



REPUBLIKA SLOVENIJA
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

Zagotavljanje enakih možnosti in preprečevanje diskriminacije pri zaposlovanju in delu

PRIROČNIK ZA ZAPOSLENE
IN ISKALCE ZAPOSLOTITVE

**Zagotavljanje enakih možnosti
in preprečevanje diskriminacije pri zaposlovanju in delu**

Priročnik za zaposlene in iskalce zaposlitve



REPUBLIKA SLOVENIJA
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

Zagotavljanje enakih možnosti in preprečevanje diskriminacije pri zaposlovanju in delu

Priročnik za zaposlene in iskalce zaposlitve

Ljubljana, november 2023

Predgovor predstojnika Zagovornika načela enakosti

Zagovornik načela enakosti je specializiran državni organ, ki pomaga in 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 zaposlene in iskalce zaposlitve.

Namenjen je vsem iskalcem zaposlitve, kandidatom za zaposlitev in zaposlenim v javnem in zasebnem sektorju, pa tudi izobraževalnim ustanovam in nevladnim organizacijam, ki se na tem področju srečujejo z vprašanji diskriminacije.

Ob tej priložnosti se za opravljeno delo zahvaljujem vsem sodelavcem, ki so sodelovali pri pripravi priročnika. 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	11
2	NAČELO ENAKIH MOŽNOSTI	16
3	PREPOVED DISKRIMINACIJE	20
3.1	Osebne okoliščine	25
3.2	Oblike diskriminacije	27
3.3	Izjeme od diskriminacije	32
4	DISKRIMINACIJA PRI ZAPOSLOVANJU	34
5	DISKRIMINACIJA PRI DELU	42
5.1	Enako plačilo	45
5.2	Pogoji dela in napredovanje	48
5.3	Odpoved delovnega razmerja	49
5.4	Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja	51
5.5	Nadlegovanje	53
5.6	Viktimizacija	53
6	UKREPI ZA ZAGOTAVLJANJE ENAKIH MOŽNOSTI	54
6.1	Ukrepi delodajalcev	55
6.2	Razumna prilagoditev za ljudi z invalidnostmi	58
6.3	Dostopnost	61
7	SOOČANJE Z DISKRIMINACIJO	62

8	PRAVNO VARSTVO PRED DISKRIMINACIJO	66
8.1	Splošna pravila varstva pred diskriminacijo	67
8.2	Postopki pred delodajalci	69
8.3	Inšpektorati	72
8.4	Sodišča	74
8.4.1	Postopek pred delovnim sodiščem	76
8.4.2	Postopek pred upravnim sodiščem	77
8.4.3	Kazenski postopek	79
8.4.4	Civilno-pravni postopek pred sodišči splošne pristojnosti	80
8.5	Zagovornik načela enakosti	82
8.6	Varuh človekovih pravic	83
8.7	Alternativno reševanje sporov	84
9	POSTOPEK PRI ZAGOVORNIKU NAČELA ENAKOSTI	86

1 UVOD

Pravica do enake obravnave oziroma varstva pred diskriminacijo je ena od temeljnih **človekovih pravic**, zapisana v 14. členu Ustave in v Zakonu o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD). Ureja jo tudi delovna zakonodaja, predvsem Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1).

Diskriminacija pomeni vsako neupravičeno neenako obravnavanje ljudi zaradi njihovih osebnih okoliščin (npr. spola, starosti, narodnosti, invalidnosti, rase ali etničnega porekla, jezika, spolne usmerjenosti).

Diskriminacija je v Sloveniji prepovedana, 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 tudi aktivno preprečevati njihovo diskriminacijo ter jih varovati pred njo. Hkrati morajo prepoved diskriminacije spoštovati tudi vsi zaposleni, npr. v odnosu do drugih zaposlenih ali strank. Pomembno je predvsem, da vsi poznajo in razumejo pravico do enake obravnave in ob zaznani diskriminaciji ustrezno ukrepajo. Zaposleni s tem prepoznajo in uveljavljajo svoje pravice.

Diskriminacija pomeni kršitev pravic ljudi in je zakonsko prepovedana. Ob tem pa povzroča tudi druge **negativne posledice** – osebne, medosebne, organizacijske, poslovne in družbene.

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

Diskriminacija je škodljiva tudi z vidika varstva javnega interesa, saj terja številne ukrepe socialne države za blažitev njenih posledic. Zagotavljanje enakih možnosti je torej dobro za vse.



Zagovornik načela enakosti (Zagovornik) je samostojen državni organ, ustanovljen po ZVarD za spodbujanje enakopravne obravnave in zagotavljanje varstva pred diskriminacijo. Poleg svetovanja žrtvam diskriminacije, ugotavljanja diskriminacije in ocen diskriminatornosti je njegova naloga tudi dajanje priporočil in spodbujanje vseh, da bi preprečevali in odpravljali diskriminacijo ter zagotavljali enake možnosti. Zagovornik opravlja raziskave in analize ter ozavešča javnost o varstvu pred diskriminacijo.



Kdor meni, da je diskriminiran, lahko poda Zagovorniku predlog za obravnavo diskriminacije na:

[www.zagovornik.si/o-diskriminaciji/
predlog-za-obravnavo-diskriminacije](http://www.zagovornik.si/o-diskriminaciji/predlog-za-obravnavo-diskriminacije)

Zagovornik je z namenom ozaveščanja pripravil priročnike na področju zaposlovanja in dela. Namen obsežnega **priročnika za delodajalce** in njegovega povzetka je olajšati delodajalcem razumevanje pojava diskriminacije. Pomagata pri preprečevanju in obvladovanju tveganj za diskriminacijo ter predstavita dobre prakse preprečevanja diskriminacije in spodbujanja enakih možnosti. Priročnik za delodajalce je lahko tudi pomemben vir dodatnih informacij za zaposlene, torej lahko služi tudi kot dopolnitev tematik, ki so obravnavane v tem priročniku, za zaposlene in iskalce zaposlitve.



Priročnik za delodajalce in njegov povzetek sta dostopna na:
www.zagovornik.si/izdelki-zagovornika/ozavescanje

Namen **priročnika za zaposlene in iskalce zaposlitve** je na strnjen in pregleden način ozaveščati delojemalce o njihovih pravicah do enakopravnosti, enakih možnosti in enake obravnave, jih opolnomočiti, jim pomagati prepoznati diskriminacijo ter jim predstaviti možne načine ukrepanja.

Priročnik se osredotoča tako na postopke zaposlovanja – na iskalce zaposlitve in kandidate za delovna mesta, kot na diskriminacijo pri delu – torej zaposlene in v nekaterih primerih nekdanje zaposlene. Za vse te možne statuse v nadaljevanju uporabljamo skupni pojem »zaposleni in iskalci zaposlitve«, razen takrat, ko je to posebej navedeno.



**Priročnik za zaposlene in iskalce
zaposlitve: Zagotavljanje enakih
možnosti in preprečevanje diskriminacije
pri zaposlovanju in delu** je dostopen na:
[www.zagovornik.si/izdelki-zagovornika/
ozavescanje](http://www.zagovornik.si/izdelki-zagovornika/ozavescanje)

2 NAČELO ENAKIH MOŽNOSTI

V zvezi z neenako obravnavo vseh ljudi zaradi njihovih osebnih okoliščin najpogosteje uporabljamo pojem diskriminacija, ki označuje to, kar je prepovedano. Vsebinsko enako pomembno pa je govoriti tudi o enakih možnostih ljudi, torej o tem, kaj je zaželeno kot cilj.

Skladno z mednarodnim pravom, Ustavo, zakoni ter splošnimi družbenimi normami (npr. pravičnostjo) morajo vsi, tudi delodajalci in zaposleni:

- **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 zaposleni za enako delo prejemati enako plačilo, ne glede na njihov spol, narodnost, invalidnost.
- **Različno obravnavati** osebe, ki so v različnih dejanskih položajih – torej takrat, ko so zaradi svoje osebne okoliščine v drugačnem, predvsem slabšem položaju v primerjavi z drugimi in potrebujejo prilagoditve ali pomoč. Načelo enakosti torej ne pomeni, da mora biti obravnavanje vedno enako (isto), ampak včasih terja drugačno in prilagojeno obravnavo.

Prilagoditev, torej drugačno obravnavo, lahko terja prav določena osebna okoliščina iskalca zaposlitve ali zaposlenega. Tako morajo npr. delodajalci po potrebi prilagoditi delovno mesto ali pogoje dela ljudem z invalidnostmi, saj so ti lahko že v izhodišču v drugačnem dejanskem položaju kot tisti brez invalidnosti. Prilagoditev na delovnem mestu je lahko le individualna (npr. ustrezno dodatno nastavljiv stol), včasih pa je treba prilagoditi širše pogoje dela, npr. arhitekturno (več v poglavju 6.2: Razumna prilagoditev za ljudi z invalidnostmi).



Zato je treba poleg varstva pred diskriminacijo k razmisleku pritegniti tudi vprašanja, kako **izenačiti izhodiščne možnosti** ljudi, ki so v zvezi z zaposlovanjem in delom že strukturno (družbeno) prikrajšani. V tem primeru ne gre samo za vprašanje, ali koga ne bomo neupravičeno obravnavali slabše (diskriminirali, prikrajšali, izključili). Zastavlja se vprašanje, ali bi jim veljalo nameniti tudi kakšne posebne spodbude, pomoči, prilagoditve itn. Torej, ali bomo tiste, ki so bili dokazano zapostavljeni ali se srečujejo s posebnimi ovirami pri dostopu do zaposlitve in dela, obravnavali »boljše« kot druge. Pri tem pa drugi zaposleni zaradi tega ne bodo diskriminirani.

Ukrepi za zagotavljanje enakih možnosti (več v poglavju 6: Ukrepi za zagotavljanje enakih možnosti) gredo torej dlje od zagotavljanja formalne enakopravnosti, saj njihov cilj ni le preprečiti diskriminacije posameznikov, ampak izenačevati izhodiščni položaj prikrajšane družbene skupine oziroma zanje vzpostaviti primerljive možnosti. Država je k takemu ravnanju pravno zavezana, delodajalci pa so k temu zavezani v določenih primerih (npr. z zakonsko določenimi ukrepi za nosečnice in starše).

V tem okviru govorimo tudi o **vključujočem in raznolikem organizacijskem okolju** ter ukrepih za njegovo spodbujanje. Zagotavljanje enakih možnosti je priložnost za učinkovitejše upravljanje človeških virov, prispeva k raznolikosti v podjetjih kot vrednoti sami zase, zaposlenim pa izboljšuje delovne pogoje ter njihovo zadovoljstvo in motivacijo.

Zaposleni so predvsem nosilci ukrepov za zagotavljanje enakih možnosti. Pomembno pa je, da:

- poznajo ukrepe, ki so jim na voljo, kar še posebej velja za državne ukrepe v smislu pravic (npr. pri spodbudah za zaposlovanje);
- poznajo svoje pravice in dajo pobudo, če je to potrebno, npr. glede razumnih prilagoditev v primeru invalidnosti (več v poglavju 6.2.: Razumna prilagoditev za ljudi z invalidnostmi);
- so pozorni na to, da se ukrepi izvajajo na nediskriminatorsen način (več v poglavju 6: Ukrepi za zagotavljanje enakih možnosti).



3 PREPOVED DISKRIMINACIJE

Varstvo pred diskriminacijo je zagotovljeno že z mednarodnim pravom, npr. v Splošni deklaraciji človekovih pravic, na ravni Evropske unije pa z Listino Evropske unije o temeljnih pravicah in v Evropskem stebru socialnih pravic.

Zakon o varstvu pred diskriminacijo (v nadaljevanju: ZVarD)¹ zagotavlja varstvo vsakega posameznika pred diskriminacijo na še bolj celosten način od ZDR-1. Pred diskriminacijo varuje na vseh področjih družbenega življenja, tudi na področju zaposlovanja in delovnih razmerij. ZVarD 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 opravljajo druge oblike dela.

Po **Zakonu o delovnih razmerjih** (v nadaljevanju: ZDR-1)² mora delodajalec zagotavljati iskalcu zaposlitve ali delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi enako obravnavo, ne glede na njegove osebne okoliščine, med katere sodijo predvsem:

- narodnost,
- rasa ali etnično poreklo,
- nacionalno in socialno poreklo,
- spol,
- barva kože,
- zdravstveno stanje,

1 Glej 1. člen Zakona o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZN0rg). Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAK07273>

2 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=ZAK05944>



- invalidnost,
- vera ali prepričanje,
- starost,
- spolna usmerjenost,
- družinsko stanje,
- članstvo v sindikatu,
- premoženjsko stanje in druge osebne okoliščine.³

Kršitev zapovedi enake obravnave, torej neupravičeno razlikovanje zaposlenih zaradi osebnih okoliščin, je diskriminacija.

Diskriminatorno ravnanje ima lahko naravo dejanj (npr. odločitev o izbiri kandidata za zaposlitev ali odobritev dopusta) kot tudi opustitev ravnanj (npr. ne povabilo na razgovor za zaposlitev ali neodzivnost ob prošnji za dopust).

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.

3 Zagovornik kot druge osebne okoliščine šteje tudi državljanstvo (državljanstvo druge države članice EU, državljanstvo tretje države), nosečnost, starševstvo, kraj rojstva, barvo kože, kraj bivanja.

Diskriminacija je torej neenako obravnavanje, ki ljudi pri dostopu do pravic, interesov ali ugodnosti obravnava slabše od drugih le zaradi določene osebne okoliščine, za kar ni upravičenega razloga.⁴

O diskriminaciji ne moremo govoriti, če:

- neenaka obravnava ne posega v pravice, interese ali ugodnosti;
- razlog take neenake obravnave ni osebna okoliščina oziroma položaj oseb ni primerljiv (glej poglavje 3.1: Osebne okoliščine);
- gre za eno od izjem od prepovedi diskriminacije (glej poglavje 3.3: Izjeme od diskriminacije).

Neenaka obravnava ni diskriminacija, če je posameznik v položaju, ki ne vpliva na določeno **pravico, pravni interes ali ugodnost**, ki je pravno urejena. Tak primer so strogo medosebna oziroma zasebna razmerja.

V okoliščinah zaposlovanja in dela sicer zvečine ne gre za zasebna razmerja, temveč družbeno urejena pravna razmerja, vezana na pravice, obveznosti, upravičenja, ugodnosti ali interese, ki so pogosto določeni s predpisi. Enako obravnavo mora delodajalec zagotavljati kandidatu oziroma zaposlenemu zlasti pri:

- zaposlovanju,
- napredovanju,
- usposabljanju,
- izobraževanju,

⁴ Glej 4., 5. in 6. člen ZVarD.



- prekvalifikaciji in premeščanju,
- plači,
- drugih plačilih - dodatkih in nagradah,
- ugodnostih,
- odsotnostih z dela (npr. bolniških ali starševskih),
- dopustih,
- delovnih razmerah,
- delovnem času,
- odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

S prepovedjo diskriminacije so sicer urejeni tudi nekateri medosebni odnosi na delovnem mestu, npr. **prepoved nadlegovanja** (glej poglavje 3.2: Oblike diskriminacije).

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

→ **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 v takšnem okolju ne bi dobro počutila, to pomeni neposredno diskriminacijo na podlagi spola, čeprav delodajalec ni namerno diskriminiral kandidatke ali je imel celo dobronameren namen, da jo zaščiti.

3.1 Osebne okoliščine

Vsi ljudje imamo **več osebnih okoliščin**. Osebne okoliščine so naše prirojene ali pridobljene osebne značilnosti, lastnosti, stanja ali statusi, ki so praviloma trajno in nerazdružljivo povezani s posameznikom (npr. spol ali invalidnost) in/ali njegovo identiteto (npr. narodnost, spolna usmerjenost) ali pa jih posameznik ne spreminja zlahka (npr. vera, prepričanje, izobrazba). Osebne okoliščine torej niso katera koli značilnost, lastnost, položaj oziroma katere koli okoliščine, ki razlikujejo osebo od drugih (npr. videz). Tako tudi npr. oblika delovnega razmerja, delovne izkušnje ali delo na različnem delovnem mestu niso osebne okoliščine.

→ **Primer diskriminacije:** Oseba ni bila povabljena na razgovor za službo samo zato, ker je ženska (osebna okoliščina spola), ni napredovala na delovnem mestu, ker je določene narodnosti (osebna okoliščina narodnosti), ni bila napotena na usposabljanje zaradi določene invalidnosti (osebna okoliščina invalidnosti) ali prejema nižjo plačo, ker je mlajša ali starejša (osebna okoliščina starosti).

→ **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 njegovih osebnih okoliščin.

Da lahko govorimo o diskriminaciji, je nujno, da je oseba obravnavana slabše ali neenako, prav zaradi svojih osebnih okoliščin (in ne česa drugega). Ne zadošča le, da tako osebno okoliščino nekdo res ima ali je nima, ampak mora biti prav ta okoliščina razlog za neenako obravnavanje.



Pri diskriminaciji je zato pomembno ugotoviti in primerjati, kako so obravnavani drugi ljudje v **primerljivih položajih** (ki imajo drugačne osebne okoliščine ali določenih nimajo). Včasih so ljudje v različnih položajih obravnavani različno, vendar njihovi položaji niso primerljivi (npr. specifične delovne zahteve različnih delovnih mest).

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

3.2 Oblike diskriminacije

Za razumevanje, kaj je diskriminacija, je pomembno tudi poznavanje različnih oblik diskriminacije:

- **Neposredna diskriminacija** obstaja, če je (ali bi lahko bila) oseba zaradi določene osebne okoliščine v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno kot druga oseba

Neposredna diskriminacija je konkretno in neposredno dejanje (tudi navodilo, predpis) in jo po navadi najlažje 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).⁵

→ **Primer diskriminacije:** Delodajalec odpusti delavca zaradi številnih, sicer upravičenih odsotnosti in njegove potrebe po prilagoditvi delovnega časa, ki jo potrebuje zaradi skrbstvenih dolžnosti do sina, ki je 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 (drugi odstavek 5. člena ZVarD).

5 Tudi napačno sklepanje o osebnih okoliščinah pomeni diskriminacijo, zato sploh ni pomembno, ali je v tem primeru žrtev dejansko tujec/priseljenec.



- **Posredna diskriminacija** obstaja, kadar je oseba s kakšno osebno okoliščino zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse v enakih ali podobnih situacijah v manj ugodnem položaju kot druge osebe.

Gre za diskriminacijo, ko osebna okoliščina ni očitna in jasna že na prvi pogled. Merilo za razlikovanje ni neposredno osebna okoliščina, ampak je pomembno povezano z njo (zato opredelitev, da je navidezno nevtralno). To se pogosto pokaže šele z učinki predpisa/merila, ki nesorazmerno vpliva na ljudi z določeno osebno okoliščino.

→ **Primer diskriminacije:** Delodajalec postavlja pogoj odličnega znanja slovenskega jezika, čeprav to za konkretno delo ni pomembno in delo ne vključuje komunikacije s sodelavci ali strankami. S tem bi lahko povzročil diskriminacijo na podlagi jezika in posredno na podlagi narodnosti, državljanstva ali invalidnosti.

→ **Primer, ki ga je obravnaval Zagovornik:** Zavod za zaposlovanje je objavil oglas za prosto delovno mesto, v katerem sta bili kot pogoj za zasedbo delovnega mesta navedeni telesna teža in višina. Zagovornik je opozoril Zavod, da so taki pogoji nezakoniti z vidika posredne diskriminacije na podlagi spola. Ženske so namreč v povprečju nižje in lažje od moških. Zavod se je pozitivno odzval in sporočil, da bo pri objavi oglasov na to pozoren.

ZVarD opredeljuje še druge oblike diskriminacije:

- **Navodila za diskriminiranje** oseb, kar vključuje tudi navodilo, da se diskriminacije ne prepreči oziroma odpravi (9. člen ZVarD).

- **Primer:** Direktor podjetja naroči vodji proizvodnje, da naj na dneve, ki so sicer določeni kot dela prosti dnevi (npr. konec tedna, prazniki) razporedi na delo le tujce.
- **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 (8. člen ZVarD in 7. člen ZDR-1).
- **Primer:** Nadlegovanje je, če sodelavec daje žaljive ali ponižujoče opazke na račun oseb, ki pripadajo LGBTIQ+ skupinam, v prisotnosti sodelavca ali sodelavke, ki pripada tej skupini.
- **Spolno nadlegovanje** (opredelitev iz ZVarD): 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 (8. člen ZVarD in 7. člen ZDR-1).

Pri nadlegovanju kot obliki diskriminacije je treba izkazati obstoj določene osebne okoliščine, da ga lahko obravnavamo tako. Pri spolnem nadlegovanju tovrstno izkazovanje ni potrebno.

Spolno nadlegovanje je lahko verbalno ravnanje, kot so namigovanje na spolnost, sugestivne pripombe glede videza ali delov telesa, opolzki komentarji ipd. Kaže se lahko tudi v gestah ali celo fizičnem ravnanju (npr. neprimerno dotikanje, objemanje, poskusi poljubljanja).



→ **Primer diskriminacije:** Spolno nadlegovanje ima številne pojavne oblike. Kot verbalno ravnanje so to lahko namigo- vanja na spolnost, sugestivne pripombe glede videza ali delov telesa, opolzki komentarji itn.

- **Povračilni ukrepi** (viktimizacija): Diskriminirane osebe in osebe, ki pomagajo žrtvi diskriminacije, ne smejo biti izpostavljeni neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi diskriminacije. Prepovedani so povračilni ukrepi zoper diskriminirano osebo ali osebo, ki ji pomaga ali je bila priča diskriminaciji (11. člen ZVarD in sedmi odstavek 6. člena ZDR-1).

→ **Primer diskriminacije:** Delodajalec onemogoči napredovanje ali namerno nalaga nesorazmerno obsežno delo, ki ga zaposleni ne zmore opraviti, ker je ta zaposleni v preteklosti opozarjal vodstvo na diskriminacijo kolega.

Pomembno je **razlikovanje med nadlegovanjem in trpinčenjem (»mobing«) na delovnem mestu**, čeprav sta si lahko v praksi obe obliki poniževanja podobni. Trpinčenje je opredeljeno v ZDR-1⁶ kot 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.

6 Glej 7. člen ZDR-1

Glavne razlike med nadlegovanjem in trpinčenjem:

- razlog/motiv pri trpinčenju je nevtralen oziroma ne gre za osebno okoliščino. Po navadi je posledica neustreznih delovnih 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 je bolj intenzivno, ponavljajoče se ali sistematično.

Obema pojmom je sorodno tudi **šikaniranje**, ki ga kot pojem ureja kazensko pravo⁷. 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.

7 197. člen Kazenskega zakonika.



3.3 Izjeme od diskriminacije

ZVarD določa nekatere **izjeme od prepovedi diskriminacije**. To so primeri, ko je neenaka obravnava zaradi osebnih okoliščin pravno dopustna.⁸ Vendar je na področju dela po ZVarD in ZDR-1 izjema mogoča le, če je povezana z naravo določene poklicne dejavnosti ali kontekstom njenega opravljanja.

To pomeni, da so dovoljene le izjeme, ki predstavljajo upravičeno **poklicno zahtevo**, denimo, izjeme glede pogojev zaposlovanja (npr. izobrazbo) ali pogojev dela (npr. delovne izkušnje – posredno starost). Izjeme niso dovoljene v povezavi z drugimi vidiki zaposlovanja (npr. vabila na razgovore) in opravljanja dela (npr. drugačen delovni čas za mlade).

→ **Primer izjeme od prepovedi diskriminacije:** za določena delovna mesta je upravičeno zahtevati določeno višjo izobrazbo, če to izhaja iz zahtevnejših delovnih nalog na tem delovnem mestu, ki potrebujejo taka znanja, ter je mogoče to utemeljiti in dokazati.

→ **Primer izjeme od prepovedi diskriminacije:** Oglas, ki zahteva pogoj določenega spola, je lahko dopusten, če to zahteva narava dela, npr. oglas, ki išče moške kandidate za manekensko delo z moško modo, igralka, ki bo v filmu igrala žensko vlogo, policistke, ki bo na letališču osebno pregledovala potnice ipd.

8 Glej 13. člen ZVarD in redno letno poročilo Zagovornika za leto 2020, kjer je 13. člen podrobno pojasnjen.
Dostopno na: <https://zagovornik.si/izdelki-zagovornika/letno-porocilo/>



Veliko koristnih informacij o diskriminaciji je dostopnih na Zagovornikovi spletni strani www.zagovornik.si.

V »iskalniku po obravnavanih primerih« so objavljeni in podrobno obrazloženi številni primeri, ki so lahko v pomoč tudi pri prepoznavanju diskriminacije v vašem primeru.



4 DISKRIMINACIJA PRI ZAPOSLOVANJU

V skladu s 6. členom ZDR-1 in 2. členom ZVarD mora biti iskalcem zaposlitve in kandidatom za delo zagotovljena enaka obravnava.

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

Pri zaposlovanju so dopustni samo **zaposlitveni pogoji**, ki so nujni glede na vsebino dela ali kontekst opravljanja določenega dela (konkretno delovno mesto). To še posebej velja za vse pogoje, ki so neposredno ali posredno povezani z osebnimi okoliščinami.

→ **Primer diskriminacije:** Mlajše ženske so na razgovorih pogosto izpostavljene vprašanjem o načrtovanju družine ali pa jih delodajalci ne zaposlijo iz »previdnosti«, ker predvidevajo, da bodo zanosile in uveljavljale starševski dopust. To je diskriminacija zaradi spola. Je tudi presečna diskriminacija⁹ na podlagi spola in starosti (»mlade ženske«).

→ **Primer diskriminacije:** Delodajalec ne sme zaposlovati izključno žensk, npr. natakarič, ker meni, da je to všeč gostom ali bi lahko pozitivno vplivalo na poslovanje. To ni v zadostni povezavi z naravo tega dela niti z okoliščinami, v katerih se delo opravlja.

⁹ Do presečne (interseksijske) diskriminacije lahko pride na podlagi več osebnih okoliščin, ki delujejo in medsebojno učinkujejo sočasno, tako da so neločljive.



- **Primer posredne¹⁰ diskriminacije:** Delodajalec v razpisu za delovno mesto navede, da se delo opravlja za polni delovni čas, pri čemer niti ne pomisli, da bi bilo mogoče opravljati delo tudi za polovični ali deljeni delovni čas. S tem lahko postavi v slabši položaj in posredno diskriminira ženske, ki pogosteje skrbijo za otroke ali ljudi z invalidnostmi, in jim zato bolj ustreza delo v skrajšanem delovnem času.

- **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 ima sicer pravico do proste odločitve glede zaposlovanja, vendar pri tem s pogoji in merili ne sme diskriminirati.

- **Primer diskriminacije:** Če delodajalec zahteva večletne delovne izkušnje, ki niso utemeljene s konkretnimi zahtevami delovnega mesta, lahko s tem posredno diskriminira mlajše iskalce zaposlitve.

Tudi **postopki** izbire in pogoji za sodelovanje v njem ne smejo biti diskriminatorni. 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, da kdo ni povabljen na razgovor ali je drugače vnaprej izločen iz izbirnega postopka zaradi kakšne njegove osebne okoliščine.

10 Glede posredne diskriminacije glej poglavje 3.2: Oblike diskriminacije.

→ **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 znanja pisnega jezika oziroma to ni dovolj utemeljeno (npr. z delom s strankami v pisni obliki). Nekateri tujci ali priseljenci, katerih materni jezik ni slovenščina, težje ali slabše opravijo test, zato so lahko zaradi tega pogoja posredno diskriminirani.

V postopku izbire in razgovorih niso dovoljena **vprašanja**, 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 vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. Zavrnitev odgovora na tovrstna vprašanja pa tudi ne sme biti razlog za neizbiro ali nezaposlitev.

→ **Primer diskriminacije:** Delodajalec ne sme poizvedovati o zdravstvenem stanju kandidata, razen ko gre za zahteve, ki so utemeljeno povezane z naravo dela. Gradbeno podjetje lahko npr. preveri, ali je delavec z vidika zdravja primeren za delo na višini. Sicer pa velja, da je oceni zdravja namenjen preventivni zdravstveni pregled delavcev (28. člen ZDR-1).

Delodajalci morajo pri zaposlovanju aktivno preprečevati diskriminatorne prakse, **sprejeti primerne ukrepe** in prilagoditi svoje postopke, da z njimi zagotavljajo enake možnosti. Tudi kandidati za zaposlitev naj bodo pozorni na postopke in nanje po potrebi opozorijo zaposlovalce.



- Če je možno, naj odgovorni za zaposlovanje (vodje, kadrovi-ki) nimajo dostopa do osebnih podatkov iz prijave kandida-tov (npr. datuma ali kraja rojstva).
- Zahteve za delovno mesto tako v sistemizaciji delovnih mest kot pri oglaševanju, ne smejo biti diskriminatorne, to-rej naj neupravičeno ne izključujejo oseb zaradi osebnih oko-liščin (npr. »zaposlimo žensko«) ali jim obljublajo prednost (»zaželeno lastnosti«).
- Opis delovnega mesta mora biti objektivni in ne sugestiven in naj posredno ne nagovarja le določenih družbenih skupin (npr. »zrele osebe«, »mladi diplomanti«, »komunikativni«, »izkušeni«).
- 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 morajo biti realne in dejansko vezane na delovno mesto ter sorazmerne (npr. izobrazba, delovne izkušnje).
- Ob pripravi opisa zahtev za delovno mesto je treba upošte-vati okoliščine, ali se lahko delo opravlja na prilagojen na-čin in to zapiše v oglas (npr. prilagoditev delovnega časa ali možnost dela na daljavo).
- Kandidat naj ob prijavi, na osebnem razgovoru ali v drugih postopkih izbire, izpostavi morebitne potrebe po razumni prilagoditvi (čas, prostor, način dela). Delodajalec naj tudi sam postavi takšna vprašanja glede potreb kandidatov, npr. v prijavnem obrazcu.

- Delodajalec naj bo prilagodljiv glede časa in kraja razgovora, saj imajo lahko kandidati različne obveznosti (vezane na družino, veroizpoved, invalidnost). Če izbirni proces poteka na daljavo, naj zagotavlja dostopnost za kandidate z invalidnostmi.
- Delodajalec naj ne zahteva informacij, ki niso nujno potrebne (npr. nekaznovanost, kraj rojstva), ali na načine, ki lahko postavljajo osebe v neenak položaj (npr. video posnetek).
- Razgovor naj opravi komisija, torej več oseb, ki naj bo raznolika, kar zmanjša verjetnost pristranskosti.
- V razgovorih naj kandidati ne prejemajo neposrednih ali posrednih vprašanj glede kandidatovih osebnih okoliščin, tudi če namen vprašanj ni diskriminatoren:
 - glede družinskega statusa, starševstva, prepričanj, zdravstvenega stanja;
 - preteklih plač pri dozdajšnjih delodajalcih, saj lahko to reproducira pretekle neenakosti in diskriminacijo;
 - 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 lahko del prijave;
 - če to ni zakonski pogoj dela (npr. v šolstvu, imenovanje v naziv v javnem sektorju), ni dovoljeno poizvedovanje glede pretekle kaznovanosti;
 - osebna okoliščina je tudi članstvo v sindikatu, zato delodajalec ne sme spraševati ali pogojevati dela s članstvom ali nečlanstvom v sindikatih.



- Treba je beležiti in v skladu s pravili varstva osebnih podatkov hraniti zapise razgovorov, testov, prijav ipd., kar olajša postopke v primeru pritožb zaradi diskriminacije. Kandidati naj si zabeležijo vse informacije glede poteka postopka.
- Če delodajalec zahteva opravljanje preizkusnega testa, mora biti ta utemeljen z zahtevami, povezanimi z delovnim mestom, ki je predmet izbirnega postopka. Test naj upošteva zahteve po dostopnosti (npr. za senzorno ovirane), kot tudi zagotovi morebitne razumne prilagoditve (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. (28. člen ZDR-1).



5 DISKRIMINACIJA PRI DELU

ZDR-1 ureja pravna razmerja, v katerih ena oseba za drugo opravlja delo in jih je mogoče opredeliti kot delovna razmerja. Praviloma se delovna razmerje vzpostavi s sklenitvijo pisne pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, pravno razmerje pa se šteje za delovno razmerje tudi, če med pogodbenima strankama obstajajo elementi delovnega razmerja, določeni v ZDR-1 (npr. pri delu preko študentske napotnice ali delu kot s. p.). Uporablja se za delovna razmerja med delodajalci, ki imajo sedež ali prebivališče v Republiki Sloveniji, in pri njih zaposlenimi delavci (tudi tujci), pa tudi za delovna razmerja med tujimi delodajalci in delavci, sklenjena na podlagi pogodbe o zaposlitvi na območju Republike Slovenije.

V primeru oseb, ki delo opravljajo na podlagi drugih pogodb (na primer kot volonterski pripravniki, na podlagi študentske napotnice), ZDR-1 določa, da se za te osebe uporabljajo nekatere določbe ZDR-1, a gre le za nekaj točno navedenih varstvenih določb (npr. dela mladoletnih oseb), sicer pa zanje delovna zakonodaja ne velja.

ZVarD za razliko od ZDR-1 velja za vse vidike družbenega življenja, tudi pri uveljavljanju pravic in obveznosti ter v drugih pravnih razmerjih na gospodarskem področju. Zlasti v zvezi z dostopom do zaposlitve, samozaposlitve in poklica, vključno z izbirnimi merili in pogoji zaposlovanja, ne glede na vrsto dejavnosti in na vseh ravneh poklicne hierarhije; z dostopom do usposabljanja, vključno z delovno prakso; z zaposlitvenimi pogoji in pogoji dela, vključno z napredovanjem, s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, plačami idr.



Torej ZVarD velja za **vse oblike dela**, tudi dela na podlagi drugih pogodb (samozaposleni, pripravniki, na podlagi pogodbe o opravljanju občasnega in začasnega dela upokojencev, na podlagi študentske napotnice, na podlagi podjemne pogodbe). Te osebe imajo pri delu med drugim tudi pravice:

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

5.1 Enako plačilo

Zaposleni morajo za enako delo in za delo enake vrednosti prejemati **enako plačilo**, ne glede na svoje osebne okoliščine.

Pravica do enakega plačila je v primeru spola jasno zapisana že v temeljnih pogodbah EU¹¹ in v 133. členu ZDR-1.

Pravica do enakega plačila se nanaša na delo, ki ga opravljajo zaposleni na delovnem mestu, ki je primerljivo po vsebini in zahtevnosti. Nanaša se tudi na dela, ki niso povsem enaka, presoja vrednosti dela pa vključuje kvalitativna merila, npr. potrebna znanja, spretnosti, težavnost dela, pogoje dela.

→ **Primer diskriminacije:** Moški in ženske opravljajo primerljivo delo v trgovini, tudi če ženske večino časa delajo na blagajni, moški pa v skladišču in morajo občasno dvigovati težje predmete. Diskriminatorno je, če ženske prejemajo nižje plačilo.

Pomembna je dejanska **narava dela** 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.

→ **Primer diskriminacije:** Moški in ženske lahko opravljajo primerljivo delo v organizaciji, tudi če so ženske večinoma zaposlene kot čistilke, moški pa večinoma kot varnostniki. Diskriminatorno je, če ženske v tem primeru, ko je delo primerljivo zaradi spola, prejemajo nižje plačilo.

11 157. člen Pogodbe o delovanju Evropske unije in 23. člen Listine Evropske unije o temeljnih pravicah.



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

→ **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 ni izpolnjen pogoj primerljivosti položaja.

Pravica do enakega plačila vključuje najrazličnejše oblike plačil oziroma prejemkov zaposlenih: osnovno plačo, prispevke, dodatke (npr. za delovno uspešnost), nadomestila in povračila stroškov, dnevnice, regres, »božičnice«, jubilejne in druge nagrade.

→ **Primer diskriminacije:** Zaposlena v javnem sektorju je bila zaradi starševskega dopusta (osebna okoliščina starševstva) v tistem letu slabše ocenjena, kar je vplivalo na njeno (ne)napredovanje in s tem višino njene plače.

→ **Primer diskriminacije:** Čeprav opravljajo enako delo, dobijo v uporabo službeni telefon ali avtomobil le zaposleni, ki so slovenski državljani.

Neenako plačilo je pogosto posledica drugih diskriminatornih praks. Tako je lahko neločljivo povezano z vprašanjem diskriminatornega razporejanja in nagrajevanja posameznih delovnih nalog, ocenjevanja rezultatov dela ali odločitev pri napredovanju. Pogosto se kaže tudi na strukturni ravni, npr. kot plačna vrzel med moškimi in ženskami ali kot neenaka zastopanost žensk na vodilnih položajih.

- **Primer diskriminacije:** Zaposleni za enako delo neupravičeno prejemajo nižje plačilo, ker so mlajši ali tujci. Ne glede na to, ali je izplačilo pravno urejeno in dogovorjeno (npr. določeno v pogodbi o zaposlitvi) in je oseba privolila v višino plače, je tako ravnanje diskriminatorno.
- **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 pa tudi bolniške odsotnosti in je zato prejel nižjo božičnico. To je diskriminacija zaradi starševstva in zdravstvenega stanja.



5.2 Pogoji dela in napredovanje

Zaposleni imajo pravico do enake obravnave pri usposabljanju, izobraževanju, prekvalificiranju, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času itn.

Diskriminacija, torej kršitev teh pravic, se lahko pojavlja kot posamično ravnanje, npr. v zvezi z odobritvami odsotnosti, dopustov, pri dodeljevanju ugodnosti (službena vozila, računalniki) ali kot del širšega vzorca vedenja (npr. dodeljevanje nalog, ki so ponižujoče in neustrezne delovnim sposobnostim). Problematici so lahko pogoji na delovnem mestu (izpostavljenost hrupu, prahu, neustrezna varnost pri delu), lahko pa je tudi sistemske narave (pravila delodajalca).

- **Primer diskriminacije:** Delodajalec nalaga tujim delavcem (npr. tistim z delovnim dovoljenjem) ali delavcem druge narodnosti (ki so slovenski državljani) težje delo kot drugim, jih izpostavlja večji nevarnosti, jim zagotovi slabšo delovno opremo ipd.
- **Primer diskriminacije:** Delodajalec predpostavlja, da zaposlena oseba ni primerna za napredovanje na vodilno delovno mesto, ker je noseča, ali zaradi njene starosti predvideva, da bo zanosila. Če je to razlog za zavrnitev napredovanja, je to diskriminacija zaradi spola in nosečnosti/starševstva.

5.3 Odpoved delovnega razmerja

Med neutemeljenimi razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi so v 90. členu ZDR-1 izrecno določeni:

- začasna odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo, zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskih članov;
- 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 itn.

→ **Primer diskriminacije:** Delodajalec pri odpovedovanju pogodb o zaposlitvi kot presežne delavce določi tiste, ki so najstarejši, saj želi s tem zmanjšati stroške dela in absenzizem v podjetju. To niso utemeljeni razlogi in pomenijo diskriminacijo zaradi starosti.

Do diskriminacije lahko pride tudi ob neupravičenem nepodaljšanju delovnega razmerja, sklenjenega za določen čas, pa tudi po prenehanju delovnega razmerja, glede izplačil neizkoriščenega dopusta, neizdaje potrdila o delovnih izkušnjah ipd.

Pomembno je, da delodajalec obrazloži, zakaj je enostransko prekinil delovno razmerje.



→ **Primer presoje sodišča:** Tožena stranka je pri določanju presežnih delavcev upoštevala oceno delovne uspešnosti v obdobju treh let pred odpovedjo, tako da je pri določitvi ocene upoštevala tudi čas tožnične odsotnosti zaradi izrabe starševskega dopusta. S tem jo je postavila v manj ugoden položaj v primerjavi z delavci, ki niso uporabili tovrstnega dopusta. To je posredna diskriminacija. Odpoved pogodbe o zaposlitvi je bila nezakonita.¹²

12 VDSS sodba Pdp 411/2015. 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)

5.4 Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

Zakonodaja ureja številne mehanizme za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Pri uveljavljanju teh pravic lahko pride do diskriminacije zaradi katere koli osebne okoliščine.

Potrebe zasebnega življenja zaposlenih so lahko različne in ne izhajajo le iz družinskega življenja, ampak so lahko povezane s skrbjo za druge (nega in vzgoja), z uresničevanjem vere (dopusti za verske praznike) ali političnih prepričanj (dopust za udeležbo kot kandidat na volitvah), s prizadevanji za izobrazbo (dopust za usposabljanje), z aktivnim športnim udejstvom. Če delodajalec ne ponudi ukrepov za učinkovito usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, lahko to vodi v diskriminacijo.

Med osebnimi okoliščinami je v ZDR-1 izrecno navedeno družinsko stanje, kar po ZVarD smiselno šteje med »druge osebne okoliščine«.

Pomemben in hkrati najboljšežnejši sklop ukrepov za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja zagotavlja država, med drugim z Zakonom o starševskem varstvu in družinskih prejemkih,¹³ ki določa pravice delavcev na podlagi zavarovanja za starševsko varstvo (npr. starševski dopust, nadomestilo, pravica do krajšega delovnega časa, odmor za dojenje).

Uspešno usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja je mogoče med drugim zagotoviti z ukrepoma prilagajanja delovnega časa in dela na daljavo.

13 Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAK06688>



Zgled dobre prakse: možnost fleksibilnega delovnega časa – zgodnejšega prihoda zaposlenih v službo (npr. da lahko odpeljejo otroke v vrtec), ali poznejšega prihoda v službo (zaradi gneče na cesti), saj jim to omogoča lažji dostop do določenih storitev ali nego družinskih članov.

Tudi ukrepi za zagotavljanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja morajo biti izvedeni na nediskriminatoren način (glej poglavje 6: Ukrepi za zagotavljanje enakih možnosti).

→ **Primer diskriminacije:** Zaposleni bi moral zaradi poškodbe otroka občasno zanj skrbeti in bi potreboval prilagoditev delovnega časa, v obliki krajših občasnih odsotnosti. Delodajalec drugim dopušča odsotnosti zaradi nege otrok, vendar so v pravilniku kot upravičenke predvidene samo matere. Če v tem primeru odkloni prilagoditev, bi to lahko bila diskriminacija na podlagi spola.

5.5 Nadlegovanje

Nadlegovanje in spolno nadlegovanje na delovnem mestu sta zakonsko prepovedana in veljata za posebno obliko diskriminacije (glej poglavje 3.2: Oblike diskriminacije).

- **Primer nadlegovanja:** Delodajalec povzroči pri kandidatu nelagodje, ko se na razgovoru za zasedbo delovnega mesta pošali na račun njegove vere.
- **Primer spolnega nadlegovanja:** Zaposlena v hostlu je zato, ker je ženska, večkrat podvržena opolzkim komentarjem strank. Ko se je zaradi tega pritožila delodajalcu in prosila za pomoč, se ta ni odzval oziroma posredoval. Zato je lahko delodajalec soodgovoren za nadlegovanje zaradi spola.

5.6 Viktimizacija

Diskriminirane osebe in osebe, ki pomagajo žrtvi diskriminacije, ne smejo biti izpostavljene neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, katerega namen je uveljavitev prepovedi diskriminacije. Prepovedani so torej povračilni ukrepi (viktimizacija) zoper osebo, ki se je pritožila, ali osebo, ki ji pomaga ali je bila priča diskriminaciji.

- **Primer povračilnega ukrepa:** 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.



6 UKREPI ZA ZAGOTAVLJANJE ENAKIH MOŽNOSTI

Država poskuša ob preprečevanju diskriminacije na različne načine zagotoviti enake možnosti ranljivih družbenih skupin:

- s sprejemanjem posebnih ukrepov (npr. spodbud in pomoči, aktivne politike zaposlovanja) ali z
- zakonskimi določbami (npr. ZDR-1 ali ZZRZI¹⁴), ki zavezujejo še druge subjekte, predvsem delodajalce.

Primer ukrepa: *Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških* je strateški dokument vlade, ki določa cilje in ukrepe ter ključne nosilce politik za uresničevanje enakosti spolov, tudi na področju zaposlovanja in dela.

6.1 Ukrepi delodajalcev

Za ranljive skupine lahko **posebne ukrepe** ob državi sprejmejo tudi delodajalci. Ti posebni ukrepi delodajalcev so, tako kot državni, različno poimenovani in se izvajajo na različne načine.

Seveda lahko sprejem posebnih ukrepov delodajalcu predlagajo tudi zaposleni in sindikati. Pri tem lahko delodajalci in zaposleni sodelujejo z drugimi organizacijami, ki so usposobljene za prepoznavanje potreb določenih skupin ljudi, na primer invalidske organizacije ali organizacije, ki podeljujejo certifikate na področju vključenosti, raznolikosti, usklajevanja dela in zasebnega življenja idr.

14 Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov.
Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAK03841>



Ukrepi delodajalcev, ki zagotavljajo enake možnosti (podobno kot državni), vključujejo:

- preventivne ukrepe (npr. sprejeti pravilniki o preprečevanju nadlegovanja, splošno ozaveščanje vseh zaposlenih, spremljanje stanja) in
- posebne ukrepe.

Delodajalci morajo posvetiti pozornost **preventivi**, torej preprečevanju diskriminacije. To lahko naredijo s posebnim aktom, t. i. politiko enakosti, ki vključuje načela, pravila, zaveze, procese in aktivnosti delodajalca na področju varstva pred diskriminacijo. Pomembno je, da to politiko poznajo in razumejo vsi zaposleni in odgovorni v podjetju. 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 žrtev takega ravnanja izrecno nasprotovala.

V nekaterih primerih so **posebni ukrepi** delodajalcev v zasebnem sektorju obvezni v skladu s posebnimi zakoni; npr. kvote za zaposlovanje invalidov, posebna varnost delovnega razmerja ranljivih skupin in poslovanje v italijanskem ali madžarskem jeziku s strankami na območju, kjer živita omenjeni skupnosti.

Ukrepe, ki niso zakonska obveza, pa lahko po svoji presoji uvažajo delodajalci samostojno in na svojo pobudo.

Primer zaželenega ukrepa: Delodajalec tujim zaposlenim ponudi učenje slovenskega jezika (slovenskim zaposlenim pa učenje jezika njihovih sodelavcev) in organizira družabne dogodke za medsebojno spoznavanje zaposlenih, tudi z namenom premeščanja kulturnih razlik.

Primer zaželenega ukrepa: Delodajalec starejšim zaposlenim ponudi dodatna izobraževanja, jih vključuje v mentorstva in jim omogoči dodatne prilagoditve delovnih pogojev.

Ukrepi za zagotavljanje enakih možnosti morajo biti **izvedeni na nediskriminatoren način** – upravičeni (ustrezni), smiselni (potrebni) in pravilno odmerjeni (sorazmerni).¹⁵ Sicer bi lahko namesto odprave celo povzročili novo diskriminacijo – npr. če bi dajali ugodnosti tistim, ki so že v osnovi v boljšem položaju, ali dajali pretirane ugodnosti. Biti morajo zakoniti in pravični.

→ **Primer diskriminacije pri izvajanju ukrepa:** Delodajalec omogoča prožen delovni čas ali delo na domu materam, ne pa tudi očetom, ker meni, da je zanje prilagoditev za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja manj pomembna ali nepotrebna.

→ **Primer diskriminacije:** Zaposleni, ki je veren, prosi za odmor med delom, namenjen molitvi. Če delodajalec sicer omogoča dodatne odmore zaposlenim, npr. kadilcem, bi zavrnitev prošnje lahko pomenila diskriminacijo zaradi osebne okoliščine vere. 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 poznejšim odhodom z dela.

15 Gre za t. i. načelo sorazmernosti oziroma test sorazmernosti, ki ga uporablja Zagovornik, pa tudi sodišča in mednarodno pravo. Z njim se ocenjuje ali je poseg v pravice morda prekomeren. Velja za posege, ki povzročajo in tiste, ki odpravljajo neenakosti.



6.2 Razumna prilagoditev za ljudi z invalidnostmi

Institut **razumne prilagoditve** (tudi primerne prilagoditve) je poseben način preprečevanja diskriminacije in zagotavljanja enakih možnosti, namenjen ljudem z invalidnostmi. Razumne prilagoditve potrebujejo tudi ljudje, ki imajo začasne oviranosti (zdravstveno stanje).

Razumna prilagoditev je obveznost, ki izhaja iz Konvencije Združenih narodov o pravicah invalidov (MKPI), katere pogodbenice so države članice Evropske unije. V Sloveniji velja od leta 2008.

K zagotavljanju razumnih prilagoditev so zakonsko zavezani vsi delodajalci, tudi osebe zasebnega prava. Če jih neupravičeno ne zagotovijo, so odgovorni za diskriminacijo zaradi invalidnosti.

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;
- v nedvoumni in neposredni zakonski zavezanosti delodajalcev, da nudijo razumno prilagoditev. Zagotavljanje razumne prilagoditve torej ni stvar proste izbire delodajalcev, kot velja za posebne ukrepe.

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. Vključuje lahko posebne delovne pogoje (npr. tehnične pripomočke) in dodatne ugodnosti (npr. prilagodljiv delovni čas), ki jih delodajalec zagotavlja zaposlenim z invalidnostmi.

Primer razumne prilagoditve: Delodajalec po zaposlitvi gibalno ovirane osebe z invalidnostjo prestavi lokacijo opravljanja dela, tako da bo opravljala delo v pritličju poslovne stavbe, in tako zagotovi polno arhitekturno dostopnost.

Vsak kandidat za zaposlitev ali zaposleni z invalidnostmi, ki meni, da potrebuje prilagoditev delovnega mesta, lahko od delodajalca zahteva ukrepe za razumno prilagoditev.

Oblike razumnih prilagoditev lahko vključujejo:

- tehnične rešitve (npr. tehnični pripomočki, klančine in druge prostorske prilagoditve, kot je zamenjava pisarn, ustrezni delovni stoli, oprema);
- delovne dogovore (zamenjave delovnih nalog med delavci, prilagoditev prihoda in odhoda z dela);
- ukrepe usposabljanja (dodatna pojasnila, dodatno usposabljanje, mentorstvo);
- ukrepe za ozaveščanje (npr. nasvete, kako komunicirati s sodelavcem, ki je gluhi).

Razumne prilagoditve praviloma ne terjajo večjih dodatnih finančnih sredstev.



Primer razumne prilagoditve: Delodajalec ima politiko zaposlovanja, ki določa, da so kandidati pred razgovori za zaposlitev opozorjeni, da lahko sporočijo, ali imajo kakšne posebne potrebe oziroma ali želijo kakšno prilagoditev. K sporočanju potreb po prilagoditvah jih redno spodbuja tudi, ko že opravljajo delo.

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 pozneje).

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

→ **Primer diskriminacije:** Organizacija, kjer delo poteka v 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. Če gre za večjo organizacijo, ni izključeno niti breme namestitve dvigala, saj tak poseg, glede na višino stroška, ni nerazumen oziroma nesorazmeren.

→ **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.¹⁶

6.3 Dostopnost

Podobno kot razumne prilagoditve, država in delodajalci ljudem z invalidnostmi zagotavljajo dostopnost.

Dostopnost je širok pojem, ki ne pomeni le dostopa do zgradb ali delovnih prostorov, temveč pomeni tudi dostop do informacij oziroma komunikacij, dostop do proizvodov in storitev, dostopnost javnega prometa idr. Ob dostopnosti za gibalno ovirane (npr. dvigala, klančine), je treba zagotoviti dostopnost tudi senzorno oviranim (npr. oznake, brajica, slušne zanke) in ljudem s psihosocialnimi ovirami (npr. lahko branje). Tako je ljudem z invalidnostmi omogočeno sodelovati na različnih področjih družbenega življenja, tudi v delovnih procesih.

Za razliko od razumnih prilagoditev morajo vsi zavezanci zagotoviti dostopnost vnaprej. Tako morajo biti npr. po gradbeni zakonodaji in zakonodaji na področju varstva pravic ljudi z invalidnostmi vsi objekti v javni rabi dostopni ljudem z invalidnostmi. V tem primeru potrebujejo dostopne prostore tudi ljudje, ki imajo začasne oviranosti (zdravstveno stanje), starejši, starši z otroškimi vozički idr.

¹⁶ 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)



7 SOOČANJE Z DISKRIMINACIJO

To besedilo pomaga ozavestiti zaposlene glede prepoznavanja diskriminacije ter jim v primerih diskriminacije predstaviti možne načine pravnega ukrepanja. Pri soočanju z diskriminacijo pa možnosti pravnih poti niso vedno dovolj.

Z diskriminacijo se je treba spopasti tudi na osebni, zavestni ravni. Zlasti zaradi njenih negativnih posledic na naše počutje. Z diskriminacijo se moramo spopasti še v medosebnih odnosih, zlasti tistih s kršiteljem. Pogosto je ta komunikacija nujna, da lahko kršitelj sploh sprevidi napako in popravi svoje ravnanje.

Za diskriminacijo niso ljudje nikdar krivi sami, temveč je kriv tisti, ki jo je zagrešil. Kljub temu se žrtve diskriminacije pri sebi pogosto sprašujejo, ali so sokrive za to, kar se jim je zgodilo, oziroma jih v krivdo celo prepričujejo drugi. Včasih si ljudje tudi niso pripravljeni priznati, da so sploh bili diskriminirani.

Posledic diskriminacije ne gre podcenjevati, saj vpliva na naša čustva, na samopodobo, razpoloženje, v hujših primerih tudi na duševno in siceršnje zdravje. Zato ni nikdar dobro, da o diskriminaciji molčimo, jo zanikamo ali jo poskusimo potlačiti. Ni pomemben izgovor, da se dogaja tudi drugim. Prav tako je napačno sklepanje, da ukrepanje ne bo pomagalo, da »se ne da nič spremeniti« ali da bodo morda sledili povračilni ukrepi (glede povračilnih ukrepov kot samostojne oblike diskriminacije glej poglavje 3.2: Oblike diskriminacije).



Diskriminacija se dogaja mnogim. Včasih se žrtve tega sploh ne zavedajo, enako pa velja tudi za kršitelje. Diskriminacija se namreč pogosto zgodi nenamerno, zaradi družbeno-kulturnih okoliščin (stereotipi, predsodki), nevednosti in brezbrčnosti. Takšno ravnanje je dojetje tudi kot samoumevno, kot ustaljena praksa. Zato lahko vsak korak k odpravi diskriminacije pripomore k izboljšanju stanja in pomaga drugim, ki se prav tako spopadajo z diskriminacijo.

Koristno je lahko že, če ljudje o diskriminaciji **spregovorijo**. Pogovorimo se lahko najprej z našimi najbližjimi, s tistimi, ki jim zaupamo, sodelavci, sindikalnimi zaupniki, nadrejenimi itn. Odpiranje razprave o tem, ali neko ravnanje predstavlja diskriminacijo ali ne, ne sme biti nikdar tabu.

Tudi zato, ker je diskriminacija zapleten družbeni pojav, pa tudi pravni koncept, je prav, da se ljudje v primeru suma diskriminacije informirajo, poiščejo nasvete in podporo:

- Odgovorni **delodajalci** ponudijo možnosti zaupnega posveta, pravne pomoči ipd.
- Podporo ob kršitvah svojim članom ponujajo **sindikati**.
- Svetovanje ponujajo nekatere **nevladne organizacije**.
- Zaposleni se lahko brezplačno posvetujejo z inšpektoratom za delo (tudi anonimno), tudi ko kršitve še ne prijavijo (glej poglavje 8.3: Inšpektorati).
- Svetuje tudi **Zagovornik**, ki je specializiran za prepoznavanje diskriminacije in pomoč žrtvam diskriminacije (glej poglavje 9: Postopek pri Zagovorniku načela enakosti).



Kdor meni, da je bil diskriminiran, lahko piše Zagovorniku, ali pokliče na Zagovornikovo **brezplačno telefonsko številko 080 81 80**. V zaupnem pogovoru s svetovalci Zagovornika lahko brezplačno dobi dodatne informacije, nasvete, pravno pomoč in najde najprimernejši odziv.

Mnogo žrtev diskriminacije dejansko ne želi uporabiti pravnih poti, zaostriiti spora, zahtevati odškodnine, kaznovati kršiteljev ipd. Želijo le, da kršitelji opazijo napako, jo priznajo, odpravijo ter zagotovijo, da se ne bo ponovila. Tudi kršitelji si večinoma ne želijo konfliktov in pravnih sporov (glej tudi poglavje 8.7: Alternativno reševanje sporov).



Veliko koristnih informacij o diskriminaciji je dostopnih na Zagovornikovi spletni strani www.zagovornik.si



8 PRAVNO VARSTVO PRED DISKRIMINACIJO

Smiselno je, da tisti, ki menijo, da so bili diskriminirani, o tem spregovorijo, se informirajo, posvetujejo in poiščejo pravno pomoč. Na voljo imajo tudi več možnosti pravnega varstva:

- v postopkih pred delodajalci,
- pri inšpektoratih,
- v postopkih pred delovnim sodiščem,
- upravnim sodiščem,
- v kazenskem postopku,
- v civilno-pravnem postopku pred sodišči splošne pristojnosti,
- pri Zagovorniku načela enakosti,
- pri Varuhu človekovih pravic,
- v postopkih alternativnega reševanja sporov.

8.1 Splošna pravila varstva pred diskriminacijo

Pri diskriminaciji **ni pomemben namen** tistega, ki diskriminira. Če organizacija neenako obravnava zaposlene in se tega ne zaveda, ker morda ne pozna predpisov ali ne zbira in analizira podatkov, to ne zmanjša njene odgovornosti za diskriminacijo.

Delodajalci so ekonomsko in pravno močnejša stranka delovnega razmerja, predvsem pa praviloma razpolagajo z dokazi, ki zaposlenim niso dosegljivi. Zato zakonodaja pri sumu na kršitev prepovedi diskriminacije predpisuje nekatere posebnosti, ki dodatno varujejo položaj žrtev diskriminacije. V postopkih varstva pred diskriminacijo tako velja **pravilo obrnjenega dokaznega bremena**.¹⁷

¹⁷ Glej 40. člen ZVarD.



Pravilo obrnjenega (oziroma deljenega) dokaznega bremena pomeni, da mora delavec v svojem zahtevku za obravnavo diskriminacije pojasniti, zaradi katere osebne okoliščine naj bi bil diskriminiran in kako, navesti čim več dejstev oziroma za svoje trditve predložiti dokaze. Če ti zadoščajo za sum, da je prišlo do diskriminacije, je nato delodajalec tisti, ki mora dokazati, da do diskriminacije ni prišlo.¹⁸ Če ne uspe, je odgovoren za kršitev.

Zato so lahko delodajalčeva neopredelitev do trditev o diskriminaciji, neodzivnost in nepripravljenost sodelovati v postopku, podati informacije oziroma predložiti dokazila, sami zase elementi, ki utemeljujejo sum diskriminacije.



Več o pravnih poteh je na voljo v Priročniku za delodajalce: Zagotavljanje enakih možnosti in preprečevanje diskriminacije pri zaposlovanju in delu, ki je v celoti dostopen na: www.zagovornik.si/izdelki-zagovornika/ozavescanje

Različne pravne poti se načeloma tudi ne izključujejo (npr. notranje pravne poti pri delodajalcih s pritožbo na inšpektorat ali prijavo pri Zagovorniku). Velja pa, da Zagovornik ne more voditi postopka, če v isti zadevi že teče sodni spor.

¹⁸ Glej sodbo VDSS Sklep Pdp 927/2017. Dostopno na: [http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&_submit=išč&rowsPerPage=20&page=3&id=2015081111417699](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&_submit=išč&rowsPerPage=20&page=3&id=2015081111417699). Primerjaj s sodbo VDSS v zadevi Pdp 876/2016

8.2 Postopki pred delodajalci

Pri delodajalcu je mogoče ob sumu diskriminacije sprožiti različne **notranje postopke**. Ti so načeloma odvisni od ukrepanja žrtve, vendar je tudi delodajalec soodgovoren za ukrepanje proti diskriminaciji (na primer, če izve za nadlegovanje med zaposlenimi ali za druge kršitve).

Tudi delodajalci se morajo soočiti z diskriminacijo, pogosto tudi oni potrebujejo ozaveščanje. Šele takrat spoznajo svojo napako, ki se je prej sploh niso zavedali. Težave je smiselno reševati najprej neformalno in sporazumno (npr. v pogovoru, prek zaupnikov, sindikata), če pa tako ukrepanje ni uspešno ali mogoče, so na voljo tudi druge pravne poti.

Zaposleni 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 domnevno kršitev. Če delodajalec v tem času kršitve ne odpravi, lahko delavec v naslednjih 30 dneh vloži zahtevo za sodno varstvo (glej poglavje 8.4: Sodišča). Uporaba te notranje poti za odpravo kršitve je praviloma nujni pogoj za uveljavljanje sodnega varstva v delovnem sporu. Ta ureditev je najbolj splošna in velja za vse delodajalce.

Nekateri zasebni delodajalci imajo urejene **pritožbene postopke** za reševanje spora med delavcem in delodajalcem v internih aktih (npr. gospodarske družbe), vendar ti po ugotovitvah Inšpektorata Republike Slovenije za delo v praksi niso vedno učinkoviti.



V **javnem sektorju** oziroma za varstvo javnih uslužbencev, zaposlenih v državnih organih in organih lokalnih uprav, veljajo posebne rešitve iz Zakona o javnih uslužbencih.¹⁹ Če **javni uslužbenec** meni, da delodajalec krši katero od njegovih pravic, lahko od 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 treba odločiti s sklepom, ki ga izda nadrejeni. Zoper takšen sklep je praviloma na voljo pritožba na komisijo za pritožbe v roku osmih dni.

Od teh primerov je treba razlikovati 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 dovoljena pritožba v upravnem postopku, zoper dokončne odločbe pa je na voljo upravni spor (glej poglavje 8.4: Sodišča – Postopki pred Upravnim sodiščem).

V primeru nekaterih oblik diskriminacije – pri spolnem ali drugem **nadlegovanju**, posebne interne poti za ukrepanje pri javnih delodajalcih predpisuje Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave.²⁰

Uporaba takšnih notranjih poti je praviloma nujni **pogoj** za uveljavljanje sodnega varstva v delovnem sporu.

20 Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=SKLE7890>

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. 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.

Delavec ima skladno s 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 (glej poglavje 8.4: Civilno-pravni postopek pred sodišči splošne pristojnosti).



8.3 Inšpektorati

V primeru suma 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 izrednih nadzorih v podjetjih.

V Sloveniji deluje več različnih inšpektoratov, na področju delovnih razmerij pa je pristojen **Inšpektorat za delo**. Ta ni le organ nadzora, temveč lahko ob soglasju med delavcem in delodajalcem nastopa tudi kot mediator, ki pomaga doseči sporazumno rešitev ali poravnavo.

Če inšpektor pri opravljanju nalog inšpekcijskega nadzora ugotovi kršitve, mu Zakon o inšpekcijskem nadzoru²¹ 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 ipd.

²¹ Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAK03209>

217. člen ZDR-1

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.

Inšpektorji so 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.



Prijava kršitev Inšpektoratu za delo:

[https://e-uprava.gov.si/podrocja/
drzava-druzba/inspekcijski-postopki/
prijava-inspekciji-delo.html](https://e-uprava.gov.si/podrocja/drzava-druzba/inspekcijski-postopki/prijava-inspekciji-delo.html)

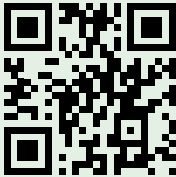


8.4 Sodišča

Sodstvo v RS sestavljajo **sodišča splošne pristojnosti** (okrajna, okrožna, višja) ter **specializirana sodišča** (za delovne, socialne in upravne spore), ki na podlagi veljavnih predpisov odločajo o pravicah in obveznostih ter obtožbah.

V primeru suma diskriminacije je zaposlenim zagotovljeno sodno varstvo pred:

- delovnim sodiščem;
- upravnim sodiščem;
- sodiščem splošne pristojnosti v kazenskem postopku;
- sodiščem splošne pristojnosti v civilnopravnem postopku



Splošne informacije za udeležence v sodnih postopkih so dostopne na portalu »Na sodišču«: <https://nasodiscu.si>

Naloga **Ustavnega sodišča** je predvsem presojanje ustavnosti, državljani pa se lahko nanj obrnejo tudi, kadar so jim bile kršene človekove pravice in temeljne svoboščine, pa jim tega ni uspelo uveljaviti pred sodišči. Ena od nalog Zagovornika je, da ocenjuje diskriminatornost predpisov. Če oceni, da je predpis diskriminatoren, lahko na podlagi ZVarD vloži zahtevo za oceno ustavnosti in zakonitosti predpisov in splošnih aktov (glej poglavje 9: Postopek pri Zagovorniku načela enakosti).

Če zaposleni, kot žrtve diskriminacije, želijo pravni nasvet, pomoč ali zastopanje v konkretnem postopku, je dobro, da jim pomagajo osebe s pravnim znanjem: odvetnik, brezplačna pravna pomoč, pravna pomoč strokovnih služb sindikata, katerega člani so itn.

Za zastopanje lahko pooblastijo **odvetnika**, v določenih primerih pa tudi drugo osebo. Pooblaščenca lahko poiščejo pred začetkom postopka, lahko pa tudi med samim postopkom na sodišču. V zahtevnejših postopkih z izrednimi pravnimi sredstvi mora stranka na sodišču imeti pooblaščenca, ki je odvetnik.



Seznam odvetnikov vodi Odvetniška zbornica Slovenije: www.odv-zb.si/odvetniska-zbornica/imenik/imenik-odvetnikov

Če materialni položaj žrtev diskriminacije ne omogoča plačila sodnih stroškov ter stroškov odvetnika, so lahko upravičene do **brezplačne pravne pomoči**. To pomeni, da država iz proračuna začasno založi stroške sodnega postopka. Do brezplačne pravne pomoči so upravičene osebe, če njihov mesečni dohodek ne presega določenega zneska minimalnega dohodka, premoženje družine ne presega določenega zneska in so izpolnjeni še drugi pogoji.





Več informacij o brezplačni pravni pomoči je dostopnih na portalu »Na sodišču«: <https://nasodiscu.si/bpp>

8.4.1 Postopek pred delovnim sodiščem

Delavec mora pred vložitvijo tožbe izvesti vse korake, ki so predpisani, predvsem **notranje pritožbene poti** pri delodajalcu. Ti koraki so lahko različni, glede na to, ali gre za zaposlitev pri zasebnem delodajalcu ali pri delodajalcu v javnem sektorju (glej poglavje 8.2: Postopki pred delodajalci).

Veljajo pa tudi izjeme od tega pravila. Delavec lahko zahteva **neposredno sodno varstvo** (brez predhodne pisne zahteve za odpravo kršitve) pred pristojnim delovnim sodiščem v naslednjih primerih:

- ugotovitev nezakonitosti odpovedi ali drugih načinov prenehanja pogodbe o zaposlitvi,
- odločitve o disciplinski odgovornosti delavca,
- uveljavljanje denarnih terjatev iz delovnega razmerja in
- neizbire kandidata, 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 8.4: Sodišča – Civilnopravni postopek pred sodišči splošne pristojnosti).

Če sodišče v izdani sodbi ugotovi, da je bila nezakonito podana odpoved pogodbe o zaposlitvi, lahko od delodajalca zahteva, da delavca vrne na delovno mesto in:

- mu prizna delovno dobo za čas nezakonite odpovedi;
- izplača plačo z zamudnimi obrestmi ter
- ga prijavi v socialna zavarovanja.

Neizbrani kandidat v postopkih zaposlovanja ima le omejeno sodno varstvo – uveljavlja lahko le odškodnino zaradi diskriminacije, ne more pa zahtevati izbire, razveljavitve ali ponovitve izbirnega postopka. So pa mogoči tudi drugi civilnopravni zahtevki po ZVarD (glej poglavje 8.4: Civilno-pravni postopek pred sodišči splošne pristojnosti).

8.4.2 Postopek pred upravnim sodiščem

Postopek pred upravnim sodiščem je na voljo zoper akte delodajalcev v javnem sektorju, izdane v **upravnih zadevah**. 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 po Zakonu o javnih uslužbencih²² v roku osmih dni po vročitvi pritožiti zoper prejeti sklep.

O morebitni (ne)utemeljenosti pritožbe odloča pristojna komisija za pritožbe. Če se kandidat s sprejeto odločitvijo te komisije ne strinja, lahko sproži **upravni spor pred upravnim sodiščem**. Pravice do pritožbe nima kandidat, ki se ni udeležil posameznih dejanj v izbirnem postopku niti ni opravičil svoje odsotnosti, čeprav je bil pravilno vabljen. Pritožba zadrži sklenitev pogodbe o zaposlitvi.

Če 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.

Če bi odškodnina lahko presegla navedeni, po višini omejeni znesek odškodnine, je ob upoštevanju rokov za posamezno tožbo na voljo tudi zahtevak v delovnem sporu in/ali po ZVarD (glej poglavje 8.4: Sodišča – Civilno-pravni postopek pred sodišči splošne pristojnosti).

²² Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3177>

8.4.3 Kazenski postopek

Pravice delavcev so varovane tudi v okviru kazenske zakonodaje pred sodišči splošne pristojnosti.

Namen kazenskega postopka je izreči storilcu primerno sankcijo za **kaznivo dejanje**, če ga je storil, če je zanj kazensko odgovoren, in če mu je to dokazano.

Oškodovanec (npr. zaposleni) vložil kazensko ovadbo na policijo oziroma državno tožilstvo.

V Kazenskem zakoniku (KZ-1)²³ je posebno poglavje »Kazniva dejanja zoper delovno razmerje in socialno varnost«. KZ-1 ne ureja izrecno kršitev diskriminacije pri zaposlovanju in delu, diskriminacija pa je 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.

23 Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAK05050>



Obravnava kršitev prepovedi diskriminacije s kazenskim pravom je pridržana za najhujše oblike naklepnih kršitev, predvidena je denarna ali zaporna kazen. V kazenskem pravu je obrnjeno dokazno breme (ustavna pravica do domneve nedolžnosti) izrecno izključeno, zato je diskriminacijo treba dokazati brez dvoma.

8.4.4 Civilno-pravni postopek pred sodišči splošne pristojnosti

Pravdni postopek je najbolj tipičen civilni postopek. V civilnih postopkih sodišče ureja razmerja med zasebnimi strankami (ne pa razmerja država – posameznik). Tožeča stranka (npr. zaposleni) postavi svoj zahtevek (npr. plačilo odškodnine), tožena stranka (npr. delodajalec) pa temu zahtevku nasprotuje. Sodišče na podlagi izvedenega dokaznega postopka odloči o postavljenem zahtevku.

Obligacijski zakonik (OZ)²⁴ ureja splošna vprašanja civilnopравnih deliktov in zahtevkov, npr. vprašanja priznavanja škode in splošne zastaralne roke ter možne zahtevke za varstvo osebnostnih pravic. Za kršitev prepovedi diskriminacije je vselej mogoče zahtevati odškodnino.

Splošno varstvo pred diskriminacijo zagotavlja tudi ZVarD, ki v 39. členu določa tudi posebne zahtevke.

24 Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO1263>

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.
-



8.5 Zagovornik načela enakosti

Zagovornikova temeljna naloga je preprečevanje in odpravljanje diskriminacije. Med njegovimi pristojnostmi izstopa diskriminatornost ravnanj, ki ga Zagovornik opravi na predlog žrtve ali druge osebe, lahko pa tudi na lastno pobudo. Mogoče so tudi anonimne **prijave**.

O tem, ali je posamezno dejanje ali opustitev oziroma obravnavanje prizadetih diskriminacija, zagovornik odloča v upravnem postopku.

Postopek ugotavljanja diskriminatornosti ravnanj je **brezplačen**.

Zagovornik tudi svetuje, ocenjuje diskriminatornost predpisov ter opravlja naloge preprečevanja diskriminacije na družbeni ravni (npr. s poročili, priporočili, analizami, ozaveščanjem).

Več informacij o možnostih prijave diskriminacije pri Zagovorniku je na voljo v poglavju 9: Postopek pri Zagovorniku načela enakosti.

8.6 Varuh človekovih pravic

Varuh človekovih pravic (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.

Postopek pred varuhom je pomožna pot, ne 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 lahko predlaga kršiteljem ukrepe za odpravo kršitve. Postopek je za vse vpletene brezplačen in neformalen.

Razlika med Zagovornikom in Varuhom

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 tudi širše, saj v nasprotju z Varuhom nadzoruje tudi kršitelje diskriminacije v zasebnem, ne le javnem sektorju. Odločitve Varuha o kršitvah nimajo neposrednih pravnih posledic, temveč učinkujejo na neformalen način (zaradi ugleda, spoštovanja). Odločbe Zagovornika o ugotovljeni diskriminaciji zavezujejo tudi pravno. Postopek pred Varuhom je neformalen in zaupen, pred Zagovornikom pa teče upravni postopek, ki se konča z odločbo ali sklepom.



8.7 Alternativno reševanje sporov

Najpogosteje se za alternativno reševanje sporov uporabljajo različni sinonimi, kot npr. mirno reševanje sporov, zunajsodno reševanje sporov, izvensodno reševanje sporov itn. Namen alternativnega reševanja sporov je, da se poskuša doseči sporazumen dogovor strank brez nadaljnjega sodnega postopka, za kar pa je ključna pomoč in posredovanje tretje, nevtralne osebe.

Delavec in delodajalec se lahko na podlagi drugega odstavka 201. člena ZDR-1 po končanem notranjem postopku (zahteva za odpravo kršitve) v 30 dneh dogovorita za reševanje spora z mediacijo.

Mediacija je postopek, ki se začne na podlagi dogovora obeh strank in ga vodi tretja, nevtralna oseba – mediator. Mediator je strokovnjak, ki v postopku mediacije skrbi za mirno, nepristransko in zakonito rešitev spora. 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.²⁵

Prednosti mediacije:

- postopek je neformalen,
- postopek in podatki so zaupni,
- postopek je hitrejši in finančno ugodnejši,
- dogovor je zakonit.

25 V letu 2022 je bilo uspešno zaključenih 45 odstotkov mediacij.



9 POSTOPEK PRI ZAGOVORNIKU NAČELA ENAKOSTI

Temeljna naloga Zagovornika načela enakosti po 21. členu ZVarD je **preprečevanje in odpravljanje** diskriminacije. Zagovornik lahko domnevnim žrtvam diskriminacije svetuje in pomaga v postopkih zaščite tudi anonimno.



Kdor meni, da je bil diskriminiran, lahko piše Zagovorniku, ali pokliče na Zagovornikovo **brezplačno telefonsko številko 080 81 80**. V zaupnem pogovoru s svetovalci Zagovornika lahko brezplačno dobi dodatne informacije, nasvete, pravno pomoč in najde najprimernejši odziv.

O tem, ali je kakšno dejanje diskriminacija, Zagovornik odloča v upravnem postopku.

Postopek pri Zagovorniku se lahko začne na predlog diskriminirane osebe zoper kršitelje v javnem ali zasebnem sektorju, ob določenih pogojih pa so varovane tudi pravne osebe.²⁶ Sproži ga torej oseba, ki meni, da je bila diskriminirana.



Kdor meni, da je bil neenako obravnavan zaradi osebnih okoliščin, lahko poda Zagovorniku predlog za obravnavo diskriminacije na: www.zagovornik.si/o-diskriminaciji/predlog-za-obravnavo-diskriminacije

²⁶ Zagovornik načela enakosti: Naloge in pristojnosti: <http://www.zagovornik.si/pristojnosti-in-naloge/>



Druga možnost je, da Zagovornik, v skladu s 34. členom ZVarD, 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.

Postopek ugotavljanja diskriminacije je **brezplačen**. Žrtev in kršitelj imata pravico do udeležbe v postopku.

Zagovornik najprej prouči predlog za obravnavo ter preveri, ali so podane vse bistvene sestavine predloga za obravnavo (ime, podatki za stik in lastnoročni podpis predlagatelja, navedba kršitelja, navedba okoliščin, prič in dokazov, ki izkazujejo, da je prišlo do diskriminacije). Ugotoviti je treba, ali je izpolnjeno dokazno breme glede suma diskriminacije (več v poglavju 8 tega povzetka: Pravno varstvo pred diskriminacijo).

Ko Zagovornik prejme popolno vlogo za obravnavo diskriminacije, skladno z načelom enakega varstva pravic, preveri navedbe pri domnevnem kršitelju ali drugih subjektih. Od njih lahko zahteva predložitve podatkov in dokumentov, ki so v skladu z načelom sorazmernosti nujno potrebni za obravnavo posameznega primera ter za ugotovitev obstoja diskriminacije.

Zagovornik ne more ugotavljati diskriminacije, kadar o tem že potekajo postopki pred drugimi državnimi organi. V takšnih primerih lahko brezplačno pravno svetuje in ponudi neodvisno pomoč domnevno diskriminiranim osebam, ki so že sprožile upravne ali sodne postopke.

Postopek ugotavljanja diskriminacije pri Zagovorniku se zaključí s pravno zavezujočo ugotovitveno upravno **odločbo** o obstoju ali neobstoju diskriminacije. Zoper odločitev Zagovornika ni pritožbe, dovoljen pa je upravni spor, o katerem odloča Upravno sodišče s sedežem v Ljubljani.

→ **Primer, ki ga je obravnaval Zagovornik:** Prejel je obvestilo o diskriminatornem oglasu, iz katerega je izhajalo, da delodajalec išče kandidatko z otroki nad določeno starostjo. Zagovornik je poslal delodajalcu pojasnilo o diskriminatornosti tovrstnih zaposlitvenih pogojev in mu priporočil, naj zagotovi zakonitost zaposlitvenih oglasov. Delodajalec je odgovoril, da bo priporočilo upošteval.

Če kršitelj ne izvrši odločbe v postavljenem roku, Zagovornik pripravi predlog za uvedbo postopka o prekršku in ga preda pristojni inšpekciji v nadaljnjo obravnavo.

Če pravna oseba, samostojni podjetnik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, izpostavi osebo diskriminaciji, se kaznuje z globo od 3.000 evrov do 30.000 evrov. Odgovorna oseba²⁷ se kaznuje z **globo** od 250 do 2.500 evrov. Posameznik, ki stori prekršek, pa se kaznuje z globo od 250 do 1.200 evrov. V primeru hujših oblik diskriminacije so predvidene višje globe. Posebne globe za različne kršitve predpisuje tudi ZDR-1.²⁸

27 Odgovorna oseba v državnem organu ali v samoupravni lokalni skupnosti, odgovorna oseba pravne osebe ali odgovorna oseba samostojnega podjetnika posameznika oziroma posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost, pri katerem je bil storjen prekršek. Glej 45. člen ZVarD.

28 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.



Zagovornik daje delodajalcem **priporočila** za ustrežnejše varstvo pred diskriminacijo. Če zazna, da gre za težave strukturne narave, denimo, če so vzroki za kršitve v premalo jasnih ali spornih predpisih, lahko izda priporočilo tudi drugim odločevalcem. Če oceni, da je diskriminatoren zakon ali drug pravni predpis, lahko Zagovornik zahteva presojo ustavnosti pred Ustavnim sodiščem.



Vsi izdelki Zagovornika so dostopni na spletni strani: www.zagovornik.si/izdelki-zagovornika



Priročnik za zaposlene in iskalce zaposlitve: Zagotavljanje enakih možnosti in preprečevanje diskriminacije pri zaposlovanju in delu je v celoti dostopen na: www.zagovornik.si/izdelki-zagovornika/ozavescanje

Stopite v stik z nami

Zagovornik načela enakosti
Železna cesta 16
1000 Ljubljana

Telefon: (01) 4735 531
Elektronski naslov: gp@zagovornik-rs.si
www.zagovornik.si

Pravno svetovanje

Brezplačna telefonska številka: 080 81 80
Vsak delovni dan od 10.00 do 12.00,
ob sredah tudi od 15.00 do 18.00



Predlog za obravnavo diskriminacije
je dostopen na: [www.zagovornik.si/
o-diskriminaciji/predlog-za-obravnavo-
diskriminacije](http://www.zagovornik.si/o-diskriminaciji/predlog-za-obravnavo-diskriminacije)



Zagotavljanje enakih možnosti in preprečevanje diskriminacije pri zaposlovanju in delu – priročnik za zaposlene in iskalce zaposlitve

Izdajatelj	Zagovornik načela enakosti
Zanj	Miha Lobnik, zagovornik načela enakosti
Besedilo	Zagovornik načela enakosti
Pri pripravi besedila so sodelovali	Miha Lobnik, dr. Matevž Kokol, Boštjan Vernik Šetinc, Katja Grubar, Mateja Zobarič Trplan, Filip Burnik, mag. Karmen Merlov, mag. Jelena Aleksić, dr. Bogdan Lešnik
Lektura	Umetnost besede, Jasmina Spahalić, s. p.
Prelom in priprava na tisk	Pia Jerkič, IDEJA.si
Tisk	CICERO, Begunje, d. o. o.
Število izvodov	3000

Ljubljana, november 2023

Tiskana izdaja

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

342.726:331(035)(0.034.2)

ZAGOTAVLJANJE enakih možnosti in preprečevanje diskriminacije pri zaposlovanju in delu : priročnik za zaposlene in iskalce zaposlitve / [besedilo Zagovornik načela enakosti ; pri pripravi besedila so sodelovali Miha Lobnik ... et al.]. - Ljubljana : Zagovornik načela enakosti, 2023

ISBN 978-961-96453-1-4
COBISS.SI-ID 171015939

Elektronska izdaja

Prva elektronska izdaja

Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani
COBISS.SI-ID 170905347
ISBN 978-961-96453-0-7 (PDF)

Vse publikacije Zagovornika načela enakosti so objavljene na www.zagovornik.si

Publikacija je izšla v tiskani in elektronski obliki.

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.



Namen Priročnika za zaposlene in iskalce zaposlitve – Zagotavljanje enakih možnosti in preprečevanje diskriminacije pri zaposlovanju in delu je na strnjen in pregleden način ozaveščati iskalce zaposlitve, kandidate za zaposlitev in zaposlene v vseh oblikah delovnih razmerij, o njihovih pravicah do enakopravnosti, enakih možnosti in enake obravnave, jih opolnomočiti, jim pomagati prepoznati diskriminacijo ter jim predstaviti možne načine ukrepanja.

Zagovornik načela enakosti je samostojni državni organ za varstvo pred diskriminacijo, spodbujanje enakih možnosti, enakopravnosti in enakega obravnavanja. 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.

www.zagovornik.si

ISBN 978-961-96453-1-4



9 789619 645314