi oblikami invalidnosti**. 100 odstotkov prodajnih mest je opremljenih s pripomočki za slabovidne. 100 odstotkov sedežev območnih enot je opremljenih z aparati FM za naglušne osebe. Imajo tudi sklenjeno partnerstvo z Zvezo za šport invalidov Slovenije.

9 SODNA PRAKSA POVEZANA Z DISKRIMINACIJO PRI ZAPOSLOVANJU IN DELU

V poglavju so povzete nekatere sodbe slovenskih, evropskih in tudi nekaterih drugih nacionalnih sodišč povezane z ugotavljanjem diskriminacije pri zaposlovanju in delu. Te so na kratko predstavljene že v prejšnjih poglavjih (glede na vsebino sodbe). Dodane so tudi povezave na druge vire.

Zagovornik sodno prakso redno spremlja, pomembnejše sodbe slovenskih sodišč pa beleži in nanje opozarja v sistemskem delu **letnih poročil** v poglavju »podatki o obravnavanih primerih diskriminacije pri drugih državnih organih«. ⁴²⁰ Tam beleži tudi odločitve inšpektoratov, na primer Inšpektorata RS za delo.

- : Izbrana **sodna praksa slovenskih sodišč** ter Sodišče Evropske unije je dostopna prek iskalnika Vrhovnega sodišča na portalu: <http://www.sodnapraksa.si/>.
- : Sodna praksa **Sodišča Evropske unije** je dostopna prek iskalnika na portalu: https://curia.europa.eu/jcms/jcms/j_6/sl/
- : Sodna praksa **Evropskega sodišča za človekove pravice**, ki nadzira spoštovanje Evropske konvencije o človekovih pravicah, je dostopna v angleškem in francoskem jeziku na portalu Hudoc.⁴²¹ Tam je na voljo tudi izbor sodb, ki so prevedene v slovenski jezik.⁴²² Na istem portalu je dostopna tudi **praksa Evropskega odbora za socialne pravice**,⁴²³ ki nadzira spoštovanje Evropske socialne listine.
- : Za vpogled v sistematično zbrano sodno prakso Sodišče Evropske unije ter Evropskega sodišča za človekove pravice s področja varstva pred diskriminacijo do leta 2018 priporočamo **Priročnik o evropskem protidiskriminacijskem pravu**,⁴²⁴ ki ga je s prevodom v slovenski jezik pomagal zagotoviti Zagovornik.
- : Praksa obravnave pritožb javnih uslužbencev pri organih državne uprave in pri pravosodnih organih ter tudi pritožb javnih uslužbencev pri upravah lokalne skupnosti oziroma odločitev **Komisije za pritožbe iz delovnega razmerja pri Vladi Republike Slovenije** je dostopna na: <https://www.gov.si/teme/uveljavljanje-pravic-javnih-usluzbencev-iz-delovnega-razmerja/>

⁴²⁰ Dostopno na <https://www.zagovornik.si/letno-porocilo/>

⁴²¹ Dostopno na: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#f%7B%22documentcollectionid%22%3A%5B%5D%2C%22CHAMBER%22%3A%3A%22%7D>

⁴²² Dostopno na: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#f%7B%22languageisocode%22%3A%3A%22SLV%22%2C%22docname%22%3A%3A%22legal%20summary%22%22%7D>

⁴²³ Dostopno na <https://hudoc.esc.coe.int/eng#f%7B%22sort%22%3A%3A%22ESCPublicationDate%20Descending%22%2C%22ESCDcType%22%3A%3A%22FOND%22%2C%22Conclusion%22%22Ob%22%7D>

⁴²⁴ Dostopno na <https://www.zagovornik.si/wp-content/uploads/2022/01/Priročnik-o-evropskem-protidiskriminacijskem-pravu.pdf>

9.1 Diskriminacija pri zaposlovanju

- **Primer inšpektorata:** Delodajalec je javno na družbenem omrežju Facebook objavil prosto delovno mesto samo za kandidatke ženskega spola: »Iščemo sposobno punco ...«, pri čemer pa ženski **spol ni predstavljal bistvenega in odločilnega pogoja za delo**, saj je šlo za delo v marketingu in urejanje spletnih strani delodajalca (IRSD 2018).⁴²⁵

- Tožnik se je kot študent prijavil na oglas prostega začasnega oziroma občasnega dela. Za delo ni bil izbran. S tožbo je uveljavljal odškodninski (denarni) zahtevek, navedel je, da je bil diskriminatorno obravnavan. Stališče sodišča prve stopnje, da tožnik, ki študentskega dela (še) ni opravljal, ampak se je zanj »samo zanimal«, ne uživa sodnega varstva, je zmotno. To, da sodno varstvo (način uveljavljanja sodnega varstva) za »kandidata za študentsko delo« ni posebej predpisano v 200. členu ZDR-1 (uveljavljanje pravic pri delodajalcu in sodno varstvo), po kateri lahko neizbrani kandidat, ki meni, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije, v roku 30 dni po prejemu obvestila delodajalca zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem, še ne pomeni, da sodnega varstva ni. Določba 211. člena ZDR-1, citirana v izpodbijanem sklepu, ureja delo otrok, mlajših od 15 let, dijakov in študentov. Gre za materialnopravno določbo, ki v sedmem odstavku dokazuje na uporabo določb tega zakona o prepovedi diskriminacije, enaki obravnavi glede na spol, delovnem času, odmorih in počitkih, o posebnem varstvu delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, ter o odškodninski odgovornosti. Ni je mogoče razumeti na način, da »kandidati za študentsko delo« niso varovani pred diskriminacijo niti je skupaj z določbo petega odstavka 200. člena ZDR-1, ki ureja sodno varstvo kandidata, ni mogoče ozko tolmačiti, kot jo je sodišče prve stopnje, ki je tožniku odreklo sodno varstvo. Ne nazadnje je sodno (pravno) varstvo osebe, ki meni, da je bila ali je diskriminirana, predvideno v Zakonu o varstvu pred diskriminacijo, pri čemer je treba vprašanje stvarne pristojnosti ločiti od vprašanje dopustnosti sodnega varstva. Sodišče prve stopnje je sicer glede tega zmotno štelo, da ne gre za individualni delovni spor po točki e prvega odstavka 5. člena Zakona o delovnih in socialnih sodiščih. (VDSS Sklep Pdp 369/2021)⁴²⁶

- Tožnica je zatrjevala, da je bila zaradi nošenja naglavne rute na razgovoru za delo diskriminirana, vendar je sodišče presodilo, da tožnica ne more dokazati, da bi tožena stranka sicer zaposlila prav njo oziroma da ni bila izbrana zaradi veroizpovedi. **Tožnično subjektivno videnje razgovora pa ne more vplivati na odločitev glede diskriminacije.** Tožena stranka je tožnici na primeren način tudi pojasnila potrebo po preoblačenju v uniforme, torej zakaj morajo vsi zaposleni nositi službena delovna oblačila (uniforme) in po potrebi tudi osebna varovalna sredstva, saj je potrebno zagotoviti preprečevanje raznih bolnišničnih okužb. Tako je službena obleka pogoj za opravljanje posameznih zdravstvenih del in je tako zahteva tožene stranke po nošenju službene obleke sorazmerna in upravičena z zakonitim ciljem zmanjšanja higienskega tveganja. (VDSS Sodba Pdp 898/2017)⁴²⁷

⁴²⁵ Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2018. Dostopno na: <https://www.gov.si/assets/organi-v-sestavu/IRSD/73bcef96d4/Porocilo-o-delu-IRSD-za-leto-2018.pdf>

⁴²⁶ Dostopno na:

[https://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[SOVS\]=SOVS&database\[IESP\]=IESP&database\[VDSS\]=VDSS&database\[UPRS\]=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&order=date&direction=desc&rowsPerPage=20&page=1&id=2015081111450854](https://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[SOVS]=SOVS&database[IESP]=IESP&database[VDSS]=VDSS&database[UPRS]=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&order=date&direction=desc&rowsPerPage=20&page=1&id=2015081111450854)

⁴²⁷ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=4&id=2015081111418194](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=4&id=2015081111418194)

Dejstvo, da je na razgovoru vsem kandidatkam bilo zastavljeno vprašanje, ali bodo uveljavljale ugovor vesti, je zelo močan indic, da je bila ta osebna okoliščina pomembna pri izboru najprimernejših kandidatov za specializacijo ginekologije. Četudi je imela članica komisije diskrecijsko pravico izbrati vprašanja, na podlagi katerih je ocenila primernost posamezne kandidatke, pa je bila njena avtonomija omejena z zakonsko določbo o prepovedi diskriminacije glede vere ali prepričanja (prvi odstavek prvega člena ZVarD). Pri uresničevanju človekovih pravic in temeljnih svoboščin je bila na podlagi določila 2. člena tega zakona tudi izbirna komisija dolžna zagotavljati varstvo pred diskriminacijo oziroma enako obravnavanje vseh kandidatk, kar vključuje tudi merila za izbiro. Za obstoj diskriminacije tudi ni potreben namen kršitelja nekoga diskriminirati, dovolj je, da je do diskriminacije prišlo oziroma bi do nje lahko prišlo.

Tožnica zaradi osebne okoliščine verskega prepričanja in posledično odgovora, da bo uveljavljala ugovor vesti, ne bi smela biti postavljena v slabši položaj, kar pa se ji je glede na zastavljeno vprašanje in ocene odgovorov zelo verjetno zgodilo. To je imelo za posledico tudi nižje število točk, saj je komisija postavila pod vprašaj, ali bo specializacijo in izpit zaradi ugovora vesti sploh lahko opravila. Ob takšni praksi izbirne komisije bi tožnica le težko dosegla kriterij primernosti. S tem je bila postavljena v manj ugoden položaj v zvezi s tistimi, ki ugovora vesti niso uveljavljali. Dejstva, ki jih je navedla in dokazala, upravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, tožena stranka pa ni zmogla dokaznega bremena in se ni uspela razbremeniti svoje odgovornosti. Vse navedeno napotuje tudi pritožbeno sodišče na zaključek, da je tožena stranka kršila prepoved diskriminacije.

ZVarD v tretjem odstavku 2. člena uveljavlja načelo in »favorem libertatis« oziroma narekuje uporabo tega zakona, če je za diskriminirano osebo bolj ugoden. Glede na vsebino citiranega člena uveljavljanje zahtevkov po ZVarD ni subsidiarne narave, nasprotno, sodno varstvo je samostojno in neodvisno od drugih pravnih postopkov, če je za diskriminirano osebo to ugodnejše. Bistvo postopka na podlagi ZVarD je ugotavljanje dejansko ali pravno neenakega obravnavanja, z obrnjenim dokaznim bremenom ter sodnim pravnim varstvom. Prizadeti osebi daje pravico, da s tožbo zahteva prenehanje diskriminacije, izplačilo nadomestila zaradi diskriminacije oziroma objavo sodbe. Nobene od naštetih oblik varstva tožnica ne bi bila deležna v upravnem postopku.

Diskriminirani osebi za prisajo nepremoženjske škode ni potrebno izkazati, da ji je diskriminatorno ravnanje povzročilo duševne bolečine, strah, trpljenje, ampak za odškodnino za nepremoženjsko škodo zadošča že, da je prišlo do posega v pravico oziroma do kršitve prepovedi diskriminacije. Za diskriminirano osebo namreč že dejstvo, da je bila izpostavljena diskriminaciji, pomeni poseg v njene osebne pravice in ima iz tega naslova pravico do povračila nepremoženjske škode v zakonsko določenem pavšalnem znesku, ki sega od 500,00 do 5.000,00 EUR. Dosojena odškodnina 1.000,00 EUR je v spodnji polovici določenega zneska in se ob pavšalnem prerekanju višine pokaže kot primerna. Utemeljena je tudi objava sodbe v medijih. To bo pripomoglo k preprečevanju diskriminacije v bodoče, ker ravnanje članice izbirne komisije in sklep strokovnega organa kažejo, da se niti najbolj ugledni predstavniki medicinske stroke ne zavedajo, da je njihova avtonomija omejena z Ustavo in zakoni. (VSL Sodba in sklep II Cp 1016/2021)⁴²⁸

⁴²⁸ Dostopno na:

[https://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[SOVS\]=SOVS&database\[IESP\]=IESP&database\[VDSS\]=VDSS&database\[UPRS\]=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&order=date&direction=desc&rowsPerPage=20&page=1&id=2015081111459237](https://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[SOVS]=SOVS&database[IESP]=IESP&database[VDSS]=VDSS&database[UPRS]=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&order=date&direction=desc&rowsPerPage=20&page=1&id=2015081111459237)

- Po določbi 200. člena ZDR-1 ima neizbrani kandidat, ki meni, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije, možnost v 30 dneh po prejemu obvestila delodajalca zahtevati sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. **Sodno varstvo ima le neizbrani kandidat** za prosto delovno mesto, in ne oseba, ki ni bila kandidat. (VDSS Sklep Pdp 953/2018)⁴²⁹
- Neizbrani kandidat lahko v individualnem delovnem sporu **zahteva plačilo odškodnine** zaradi diskriminacije, **ne more pa zahtevati razveljavitve razpisa** ali objave novega razpisa. Tožba s takšnim tožbenim zahtevkom ni dopustna in se zavrže. (VDSS sklep Pdp 840/2011)⁴³⁰
- Ker tožnica ni bila izbrana na prosto delovno mesto zaradi tega, ker je delodajalec v času razpisa prejel anonimne klice, ki so se nanašali na njeno predpostavljeno nesposobnost (zaradi osebnih okoliščin), ji je dolžna tožena stranka **povrniti škodo, ki jo je utrpela**, to je škodo v višini plač, ki bi jih prejela, če bi bila na prosto delovno mesto izbrana. (VDSS sodba in sklep Pdp 823/2006)⁴³¹
- V zadevi pred finskimi sodišči finska luteranska cerkev na delovno mesto kaplana (duhovnikovega pomočnika) ni želela imenovati posameznika, ki je bil v istospolni partnerski zvezi. Upravno sodišče v Vasi je ugotovilo ničnost te odločitve z obrazložitvijo, da **heteroseksualnosti ni mogoče šteti za bistveno poklicno zahtevo za to delovno mesto**. Pozornost je bila namenjena dejstvu, da v notranjih pravilih cerkve v zvezi z imenovanjem duhovnikov in kaplanov spolna usmerjenost ni bila omenjena.⁴³²
- **Primer diskriminacije:** V zadevi Amicus so bila sodišča Združenega kraljestva pozvana, naj presodijo skladnost nacionalnih predpisov, ki uveljavljajo izjemo od prepovedi diskriminacije zaradi **bistvene poklicne zahteve** v primeru delodajalcev, ki so **verske organizacije**, z direktivo o enakosti pri zaposlovanju. Sodišče se je strinjalo s stališči vlade, da se ta izjema uporablja za zelo omejeno število delovnih mest, ki so povezana z razširjanjem ali zastopanjem religije, kot je na primer delovno mesto cerkvenega duhovnika. Sodišče ni sprejelo utemeljevanja verskih organizacij, kot so verske šole ali domovi za bolniško nego, da je delovno mesto učitelja (ki je namenjeno izobraževanju) ali medicinske sestre (ki je namenjeno zdravstveni oskrbi) del »namena organizirane religije«. ⁴³³

⁴²⁹ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=4&id=2015081111429146](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=4&id=2015081111429146)

⁴³⁰ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=4&id=2010040815262088](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=4&id=2010040815262088)

⁴³¹ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2010040815266221](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2010040815266221)

⁴³² Upravno sodišče v Vaasi (Finska), Vaasan Hallinto-oikeus – 04/0253/3. Angleški povzetek je na voljo na informacijskem portalu agencije FRA, zadeva 187-1.

⁴³³ Vrhovno sodišče Združenega kraljestva, Amicus MSF Section, R (na vlogo) proti Secretary of State for Trade and Industry [2004] EWHC 860 (Admin), 26. aprila 2004. Angleški povzetek je na voljo na informacijskem portalu agencije FRA.

9.2 Enako plačilo za enako delo

- Sodišče je ugotovilo, da je **na videz nevtralen kriterij ocene delovne uspešnosti** v tožničinem primeru diskriminatoren. Tožnica namreč zaradi svoje slušne prizadetosti ni mogla enako učinkovito komunicirati z nadrejenimi (otežena ustna komunikacija), ki so ji odrejali delo, in razumeti danih navodil za delo (nezmožnost (hitrega) dojemanja zlasti daljših pisnih navodil), kar se je pokazalo v manjšem obsegu opravljenega dela v obdobju prvih 14 dni na novem delovnem mestu in posledično v slabši oceni delovne uspešnosti. Količina opravljenega dela tožnice na normiranem delovnem mestu ni bila odraz tožničine delovne uspešnosti oziroma (ne)produktivnosti, temveč njene omejene zmožnosti komunikacije na delovnem mestu, ki je posledica njenega **zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti**. (VDSS Sodba Pdp 672/2017)⁴³⁴
- **Primer inšpektorata:** V letu 2019 je IRSD obravnaval zadevo, ko je delodajalec na podlagi sporazuma z reprezentativnim sindikatom družbe v decembru 2018 izplačal **denarno nagrado**, opredeljeno kot »**dodatni regres**«, delavcem, ki so bili v letu 2018 ves čas prisotni na delu – ki torej v celotnem letu niso bili zadržani z dela zaradi bolezni ali poškodbe, saj naj bi na ta način s svojim delom prispevali k boljšim poslovnim rezultatom družbe. Inšpektor je v tem primeru uvedel postopek o prekršku zoper omenjenega delodajalca zaradi kršitve prepovedi diskriminacije. Praksa v primerih, ko bi delodajalec kot edini ali glavni kriterij za odmero denarne nagrade za poslovno uspešnost upošteval prisotnost delavcev na delu oziroma odsotnost bolniškega staleža, je problematična vsaj z naslednjih dveh vidikov:
- **posredna diskriminacija** zaposlenih delavcev: To bi lahko bile na primer noseče delavke, delavci s kroničnimi ali dlje časa trajajočimi boleznimi ali poškodbami, ki terjajo večje zdravstvene posege ali rehabilitacijo, delavci s statusom invalida, delavci, ki negujejo ali spremljajo družinskega člana v primerih bolezni ali poškodb (mladoletne otroke, partnerje, starše, ki potrebujejo dodatno nego ali skrb), delavci samohranilci, ki težje usklajujejo poklicno in družinsko življenje, starejši delavci in podobno; zaradi svojih osebnih okoliščin (**zdravstveno stanje, invalidnost, družinsko stanje, nosečnost, materinstvo, očetovstvo, starost** in podobno) bodo ti delavci težje dosegli kriterij »prisotnosti na delu oziroma odsotnosti bolniške«, s čimer bodo postavljeni v manj ugoden položaj v primerjavi z delavci, ki navedenih osebnih okoliščin nimajo;
 - spodbujanje **prezentizma** – praksa, da delodajalec nagrajuje delavce, da opravičeno ne izostajajo z dela oziroma ne koristijo zdravstvene odsotnosti z dela takrat, ko so bolni, temveč hodijo na delo kljub bolezni, slabosti, slabemu psihofizičnemu stanju in podobno, je lahko zelo problematična z vidika zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu (ki je prav tako ena od obveznosti delodajalca), po nekaterih strokovnih ocenah pa predstavlja za delodajalca tudi precej višji strošek kot absentizem. (IRSD 2019, str. 73)⁴³⁵

⁴³⁴ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=8&id=2015081111416147](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=8&id=2015081111416147)

⁴³⁵ Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2019. Dostopno na:

[http://84.39.218.201/MANDAT20/VLADNAGRADIVA.NSF/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/4e160c03714c70fac12585840027ea81/\\$FILE/LP_IRSD_2019.pdf](http://84.39.218.201/MANDAT20/VLADNAGRADIVA.NSF/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/4e160c03714c70fac12585840027ea81/$FILE/LP_IRSD_2019.pdf)

- **Primer presoje Sodišča Evropske unije:**⁴³⁶ V zadevi Allonby pritožnici, ki je kot predavateljica delala na visokošolski ustanovi, ustanova ni podaljšala pogodbe. Nato se je zaposlila v podjetju, ki je izobraževalnim ustanovam predlagalo predavatelje. To podjetje je pritožnico poslalo na njeno prejšnjo visokošolsko ustanovo, na kateri je opravljala enake naloge kot prej, vendar jo je plačevalo manj, kot jo je prej ta ustanova. Trdila je, da gre za diskriminacijo na podlagi spola (**enako plačilo**), saj naj bi moški predavatelji, ki so delali na zadevni visokošolski ustanovi, prejeli višje plače. Sodišče je razsodilo, da moški predavatelji, ki so bili zaposleni na visokošolski ustanovi, **niso bili v primerljivem položaju**. Razlog za to je bil, da visokošolska ustanova ni bila odgovorna za določitev višine plače moškega predavatelja, ki ga je neposredno zaposlila, in pritožnice, ki je bila zaposlena v zunanjem podjetju. Zato nista bila v dovolj podobnem oziroma primerljivem položaju.

⁴³⁶ Sodba SES z dne 13. januarja 2004 v zadevi Allonby proti Accrington and Rossendale College in drugi, C-256/01, ZOdl., str. I-873

9.3 Pogoji dela, nadlegovanje

- Načeloma je odločitvi delodajalca prepuščeno, da v primeru ugotovljenega kadrovskega primanjkljaja premesti javnega uslužbenca. Če je več javnih uslužbencev, ki izpolnjujejo predpisane pogoje za premestitev na ustrezno delovno mesto v drug organ in so ga sposobni opravljati, ter je izkazana delovna potreba po premeščanju le za enega, posebni kriteriji za izbiro uslužbenca, ki mu bo izdan sklep o premestitvi, niso predpisani. Delodajalec lahko izbere javnega uslužbenca po svoji presoji, ki pa ne sme biti diskriminatorna. Ob trditvi tožnika, da ga je tožena stranka med uslužbenci izbrala in ga premestila zato, ker je bil **član sindikata** ter je aktivno sodeloval v organu sindikata, je bila tožena stranka dolžna dokazati, da ta okoliščina ni bila razlog za izbiro oziroma izbiro upravičiti na drugih kriterijih. Glede na **obrnjeno dokazno breme** bi morala tožena stranka dokazati, da je bila izbira med tremi javnimi uslužbenci dejansko opravljena in da je bila objektivna. Ker dokaznemu bremenu glede na prepričljivo dokazno oceno sodišča prve stopnje ni zadostila, je treba šteti tožnikovo zatrjevanje o diskriminatornem razlogu za resnično. Zato je sodišče presodilo, da je bila trajna premestitev tožnika iz enega v drug organ nezakonita. (VDSS sodba Pdp 876/2016)⁴³⁷
- Podjetniška kolektivna pogodba sicer lahko določa širši obseg pravic kot zakon, vendar pri tem ne sme diskriminirati delavcev (na primer glede na članstvo v sindikatu). Diskriminatorna je določba o **dodatnem dnevu letnega dopusta za člane sindikata** (saj članstvo v sindikatu ne pomeni fizične ali psihične obremenitve, ki bi opravičevala več dni dopusta), tožnik je bil kot nečlan sindikata diskriminiran in je posledično upravičen do enakega števila dni letnega dopusta, kot bi jih imel, če bi bil član sindikata. (VDSS sodba Pdp 303/2011)⁴³⁸
- Ravnanje sodelavke tožnice in njene nadrejene je bilo ponavljajoče, žaljivo, graje vredno in očitno negativno, takšno ravnanje je tožnici povzročilo škodo (razvoj anksiozno - depresivne motnje). Za ravnanje delavcev je odgovorna tožena stranka kot delodajalec, za škodo pa odgovarja tudi neposredno, saj tožnici ni zagotovila takšnega **delovnega okolja**, v katerem ne bi bila izpostavljena **trpinčenju**. (VDSS sodba Pdp 1078/2011)⁴³⁹

⁴³⁷ Dostopno na: [http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=1&id=2015081111407032](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=1&id=2015081111407032)

⁴³⁸ Dostopno na: [http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2010040815256338](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2010040815256338)

⁴³⁹ Dostopno na: [http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=5&id=2012032113044189](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=5&id=2012032113044189)

- Tožnik je zahteval plačilo nepremoženjske škode v znesku 3.000,00 EUR, ter to utemeljeval z nezakonitim ravnanjem tožene stranke, ki mu več let zaporedoma **ni izplačala regresa za letni dopust**, kar naj bi se odražalo kot kršitev prepovedi diskriminacije in trpinčenja na delovnem mestu ter njegovih osebnostnih pravic. Z navedenim ravnanjem naj bi mu tožena stranka povzročila duševne bolečine. Sodišče prve stopnje je ugotovilo, da tožena stranka ni trpinčila tožnika na delovnem mestu in kršila prepovedi diskriminacije. Iz Zakona o delovnih razmerjih izhaja, da sta za diskriminacijo značilna dva elementa: neenaka obravnava ter nedopusten razlog neenake obravnave. Delodajalec mora dokazati, da ni kršil načela enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije le, če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije. Trditveno breme glede obstoja diskriminacije je torej na delavcu, ki mora zatrjevati, da je bil neenako obravnavan in razlog za neenako obravnavo. **Neenaka obravnava, kot jo zatrjuje tožnik, sama po sebi še ni diskriminacija.** Tožnik sicer zatrjuje neenako obravnavo, ne zatrjuje pa, zaradi katerega nedopustnega razloga v smislu osebnih okoliščin iz 6. člena ZDR-1 naj bi do zatrjevane neenake obravnave prišlo. Tudi izpoved tožnika in zakonitega zastopnika tožene stranke, na kateri se sklicuje pritožba, se nanašata zgolj na prvega od obeh elementov diskriminacije. Četudi bi bila ugotovljena neenaka obravnava, to ne bi dokazovalo tudi diskriminacije. Glede na navedeno dokazno breme ni prešlo na toženo stranko, zato so neutemeljene pritožbene navedbe o tem, da bi tožena stranka morala dokazati, da **tožnika ni diskriminirala.** (VDSS Sodba Pdp 95/2021)⁴⁴⁰
- Sodišče prve stopnje je naložilo toženki, da tožnici obračuna denarno povračilo po 118. členu ZDR-1 in ji izplača znesek **odškodnine za diskriminacijo in trpinčenje** v višini 3.000 EUR z zakonskimi zamudnimi obrestmi. Vrhovno sodišče je dopustilo revizijo tožnice glede vprašanj, ali je treba odškodnino zaradi nepremoženjske škode iz naslova diskriminacije in trpinčenja na podlagi 8. člena ZDR-1 šteti kot specialno ureditev odškodnine zaradi nepremoženjske škode, ki zahteva, da se pri odmeri višine drugače kot v drugih primerih nepremoženjske škode iz katerega drugega naslova upošteva in tudi ustrezno finančno ovrednoti namen odvrtačnosti ter okoliščine, ki so pomembne za dosego odvrtačilnega učinka odškodnine; ter ali je treba pri odmeri odškodnine zaradi diskriminacije in trpinčenja skladno z 8. členom ZDR-1 in pravom EU **za dosego namena odvrtačilnega učinka ustrezno upoštevati tudi premoženjsko stanje kršitelja.**

Vrhovno sodišče je ugotovilo, da ZDR-1 v 8. členu pa določa odškodninsko odgovornost delodajalca in denarno odškodnino: v primeru kršitve prepovedi diskriminacije ali trpinčenja na delovnem mestu je delodajalec kandidatu oziroma delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

Kot nepremoženjska škoda, ki je nastala kandidatu ali delavcu, se štejejo tudi pretrpljene duševne bolečine zaradi neenake obravnave delavca oziroma diskriminatornega ravnanja delodajalca oziroma zaradi nezagotavljanja varstva pred spolnim ali drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu v skladu s 47. členom tega zakona (zagotavljanje delovnega okolja, v katerem delavec ne bo izpostavljen nadlegovanju ali trpinčenju), ki ga je utrpel kandidat ali delavec. Pri odmeri višine denarne odškodnine za nepremoženjsko škodo se mora upoštevati, da je ta učinkovita in sorazmerna s škodo, ki jo je utrpel kandidat oziroma delavec in da odvrta delodajalca od ponovnih kršitev. O varovanju dostojanstva delavca pri delu govori tudi 179. člen ZDR-1, ki se v primeru, če je delavcu povzročena škoda pri delu ali v zvezi z delom, sklicuje na povrnitev te škode po splošnih pravilih civilnega prava. Pri tem se odškodninska odgovornost delodajalca nanaša tudi na škodo, povzročeno delavcu s kršenjem pravic iz delovnega razmerja.

⁴⁴⁰ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2012032113048593&database\[SOVS\]=SOVS&database\[IESP\]=IESP&database\[VDSS\]=VDSS&database\[UPRS\]=UPRS&_submit=%C5%A1%C4%8Di&page=0&rowsPerPage=20&moreLikeThis=1&id=doc_2015081111450345](http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2012032113048593&database[SOVS]=SOVS&database[IESP]=IESP&database[VDSS]=VDSS&database[UPRS]=UPRS&_submit=%C5%A1%C4%8Di&page=0&rowsPerPage=20&moreLikeThis=1&id=doc_2015081111450345)

Ureditev v 8. členu ZDR-1 se torej od splošne ureditve nekoliko razlikuje, saj OZ glede povrnitve nepremoženjske škode pri denarni odškodnini v drugem odstavku 179. člena določa, da je višina odškodnine za nepremoženjsko škodo odvisna od pomena prizadete dobrine in namena te odškodnine, ne sme pa podpirati teženj, ki niso združljive z njeno naravo in namenom.

Predlagatelj zakona in kasneje zakonodajalec je pri oblikovanju sedanjega besedila 8. člena ZDR-1 in kriterijih za odmero višine denarne odškodnine za nepremoženjsko škodo, ki mora biti učinkovita, sorazmerna in odvratilna, torej izhajal iz evropske zakonodaje in prakse SEU. Zato je tudi razumevanje navedenih kriterijev za odmero višine odškodnine treba prvenstveno iskati v predpisih EU in sodni praksi SEU. SEU je vprašanja glede odškodnine za primere diskriminacije oziroma kazni obravnaval v več sodnih odločbah, ki se nanašajo na nekatere od teh direktiv oziroma predhodnih direktiv. Vprašanje odškodnin in ustreznih ukrepov se je v predpisih EU in sodni praksi SEU pojavilo v zvezi s kršitvijo prepovedi diskriminacije in ne trpinčenja. Naš zakon enako določa v obeh primerih.

Glede analizo predpisov EU in sodne prakse SEU prenos pojmov iz evropske ureditve v ZDR-1 oziroma pojma odvratilnosti, kot ga razume evropsko pravo preko razlage SEU, ne predstavlja posebne in samostojne podlage oziroma kriterija za odmero odškodnine za nepremoženjsko škodo v primeru diskriminacije in v našem pravu tudi trpinčenja, ki bi zahteval kaj več kot popolno odškodnino za (v konkretnem primeru) nepremoženjsko škodo žrtvam diskriminacije in trpinčenja.

Tako tudi nekoliko drugačna opredelitev ZDR-1 v zvezi z odmero višine denarne odškodnine več ali manj še vedno ostaja v okvirih klasičnega odškodninskega prava in se povezuje z odmero odškodnine po OZ. Zakonodajalec ob prenosu evropske ureditve in prakse SEU v naš pravni sistem kljub nakazanemu namenu v obrazložitvi prvega predloga zakona dejansko ni drugače uredil načela odvratilnosti, kot ga pozna evropska ureditev. Ob navedbah iz predloga zakona o sankcioniranju in priznanju preventivne in kaznovalne funkcije, kar pomeni odstop od pravil splošnega civilnega prava, zakonodajalec tega v besedilu zakona ni ponovil, niti ni nadgradil evropske ureditve, saj v besedilu zakona ni določil odškodnine kot sankcije, temveč odškodnino, ki ostaja v okvirih klasičnega odškodninskega prava. Kot navedeno zakonodajalec tudi ni uvedel posebnih meril, ki bi se morda lahko upoštevala pri odvratilni funkciji odškodnine in na ta način te ureditve ni nadgradil. Navedeno tudi pomeni, da je bilo tolmačenje predlagatelja ZDR-1 v zvezi z 6. in 8. členom tega zakona, ki se v zvezi z evropsko zakonodajo in sodno prakso sklicuje na kaznovalno funkcijo odškodnine, napačno. (VSRS Sodba VIII Ips 14/2021)⁴⁴¹

⁴⁴¹ Dostopno na:

[https://www.sodnapraksa.si/?q=*&database\[SOVS\]=SOVS&database\[IESP\]=IESP&database\[VDSS\]=VDSS&database\[UPRS\]=UPRS&_submit=%C5%A1%C4%8Di&id=2015081111449554](https://www.sodnapraksa.si/?q=*&database[SOVS]=SOVS&database[IESP]=IESP&database[VDSS]=VDSS&database[UPRS]=UPRS&_submit=%C5%A1%C4%8Di&id=2015081111449554)

- Tožnica je v individualnem delovnem sporu med drugim uveljavlja plačilo **odškodnine zaradi kršitve prepovedi spolnega nadlegovanja** ter dokazovala obstoj povračilnih ukrepov. V pritožbi je trdila, da je presojo o neobstoju spolnega nadlegovanja sodišče utemeljilo zgolj z ravnanji tožnice. Ravnanja žrtve niso pomembna za ugotovitev spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Med tožnico in sodelavcem ni prišlo do sporazumnega intimnega razmerja v zadnjih štirih dneh sindikalnega bivanja v tujini. Z ravnanji sodelavca ni soglašala. Ne strinja se z tudi dokaznimi zaključki sodišča glede trpinčenja s strani sodelavke in povračilnih ukrepov ravnatelja.

Pritožbeno sodišče ugotavlja, da se po drugem odstavku 7. člena ZDR-1 se spolno nadlegovanje šteje za diskriminacijo po določbah tega zakona. Za razliko od trpinčenja, ki ga po četrtem odstavku 7. člena ZDR-1 predstavlja le več ponavljajočih se ali sistematičnih ravnanj skupaj, za spolno nadlegovanje kot obliko diskriminacije zadošča že eno dejanje (verbalno, neverbalno, fizično ravnanje ali vedenje spolne narave). Čeprav je sodišče pravilno izhajalo iz tega, da spolno nadlegovanje ne more temeljiti na očitku tožnici, da je neželjeno vedenje oziroma ravnanje spolne narave dopustila ali se mu vdala oziroma se mu premalo odločno zoperstavila, je v nadaljevanju zmotno uporabilo navedene določbe materialnega prava in je namesto ravnanj sodelavca presojalo tudi ravnanja tožnice, zlasti kolikor se nanašajo na spremembe spolnega režima v zadnjih štirih dneh bivanja.

V pritožbi **tožnica utemeljeno opozarja, da njena ravnanja niso bistvena za presojo**, ali so posamezna zatrjevana (in ugotovljena) ravnanja oziroma vedenje sodelavca oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega vedenja ali ravnanja spolne narave, ki so prizadela tožničino dostojanstvo (spolno nadlegovanje). Sodišče prve stopnje je materialnopravno zmotno presojalo vsa očitana ravnanja oziroma vedenje sodelavca v razmerju do tožnice kot skupek, saj se na ta način presoja trpinčenje na delovnem mestu in ne spolno nadlegovanje. To lahko predstavlja že posamezen dogodek oziroma vsako posamezno očitano ravnanje sodelavca, ti pa so se po trditvah tožnice začeli že deset dni pred odhodom v tujino. Sodišče prve stopnje ni opravilo presoje posameznih ravnanj sodelavca in spadajo v nabor tipičnih oblik spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, pri čemer je lahko vsako od njih, kolikor ustreza zakonski opredelitvi v prvem odstavku 7. člena ZDR-1, temelj odškodninske odgovornosti delodajalca, ki mora delavcem zagotoviti varno delovno okolje, v katerem ne bodo izpostavljeni spolnemu nadlegovanju s strani sodelavcev (prvi odstavek 47. člena ZDR-1).

V okviru zahtevka za plačilo odškodnine je tožnica ravnatelju tožene stranke očitala tudi kršitev **prepovedi povračilnih ukrepov** po sedmem odstavku 6. člena ZDR-1. Tožena stranka je tožnici v pisnem opominu očitala kršitev obveznosti iz delovnega razmerja in jo opozorila na možnost odpovedi v primeru ponovne kršitve. Ravnatelj tožene stranke je izrekel navedeno sankcijo na podlagi ugotovitev v postopku po vložitvi pisne prijave tožnice zaradi zatrjevanega spolnega nadlegovanja s strani sodelavca. Takšen ukrep ravnatelja je treba presojati po sedmem odstavku 6. člena ZDR-1, ki določa, da diskriminirana oseba ne sme biti izpostavljena neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi diskriminacije, oziroma po 11. členu Zakona o varstvu pred diskriminacijo, ki opredeljuje viktimizacijo kot izpostavljanje diskriminirane osebe neugodnim posledicam zaradi njenega ukrepanja, katerega namen je preprečiti ali odpraviti diskriminacijo.

Ker je sodišče prve stopnje zmotno izhajalo iz ravnanj tožnice v povezavi s spremembami spolnega režima v času izmenjave in ker ukrepa ravnatelja ni presojalo v luči citiranih določb ZDR-1 in ZVarD, je dejansko stanje ostalo nepopolno ugotovljeno. (VDSS Sodba in sklep Pdp 17/2021)⁴⁴²

⁴⁴² Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2015081111447690&database\[SOVS\]=SOVS&database\[IESP\]=IESP&database\[VDSS\]=VDSS&database\[UPRS\]=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&id=2015081111447690](http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2015081111447690&database[SOVS]=SOVS&database[IESP]=IESP&database[VDSS]=VDSS&database[UPRS]=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&id=2015081111447690)

9.4 Napredovanje

- Sodišče je ugotovilo, da je na videz nevtralnno **merilo ocene delovne uspešnosti** v tožničinem primeru diskriminatorno. Tožnica namreč zaradi svoje slušne prizadetosti ni mogla enako učinkovito komunicirati z nadrejenimi (otežena ustna komunikacija), ki so ji odrejali delo, in razumeti danih navodil za delo (nezmožnost (hitrega) dojetanja zlasti daljših pisnih navodil). To se je pokazalo v manjšem obsegu opravljenega dela v obdobju prvih 14 dni na novem delovnem mestu in posledično v slabši oceni delovne uspešnosti. Količina opravljenega dela tožnice na normiranem delovnem mestu ni bila odraz tožničine delovne uspešnosti oziroma (ne)produktivnosti, temveč njene omejene zmožnosti komunikacije na delovnem mestu, ki je posledica njenega **zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti**. (VDSS Sodba Pdp 672/2017)⁴⁴³
- Uredba o **napredovanju javnih uslužbencev** v plačne razrede v prvem stavku tretjega odstavka 4. člena kot osnovno pravilo določa, da se v postopku ocenjevanja ocenijo tisti javni uslužbenci, ki so v prejšnjem koledarskem letu opravljali delo najmanj šest mesecev, v nadaljevanju pa je določena izjema od tega pravila, da se ocenijo tisti javni uslužbenci, ki so odsotni več kot šest mesecev zaradi poškodbe pri delu, poklicne bolezni in starševskega varstva (porodniški dopust). Tožnica je bila zaradi koriščenja pravice do materinskega in starševskega varstva dejansko prisotna na delu 18 dni in praktično en mesec in pol na rednem letnem dopustu, sicer pa se je tudi uvajala v delo na dveh obsevalnih aparatih. Tožena stranka je tožnici podala oceno "0". Pritožbeno sodišče ocenjuje, da gre v konkretnem primeru za **posredno diskriminacijo**. Tako bo morala tožena stranka tožnico oceniti, saj odsotnost z dela zaradi **starševskega dopusta** kot izjemo določa tako Uredba, ZDR-1 pa izrecno določa, da manj ugoden položaj zaradi odsotnosti zaradi starševstva šteje kot diskriminacija. (VDSS Sodba Pdp 596/2019)⁴⁴⁴

⁴⁴³ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=8&id=2015081111416147](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=8&id=2015081111416147)

⁴⁴⁴ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=2&id=2015081111435348](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=2&id=2015081111435348)

9.5 Odpoved delovnega razmerja

- Tožnica je navedla, da ji je tožena stranka odpovedala pogodbo o zaposlitvi zaradi osebne okoliščine starševstva (**krajšega dela kot pravice iz starševskega varstva**), saj ji je podala odpoved, čeprav je izmed treh svetovalcev imela ona najdaljšo delovno dobo in največ izkušenj. S tem je jasno izpostavila dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije. Dokazno breme, da to ni bil razlog za odpoved, je bilo na toženi stranki. Če je tožena stranka ob upadu prometa (poslovni razlog) tožnico izmed več izvajalcev na delovnem mestu svetovalca izbrala in ji odpovedala pogodbo o zaposlitvi zato, ker je delala štiri ure oziroma ji v štiriurnem delavniku dela na njenem delovnem mestu ni mogla zagotoviti, je odpoved pogodbe o zaposlitvi diskriminatorna, saj je bila kot presežna delavka izbrana na podlagi osebne okoliščine (izrabe pravic iz starševskega varstva). (VSRS Sodba in sklep VIII Ips 255/2017)⁴⁴⁵
- Kadar mora delodajalec izmed več zaposlenih na enakem delovnem mestu določiti presežne delavce, to lahko stori le na podlagi nekega (sicer neformalnega) merila. Katero merilo je to in da ni diskriminatorno, mora delodajalec dokazati, če delavec zatrjuje diskriminacijo. V obravnavani zadevi ni šlo za primer neposredne diskriminacije zaradi starševstva. Kljub temu pa jo je ta okoliščina zaradi odločitve tožene stranke, da bo pri kriteriju doseganja delovnih rezultatov upoštevala **oceno delovne uspešnosti** v obdobju treh let pred odpovedjo, tako da se pri določitvi ocene upošteva tudi čas tožničine odsotnosti zaradi izrabe **starševskega dopusta**, postavila v manj ugoden položaj v primerjavi z ostalimi delavci, ki takega dopusta niso vzeli. To pa predstavlja **posredno diskriminacijo** na podlagi sicer na videz nevtralnega merila delovne uspešnosti. Dodelitev nevtralne ocene (količnika 1 in 0 točk) v času, ko tožnica zaradi izrabe starševskega dopusta ni delala, ji ne omogoča enakih možnosti oziroma enakega obravnavanja pri uporabi navedenega kriterija. Ker je na podlagi četrtega odstavka 83. člena ZDR-1 redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razlogov po 6. členu ZDR-1 neveljavna, je izpodbijana odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita. (VDSS sodba Pdp 411/2015)⁴⁴⁶
- V primeru ni bil dokazan utemeljen poslovni – organizacijski oziroma ekonomski razlog in je bila tožnici odpovedana pogodba o zaposlitvi zaradi **starševstva** in s tem povezane **nege družinskih članov**, kar predstavlja neutemeljen odpovedni razlog po ZDR-1. Odločitev, da se osebi poda odpoved pogodbe o zaposlitvi – zaradi bodočih družinskih obveznosti – je diskriminatoren in s tem neutemeljen odpovedni razlog (VDSS sodba Pdp 489/2016).⁴⁴⁷
- Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ni zakonita, ker je tožena stranka tožnico kot presežno delavko izbrala na podlagi diskriminatornega obravnavanja. Tožnica in sodelavec, kateremu pogodba o zaposlitvi ni bila odpovedana, sta opravljala enako delo. Tožena stranka je svojo izbiro utemeljila med drugim z navajanjem, da mu je v razmerju do tožnice dala prednost tudi iz razloga, ker je bil moški, različnega obravnavanja na podlagi **spola** pa – kot je bilo ugotovljeno – ne opravičujeta vrsta in narava dela. (VDSS sodba Pdp 1151/2009)⁴⁴⁸

⁴⁴⁵ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[SOVS\]=SOVS&_submit=išči&order=date&direction=desc&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111415322](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[SOVS]=SOVS&_submit=išči&order=date&direction=desc&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111415322)

⁴⁴⁶ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=8&id=2015081111388647](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=8&id=2015081111388647)

⁴⁴⁷ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=1&id=2015081111406373](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=1&id=2015081111406373)

⁴⁴⁸ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2010040815248512](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2010040815248512)

- Tožnica je navedla, da ji je tožena stranka odpovedala pogodbo o zaposlitvi zaradi osebne okoliščine starševstva (krajšega dela kot pravice iz starševskega varstva), saj ji je podala odpoved, čeprav je izmed treh svetovalcev imela ona najdaljšo delovno dobo in največ izkušenj. S tem je jasno izpostavila dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije. Dokazno breme, da to ni bil razlog za odpoved, je bilo na toženi stranki. Če je tožena stranka ob upadu prometa (poslovni razlog) tožnico izmed več izvajalcev na delovnem mestu svetovalca izbrala in ji odpovedala pogodbo o zaposlitvi zato, ker je delala štiri ure oziroma ji v štiriurnem delavniku dela na njenem delovnem mestu ni mogla zagotoviti, je odpoved pogodbe o zaposlitvi diskriminatorna, saj je bila kot presežna delavka izbrana na podlagi osebne okoliščine (izrabe pravic iz starševskega varstva). (VSRS Sodba in sklep VIII Ips 255/2017).⁴⁴⁹

- Odpoved pogodbe o zaposlitvi je nezakonita, saj je delodajalec pri odločanju o tem, kateremu delavcu odpovedati pogodbo o zaposlitvi, upošteval **stroške dela**, pri čemer je bil pri tožnici najvišji strošek v zvezi s **prevozom na delo**, ker je ta strošek odvisen tudi od števila prihodov na delo. Tožnica je imela več prihodov na delo kot ostali, ker je delala le po štiri ure na dan na podlagi odločbe ZZS. Tožnica je imela torej določen skrajšani delovni čas zaradi **bolezni**. Četudi kriterij višine stroškov delavca za prihod na delo sam po sebi kot kriterij za izbiro presežnega delavca ne bi bil sporen, je nedvomno diskriminatoren, kadar se veže na osebno okoliščino, v konkretnem primeru na bolniški stalež delavca, ki bistveno vpliva na uporabo tega kriterija. (VDSS sodba Pdp 621/2014)⁴⁵⁰

- Tožnik je pri delodajalcu uveljavljal **pravico do dela s krajšim delovnim časom**, kar sodi med ukrepe t. i. pozitivne diskriminacije. Tožena stranka ga je postavila v situacijo, ko se je moral odločati med tem, da sprejme delo na drugem delovnem mestu ali pa se pravici, ki jo je želel uživati, dejansko **odpove**. Takšno nezakonito ravnanje tožene stranke, ki je tožnika omejevalo pri uveljavljanju njegove pravice, je treba obravnavati kot primer prepovedane diskriminacije, saj bi sicer pripeljalo do izničenja oziroma omejitve enakih možnosti in obravnavanja pri uresničevanju njegove pravice. Tožnik je uveljavljal pravico iz starševskega zavarovanja, ki mu ob izpolnitvi v ZSDP določenih pogojev pripada na podlagi samega zakona in ni stvar dobre volje njegovega delodajalca. Delodajalci zato delavcem izrabe te pravice **ne smejo preprečevati ali omejevati**, četudi se pri tem morda sklicujejo ali izgovarjajo na potrebe delovnega procesa. (VSRS sklep VIII Ips 208/2014)⁴⁵¹

- Tožnici ni bila podana odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, temveč ji je bila dejansko odpovedana pogodba o zaposlitvi zaradi osebne okoliščine **starosti**, zato je izpodbijana redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga nezakonita. (VDSS sodba Pdp 224/2014)⁴⁵²

⁴⁴⁹ Dostopno na:
[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[SOVS\]=SOVS&_submit=išči&order=date&direction=desc&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111415322](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[SOVS]=SOVS&_submit=išči&order=date&direction=desc&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111415322)

⁴⁵⁰ Dostopno na:
[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=3&id=2012032113079430](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=3&id=2012032113079430)

⁴⁵¹ Dostopno na:
[http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2012032113076796&database\[SOVS\]=SOVS&database\[IESP\]=IESP&database\[VDSS\]=VDSS&database\[UPRS\]=UPRS&_submit=išči&page=0&id=2012032113076796](http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2012032113076796&database[SOVS]=SOVS&database[IESP]=IESP&database[VDSS]=VDSS&database[UPRS]=UPRS&_submit=išči&page=0&id=2012032113076796)

⁴⁵² Dostopno na:
[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=1&id=2012032113071175](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=1&id=2012032113071175)

- Tožena stranka je z določitvijo **merila fleksibilnosti** kot kriterija za izbiro presežnih delavcev zasledovala zakonit cilj, da na delu obdrži delavce, ki so usposobljeni za več opravil. Kljub temu je redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga tožnici nezakonita, ker je bila zaradi kriterija fleksibilnosti za presežno delavko izbrana zaradi **zdravstvenega stanja** (domneve, da ni sposobna za delo ponoči). Poleg tega je diskriminiranje tožnice razvidno iz dejstva, da je na delu ostala druga delavka, ki je opravljala enako delo in ki je bila usposobljena za manj opravil od nje. (VDSS sodba Pdp 880/2009)⁴⁵³

- **Primer presoje sodišča:** Delodajalec je pri **merilu doseganja delovnih rezultatov v obdobju zadnjih treh let**, ki je bilo ključno merilo za izbiro presežnega delavca, upošteval tudi čas, ko je bil delavec odsoten z dela. Vse delavce je za čas odsotnosti ocenila s količnikom 1 (delo v skladu s pričakovanji oziroma povprečno), ne glede na to, kakšne so bile njihove ocene delovne uspešnosti v obdobjih, ko so bili prisotni na delu. Končni seštevek v tem primeru ni odraz delavčeve delovne uspešnosti, temveč posledica odsotnosti z dela. Pri uporabi kriterija na opisan način gre zato dejansko za navidezno nevtralen kriterij, ki lahko delavce, ki so odsotni z dela zaradi starševskega dopusta (ali kakršnegakoli drugega razloga), postavi v manj ugoden položaj v primerjavi z ostalimi delavci, ki odsotnosti z dela zaradi izrabe **starševskega dopusta** ne koristijo (t. i. posredna diskriminacija). Takšen način uporabe kriterija delovne uspešnosti ne zasleduje cilja, za katerega se zavzema tožena stranka, obdržati na delu najboljše delavce. Ravno obratno, takšen izračun lahko bistveno vpliva ravno na delavce, ki so sicer delovno uspešni, vendar so del ocenjevalnega obdobja odsotni z dela. Tožena stranka bi merilo delovne uspešnosti lahko uporabila, vendar na način, ki odsotne delavce ne postavlja v manj ugoden položaj.
- Tako bi na primer lahko izračunala povprečno delovno uspešnost delavca v zadnjih treh letih upoštevajoč zgolj obdobja, ko je bil delavec prisoten na delu. Takšna ocena bi bila realen odraz delavčeve delovne uspešnosti v ocenjevalnem obdobju ter bi v celoti zasledovala cilj ohraniti na delu najboljše delavce. Sodišče je ugotovilo nezakonitost redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in naložilo toženi stranki, da tožnico pozove nazaj na delo, ji vzpostavi vse pravice iz delovnega razmerja, jo prijavi v matično evidenco ZPIZ ter ji obračuna in izplača vse zapadle plače z dodatkom na delovno dobo. (VSRS sodba VIII Ips 287/2015)⁴⁵⁴

- Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ni zakonita, ker tožena stranka (podjetje) ni dokazala, da ni bila podana iz diskriminatornega razloga (t. i. **obrnjeno dokazno breme**). Ker torej ni dokazala, da na izbiro delavca, ki je prejel odpoved, ni vplivala **družinska povezava** delavca z osebo, s katero ima direktor podjetja na sodišču vrsto sporov, ampak je bil tožnik kot presežni delavec izbran iz objektivno upravičenih razlogov. Tožena stranka je na način, ki ga je izvedla, želela zadostiti samo formalnim pogojem v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, dejansko pa so jo vodili diskriminatorni razlogi, kar je nedopustno. (VDSS sodba Pdp 995/2009)⁴⁵⁵

- Tožnik s tem, ko mu je bila redno odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga, **ni bil diskriminiran**, saj je bil edini delavec, ki mu je tožena stranka, glede na zmanjšan obseg naročil, lahko pogodbo odpovedala iz poslovnega razloga. Preostala dva delavca na istem delovnem mestu sta imela **status invalida** in sta uživala posebno varstvo pred odpovedjo. ([VDSS sodba Pdp 681/2010](#))⁴⁵⁶

⁴⁵³ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=4&id=2010040815248488](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=4&id=2010040815248488)

⁴⁵⁴ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[SOVS\]=SOVS&_submit=išči&order=date&direction=desc&rowsPerPage=20&page=1&id=2015081111396442](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[SOVS]=SOVS&_submit=išči&order=date&direction=desc&rowsPerPage=20&page=1&id=2015081111396442)

⁴⁵⁵ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2010040815248524](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2010040815248524)

⁴⁵⁶ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2010040815251124](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2010040815251124)

- Tožnica je bila pri toženki zaposlena po pogodbi o zaposlitvi na delovnem mestu prodajalka. Z odločbo Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije je bila razvrščena v III. kategorijo **invalidnosti s pravico do premestitve na drugo delovno mesto z omejitvami**. Toženka tožnici dela ni zagotovila, ampak jo je napotila na čakanje. Kot je ugotovilo sodišče prve stopnje, je tako ravnala, saj ji ni mogla zagotoviti dela skladno z omejitvami, kar je bilo posledica spremenjene ocene tveganja, ki je privedla do spremembe opisa delovnega mesta prodajalec. Vendar v primeru sprememb, kot so spremembe opisa delovnega mesta, enostranski poseg delodajalca v pogodbo o zaposlitvi ni zakonit; prav tako do spremembe vsebine pogodbe o zaposlitvi na škodo delavca ne pride s spremembo splošnega akta delodajalca, kot je akt o sistemizaciji delovnih mest.

Tožnici je bila **med čakanjem podana redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga**. Vendar je bila kot presežna delavka, torej delavka, ki ji bo ob zmanjšanju števila delavcev na delovnem mestu prodajalec, podana odpoved, izbrana zaradi tega, ker je bila na čakanju. Pri tem je nebitveno, ali je bila odreditev na čakanje prvotno zakonita. Če bi šteli, da odreditev čakanja ni bila zakonita, bi tožnica delo lahko opravljala in bi bila izenačena z ostalimi delavci na delovnem mestu prodajalec, ki so delo dejansko opravljali, če pa bi šteli, da je bila zakonita, pa je posledica tožnične invalidnosti.

To pa pomeni, da je toženka pri izbiri delavca, ki mu bo podana odpoved, ravnala posredno diskriminatorno, saj je bila tožnica z osebno okoliščino invalidnost (omejitev glede opravljanja dela) zaradi navidezno nevtralnega kriterija opravljanja dela postavljena v manj ugoden položaj kot drugi delavci. Toženka je ravnala posredno diskriminatorno, saj je bila tožnica z osebno okoliščino invalidnost (omejitev glede opravljanja dela) zaradi navidezno nevtralnega kriterija opravljanja dela postavljena v manj ugoden položaj kot drugi delavci. Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki jo je tožnici podala iz poslovnega razloga, je nezakonita. (VDSS Sodba in sklep Pdp 244/2022)⁴⁵⁷

- Sodišče prve stopnje je zavrnilo tožbeni zahtevek, da je izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita in se razveljavi. Odpoved je **toženka tožniku podala zaradi neželenega fizičnega, verbalnega in neverbalnega ravnanja ter neprimerne ravnanja in vedenja spolne narave**, pri čemer se je sklicevala na znake kaznivega dejanja šikaniranja na delovnem mestu po 197. členu Kazenskega zakonika. Pritožnik je navajal, da znakov tega kaznivega dejanja ni storil niti ni mogel storiti, ker čistilka pri toženki ni bila zaposlena, ampak je delala preko študentske napotnice. S tem, ko je široko razlagalo pojem »drugemu zaposlenemu«, je zmotno uporabilo materialno pravo. Tudi je zmotno ugotovilo dejansko stanje, saj očitnega ni storil.

Pritožbeno sodišče je kot pravilno ugotovilo zakonitost izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki jo je toženka tožniku podala zaradi neželenega fizičnega, verbalnega in neverbalnega ravnanja ter neprimerne ravnanja in vedenja spolne narave, kar je pri žrtvi ustvarilo zastrašujoče, ponižujoče, sramotilne občutke ter žalilo njeno dostojanstvo, pri čemer se je sklicevala na znake kaznivega dejanja šikaniranja na delovnem mestu po 197. členu Kazenskega zakonika.

⁴⁵⁷ Dostopno na:

[https://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[SOVS\]=SOVS&database\[IESP\]=IESP&database\[VDSS\]=VDSS&database\[UPRS\]=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&order=date&direction=desc&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111459143](https://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[SOVS]=SOVS&database[IESP]=IESP&database[VDSS]=VDSS&database[UPRS]=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&order=date&direction=desc&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111459143)

Toženka je v odповedi navedla, da je vstopila v pisarno, kjer se je nahajal tožnik, ki se ji je približal s hrbtne strani, se je začel dotikati, jo stiskati za ramena in ob telesu ter pasu, česar ona ni želela, za kar ni dala nikakršnega povoda in ne privolitve. Tožnik jo je s svojim ravnanjem šokiral, ponižal in prizadel, pri čemer se zaradi stisnjenosti v kot ni mogla nikamor izmakniti, kar ji je povzročilo še večje nelagodje. Tožnik jo je vprašal, zakaj ga ne tika. Ko se je na njeno izrecno zahtevo umaknil, ji je nato sledil po sobi in ji postavljal neprimerna vprašanja. Z delom je hitro zaključila in zapustila pisarno, naslednji dan je prišla na delo v strahu in pod stresom po neprespani noči. Toženka se je v odповedi, ki je sledila, sklicevala na razlog iz 1. alineje 110. člena ZDR-1 (če delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja), čemur pritožba nasprotuje z vztrajanjem, da očitano ne zajema vseh znakov kaznivega dejanja, ker ni bila zaposlena pri toženki, ampak je delo čistilke opravljala preko študentske napotnice.

Četudi za ugotovitev obstoja odpovednega razloga zadostuje že uporaba 2. alineje prvega odstavka 110. člena ZDR-1, pritožbeno sodišče vseeno izraža še strinjanje z razlogi sodišča prve stopnje, ki je zavrnilo stališče tožnika, da pred šikaniranjem z inkriminacijo po 197. členu KZ-1 niso **varovane tudi osebe, ki pri delodajalcu opravljajo delo preko študentke napotnice**. Navedeno kaznivo dejanje stori kdor na delovnem mestu ali v zvezi z delom s spolnim nadlegovanjem, psihičnim nasiljem, trpinčenjem ali neenakopravnim obravnavanjem povzroči drugemu zaposlenemu ponižanje ali prestrašenosť. Gre za tiho blanketno normo, saj je le z določili delovne zakonodaje mogoče pojasniti zakonske znake, kot je npr. zaposlena oseba. Delovnoppravna zakonodaja ne opredeljuje pojma »zaposlen« in po 5. členu ZDR-1 je delavec po tem zakonu vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Vseeno pa se ta zakon nanaša tudi na druge osebe, ki za delodajalca opravljajo delo, med njimi študenti. Člen 211 ZDR-1, ki ureja delo otrok, mlajših od 15 let, dijakov in študentov, tako v sedmem odstavku določa tudi, da se v primerih opravljanja dela študentov uporabljajo določbe tega zakona o prepovedi diskriminacije, pri čemer se na podlagi določbe iz 7. člena ZDR-1 spolno in drugo nadlegovanje šteje za diskriminacijo po določbah tega zakona. Po 3. členu ZVZD-1 je delavec oseba, ki pri delodajalcu opravlja delo na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Delavec v smislu tega zakona pa se šteje tudi oseba, ki na kakršnikoli drugi pravni podlagi opravlja delo za delodajalca. Tudi po stališču Sodišča EU se pojem »delavec« ne nanaša le na osebe s sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, ampak širše - na osebe, ki opravljajo delo za delodajalca. S tem, ko je delovno sodišče ugotovilo odpovedni razlog po 1. alineji prvega odstavka 110. člena ZDR-1, ni ugotovilo storitve kaznivega dejanja in tožnika ni spoznalo za kazensko odgovornega, tako da ni poseglo v pristojnost kazenskega sodišča. (VDSS Sodba Pdp 1/2021)⁴⁵⁸

⁴⁵⁸ Dostopno na:

[https://www.sodnapraksa.si/?q=*&database\[SOVS\]=SOVS&database\[IESP\]=IESP&database\[VDSS\]=VDSS&database\[UPRS\]=UPRS&submit=%C5%A1%C4%8Di&id=201508111446503](https://www.sodnapraksa.si/?q=*&database[SOVS]=SOVS&database[IESP]=IESP&database[VDSS]=VDSS&database[UPRS]=UPRS&submit=%C5%A1%C4%8Di&id=201508111446503)

9.6 (Ne)upoštevanje zdravstvenega stanja zaposlenih

- **Zdravniško spričevalo ne utemeljuje odpovedi** zaradi nesposobnosti, tudi če delodajalec delavcu ob upoštevanju omejitev iz zdravniškega spričevala ne more začasno zagotoviti ustreznega dela. Zaradičasne nezmožnosti za delo oziroma začasne zadržanosti od dela zaradi bolezni ali poškodbe je delavec upravičen do nadomestila plače oziroma do ustreznega nadomestila iz naslova obveznega zdravstvenega zavarovanja. V primeru trajnejših sprememb v zdravstvenem stanju, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi medicinske rehabilitacije in zaradi katerih je delavec trajno izgubil zmožnost za opravljanje dela ali je njegova delazmožnost bistveno zmanjšana, bi bil tožnik upravičen do ustreznih pravic iz **pokojninskega in invalidskega zavarovanja**. (VSRS sodba VIII Ips 8/2015)⁴⁵⁹
- Delodajalec mora pri odrejanju dela upoštevati delavčevo delazmožnost na podlagi določb ZVZD-1, vendar pa trajne **omejitve delovnih zmožnosti delavca ugotavljajo organi ZPIZ** v invalidskem postopku. Tako zdravstvene omejitve (delo na višini), ki so sicer izkazane v zdravniških potrdilih, ki ju je izdal zdravnik specialist medicine dela, ne morejo predstavljati odpovednega razloga nesposobnosti. Tožniku je bila dejansko odpovedana pogodba o zaposlitvi iz zdravstvenih razlogov. Iz tega razloga pa je mogoče pogodbo o zaposlitvi odpovedati le izjemoma v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov. (VDSS sodba Pdp 1137/2013)⁴⁶⁰
- Tožena stranka (javni zavod - bolnišnica) je imela resen namen, da s tožnikom sklene pogodbo o zaposlitvi za objavljeno delovno mesto bolničarja - negovalca, spremljevalca. Glede zaposlitve tožnika si je premislila potem, ko je izvedela za dejstvo, da je tožnik oseba, ki živi s hivom. Opisano ravnanje tožene stranke pomeni kršitev prepovedi diskriminacije, zato je tožena stranka tožniku odškodninsko odgovorna za nastalo škodo v višini izpadlega dohodka. (VDSS sodba Pdp 792/2013)⁴⁶¹
- Tožena stranka je z določitvijo kriterija fleksibilnosti kot **merila za izbiro presežnih delavcev** zasledovala zakonit cilj, da na delu obdrži delavce, ki so usposobljeni za več opravil. Kljub temu je redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga tožnici nezakonita, ker je bila zaradi kriterija fleksibilnosti za presežno delavko izbrana zaradi **zdravstvenega stanja** (domneve, da ni sposobna za delo ponoči). Poleg tega je diskriminiranje tožnice razvidno iz dejstva, da je na delu ostala druga delavka, ki je opravljala enako delo in ki je bila usposobljena za manj opravil od nje. (VDSS sodba Pdp 880/2009)⁴⁶²

⁴⁵⁹ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[SOVS\]=SOVS&_submit=išči&order=date&direction=desc&rowsPerPage=20&page=2&id=2015081111385507](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[SOVS]=SOVS&_submit=išči&order=date&direction=desc&rowsPerPage=20&page=2&id=2015081111385507)

⁴⁶⁰ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=12&id=2012032113066314](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=12&id=2012032113066314)

⁴⁶¹ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=1&id=2012032113060214](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=1&id=2012032113060214)

⁴⁶² Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=4&id=2010040815248488](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=4&id=2010040815248488)

→ Primer inšpektorata: V letu 2019 je IRSD obravnaval zadevo, ko je delodajalec na podlagi sporazuma z reprezentativnim sindikatom družbe v decembru 2018 izplačal denarno nagrado, opredeljeno kot »dodatni regres«, delavcem, ki so bili v letu 2018 ves čas prisotni na delu, Ti torej v celem letu niso bili odsotni z dela zaradi bolezni ali poškodbe, saj naj bi na ta način s svojim delom prispevali k boljšim poslovnim rezultatom družbe.

Inšpektor je v tem primeru uvedel postopek o prekršku zoper omenjenega delodajalca zaradi kršitve prepovedi diskriminacije. Praksa v primerih, ko bi delodajalec kot edini ali glavni kriterij za odmero denarne nagrade za poslovno uspešnost upošteval prisotnost delavcev na delu oziroma odsotnost bolniškega staleža, je problematična vsaj z naslednjih dveh vidikov:

- **posredna diskriminacija** zaposlenih delavcev: To bi lahko bile na primer noseče delavke, delavci s kroničnimi ali dlje časa trajajočimi boleznimi ali poškodbami, ki terjajo večje zdravstvene posege ali rehabilitacijo, delavci s statusom invalida, delavci, ki negujejo ali spremljajo družinskega člana v primerih bolezni ali poškodb (mladoletne otroke, partnerje, starše, ki potrebujejo dodatno nego ali skrb), delavci samohranilci, ki težje usklajujejo poklicno in družinsko življenje, starejši delavci in podobno; zaradi svojih osebnih okoliščin (**zdravstveno stanje, invalidnost, družinsko stanje, nosečnost, materinstvo, očetovstvo, starost** in podobno) bodo ti delavci težje dosegli kriterij »prisotnosti na delu oziroma odsotnosti bolniške«, s čimer bodo postavljeni v manj ugoden položaj v primerjavi z delavci, ki navedenih osebnih okoliščin nimajo;
- spodbujanje **prezentizma** – praksa, da delodajalec nagrajuje delavce, da opravičeno ne izostajajo z dela oziroma ne koristijo zdravstvene odsotnosti z dela takrat, ko so bolni, temveč hodijo na delu kljub bolezni, slabosti, slabemu psihofizičnemu stanju in podobno, je lahko zelo problematična z vidika zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu (ki je prav tako ena od obveznosti delodajalca), po nekaterih strokovnih ocenah pa predstavlja za delodajalca tudi precej višji strošek kot absentizem. (IRSD 2019, str. 73)⁴⁶³

⁴⁶³ Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2019. Dostopno na: [http://84.39.218.201/MANDAT20/VLADNAGRADIVA.NSF/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/4e160c03714c70fac12585840027ea81/\\$FILE/LP_IRSD_2019.pdf](http://84.39.218.201/MANDAT20/VLADNAGRADIVA.NSF/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/4e160c03714c70fac12585840027ea81/$FILE/LP_IRSD_2019.pdf)

9.7 Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

- Uredba o **napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede** v prvem stavku tretjega odstavka 4. člena kot osnovno pravilo določa, da se v postopku ocenjevanja ocenijo tisti javni uslužbenci, ki so v prejšnjem koledarskem letu opravljali delo najmanj šest mesecev, v nadaljevanju pa je določena izjema od tega pravila, da se ocenijo tisti javni uslužbenci, ki so odsotni več kot šest mesecev zaradi poškodbe pri delu, poklicne bolezni in starševskega varstva (porodniški dopust). Tožnica je bila zaradi koriščenja **pravice do materinskega in starševskega varstva** dejansko prisotna na delu 18 dni in praktično en mesec in pol na rednem letnem dopustu, sicer pa se je tudi uvajala v delo na dveh obsevalnih aparatih. Tožena stranka je tožnici podala oceno "0". Pritožbeno sodišče ocenjuje, da gre v konkretnem primeru za posredno diskriminacijo. Tako bo morala tožena stranka tožnico oceniti, saj odsotnost z dela zaradi starševskega dopusta, kot izjemo določa tako Uredba, ZDR-1 pa izrecno določa, da manj ugoden položaj zaradi odsotnosti zaradi starševstva šteje kot diskriminacija. (VDSS Sodba Pdp 596/2019)⁴⁶⁴
- Tožnik je pri delodajalcu uveljavljal **pravico do dela s krajšim delovnim časom**, kar spada med ukrepe t. i. pozitivne diskriminacije. Tožena stranka ga je postavila v situacijo, ko se je moral odločati med tem, da sprejme delo na drugem delovnem mestu ali pa se pravici, ki jo je želel uživati, de facto odpove. Takšno nezakonito ravnanje tožene stranke, ki je tožnika omejevalo pri uveljavljanju njegove pravice, je treba obravnavati kot primer prepovedane diskriminacije, saj bi sicer pripeljalo do izničenja oziroma omejitve enakih možnosti in obravnavanja pri uresničevanju njegove pravice. Tožnik je uveljavljal pravico iz starševskega zavarovanja, ki mu ob izpolnitvi v ZSDP določenih pogojev pripada na podlagi samega zakona in ni stvar dobre volje njegovega delodajalca. Delodajalci zato delavcem izrabe te **pravice ne smejo preprečevati ali omejevati**, četudi se pri tem morda sklicujejo ali izgovarjajo na potrebe delovnega procesa. (VSRS sklep VIII Ips 208/2014)⁴⁶⁵
- Tožnica je navajala, da ji je tožena stranka odpovedala pogodbo o zaposlitvi iz diskriminatornih razlogov, zaradi osebnih okoliščin. Da to drži, je pravilno ugotovilo sodišče prve stopnje, in sicer da je tožena stranka tožnici **odpovedala pogodbo o zaposlitvi zaradi materinstva oziroma uveljavljanja krajšega delovnega časa po predpisih o starševskem varstvu**, torej zaradi osebne okoliščine in tudi zaradi odsotnosti z dela zaradi varstva otroka. Ugotovilo je, da je tožnica na sestanku z nadrejenim, ko je bila še na porodniškem dopustu, izrazila željo po delu s krajšim delovnim časom po predpisih o starševskem varstvu, ki jo je ta »odobril«. Po vrnitvi na delo je ugotovila, da jo je pozval k oddaji vloge z zahtevo za uveljavljanje pravice do dela s krajšim delovnim časom po predpisih o starševskem varstvu in ji dejal, da bo vlogo tožena stranka »odobrila ali ne«. Ker tega ni pričakovala, je nadrejenega prosila, če lahko tistega dne z delom konča prej, saj mora po hčerko v vrtec in »nima druge izbire«, ta pa ji je odredil prisilni dopust, čeprav dopusta ni potrebovala. Sodišče prve stopnje je nadalje ugotovilo, da je po vrnitvi s prisilnega dopusta tožnica opravljala delo »vsak dan na drugem mestu«, ko pa se je vrnila na delo po odsotnosti zaradi nege otroka, ji je bila še istega dne vročena odpoved pogodbe o zaposlitvi. Svojo odločitev je sodišče prve stopnje oprlo tudi na ugotovitev, da je tožena stranka zaradi nadomeščanja tožnice v času njene odsotnosti zaposlila drugo osebo, kateri pa delovno razmerje pri toženi stranki ni prenehalo, ko se je tožnica vrnila na delo, temveč precej po odpovedi tožnici. Takšne ugotovitve utemeljujejo presojo, da je tožena stranka tožnici odpoved podala iz nedopustnega diskriminatornega razloga.

⁴⁶⁴ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=2&id=2015081111435348](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=2&id=2015081111435348)

⁴⁶⁵ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2012032113076796&database\[SOVS\]=SOVS&database\[IESP\]=IESP&database\[VDSS\]=VDSS&database\[UPRS\]=UPRS&_submit=išči&page=0&id=2012032113076796](http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2012032113076796&database[SOVS]=SOVS&database[IESP]=IESP&database[VDSS]=VDSS&database[UPRS]=UPRS&_submit=išči&page=0&id=2012032113076796)

Sodišče prve stopnje je tožnici za čas od nezakonitega prenehanja delovnega razmerja do sodne razveze pogodbe o zaposlitvi ustrezno priznalo pravice iz naslova delovnega razmerja, denarno povračilo v višini dveh plač, ki ga ureja drugi odstavek 118. člen ZDR-1 ter **odškodnino za nepremoženjsko škodo v znesku 2.000 evrov z zakonskimi zamudnimi obrestmi zaradi diskriminacije**. Pri diskriminaciji so lahko različne vrste nepremoženjske škode med seboj tako prepletene, da je pri določenih posledicah težavno oceniti, za katero izmed pravno priznanih oblik škode gre. Tožnica je v tem sporu postavila enoten zahtevek za nepremoženjsko škodo in sodišče prve stopnje je v takšnem okviru odločilo. Izhajalo je iz prvega odstavka 179. člena Obligacijskega zakonika, ki določa oblike pravno priznane nepremoženjske škode, med njimi škodo zaradi posega v osebnostne pravice. Kot takšna nepremoženjska škoda se štejejo pretrpljene duševne bolečine zaradi neenake obravnave delavca oziroma diskriminatornega obravnavanja delodajalca. Za obstoj duševnih bolečin zaradi diskriminacije ni nujno, da se te izkazujejo z medicinsko dokumentacijo. Zato ni odločilno, da tožnica ni poiskala zdravniške pomoči, postavitev izvedenca pa ni bila potrebna in je sodišče prve stopnje ta dokazni predlog utemeljeno zavrnilo. Pritožbeno sodišče je ugodilo pritožbi tožnika in izpodbijani sklep, s katerim je sodišče prve stopnje tožbo neutemeljeno zavrglo, razveljavilo ter zadevo vrnilo v nov postopek. (VDSS Sodba Pdp 340/2021)⁴⁶⁶

⁴⁶⁶ Dostopno na:

[https://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[SOVS\]=SOVS&database\[IESP\]=IESP&database\[VDSS\]=VDSS&database\[UPRS\]=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&order=date&direction=desc&rowsPerPage=20&page=1&id=2015081111452793](https://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[SOVS]=SOVS&database[IESP]=IESP&database[VDSS]=VDSS&database[UPRS]=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&order=date&direction=desc&rowsPerPage=20&page=1&id=2015081111452793)

9.8 Razumna prilagoditev

Iz zahteve po prepovedi (posredne) diskriminacije izhaja **zahteva po izvajanju ustreznih razumnih prilagoditev**, ki naj zagotovijo dejansko enakopravnost, saj enakopravno obravnavanje posameznika v enakem položaju ne zagotavlja enakosti tistih posameznikov, ki so zaradi posameznih okoliščin (na primer invalidnosti) dejansko v deprivilegiranem položaju.⁴⁶⁷

- Delodajalec mora pri odrejanju dela upoštevati delavčevo delazmožnost na podlagi določb ZVZD-1, vendar pa trajne omejitve delovnih zmožnosti delavca ugotavljajo organi ZPIZ v invalidskem postopku. Tako zdravstvene omejitve (delo na višini), ki so sicer izkazane v zdravniških potrdilih, ki ju je izdal zdravnik specialist medicine dela, ne morejo predstavljati odpovednega razloga nesposobnosti. Tožniku je bila dejansko odpovedana pogodba o zaposlitvi iz zdravstvenih razlogov. Iz tega razloga pa je mogoče pogodbo o zaposlitvi odpovedati le izjemoma v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov. (VDSS sodba Pdp 1137/2013)⁴⁶⁸
- Če pri delodajalcu obstaja možnost, da delavec invalid, ob predpostavki nemotenega procesa dela in z doseganjem pričakovanih učinkov dela (brez poslabšanja zdravstvenega stanja), še naprej opravlja delo na istem delovnem mestu, vendar z omejitvijo (v konkretnem primeru dvigovanja bremen nad 5 kg), je delodajalec **dolžan delavcu ponuditi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za isto delovno mesto z omejitvami**. (VDSS sodba in sklep Pdp 931/2012)⁴⁶⁹
- Če hendikepiranemu (slepemu) delavcu niso zagotovljene nekatere **posebne oziroma dodatne pravice** (v obliki **primernih prilagoditev**), to posega v načelo nediskriminacijskega obravnavanja. Tožnik je bil glede uporabe računalnika in seznanjanjem z obvestili v zapostavljenem položaju v primerjavi s preostalimi zaposlenimi, saj bi mu morala tožena stranka zagotoviti, da bi lahko kljub oviram, ki jih predstavlja **slepota**, uporabljal računalnik v enakem obsegu kot preostali (torej ne tistega v računalniški učilnici, ki je namenjena učencem) ter da bi se lahko enako seznanili z obvestili. S tem ga ne bi postavila v privilegiran položaj, ampak bi mu zagotovila dejansko enakopravno obravnavo. V tem okviru bi morala zanj zagotovila računalnik z Braillovo vrstico (ali tiskanjem zapisa v Braillovi pisavi) ter bi morala prek elektronske pošte zagotavljati, da se seznanili z obvestili. Z razliko od preostalih zaposlenih se tožnik na drugačen način (na primer pisno) niti ni mogel izražati oziroma seznanjati z zapisi. Že samo dejstvo, da tožena stranka razlikuje med možnostmi za udeležbo med slepimi in preostalimi učitelji, dokazuje diskriminatorno obravnavo.

Opustitev tožene stranke, da bi tožniku zagotovila potrebne in primerne prilagoditve, ki bi mu kot invalidu omogočale enakopravno uresničevanje njegovih pravic in obveznosti v delovnem razmerju, tako posega v načelo do nediskriminatornega obravnavanja in je tožbeni zahtevek za **plačilo odškodnine** utemeljen. (VDSS sodba in sklep Pdp 915/2008)⁴⁷⁰

⁴⁶⁷ Višje delovno in socialno sodišče. Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=2&id=2010040815248168](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=2&id=2010040815248168)

⁴⁶⁸ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=12&id=2012032113066314](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=12&id=2012032113066314)

⁴⁶⁹ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=7&id=2012032113056467](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=7&id=2012032113056467)

⁴⁷⁰ Dostopno na:

http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database%5bVDSS%5d=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=2&id=2010040815248168

- V zadevi pred ciprskim organom za uveljavljanje enakosti je pritožnik, ki je bil **slaboviden**, sodeloval v preskusu za zaposlitev v javni upravi. Na njegovo prošnjo za dodaten čas za dokončanje preskusa mu je bilo odobrenih dodatnih 30 minut, vendar so se te odštele od odmora, do katerega so bili upravičeni vsi. Organ za uveljavljanje enakosti je ugotovil, da ni standardiziranega postopka za proučitev, kdaj je treba za kandidate s posebnimi potrebami omogočiti razumne prilagoditve, in da na podlagi dejstev niso bili sprejeti ustrezni ukrepi za zagotovitev razmer, v katerih bi lahko pritožnik enakopravno tekmoval z drugimi kandidati. Organ za uveljavljanje enakosti je priporočil, naj država ustanovi skupino strokovnjakov, ki bi kot del uveljavljenega postopka proučili posamezne primere, v katerih bi bilo potrebno sprejeti razumne prilagoditve.⁴⁷¹

- Na francoskih sodiščih je posameznik, ki je moral uporabljati **invalidski voziček**, vložil tožbo zoper ministrstvo za šolstvo, ker ga ni zaposlilo na določeno delovno mesto. Pritožnikova vloga je bila na seznamu kandidatov uvrščena na tretje mesto. Ko sta prva dva kandidata zavrnila ponudbo za delovno mesto, je bilo to nato ponujeno četrtemu kandidatu, ne pritožniku. Pritožniku je bilo namesto tega ponujeno delovno mesto na drugem oddelku, ki je bil prilagojen za dostop z invalidskim vozičkom. Država je to odločitev utemeljila s tem, da vlaganje sredstev v prilagajanje prostorov za izpolnitev obveznosti razumnih prilagoditev ni bilo v javnem interesu. Sodišče je ugotovilo, da ministrstvo za šolstvo **ni izpolnilo obveznosti glede razumnih prilagoditev za invalide**, saj upravljavski pomisleki pomena teh obveznosti ne zmanjšujejo.⁴⁷²

- Tožnik delodajalca ni seznanil s svojo invalidnostjo, niti ni bil na razgovoru pri toženi stranki, zato toženi stranki poškodba njegove roke, pa četudi je morda res vidna, ni mogla biti znana. Tako so vsi **očitki o domnevnem diskriminatornem ravnanju pri zaposlovanju zaradi invalidnosti neutemeljeni**. (VDSS sodba in sklep Pdp 126/2014)⁴⁷³

- Tožnica je imela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto vzgojiteljica predšolskih otrok - pomočnica vzgojitelja. Pogodba ji je bila odpovedana zaradi invalidnosti, saj ji toženec v skladu z dokončno odločbo ZPIZ **ni mogel zagotoviti drugega ustreznega dela**. Po tej odločbi je bila razvrščena v III. kategorijo invalidnosti s pravico do premestitve na drugo delovno mesto s polnim delovnim časom in z omejitvami. Neutemeljena je pritožbena navedba, da je toženec v aktu o sistemizaciji imel ustrezno delovno mesto (vzgojiteljica predšolskih otrok - pomočnica vzgojitelja), le prilagoditi bi ga moral tožničinim omejitvam.

Prvostopenjsko sodišče je pravilno obrazložilo, da je **prilagoditev delovnega mesta invalidu predvidena le, če mu je priznana pravica do poklicne rehabilitacije** (70. člen ZPIZ-2), ki pa tožnici ni bila. Tako po odločbah ZPIZ kot po pravnomočni sodbi socialnega sodišča ji je bila priznana pravica do premestitve na drugo delovno mesto, zato ji toženec nadaljnjega dela na delovnem mestu vzgojiteljica predšolskih otrok - pomočnica vzgojitelja ne more in ne sme več zagotavljati. Glede na to je neutemeljeno tudi sklicevanje pritožbe na sodbo SEU, št. C-13/05, ki govori o obveznosti zagotavljanja razumnih prilagoditev za invalidne osebe. »Razumna prilagoditev« obstoječega tožničinega delovnega mesta bi bila namreč v vsebinskem nasprotju z njeno pravico (in obenem dolžnostjo delodajalca) do premestitve na drugo ustrezno delovno mesto, glede katerega pa je prvostopenjsko sodišče pravilno ugotovilo, da toženec z njim ne razpolaga. (VDSS Sodba Pdp 263/2022)⁴⁷⁴

⁴⁷¹ Organ za uveljavljanje enakosti (Ciper), ref. A.K.I. 37/2008, 8. oktobra 2008. Angleški povzetek je na voljo v dokumentu Evropske mreže pravnih izvedencev na področju nediskriminacije, 8 (julij 2009) Pregled evropskega prava o prepovedi diskriminacije, str. 43.

⁴⁷² Upravno sodišče v Rouenu (Francija), Boutheiller proti Ministère de l'éducation, sodba št. 0500526-3, 24. junij 2008. Angleški povzetek je na voljo v dokumentu Evropske mreže pravnih izvedencev na področju nediskriminacije, 8. julija 2009), Pregled evropskega prava o prepovedi diskriminacije, str. 45.

⁴⁷³ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=1&id=2012032113069199](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=1&id=2012032113069199)

⁴⁷⁴ Dostopno na:

[https://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[SOVS\]=SOVS&database\[IESP\]=IESP&database\[VDSS\]=VDSS&database\[UPRS\]=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&order=date&direction=desc&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111457703](https://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[SOVS]=SOVS&database[IESP]=IESP&database[VDSS]=VDSS&database[UPRS]=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&order=date&direction=desc&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111457703)

9.9 Posebni ukrepi (pozitivna diskriminacija)

- Tožnica je navedla, da ji je tožena stranka odpovedala pogodbo o zaposlitvi zaradi osebne okoliščine starševstva (krajšega dela kot pravice iz starševskega varstva). Ker je tožena stranka ob upadu prometa (poslovni razlog) tožnico izmed več zaposlenih izbrala in ji odpovedala pogodbo zato, ker ji v štiriurnem delavniku dela na njenem delovnem mestu ni mogla zagotoviti, je odpoved pogodbe o zaposlitvi diskriminatorna, saj je bila kot presežna delavka izbrana na podlagi osebne okoliščine. (VSRS Sodba in sklep VIII Ips 255/2017)⁴⁷⁵

- Ustavno sodišče je ob presoji ustavnosti Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, v zadevi U-I-298/96 v letu 1999, zavzelo stališče, da je bila v takrat veljavnem zakonu dopustno določena nižja starost žensk za upokojitev. Navedlo je, da je dopustno »razlikovanje po spolu, kjer služi vzpostavljanju dejanske enakosti (enakopravnosti) med spoloma tam, kjer sicer obstajajo objektivne biološke ali funkcionalne razlike med njima. V takem primeru zakonodajalca ne zavezuje le prepoved razlikovanja, ampak tudi (in predvsem) dolžnost pozitivnega ravnanja: zagotoviti možnosti za dejansko enakopravnost med moškimi in ženskami. Različno obravnavanje moških in žensk je torej upravičeno, takrat ko - tudi ob upoštevanju načela o socialni državi iz 2. člena Ustave - izravnava neugodnosti, ki izvirajo iz tradicionalno in zgodovinsko pogojenih različnih družbenih vlog. Zakonodajalec je smel iz tega izvirajoče razlike, ki na področju pokojninskega zavarovanja prizadevajo praviloma ženske, kompenzirati z ureditvijo, ki ženskam omogoča pridobitev pokojnine časovno prej kot moškim.«⁴⁷⁶

Ob tej odločitvi velja poudariti njen časovni in pravni okvir (sprejeta v času pred pristopom v EU, od takrat je preteklo že skoraj četrto stoletje). Novejša zakonodaja je nato postopoma izenačila starost za upokojitev, tako, da je ta sedaj enaka za ženske in za moške. Določena razlika pa še ostaja pri odmeri starostne pokojnine po 37. členu Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2), ki ob enaki pokojninski dobi določa različne odmerne odstotke glede na spol zavarovanca. Tudi razlike v tem odmernem odstotku, ki skušajo premostiti plačno vrzel oz. skušajo preprečiti, da bi se prelila v pokojninsko vrzel, pa se postopoma zmanjšujejo in bodo odpravljene.

⁴⁷⁵ Dostopno na:
[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[SOVS\]=SOVS&_submit=išči&order=date&direction=desc&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111415322](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[SOVS]=SOVS&_submit=išči&order=date&direction=desc&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111415322)

⁴⁷⁶ Odločba je bila objavljena v Uradnem listu RS, št. 98/99.

- Ustavno sodišče je v zadevi U-I-36/06 v letu 2009 presoalo tudi ureditev iz 62. člena Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, po katerem so delodajalci, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev, dolžni zaposlovati invalide v okviru določenega deleža od celotnega števila zaposlenih delavcev, t. i. kvota. Ocenilo je, da sicer posega v pravico teh delodajalcev do svobodne gospodarske pobude iz prvega odstavka 74. člena Ustave. Ustavno sodišče je ugotovilo, da je določitev kvot v javno korist in da teža posledic opisane omejitve ne posega prekomerno v pravico delodajalcev do svobode zaposlovanja. Navedena določba zato ni v neskladju s prvim odstavkom 74. člena Ustave. Očitek, da je takšna ureditev v neskladju s tretjim odstavkom 74. člena Ustave, je Ustavno sodišče zavrnilo kot očitno neutemeljen. Navedena ureditev tudi ni v neskladju z načelom enakosti pred zakonom iz drugega odstavka 14. člena Ustave. Zakonodajalec je imel razumne in iz narave stvari izhajajoče razloge za ureditev, po kateri kvote veljajo le za delodajalce, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev. Očitek, da je ureditev iz tretjega odstavka 62. člena Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov v neskladju z drugim odstavkom 14. člena Ustave, ker določa, da je višina kvote različna glede na dejavnost delodajalca, je neutemeljen, saj so položaji delodajalcev, ki opravljajo različne dejavnosti, različni. Ustavno sodišče je zavrnilo kot očitno neutemeljeni tudi pobudi za začetek postopka za oceno ustavnosti in zakonitosti Uredb o določitvi kvot za zaposlovanje invalidov.⁴⁷⁷
- Sodišče EU je odločalo v zadevi Kalanke, ki se je nanašala na zakonodajo, s katero je bila ženskim kandidatkam za zaposlitev ali napredovanje prednost zagotovljena samodejno. Kadar so bili kandidati in kandidatke enako usposobljeni, je bila **ženskam zagotovljena prednost**, kadar se je štelo, da v tem sektorju niso dovolj zastopane. Za nezadostno zastopanost žensk se je štelo, kadar so ženske delavke predstavljale manj kot polovico osebja na zadevnem delovnem mestu. Sodišče je navedlo, da je predpis zasledoval zakonit cilj odpravljanja neenakosti na delovnem mestu. Vendar je bilo prav tako navedeno, da je treba vsako odstopanje od pravice do enakega obravnavanja natančno obrazložiti. Ugotovljeno je bilo, da kadar zadevno pravilo ženskam zagotavlja »absolutno in brezpogojno prednost za zaposlitev ali napredovanje«, je to dejansko **nesorazmerno** z doseganjem cilja odpravljanja neenakosti v zvezi s pravico do enakega obravnavanja. Zato prednostno obravnavanje v tej zadevi ni moglo biti upravičeno.⁴⁷⁸
- Zadeva Marschall Sodišča EU se je nanašala na zakonodajo, ki je bila vsebinsko podobna zadevi Kalanke. Vendar se je zadevno pravilo glasilo, da je **treba enako usposobljenim ženskam dati prednost**, »razen če posebne lastnosti posameznega moškega kandidata kažejo, da je primernejši«. Zaradi diskrecijske pravice, vključene v pravilo, prednost torej ni bila absolutna, ampak sorazmerna z doseganjem cilja odpravljanja neenakosti na delovnem mestu in s tem upravičena oziroma dovoljena.⁴⁷⁹
- V zadevi Schnorbus je ministrstvo za pravosodje nemške dežele Hessen dajalo **prednost moškim kandidatom**, ki so dokončali obvezno služenje vojaškega roka ali civilno služenje vojaškega roka, pri praktičnem pravosodnem usposabljanju, kar naj bi bila posredna diskriminacija na podlagi spola. Vendar je sodišče ugotovilo, da je bila ta praksa objektivno upravičena, saj je bil njen namen le nadomestiti zamude pri poklicnih poteh moških kandidatov, ki so bile posledica obveznega služenja vojaškega roka.⁴⁸⁰

⁴⁷⁷ Odločba je objavljena v Uradnem listu RS, št. 14/2009

⁴⁷⁸ Sodba SES z dne 17. oktobra 1995 v zadevi Kalanke proti Freie Hansestadt Bremen, C-450/93, Recueil, str. I-3051.

⁴⁷⁹ Sodba SES z dne 11. novembra 1997 v zadevi Marschall proti Land Nordrhein-Westfalen, C-409/95, Recueil, str. I-6363.

⁴⁸⁰ Sodba SES z dne 7. decembra 2000 v zadevi Schnorbus proti Land Hessen, C-79/99, Recueil, str. I-10997.

10 UKREPANJE V PRIMERU DISKRIMINACIJE

V poglavju so predstavljene obveznosti delodajalcev glede varstva kandidatov in zaposlenih oziroma možnosti in načini uveljavljanja pravic diskriminiranih oseb. Delodajalci so dolžni aktivno zagotavljati varstvo pred diskriminacijo zaposlenih najprej s svojimi notranji postopki. Poznati pa morajo tudi možne postopke nadzora njihovega dela, kot tudi bistvena tveganja posledic, če bi bila morda ugotovljena njihova odgovornost za kršitev. Opisane so pravne poti za zaščito neposredno pri delodajalcih, pred pristojnimi sodišči, inšpektorati, Zagovornikom, Varuhom človekovih pravic ter pred telesi za alternativno reševanje sporov.

Raziskava o diskriminaciji v Republiki Sloveniji iz leta 2020⁴⁸¹ kaže, da anketiranci diskriminacijo, nadlegovanje in spolno nadlegovanje najpogosteje doživljajo na področju **dela in zaposlovanja**. Tudi letna poročila⁴⁸² Zagovornika kažejo, da je pri zaključenih primerih največ zaznane diskriminacije na področju zaposlovanja in dela. Po omenjeni raziskavi je ob diskriminaciji in spolnem nadlegovanju ukrepala približno petina anketiranih, ki so bili žrtev diskriminacije, ob nadlegovanju pa dobra četrtina. Ključni razlog za neukrepanje ob diskriminaciji in nadlegovanju je bilo pri približno polovici anketiranih, ki so bili žrtve diskriminacije, prepričanje, da se ne bi nič spremenilo, pri 25 do 40 odstotkov pa strah pred poslabšanjem situacije. Polovica anketiranih žrtev spolnega nadlegovanja je v odgovorih navedla, da jih je od ukrepanja odvrgel zapleten, dolgotrajen in drag postopek.⁴⁸³

⁴⁸¹ Za Zagovornika jo je na reprezentativnem vzorcu N=1007 izvedla Mediana. Dostopno prek: <http://www.zagovornik.si/raziskave-o-diskriminaciji/>

⁴⁸² Dostopno na: <http://www.zagovornik.si/letno-porocilo-2/>

⁴⁸³ Za Zagovornika jo je na reprezentativnem vzorcu N=1007 izvedla Mediana. Dostopno prek: <http://www.zagovornik.si/raziskave-o-diskriminaciji/>

10.1 Pravilo deljenega dokaznega bremena

Delodajalci so ekonomsko in pravno močnejša stranka delovnega razmerja, predvsem pa praviloma razpolagajo z dokazi, ki žrtvam niso dosegljivi. Zato zakonodaja v primerih suma kršitev prepovedi diskriminacije predpisuje nekatere posebnosti, ki dodatno varujejo položaj delavca (npr. posebne preventivne in kurativne varstvene dolžnosti delodajalca, deljeno dokazno breme in podpora, ki jo žrtvam nudi Zagovornik).

V postopkih varstva pred diskriminacijo velja **pravilo deljenega dokaznega bremena**.⁴⁸⁴ To pomeni, da mora delavec zatrjevati diskriminacijo, v ta namen pa mora navesti tudi dejstva in predlagati dokaze, na katere opira svoj zahtevek. Če ti zadoščajo za sum, da je prišlo do diskriminacije, je nato delodajalec tisti, ki mora dokazati, da do diskriminacije ni prišlo.⁴⁸⁵ Če v tem ne uspe, bo odgovarjal za kršitev.

Velja opozoriti, da lahko tudi delodajalčeva neopredelitev do trditev o diskriminaciji ter nepripravljenost predati informacije oziroma dokazila, sama zase predstavlja element pri vzpostavljanju suma diskriminacije.^{486, 487}

Tako deljeno oziroma obrnjeno dokazno breme je smiselno upoštevati tudi pri **ugotavljanju diskriminacije v postopkih pred delodajalcem** (npr. ko se preuči tveganje, da gre za kršitev; ko je žrtev uporabila notranje pritožbene poti; ko se delodajalca neformalno zahteva odpravo kršitev), saj se sicer močno tvega, da bi dal zunanji nadzor drugačne ugotovitve.

⁴⁸⁴ Glej 40. člen ZVarD.

⁴⁸⁵ Glej sodbo VDSS Sklep Pdp 927/2017. Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=3&id=2015081111417699](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=3&id=2015081111417699).
Primerjaj s sodbo VDSS v zadevi Pdp 876/2016

⁴⁸⁶ Primerjaj s stališči Sodišča EU v zadevi Galina Meister v Speech Design Carrier Systems GmbH (C-415/10)

⁴⁸⁷ Dostopno na:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=1&id=2015081111407032](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=1&id=2015081111407032)

10.2 Postopki pred delodajalci

Pred delodajalcem se lahko v primeru suma diskriminacije na delovnem mestu sprožijo različni **formalni in tudi manj formalni notranji postopki**. Ti so načeloma odvisni od ukrepanja žrtve, vendar ima tudi delodajalec soodgovornost za ukrepanje proti diskriminaciji (npr. če izve za nadlegovanje med zaposlenimi ali za druge kršitve). Probleme je smiselno reševati najprej neformalno in sporazumno, če pa tako ukrepanje ni uspešno ali možno, pa so predpisane tudi druge pravne poti.

Za način in ureditev notranjega postopka varstva pred delodajalcem je potrebno upoštevati, ali je delodajalec iz zasebne sfere (zasebnik ali pravna oseba zasebnega prava) ali pa iz javnega sektorja (državni organ oziroma organ lokalne uprave).⁴⁸⁸

Ključne pravne poti so sicer urejene v zakonodaji, npr. v ZDR-1. Nekateri zasebni delodajalci imajo urejene pritožbene postopke za reševanje spora med delavcem in delodajalcem v **internih aktivih gospodarske družbe**. Vendar po ugotovitvah Inšpektorata Republike Slovenije za delo ti v praksi velikokrat ne zaživijo.⁴⁸⁹ V primeru nekaterih oblik diskriminacije, to je pri spolnem ali drugem nadlegovanju, takšne posebne interne poti za ukrepanje pri delodajalcih, ki so državni organi in organe lokalne samouprave, predpisuje Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave.

10.2.1 Zahteva za prenehanje kršitve in notranje poti za varstvo delavcev

Delavec ima skladno z 200. členom ZDR-1 pravico, da na delodajalca naslovi **zahtevo za prenehanje kršitve**. Delodajalec se mora o tem nemudoma opredeliti, saj je dolžan v osmih dneh odpraviti morebitno kršitev. Če delodajalec v tem času ne odpravi zatrtjevanje kršitve, lahko delavec v naslednjih 30 dneh vloži zahtevo za **sodno varstvo**.⁴⁹⁰ (Glej POGlavJE 10.4.) Uporaba te notranje poti za odpravo kršitve je praviloma nujni procesni pogoj za uveljavljanje sodnega varstva v delovnem sporu. Ta ureditev je najbolj splošna in velja za vse delodajalce.

V javnem sektorju oziroma za varstvo javnih uslužbencev, zaposlenih v državnih organih in organih lokalnih uprav veljajo posebne rešitve iz Zakona o javnih uslužbencih (v nadaljevanju: ZJU).⁴⁹¹ Na splošno velja, da se o pravici in obveznosti javnega uslužbenca (npr. sklep o napredovanju, o letnem dopustu) odloči s pisnim sklepom,⁴⁹² ki mora biti ustrezno obrazložen in vročen uslužbencu. Zoper tak sklep, s katerim se odloči o pravici ali obveznosti, tudi če je ta diskriminatorna, je praviloma mogoča pritožba v roku osmih dni. O **pritožbi** odloča komisija za pritožbe.⁴⁹³

Če javni uslužbenec meni, da delodajalec krši katero od njegovih pravic ali ne izpolnjuje svojih obveznosti, lahko od neposredno nadrejenega zahteva, da to kršitev odpravi v roku 15 dni.

Ta rok za odziv je torej daljši od roka, ki ga ima na voljo zasebni delodajalec. O tem zahtevku je prav tako treba odločiti s sklepom, ki ga izda neposredno nadrejeni. Tudi zoper takšen sklep pa je praviloma na voljo pritožba na komisijo za pritožbe v roku osmih dni.

⁴⁸⁸ V nadaljevanju bo predstavljena ureditev, ki se nanaša tako na delodajalce v zasebnem sektorju kot tudi v javnem sektorju. Kjer prihaja do razlik v postopkih, pa bo to izrecno navedeno.

⁴⁸⁹ Poročilo o delu inšpektorata RS za leto 2017 Dostopno na: https://zssszaupnikvzd.si/wp-content/uploads/2018/05/lp_irs_d_20171.pdf

⁴⁹⁰ Če je delodajalec država, mora delavec vedno najprej zahtevati odpravo kršitve pri delodajalcu. Če s to zahtevo ni uspešen se lahko pritožiti na komisijo, šele nato se lahko obrne na sodno varstvo.

⁴⁹¹ Glej 24. in 25. člen Zakona o javnih uslužbencih (ZJU). Dostopno na: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3177>

⁴⁹² Razen navodil za delo v okviru opisa nalog delovnega mesta oziroma o zahtevi za odpravo kršitev pravice iz delovnega razmerja.

⁴⁹³ Glej 24., 25. in 35. člen ZJU. Komisije za pritožbe so za potrebe odločanja pri različnih organih organizirane različno. Za odločanje o pritožbah javnih uslužbencev zaposlenih v državni upravi in organih lokalne samouprave deluje Komisija vlade RS za pritožbe iz delovnih razmerij. Različni neodvisni organi pa imajo v ta namen organizirane svoje komisije ali skupne komisije.

Pritožbe na komisijo za pritožbe, razen npr. v primeru odpovedi delovnega razmerja, ne zadržijo izvršitve sklepov. Na predlog javnega uslužbenca pa taka komisija v času odločanja lahko zadrži izvršitev odločitve o pravici ali obveznosti, če bi s tem posegla v položaj uslužbenca in mu pri tem povzročila težko popravljivo škodo.

Uporaba teh poti je praviloma nujni procesni pogoj za uveljavljanje sodnega varstva v **delovnem sporu**. (Glej POGLAVJE 10.4.1).

Od teh primerov pa je treba ločiti primere, ko se o posameznih pravicah in obveznostih javnega uslužbenca odloča z **upravno odločbo** v upravnem postopku (na primer sklep o neizbiri v postopku javnega natečaja za zaposlitev). Takrat je glede na posamezne situacije zoper takšne odločbe dovoljena pritožba v upravnem postopku, zoper dokončne odločbe pa je na voljo upravni spor. (Glej POGLAVJE 10.4.2).

Če je to predvideno s kolektivno pogodbo, se lahko delavec in delodajalec v roku 15 dni od odločitve o pritožbi dogovorita za reševanje delovnopravnega dela spora v okviru **arbitraže**. (Glej POGLAVJE 10.7).

10.2.2 Odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca

Diskriminacija delavca je huda **kršitev pravic iz delovnega razmerja**, zato lahko iz tega razloga na strani delodajalca delavec enostransko odpove delovno razmerje. Ta ureditev je enaka za zaposlene v zasebnem in v javnem sektorju. Delavec mora pred podajo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi skladno z drugim odstavkom 111. člena ZDR-1 pripraviti pisni opomin, v katerem opozori na kršitev in ga naslovi na delodajalca ter o vsem tudi pisno obvesti Inšpektorat Republike Slovenije za delo (v nadaljevanju: IRSD),⁴⁹⁴ (glej POGLAVJE 10.3).

Delodajalec ima tri dni časa, da odpravi zatrjevane kršitve, sicer pa lahko delavec poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved oziroma v šestih mesecih od nastanka razloga ali sproži ustrezno **sodno varstvo** (glej POGLAVJE 10.4).

Delavec lahko poda izredno odpoved v primerih, ko mu delodajalec **ni zagotovil enake obravnave** (torej, če je odgovoren za diskriminacijo), pa tudi takrat, ko mu ta **ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem** (ali pred trpinčenjem), npr. takšnim, ki ga nad delavcem izvajajo drugi zaposleni. V tem primeru so pravice delavca primerljive z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

Delavec ima skladno z 111. členom ZDR-1 ob taki odpovedi pravico do:

- odpravnine;
- odškodnine zaradi izgubljenega plačila za čas odpovednega roka in
- denarnega nadomestila za brezposelnost.

Te pravice ne izključujejo tudi uveljavljanja morebitnih drugih zahtevkov delavca zaradi kršitve prepovedi diskriminacije, npr. **odškodninskih**.

⁴⁹⁴ Inšpektorat RS za delo ocenjuje, da so tovrstne odpovedi pogodb o zaposlitvi v porastu, saj delavci niso pripravljeni prenašati kršitev njihovih pravic. Poročilo o delu inšpektorata RS za delo za leto 2019. Dostopno na: [http://84.39.218.201/MANDAT20/VLADNAGRADIVA.NSF/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/4e160c03714c70fac12585840027ea81/\\$FILE/LP_IRSD_2019.pdf](http://84.39.218.201/MANDAT20/VLADNAGRADIVA.NSF/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/4e160c03714c70fac12585840027ea81/$FILE/LP_IRSD_2019.pdf)

10.3 Inšpektorati in postopek inšpekcijskega nadzora

V primeru diskriminacije se lahko diskriminirana oseba ali drug prijavitelj obrne na katerega od pristojnih **inšpektoratov**. Ti opravljajo nadzor po uradni dolžnosti, lahko pa ga uvedejo tudi brez prijavitelja, npr. na podlagi informacij v medijih ali ob t. i. izrednih nadzorih v podjetjih.

Pristojnosti in pooblastila inšpektoratov podrobneje ureja Zakon o inšpekcijskem nadzoru (v nadaljevanju: ZIN),⁴⁹⁵ pa tudi Zakon o inšpekciji dela (v nadaljevanju: ZID-1)⁴⁹⁶ ter Zakon o upravnem postopku (v nadaljevanju: ZUP),⁴⁹⁷ posamezne določbe pa vsebuje tudi ZDR-1.

V Sloveniji je deluje več različnih inšpektoratov,⁴⁹⁸ pri čemer je za spremljanje spoštovanja sprejetih predpisov na področju delovnih razmerij zadolžen IRSD.

IRSD nadzira morebitno nespoštovanje dolžnih sistemskih ukrepov delodajalcev za zagotavljanje enakih možnosti (na primer splošne ukrepe za preprečevanje in zaščito v primerih nadlegovanja in trpinčenja),⁴⁹⁹ pa tudi sume posamičnih **kršitev prepovedi diskriminacije**. Pri tem ima IRSD na voljo preiskovalna pooblastila, pa tudi **ukrepe, ki jih izreka ob inšpekcijskem nadzoru** z namenom odpravljanja kršitev. Za kršitve prepovedi diskriminacije ter zapovedi sprejemanja varovalnih ukrepov so predpisane tudi **globe**, ki jih lahko IRSD kot prekrškovni organ izreka v postopku o prekršku.

Z **globo** od 3.000 do 20.000 evrov se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če iskalca zaposlitve ali delavca postavlja v neenakopraven položaj (6. člen ZDR-1); krši prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu (7. člen ZDR-1) itn.⁵⁰⁰

IRSD pa ne nastopa le kot oblastni organ nadzora, temveč lahko ob soglasju med delavcem in delodajalcem v skladu z 216. členom ZDR-1 nastopa tudi kot **mediator**, z namenom pomagati doseči sporazumno rešitev ali poravnavo.

Skladno s 24. členom ZIN so inšpektorji **dolžni obravnavati vse, tudi anonimne prijave**, pritožbe, sporočila in druge vloge o zadevah iz svoje pristojnosti. Prijavitelj kršitve prepovedi diskriminacije inšpekciji je lahko kdor koli, ne le žrtev diskriminacije. Na zahtevo prijavitelja so inšpektorji o svojih ukrepih najkasneje po opravljenem nadzoru in sprejetjem zadnjih ukrepov oziroma ustavitvi postopka dolžni obvestiti prijavitelja. Prijavitelj v inšpekcijskem postopku nima položaja stranke (pod določenimi pogoji pa lahko pridobi položaj stranskega udeleženca), položaj stranke ima v postopku zavezanec, to je delodajalec.

⁴⁹⁵ Zakon o inšpekcijskem nadzoru (Uradni list RS, št. 43/07 – uradno prečiščeno besedilo in 40/14) Dostopno na: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3209>

⁴⁹⁶ Zakon o inšpekciji dela (Uradni list RS, št. 19/14 in 55/17) Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO6711>

⁴⁹⁷ Zakon o splošnem upravnem postopku (Uradni list RS, št. 24/06 – uradno prečiščeno besedilo, 105/06 – ZUS-1, 126/07, 65/08, 8/10, 82/13 in 175/20 – ZIUOPDVE) Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO1603>

⁴⁹⁸ Med drugim pa seznam inšpektoratov zajema še sledeče: Inšpektorat za javni sektor; upravno inšpekcijo, inšpekcijo za sistem javnih uslužbenecv; Inšpektorat za šolstvo in šport; Inšpektorat za kulturo in medije; Tržni inšpektorat; Inšpektorat RS za okolje in prostor; Javno agencijo za civilno letalstvo RS; Inšpekcijo na področju športa; Upravo RS za varno hrano, veterinarstvo in varstvo rastlin; Informacijskega pooblaščenca; Zdravstveni inšpektorat RS; Agencijo za komunikacijska omrežja in storitve RS.

⁴⁹⁹ Skladno s 45. členom ZDR-1 oziroma 24. členom Zakona o varnosti in zdravja pri delu, ki to šteje za dolžen ukrep delodajalca za obvladovanje psihosocialnih tveganj na delovnih mestih

⁵⁰⁰ Glej 217. člen ZDR-1. Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>

Iz Letnega poročila o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2019⁵⁰¹ izhaja, da se inšpektorji ob prejemu prijave najpogosteje osredotočajo na sprejete ukrepe, ki jih mora delodajalec sprejeti za varovanje in spoštovanje delavčeve osebnosti ter upoštevanja in ščitenja delavčeve zasebnosti.⁵⁰² Delodajalčeva dolžnost je, da **sprejme ustrezne ukrepe** za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem (tj. nadlegovanjem zaradi različnih osebnih okoliščin) na delovnem mestu ali pred trpinčenjem. O njih mora ustrezno pisno obvesti delavce.

Pomembno je, da delodajalec poskrbi za redno preventivno osveščanje delavcev, da do takšnih ravnanj sploh ne bi prišlo. Pomembna je tudi jasna napoved ravnanja ob prejeti prijavi kršitve in možni ukrepi zoper kršitelja. Pri kasnejših nadzorih se najpogosteje izkaže, da imajo delodajalci sprejete ustrezne splošne akte, vendar odgovorne osebe pri delodajalcu ne ravnajo v skladu s temi oziroma ne obravnavajo tovrstnih prijav kršitev. Pogosto pa se izkaže, da delavci ne želijo sprožiti ustreznih postopkov pred delodajalci, čeprav so ti ustrezno urejeni. Po drugi strani je skrbna in dosledna uporaba predvidenih ukrepov delodajalca lahko eno od zanesljivih orodij, da se delodajalec lahko izogne svoji odgovornosti za takšne kršitve, ki so jih zakrivali posamezni zaposleni.

V primeru, da inšpektor pri opravljanju nalog inšpekcijskega nadzora **ugotovi kršitve**, mu 32. člen ZIN nalaga pravico in dolžnost, da:

- odredi ukrepe za **odpravo nepravilnosti** in pomanjkljivosti ter določi rok za njihovo izpolnitev;
- začne **prekrškovni postopek v katerem izreče katero od sankcij, med drugimi globe**;
- naznani **kaznivo dejanje** ali poda kazensko ovadbo za kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti;
- predlaga pristojnemu organu **sprejem ukrepov**;
- odredi druge ukrepe ali opravi druga dejanja, za katere je pooblaščen.

Zoper upravne odločbe inšpektorja je možna **pritožba** na pristojno ministrstvo v 15 dneh od vročitve sklepa, ki pa ne zadrži njegove izvršitve, razen v primerih, ko tako določa poseben zakon. Če ministrstvo pritožbi ne ugodí, ima zavezanec možnost sprožiti **upravni spor**. Zoper odločbe kršiteljem, izdane v postopku o prekršku pa je možna zahteva za sodno varstvo pred sodiščem splošne pristojnosti.

Iz Letnega poročila **IRSD** za delo za leto 2019 izhaja, da se je 145 kršitev nanašalo na sprejem ustreznih ukrepov za obvladovanje tveganj nadlegovanja in trpinčenja, 105 pa na pisno obveščanje delavcev o sprejetih ukrepih na pri delodajalcu običajen način. Poleg tega pa je IRSD ugotovil 17 primerov kršitev prepovedi diskriminacije pri zaposlovanju oziroma v času trajanja delovnega razmerja. Večina primerov pa se je nanaša na diskriminacijo pri izplačilu denarnih terjatev iz delovnega razmerja (npr. različni termini za izplačilo plače oz. regresa, različna višina regresa itn.)⁵⁰³ Zagovornik je v letu 2020 drugim inšpektoratom in organom odstopil sedem zadev. Poleg tega je **Zagovornik** v letu 2020 izdal pet predlogov za uvedbo prekrškovnega postopka pristojnim inšpekcijam.⁵⁰⁴

⁵⁰¹ Dostopno na:

[http://84.39.218.201/MANDAT20/VLADNAGRADIVA.NSF/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/4e160c03714c70fac12585840027ea81/\\$FILE/LP_IRSD_2019.pdf](http://84.39.218.201/MANDAT20/VLADNAGRADIVA.NSF/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/4e160c03714c70fac12585840027ea81/$FILE/LP_IRSD_2019.pdf)

⁵⁰² Na podlagi 46. člena ZDR-1.

⁵⁰³ Dostopno na:

[http://84.39.218.201/MANDAT20/VLADNAGRADIVA.NSF/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/4e160c03714c70fac12585840027ea81/\\$FILE/LP_IRSD_2019.pdf](http://84.39.218.201/MANDAT20/VLADNAGRADIVA.NSF/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/4e160c03714c70fac12585840027ea81/$FILE/LP_IRSD_2019.pdf)

⁵⁰⁴ Redno letno poročilo Zagovornika za leto 2020 – prvi del. Dostopno na: <http://www.zagovornik.si/wp-content/uploads/2021/04/Redno-letno-porocilo-Zagovornika-za-leto-2020-prvi-del.pdf>

Šestletni projekt »Odpravimo konflikte na delovnem mestu« je bil zasnovan v okviru IRSD v letu 2017. V okviru projekta si IRSD prizadeva:

- promovirati mirno reševanje sporov na delovnem mestu;
- izvajati mediacije med delavci in delodajalci in
- organizirati predavanja in delavnice, zlasti na temo varnega in zdravega delovnega okolja.⁵⁰⁵

Pridobljene praktične izkušnje kažejo, da je treba nastale konflikte na delovnem mestu reševati ažurno, mirno in učinkovito. Neformalni načini reševanja sporov imajo zato pomembne prednosti pred drugimi formalnimi postopki, zlasti pred sodnimi.

⁵⁰⁵ Inšpektorat RS za delo: Odpravimo konflikte na delovnem mestu Dostopno na: <https://www.gov.si/zbirke/projekti-in-programi/odpravimo-konflikte-na-delovnem-mestu/>

10.4 Sodišča

V primeru diskriminacije je za varstvo pravic delavcev zagotovljeno sodno varstvo zoper delodajalca. Sodno varstvo lahko prizadeti posameznik uveljavlja glede na okoliščine v posamezni zadevi pred:

- **Delovnim sodiščem,**
- **Upravnim sodiščem,**
- Sodiščem splošne pristojnosti v **kazenskem postopku** oziroma
- Sodiščem splošne pristojnosti v **civilno-pravnem postopku**.

V nekaterih primerih so na voljo tudi posebne **kolektivne tožbe** zoper delodajalca, nekatere od njih pa lahko uveljavljajo le posebej legitimirana združenja ter Zagovornik. Zahtevki in odmerjene sankcije ter ukrepi v teh postopkih so lahko različni, glede na posebnosti posamezne situacije pa se lahko ti postopki medsebojno tudi ne izključujejo.

10.4.1 Postopek pred delovnim sodiščem

Delavec mora pred vložitvijo tožbe izvesti vse korake, ki so predpisani. Ti koraki so lahko različni, glede na to, ali gre za situacijo pri zasebnem delodajalcu ali pri delodajalcu v javnem sektorju.

Praviloma je temeljni korak in s tem **procesna predpostavka** za vložitev tožbe proti delodajalcu v zasebnem sektorju, da delavec pred tem na delodajalca neuspešno naslovi zahtevo za odpravo kršitve.⁵⁰⁶ Če delodajalec v roku osmih delovnih dni od vročitve pisne zahteve delavca ne odpravi kršitve ali ne izpolni obveznosti iz delovnega razmerja, lahko delavec v roku 30 dni zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.⁵⁰⁷ Ta rok je **prekluziven**, kar pomeni, da bo delavec s potekom tega roka izgubil pravico do sodnega varstva v delovnem sporu.

Veljajo pa tudi izjeme od tega pravila. Delavec lahko zahteva **neposredno sodno varstvo** (brez poprejšnje pisne zahteve za odpravo kršitve) pred pristojnim delovnim sodiščem v naslednjih primerih:

- **ugotovitev nezakonitosti** odpovedi ali drugih načinov prenehanja pogodbe o zaposlitvi ter odločitve o disciplinski odgovornosti delavca,
- uveljavljanje denarnih terjatev iz delovnega razmerja in
- **neizbrani kandidat**, ki meni, da mu je bila pri izbiri za zaposlitev kršena zakonska prepoved diskriminacije.

Praviloma se tožba v delovnem sporu nanaša na odpravo kršitve ali na plačilo odškodnine. Delodajalec je skladno z 8. členom ZDR-1 delavcu **odškodninsko odgovoren** po splošnih pravilih civilnega prava. (Glej POGLAVJE 10.4.4).

Če sodišče v izdani sodbi ugotovi, da je bila nezakonito podana **odpoved pogodbe o zaposlitvi**, lahko od delodajalca zahteva, da delavca **vrne nazaj na delovno mesto** in:

- mu prizna delovno dobo za čas nezakonite odpovedi;
- izplača plačo z zamudnimi obrestmi ter
- ga prijavi v socialna zavarovanja.⁵⁰⁸

⁵⁰⁶ Če sodišče ugotovi, da procesne predpostavke niso izpolnjene, vsebinsko ne presoja vložene tožbe, ampak to zavrže.

⁵⁰⁷ Skladno z 200. členom ZDR-1.

⁵⁰⁸ Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 909/2018 z dne 13.03.2019 Dostopno na: <http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/2015081111428075/>

V določenih primerih nadaljevanje delovnega razmerja glede na nastale okoliščine ni v interesu obeh strank, saj je bilo trajno porušeno zaupanje in želja po nadaljnjem sodelovanju. Zato ima sodišče možnost, da na predlog delavca ali delodajalca skladno s prvim odstavkom 118. člena ZDR-1 poda **sodno odpoved delovnega razmerja** in:

- prizna delavcu delovno dobo in druge pravice iz delovnega razmerja za čas trajanja sodnega postopka;
- delavec je upravičen do denarnega povračila v višini največ 18 mesečnih plač.

Neizbrani kandidat v postopkih zaposlovanja ima le omejeno sodno varstvo⁵⁰⁹ - uveljavlja lahko le odškodnino zaradi diskriminacije, ne more pa zahtevati izbire, razveljavitve ali ponovitve izbirnega postopka. So pa možni tudi drugi civilnopravni zahtevki po ZVarD (glej POGlavJI 10.5 in 11).⁵¹⁰ Zagotovljena je odprava vse škode. Kot **nepremoženjska škoda** štejejo tudi pretrpljene duševne bolečine zaradi diskriminatornega ravnanja delodajalca oziroma zaradi nezagotavljanja varstva pred spolnim ali drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem. Pri odmeri višine denarne odškodnine za nepremoženjsko škodo je treba upoštevati, da je ta učinkovita in sorazmerna s škodo, ki jo je utrpel kandidat oziroma delavec, in da odvrča delodajalca od ponovnih kršitev.

Zakon o javnih uslužbencih (v nadaljevanju: ZJU)⁵¹¹ pred vložitvijo tožbe zoper delodajalce (to so državni organi ter uprave lokalne samouprave) terja uporabo **notranjih pravnih poti** (glej POGlavJE 10.2.1.). Tako je predmet spora praviloma odločitev komisije za pritožbe. Zoper odločitev komisije za pritožbe je v roku 30 dni⁵¹² možno zahtevati sodno varstvo pred delovnim in socialnim sodiščem. V primeru upravnih odločb pa je možno vložiti najprej pritožbo v upravnem postopku, zoper dokončno odločbo pa je možen upravni spor pred **upravnim sodiščem** (glej POGlavJE 10.4.2.). Drugače kot to velja za zasebne delodajalce, je urejeno tudi varstvo v primeru diskriminacije pri **zaposlovanju**. V nekaterih situacijah se lahko oba postopka podvajata, saj v upravnem sporu ni zagotovljena odprava vse škode.

10.4.2 Postopek pred upravnim sodiščem

Postopek pred upravnim sodiščem je na voljo zoper akte delodajalcev izdane v upravnih zadevah, torej **v javnem sektorju**. Neizbrani kandidat v postopkih **zaposlovanja** lahko izpodbija izid postopka o zaposlitvi če:

- izbran kandidat ne izpolnjuje natečajnih pogojev;
- sam izpolnjuje natečajne pogoje, pa mu ni bila dana možnost sodelovanja v izbirnem postopku;
- izbran kandidat ni dosegel najboljšega rezultata;
- je prišlo do bistvenih kršitev postopka javnega natečaja oziroma izbirnega postopka.

Če se s sklepom o neizbiri ne strinja, se mora skladno z **ZJU** najprej v roku osmih dni po vročitvi pritožiti zoper prejeti sklep.⁵¹³ O morebitni utemeljenosti ali neutemeljenosti pritožbe odloča **pristojna komisija za pritožbe**, če se kandidat s sprejeto odločitvijo komisije ne strinja, pa lahko sproži **upravni spor pred upravnim sodiščem**. Pravice do pritožbe nima kandidat, ki se posameznih dejanj v izbirnem postopku ni udeležil niti ni opravičil svoje odsotnosti, čeprav je bil pravilno vabljen. Pritožba zadrži imenovanje izbranega kandidata v naziv in sklenitev pogodbe o zaposlitvi.

⁵⁰⁹ Na podlagi petega odstavka 200. člena ZDR-1.

⁵¹⁰ Glej Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 454/2012 z dne 13. 09. 2012. Dostopno na: <http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/2012032113050915/>

⁵¹¹ Dostopno na: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3177>

⁵¹² Če pritožba zoper izdani sklep o pravici ali obveznosti ni mogoča, začne teči rok od vročitve sklepa.

⁵¹³ Skladno s 65. členom ZJU. Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3177>

V kolikor upravno sodišče presodi, da je tožba utemeljena, lahko posamezniku:

- **prisodi odškodnino** v višini najmanj ene in največ treh najnižjih mesečnih bruto plač za delovno mesto, za katero se je potegoval ter
- **razveljavi izbirni postopek**, če izbrani kandidat ne izpolnjuje natečajnih pogojev in naloži ponovitev izbirnega postopka.

Kolikor bi odškodnina lahko presegala navedeni, po višini omejen znesek **odškodnine**, je ob upoštevanju rokov za posamezno tožbo na voljo tudi zahtevke v delovnem sporu ter/ali po ZVarD, saj je pravica do polne odškodnine zagotovljena že z ustavo, s pravom EU pa prav izrecno tudi za primere kršitve prepovedi diskriminacije. Zato je torej pri javnih uslužbencih glede na okoliščine morda treba za njeno uresničitev vložiti tudi civilnopravne zahtevke v delovnem sporu, morda tudi pred sodiščem splošne pristojnosti.

10.4.3 Kazenski postopek pred sodišči splošne pristojnosti

Pravice delavcev so varovane tudi v okviru kazenske zakonodaje. V Kazenskem zakoniku (v nadaljevanju: KZ-1)⁵¹⁴ je posebno poglavje **Kazniva dejanja zoper delovno razmerje in socialno varnost**. KZ-1 ne ureja izrecno kršitev diskriminacije pri zaposlovanju in delu. Kazniva dejanja diskriminacije pri zaposlovanju in delu so zato lahko vsebovana v drugih kaznivih dejanjih.

196. člen KZ-1

(1) Kdor zavestno ne ravna po predpisih o sklenitvi pogodbe o zaposlitvi in o prenehanju delovnega razmerja, plači in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, delovnem času, odmoru, počitku, letnem dopustu ali odsotnosti z dela, varstvu žensk, mladine in invalidov, varstvu delavcev zaradi nosečnosti in starševstva, varstva starejših delavcev, prepovedi nadurnega ali nočnega dela ali plačilu predpisanih prispevkov in tako prikrajša delavca ali iskalca zaposlitve za pravico, ki mu pripada, ali mu jo omeji, se kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do enega leta.

197. člen KZ-1

(1) Kdor na delovnem mestu ali v zvezi z delom s spolnim nadlegovanjem, psihičnim nasiljem, trpinčenjem ali neenakopravnim obravnavanjem povzroči drugemu zaposlenemu ponižanje ali prestrašenost, se kaznuje z zaporom do dveh let.

⁵¹⁴ Dostopno na: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5050>

198. člen KZ-1

(1) Kdor komu odreče ali omeji pravico do svobodne zaposlitve pod takimi pogoji, kot so določeni s predpisi, se kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do enega leta.

(2) Enako se kaznuje, kdor zavestno ne ravna po predpisih o pravicah brezposelnih oseb in tako brezposelno osebo prikrajša za pravico, ki ji pripada ali ji jo omeji.

KZ-1 vsebuje tudi kaznivo dejanje kršitve **enakopravnosti** (storjeno v zvezi z diskriminatornim kratenjem katere od človekovih pravic in svoboščin delavca), kršitve prepovedi diskriminacije pa so lahko blizu tudi zlorabi uradnega položaja in pravic, povezane s prikrievanjem ali uničevanjem dokazov, onemogočanjem pritožbe ipd.

Obravnavanje kršitev prepovedi diskriminacije s kazenskim pravom je pridržana najhujšim oblikam **naklepnih** kršitev. Varstvo, ki jo žrtvi nudi KZ-1 je predvsem kaznovalna, retributivna in za storilca predstavlja denarno ali zaporno kazen.⁵¹⁵ Se pa lahko hkrati s kazenskim postopkom obravnava tudi civilnopravni zahtevek za odškodnino, če žrtev tak zahtevek postavi v takem postopku.

V kazenskem pravu je **deljeno dokazno breme izrecno izključeno** (ustavna pravica do domneve nedolžnosti), zato je diskriminacijo treba dokazati brez dvoma.

10.4.4 Civilno-pravni postopek pred sodišči splošne pristojnosti

Obligacijski zakonik⁵¹⁶ (v nadaljevanju: OZ) ureja splošna vprašanja civilnopravnih deliktov in zahtevkov, npr. vprašanja priznavanja škode in splošne zastaralne roke ter možne zahtevke za varstvo osebnostnih pravic. Po pravu EU⁵¹⁷ je za kršitev prepovedi diskriminacije mogoče vselej zahtevati **odškodnino**, država pa je dolžna zagotoviti da so ta in morebitne druge sankcije učinkovite, torej primerne, sorazmerne in odvrtačne.

Splošno minimalno varstvo pred diskriminacijo zagotavlja tudi ZVarD, ki v 39. členu določa tudi posebne zahtevke.⁵¹⁸

⁵¹⁵ Pravne poti zagotavljanja varstva pred diskriminacijo. 2019. Dostopno na: <https://www.pf.uni-lj.si/media/1.-pravnosocioloska.studija.pdf>

⁵¹⁶ Dostopno na: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO1263>

⁵¹⁷ Glej npr. Direktivo Sveta 2000/43/ES, 2000/78/ES ali Direktivo Sveta 2004/113/ES.

⁵¹⁸ Kot je bilo izpostavljeno že ob zahtevkih za odškodnino v upravnem sporu pri diskriminaciji ob zaposlovanju) je omejitev odškodnine po višini nezdružljiva s pravom EU. Kolikor bi odškodnina lahko presegala navedeni po višini omejen znesek nadomestila po ZVarD, morajo biti ob upoštevanju rokov za posamezno tožbo na voljo tudi drugi civilnopravni zahtevki v delovnem sporu ali pred sodiščem splošne pristojnosti. V sodni praksi je vrsta primerov, ko so sodišča odklonila sojenje zaradi zastaranja zahtevkov, vsebinsko pa se o teh dilemah še niso izrekla.

39. člen ZVarD
(pravno varstvo)

(1) Oseba, ki meni, da je bila ali je diskriminirana, lahko s tožbo zahteva prenehanje diskriminacije, izplačilo nadomestila zaradi diskriminacije oziroma objavo sodbe v medijih.

(2) Diskriminirana oseba je zaradi izpostavljenosti diskriminaciji upravičena do denarnega nadomestila, ki ga izplača povzročitelj diskriminacije. Denarno nadomestilo se prizna v znesku od 500 do 5.000 evrov.

(3) Pri določitvi višine nadomestila se upošteva trajanje diskriminacije, izpostavljenost hujšim oblikam diskriminacije in druge okoliščine primera.

(4) Zahtevi za objavo sodbe v medijih se ugotovi, če sodišče glede na okoliščine primera oceni, da je objava sodbe potrebna zaradi odprave posledic diskriminacije ali zaradi preprečevanja diskriminacije v drugih podobnih primerih. Sodba se objavi v anonimizirani obliki.

(5) Za odločanje o tožbi iz tega člena se uporabljajo določbe zakona, ki ureja pravdni postopek.

Za upravičenost do nadomestila dokazovanje vseh odškodninskih predpostavk odškodninske odgovornosti ni potrebno. Dovolj je, da posameznik izkaže, da je bil izpostavljen diskriminaciji ter dokaže odgovornost delodajalca. Sodne prakse glede nadomestila za primer diskriminacije v Sloveniji je zaenkrat malo, a se razvija.⁵¹⁹

⁵¹⁹ Glej sodbi III P 7/2021 ter IV 1366/2019, oboje v redno letno poročilo Zagovornika načela enakosti za leto 2021, prvi del, str. 82 in 83. Dostopno na: <https://www.zagovornik.si/letno-porocilo-2/>.

10.5 Zagovornik načela enakosti

Zagovornikova temeljna naloga po ZVarD⁵²⁰ je preprečevanje in odpravljanje diskriminacije. Med njegovimi pristojnostmi izstopa ugotavljanje diskriminacije, ki ga Zagovornik opravi na predlog žrtve ali druge osebe, lahko pa tudi na lastno pobudo. O tem ali posamezno dejanje ali opustitev oziroma obravnavanje prizadetih predstavlja diskriminacijo, zagovornik odloča v **upravnem postopku**.

Postopek pri Zagovorniku v primeru diskriminacije se lahko začne **na predlog diskriminirane osebe** zoper kršitelje v javnem ali zasebnem sektorju, pod določenimi pogoji pa so varovane tudi pravne osebe.⁵²¹ Sproži ga torej lahko zlasti oseba, ki meni, da je bila diskriminirana. Predlagatelj takšnega postopka lahko do vročitve Zagovornikove odločitve svoj predlog umakne.

Kdor meni, da je bil neenako obravnavan zaradi osebnih okoliščin, lahko Zagovorniku poda predlog za obravnavo diskriminacije.⁵²²

Druga možnost je, da lahko Zagovornik uvede in vodi postopek **po uradni dolžnosti**, če glede domnevne diskriminacije prejme anonimni predlog, predlog tretje osebe ali je o kršitvi obveščen na drug način.⁵²³ V tem primeru mora Zagovornik za obravnavo praviloma pridobiti soglasje diskriminirane osebe, slednja pa se ima nadalje pravico do udeležbe v postopku. Zakon določa izjeme, ko takšno soglasje neposredno prizadetih ni potrebno in sicer, če diskriminirane osebe ni mogoče določiti, ko gre za diskriminacijo večje skupine oseb, ali v primeru, ki je splošno pomemben za varstvo pred diskriminacijo.

Postopek ugotavljanja diskriminacije je brezplačen. Žrtev in kršitelj imata pravico do udeležbe v postopku.

Postopek ugotavljanja diskriminacije pred Zagovornikom se zaključi s pravno zavezujočo **ugotovitveno upravno odločbo** o obstoju ali neobstoju diskriminacije. Zoper odločitev Zagovornika ni pritožbe, dovoljen pa je **upravni spor**, v katerem odloča Upravno sodiščem Republike Slovenije s sedežem v Ljubljani.

Zagovornik lahko prizadetim domnevnim žrtvam diskriminacije tudi **svetuje in pomaga v postopkih zaščite**, v strateških primerih pa lahko žrtve v tožbi po ZVarD tudi **zastopa**. Te naloge se izvajajo na način, ki ne more povzročiti pristranskosti uradnih oseb pri odločanju v postopkih ugotavljanja diskriminacije.

⋮ Glede pristojnosti **Zagovornika** glej POGlavJE 11.

⁵²⁰ Glej 21. člen ZVarD.

⁵²¹ Zagovornik načela enakosti: Naloge in pristojnosti: <http://www.zagovornik.si/pristojnosti-in-naloge/>

⁵²² Dostopno na: <http://www.zagovornik.si/oddaj-predlog-za-obravnavo-diskriminacije/>

⁵²³ Glej 34. člen ZVarD.

10.6 Varuh človekovih pravic

Varuh človekovih pravic (v nadaljevanju: Varuh) je neodvisen in samostojen organ za varovanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin **v razmerju do državnih organov, organov lokalne samouprave ali nosilcev javnih pooblastil**. Varuh torej ni pristojen za nadzor nad morebitnimi kršitelji, ki so zasebniki ali pravne osebe zasebnega prava ter nimajo javnih pooblastil. Lahko pa nadzira organe, ki so pristojni za nadzor (npr. očitke o neukrepanju inšpekcije pri nadzoru zasebnega delodajalca). Njegov položaj, naloge ter pristojnosti so podrobneje urejene v Zakonu o varuhu človekovih pravic.⁵²⁴

Diskriminirana oseba ima možnost **vložiti pobudo** pri Varuhu. Kadar pobudo vložijo kdoli, ki ni sam prizadet zaradi kršitve prepovedi diskriminacije, mora priložiti soglasje prizadetega. Varuh lahko ob pridobitvi soglasja prizadetega, začne postopek tudi na lastno pobudo. Anonimnih, žaljivih in pobud, ki predstavljajo zlorabo pravice do pritožbe varuh ne obravnava.⁵²⁵ Praviloma obravnava le kršitve, ki niso starejše od enega leta. Prav tako ne obravnava zadev, ki so v postopku pred pravosodnimi organi, razen če gre za primere neupravičenega zavlačevanja postopka ali očitne zlorabe oblasti. Ne obravnava niti zadev, kjer je uporaba rednih in izrednih pravnih sredstev še v teku, razen če oceni, da bi bilo za posameznika nesmotrno začeti ali nadaljevati takšne postopke ali oceni, da bi bila posameznikom medtem prizadejana velika ali težko popravljiva škoda.

Postopek pred varuhom predstavlja **pomožno pot**, ne pa nadomestilo za uporabo pravnih sredstev. V njem Varuh pobudo sprejme ali je ne sprejme. Če jo sprejme, ob koncu postopka izda pravno nezavezujoče **mnenje** o kršitvi, hkrati pa kršiteljem lahko predlaga ukrepe za odpravo kršitve ali za njeno preprečitev v prihodnje. Postopek, ki se vodi, je za vse vpletene brezplačen, neformalen in se vodi v slovenskem jeziku.

Pred vložitvijo pobude pri Varuhu je praviloma treba uporabiti razpoložljiva pravna sredstva, torej da diskriminirana oseba skuša kršitve odpraviti tako, da:

- se pritoži neposredno na organ, ki ji je kršil pravico;
- se pritoži na organ, ki nadzoruje delo organa, ki ji je kršil pravico;
- izkoristi druga pravna sredstva.⁵²⁶

Varuh lahko poleg ugotovitve kršitve kršitelju **predlaga**:

- način odprave kršitev;
- povrnitev škode ali drug način odprave nepravilnosti, ki je bila povzročena posamezniku;
- uvedbo disciplinskega postopka zoper uslužbenca organov, ki so zakrivali ugotovljeno nepravilnost.

Skladno s 50. členom Zakona o ustavnem sodišču (v nadaljevanju: ZUstS)⁵²⁷ lahko Varuh v imenu diskriminirane osebe in z njenim pooblastilom ob izpolnjenih zakonskih pogojih na ustavno sodišče vložijo ustavno pritožbo zaradi kršenja katere od človekovih pravic, kamor seveda sodi tudi prepoved diskriminacije.

⁵²⁴ Zakon o varuhu človekovih pravic (Uradni list RS, št. 69/17 – uradno prečiščeno besedilo) Dostopno na:

<http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO300>

⁵²⁵ Varuh človekovih pravic: Kaj je pobuda? Dostopno na: <https://www.varuh-rs.si/kaj-delamo/iscete-pomoc/kaj-je-pobuda/>

⁵²⁶ Varuh človekovih pravic: Kdaj se obrniti na Varuha? Dostopno na: <https://www.varuh-rs.si/kaj-delamo/iscete-pomoc/kdaj-se-obrniti-na-varuha/>

⁵²⁷ Zakon o ustavnem sodišču (Uradni list RS, št. 64/07 – uradno prečiščeno besedilo, 109/12 in 23/20) Dostopno na: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO325&d=49682-p=14>

To načeloma pomeni očitek, da diskriminirane osebe sodišča niso ustrezno zaščitila ali da so sama zakrivila diskriminacijo. Varuh ima tudi pravico pred ustavnim sodiščem zahtevati oceno ustavnosti in zakonitosti zakonov in drugih predpisov.

Obenem lahko Varuh poda **pobude** za spremembo zakonov oziroma drugih predpisov, predlaga vsem organom, ki sodijo v njegovo pristojnost, izboljšanje njihovega poslovanja in odnosov s strankami ter preda organom svoje mnenje z vidika varstva človekovih pravic in temeljnih svoboščin v zadevi, ki jo obravnava, ne glede na vrsto ali stopnjo postopka, ki je v teku pred temi organi.⁵²⁸

Razlika med Zagovornikom načela enakosti in Varuhom človekovih pravic

Zagovornik zagotavlja varstvo pred diskriminacijo, Varuh pa varuje vse človekove pravice in temeljne svoboščine. Zato je področje nadzora Zagovornika deloma ožje – obravnava le diskriminacijo. Po drugi strani pa je področje nadzora Zagovornika deloma širše, saj za razliko od Varuha poleg javnega, nadzoruje tudi kršitelje diskriminacije v zasebnem sektorju. Odločitve Varuha o kršitvah nimajo neposrednih pravnih posledic, ampak učinkujejo na neformalen način in črpajo svojo avtoriteto iz prepričljivosti argumentov ter iz ugleda in položaja Varuha v družbi. Odločitve Zagovornika o ugotovljeni diskriminaciji pa pravno zavezujejo. Postopek pred Varuhom je neformalen in zaupen, pred Zagovornikom pa teče upravni postopek.

Zagovornik je žrtvam diskriminacije dolžan pravno svetovati in jim nuditi podporo (na način, ki ne ogroža nepristranosti v morebitnem postopku ugotavljanja diskriminacije). V posebnih primerih lahko Zagovornik tudi neposredno podpira in zastopa žrtve v sodnem postopku po ZVarD. Varuh lahko žrtve zastopa le v ustavni pritožbi, torej po tem, ko so vse redne in izredne poti pred sodišči izčrpane.

⁵²⁸ Varuh človekovih pravic: Kaj lahko Varuh storit? Dostopno na: <https://www.varuh-rs.si/kaj-delamo/iscete-pomoc/kaj-varuh-lahko-stori/>

10.7 Alternativno reševanje sporov

Najpogosteje se za alternativno reševanje sporov uporabljajo različni sinonimi, kot npr. mirno reševanje sporov, zunaj sodno reševanje sporov, izvensodno reševanje sporov itn.

Namen **alternativnega reševanja sporov** je, da se poskuša doseči sporazumen dogovor strank brez nadaljnega sodnega postopka, za kar pa je ključna pomoč in posredovanje tretje nevtralne osebe.

Glavne prednosti teh postopkov v primerjavi s sodnimi:

- neformalnost (ne gre za reševanje pravnih vidikov);
- hitrost (sodni postopki lahko trajajo leta);
- zaupnost (sojenje je praviloma javno);
- možen prihranek pri stroških reševanja spora;
- možnost pridobitve izvršilnega naslova (enak pravno zavezujoč učinek kot pravnomočna sodba);
- učinek mediacije na zastaralne in prekluzivne roke (če taka pot ne pripelje do rešitve, je še vedno na voljo sodno varstvo, roki v tem času ne tečejo).⁵²⁹

Mediacija je postopek, ki se začne na podlagi dogovora obeh strank in ga vodi tretja nevtralna oseba, mediator, ki je za to ustrezno usposobljena in vpisana v evidenco,⁵³⁰ ki jo vodi Ministrstvo za pravosodje. Naloga izbranega mediatorja je pomagati doseči mirno rešitev spora, sam o tem ne odloča. Če v času postopka stranki dosežeta sporazum, se lahko sklene sporazum o rešitvi spora v obliki poravnave.⁵³¹ Mediacija v povprečju traja tri mesece in število srečanj med strankami in mediatorjem ni omejeno.

Delavec in delodajalec imata na podlagi drugega odstavka 201. člena ZDR-1 možnost, da se lahko po končanem notranjem postopku (zahteva za odpravo kršitve) v 30 dneh (torej v roku, ki je sicer določen za sodno varstvo) dogovorita za reševanje spora z mediacijo. Če mediacija ni uspešno zaključena najkasneje v roku 90 dni od sklenitve dogovora o mediaciji, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni od neuspešno zaključene mediacije uveljavlja sodno varstvo pred delovnim sodiščem. (Glej POGlavJE 10.4)

Arbitraža je eden izmed načinov alternativnega reševanja sporov, natančneje urejen v Zakonu o arbitraži (ZArbit), kjer so prisotni trije subjekti: obe stranki in arbiter, kot tretja nevtralna oseba, ki **sprejme končno odločitev**, če do te ne prideta stranki v času arbitražnega postopka sami. Izdana odločba je zavezujoča in njeno izpodbijanje je zelo omejeno. Arbitražni postopek izključuje sodnega, zato ne moreta potekati hkrati.

⁵²⁹ Alternativno reševanje sporov: <https://www.gov.si/teme/alternativno-resevanje-sporov/>

⁵³⁰ Dostopno na: <https://spvt.mp.gov.si/centralna-evidenca-mediatorjev-ki-delujejo-v-programih-sodisc/okrajno-sodisce-v-ormozu.html>

⁵³¹ Mediacijski center - Pogosta vprašanja in odgovori: <http://www.odv-zb.si/mediacijski-center/qa/pogosta-vprasanja-in-odgovori>

Arbitraža mora biti skladno z 201. členom ZDR-1 vnaprej dogovorjena v **kolektivni pogodbi** kot ena izmed možnosti za reševanje sporov med delavcem in delodajalcem. V kolektivni pogodbi mora biti določena tudi sestava, postopek in druga vprašanja, pomembna za reševanje spora. Delavec in delodajalec se lahko v roku 30 dni od poteka roka za odpravo kršitve ali izpolnitve obveznosti s strani delodajalca dogovorita za arbitražo.

Če arbitraža ne odloči v roku, določenem s kolektivno pogodbo, najkasneje pa v roku 90 dni, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni uveljavlja sodno varstvo pred delovnim sodiščem. (glej POGlavJE 10.3)

- ⋮ Za pregled postopkov varstva pred diskriminacijo glej tudi publikacijo Pravne poti zagotavljanja varstva pred diskriminacijo.⁵³²

⁵³² Pravne poti zagotavljanja varstva pred diskriminacijo. 2019. Dostopno na: <https://www.pf.uni-lj.si/media/1.-.pravnosocioloska.studija.pdf>

11 ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

Poglavje predstavi poslanstvo Zagovornika načela enakosti, njegove ključne, tudi nadzorne naloge, ki so lahko pomembne v razmerju do delodajalcev ter povzame postopek ugotavljanja diskriminacije.

Uresničevanje pravice do enake obravnave in do varstva pred diskriminacijo je ključna naloga Zagovornika načela enakosti (v nadaljevanju: Zagovornik) kot samostojnega državnega organa. Pravno podlago za delovanje samostojnega državnega organa Zagovornika predstavlja Zakon o varstvu pred diskriminacijo⁵³³ (v nadaljevanju: ZVarD). Z njim Slovenija sledi tudi zahtevam prava EU, ki od držav članic terja, da zagotovijo organe, ki nudijo neodvisno podporo žrtvam diskriminacije, zagotavljajo nadzor in spremljanja stanja na tem področju ter imajo možnost dajati priporočila.⁵³⁴

Zagovornik v skladu z 19. členom ZVarD: »... deluje kot samostojen državni organ s pristojnostmi, kot jih določa ta zakon. Zagovornik opravlja svoje naloge po tem zakonu ali po drugih zakonih samostojno v okviru in na podlagi ustave in zakonov.«

Temeljno poslanstvo Zagovornika je preprečevanje in odprava diskriminacije. Zagovornik v tem okviru opravlja tri ključne funkcije:⁵³⁵

1. **Informiranje, svetovanje in zagovorništvo:** Nudi neodvisno pomoč in podporo, svetovanje in sodeluje v nekaterih izbranih sodnih postopkih. Poleg tega ZVarD Zagovorniku omogoča tudi začeti postopek za presojo ustavnosti in zakonitosti zakonov in drugih predpisov pred ustavnim sodiščem.
2. **Sprejemanje prijav in ugotavljanje diskriminacije:** v upravnem postopku preiskuje in ugotavlja ter z upravno odločbo odloča, ali je v določenem primeru šlo za diskriminacijo ali ne.
3. **Raziskovanje, spremljanje, izdajanje priporočil in osveščanje:** Sistemsko delo vključuje raziskovanje, analize in spremljanje stanja diskriminacije in položaja posameznih družbenih skupin v Sloveniji. Na podlagi teh ugotovitev ali v povezavi z drugimi nalogami, npr. ugotovljenimi pojavi diskriminacije, objavlja neodvisna poročila in daje priporočila za preprečevanje in odpravljanje diskriminacije, vključno s predlogi za sprejetje posebnih ukrepov za zagotavljanje enakih možnosti. Zagovornik sodeluje z organizacijami iz javnega in zasebnega sektorja, vključno s predstavniki delodajalcev in delojemalcev. Sistemske naloge vključujejo tudi osveščanje, izobraževanje in izmenjavo informacij znotraj Evropske unije ter drugo mednarodno sodelovanje.⁵³⁶

⁵³³ Zakon o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg). Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO7273>

⁵³⁴ V skladu s pravnim redom EU Zagovornik opravlja naloge organa za enakost, s čimer Slovenija zagotavlja izvajanje 15., 21., 23. in 39. člena Listine Evropske unije o temeljnih pravicah in ustrezen prenos Direktive Sveta 2000/43/ES o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost; Direktive Sveta 2000/78/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu; Direktive Sveta 2004/113/ES o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri dostopu do blaga in storitev ter oskrbi z njimi; Direktive 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano) in Direktive 2014/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. aprila 2014 o ukrepih za lažje uresničevanje pravic, podeljenih delavcem v okviru prostega gibanja delavcev.

⁵³⁵ Glej Priporočila Evropske komisije o standardih za organe za enakost (2018) in Splošna priporočila Sveta Evrope (SE) o organih za enakost za boj proti rasizmu in nestrpnosti na nacionalni ravni (2018)

⁵³⁶ Glede podrobnih nalog Zagovornika glej 21. člen ZVarD in spletno stran Zagovornika: <http://www.zagovornik.si/pristojnosti-in-naloge/>

Uradne ure Zagovornika so od ponedeljka do petka od 10.00 do 12.00, ob sredah pa tudi popoldne od 15.00 do 18.00. **Zagovornik** je skladno z zakonom in poslovníkom **dostopen** za prijavitelje in osebe z vprašanji po:

- elektronski pošti (gp@zagovornik-rs.si),
- brezplačni telefonski številki (080 81 80),
- navadni pošti (Železna cesta 16, Ljubljana) ter na
- fizičnem naslovu organa.

Svetovanje posameznikom, informiranje in podpora skuša preučiti in ljudem z brezplačnim svetovanjem pomagati opredeliti problem ter in ugotoviti, ali ta sodi na področje varstva pred diskriminacijo. Če zadeva sodi na to področje, Zagovornik pojasni svoje pristojnosti in naloge, možnosti ukrepanja ter s stranko poišče najprimernejši način za ukrepanje. Pri tem Zagovornik pomaga tudi posameznikom, ki niso pripravljene ukrepati (npr. ne želijo podati predloga za obravnavo), ker se ne želijo izpostavljati ali želijo ostati anonimni, potrebujejo pa informacije in napotke, kako ravnati, če bi se odločili za ukrepanje (glej POGlavJE 11.2).

Ugotavljanje diskriminacije poteka na podlagi:

- **prejetih predlogov** za obravnavo diskriminacije, ki jih Zagovornik prejme od strank in
- postopkov uvedenih **po uradni dolžnosti**, če je Zagovornik o sumu diskriminacije seznanjen na podlagi anonimnega predloga, predloga tretje osebe ali na drug način.

Zagovornik vsak predlog za obravnavo najprej preuči ter preveri, ali so podane vse bistvene **sestavine predloga za obravnavo** (ime, podatki za stik in lastnoročni podpis predlagatelja, navedba kršitelja, navedba okoliščin, prič, dokazov, ki izkazujejo sum diskriminacije).⁵³⁷ Potrebno je ugotoviti, ali je izpolnjeno **trditveno breme** glede suma posamezne oblike diskriminacije (glej POGlavJE 3.1). Več o načinu sprejemanja teh odločitev glej v nadaljevanju POGlavJE 11.2).

Diskriminacije Zagovornik ne more ugotavljati, kadar o tem že potekajo drugi **postopki pred drugimi državnimi organi**. V takih primerih pa lahko nudi neodvisno pomoč diskriminiranim osebam pri uveljavljanju njihovih pravic glede varstva pred diskriminacijo v smislu svetovanja in pravne pomoči osebam v takšnih upravnih in sodnih postopkih.⁵³⁸ (Glej POGlavJE 11.2).

Kdor meni, da je bil neenako obravnavan zaradi osebnih okoliščin, lahko Zagovorniku poda **predlog za obravnavo diskriminacije**.⁵³⁹ Postopek pri Zagovorniku je za stranke brezplačen.

⁵³⁷ Določene so v 36. členu ZVarD

⁵³⁸ Glej četrto alinejo 21. člena ZVarD

⁵³⁹ Dostopno na: <http://www.zagovornik.si/oddaj-predlog-za-obravnavo-diskriminacije/>

11.1 Postopek ugotavljanja diskriminacije pri Zagovorniku

Zagovornik vodi **upravne postopke** ugotavljanja diskriminacije, skladno z Zakonom o splošnem upravnem postopku.⁵⁴⁰ Predlogi za obravnavo in vprašanja, ki jih Zagovornik prejema, se nanašajo na številna področja družbenega življenja, ki jih določa ZVarD. Zato Zagovornik pri svojem delovanju uporablja tudi vse druge predpise, ki veljajo v Republiki Sloveniji – ustavo, zakone in druge predpise.

Nujne sestavine predloga za obravnavo oziroma popolne vloge so ime, podatki za stik in lastnoročni podpis predlagatelja, navedba kršitelja ter navedba okoliščin, prič in dokazov, ki izkazujejo sum diskriminacije.

Za ugotovitev diskriminacije je treba:

- ugotoviti obliko diskriminacije;
- opredeliti področje, na katerem se je diskriminacija zgodila;
- opredeliti osebno okoliščino, zaradi katere se diskriminacija dogaja;
- ugotoviti, ali obravnava posega v pravice, svoboščine, koristi ali ugodnosti osebe;
- ugotoviti vzročno zvezo med osebno okoliščino in sporno obravnavo, ki posega v pravice, svoboščine, koristi ali ugodnosti osebe;
- ugotoviti, ali taka obravnava predstavlja katero od izjem od prepovedi diskriminacije.

Ko Zagovornik prejme takšno popolno vlogo za obravnavo diskriminacije, skladno z načelom enakega varstva pravic preveri navedbe pri domnevnem kršitelju ali drugih subjektih. V primeru suma kršitve pri zaposlovanju in delu torej pri delodajalcu, saj je domnevni kršitelj vedno stranka v postopku. Od teh lahko **zahteva predložitve** tistih **podatkov in dokumentov**, ki so v skladu z načelom sorazmernosti nujno potrebni za obravnavo posameznega primera ter za ugotovitev obstoja diskriminacije. Državni organi, lokalne skupnosti, nosilci javnih pooblastil ter pravne in fizične osebe Zagovorniku na njegovo zahtevo brezplačno predložijo vse podatke, tudi osebne, in dokumente, ki jih Zagovornik potrebuje za izvedbo postopka ugotavljanja, ali gre v obravnavanem primeru za diskriminacijo.⁵⁴¹

Domnevni kršitelj ima v postopku vse možnosti dokazovati svoj prav, opozorjen je tudi na pravilo o deljenem dokaznem bremenu. Drugače kot to velja za postopek pred IRSD, pa ima v postopku pred Zagovornikom položaj stranke tudi prijavitelj diskriminacije (če ta ni anonimen), če to želi pa ta položaj pridobi tudi domnevna žrtev diskriminacije (kadar ni hkrati prijavitelj), saj se odloča o njenih pravicah in koristih.

⁵⁴⁰ Dostopno na: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO1603>

⁵⁴¹ Gej po 37. člen ZVarD.

Zagovornik lahko obravnavo predloga zaključi na različne načine. V postopkih ugotavljanja diskriminacije⁵⁴² tako lahko delodajalcu izda:

- ugotovitveno **odločbo**,
 - da je diskriminacija ugotovljena,
 - da diskriminacija ni bila ugotovljena,
 - zavrnilno – da vsebinsko ni šlo za vprašanje diskriminacije,
- **sklep** o ustavitvi postopka iz procesnih razlogov, med katere sodi tudi **možnost poravnave** med strankama v upravnem postopku (na primer domnevnim kršiteljem in žrtvijo diskriminacije) in
- **odstopi zadevo drugim pristojnim organom** (npr. če Zagovornik za zadevo ni pristojen, pa je jasno da je nek drugi organ).

Zagovornik v očitnih primerih kršitev, kot so npr. odkrito diskriminatorni oglasi za prosta delovna mesta, lahko še pred ugotavljanjem diskriminacije **pozove zavezanca k odpravi kršitve, npr. s priporočilom**. Če zavezanec upošteva poziv Zagovornika k prenehanju diskriminatorne obravnave, gre za **neformalno rešitev** zadeve.

Primer Zagovornika: Zagovornik je prejel obvestilo o diskriminatornem oglasu, iz katerega je izhajalo, da delodajalec išče žensko kandidatko z otroki nad določeno starostjo. Zagovornik je delodajalcu poslal pojasnilo o diskriminatornosti tovrstnih zaposlitvenih pogojev in nanj naslovil priporočilo, naj zagotovi zakonitost zaposlitvenih oglasov. Delodajalec se je odzval, da bo priporočilo upošteval. (0702-24/2020)

Zoper odločbo Zagovornika je skladno z Zakonom o upravnem sporu⁵⁴³ mogoče sprožiti upravni spor.⁵⁴⁴ To možnost imajo poleg domnevnega kršitelja tudi prijavitelj ter žrtev diskriminacije (kadar sama ni prijavitelj).

⁵⁴² Glej 33. in 34. člen ZVarD.

⁵⁴³ Zakon o upravnem sporu (Uradni list RS, št. 105/06, 107/09 – odl. US, 62/10, 98/11 – odl. US, 109/12 in 10/17 – ZPP-E). Dostopno na: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4732>

⁵⁴⁴ V letu 2020 je Upravno sodišče izdalo prvo sodbo v zvezi z odločbami Zagovornika (sodba št. I U 29/2020-21 z dne 11. novembra 2020), in sicer v zadevi št. 0700-30/2019 (Odločba z dne 4. septembra 2019). S sodbo je Upravno sodišče v celoti potrdilo stališče Zagovornika, da obračunavanja poslovne uspešnosti ali božičnic, glede na prisotnost delavca na delovnem mestu, pomeni posredno diskriminacijo zaradi spola, starševstva in zdravstvenega stanja.

11.2 Druge Zagovornikove pristojnosti glede ugotavljanja diskriminacije

Na podlagi ugotovitev, ki se izkažejo v postopku ugotavljanja diskriminacije, si Zagovornik prizadeva doseči spremembo prakse ali **prenehanje diskriminatornega ravnanja**. V določenih primerih lahko da Zagovornik dodatno spodbudo kršitelju s **priporočilom** ali pozivom.

Če kršitelj v postavljenem roku ne izvrši odločbe, Zagovornik pripravi **predlog za uvedbo postopka o prekršku** in ga posreduje pristojni **inšpekciji** v nadaljnjo obravnavo, na primer Inšpektoratu RS za delo. Zagovornik je v letu 2020 dal pet predlogov za uvedbo prekrškovnega postopka pristojnim inšpekcijam.⁵⁴⁵ Zagrožene sankcije za prekrške po ZVarD niso neznatne. **Pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost**, ki osebo izpostavlja diskriminaciji se lahko kaznuje z **globo** od 3.000 evrov do 20.000 evrov (6. člen ZVarD), Posameznik, ki stori prekršek, se kaznuje z globo od 250 do 1.200 evrov oziroma z globo od 500 do 3.000 evrov. **Odgovorna oseba** se kaznuje z globo od 250 do 2.500 evrov oziroma z globo od 500 do 5.000 evrov.⁵⁴⁶ Posebne globe za posamezne kršitve predpisuje tudi ZDR-1.

Ob tem lahko Zagovornik tudi **svetuje in nudi pravno pomoč** žrtvam diskriminacije, tudi o tem kako mora po izdani odločbi Zagovornika uporabiti še druge pravne poti.

Pristojnost Zagovornika za **zastopanje in spremljanje žrtev v sodnih postopkih** je določena v 41. členu ZVarD, ki ureja vlogo Zagovornika in nevladnih organizacij pri dajanju podpore žrtvam diskriminacije. Če se Zagovornik in diskriminirana oseba ne dogovorita za zastopanje v sodnem postopku varstva po ZVarD, lahko Zagovornik osebo v sodnem postopku samo spremlja, pod pogojem, da oseba s tem soglaša. Zagovornik je tako v enem od obravnavanih primerov diskriminacije pri delu, vendar v posebnem kontekstu, ugotovil diskriminacijo. Odločitev je postala pravnomočna, vendar je kršitelj ni odpravil. Zato je Zagovornik zastopal žrtev v civilnem sodnem postopku, v katerem je bilo žrtvi prisojeno nadomestilo.

Posebno pristojnost **Zagovornika** predstavlja možnost vložiti zahtevo za **kolektivno tožbo** na podlagi 57. člena Zakona o kolektivnih tožbah. To pristojnost ima na voljo, kadar je žrtev večje število oseb, ki jih ni mogoče določiti.

Ob ugotovljenih kršitvah, pa tudi sicer, lahko Zagovornik delodajalcem daje **priporočila** za ustrežnejše varstvo pred diskriminacijo. V zvezi s tem, na primer ob širših zaznanih problemih (na primer, če so vzroki za kršitve v premalo jasnih ali spornih predpisih) lahko obvesti in da priporočilo tudi drugim odločevalcem. V primeru, ko oceni da je diskriminatoren predpis, celo zakon, pa ima Zagovornik možnost zahtevati njegovo presojo ustavnosti pred Ustavnim sodiščem RS.

ZVarD v 2. členu zavezuje državne organe, da »... morajo na vseh področjih oblastnega odločanja, delovanja v pravnem prometu in pri drugem svojem delovanju oziroma ravnanju v razmerju do tretjih oseb zagotavljati varstvo pred diskriminacijo oziroma enako obravnavanje«.

⁵⁴⁵ Redno letno poročilo Zagovornika za leto 2020 – prvi del. Dostopno na: <http://www.zagovornik.si/wp-content/uploads/2021/04/Redno-letno-porocilo-Zagovornika-za-letno-2020-prvi-del.pdf>

⁵⁴⁶ Glej 45. člen ZVarD. V skladu s 43. členom ZVarD velja, da lahko Zagovornik pripravi predlog za uvedbo postopka o prekršku v skladu z zakonom, ki ureja prekrške, in ga pošlje pristojni inšpekciji v nadaljnjo obravnavo. Pristojna inšpekcija mora primer obravnavati in o odločitvi obvestiti tudi zagovornika.

Ena od ključnih metod dela je **spodbujanje pravnih oseb javnega ali zasebnega prava**, predvsem pa izvrševalcev politik in odločevalcev, da ustvarijo sistemske pogoje, da do neenake obravnave ne bi prišlo, ali da jo, če se ta že zgodi, čim prej odpravijo. Posledica odprave diskriminatorne določbe predpisa, kolektivne pogodbe ali notranjega akta delodajalca ali izvedba posebnega ukrepa ima lahko velik družbeni učinek, saj vpliva na večje število posameznikov oziroma družbenih skupin hkrati. **Priporočila** so Zagovornikovo orodje za spodbujanje pozitivnih sprememb, torej odpravljanja diskriminatornih praks ali predpisov, pa tudi za učinkovitejše preprečevanje diskriminacije.

Zagovornik izdaja redno **letno poročilo**⁵⁴⁷ s katerim Državnemu zboru in javnosti poroča o svojem delu in ugotovitvah o obstoju diskriminacije posameznih skupin oseb z določeno osebno okoliščino. Zagovornik lahko izdaja tudi **posebna poročila**,⁵⁴⁸ ki so namenjena osvetlitvi posameznih, tematsko zaokroženih vprašanj, povezanih z diskriminacijo oziroma njenih posameznih vidikov.

Zagovornik opravlja tudi neodvisne **raziskave**, katerih namen je ugotavljati položaj oseb z določeno osebno okoliščino ter proučevati druga vprašanja, povezana z diskriminacijo. Rezultat katere koli vrste analitskega oziroma raziskovalnega dela v zvezi z diskriminacijo so podatki o enakopravnosti, enaki obravnavi in enakih možnostih (ang. *equality data*). Zagovornik dela raziskave in analize.⁵⁴⁹ S tem skuša prispevati tudi k možnosti za obveščeno uvajanje posebnih ukrepov in drugih politik na tem področju.

Sistemske naloge vključujejo še spremljanje splošnega stanja diskriminacije na nacionalni ravni, osveščanje, izobraževanje in izmenjavo razpoložljivih informacij znotraj Evropske unije ter drugo mednarodno sodelovanje.

: Glede opisanih aktivnosti in izdelkov ter drugih nalog in funkcij Zagovornika glej [spletno stran Zagovornika](#)⁵⁵⁰ in njegova [letna poročila](#).⁵⁵¹

⁵⁴⁷ Letna poročila Zagovornika so dostopna na spletni strani: <http://www.zagovornik.si/letno-porocilo-2/>

⁵⁴⁸ Poročila Zagovornika so dostopna na spletni strani: <http://www.zagovornik.si/posebna-porocila/>

⁵⁴⁹ Raziskave in analize Zagovornika so dostopne na spletni strani: <http://www.zagovornik.si/raziskave-o-diskriminaciji/>

⁵⁵⁰ Dostopno na: <http://www.zagovornik.si/>

⁵⁵¹ Dostopno na: <http://www.zagovornik.si/letno-porocilo-2/>

Izdajatelj

Zagovornik načela enakosti

Zanj

Miha Lobnik, zagovornik načela enakosti

Besedilo

Zagovornik načela enakosti

Pri pripravi besedila so sodelovali

Miha Lobnik, dr. Matevž Kokol, Majda Hostnik, mag. Jelena Aleksić, mag. Karmen Merlov, Boštjan Vernik Šetinc, Samo Novak, dr. Alja Žorž, Denis Vičič, Črt Kaker, Maja Rangus, Katja Grubar, Špela Markočič

Lektura

Umetnost besede, Jasmina Spahalić, s. p.

Prelom

Pia Jerkič, IDEJA.si

Ljubljana, februar 2023

Prva elektronska izdaja

Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani

[COBISS.SI-ID 145093635](#)

ISBN 978-961-95995-3-2 (PDF)

Uporaba vsebine priročnika je dovoljena z navedbo vira.

Uporabljen slovnični spol v priročniku se nanaša na kateri koli spol.

Publikacija je brezplačna in dostopna vsem.

Vse publikacije Zagovornika načela enakosti so objavljene na www.zagovornik.si

Na področju dela in zaposlovanja po dosedanjih raziskavah in statistikah Zagovornika pogosto prihaja do diskriminacije. Zato je Zagovornik v priročniku predstavil ključne informacije o diskriminaciji in varstvu pred diskriminacijo; pojasnil pojme in koncepte na področju enake obravnave in zagotavljanja enakih možnosti ter podal praktične in uporabne nasvete. Priročnik je namenjen zaposlovalcem oziroma delodajalcem. Med te sodijo tako gospodarske družbe kot tudi organizacije v javnem sektorju in nevladne organizacije.

Zagovornik načela enakosti je samostojni državni organ za varstvo pred diskriminacijo, spodbujanje enakopravnosti, enakega obravnavanja in enakih možnosti. Ustanovljen je bil leta 2016 na podlagi Zakona o varstvu pred diskriminacijo, s katerim je Slovenija v svoj pravni red prenesla pet evropskih direktiv s področja enakih možnosti. Zagovornik načela enakosti je polnopravni član Evropske mreže organov za enakost – Equinet.