



REPUBLIKA SLOVENIJA
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

Redno letno poročilo za leto 2022

OSEBNA OKOLIŠČINA:
NOSEČNOST IN/ALI STARŠEVSTVO

- 1.1 Ocene diskriminatornosti predpisov
- 1.2 Priporočila Zagovornika
- 1.3 Ugotavljanje diskriminatornosti ravnanj
- 1.4 Svetovanje, informiranje in podpora
- 1.5 Izobraževanje in ozaveščanje

Osebne okoliščine so tiste prirojene ali pridobljene osebne značilnosti, lastnosti, stanja ali statusi, ki so praviloma trajno in nerazdružljivo povezani z določenim posameznikom in njegovo osebnostjo, zlasti identiteto, ali pa jih posameznik ne spreminja zlahka. Osebne okoliščine, ki jih določa Zakon o varstvu pred diskriminacijo so:

SPOL

NARODNOST

RASA ALI ETNIČNO POREKLO

JEZIK

VERA ALI PREPRIČANJE

INVALIDNOST

STAROST

SPOLNA USMERJENOST, SPOLNA IDENTITETA IN SPOLNI IZRAZ

DRUŽBENI POLOŽAJ

PREMOŽENJSKO STANJE

IZOBRAZBA

ZDRAVSTVENO STANJE

NOSEČNOST IN/ ALI STARŠEVSTVO

DRŽAVLJANSTVO

KRAJ BIVANJA ALI STALNO PREBIVALIŠČE

ZAKONSKI STAN ALI DRUŽINSKI STATUS

DRUGE OSEBNE OKOLIŠČINE

VSE ALI VEČ OSEBNIH OKOLIŠČIN HKRATI

LEGENDA

Področja družbenega življenja, kjer morajo državni organi, lokalne skupnosti, nosilci javnih pooblastil ter pravne in fizične osebe spoštovati prepoved diskriminacije.

Delo in zaposlovanje

- 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);
- 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;
- Zaposlitveni pogoji in pogoji dela, vključno s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi in plačami.

Članstvo v sindikatih

- 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.

Socialne pravice

- Socialna zaščita, vključno s socialno varnostjo;
- Socialne ugodnosti.

Zdravstveno varstvo

- Zdravstveno varstvo.

Izobraževanje

- Vzgoja in izobraževanje.

Trg dobrin in storitev

- Dostop do dobrin in storitev, ki so na voljo javnosti, vključno s stanovanji, in preskrbo z njimi.

Drugo

- V to področje spadajo zadeve, ki jih ni mogoče uvrstiti v zgornje kategorije in zadeve, ki naslavljajo vsa področja hkrati ali pa splošno področje varstva pred diskriminacijo.

Pregled statusov priporočil

Status priporočila na dan 31. januar 2023:

- Uresničeno: ●
- Neuresničeno: ●

Nekatera priporočila za spodbujanje enakega obravnavanja so sistemska in splošna, njihov cilj je predvsem delovati preventivno in ozaveščati, pogosto pa so poslana več naslovnikom hkrati. V teh primerih so označena kot:

- Sistemsko priporočilo: ●

1.1 Ocene diskriminatornosti predpisov glede osebne okoliščine nosečnosti in/ali starševstva

! Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju je po oceni Zagovornika diskriminatoren do tistih zaposlenih, ki opravljajo dela, ki jih po določeni starosti ni mogoče uspešno poklicno opravljati

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2) je diskriminatoren do tistih zaposlenih, ki opravljajo dela, ki jih po določeni starosti ni mogoče uspešno poklicno opravljati (npr. policisti). Mirovanje poklicnega zavarovanja jih v slabši položaj, v primerjavi z drugimi zaposlenimi, neupravičeno postavlja zaradi njihovih osebnih okoliščin starševstva, spola in invalidnosti. Zagovornik je MDDSZ priporočil spremembe ZPIZ-2 na način, da se iz zakona črta mirovanje poklicnega zavarovanja za dela, ki jih po določeni starosti ni mogoče uspešno poklicno opravljati ([050-2/2018/22](#)).

Brezplačni vrtec za drugega otroka ni diskriminacija

Zagovornik je prejel pobudo za oceno diskriminatornosti novele Zakona o vrtcih (ZVrt-G), s katero je država ponovno uveljavila pravico do brezplačnega vrtca za drugega otroka, ko je drugi otrok v vrtcu hkrati s prvim otrokom. Pobudnik je vprašal, ali ni ureditev diskriminatorna do staršev, ki imajo več otrok, ki pa niso v vrtcu hkrati. Osebna okoliščina naj bi bila v zmožnosti staršev, da imajo drugega otroka v določenem časovnem obdobju po prvem. Zagovornik je ugotovil, da je eno od načel zakona »načelo izboljšanja finančne dostopnosti vrtcev za starše«. Pri oceni predpisa je treba med seboj primerjati družino, ki ima v vrtec, v določenem času vključenega enega otroka, in družino, ki ima v vrtec hkrati vključena dva otroka. Ti dve družini po oceni Zagovornika nista v primerljivem položaju, saj bi morala prva družina, če ne bi bila deležna ugodnosti, za dva otroka v vrtcu več let plačevati hkrati dvojni znesek, ki bi v vsem tem času znatno obremenjeval družinski proračun. Zagovornik je ugotovil, da predlagatelj primerja dva pravna položaja, ki med seboj v bistvenih elementih nista primerljiva, zato vprašanje ne sodi na področje varstva pred diskriminacijo. Glede na navedeno Zagovornik podrobnejše ocene diskriminatornosti zakona ni izvedel ([050-3/2022/3](#)).

1.2 Priporočila Zagovornika glede osebne okoliščine nosečnosti in/ali starševstva

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1, EPA 2545 - VIII)

Priporočilo (0070-13/2021/4):

1. Utemeljijo naj se določbe, ki se nanašajo na področje prenosa Direktive (EU) 2019/1158 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev, točneje na očetovski dopust, predvsem v delu, ko uskladitev s to direktivo ni nujno potrebna. ●

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2)¹

Priporočilo (050-2/2018/23):

1. MDDSZ naj zakon spremeni tako, da se iz enajstega odstavka 200. člena v zvezi z drugim odstavkom 211. člena črta mirovanje poklicnega zavarovanja za dela, ki jih po določeni starosti ni mogoče uspešno poklicno opravljati. ●

¹ Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2), Uradni list RS, št. 96/12, 39/13, 46/13 - ZIPRS 1314-A, 63/13 - ZIUPTDSV, 99/13 - ZSVarPre-C, 101/13 - ZIPRS1415, 111/13 - ZMEPIZ-1, 44/14, 85/14 - ZUJF-B, 95/14 - ZIUPTDSV-A, 97/14 - ZMEPIZ-1A, 95/14 - ZIPRS1415-C, 95/14 - ZUPPJS15, 95/14 - ZUJF-C, 31/15 - ZISDU-3, 90/15 - ZIUPTD, 90/15 - ZUPPJS16, 96/15 - ZIPRS1617, 102/15, 42/16 - odl. US, 80/16 - ZIPRS1718, 88/16 - ZUPPJS17, 40/17, 23/17, 75/17 - ZIUPTD-A, 65/17, 71/17 - ZIPRS1819, 28/19, 75/19 - ZIPRS2021, 75/19 - ZUPPJS2021, 75/19, 36/20 - ZIUJP, 49/20 - ZIUZEOP, 61/20 - ZIUZEOP-A, 139/20 - ZUPPJS2021-A, 139/20, 174/20 - ZIPRS2122, 189/20 - ZFRO, 15/21 - ZDUOP, 51/21, 74/21 - ZIPRS2122-A, 121/21.

1.3 Ugotavljanje diskriminatornosti ravnanj zaradi osebne okoliščine nosečnosti in/ali starševstva

! Božičnica, vezana na prisotnost delavca na delovnem mestu, pomeni diskriminacijo zaradi nosečnosti ali starševstva

Zagovornik je leta 2022 v več primerih ugotovil diskriminacijo pri izplačevanju poslovne uspešnosti oziroma božičnice, ko so delodajalci kot merilo za način izračuna božičnice upoštevali odsotnost z dela zaradi zdravstvenega stanja (bolniškega staleža) ali starševstva (materinski ali očetovski dopust, dopust za nego otroka). V teh primerih so delodajalci izplačilo znižali za tiste zaposlene, ki so bili na bolniškem ali starševskem dopustu. V primerih je Zagovornik ugotovil, bodisi posredno bodisi neposredno diskriminacijo, odvisno od tega, kako so bila merila za izračun izplačila določena. Če so se merila neposredno nanašala na bolniško ali starševsko odsotnost, je ugotovil neposredno diskriminacijo. Če so bila na videz nevtralna glede na osebne okoliščine zaposlenega in so se nanašala na odsotnost na splošno, je ugotovil posredno obliko diskriminacije. V enem primeru je podjetje diskriminatorno ureditev odpravilo že med samim postopkom. Zagovornik je v vseh končanih primerih na Inšpektorat za delo podal predlog za uvedbo inšpekcijskega nadzora in postopka o prekršku. V treh primerih je inšpektorat Zagovornika obvestil, da je uvedel postopek o prekršku, ki sicer še poteka, v primeru podjetja, ki je diskriminatorno ureditev odpravilo že med postopkom, pa inšpektorat postopka ni uvedel. (0700-62/2021/14 z dne 29. 8. 2022, 0700-5/2021/9 z dne 31. 1. 2022, 0700-26/2021/18 z dne 7. 7. 2022, 0700-12/2021/14 z dne 4. 2. 2022).

! Spraševati o načrtovanju družine na razgovoru za službo je diskriminacija

Inšpektorat za šolstvo je Zagovornika obvestil, da je v inšpekcijskem nadzoru postopka izbire ravnatelja neke srednje šole zaznal morebitno diskriminatornost sveta šole, ki je novega ravnatelja izbiral. Inšpektorat je ugotovil, da je svet šole v izbirnem postopku eni izmed kandidatk postavil vprašanje, ali načrtuje še kakšnega otroka. Za ravnatelja je bil izbran drug kandidat. Zagovornik je v postopku ugotavljanja diskriminacije potrdil, da je svet šole kandidatki za ravnateljico res postavil vprašanje o načrtovanju otrok. Predstavniki šole so s tem vprašanjem posegli v pravico kandidatke, da v zaposlitvenem postopku ne prejme vprašanj, ki zadevajo njeno osebno okoliščino starševstva. Prepoved postavljanja tovrstnih vprašanj je sicer izrecno zapisana v 28. členu zakona o delovnih razmerjih, ki določa, da delodajalec od kandidata ne sme zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanju, nosečnosti, načrtovanju družine in drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. Pomembno je to, da je vprašanje o načrtovanju družine in otrok prepovedano postaviti, saj je neizbežno povezano z osebnimi okoliščinami kandidata oziroma kandidatke za zaposlitev. Zagovornik je pristojnemu Inšpektoratu za šolstvo in šport podal predlog za izvedbo inšpekcijskega nadzora in postopka o prekršku. Inšpektorat je v začetku leta 2023 obvestil Zagovornika, da je zadeva zastarala. (Odločba št. 0700-7/2022/20 z dne 19. 7. 2022).

1.4 Svetovanje, informiranje in podpora glede osebne okoliščine nosečnosti in/ali starševstva

! Določanje meril za izplačilo božičnice

Zagovornik je opravil več svetovanj v zvezi z merili za določitev višine nagrade za poslovno uspešnost. Strankam je povedal, da je na to temo izdal več odločb. Pozval jih je, naj sum diskriminacije prijavijo in trditve podkrepijo s čim več dokazi. V letu 2022 je Zagovornik odprl številne postopke ugotavljanja diskriminacije pri božičnicah. (0702-307/2021, 0702-308/2021, 0702-309/2021, 0702-311/2021, 0702-315/2021, 0702-316/2021, 0702-319/2021, 0702-1/2022, 0702-4/2022, 0702-6/2022, 0702-10/2022, 0702-24/2022, 0702-67/2022, 0702-69/2022).

! Odpoved pogodbe o zaposlitvi noseči delavki

Zagovorniku je pisala noseča delavka, ki pričakuje odpoved pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, saj je med čakanjem na delo zaradi posledic epidemije delodajalec ukinil njeno delovno mesto. Navedla je, da je seznanjena z dejstvom, da ji delodajalec en mesec po preteku porodniškega dopusta ne sme dati odpovedi. Pojasnila je tudi, da je delodajalec razpisal delovno mesto za določen čas, za katerega izpolnjuje pogoje. Zagovornik je stranki predstavil okvir delovnopravnega varstva. Opozoril jo je, da lahko, če bo menila, da je razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi neutemeljen, zoper odpoved delodajalca v 30 dneh od vročitve odpovedi vložiti tožbo pred pristojnim delovnim sodiščem. Stranko je pozval, naj se v primeru potrebe po dodatni pomoči ponovno obrne na Zagovornika (0702-300/2021).

! Odpoved delovnega razmerja zaradi nosečnosti

Na Zagovornika se je obrnila stranka v zvezi nezakonito odpovedjo pogodbe o zaposlitvi zaradi nosečnosti. Zagovornik je stranko seznanil z delovnopravno zakonodajo glede odpovedi, pri tem pa posebej poudaril 115. člen ZDR-1, ki nudi posebno varstvo nosečim delavkam, delavkam, ki dojijo otroka, do 1. leta starosti otroka in staršem med izrabo starševskega dopusta. V tem času in v navedenih primerih delodajalec ne sme opraviti nobenega ravnanja, ki je sicer potrebno za odpoved pogodbe o zaposlitvi oziroma za zaposlitev novega delavca. Zagovornik se je pri tem skliceval na eno izmed sodb Vrhovnega sodišča. Stranki je še pojasnil, da lahko glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi svetuje v okviru svojih pristojnosti z vidika spoštovanja določb na področju diskriminacije, medtem ko ostala vprašanja sodijo v pristojnost inšpektorata za delo. Stranko je tudi povabil, naj svoje navedbe dodatno podkrepi, a se stranka za nadaljevanje postopka ni odločila (0702-105/2022).

! Komentarji nadrejenega glede nosečnosti

Na Zagovornika se je obrnila stranka z vprašanjem, ali se komentarji njenega bodočega šefa v zvezi z njeno nosečnostjo lahko štejejo za diskriminatorne. Zagovornik je stranki pojasnil varstvo pred diskriminacijo v delovnih razmerjih na podlagi nosečnosti, materinstva in starševstva. Stranki je še pojasnil, da bi v njenem primeru lahko šlo za diskriminacijo v obliki nadlegovanja. Stranki je pojasnil tako subjektivno kot objektivno komponento, ki morata biti podani, da Zagovornik v postopku ugotavljanja diskriminacije lahko potrdi to obliko diskriminacije. Stranka se za postopek ni odločila (**0702-114/2022**).

! Zatrjevana diskriminacija zaradi materinstva in skrbi za otroka z invalidnostjo

Na Zagovornika se je obrnila stranka, ki je navajala, da je bila deležna spolne diskriminacije na delovnem mestu. Stranka je v času vračanja na delo po porodniškem dopustu delodajalcu podala vlogo za odobritev opravljanja dela s krajšim delovnim časom zaradi skrbi za novorojenca, ki potrebuje posebno nego. Strankin sodelavec pa naj bi pri zaposlenih na drugih oddelkih preverjal, ali ji lahko prepovejo takšno delo ter ji napovedoval, da jo bodo pretentali z določitvijo urnika dela v izmenah. Zagovornik je stranki pojasnil, da je na podlagi njene predstavitve mogoče sklepati na domnevo, da jo omenjen nepooblaščen sodelavec nadleguje na delovnem mestu, da pa hkrati iz zapisanega ni mogoče sklepati, da jo samo vodstvo podjetja oziroma delodajalec diskriminira. Zagovornik je zato stranki svetoval, da o svoji stiski obvesti nadrejeno osebo, s katero se je dogovarjala za možnost opravljanja dela s krajšim delovnim časom, ter da vodstvo podjetja obvesti o ravnanju njenega sodelavca, ki izkazuje elemente nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu. Pri tem je stranki svetoval, naj delodajalca opozori na njegovo dolžnost, da poskrbi za varne delovne razmere za svoje delavce, kar izhaja tako iz Zakona o delovnih razmerjih kot tudi iz Zakona o varstvu pred diskriminacijo (**0702-125/2022**).

1.5 Izobraževanje in ozaveščanje glede osebne okoliščine nosečnosti in/ali starševstva

Zagovornik je v letu 2022 s pomočjo sredstev javnega obveščanja in objav na družabnih omrežjih izpostavljala položaj posameznih ranljivih skupin in predstavljal specifične osebne okoliščine.