

Zakon o varstvu pred diskriminacijo varuje pred neenako obravnavo tudi na področju zaposlovanja in dela.

V praksi so nosečnice in starši še vedno pogosto neenako obravnavani.

Kljub temu zelo redko prijavijo diskriminacijo. Spremenimo to, recimo diskriminaciji ne. Za polno in vključujoče zaposlovanje, delo in enake možnosti vseh nas.

Slovenska zakonodaja varuje nosečnice in starše pred diskriminacijo na področju dela in zaposlovanja. Žal so v praksi nosečnice in starši še vedno izpostavljeni diskriminaciji.

Kandidatka, ki je med izbirnim postopkom razkrila, da je noseča, ni bila izbrana na razpisu, čeprav je bila med vsemi prijavljenimi najboljše ocenjena. Delodajalec je razpis za delovno mesto razveljavil. Zagovornik načela enakosti je ugotovil diskriminacijo zaradi osebne okoliščine nosečnosti.

Najdete nas na:
www.zagovornik.si

Ste žrtev ali priča diskriminacije?

Pokličite nas na brezplačno številko **080 81 80** vsak dan od 10.00 do 12.00 ob sredah tudi od 15.00 do 18.00 ali nam pišite na gp@zagovornik-rs.si

Zagovornik načela enakosti vam lahko pomaga prepoznati diskriminacijo in na to opozori kršitelja. O vašem primeru lahko vodi postopek ugotavljanja diskriminacije ali pa vam nudi neodvisno pomoč v obliki svetovanja in pravne pomoči v drugih sodnih in upravnih postopkih, povezanih z diskriminacijo.



REPUBLIKA SLOVENIJA
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI



**RECIMO NE
DISKRIMINACIJI
NOSEČNIC
IN STARŠEV
NA DELOVNEM
MESTU**

080 81 80

“ **Na razgovoru za delo** me je vodja službe najprej poučila, da me ne sme spraševati o načrtovanju družine, takoj nato pa me je vprašala, kdaj jo načrtujem. Vprašanje je opravičila s pojasnilom, da bi bilo zanj neugodno, da bi kmalu po začetku zaposlitve zanosila, saj so postopki uvajanja v delo dolgotrajni, ona pa se nima časa ukvarjati z vedno novimi sodelavkami. ”

Mojca, 25 let

i Nosečnost mnoge ženske prikraja za enake možnosti za zaposlitev in delo. Stereotipne predstave in odkrito izraženi **predsodki velikokrat nekritično prerastejo v diskriminatorna ravnanja**, to je kratenje pravic in priložnosti delavkam zaradi njihove osebne okoliščine nosečnosti.



“ Šefici sem se **bala povedati, da sem noseča**, ker sem pričakovala negativen odziv. O tem sem jo obvestila na skupnem kolegiju, saj sem vedela, da me bodo sodelavci podprli, mi čestitali in se z mano veselili. Tako sem vsaj na začetku zmanjšala njen pritisk. Sčasoma pa so se moji strahovi uresničili. Moje delovne naloge so se po novem vrtele zgolj okoli kopiranja dokumentov in kuhanja kave. ”

Jasminka, 28 let

i **Negativni odzivi nadrejenih na nosečnost** sodelavke se izražajo kot nalaganje manj odgovornih nalog, odvzem vodstvenih funkcij, znižanje plačila, oviranje napredovanja, onemogočanje usposabljanja, nepodaljšanje pogodb o zaposlitvi oziroma zmanjšanje obsega delovnih ur na minimalno predpisano osnovo. **Manj ugodna obravnava zaradi nosečnosti** je v skladu z **Zakonom o varstvu pred diskriminacijo** prepovedana.

“ V prvih dveh letih po vstopu v vrtec je moja hčerka kar naprej zbolevala. Ker ima žena službo, kjer ne more biti nenapovedano odsotna, babic in dedkov pa nimamo v bližini, sem bolniško nego za otroka vedno koristil jaz. V zelo hudem mesecu je to pomenilo, da sem bil v službi le 10 dni. Šef je začel pred drugimi razlagati, da mi **ne bo več dajal pomembnih nalog**, saj zaradi otroka 'izginem kot kafra'. ”

Samo, 42 let

i Na ravnanja delodajalcev pogosto vplivajo zakoreninjeni **stereotipi in predsodki** o moških in ženskah. Spolni stereotipi so posplošene predstave ter pripisane telesne in duševne značilnosti ženskam in moškim, ki so odraz dožemanja njihovih družbenih vlog (npr. ženske kot manj primerne za vodilna delovna mesta in primernejše za starševske naloge kot moški).

Oviranje izrabe dopusta za nego otroka **moškim otežuje pravično delitev vlog na delovnem mestu in v družini**. Moškim onemogoča prevzemanje starševskih odgovornosti, ženskam pa nalaga nesorazmerno veliko obveznosti.

“ Želel sem izkoristiti svoj delež starševskega dopusta, vendar mi je moj nadrejeni zatrdil, da to ni mogoče. Ko mu je kadrovnica pojasnila, da ta možnost obstaja, se je **začel norčevati, da moški niso za to**, da bi skrbeli za otroke. Ker so me zaradi tega začeli zbadati tudi sodelavci, sem se odločil, da starševskega dopusta ne bom koristil. ”

David, 31 let

i Izraba starševskega dopusta je zakonsko zagotovljena v enakem obsegu obema staršema (130 dni). Če zaposleni pri uresničevanju teh pravic pri delodajalcu naleti na **odklonilna stališča** in **slabšo obravnavo**, npr. pri ocenjevanju dela in nagrajevanju, **je to diskriminacija**.

Temu so sorazmerno bolj izpostavljene mame, ker v praksi pogosteje izrabijo take dopuste kot očetje. Včasih pa očetje v zvezi s tem naletijo na še bolj odklonilna stališča in ravnanja.