

**Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo**

Tamara Krošl

Diskriminacija žensk zaradi nosečnosti in materinstva na trgu dela

Diplomsko delo

Ljubljana, 2020

**Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo**

Tamara Krošl

Diskriminacija žensk zaradi nosečnosti in materinstva na trgu dela

Diplomsko delo

Mentorica: doc. dr. Ana Marija Sobočan

Ljubljana, 2020

Zahvala

Naprej bi se rada zahvalila vsem anketirankam, ki so si vzele čas in rešile spletno anketo ter z menoj delile svoje zgodbe. Brez njih te diplomske naloge ne bi bilo.

Zahvaljujem se mentorici doc. dr. Ana Mariji Sobočan za mentorstvo pri diplomski nalogi, za njeno pomoč in podporo.

Hvala tudi moji družini, ki me je vedno podpirala in mi stala ob strani.

PODATKI O DIPLOMSKI NALOGI

Ime in priimek: Tamara Krošl

Naslov naloge: Diskriminacija žensk zaradi nosečnosti in materinstva na trgu dela

Mentorica: doc. dr. Ana Marija Sobočan

Kraj: Ljubljana

Leto: 2020

Št. strani: 79

Št. grafov: 2

Št. tabel: 23

Št. prilog: 2

Št. virov: 41

Diskriminacija žensk zaradi nosečnosti in materinstva na trgu dela

Povzetek

Pri opravljanju študentskega dela sem bila priča situaciji, ki mi je dala misliti in ki je bila tudi povod za mojo diplomsko nalogo. Delodajalec, za katerega sem delala, je sodelavko, ki je redno zaposlena, ob tem, ko mu je povedala, da je zanosila, nad njo povzdignil glas in jo ozmerjal. Tudi kasneje je bil njegov odnos do nje spremenjen, poniževalen in nespoštljiv. Začela sem se spraševati, ali je primer diskriminacije, ki sem mu bila priča s strani delodajalca nad delavko, osamljen, ali je diskriminacija žensk zaradi materinstva pogost pojav na trgu dela v Sloveniji. Ob tem sem se tudi spraševala, kakšne pravice delavkam v primeru zanositve pripadajo in kaj lahko storijo v podobnih situacijah, kot jo je doživela moja sodelavka. Tako sem problematiko diskriminacije žensk zaradi nosečnosti in materinstva na trgu dela raziskala v sklopu svoje diplomske naloge.

Dandanes je povsem običajno, da ženske delajo in so udeležene na trgu dela, kjer pa se soočajo s številnimi izzivi. Soočajo se z dvojno družbeno vlogo, usklajevanjem dela in družinskih obveznosti ter neenakim obravnavanjem s strani delodajalcev in diskriminacijo. V okviru diplomske naloge sem izvedla tudi raziskavo, s katero sem želela raziskati razširjenost neenakega obravnavanja in diskriminacije žensk zaradi nosečnosti in materinstva s strani delodajalca in ob tem pridobiti informacije, kje se diskriminacija najbolj odraža, ter poizvedeti o informiranosti ter seznanjenosti žensk s svojimi pripadajočimi pravicami za čas nosečnosti in materinstva ter možnimi ukrepi, ki jih lahko izkoristijo, ko so te pravice kršene. Rezultati so pokazali, da diskriminacija res ni razširjena v tolikšni meri, kot sem predpostavljala, vendar je kljub temu prisotna. Veliko število žensk se sooči z neenakim obravnavanjem že pri zaposlovanju, ko potencialni delodajalci zastavljajo vprašanja, povezana z ustvarjanjem družine in otroci. Kaže se tudi pri neenakih možnostih napredovanja in izobraževanja po vrnitvi na delo z materinskega dopusta. Prav tako se še vedno dogaja, da delodajalec prekine pogodbo o zaposlitvi zaradi razlogov, povezanih z nosečnostjo ali materinstvom. Seznanjenost žensk s svojimi pravicami je po pridobljenih podatkih dobra; nekoliko slabše je njihovo poznavanje ukrepov. Le malo žensk se tudi odloči, da bo glede ne uresničevanja pravic oziroma v primerih diskriminacije ukrepalo. Toda skoraj polovica anketirank želi več podpore pri usklajevanju dela in družinskih obveznosti, saj nekaterim to pogosto predstavlja napor.

Ključne besede: diskriminacija, diskriminacija žensk na trgu dela, nosečnost, materinstvo, pravice, ukrepi, usklajevanje dela in družinskih obveznosti.

Discrimination against women based on pregnancy and maternity in the labor market

Abstract

While working as a student, I witnessed a situation that got me thinking and was the reason for my bachelor's thesis. My employer raised his voice and insulted my co-worker, a full-time employee when she informed him about her pregnancy. His attitude towards her remained changed or, more specifically, degrading and disrespectful. I began to wonder whether the discrimination by an employer against a worker I witnessed was an isolated case or is the discrimination against women because of their motherhoods a common occurrence in the labor market in Slovenia. I also wondered what kind of rights female employees have in the case of pregnancy and what they can do in situations similar to the one my co-worker experienced. Thus, I researched the issue of pregnancy and maternity-related discrimination against women in the labor market for my bachelor's thesis.

Nowadays, it is completely normal for women to work and be included in the labor market. Yet, they still face many challenges. They experience a dual social role – having a job and carrying out family responsibilities combined with unequal treatment by employers and discrimination. As a part of my thesis, I also surveyed to research the prevalence of unequal treatment and discrimination against women due to pregnancy and maternity by their employer. I also wanted to obtain information regarding the place of this kind of discrimination and enquire about women's awareness and whether they have appropriate information about their rights during pregnancy and motherhood and the possible measures that they can take when these rights are violated. The results revealed that this kind of discrimination is not as widespread as it was assumed. Nevertheless, it is present. A large number of women already face unequal treatment in the process of employment when potential employers ask them questions related to creating a family and having children. There are also unequal opportunities for promotion and further training after returning to work from maternity leave. Instances when an employer terminates the employment contract for the reasons related to pregnancy or maternity are also still present. According to the data obtained, women's awareness of their rights is good. However, their knowledge of possible measures is slightly worse. Few women also decide to take action against violation of their rights or in the cases of discrimination. However, almost half of the interviewees want more support in coordinating work and family responsibilities because this often presents a struggle for some of them.

Keywords: discrimination against women, unequal treatment, labor market, pregnancy, motherhood, rights, measures, coordinating work and family responsibilities.

KAZALO VSEBINE

1	PREGLED PROBLEMATIKE	1
1.1	Diskriminacija.....	1
1.2	Diskriminacija in položaj žensk v družbi.....	3
1.2.1	Družbena vloga žensk	3
1.2.2	Ženska na trgu dela.....	3
1.2.2.1	Udeležba na trgu dela.....	4
1.2.2.2	Neenako plačilo za enako delo	6
1.2.2.3	Poklicna segregacija.....	6
1.2.2.4	Usklajevanje zasebnega življenja in dela	6
1.2.3	Ženske na trgu dela v Sloveniji.....	8
1.3	Diskriminacija žensk zaradi nosečnosti in materinstva na trgu dela	9
1.3.1	Opredelitev diskriminacije zaradi nosečnosti in materinstva.....	9
1.3.2	Diskriminacija žensk zaradi nosečnosti in materinstva na trgu dela po svetu ..	10
1.3.3	Diskriminacija žensk zaradi materinstva na trgu dela v Sloveniji	12
1.3.4	Odziv žensk na diskriminacijo	16
1.3.5	Posledice diskriminacije zaradi nosečnosti in materinstva	17
1.3.6	Ukrepi in zaščita žensk v času nosečnosti in materinstva	18
1.4	Pravna ureditev varstva žensk v času nosečnosti in materinstva.....	19
1.4.1	Mednarodni akti	19
1.4.2	Pravna ureditev v Sloveniji.....	21
1.5	Možni ukrepi v primeru diskriminacije	25
1.5.1	Zunajsodno varstvo.....	25
1.5.2	Sodno varstvo	26
1.5.3	Druge pravne poti	27
1.5.4	Inšpekcijsko varstvo	27
1.5.5	Mednarodno varstvo	28
2	PROBLEM	29
3	METODOLOGIJA.....	31
3.1	Vrsta raziskave in spremenljivke	31
3.2	Merski instrument in viri podatkov	34
3.3	Populacija in vzorec	34

3.4	Zbiranje podatkov.....	34
3.5	Obdelava in analiza podatkov	34
4	REZULTATI IN UGOTOVITVE	35
4.1	Starost.....	35
4.2	Regija prebivanja.....	35
4.3	Stopnja izobrazbe	36
4.4	Število udeleženi razgovorov za delo.....	37
4.5	Število mladoletnih otrok	37
4.6	Delodajalec na razgovoru za delo spraševal po namenu ustvarjanja družine in otrocih.....	37
4.7	Neenaka obravnava zaradi nosečnosti in materinstva.....	39
4.8	Seznanjenost žensk s pripadajočimi pravicami	46
4.9	Seznanjenost žensk z možnimi ukrepi v primerih neenakega obravnavanja	49
4.10	Usklajevanje dela in družine	50
4.11	Primerjava starostne strukture vzorca s seznanitvijo o pravicah.....	51
4.12	Preverjanje hipotez.....	51
5	SKLEP.....	54
6	PREDLOGI.....	57
7	VIRI IN LITERATURA.....	59
8	PRILOGE	63
8.1	Priloga A: Anketni vprašalnik.....	63
8.2	Priloga B: Izračuni.....	71

Kazalo grafov

Graf 4.1: Delodajalec na razgovoru zastavljal vprašaja, povezana z otroci	38
Graf 4.2: Seznajenost žensk s posameznimi pravicami.....	47

Kazalo tabel

Tabela 4.1: Struktura vzorca glede na starost	35
Tabela 4.2: Struktura vzorca glede na regijo prebivanja.....	35
Tabela 4.3: Struktura vzorca glede na izobrazbo	36
Tabela 4.4: Struktura vzorca glede na število udeleženih razgovorov za delo	37
Tabela 4.5: Struktura vzorca glede na število mladoletnih otrok.....	37
Tabela 4.6: Odgovor na delodajalčevo vprašanje v povezavi z ustvarjanjem družine	38
Tabela 4.7: Nagovor v podpis izjave s strani delodajalca	39
Tabela 4.8: Sprememba odnosa delodajalca do delavke zaradi zanositve	39
Tabela 4.9: Nadlegovanje in grožnje na delu v času nosečnosti	40
Tabela 4.10: Zahteva delodajalca po opravljanju neprimernega dela v času nosečnosti	41
Tabela 4.11: Nadlegovanje in grožnje po vrnitvi s porodniškega dopusta	42
Tabela 4.12: Enake možnosti napredovanja po vrnitvi s porodniškega dopusta	43
Tabela 4.13: Enake možnosti izobraževanja po vrnitvi s porodniškega dopusta.....	43
Tabela 4.14: Enake zadolžitve na delovnem mestu po vrnitvi s porodniškega dopusta	44
Tabela 4.15: Enako plačilo za delo po vrnitvi s porodniškega dopusta	44
Tabela 4.16: Premestitev na nižje delovno mesto po vrnitvi s porodniškega dopusta.....	45
Tabela 4.17: Prekinitev pogodbe o zaposlitvi zaradi nosečnosti in materinstva.....	45
Tabela 4.18: Ocena poznavanja pravic, povezanih z nosečnostjo in materinstvom	46
Tabela 4.19: Ocena seznajenosti z možnimi ukrepi v primerih neenakega obravnavanja.....	49
Tabela 4.20: Usklajevanje dela in družinskih obveznosti predstavlja delavkam napor.....	50
Tabela 4.21: Pogostost doživljanja napora pri usklajevanju dela in družinskih obveznosti	50
Tabela 4.22: Odložitev odločitve o zanositvi zaradi zaposlitve	50
Tabela 4.23: Skrb zaradi vrnitve na delovno mesto po končanem porodniškem dopustu	51

1 PREGLED PROBLEMATIKE

1.1 Diskriminacija

Diskriminacija po trditvah N. Kogovšek in B. Petrović (2007) spodkopava enakost v družbi, slabša socialno enakost in je oslabitev socialne solidarnosti. V okviru zaposlovanja na delovnem trgu lahko vpliva tudi na nazadovanje delovnih standardov ter vodi do neučinkovite uporabe znanj. Pomen odprave diskriminacije se odraža tudi v slovenskem pravu in zakonodaji, ki prepovedujeta diskriminacijo različnih oblik in na podlagi različnih razlogov. Russell, Quinn, King O'Riain in McGinnity (2008) opozarjajo, da je največja težava pri diskriminaciji njeno odkrivanje, saj je samo dejanje neenakega obravnavanja le redko povsem neposredno izraženo (Russell, Quinn, King O'Riain in McGinnity, 2008).

N. Kogovšek in B. Petrović (2007) poudarjata pogosto neustrezno uporabo pojma diskriminacija, saj ga velikokrat lahko zasledimo pri označevanju prav vsakega kršenja pravic. A pri diskriminaciji gre za kršenje točno določene pravice, in to je pravica do enakega obravnavanja na prav vseh področjih tako pri zaposlovanju, izobraževanju kot pri dostopu do dobrin. Res pa je, da se pogosto kršitev enakega obravnavanja prepleta s kršenjem drugih pravic (Kogovšek in Petković, 2007).

V slovenski zakonodaji je bilo poleg ustave in kazenskega zakonika prvo področje preprečevanja diskriminacije povezano ravno z zaposlovanjem in udejstvovanjem na trgu dela, pravi Kuhar (2009). Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) vsebuje določbe, s katerimi je prepovedana diskriminacija oseb na osnovi različnih osebnih okoliščin. Zakon ščiti pred neenakim obravnavanjem že pri zaposlitvenih oglasih kot tudi pri odpovedi delovnih razmerij (*Zakon o delovnih razmerjih*, 2013). Posebna oblika neenakega obravnavanja, ki je na tem področju največkrat kršena oziroma prisotna, se pojavlja v povezavi s spolom ter določenimi spolno pogojenimi prepričanji in pričakovanji (Kuhar, 2009).

Diskriminacija je v *Zakonu o varstvu pred diskriminacijo* (2016) opredeljena kot vsako neupravičeno dejansko ali pa pravno neenako obravnavanje. Diskriminacija je tudi izključevanje, omejevanje, razlikovanje ter opustitev določenega ravnanja zaradi osebnih okoliščin, z namenom ali posledico izničenja enakopravnega priznavanja ali zmanjševanja uresničevanja človekovih pravic in njegovih temeljnih svoboščin, pravnih interesov, ugodnosti ter drugih pravic. Diskriminacija zaradi katerekoli osebne okoliščine je prepovedana in zakon določa varstvo vsakega posameznika in posameznice pred diskriminacijo ne glede na spol, narodnost, raso in etnično pripadnost, invalidnost, starost, spolno usmerjenost ali na podlagi

katere koli druge osebne okoliščine (*Zakon o varstvu pred diskriminacijo*, 2016). Med osebne okoliščine, zaradi katere je oseba lahko diskriminirana, lahko uvrstimo tudi nosečnost in materinstvo.

Odsotnost diskriminacije pomeni enako obravnavanje osebe ne glede na njihove osebne okoliščine ali odsotnost dejanja, ki v skladu z zakonom pomeni diskriminacijo. Enako obravnavanje vključuje tudi osebe, ki so kakorkoli dejansko ali pravno povezane z osebo z določeno osebno okoliščino, ter prav tako osebe, ki so na podlagi napačnega sklepanja o obstoju določene osebne okoliščine diskriminirane (*Zakon o varstvu pred diskriminacijo*, 2016).

Povzročanje diskriminacije je lahko aktivno ali pasivno dejanje. Ko sami izvedemo ravnanje, ki lahko diskriminira, je to ravnanje aktivno, medtem ko opustitev določenega ravnanja, ki bi lahko preprečilo diskriminacijo osebe, pomeni pasivno dejanje. Diskriminacija se lahko pojavi tudi v primerih, ko so različne osebe ali skupine obravnavane enako, ob tem pa se medsebojne razlike, ki med njimi obstajajo in zahtevajo drugačno obravnavo, ne upoštevajo (Kogovšek in Petković, 2007).

Poznamo posredno in neposredno diskriminacijo. Zagovornik načela enakosti (b. d.) piše, da o posredni diskriminaciji govorimo takrat, kadar imamo na videz enaka merila ali kriterije za vse, v praksi pa se pokaže, da so v resnici ti kriteriji neenakopravni za določene posameznike in so ti v manj ugodnem položaju. Neposredna diskriminacija pomeni, da je oseba ali skupina oseb zaradi določene osebne okoliščine bila, je ali bo v enaki situaciji obravnavana drugače, kot bi bila obravnavana druga oseba ali skupina oseb (Zagovornik načela enakosti, b. d.). Za neposredno diskriminacijo lahko kot primer navedemo odpoved pogodbe o zaposlitvi noseči ženski.

Med diskriminacijo štejemo tudi nekatera druga dejanja, ki so zavedena tudi v *Zakonu o varstvu pred diskriminacijo* (2016). Zakon za diskriminacijo vključuje vsa dejanja kakršnega koli nadlegovanja, ki vključuje nezaželeno ravnanje, povezano z osebno okoliščino z namenom ustvariti okolje, ki je za osebo sovražno, zastrašujoče, ter dejanja spolnega nadlegovanja, ki vključujejo vse oblike nezaželenega verbalne, neverbalnega ali fizičnega ravnanja spolne narave (*Zakon o varstvu pred diskriminacijo*, 2016).

Poznamo tudi multiplo ali večplastno diskriminacijo oziroma velikokrat imenovano intersekcijsko diskriminacijo, o kateri pišeta Kogovšek in Petković (2007) in pri kateri deluje več razlogov razlikovanja skupaj. Za osebo predstavlja situacijo, ki je nekakšen presek kombinacij večosebnih okoliščin hkrati; s tem se pojavijo ranljive skupine znotraj ranljivih skupin. Spol ima pri multipli diskriminaciji posebno vlogo (Kogovšek in Petković, 2007). Določene skupine žensk so tako diskriminirane sprva zato, ker so ženske, torej na podlagi spola,

in nato še zaradi določene druge osebne okoliščine, kot sta na primer tudi materinstvo ali rasa ter še številne druge okoliščine.

Dajanje navodil za izvajanje diskriminacije ter nagovarjanje in pozivanje k njej prav tako štejemo kot eno izmed oblik diskriminacije (*Zakon o varstvu pred diskriminacijo*, 2016).

1.2 Diskriminacija in položaj žensk v družbi

1.2.1 Družbena vloga žensk

Ženska v postmodernej družbi je sicer res vedno bolj enakopravna, samostojna in neodvisna, pravi Lorenčič (v Šorn, Vodopivec in Lazarevič, 2015, str. 51), vendar kljub številnim prizadevanjem, zakonodaji in številnim možnostim ustvarjanja lastne kariere na delovnem trgu nima enakih možnosti kot moški (Šorn, Vodopivec in Lazarevič, 2015, 51).

V preteklosti so bile ženske v povsem podrejenem položaju. Z njihovim prizadevanjem za družbeno enakost in ekonomsko neodvisnost ter enakopravnost se je razširila želja po zaposlovanju. Ženske so prvič vstopile na trg dela v času industrializacije; tako so se soočile s pojavom dvojnega bremena (Centa, 2012). Tradicionalna vloga žensk v času pred industrijsko revolucijo je bila namreč izključno skrb za otroke in gospodinjstvo, medtem ko je bil moški tisti, ki je služil denar in je veljal za hranilca družine. Z zaposlitvijo je ženska prevzela ne samo delo doma in skrb za družino, temveč tudi delo v službi. Cigale (1992) pravi, da naj bi se z zaposlitvijo ženske odrekle nekakšni naravni vlogi, ki naj bi predpostavljala, da je vzgoja in skrb za otroke in gospodinjstvo izključno materina. Ta vloga je konstrukt družbe tistega časa in po mnenju Cigaletove (1992) je to mit o tako imenovani naravni ženski, ki naj bi bila samo in izključno mati (Cigale, 1992, 37-46).

Lorenčič (v Šorn, Vodopivec in Lazarevič, 2015, str. 53) navaja, da se je vloga žensk v preteklosti spreminjala; največja sprememba se je zgodila ravno z vstopom žensk na trg dela v času industrializacije. Sprva so ženske prevzele aktivnejšo vlogo gospodarjenja na kmetijah, v različnih obrteh in drugih obratih za oskrbo prebivalstva in imele do druge svetovne vojne v podjetništvu podrejeno vlogo. V 19. in 20. stoletju so predstavljale od 25 do 40 odstotkov delovne sile v industriji. Lorenčič (v Šorn, Vodopivec in Lazarevič, 2015, str. 53) dodaja, da sta se vloga in položaj žensk med kapitalistično in socialistično državo razlikovala. Medtem ko je bila osrednja vloga žensk v kapitalističnih državah zgolj materinska, je v socialističnih državah boj za enakopravnost prevzela država in ženskam dodelila številne pravice; v zameno

je od njih zahtevala udeležbo v gospodarstvu in politiki. Po drugi svetovni vojni so bile določene nekatere splošne pravice, ki so določale tudi enakopravnost spolov in pravico do enakega plačila za delo. Z razvojem so se ženske začele zaposlovati tudi zunaj tako imenovanih »tipičnih« poklicev za ženske, vendar je bil delež žensk na položajih v osemdesetih letih prejšnjega stoletja pod povprečjem (Šorn, Vodopivec in Lazarevič, 2015, str. 53-54). Ženske še vedno niso bile enako obravnavane in so se soočale s številnimi ovirami. Pojavila se je prispodoba z imenom stekleni strop, ki naj bi nakazovala, da ženske vidijo svoj cilj, ki pa je nedosegljiv, pojasnjujeta Eagly in Carli (v Šorn, Vodopivec in Lazarevič, 2015, str. 57-58). Dejali sta, da prispodoba steklenega stropa ni več primerna, ter uvedli nov koncept, imenovan labirint, ki naj bi predstavljal karierno pot za ženske, ki ni enostavna in enosmerna. Tako naj bi za žensko že zasedba manjšega vodilnega položaja predstavljala velik izziv (Šorn, Vodopivec in Lazarevič, 2015, str. 59).

Čeprav se je položaj žensk na trgu dela spremenil in se izboljšal, se ženske še vedno srečujejo z različnimi ovirami pri dostopu do zaposlitve, napredovanju, izobraževanju, pri plačilu in usklajevanju dela in družine. Kljub protidiskriminacijskim zakonom, ki so veljavni v Sloveniji in v Evropski uniji, ki v teoriji delujejo dobro, je praksa na delovnem trgu nekaj drugega. Po mnenju Lorenčiča (v Šorn, Vodopivec in Lazarevič, 2015, str. 59) različne raziskave ter pričanja uspešnih žensk potrjujejo, da največjo oviro pri zaposlovanju in udejstvovanju v službi predstavlja materinstvo, ki je pogosto razlog drugačnega obravnavanja s strani delodajalca in vzrok diskriminacije. Zato so ženske pogosto postavljene pred izbiro, ali se odločiti za materinstvo in družino ali za kariero (Lorenčič, 2015, str. 59).

1.2.2 Ženska na trgu dela

Evropska unija in Slovenija, kot njena polnopravna članica, si že leta prizadevata za večjo enakost med spoloma, ki igra eno ključnih vprašanj pri gospodarski rasti in zaposlovanju. Kljub prizadevanju podatki pričajo o tem, da je položaj žensk na trgu dela še vedno slabši kakor položaj moških (Šorn, Vodopivec in Lazarevič, 2015 str. 57).

V zadnjih 20 letih je bil po mnenju Mednarodne organizacije dela (International Labour Organization, 2018) dosežen velik napredek pri udejstvovanju žensk na trgu dela in na področju enakosti med spoloma v družbi. Danes se več žensk kot kadarkoli prej izobražuje in sodeluje na trgu dela. Obstaja tudi vse večja ozaveščenost, da je enakost med spoloma izjemnega pomena tudi za zmanjševanje revščine in pospeševanje gospodarskega razvoja (International Labour

Organization, 2018). Žokalj (v Šorn, Vodopivec in Lazarevič, 2015, str. 52) opozarja, da se neenakost med spoloma in diskriminacija na trgu dela še vedno pojavlja. Razlog za to vidi v tradicionalnih vzrokih in stereotipnem prepričanju o moški in žensk vlogi v družbi. Delodajalci delovno silo žensk še vedno opredeljujejo kot manj zanesljivo, kar pa za ženske pomeni manjšo možnost zaposlovanja ter slabše možnosti napredovanja in izobraževanja, še poudarja Žokaljeva (v Šorn, Vodopivec in Lazarevič, 2015 str. 53). Ženske pogosteje delajo s krajšim delovnim časom ter so bolj skoncentrirane na določenih področjih oziroma poklicih. Neenakopraven položaj se kaže tudi v razlikah med plačami, ko so moški za enako delo velikokrat plačani več kot ženske (Žokalj, v Šorn, Vodopivec in Lazarevič, 2015 str. 52).

Po mnenju Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v Varuh človekovih pravic, 2014) je ključni razlog za slabši položaj žensk na delovnem trgu v Sloveniji ta, da delodajalci ženske obravnavajo kot manj zanesljivo in rizično delovno silo na podlagi že obstoječih družbenih norm. Ženska naj bi v družbi tako še vedno bila tista, ki se ji v večji meri pripisuje skrb za družino in otroke. O tem da ženske tudi dejansko prevzemajo večji delež skrbi za otroke in gospodinjstvo, pričajo tudi podatki o koriščenju dopusta za nego in varstvo otroka, koriščenje bolniške odsotnosti zaradi otroka in večji porabi časa za gospodinjstva opravila (Varuh človekovih pravic, 2014).

1.2.2.1 Udeležba na trgu dela

Čeprav se je razlika glede udeležbe na trgu dela med moškimi in ženskami z leti zmanjšala, je po besedah Evropskega inštituta za enakost spolov (v European Commission, 2019) cilj Evrope v letu 2020 se še bolj približati in doseči 75-odstotno stopnjo zaposlenosti žensk na trgu dela. Medtem stopnja zaposlenosti moških še vedno ostaja nedostopna, saj je bila njihova stopnja zaposlenosti v letu 2018 kar 79-odstotna, za razliko od žensk, ki so dosegle le 67-odstotno stopnjo zaposlenosti. Vrzel med zaposlenimi znaša torej 12 odstotkov (European Commission, 2019). Ta razkorak med stopnjo zaposlenosti moških in žensk odražajo številne strukturne ovire, ki onemogočajo udeležbo žensk na trgu dela ter druge neenakosti v zvezi z kakovostjo in dostopnostjo dela. Mednarodna organizacija dela (b. d.) izpostavlja spolno segregacijo na trgu dela kot dobro znano resničnost, ki omejuje življenjske odločitve in možnosti izobraževanja, zaposlovanja žensk in moških. Segregacija krepi neenaka razmerja moči med spoloma v javni in zasebni sferi in podpira stereotipe, vezane na spol (International Labour Organization, b. d.).

1.2.2.2 Neenako plačilo za enako delo

Razlogi za razliko v plačah med spoloma po navedbah Evropske komisije (2017a) presegajo preprosto vprašanje diskriminacije. So posledica različnih neenakosti, s katerimi se ženske srečujejo pri dostopu do dela, napredovanja in nagrajevanju. Razlika v plači med spoloma se je v zadnjih desetletjih le minimalno spremenila in po podatkih Evropske komisije iz leta 2017 razlika v plači med spoloma znaša 16 odstotkov. To pomeni, da ženske v povprečju zaslužijo 16 odstotkov manj na uro kot moški. Ženske v Evropski Uniji so zaslužile celo 39,6 odstotka manj kot moški. Med razloge, da ženske v povprečju zaslužijo manj, Evropska komisija (2017a) prišteva, da ženske opravljajo plačano delo v manjšem obsegu ur kot moški. Podatki namreč kažejo, da le slaba desetina (8,7 %) moških v Evropski Uniji dela s krajšim delovnim časom, medtem ko je odstotek žensk, zaposlenih s krajšim delovnim časom, v Evropski Uniji večji in znaša 31,3 %. Evropska komisija (2017a) dodaja, da previsoka zastopanost žensk v relativno nizko plačanih sektorjih, med katere prištevamo oskrbo in izobraževanje, prav tako povzroča, da ženske zaslužijo manj kot moški. To privede do pojava, imenovanega stekleni strop, kjer položaj v hierarhiji vpliva na višino plače. Ženske redko zasedajo višja mesta in predstavljajo le 10 odstotkov direktorjev v najuspešnejših podjetjih (European Commission, 2017a).

1.2.2.3 Poklicna segregacija

Razlika v plačah med spoloma, delovnim časom in pokojninah ter šibkejša ekonomska neodvisnost žensk se krepi s koncentracijo žensk in moških v nekaterih sektorjih in poklicih. Po podatkih Evropske komisije (2017b) večina žensk dela v izobraževalnih, zdravstvenih in socialno delovnih sektorjih. Njihovo število se je med letoma 2005 in 2017 po podatkih Evropske komisije še povečalo, medtem ko je delež moških, zaposlenih v teh sektorjih ostal nespremenjen (European Commission, 2017b).

1.2.2.4 Usklajevanje zasebnega življenja in dela

Kljub večji zastopanosti žensk na trgu dela ter podaljševanju njihovega delovnega časa Evropska komisija (2019) piše, da ženske še vedno prevzemajo večino gospodinjskih opravil in skrbstvenih obveznosti za družino. Podaljšanje delovnega časa žensk tako ne pomeni samodejno bolj uravnotežene delitve domačega in skrbnega dela za družino med ženskami in moškimi. Po poročanju Evropske komisije (2019) ženske v povprečju opravijo manj ur

plačanega dela kot moški, vendar namenijo več ur za neplačano delo, v katero uvrščamo vsakodnevna gospodinjska opravila, nego in skrb za otroke in družino. Skupen obseg ur tako plačanega kot neplačanega dela je pri ženskah večji kot pri moških, kar pa lahko vpliva na njihove poklicne odločitve. Z namenom večje enakopravnosti med spoloma na trgu dela Evropska unija (v European Commission, 2019) spodbuja enakomernejšo delitev starševskega dopusta, ustrezno javno izvajanje storitev varstva otrok in ustrezno politiko podjetij glede prilagodljivega delovnega časa in usklajevanja dela ter družine. Da bi se lahko ženske in moški enakovredno vključili na trg dela, je potrebno skrb za družino in domače obveznosti enakomerno porazdeliti. To je tudi jedro direktive EU 2019/1158 Evropskega parlamenta in sveta o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev (European Commission, 2019).

Usklajevanje dela in družine številnim delavkam predstavlja velik izziv, s katerim se srečujejo na trgu dela. Pri tem pa lahko igrajo veliko in pomembno vlogo tudi delodajalci, ki lahko z uvedbo ustrezne organizacije in ukrepov oblikujejo delovno okolje, ki to olajša. Kresal in Kresal Šoltesova (2016) navajata, da tak sistem pripomore in spodbuja večjo enakopravnost žensk in moških na trgu dela. Hkrati prispeva tudi k večjemu vsesplošnemu zadovoljstvu zaposlenih, povečuje njihovo motiviranost in lojalnost ter zmanjšuje stres, nezadovoljstvo in pojav izgorelosti (Kresal in Kresal Šoltes, 2016).

Delovni dogovori morajo tako po mnenju Zupančiča (2016) omogočati boljšo uskladitev med poklicnim in zasebnim življenjem. Poleg tega dodaja, da je za lažje vključevanje žensk v plačano delo ključnega pomena tudi razpoložljivost dostopne in visokokakovostne infrastrukture za nego. Širši dostop do visokokakovostnih storitev oskrbe (npr. varstvo otrok in dolgotrajna oskrba) bi moral ženskam zagotoviti več možnosti za zaposlitev. Tako bi se zmanjšalo tveganje revščine in socialne izključenosti (Zupančič, 2016).

Ženske preživijo na trgu dela oziroma v plačanem delu manj časa kot moški, zato je tudi bolj verjetno, da jih skrbi njihov dohodek v času upokojitve, saj bi ta lahko bil nezadosten (Eurofound, 2018). Problem se kaže tudi pri zaposlovanju žensk z otroki, saj je po podatkih Evropskega inštituta za enakost spolov (European Institute for Gender Equality, 2019) stopnja zaposlitve žensk za polni delovni čas z otroki le 60 % ne glede na to, ali gre za enostarševsko družino ali za delovanje v paru. Iz podatkov je razvidno, da je stopnja zaposlitve za polni delovni čas pri enostarševski družini, kjer je oče tisti, ki skrbi za otroke, večja (74 %) v primerjavi z enostarševsko družino, kjer je mati tista, ki skrbi za otroke. Največja stopnja zaposlitve za polni delovni čas se pojavlja pri moških, ki živijo v paru in skupaj skrbijo za otroke, ter znaša 88 %. Evropski inštitut za enakost spolov opozarja, da primerjava stopnje

zaposlitve moških in žensk, ki živijo v paru in skupaj skrbijo za otroka, kaže 28 % večjo možnost udejstvovanja moških na delovnem trgu. Za ženske otrok velikokrat pomeni slabši položaj predvsem zaradi neenakomerno porazdeljenih skrbstvenih obveznosti do otrok (European Institute for Gender Equality, 2019).

1.2.3 Ženske na trgu dela v Sloveniji

V Sloveniji je položaj žensk po mnenju Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2016) v primerjavi z marsikatero drugo evropsko državo bolj izenačen in so pri nas razlike med spoloma manjše. Večinoma so ženske v Sloveniji tako kot moški zaposlene za polni delovni čas ter se po porodniškem dopustu pogosto vrnejo na svoje delovno mesto in svoje kariere ne prekinjajo. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2016) dodaja, da ima Slovenija med državami članicami Evropske Unije eno najvišjih stopenj zaposlenosti žensk z otroki, vendar pa se moramo ob tem zavedati spremembe, ki je v Sloveniji pogosta, in sicer da se veliko mater odloči za delo s krajšim delovnim časom, ko so otroci še majhni. Ta odločitev vseeno negativno vpliva na njihov položaj na trgu dela (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2016).

Po podatkih statističnega urada Republike Slovenije (2017) je povprečna mesečna bruto plača žensk v večini dejavnosti nižja od povprečja mesečne bruto plače moških. Plača se v Sloveniji v splošnem med ženskami in moškimi ne razlikuje veliko, se pa kažejo odstopanja v določenih sektorjih in dejavnostih.

Kljub dobrim obetom Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2016) poudarja, da so v Sloveniji kljub temu potrebne spremembe v smeri povečanja delovne aktivnosti žensk, še posebej mladih žensk s terciarno izobrazbo, saj je razlika med spoloma tam največja. Ob tem dodaja (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2016), da so razlogi za spopadanje s težavo manjše aktivnosti žensk na trgu dela, vertikalna in horizontalna segregacija na trgu dela, strukturne brezposelnosti nekaterih skupin žensk ter diskriminacije na podlagi spola in neenakega obravnava na podlagi drugih osebnih okoliščin žensk, ki preprečujejo enakovredno udejstvovanje na delovnem trgu. Eno od pglavitnih ovir predstavlja tudi nesorazmerna porazdelitev skrbi za otroke in gospodinjstvo med moškimi in ženskami. Kljub številnim zakonom in predpisom, ki veljajo v Sloveniji, so ženske zaradi stereotipnih predvidevanj in pričakovanj pogostejše neenako obravnavane pri zaposlovanju in na delovnem mestu. S tem je največkrat povezana ravno diskriminacija na podlagi potencialnega materinstva (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,

2016).

Na splošno so ženske tiste, ki se soočajo z več težavami na področju zaposlovanja, saj so pogosto ravno one tiste, ki prilagajajo svojo kariero in delovnik potrebam in pričakovanjem družine. Kljub okrepitvi nadzora nad diskriminacijo pri zaposlovanju ter prav tako tudi večjemu ozaveščanju žensk na tem področju so po besedah Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2016) večkrat žrtve diskriminacije kot moški in velikokrat ravno na podlagi morebitne nosečnosti in materinstva. Zato je na tej točki nujen inšpektorski nadzor, ki ga je na podlagi Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških s strani Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti potrebno še okrepiti (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2016).

1.3 Diskriminacija žensk zaradi nosečnosti in materinstva na trgu dela

Nosečnost in rojstvo otroka ter nato skrb zanj zahtevata od matere prekinitev zaposlitve. Način, kako je ta prekinitev sprejeta in opravljena, pa ima pomembne posledice za njeno delovno in družinsko življenje. Ranljivost nosečnic zaradi neugodnega ravnanja in pojava diskriminacije ter tveganj za zdravje, varnost in s tem povezanih morebitnih težav z vrnitvijo na delovno mesto in na trg dela je priznana in zaščitena z zakoni.

1.3.1 Opredelitev diskriminacije zaradi nosečnosti in materinstva

Komisija za enake možnosti (v Equal Opportunities Commission, 2005) v Veliki Britaniji je leta 2005 opredelila diskriminacijo na podlagi nosečnosti in materinstva v okviru raziskave in izkušenj žensk glede načina ravnanja z njimi.

Opredelila je, da diskriminacija zaradi nosečnosti in materinstva vključuje:

- odpuščanje, kjer so bile ženske bodisi odpuščene, bodisi tako slabo obravnavane med nosečnostjo ali po vrnitvi na delovno mesto, da so bile prisiljene same dati odpoved;
- finančna izguba, ki se kaže kot odpustitev in s tem izguba mesečnega zaslužka ali kot prikrajšanost pri napredovanju, neenako plačilo za enako delo ter neplačilo prejemkov;
- oprijemljiva diskriminacija, med katero lahko štejemo poizvedovanje o stanju nosečnice brez njenega dovoljenja, onemogočanje udeležbe na predporodnih seansah in pregledih, neprimeren delovni čas ali delovne obremenitve, neupravičeno kritiziranje, onemogočen dostop do usposabljanja in izobraževanja na delovnem mestu, dodelitev manj ugodnega delovnega mesta po vrnitvi s porodniškega dopusta;

- neprijetno ravnanje na delovnem mestu ali neoprijemljiva diskriminacija; ženske so obravnavane z manjšo mero spoštovanja; deležne so neprijetnih komentarjev na delovnem mestu; obstajajo spori glede koriščenja porodniškega dopusta in vrnitve na delo (Equal Opportunities Commission, 2005).

1.3.2 Diskriminacija žensk zaradi nosečnosti in materinstva na trgu dela po svetu

Ankete in študije na temo diskriminacije žensk zaradi materinstva na trgu dela so redke in po mnenju Mednarodne organizacije dela (2014) se problem kaže, da jih je težko oblikovati na način, da bi natančno vključevale vprašanje diskriminacije. Na podlagi informacij, pridobljenih s strani različnih študij, sodnih praks ter organov, ki delujejo na področju enakih možnosti, pa lahko govorimo, da je diskriminacija, povezana z materinstvom, prisotna in je stalni svetovni problem (International labour organization, 2014).

Študija diskriminacije v Evropski Uniji (v International Labour Organization, 2018), kjer imajo države eno najmočnejših protidiskriminacijskih politik in zakone po svetu, poroča, da diskriminacija na osnovi materinstva še vedno obstaja in da imajo ženske veliko težav, povezanih z uresničevanjem svojih pravic v času njihove nosečnosti in kasneje pravic, povezanih z materinstvom ter skrbjo za otroke. Francoski organ (v International Labour Organization, 2018) je v letnem poročilu za varstvo pravic poudaril, da se poklicni položaj ženske po končanem materinskem in/ali starševskem dopustu poslabša in pogosto vodi v nadlegovanje in v nekaterih primerih tudi do odpustitve. Pregled stanja v Evropski Uniji kaže precejšnjo stopnjo diskriminacije na podlagi materinstva v državah članicah EU glede zaposlovanja, odpuščanja, izvajanja pritiska, nadlegovanja in drugih praks, ki so v nasprotju z načeli enakega obravnavanja pri zaposlovanju in udejstvovanju na trgu dela (International Labour Organization, 2018).

Študija, ki so jo izvedli Masselot, Caracciolo Di Torella in Burri (2012), poroča o različnih pritiskih, ki jih uporabljajo delodajalci in jih izvajajo nad delavkami, ki zanosijo. Te pogosto nato same podajo odpoved, saj podležejo vsem pritiskom delodajalcev. Ta pojav je še posebej zaznan v Romuniji, Španiji in Litvi. V Španiji naj bi bila »mobing« praksa zelo razširjena in veliko delavk poroča o izkušnjah nadlegovanja na delovnem mestu v času nosečnosti in po njej. V Italiji, Grčiji, na Hrvaškem in Portugalskem poročajo o široki uporabi »praznih odpustitev«, kjer morajo delavke vnaprej, običajno pri sami sklenitvi delovnega razmerja, podpisati odstopno pismo brez datuma. Ta pisma nato delodajalci uporabijo v primeru dolgotrajne bolezni ali nosečnosti. Na prisotnost diskriminacije zaradi materinstva opozarjajo tudi druga

poročila različnih organizacij povsod po svetu (Massetot, Caracciolo Di Torella in Burri, 2012). Komisija za enake možnosti (2005) v Veliki Britaniji je v svojem poročilu zapisala, da približno 7 odstotkov nosečnic svojo službo zaradi nosečnosti izgubi. Veliko več, približno 45 odstotkov delavk pa jih utrpi finančno izgubo zaradi nazadovanja na delovnem mestu in neenakega plačila, kot so ga imele pred nosečnostjo. Prav tako poročajo tudi o izvajanju pritiska nad njimi, naj dajo odpoved (Equal Opportunities Commission, 2005). Na Kitajskem je raziskava organizacije All China's Federation pokazala, da je bilo kar 21 odstotkov žensk, ki so prihajale iz podeželskega okolja in so se zaposlile v urbanem okolju, ob zanositvi odpuščenih (International Labour Organization, 2011).

Iz poročila Mednarodne organizacije dela (International Labour Organization, 2014) je razvidno, da je v Združenih državah Amerike diskriminacija na podlagi materinstva med letoma 2005 in 2010 strmo narasla. Ameriška sodišča so od leta 2001 do 2012 izplačala kar 150 milijonov ameriških dolarjev za namen odškodnin v primerih diskriminacije nosečnosti. Mednarodna Organizacija dela (2014) se na tem mestu sprašuje, ali je porast pritožb narasla zaradi resničnega porasta diskriminacije ali morda zaradi večje ozaveščenosti žensk, kam se lahko ob kršenju njihovih pravic pritožijo in kakšne so pravzaprav njihove pravice. V Avstraliji so pritožbe glede diskriminacije zaradi nosečnosti pogostejše kot pritožbe glede katerekoli druge vrste diskriminacije. Pav tako o porastu pritožb zaradi diskriminacije nosečnosti v poročilu poročajo tudi druge države, vendar so porast povezali z gospodarsko krizo. Po poročanju Mednarodne Organizacije dela (2014) je v Grčiji varuh človekovih pravic prejel približno 300 pritožb, ki so opozorile na diskriminacijo žensk, zaposlenih v zasebnem sektorju, in so se nanašale predvsem na nezakonito odpuščanje nosečnic in doječih mater. Leta 2014 pa bila v Grčiji diskriminacija na podlagi materinstva največkrat zabeležena v povezavi s koriščenjem materinskega in starševskega dopusta (International Labour organization, 2014).

Russell in Banks (2011) sta pod okriljem Komisije za enake možnosti v Veliki Britaniji izvedla raziskavo, v kateri sta diskriminacijo zaradi nosečnosti opredelila kot vsako prikrajšanost pri delu, ki je deloma ali pa v celoti posledica nosečnosti, porodniškega dopusta. Raziskava je obsegala 1.006 žensk z otroci, starimi med 9 in 12 mesecev, in ki so v času nosečnosti delale. Russell in Banks (2011) sta anketiranke spraševala po mnenju, ali se jim zdi, da so bile nepravilno obravnavane s strani delodajalca pred zanositvijo, med trajanjem nosečnosti ter po vrniti s porodniškega dopusta. Ugotovitve raziskave so pokazale, da je bilo 7 % žensk odpuščenih zaradi nosečnosti ali pa so zaradi slabega odnosa do njih dale odpoved same. 21 % žensk je pričalo o finančni izgubi, v kar je všteto znižanje plače, neuspešno napredovanje oziroma onemogočanje napredovanja. Russell in Banks (2011) poročata, da so rezultati

raziskave pokazali, da je 45 % žensk doživelo znake bolj oprijemljive diskriminacije, kot je dodelitev neustreznega dela in delovne obremenitve, ki bi lahko bila oziroma je bila nevarna za zdravje ženske ter zdravje otroka. Deležne so bile groženj o odpovedi, neprimernih komentarjev, nespoštovanja in neenakega obravnavanja v primerih napredovanja. Prav tako 49 odstotkov anketirank sodelujočih v raziskavi priča o sporih ob njihovi vrnitvi, neprimernem obnašanju in nespoštljivemu ravnanju. Največji odstotek diskriminacije žensk je bil zaznan pri ženskah, ki so zaposlene v trgovini in gostinstvu; nekoliko manj vendar še vedno 17 % pri ženskah zaposlenih v javnem sektorju. Raziskava je pokazala tudi, da so bile matere etničnih manjših v večji meri diskriminirane in pogostejše deležne otipljive diskriminacije (Russell in Banks, 2011).

Leta 2007 je La Valle (v Russell in Banks, 2011) skupaj s sodelavci izvedel anketno raziskavo o materinskih pravicah, ki je vključevala 1952 mater, ki so v preteklih 18 mesecih rodile in bile eno leto (12 mesecev) pred rojstvom otroka v delovnem razmerju. Ugotovitve so pokazale, da je 11 odstotkov vprašanih žensk mnenja, da so bile zaradi nosečnosti obravnavane drugače. Pri tem nepošteno dejanje delodajalca zaradi nosečnosti ni bilo definirano s strani raziskovalcev, temveč so bile anketiranke, ki so potrdile, da so bile deležne neprimernega vedenja, povabljene, da ta dejanja opredelijo same. Po mnenju anketirank je bila najpogostejša oblika nepravičnega ravnanja s strani delodajalca neprimerna dodelitev dela ali obremenitve. La Valle s sodelavci (v Russell in Banks 2011) poroča, da je malo manj kot tretjina žensk v raziskavi spregovorila o doživljanju neprijetnih komentarjev s strani sodelavcev in delodajalca. 21 % žensk pa je poročalo o tako slabem obravnavanju, da razmere zanje niso bile več vzdržne in so same dale odpoved in bile primorane oditi (Russell in Banks, 2011).

1.3.3 Diskriminacija žensk zaradi materinstva na trgu dela v Sloveniji

Natančnih podatkov o številu žensk diskriminiranih na podlagi nosečnosti in materinstva ni, saj je največkrat prikrita diskriminacija zaradi materinstva težko dokazljiva ter jo je težko predstaviti z uradnimi statističnimi podatki in viri.

Nekdanji urad za žensko politiko, danes sektor za enake možnosti, je že leta 1999 v okviru svojega poročanja svojem Republike Slovenije o uresničevanju določil Konvencije združenih narodov o odpravi vseh oblik diskriminacije, želel ugotoviti razširjenost problema diskriminacije žensk pri iskanju zaposlitve in delovnem mestu. V ta namen je oblikoval posebno brezplačno telefonsko številko, namenjeno vsem, ki so bili mnenja, da so bili na podlagi spola diskriminirani oziroma so bile kršene njihove pravice do enakosti, in s pomočjo medijev pozval

vse ženske, ki so bile zaradi nosečnosti in materinstva neenako obravnavane pri iskanju zaposlitve ali kasneje na delovnem mestu, da na številko pokličejo in jih o kršenju njihovih pravic anonimno obvestijo. Odbor za žensko politiko (sedanji Sektor za enake možnosti) (1999) je tako prišel do ugotovitev, da je teh pojavov veliko in v ta namen tudi organiziral strokovni posvet, ki je bil namenjen preučevanju možnih ukrepov, ki bi skupaj z novo delovno zakonodajo zmanjšali oziroma odpravili tovrstno diskriminacijo žensk (Odbor za žensko politiko, 1999).

Skupnost EQUAL, katere skrbnik je v Republiki Sloveniji Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve in enake možnosti, je v okviru projekta razvojno partnerstvo »Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje« opravila ekonomsko in sociološko raziskavo, ki je bil tudi prva poglobljena slovenska nacionalna raziskava o izkušnjah staršev in potencialnih staršev ter o odnosih do materinstva in očetovstva na delovnih mestih v Sloveniji. Razvojno partnerstvo (v Černigoj Sadar in Kanjuro Mrčela, 2007) je v namen izvedbe raziskave sodelovalo z Inštitutom za ekonomska raziskovanja, z Zavodom Ekvilib, Fakulteto za družbene vede, Zavodom za informiranje in pomoč brezposelnim in iskalcem zaposlitve ter Združenjem delodajalcev Slovenije in Uradom Republike Slovenije za enake možnosti (sedaj Sektor za enake možnosti). Glavni cilj celotnega projekta je bilo zmanjševanje prikrite diskriminacije pri zaposlovanju mladih žensk, potencialnih mater in staršev na podlagi materinstva in starševstva. Raziskava, ki so jo v okviru projekta razvojno partnerstvo »Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje« izvedli Aleksandra Kanjuro Mrčela in Nevenka Černigoj Sadar (2007), je pričakovanja o prisotnosti diskriminacije zaradi starševstva na delovnem mestu v Sloveniji potrdila. V organizacijah, ki so bile v sklopu raziskave preučevane, je bilo zaslediti prakse, ki diskriminirajo na podlagi spola ter skupine ljudi v različnih življenjskih obdobjih, v katera je vključen tudi čas za ustvarjanje družine. Černigoj Sadar in Kanjuro Mrčela (2007) pišeta, da se je pri izvedbi raziskave izkazalo, da so pogoji napredovanja pogosto zastavljeni tako, da izključujejo osebe, ki imajo starševske in druge skrbniške obveznosti. Predvsem mlade ženske so poročale o negativnih izkušnjah in neprijetnih odzivih na nosečnost. Po mnenju Černigoj Sadar in Kanjuro Mrčela (2007) naj bi jim bilo onemogočeno napredovanje oziroma velikokrat celo nazadovanje po vrnitvi s porodniškega dopusta. Raziskava je pokazala tudi negativen odnos do doječih mater in neustrezen urnik v času nosečnosti. Ženske so pogosteje poročale o težavah pri iskanju zaposlitve zaradi materinstva, onemogočanju zaposlitve na želenem delovnem mestu in napredovanju, kariernem nazadovanju, prekinitvah delovnega razmerja s strani delodajalca. Černigoj Sadar in Kanjuro Mrčela (2007) sta z raziskavo opredelila prakse neenakega obravnavanja in diskriminacije v Sloveniji, med katere so šteti neprijetni odzivi delodajalca in sodelavcev na nosečnost ter kasneje bolniške odsotnosti zaradi nege otroke,

onemogočanje napredovanja po vrnitvi s porodniškega dopusta, zaposlovanje za določen čas kot namen selekcijskega mehanizma kadrov. Prav tako je za diskriminacijo šteto jasno izražena delodajalčeva želja o zaposlovanju mladih in neobremenjenih oseb brez skrbniških obveznosti in ne glede na njihovo primernost za delovno mesto in kvalifikacijo. Prekinitev pogodbe o zaposlitvi zaradi nosečnosti oziroma zaradi starševskih obveznosti velja za najhujšo diskriminacijo.

Poleg prisotnosti diskriminacije zaradi materinstva na delovnem trgu v Sloveniji v raziskavi Nevenka Černigoj Sadar in Aleksandra Kanjua Mrčela (2007) navajata tudi ugotovitve, povezane z usklajevanjem dela in družinskih obveznosti, ter problem odkritega neupoštevanja potreb staršev s strani delodajalca. Opozarjata, da je v slovenskih podjetjih in prav tako v celotni družbi potrebno oblikovati večjo mero odgovornosti delodajalcev in zavedanja pomena aktivnega odnosa do starševstva na delovnem mestu. Menita, da je situacija v Sloveniji glede odnosa do starševstva na delovnih mestih zaskrbljujoča ter da delodajalci vidijo družinsko življenje bolj kot moteč dejavnik pri delovnem procesu ter ne kot vrednoto (Černigoj Sadar in Kanjua Mrčela, 2007).

Po podatkih, pridobljenih s telefonskim pogovorom z Zagovornikom načela enakosti (osebna komunikacija, 24. 3. 2020), ta ne beleži statistike primerov diskriminacije na podlagi nosečnosti in materinstva. Zagovornik statistično spremlja tiste posamične osebne okoliščine, ki jih Zakon o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg, v nadaljevanju ZVarD) izrecno našteva v 1. členu. To 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 in druge osebne okoliščine. Med »druge osebne okoliščine«, ki pomenijo prirojene in pridobljene osebne značilnosti, lastnosti, stanja ali statuse, ki so praviloma trajno in nerazdružljivo povezani z določenim posameznikom in njegovo osebnostjo, zlasti identiteto, ali pa jih posameznik ne spreminja zlahka, Zagovornik načela enakosti (2020) šteje tudi nosečnost in starševstvo, poleg npr. državljanstva, zdravstvenega stanja ter kraja stalnega prebivanja. Našteti drugih osebnih okoliščin pa, kot že omenjeno, ne beleži posamično, ampak jih vse skupaj statistično obravnava kot »druge osebne okoliščine«. Zagovornik (2020) sicer problematiko diskriminacije na podlagi nosečnosti in starševstva prepozna kot pomembno, zato je v letu 2020 izdal posebno brošuro, v kateri opozarja na to, da je diskriminacija zaradi nosečnosti in starševstva prepovedana in spodbuja vse, ki se s tako diskriminacijo soočijo, da se obrnejo na njih.

Zagovornik načela enakosti (2020) torej ne beleži natančnih statističnih podatkov o razširjenosti diskriminacije na podlagi nosečnosti in materinstva oziroma starševstva, vendar se v praksi

srečuje s posameznimi primeri diskriminacije, ki jih beleži in so anonimizirani in objavljeni na uradni spletni strani Zagovornika načela enakosti.

Zabeležen je bil tudi primer diskriminacije zaradi nosečnosti pri dostopu do zaposlitve, v katerem je Zagovornik načela enakosti (2014) ugotovil kršitev prepovedi diskriminacije. Na njih se je obrnila prijaviteljica, ki se je prijavila na javni natečaj za prosto delovno mesto. Pobudnica je v natečajne postopku izbiranja kandidata dosegla največje število točk po vseh kriterijih preverjanja in bila od članov natečajne komisije ocenjena z oceno odlično. Kasneje pa je prijaviteljica komisijo na ustnem razgovoru seznanila s svojo nosečnostjo, ki je naredila uradni zaznamek. Pobudnica kljub izpolnjevanju vseh delodajalčevih pogojev in doseženemu največjemu številu točk ni bila izbrana. Kot odgovor je potencialni delodajalec navedel, da v procesu ni bil izbran noben kandidat ter se skliceval na 62. člen Zakona o javnih uslužbencih, kjer je navedeno, da javni natečaj ni uspešen, če prav nihče od prijavljenih kandidatov po merilih izbirnega postopka ni dovolj strokovno usposobljen in posledično noben od kandidatov ni bil izbran. Po 24. členu Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) ima delodajalec pravico do proste odločitve glede izbire kandidata, ki izpolnjuje pogoje opravljanja dela, na podlagi česar se je potencialni delodajalec v tem primeru prav tako zagovarjal. V dotičnem primeru je Zagovornik načela enakosti (2014) vsa zbrana dejstva, dokaze in pravna stališča potencialnega delodajalca proučil in na podlagi tega sprejel mnenje, da je v obravnavanem primeru potencialni delodajalec kršil prepoved diskriminacije. Zagovornik je svojo odločitev, da je bila nosečnost pobudnice osebna okoliščina, ki je vplivala na odločitev potencialnega delodajalca in kandidatke ne zaposli, podprl z dejstvom, da je bila kandidatka po ugotovitvah izbirne komisije v postopku zbiranja nedvoumno strokovno usposobljena za dotično delovno mesto, saj je dosegla največje število točk. Ob tem je Zagovornik načela enakosti (2014) kot nenavadno navedel dejstvo, da je bil ključni razlog potencialnega delodajalca o razveljavitvi izbora kandidata ali kandidatke navedena ravno neprimernost kandidatov brez vsakršnih nadaljnjih utemeljitev. Razloge je ocenil kot neprepričljive in nasprotujoče (Zagovornik načela enakosti, 2014).

Zagovornik načela enakosti (2018) navaja tudi primer, ko je ministrstvo bilo tisto, ki je diskriminiralo mlado raziskovalko na podlagi nosečnosti oziroma starševstva, in v katerem je prav tako podalo mnenje, v katerem je ocenil, da je v dotičnem primeru res šlo za neenako obravnavanje na podlagi osebne okoliščine nosečnosti oziroma starševstva. Zagovornik je od fakultete dobil predlog obravnavo njihove raziskovalke, ki je raziskovala in vodila projekt Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport (MIZŠ). To ni omogočilo podaljšanja projekta za čas raziskovalkine upravičene odsotnosti, ko je bila na starševskem dopustu, vendar je želelo

v času odsotnosti raziskovalko zamenjati. V javnem razpisu je bilo navedeno, da lahko MIZŠ zaradi izjemnih okoliščin projekt podaljša. Mnenje Zagovornika (2018) je, da bi lahko odhod raziskovalke na starševski dopust obravnavali kot izjemno okoliščino, saj bi to povzročilo organizacijske in izvajalske probleme v izvedbi projekta; to bi izpolnjevalo pogoj za podaljšanje in začasno zamrznitev projekta. Da praksa MIZŠ, torej zamenjava raziskovalke ni potrebna, se je v postopku ugotavljanja strinjal tudi Organ upravljanja, ki je potrdil, da bi se odsotnost zaradi starševstva lahko štela kot izjemna okoliščina, ki je navedena kot pogoj za podaljšanje izvajanje projekta. Organ upravljanja je torej nakazal tudi druge možnosti ukrepanja, ki so za delavko ugodnejši; hkrati se ji omogoči prekinitev z naslova odsotnosti zaradi starševstva ter nato vrnitev nazaj na delo po končani odsotnosti in nadaljevanje z delom in ob tem tudi nadaljnji razvoj njenih raziskovalnih kompetenc in znanstvene uspešnosti. Tako je v tem primeru Zagovornik načela enakosti (2018) ugotovil, da je predstavljena praksa Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport praksa neenake obravnave ter da ni dopustna v skladu z Zakonom o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD). Hkrati je ocenil, da v okviru javnega razpisa zapisani pogoji že v splošnem kažejo na neenako obravnavo raziskovalk v okviru osebne okoliščine nosečnosti in materinstva. Navedeni pogoji v razpisu so tako v večji meri namenjeni zgolj raziskovalcem in raziskovalkam na začetku svoje karijerne poti. Kasneje, v obdobju ustvarjanja družine, naj bi bil po navedenih pogojih razpis namenjen raziskovalkam in raziskovalcem na začetku njihove karijerne poti, medtem ko kasneje, v obdobju ustvarjanja družin, ti pogoji niso ustrezni, saj diskriminirajo na podlagi nosečnosti in starševstva ter tudi spola, saj lahko zanosijo le ženske (Zagovornik načela enakosti, 2018).

1.3.4 Odziv žensk na diskriminacijo

Iz raziskave, ki jo je izvedla Komisija za enake možnosti (v Adams idr., 2015) na Irskem, je razvidno, da več kot polovica žensk (55 %) glede neupravičenega in neugodnega ravnanja delodajalca zaradi njihove nosečnosti ni ukrepala. 34 % žensk se je glede dejanja soočilo z delodajalcem; le 13 % žensk je uporabilo formalne ukrepe zoper diskriminacijo, med katerimi je le 4 % žensk svoj primer podalo v obravnavo na delovno sodišče (Adams idr., 2015). Dejavnikov, ki so pripomogli k temu, da se ženske niso odločile za to, da bodo glede neprimerne dejanja ali slabšega obravnavanja ukrepale, je kar nekaj. Med drugim tudi dodaten stres poleg doživljanja stresa glede nosečnosti in skrbi za otroka ter tudi ohranitev ugleda v trenutni službi ter možnosti napredovanja. Zaskrbljenost, da bi to lahko vplivalo na njihove zaposlitvene možnosti kasneje in strah pred odpovedjo, bi pomenila izpad dohodka in

s tem nove izzive soočanja (Russell in Banks, 2011).

Russell, Quinn, King O'Riain in McGinnity (2008) v sklopu svoje splošne študije diskriminacije na Irskem opozarjajo, da je ukrep zoper dejanja diskriminacije pogosto pogojen z nevednostjo in pomanjkanjem znanja o pravicah in možni zaščiti. Tako je med tistimi, ki svojih pravic ne poznajo, le slaba tretjina takih, ki so ukrepale zoper zaznane diskriminacije. Med tistimi, ki so o svojih pravicah bolj ozaveščene in so z njimi seznanjene je odstotek večji in se giblje nekoliko pod polovico (49 %) (Russell, Quinn, King O'Riain in McGinnity, 2008).

1.3.5 Posledice diskriminacije zaradi nosečnosti in materinstva

Russell in Banks (2011) sta mnenja, da ima diskriminacija med nosečnostjo in v obdobju po njej številne posledice za vpletene ženske. Veliko teh situacij privede do rezultatov neposredne finančne izgube zanje, povečanje stresa in izčrpanost. Ob tem številne raziskave in študije kažejo tudi zdravstvene negativne učinke diskriminacije na izid nosečnosti. Dobra izkušnja v času nosečnosti ter podporno in prilagajoče delovno okolje sta ključnega pomena, saj lahko v nasprotnem primeru nosečnost pomeni krizo za vpleteno žensko. Pomemben je tudi način ponovne vključitve ženske v delovno okolje po končanem porodniškem dopustu. Na podlagi številnih študij, opravljenih na to temo, Russell in Banks (2011) poročata, da se ženske po vrnitvi na delovno mesto velikokrat soočajo s poklicnim nazadovanjem, saj za svoje delo ne prejema več enakega plačila in pogosto niso deležne enakega obravnavanja pri možnostih izobraževanja in napredovanja. V izvedenih raziskavah, ki jih navajata Russell in Banks (2011), je poudarjen tudi pozitiven učinek družinam prijaznih politik, ki omogočajo ženskam lažjo vrnitev po odsotnosti zaradi nosečnosti. Delodajalci lahko z boljšim prerazporejanjem dela omogočijo boljše počutje ženske v času njene nosečnosti ter lažje usklajevanje dela in družinskih obveznosti in s tem zmanjšanje ali popolno odsotnost diskriminacije na delovnem mestu (Russell in Banks, 2011).

Delo in obravnavanje ženske v času njene nosečnosti vpliva na njeno izkušnjo nosečnosti z različnih vidikov. Zaposlitev v času nosečnosti je v današnjem svetu nekakšna norma in ob primerni obravnavi in ob pravilni oceni možnih tveganj v glavnem ne predstavlja škodljivih posledic za zdravje ženske ali njihove otroke. Kljub temu pa obstajajo poklici ter določene okoliščine dela, ki so v določenih primerih lahko škodljivi za žensko in njenega otroka in lahko predstavljajo tveganje. Mozurekewich in Bonzini (v Russell in Banks, 2011) sta skupaj s sodelavci izvedla različne študije, na podlagi katerih sta prišla do treh glavnih škodljivih posledic, ki jih lahko povzročijo neprimerni pogoji v času nosečnosti na delovnem mestu za

mater in otroka. Mednje štejemo predčasno rojstvo otroka, nizko porodno težo otroka in preeklampsijo (visok krvni tlak in zastajanje urina). Bonzini (v Russell in Banks, 2011) je kasneje skupaj s sodelavci pojav negativnih posledic povezal s petimi skupnimi poklicnimi dejavnostmi, ki so jih izvajale ženske v času nosečnosti na svojem delovnem mestu. Vključujejo podaljšanje delovnega časa, izmensko delo, dvigovanje, trajajoč stoječi položaj ter večje fizične obremenitve. Kljub povezavi so bile študije premajhne, da bi omogočile trdne zaključke.

Poleg številnih drugih poklicnih dejavnikov, ki lahko negativno vplivajo na nosečnost ženske Davis (v Russell in Banks, 2011) navaja, da ima tudi diskriminacija v času nosečnosti za žensko lahko negativen učinek. Raziskava, izvedena v Veliki Britaniji, priča o tem, da je šest od skupno petindvajset intervjuvank izrecno omenilo, da je doživljanje diskriminacije v času njihove nosečnosti vplivalo na njihovo zdravje in na zdravje njihovega otroka (Davis idr., v 2011 Russell in Banks, 2011). Večina jih je pričala o stalnem občutku stresa ter napora, pogosti izčrpanosti, jezi in žalosti. Spregovorile so tudi o nekaterih drugih zdravstvenih in psiholoških težavah ter o vplivu stresa, prisotnega na delovnem mestu na njihove osebne odnose in družinsko življenje. Russell, Quinn, King O'Riain in McGinnity (2008) dodajajo, da so se pod velikim pritiskom in stresom še posebej znašle ženske, ki so bile zaradi nosečnosti odpuščene ter tako občutile še dodatno finančno breme.

1.3.6 Ukrepi in zaščita žensk v času nosečnosti in materinstva

Diskriminatorne prakse s strani delodajalcev so po mnenju Mednarodne organizacije dela (2014) še posebej vezane na odpustitev in pa možnost vrnitve na delovno mesto po materinskem dopustu. Pomembno je, da delodajalci ne bi smeli zahtevati testa nosečnosti oz. dokazila o sterilizaciji kot pogoj pri zaposlitvi; prav tako delodajalec ne sme zasliševati kandidatke za delo o njenih namenih glede ustvarjanja družine in njenem partnerskem odnosu. Podatki kažejo, da se veliko delodajalcev namerno izogne zaposlovanju mladih žensk, saj se bojijo, da bi te zanosile in izrabile materinski ter starševski dopust. Problem se tako kaže ne samo pri odpuščanju žensk zaradi zanositve, temveč tudi pri zaposlovanju (International Labour Organization, 2014).

Zaščita materinstva je bila temeljni element varovanja žensk pri zaposlovanju in udejstvovanju na trgu dela že vse od prve konvencije Mednarodne organizacije dela iz leta 1919 in ostaja tudi ključna določba zadnje konvencije št. 183. Zaščito pred diskriminacijo pri zaposlovanju in na delovnem mestu zaradi nosečnosti ali materinstva obravnava pravica, da ženske na trgu dela ne smejo biti v manj ugodnem položaju zaradi svoje »reproduktivne funkcije« (International

Labour Organization, 2014).

Ukrepi za odpravo neenakosti med spoloma vključujejo zagotavljanje enakega obravnavanja na vseh področjih. Vključujejo tudi enako obravnavanje pri zaposlovanju, kjer mora biti razpis za delo sestavljen tako, da se vse kandidate in kandidatke ocenjuje po povsem enakih merilih; ženske prosilke morajo biti enako obravnavane kot moški in noseče ženske enako kot tiste, ki niso noseče. Vključno z zaposlovanjem je pomembno odpravljanje vrzeli med spoloma v plači, napredovanju in izobraževanju ter prehajanje spolnih stereotipov, ki so še vedno prisotni v naši družbi (Mednarodna organizacija dela, 2018). Potrebno je ustvariti ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem, kar pa lahko omogoči sodelovanje socialne politike in politike zaposlovanja. Politiki bi morali bolje povezati potrebe posameznikov, še posebej žensk z dostojno plačo in cenjenjem njihovih vlog pri skrbi za družino (Zupančič, 2016).

1.4 Pravna ureditev varstva žensk v času nosečnosti in materinstva

Država je tista, ki posamezniku zagotavlja socialno varnost. V primerih nastanka socialnega problema mora država posamezniku zagotoviti zaščito in uresničevanje njihovih pravic. Po Vodovnikovem (2015 str. 375-376) mnenju mora tako država poskrbeti tudi za zaščito žensk v času njihove nosečnosti in zaščito materinstva. To se zagotavlja s celovitim sistemom predpisov, zakonov, ukrepov in dejavnosti, ki preprečujejo poslabšanje ekonomskega stanja ter prav tako tudi izključenost s področij družbenega življenja. Vsi predpisi in dejavnosti za zaščito materinstva in starševstva so v domeni države, ki pa mora ob tem slediti temeljnim načelom, splošnim vrednotam in mednarodno sprejetim standardom (Vodovnik, 2015 str. 375-376). Mednarodno pravo vključuje velik spekter aktov, ki določajo standarde glede socialnih pravic, njihovo pravno urejanje in sodelovanje med državami. Stremi v smeri poenotenja pravil in približevanju sistemov različnih držav k mednarodno definiranim vrednotam, ki vključujejo področje socialne varnosti. Posebne pravne zaščite so tako deležne tudi ženske, ki se v času nosečnosti in materinstva ter ustvarjanja družine soočajo z različnimi ovirami.

1.4.1 Mednarodni akti

Splošna deklaracija o človekovih pravicah

V prvi vrsti je potrebno omeniti Splošno deklaracijo o človekovih pravicah, ki jo je sprejela Generalna skupščina Združenih narodov. Deklaracija zagotavlja družini posebno varstvo in v

25. členu prav tako tudi zaščito materinstva in otroštva (*Splošna deklaracija človekovih pravic*, 2018).

Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (MPSESKP)

Varstvo pred diskriminacijo zagotavlja tudi Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah v svojem drugem odstavku 2. člena. V 3. členu pa zagotavlja enako koriščenje vse določenih pravic moškim in ženskam. V 10. členu MPSESKP je zapisano, da imajo matere pravico do posebnega varstva določen čas pred in po rojstvu otroka; zaposlenim materam mora biti v tem času zagotovljen plačan dopust oziroma zagotovljen dopust z ustreznimi prejemki iz socialnega zavarovanja. Države podpisnice so dolžne materam posebno varstvo zagotoviti (Varuh človekovih pravic RS, b. d.).

Mednarodna organizacija dela (MOD)

Na področju izboljševanja položaja delavcev po celem svetu deluje mednarodna organizacija dela (MOD), ki je v Konvenciji št. 102 o minimalnih normah socialne varnosti posebno skrb namenila izboljšanju socialne varnosti in položaja zaposlenih žensk in mater. Konvencija v 46. členu ureja dajatve za primer materinstva zavarovane osebe, ki vključuje vse dajatve, povezane z nosečnostjo, porodom in nujnimi posledicami ter začasno izgubo dohodka (47. člen) (Informacijski urad sveta Evrope v RS, b. d.).

Mednarodna organizacija dela je leta 2000 sprejela Konvencijo št. 183 o zaščiti materinstva, ki je nadomestila prejšnji dve konvenciji. V 3. členu je vzpostavila prepoved opravljanja škodljivih del za nosečnice in doječe matere, podaljšanje porodniškega dopusta za najmanj 14 tednov in vključevanje obveznega šesttedenskega dopusta po porodu z možnostjo podaljšanja v primerih zapletov v času nosečnosti in poroda ali bolezni. Konvencija št. 183 v svojem 5. členu ureja tudi dajatve, povezane z zdravstvenim varstvom, ki vključuje predporodno, obporodno, poporodno in po potrebi bolnišnično oskrbo. Člen vključuje tudi ostale dajatve, ki morajo ženski zagotoviti primerno življenjsko raven. Za še dodatno zaščito se sredstva za dajatve načeloma zagotavljajo iz skladov obveznega zavarovanja ali javnih skladov. 8. člen konvencije zagotavlja varstvo zaposlitve in nediskriminacijo ženske. Prepovedana je odpoved delovnega razmerja iz kakršnihkoli razlogov, povezanih z materinstvom. Ženski je tako omogočeno, da se po porodniškem dopustu vrne na isto ali enakovredno delovno mesto, ki mora biti enako plačano. Materinstvo v nobenem primeru ne sme biti vzrok diskriminacije pri

zaposlitvi in zaposlovanju. To je zabeleženo v 9. členu Konvencije št. 183. Matere imajo tudi pravico do plačanega odmora za dojenje otroka ali krajši delovnik (10. člen) (*Konvencija MOD št. 183*, 2000).

Evropska socialna listina

Članice Sveta Evrope so sprejele Evropsko socialno listino, ki na področju varstva socialnih pravic dopolnjuje Evropsko konvencijo o človekovih pravicah (EKČP) z namenom, da dosežejo večjo enotnost uresničevanja človekovih pravic in svoboščin ter enakopravnosti. Pri tem se osredotoča na posebne kategorije oseb, med katere sodijo tudi zaposlene ženske in ki jim listina pripisuje posebno varstvo. V njej je zapisano, da imajo zaposlene matere pravico do najmanj 14 tednov trajajočega dopusta financiranega iz socialnega zavarovanja ali javnih sredstev; pravico imajo do odsotnosti z dela zaradi dojenja, prepovedi neprimernih del za nosečnice, porodnice in doječe matere in omejitev nočnega dela. Poleg tega je vsaka družina upravičena do socialnih in družinskih dajatev ter davčnih in drugih ugodnosti. V listini so zapisane tudi pravice mater glede zaposlitve. V 8. členu listine je zavedeno, da je nezakonito odpustiti nosečo delavko in mater do konca porodniškega dopusta. Veljaven razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi torej ne morejo biti družinska obveznost, porodniški ali starševski dopust. Do zaposlitve brez razlikovanja imajo pravico vsi zaposleni z družinskimi obveznostmi; prav tako imajo pravico do ponovne zaposlitve po odsotnosti zaradi družinski obveznosti, starševskega dopusta za nego otroka in do upoštevanja njihovih potreb glede pogojev zaposlitve.

1.4.2 Pravna ureditev v Sloveniji

Ustava Republike Slovenije

Ustava Republike Slovenije ščiti vse njene državljane ter s 14. členom vsakomur zagotavlja enake človekove pravice in temeljne svoboščine ne glede na spol, raso, jezik, vero ali katerokoli drugo osebno okoliščino. 49. člen Ustave Republike Slovenije zagotavlja svobodo dela, kar pomeni, da si vsak prosto izbira zaposlitev. Ob tem mora biti vsakomur pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto (*Ustava RS*, 1991).

Država na podlagi ustave (53. člen) varuje družino, materinstvo, očetovstvo, otroke in mladino ter zagotavlja in ustvarja razmere, ki omogočajo njihovo varovanje. V 55. členu je zapisano, da

je odločitev za otroka ali več otrok svobodna ter da mora država zagotoviti državljanom možnost uresničevanja te svoboščine (*Ustava RS*, 1991).

Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD)

Zakon o varstvu pred diskriminacijo v 1. členu določa varstvo vsakega posameznika in posameznice pred kakršno koli diskriminacijo na podlagi katere koli osebne okoliščine. S tem zakonom je bil ustanovljen tudi samostojni državni organ na področju zaščite pred diskriminacijo, in sicer zagovornik ali zagovornica načela enakosti (2. odstavek 1. člena).

S sprejetjem Zakona o varstvu pred diskriminacijo so se v pravni red Republike Slovenije prenesli nekateri pravni akti Evropske Unije, ki ščitijo pred diskriminacijo:

- Direktiva Sveta 2000/43/ES o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost,
- Direktiva Sveta 2000/78/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu,
- Direktiva Sveta 2004/113/ES o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri dostopu do blaga in storitev ter oskrbi z njimi,
- Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu,
- Direktiva 2014/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta o ukrepih za lažje uresničevanje pravic, podeljenih delavcem v okviru prostega gibanja delavcev (*Zakon o varstvu pred diskriminacijo*, 2016).

Za doseganje namena Zakona o varstvu pred diskriminacijo Vlada Republike Slovenije ter drugi državni organi sodelujejo s socialnimi partnerji in nevladnimi organizacijami, ki delujejo na področju neenakega obravnavanja ter varstva človekovih pravic in temeljnih svoboščin. V namen spremljanja ter načrtovanja protidiskriminacijske politike pristojne inšpekcije zbirajo anonimne podatke ter jih enkrat letno posredujejo zagovorniku. Naloge in pristojnosti zagovornika so prav tako predstavljene v zakonu in vključujejo opravljanje neodvisnih raziskav o položaju oseb s specifično osebno okoliščino, objavljane neodvisnih poročil, opravljanje nalog inšpekcijskega nadzora, zagotavljanje neodvisne pomoči diskriminiranim osebam pri uveljavitvi njihovih pripadajočih pravic, spremljanje splošnega stanja v Sloveniji ter predlaganje posebnih ukrepov za izboljšanje in pa vsesplošno ozaveščanje javnosti s področja varstva pred diskriminacijo (21. člen ZVarD) (*Zakon o varstvu pred diskriminacijo*, 2016).

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)

Enako obravnavanje in prepoved diskriminacije na trgu dela prepoveduje tudi Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), na podlagi katerega (6. člen ZDR-1) mora delodajalec kandidatu ali kandidatki pri iskanju zaposlitve ter delavcu in delavki v času trajanja delovnega razmerja in prav tako ob prekinitvi delovnega razmerja zagotavljati vsem enako obravnavanje. Ne glede na osebne okoliščine mora delodajalec vsem zagotavljati enako obravnavo zlasti v primerih zaposlovanja, napredovanja, usposabljanja, izobraževanja ter prekvalifikacije. Poleg tega mora enako obravnavati vse delavce in delavke pri dodeljevanju plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja, pri vseh enako upoštevati odsotnost z dela ter delovne razmere in delovni čas. Zakon štiti delavke in delavce glede diskriminacije tudi v primerih odpovedi o zaposlitvi. V 6. členu Zakona o delovnih razmerjih je v četrtem odstavku jasno zapisano, da je kakršnokoli manj ugodno obravnavanje delavke povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom diskriminacija. Prav tako je z zakonom prepovedano kakršnokoli nadlegovanje, v katerega štejemo vsako nezaželeno vedenje, povezano z osebno okoliščino osebe ali ustvarjanje sovražnega, ponižujočega sramotilnega in žaljivega okolja na delovnem mestu (7. člen ZDR-1) (*Zakon o delovnih razmerjih*, 2013).

Zakon o delovnih razmerjih v 8. členu določa tudi odškodninsko odgovornost za primer kršenja prepovedi diskriminacije ali nadlegovanja na delovnem mestu. Po splošnih pravilih civilnega prava je v takih primerih delodajalec do kandidata/kandidatke ali delavca/delavke odškodninsko odgovoren (*Zakon o delovnih razmerjih*, 2013).

Delodajalec mora že pri objavi prostega dela delovati v okviru enakega obravnavanja glede na spol, razen če ta ne predstavlja odločilnega pogoja z delo (27. člen). Ob tem pa delodajalec prav tako ne sme povpraševati kandidatke ali kandidata za delo po podatkih o družinskem stanu, nosečnosti ter načrtih ustvarjanja družine. Prav tako sklenitve pogodbe o zaposlitvi delodajalec ne sme pogojevati s pridobitvijo teh podatkov (28. člen) (*Zakon o delovnih razmerjih*, 2013).

Če delavka prejme redno odpoved na podlagi družinskih obveznosti, nosečnosti, je ta razlog po 90. členu Zakona o delovnih razmerjih neutemeljen. Delodajalec pogodbe o zaposlitvi ne sme prekiniti v času delavkine nosečnosti ali v času, ko ta doji otroka, torej do enega leta starosti otroka. Prav tako delodajalec ne sme podati odpoved staršem v času, ko ti izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela ter z vključno še en mesec po končanem trajanju starševskega dopusta (155. člen) (*Zakon o delovnih razmerjih*, 2013).

Na podlagi 133. člena Zakon o delovnih razmerjih določa enako plačilo moškim in ženskam za enako delo (*Zakon o delovnih razmerjih*, 2013).

Znotraj delovnega razmerja imajo delavci in delavke zaradi nosečnosti in starševstva pravico do posebnega varstva (182. člen) in v primeru spora je delodajalec tisti, ki nosi dokazno breme, saj mora delodajalec po 182. členu Zakona o delovnih razmerjih zagotoviti lažje usklajevanje med družinskimi obveznostmi ter obveznostmi dela. Delavka je zakonsko zaščitena, da delodajalec od nje ne sme zahtevati ali brez njene vednosti poizvedovati o kakršnih koli podatkih v povezavi z njeno nosečnostjo (183. člen). Zakon o delovnih razmerjih delavko ščiti, da v času nosečnosti in med časom, ko doji otroka, ne sme opravljati del oziroma biti izpostavljena drugim dejavnikom tveganja, ki bi lahko bili škodljivi zanj in njeno zdravje ali za zdravje otroka. Če ženska opravlja delo, pri katerem bi bila možnost izpostavljenosti dejavnikom tveganja, mora delodajalec v času njene nosečnosti in ves čas, ko mati doji otroka, začasno prilagoditi pogoje dela oziroma delovni čas ter na ta način preprečiti nevarnost tveganja za njeno zdravje in zdravje otroka. V primeru, če dela ni možno začasno prilagoditi in se ni možno izogniti dejavnikom tveganja, mora delodajalec delavki zagotoviti opravljanje za njo ugodnejšega in ustrežnejšega dela. Ob tem je delavka dolžna opravljati drugo ustrežnejše delo, a ima pravico do enakega izplačila plače, kot bi ga imela za opravljanje svojega običajnega dela, če je to zanj ugodnejše (184. člen) (*Zakon o delovnih razmerjih*, 2013).

Po 185. členu Zakona o delovnih razmerjih delavka v času nosečnosti in v času enega leta po porodu oziroma v času, ko doji, ne sme opravljati nadurnega dela ali nočnega dela, če bi to lahko ogrozilo njeno zdravje ali zdravje otroka. Prav tako delavcu, ki skrbi za otroka do tretjega leta otrokove starosti, ne more biti naloženo opravljanje nadurnega dela in dela ponoči, če se ob tem ne strinja s predhodnim soglasjem (*Zakon o delovnih razmerjih*, 2013).

Delodajalec mora po zakonu zagotoviti delavcu ali delavki pravico do odsotnosti z dela ali krajši delovni čas zaradi izrabe starševskega dopusta. In delodajalec mora po vrnitvi delavcu/delavki s starševskega dopusta omogočiti opravljanje dela pod pogoji, zavedenimi v pogodbi o zaposlitvi. Delavec ali delavka, ki izrablja starševski dopust, ima po zakonu pravico do denarnega nadomestila plače v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust (187. člen) (*Zakon o delovnih razmerjih*, 2013).

Pravica doječe matere je odmor za dojenje med delovnim časom, ki traja eno uro dnevno v primeru, ko otrok še ni dopolnil 18 mesecev starosti ter če mati dela s polnim delovnim časom. Prav tako je delavka upravičena do denarnega nadomestila za čas odmora, namenjenega dojenju otroka (188. člen) (*Zakon o delovnih razmerjih*, 2013).

Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM)

Zakon o enakih možnostih moških in žensk, ki je bil v Sloveniji sprejet leta 2002, navaja smernice oziroma temelje za ustvarjanje enakih možnosti, izboljšanje položaja žensk ter spodbujanje enakosti med spoloma na ekonomskem, političnem, socialnem področju ter v izobraževanju in vzgoji. Enakost spolov je v zakonu opredeljena kot enaka udeležba moških in žensk na vseh področjih tako zasebnega kot javnega življenja in kot enak položaj za uživanje pripadajočih pravic in razvoj osebnih potencialov. Enako obravnavanje spolov po Zakonu o enakih možnostih moških in žensk pomeni odsotnost posredne in neposredne diskriminacije (*Zakon o enakih možnostih moških in žensk*, 2002).

Splošne določbe Zakona o enakih možnostih žensk in moških temeljijo na izboljšanju položaja žensk ter ustvarjanju enakih možnosti tako za moške kot ženske na vseh področjih (ekonomskem, političnem, izobraževalnem) življenja. Neenako obravnavanje je največkrat posledica tradicionalnih in zgodovinsko pogojenih družbenih vlog.

1.5 Možni ukrepi v primeru diskriminacije

Osebe, žrtve diskriminacije, imajo v Sloveniji več pravnih postopkov, vendar se kljub temu le redko odločijo zanje. O tem priča tudi izredno skopa sodna praksa pri nas na področju diskriminacije. Obstaja več različnih razlogov, zakaj se žrtve ne odločajo za to pot, med njimi je zagotovo finančni, saj so sodni in še posebej civilni ter odškodninski postopki zelo dragi. Drugi razlog so sodni zaostanki, saj žrtve niso pripravljene čakati več let na obravnavo njihovega primera na sodišču. Velik razlog igra tudi slaba ozaveščenost žrtve, na koga se lahko v primerih diskriminacije sploh obrne za pomoč in kakšni pravzaprav so postopki, ki so ji na voljo, in pravice, ki ji pripadajo (Kogovšek in Petković, 2007).

1.5.1 Zunajsodno varstvo

V okviru zunajsodnega varstva lahko v okviru zaščite žrtve zaradi diskriminacije stečejo trije postopki:

- a) **MEDIACIJA** je lahko civilno pravna ali delovno pravna. V prvem primeru se izjav in dokazov strank ne uporabi v sodnem postopku, temveč se stranki lahko dogovorita, da se sporazum o rešitvi izvede v obliki notarskega zapisa. Mediacija je v tem primeru možna pred vložitvijo tožbe, ko se uporabijo določbe Zakona o mediaciji v civilnih in

gospodarskih zadevah in se izvede glede na dogovor ali pa se mediacija izvede v primeru tožbe v pravnem postopku, kjer se prav tako uporabijo določbe Zakona o mediaciji in gospodarskih zadevah in Zakon o alternativnem reševanju sporov. V primeru pravnega postopka lahko sodišče napoti stranke na obvezno mediacijo. Mediacija je lahko tudi delovnoppravna, in sicer po 201. členu Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), ko se delavec/delavka in delodajalec dogovorita za reševanje spora z mediacijo. Če je ta neuspešna v roku 90 dni, ima delavec/delavka pravico da v roku 30 dni uveljavi sodno varstvo svojih pravic pred sodiščem (Pirnat idr., 2019).

- b) V okviru preprečevanja diskriminacije lahko poteče tudi NOTRANJI POSTOPEK PRI DELODAJALCU, ko delodajalec na podlagi 47. člena Zakona o delovni razmerjih (ZDR-1), sprejme ustrezne ukrepe za preprečevanje spolnega ali drugega nadlegovanja na delovnem mestu (Pirnat idr., 2019).
- c) Tretja možnost v zunajsodnih postopkih je IZREDNA ODPOVED DELAVCA, ki mu kot pravica pripada na podlagi 111. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) v primeru diskriminacije. Ob tem je delavec/delavka upravičen do ustrezne odpravnine in odškodnine. Da proces steče, morata delavec ali delavka sprožiti proces s pisnim opominom delodajalca ter obvestiti inšpekcijski nadzor za delo. Če delodajalec kršitve ne odpravi v roku treh dni, lahko delavec poda odpoved (Pirnat idr., 2019).

1.5.2 Sodno varstvo

Žrtve diskriminacije imajo poleg varstva pravic v sodnih in upravnih postopkih pravico do odškodnine po splošnih pravilih civilnega prava. Podajo lahko tožbo na civilno sodišče in zahtevo prenehanja diskriminatornih dejanj in odškodnino za povzročanje materialne in nematerialne škode, povzročene s temi dejanji. Žrtev lahko poda kazensko ovadbo na policijo ali tožilstvo. V primerih kršenja pravice prepovedi diskriminacije pri zaposlovanju in socialnih zadevah lahko žrtev vloži tožbo na delovno in socialno sodišče. V primerih, ko določena ureditev neposredno in konkretno posega v pravice žrtve, je mogoče, da poda pobudo za presojo ustavnosti zakona na ustavno sodišče, ki nato preveri skladnost zakonov z določbami ustave ter mednarodnimi akti (Kogovšek in Petković, 2007).

1.5.3 Druge pravne poti

Zagovornik načela enakosti

Naloge Zagovornika ureja Zakon o varstvu pred diskriminacijo. Je neodvisen državni organ, pristojen za obravnavo primerov, vezanih na diskriminacijo. Po 21. členu Zakona o varstvu pred diskriminacijo (ZVaD) zagotavlja pravno pomoč žrtvam tako v upravnih kot v sodnih postopkih. Brezplačen postopek se lahko začne na podlagi predloga ali po uradni dolžnosti z izvajanjem inšpekcijskega nadzora (*Zakon o varstvu pred diskriminacijo*, 2016).

Varuh človekovih pravic

Naloge Varuha človekovih pravic ureja Zakon o varuhu človekovih pravic, ki v 50. členu omogoča Varuhu podlago za vložitev Ustavne pritožbe. Postopek obravnave primera diskriminacije nastale z aktom državnega organa, organa lokalne samouprave ali nosilca javnih pooblasti. Začne se z vložitvijo pobude, z navedbo kršitve in dejstva, ki kršitev podpirajo. Varuh človekovih pravic ne obravnava primerov diskriminacije, ki so jih povzročile osebe zasebnega prava (Pirnat idr., 2019).

1.5.4 Inšpekcijsko varstvo

Po Zakonu o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD) so za izvajanje nadzora upoštevanja določb zakona pristojne tudi posebne inšpekcije. V primeru diskriminacije na podlagi osebne okoliščine se lahko posameznik ali posameznica obrne na inšpekcijo, ki mora obravnavati in preveriti prav vse prijave iz svoje pristojnosti ter vlagatelje obvestiti o svojih ukrepih. Inšpekcije so samostojne, kar pomeni, da se same odločijo, ali bodo na podlagi podane prijave začele inšpekcijski postopek ali ne. Ta se tako vedno uvede po uradni dolžnosti; oseba, ki je prijavila dejanje diskriminacije, v postopku nima statusa stranke; pod določenimi pogoji pa lahko v postopku nastopi kot stranski udeleženec (*Zakon o varstvu pred diskriminacijo*, 2016).

Inšpektor ima v primeru, ko ugotovi kršenje zakona, na voljo več ukrepov, in sicer:

- lahko odredi ukrepe za odpravo nepravilnosti,
- lahko začne postopek o prekršku,
- vloži kazensko ovadbo.

V primeru nesoglasij z delom inšpekcije je zoper sklep inšpektorja možno podati pritožbo na

pristojno ministrstvo. Če pritožbi, podani na ministrstvo, ni ugodeno, je možno sprožiti upravni spor (Pirnat idr., 2019).

Inšpekcije po Zakonu o varstvu pred diskriminacijo predstavljajo tudi prekrškovni organ, ki lahko kršiteljem po 45. členu ZVarDa izrekajo globe glede kršitve diskriminacije, ki je opredeljena kot prekršek (*Zakon o varstvu pred diskriminacijo*, 2016).

V primerih, ko diskriminirana oseba poda zahtevo za obravnavo diskriminacije in izkaže podporna dejstva domnevi, da je bila kršena prepoved diskriminacije, mora kršitelj dokazati, da te prepovedi ni kršil (40.člen ZVarD) (*Zakon o varstvu pred diskriminacijo*, 2016).

1.5.5 Mednarodno varstvo

V primerih kršenja prepovedi diskriminacije je možno tudi mednarodno varstvo. Za to pristojna so naslednja mednarodna telesa:

- Evropska komisija,
- Sodišče Evropske skupnosti,
- Odbor neodvisnih strokovnjakov pri Svetu Evrope,
- Komisija Sveta Evrope za človekove pravice,
- Odbori pri Organizaciji združenih narodov,
- Evropsko sodišče za človekove pravice (Kogovšek in Petković, 2007).

2 PROBLEM

Po mnenju Zagovornika načela enakosti je bilo v zadnjih nekaj desetletjih na področju enakosti in enakopravnosti med spoloma v Evropski uniji in Sloveniji opravljeno veliko, a kljub temu premalo. Zavedati se moramo, da je diskriminacija žensk še vedno prisotna ter da moramo še naprej stremeti k večjemu uresničevanju enakopravnosti in enakosti med spoloma. Diskriminacija pomeni neenako obravnavanje, ki nima upravičenega razloga in zaradi katerega so ljudje na podlagi določene osebne okoliščine obravnavani slabše (Zagovornik načela enakosti, b. d.).

V Zakonu o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM) je zapisano, da je naloga celotne družbe zagotavljati in ustvarjati enake možnosti ter odstraniti morebitne ovire za vzpostavljanje enakosti spolov, zlasti kot obliko diskriminacije v vsakdanjem življenju. Z zakonom so določeni temelji, ki naj bi izboljšali položaj žensk in ustvarjali enake možnosti tako za ženske kot moške na vseh področjih družbenega življenja (Zakon o enakih možnostih žensk in moških, 2002). To vključuje tudi možnost enakega udejstvovanja na trgu dela, kjer morajo biti moškim in ženskam zagotovljene enake možnosti in enaka obravnavi. To velja tudi v primeru največkrat prikriti diskriminacije žensk zaradi nosečnosti in materinstva (Varuh človekovih pravic, 2007). Čeprav je diskriminacija z različnimi zakoni in predpisi prepovedana, Elting (2018) poudarja, da je velikokrat razlog za težave pri zaposlovanju žensk na delovnem trgu in njihovi vrnitvi na delo z materinskega dopusta, kar velikokrat privede do slabšega ekonomskega položaja ženske. Že samo možnost nosečnosti je lahko dovolj, da potencialnega delodajalca prepriča v to, da zaposli nekoga drugega; pri tem ostanejo ženske brez potrebnih in zasluženih delovnih mest (Elting, 2018).

V današnji družbi se ženske soočajo z veliko obremenitvijo pri odločanju za delo in družino ter s soočanjem z dvojno vlogo usklajevanja dela in družinskih obveznosti. Krivec (2010) v svojem diplomskem delu piše, da je že odločitev zelo zahtevna; ob možni prisotnosti diskriminacije zaradi nosečnosti in materinstva na delovnem mestu je vse skupaj lahko še težje. Poleg službe, ki jo redno opravljajo, se doma soočajo s številnimi družinskimi obveznostmi. To velikokrat privede do tega, da se zaposlijo za krajši delovni čas, kar pa za nekatere pomeni neenake možnosti napredovanja in izobraževanja ter želeno udejstvovanje v razvoju njihove kariere (Krivec, 2010).

Namen diplomske naloge je na začetku pojasniti pomen diskriminacije ter dvojno vlogo ženske v družbi ter s tem povezano neenako obravnavanje na podlagi spola ter nosečnosti in materinstva na trgu dela. Kljub večjemu zaposlovanju žensk se diskriminacija pri zaposlovanju,

na delovnem mestu in pri odpovedi delovnega razmerja še vedno pojavlja; največkrat je vezana prav na nosečnost in materinstvo. Namen naloge je predstaviti in ugotoviti razširjenost diskriminacije žensk na podlagi nosečnosti in materinstva na delovnem mestu v Sloveniji. To področje pokrivata tuja in slovenska zakonodaja, ki ščitita ženske v primerih nosečnosti ter materinstva in ki sta v nalogi tudi predstavljeni. Kljub številnim zakonom in predpisom, vezanim na preprečevanje diskriminacije zaradi nosečnosti in materinstva ter zagotavljanja enakosti med spoloma, nekatere študije kažejo da ženske v praksi še vedno niso enako obravnavane. Raziskava, ki je bila opravljena v okviru diplomske naloge, je ugotavljala upoštevanje zakonodaje in pripadajočih pravic žensk s strani delodajalcev in s tem prisotnost diskriminacije zaradi nosečnosti in materinstva. Del raziskave vključuje seznanjenost žensk s svojimi pravicami, ki jih kot noseče ženske ali matere pridobijo, ter kako, če sploh, v primerih neenakega obravnavanja ukrepajo. Raziskava je vsaj deloma doprinesla k temu, da bi se o problematiki več govorilo in da bi se morda povečala informiranost žensk o svojih pripadajočih pravicah in možnih ukrepih v primerih pojava diskriminacije.

Cilji diplomske naloge:

- ugotoviti prisotnost diskriminacije žensk zaradi nosečnosti in materinstva na trgu dela, njeno razširjenost ter značilnosti,
- preveriti seznanjenost žensk s svojimi pravicami glede nosečnosti, materinstva in enakih možnosti na trgu dela,
- preveriti seznanjenost žensk z možnimi ukrepi, ob doživljanju diskriminacije,
- preveriti ali usklajevanje dela in družinskih obveznosti ženskam predstavlja napor.

Raziskovalna vprašanja:

1. Ali obstaja diskriminacija žensk zaradi nosečnosti in materinstva na trgu dela? Kako se diskriminacija izraža?
2. Ali so ženske seznanjene s svojimi pravicami, povezanimi z nosečnostjo, materinstvom na delovnem mestu? Ali te pravice tudi uveljavljajo?
3. Ali delo oziroma služba vplivata na odločitev žensk za ustvarjanje družine? Ali jim usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti predstavlja težavo ali napor?

3 METODOLOGIJA

3.1 Vrsta raziskave in spremenljivke

Raziskava je eksplorativno-deskriptivna, saj sem v prvi vrsti želela preveriti prisotnost pojava diskriminacije žensk zaradi nosečnosti in materinstva na delovnem mestu in ob tem tudi količinsko opredeliti razširjenost pojava in raziskati njegove značilnosti. Podatki, ki so pridobljeni s spraševanjem ter s pomočjo anketnega vprašalnika, so številčni in zato je raziskava kvantitativna.

Hipoteze, ki so v raziskavi predpostavljene, so ocenjevalne, saj me zanima predvsem razsežnost in prisotnost pojava diskriminacije in seznanjenost žensk s svojimi pravicami ter ukrepi ob morebitnem pojavljanju dejanja neenakega obravnavanja. Hipoteze niso zastavljene primerjalno ali pojasnjevalno, saj je namen raziskave ugotoviti značilnosti pojava in možnih dodatnih novih problemov v povezavi z diskriminacijo žensk zaradi nosečnosti in materinstva na delovnem mestu.

Raziskovalna vprašanja in hipoteze

1. Ali obstaja diskriminacija žensk na delovnem mestu, povezana z nosečnostjo ali materinstvom? Kako se ta diskriminacija izraža?

H1: Več kot polovica žensk je na razgovoru za delo s strani potencialnega delodajalca že bila vprašana, ali si bo v prihodnosti ustvarila družino.

H2: Več kot 30 % žensk je po vrnitvi na delovno mesto drugače obravnavanih s strani delodajalcev kot pred zanositvijo.

2. Ali ženske poznajo svoje pravice, povezane z nosečnostjo in materinstvom na delovnem mestu?

H1: Večinoma ženske poznajo svoje pravice, ki jim pripadajo v času nosečnosti in materinstva.

3. Ali ženske poznajo možne ukrepe, ki jih lahko uporabljajo v primerih doživljanja diskriminacije zaradi nosečnosti in materinstva ter neupoštevanja pravic. Ali glede diskriminacije tudi dejansko ukrepajo?

Pri preverjanju opredeljenih raziskovalnih vprašanj in hipotez so upošteevane naslednje spremenljivke:

- starost (do 20 let, 21-40 let, 41-60 let, 61 let ali več),
- regija bivanja (osrednjeslovenska, podravska, koroška, pomurska, savinjska, zasavska,

- gorenjska, goriška, notranjsko kraška, obalna, spodnjeposavska, dolenska),
- stopnja izobrazbe (brez šolske izobrazbe, nepopolna osnovnošolska izobrazba, osnovnošolska izobrazba, nižja ali srednja poklicna izobrazba, srednja strokovna izobrazba, srednja splošna izobrazba, višja strokovna izobrazba, višješolska izobrazba, visokošolska strokovna izobrazba, visokošolska univerzitetna izobrazba, specializacija, magisterij, doktorat),
 - poklic,
 - število udeleženi razgovor za delo,
 - število mladoletnih otrok,
 - povpraševanje potencialnega delodajalca po namenih ustvarjanja družine na razgovoru za delo (da, ne),
 - povpraševanje potencialnega delodajalca o otrocih (npr. koliko so otroci stari) na razgovoru za delo (da, ne),
 - število potencialnih delodajalcev, ki so na razgovoru za delo zastavljali vprašanja povezana z ustvarjanjem družine (0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, več kot 6),
 - odgovor na vprašanje, zastavljen s strani potencialnega delodajalca v povezavi z ustvarjanjem družine (da, ne, delodajalec mi takšnih vprašanj ni zastavil),
 - poskus nagovora v podpis izjave s strani delodajalca, da ne bodo zanosile (da, ne),
 - podpis izjave o tem, da ne bodo zanosile (da, ne),
 - sprememba odnosa delodajalca po obvestitvi o nosečnosti (da, ne),
 - število delodajalcev, ki je spremenilo odnos po oznanitvi nosečnosti,
 - doživljanje kakršnegakoli nadlegovanja in groženj med nosečnostjo na delovnem mestu (da, ne),
 - opis načina izražanja nadlegovanja,
 - s strani koga je bilo nadlegovanje izraženo (delodajalca, sodelavcev, sodelavk, drugih oseb),
 - prisotnost nadlegovanja ali groženj po vrnitvi s porodniškega dopusta (da, ne),
 - mnenje o manjših možnostih za napredovanje po zanositvi kot pred njo (da, ne),
 - mnenje o manjših možnostih za izobraževanje po zanositvi kot pred njo (da, ne),
 - spremenjene zadolžitve na delovnem mestu po vrnitvi s porodniškega dopusta (da, ne),
 - kako so se zadolžitve spremenile po vrnitvi s porodniškega dopusta,
 - enaka plača pred in po zanositvi (da, ne),
 - način spremembe plače (plača se mi je zvišala, plača se mi je znižala),
 - prejeta odpustitev zaradi zanositve oziroma kateregakoli drugega razloga, povezanega

- z materinstvom (da, ne),
- ocena lastnega poznavanja pravic žensk povezanih z nosečnostjo in materinstvom (1, 2, 3, 4, 5),
- seznanjenost z določeno pravico povezano z nosečnostjo ženske ali materinstvom (da, ne),
- način seznanitve s pripadajočimi pravicami kot noseča ženska ali mati (delodajalec, sodelavci in sodelavke, prijatelji in prijateljice, sorodnik, partner, splet, drugo),
- koriščenje vseh pripadajočih pravic v času nosečnosti in kasneje pri skrbi za družino (da, ne),
- pravice, ki niso bile uporabljene,
- mnenje o kršenju pripadajoče pravice s strani delodajalca (da, ne),
- pravice, ki so bile po mnenju kršene,
- opredelitev glede poznavanja možnih ukrepov v primerih, ko delodajalec ne zagotovi uveljavljanja vseh dodatnih pravic na podlagi nosečnosti ali materinstva (1 – zelo slabo, 2 – slabo, 3 – dobro, 4 – zelo dobro, 5 – odlično),
- ukrepanje glede pravic, katerih uveljavljanje ali koriščenje je bilo onemogočeno (da, ne),
- načini ukrepanja glede ne uveljavljanja ali koriščenja pripadajoče pravice,
- razlogi za odsotnost ukrepanja glede odsotnosti uveljavljanja ali koriščenja pripadajočih pravic s strani delodajalca,
- rojstvo otrok načrtovano (da, ne , različno (en/več otrok da, en/več otrok ne)),
- službo težje dobiti, če imate otroke (da, ne, se ne morem opredeliti),
- odložitev nosečnosti zaradi zaposlitve (da, ne),
- število preloženih odločitev za nosečnost zaradi dela,
- usklajevanje družine in dela predstavlja napor (da, ne),
- ocena pogostosti napora usklajevanja dela in družine (1 – nikoli, 2 – redko, 3 – včasih, 4 – pogosto, 5 – vedno),
- dovolj podpore pri soočanju z vsemi družinskimi in z delom povezanimi obveznostmi (da, ne),
- skrb o vrnitvi na delovno mesto po končanem porodniškem dopustu (da, ne),
- razmislek v času nosečnosti in po končanem porodniškem dopustu, ali se vrniti na delo (da, ne),
- motivacija za odsotnost odhoda na delo.

3.2 Merski instrument in viri podatkov

Merski instrument predstavlja anketni vprašalnik, ki je anonimen in vključuje več vprašanj tako zaprtega tipa z že podanimi možnostmi odgovora kot tudi odprtega tipa, kjer anketiranke prosto odgovarjajo na vprašanja. Vsa vprašanja so obvezna z izjemo zadnjega dodatnega vprašanja, ki anketiranke nagovarja, naj prosto povedo oziroma podelijo svoje mnenje o temi, lastno izkušnjo diskriminacije, skrbi ali kaj podobnega.

3.3 Populacija in vzorec

Populacija vključuje vse ženske na območju Slovenije, ki so v času med 5. in 20. marcem 2020 noseče oziroma že imajo otroke ter ob tem tudi izkušnjo biti v delovnem razmerju. Vzorec je neverjetnostni (saj ne zajema žensk, ki morda niso aktivne na spletu) in zajema 110 anketirank, ki so rešile anketo v času med 5. in 20. marcem 2020 na spletni strani.

3.4 Zbiranje podatkov

Zbiranje podatkov je potekalo tako, da je bil anketni vprašalnik oblikovan v programu lka.si in nato objavljen na več spletnih straneh. Pred pričetkom ankete je bil naveden pogoj, da je anketa primerna in aktualna samo za ženske, ki že imajo otroke in imajo izkušnjo biti v delovnem razmerju. Vse ženske so k sodelovanju in reševanju ankete privolile prostovoljno. Zbiranje podatkov je potekalo anonimno.

3.5 Obdelava in analiza podatkov

Pridobljeni podatki so bili obdelani s pomočjo MS Worda, MS Excela in programa R (različica 3.5.3); podatki so bili urejeni, sešteti in obdelani. Izračunani so bili odstotki in posamezne frekvence za posamezne spremenljivke ter predstavljeni tako opisno kot vizualno z grafi in tabelami. V diplomski nalogi so bili uporabljeni naslednji statistični testi: t test, z test in Pearsonov hi kvadrat test. S testi so bili v programu R opravljeni izračuni, na podlagi katerih so bile predpostavljene hipoteze ovržene ali potrjene.

4 REZULTATI IN UGOTOVITVE

4.1 Starost

Tabela 4.1: Struktura vzorca glede na starost

V katero starostno skupino spadate?		
Odgovori	Frekvenca	Odstotek
1 (do 20 let)	0	0 %
2 (21–40 let)	68	62 %
3 (41–60 let)	40	36 %
4 (61 let ali več)	2	2 %
Skupaj	110	100 %

Največ žensk, ki je v raziskavi sodelovalo, je starih med 20 in 40 let, natančneje 62 %. Medtem ko je anketirank, starih med 40 in 60 let 36 %, je le 2 % sodelujočih starih nad 60 let. V starostni skupini do 20 let ni zabeležene nobene anketiranke.

Število rešenih anket pada glede na starost, z izjemo starostne skupine do 20 let. Padec anket glede na starost bi lahko pripisali načinu zbiranja podatkov, saj je bila anketa objavljena na spletu, kjer je starejša populacija morda nekoliko manj aktivna. Izpad prve starostne skupine (do 20 let) bi lahko pripisali temu, da se starost, pri kateri se ženske odločajo za družinsko življenje, povečuje, kar pomeni, da je verjetno malo žensk, ki so mlajše od 20 let in so mamice oziroma verjetno še niso imele izkušnje biti v delovnem razmerju, če so mamice.

4.2 Regija prebivanja

Tabela 4.2: Struktura vzorca glede na regijo prebivanja

V kateri regiji prebivate?		
Regija	Frekvenca	Odstotek
1 (Osrednjeslovenski)	45	41 %
2 (Podravski)	16	15 %
3 (Koroški)	3	3 %
4 (Pomurski)	0	0 %
5 (Savinjski)	10	9 %
6 (Zasavski)	3	3 %
7 (Gorenjski)	11	10 %
8 (Goriški)	6	5 %
9 (Notranjsko kraški)	7	6 %
10 (Obalni)	3	3 %
11 (Spodnjeposavski)	3	3 %
12 (Dolenjski)	3	3 %
Skupaj	110	100 %

Kot je razvidno iz tabele, večina anketirank prebiva na območju osrednjeslovenske regije, in

sicer kar 41 %. Sledi ji podravska, kjer prebiva 15 % sodelujočih. Tako v gorenjski kot savinjski regiji prebiva približno 10 % vprašanih žensk. Odstotek žensk, sodelujočih v anketi, ki prebivajo v preostalih regijah, je podoben in znaša 3 %, z izjemo pomurske regije, kjer ni zabeležena nobena anketiranka.

Udeležbo glede na to, v kateri regiji anketiranke prebivajo, bi lahko primerjali po velikosti glede na število prebivalce, ki živijo v posamezni regiji. Največ anketirank je iz osrednjeslovenske regije, ki je po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije tudi najbolj poseljena regija v Sloveniji. Po poseljenosti sledijo podravska ter nato prav tako kot v predstavljenih podatkih glede na število sodelujočih anketirank gorenjska in savinjska (Statistični urad Republike Slovenije, 2020).

4.3 Stopnja izobrazbe

Tabela 4.3: Struktura vzorca glede na izobrazbo

Katera je najvišja stopnja izobrazbe, ki ste jo pridobili?		
Stopnja izobrazbe	Frekvenca	Odstotek
1 (Brez šolske izobrazbe)	0	0 %
2 (Nepopolna osnovnošolska izobrazba)	0	0 %
3 (Osnovnošolska izobrazba)	2	2 %
4 (Nižja ali srednja poklicna izobrazba)	6	5 %
5 (Srednja strokovna izobrazba)	18	16 %
6 (Srednja splošna izobrazba)	5	5 %
7 (Višja strokovna izobrazba, višješolska izobrazba)	13	12 %
8 (Visokošolska strokovna izobrazba)	22	20 %
9 (Visokošolska univerzitetna izobrazba)	30	27 %
10 (Specializacija)	2	2 %
11 (Magisterij)	11	10 %
12 (Doktorat)	1	1 %
Skupaj	110	100 %

Po pridobljenih podatkih ima slabe tri četrtine (72 %) anketiranih žensk izobrazbo višjo od srednje splošne izobrazbe. Nekoliko manj kot polovica (47 %) vprašanih ima visokošolsko strokovno ali visokošolsko univerzitetno izobrazbo. 12 % sodelujočih žensk ima višješolsko izobrazbo in 10 % jih je magistriralo. Le 2 % anketirank ima dokončano zgolj osnovnošolsko izobrazbo.

Visok odstotek anketirank z dokončano najmanj srednjo šolo kaže na veliko izobraženost žensk. To potrjujejo tudi podatki Statističnega urada Republike Slovenije (2018), ki beležijo večji delež delovno aktivnih oseb z višješolsko in visokošolsko izobrazbo pri ženskah: 45 % odstotkov delovno aktivnih žensk naj bi po podatkih iz leta 2018 imelo višješolsko ali

visokošolsko izobrazbo, medtem ko je delež delovno aktivnih moških z enako izobrazbo le 26 % (Statistični urad Republike Slovenije, 2018).

4.4 Število udeleženi razgovorov za delo

Tabela 4.4: Struktura vzorca glede na število udeleženi razgovorov za delo

Navedite število vseh razgovorov za delo, ki ste se jih udeležili.		
Odgovori	Frekvenca	Odstotek
Manj kot 5	55	50 %
Od 5 do 10	39	36 %
Od 10 do 15	3	3 %
Od 15 do 20	8	7 %
Več kot 20	5	4 %
Skupaj	110	100 %

Pridobljeni odgovori so bili razvrščeni v pet kategorij, na podlagi katerih lahko vidimo, da je polovica anketirank sodelovala na manj kot petih razgovorih za delo. 36 % vprašanih se je udeležilo med 5 in 10 razgovori za delo, le 14 % pa več od 10.

4.5 Število mladoletnih otrok

Tabela 4.5: Struktura vzorca glede na število mladoletnih otrok

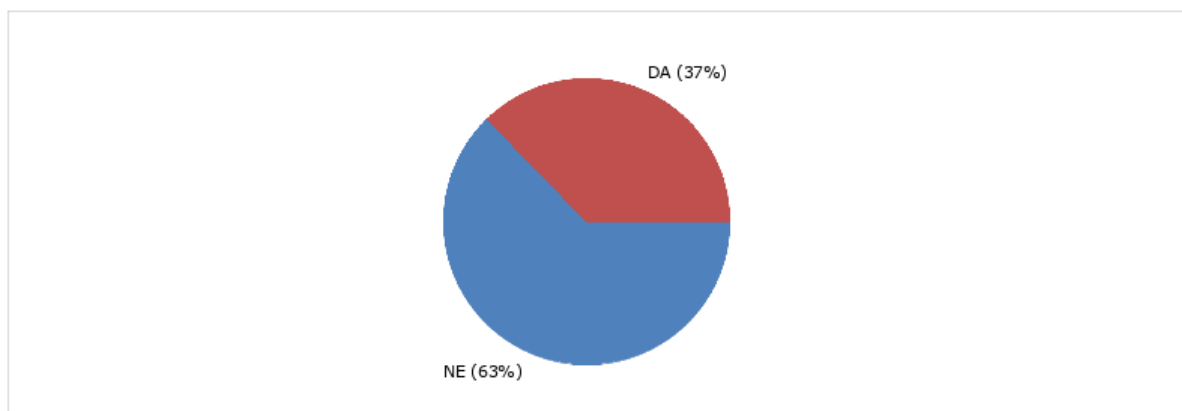
Navedite število mladoletnih otrok, ki jih imate.		
Odgovori	Frekvenca	Odstotek
0 (otroci starejši od 18 let)	26	23 %
1	35	32 %
2	36	33 %
3	11	10 %
4	1	1 %
5	1	1 %
Skupaj	110	100 %

Anketiranke v 23 % nimajo več mladoletnih otrok, saj so ti že starejši od 18 let. Enega ali dva mladoletna otroka ima skupaj 35 % vprašanih. Po štiri in pet otrok ima v vsaki kategoriji le ena anketiranka.

4.6 Delodajalec na razgovoru za delo spraševal po namenu ustvarjanja družine in otrocih

Na vprašanje, ali je potencialni delodajalec na razgovoru za delo anketiranke spraševal o njihovih namenih za ustvarjanje družine, je z da odgovorila dobra tretjina (34 %) žensk. Na

vprišanja, zastavljena v povezavi z otroci s strani delodajalca, jih je z da odgovorilo še nekoliko več, in sicer 37 %.



Graf 4.1: Delodajalec na razgovoru zastavljal vprašaja, povezana z otroci

Da delodajalec na razgovorih za delo kandidatkam in kandidatom ne sme zastavljati vprašanj, povezanih z načrtovanjem družine in njihovimi družinskimi člani, oziroma od kandidatke ne sme zahtevati podatkov o družinskem in zakonskem stanu, nosečnosti, če niso v neposredni povezavi z delovnim razmerjem, je zapisano in prepovedano z 26. členom Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1). Kandidat ali kandidatka po Zakonu o delovnih razmerjih (27. člen ZDR-1) na vprašanja ni dolžan/a odgovoriti (Zakon o delovnih razmerjih, 2013). Čeprav je povpraševanje po osebnih namenih glede ustvarjanja družine s strani delodajalca prepovedano z zakonom, lahko vidimo, da vsi tega ne upoštevajo. Kot je razvidno tudi iz grafa o seznanjenosti anketirank o posameznih pravicah (Graf 4.1), anketiranke v 70 % vedo, da potencialni delodajalec od njih ne sme zahtevati kakršnihkoli podatkov, povezanih z družinskim stanom, nosečnostjo in načrtovanjem družine ter pogojevati podpis pogodbe o zaposlitvi na podlagi pridobitve teh podatkov. Zanimivo pa je, da je kljub veliki seznanjenosti po pridobljenih podatkih 40 % kandidatke na vprašanja, povezana z družino in otroci, zastavljena s strani potencialnih delodajalcev na razgovoru za delo, odgovorila.

Tabela 4.6: Odgovor na delodajalčevo vprašanje v povezavi z ustvarjanjem družine

Ali ste na vprašanja, ki vam jih je zastavil potencialni delodajalec na razgovoru za delo v povezavi z vašim ustvarjanjem družine, odgovorile?		
Odgovori	Frekvenca	Odstotek
1 (Da)	44	40 %
2 (Ne)	10	9 %
3 (Delodajalec mi takšnih vprašanj ni zastavil)	56	51 %
Skupaj	110	100 %

Tretji odstavek 26. člena Zakona o delovnih razmerjih prepoveduje tudi kakršnokoli pogojevanje sklepanja pogodbe s strani delodajalca na podlagi pridobitve osebnih podatkov, povezanih z družino, družinskim stanom, nosečnostjo ter načrtovanjem ustvarjanja družine. To vključuje tudi, da delodajalec ne sme pogojevati sklenitve pogodbe z uvedbo dodatnih pogojev v povezavi s prepovedjo nosečnosti oziroma odlogom materinstva ali s podpisom odpovedi pogodbe s strani delavca/delavke vnaprej (*Zakon o delovnih razmerjih*, 2013).

Tabela 4.7: Nagovor v podpis izjave s strani delodajalca

Ali vas je delodajalec kdaj poskušal nagovoriti v podpis izjave, da ne boste zanosile?		
Odgovori	Frekvenca	Odstotek
1 (Da)	4	4 %
2 (Ne)	106	96 %
Skupaj	110	100 %

Po poročanju anketirank večina delodajalcev (96 %) ni pogojevala sklenitve pogodbe s podpisom izjave o prepovedi zanositve oziroma podpisom predhodne pogodbe o odpovedi. Pri štirih anketirankah (4 %) pa delodajalec ni spoštoval tretjega odstavka 26. člena Zakona o delovnih razmerjih in je od njih zahteval podpis izjave, da ne bodo zanosile.

Delodajalci v 4 % niso spoštovali zakona o prepovedi pogojevanja sklenitve pogodbe z dodatnimi pogoji v povezavi z nosečnostjo in materinstvom in so od kandidatke zahteval podpis izjave, da ne bodo zanosile; te izjave nobena od anketirank ni podpisala.

Kot je razvidno tudi z grafa o seznanjenosti s pravicami, 18 % anketirank ni seznanjenih s pripadajočo pravico, da delodajalec pri sklenitvi pogodbe o zaposlitvi ne sme zahtevati uresničitve pogojev v zvezi s prepovedjo nosečnosti in odlogom materinstva. Medtem malo več kot petina (22 %) vprašanih ne ve, da delodajalec od kandidatke ne sme zahtevati predhodnega podpisa pogodbe o odpovedi.

4.7 Neenaka obravnava zaradi nosečnosti in materinstva

Tabela 4.8: Sprememba odnosa delodajalca do delavke zaradi zanositve

Ali menite, da se je odnos delodajalca do vas spremenil, ko ste mu povedali, da ste noseči?		
Odgovori	Frekvenca	Odstotek
1 (Da)	32	29 %
2 (Ne)	53	48 %
3 (Se ne morem opredeliti)	25	23 %
Skupaj	110	100 %

Po mnenju 32 (29 %) anketirank naj bi se odnos delodajalca do njih spremenil, ko so mu povedale, da so noseče. Sedem anketirank manj, torej 25 (23 %), se jih glede spremembe odnosa

delodajalca do njih ni opredelilo.

Raziskava Komisije za enakost človekovih pravice v Londonu, ki jo je izvedla Lorna Adams s sodelavci, prav tako poroča o izkušnjah delavk, ko se je odnos delodajalca ob novici, da so noseče, do njih spremenil. O taki izkušnji poroča 11 % anketirank (Adams idr., 2015).

V zakonu o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD) je zapisano, da diskriminacija pomeni vsako neupravičeno dejansko ali pravno neenako obravnavanje, ki ima cilj ali posledico oviranje, zmanjševanje ali izenačevanje enakopravnost uresničevanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin (4. člen ZVarD). Mednje sodijo tudi vse oblike nadlegovanja, ki vključujejo nezaželeno ravnanje, povezano z osebno okoliščino in prav tako dejanja spolnega nadlegovanja in grožnje (7. člen ZVarD).

V 8. členu Zakona o varstvu pred diskriminacijo je nadlegovanje definirano kot vsako nezaželeno ravnanje, povezano z osebno okoliščino, ki ima učinek oziroma namen ustvariti zastrašujoče, poniževalno ali sovražno okolje za osebo. Spolno nadlegovanje pa vključuje vse oblike nezaželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja oziroma vedenja spolne narave z namenom prizadeti dostojanstvo osebe (*Zakon o varstvu pred diskriminacijo*, 2016).

Tabela 4.9: Nadlegovanje in grožnje na delu v času nosečnosti

Ali ste med nosečnostjo na delu doživele kakršnokoli (spolno, verbalno ...) nadlegovanje ali grožnje?		
Odgovori	Frekvenca	Odstotek
1 (Da)	9	8 %
2 (Ne)	101	92 %
Skupaj	110	100 %

Po poročanju je devet (8 %) anketirank doživelo različne oblike nadlegovanja na delovnem mestu že v času njihove nosečnosti. Anketiranke, ki imajo to izkušnjo, opisujejo, da so bila nadlegovanja izražena s pogosto neprimernimi komentarji, izvajanjem pritiska vodstva ter mobinga, grožnjami o odpovedi in iskanju napak z razlogom izročitve odpovedi iz krivdnih razlogov. Ena od anketirank poroča, da jo je delodajalec zmerjal in ji očital, da je zanosila, ker se jim ne ljubi delati ter da njen otrok ne more biti toliko bolan in je z namenom, da bi preveril otrokovo dejansko stanje, delodajalec od nje celo zahteval telefonsko številko pediatrije otroka ter jo nato poklical, da mu je pojasnila bolezensko stanje otroka, in se prepričal, da je otrok resnično bolan.

Konvencija št. 183 Mednarodne organizacije dela v 8. členu in Zakon o delovnih razmerjih v 90. členu prepovedujeta odpoved delovnega razmerja na podlagi razloga, povezanega z materinstvom (*Konvencija MOD št. 183*, 2000). Delodajalec delavke ne more odpustiti za čas njene nosečnosti ter za čas, ko doji otroka, oziroma do enega leta starosti otroka (*Zakon o*

delovnih razmerjih, 2013). Z zakonom je prekinitev delovnega razmerja z naslova, povezanega z nosečnostjo in materinstvom, resda prepovedano, vendar pa obstajajo primeri, ko delodajalci tega ne upoštevajo. Tako je bilo tudi v primeru ene izmed anketirank, ki opisuje, da je pred koncem prve porodniške ponovno zanosila, kar pa njenemu delodajalcu ni bilo všeč. Poroča o tem, da jo je delodajalec na vsak način želel odpustiti ter ji tako tudi izročil izredno odpoved – po njenem pričanju – na podlagi laži. Delavka bi morala med koncem prve porodniške in začetkom druge za tri mesece opravljati delo na delovnem mestu, vendar je bila zaradi zdravstvenih težav te tri mesece na bolniški odsotnosti, o čemer pa naj delodajalca ne bi obvestila in kar je bil tudi razlog naveden v izredni odpovedi. Delavka pravi, da je obvestilo o nastopu bolniške nemudoma poslala delodajalcu, kar je bila pripravljena dokazovati tudi po pravni poti na sodišču. Anketiranka pravi, da je po tem, ko je delodajalca o tem, da bo izkoristila pravne poti, delodajalec popustil in ji ponudil dogovor, da delavka po končanem drugem porodniškem dopustu sprejme redno odpoved, s čimer se je delavka na koncu tudi strinjala, saj – kot sama pravi – v takem okolju niti ne želi več opravljati dela.

S 184. členom Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) je prepovedano, da ženska v času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, opravlja dela, ki bi lahko ogrozila njeno zdravje ali zdravje otroka na podlagi izpostavljenosti določenim delovnim pogojem in dejavnikom tveganja na delovnem mestu. Delodajalec je za delavko, ki je izpostavljena tem pogojem, dolžan sprejeti ustrezne ukrepe in ji začasno prilagoditi pogoje dela tako, da ne predstavljajo več dejavnika tveganja. Če dela delodajalec dela ne more prilagoditi, je dolžan delavki ponuditi drugo ustrezno delo, ki ga je delavka prav tako dolžna opravljati (Zakon o delovnih razmerjih, 2013). Kljub zakonski prepovedi pa ena izmed anketirank poroča o lastni izkušnji, ko je delodajalec od nje zahteval, da v času rizične nosečnosti dviguje težka bremena in se pogosto prepogiba ter prevaža težke artikle po oddelkih.

Tabela 4.10: Zahteva delodajalca po opravljanju neprimerne dela v času nosečnosti

Ali je delodajalec od vas zahteval, da opravite delo, ki bi bilo za vas lahko v času nosečnosti nevarno (Primer: dvigovanje težkih bremen)?		
Odgovori	Frekvenca	Odstotek
1 (Da)	21	19 %
2 (Ne)	89	81 %
Skupaj	110	100 %

Glede na podatke lahko vidimo, da prejšnji primer izpovedi ene izmed anketirank o zahtevi delodajalca, da delavka v času nosečnosti opravlja delo ali delovne zadolžitve, ki bi lahko ogrozile njeno zdravje ali zdravje otroka, ni edini. Na vprašanje, ali je delodajalec od njih

zahteval, da v času nosečnosti opravljajo delovne zadolžitve, ki bi lahko bile za njih in zdravje otroka nevarne, je skoraj ena petina (19 %) anketirank odgovorila z da.

Dodelitev neprimernega dela in delovnih obveznosti nosečim ženskam s strani delodajalca je v raziskavi Pregnancy and maternity – related discrimination & disadvantages potrdilo 15 % sodelujočih. Prav tako je v 11 % primerih delodajalec od njih zahteval, da s porodniškim dopustom nastopijo prej, kot je bilo za to potrebno in preden so bile za to pripravljene (Adams idr., 2015).

Na podlagi pričanj anketirank, ki so opisale, kako se je v njihovih primerih nadlegovanje odražalo, lahko vidimo, da določeni delodajalci ne upoštevajo predpisanih zakonov. Ob tem lahko vidimo, da so ženske v določenih primerih izpostavljene hudim pritiskom že v času njihove nosečnosti.

Tabela 4.11: Nadlegovanje in grožnje po vrnitvi s porodniškega dopusta

Ali ste po vrnitvi s porodniškega dopusta bile na delu deležne kakršnegakoli nadlegovanja ali groženj?		
Odgovori	Frekvenca	Odstotek
1 (Da)	13	12 %
2 (Ne)	97	88 %
Skupaj	110	100 %

Odstotek anketirank, ki so doživele kakršnokoli obliko nadlegovanja ali groženj po vrnitvi na delovno mesto, znaša 12 %. Odstotek žensk, ki so bile deležne nadlegovanja in groženj po vrnitvi na delo, je večji (12 %) od odstotka žensk, ki so na vprašanje, ali so bile deležne kakršnegakoli nadlegovanja ali groženj v času nosečnosti (8 %). 88 % sodelujočih žensk po vrnitvi na delo ni občutilo kakršnegakoli nadlegovanja ali groženj.

Tudi raziskava Pregnancy and maternity – related discrimination and disadvantage (Adams idr., 2015) kaže, da vsaka peta ženska na delovnem mestu doživi neko vrsto nadlegovanja ali negativne komentarje, povezane z nosečnostjo, materinstvom ter fleksibilnostjo delovnega časa ali nalog na delovnem mestu zaradi nosečnosti in materinstva. 8 % žensk po podatkih raziskave je mnenja, da so drugače obravnavane. 11 % jih je mnenja, da na delovnem mestu zaradi nosečnosti ali materinstva niso enako cenjene kot preostali delavci in delavke. Ena od sedmih žensk (15 %) je poročala o ponižujočih komentarjih in obravnavni zaradi nosečnosti (Adams idr., 2015).

Iz podatkov lahko razberemo, da je pri večini, kar 89 % anketirank, ki so doživele neko obliko nadlegovanja na delovnem mestu, to dejanje bilo izraženo s strani delodajalca. Prav tako 33 % anketirank poroča tudi o nadlegovanju s strani sodelavk in sodelavcev.

Sodelujoče v raziskavi Pregnancy and maternity – related discrimination and disadvantage

(Adams idr., 2015) so prav tako opozorile, da nadlegovanje in grožnje niso vedno izražene samo s strani delodajalca, temveč jih 16 % poroča o neprimernih in negativnih komentarjih s strani kolegov in kolegic znotraj ustanove ali podjetja, kjer delo opravljajo. Od tega naj bi ena od 10 žensk prejela negativne komentarja zaradi bolj prilagodljivega delovnega časa.

Po 6. členu Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) je delodajalec zavezan k enaki obravnavi delavcev in delavk v primerih zaposlovanja, v času trajanja delovnega razmerja, pri napredovanjih, izobraževanju ter usposabljanju in prav tako ob prekinitvi delovnega razmerja. Enako obravnavo delavk in delavcev je dolžan zagotoviti tudi pri dodeljevanju plač in drugih prejemkov iz naslova delovnega razmerja. Pri tem mora zagotoviti enako obravnavo glede na spol kot tudi glede na ostale osebne okoliščine, med katere sodita tudi nosečnost in materinstvo (*Zakon o delovnih razmerjih*, 2013).

Tabela 4.12: Enake možnosti napredovanja po vrnitvi s porodniškega dopusta

Ali menite, da imate oziroma ste imele po vrnitvi s porodniškega dopusta enake možnosti za napredovanje, kot pred zanositvijo?		
Odgovori	Frekvenca	Odstotek
1 (Da)	64	58 %
2 (Ne)	46	42 %
Skupaj	110	100 %

Tabela 4.13: Enake možnosti izobraževanja po vrnitvi s porodniškega dopusta

Ali menite, da imate oziroma ste imele po vrnitvi s porodniškega dopusta enake možnosti za izobraževanje kot pred zanositvijo?		
Odgovori	Frekvenca	Odstotek
1 (Da)	81	74 %
2 (Ne)	29	26 %
Skupaj	110	100 %

Iz tabele Enake možnosti izobraževanja po vrnitvi s porodniškega dopusta (Tabela 4.13) je razvidno, da je slaba polovica (42 %) anketirank mnenja, da se je njihova možnost napredovanja po vrnitvi s porodniškega dopusta zmanjšala v primerjavi pred zanositvijo, kar kaže na neenako obravnavo delavk in delavcev s strani delodajalca. Nekoliko manjši je odstotek (26 %) anketirank, ki so mnenja, da po vrnitvi s porodniškega dopusta niso bile enako obravnavane glede dostopa in omogočanja izobraževanj na delovnem mestu.

Tabela 4.14: Enake zadolžitve na delovnem mestu po vrnitvi s porodniškega dopusta

Ali so vaše delo in zadolžitve na delovnem mestu po vrnitvi s porodniškega dopusta ostale enake kot pred zanositvijo?		
Odgovori	Frekvenca	Odstotek
1 (Da)	86	78 %
2 (Ne)	24	22 %
Skupaj	110	100 %

Dobrim trem četrtinam (78 %) anketirank se zadolžitve na delovnem mestu po vrnitvi s porodniškega dopusta niso spremenile. Še vedno pa ostaja 22 % anketirank, katerim so se delovne zadolžitve po vrnitvi spremenile. Te poročajo, da so bile premeščene na drugo delovno mesto in so se tako njihove zadolžitve popolnoma spremenile; pri nekaterih se je obseg zadolžitve povečal. Ena izmed anketirank, katerih zadolžitve so se spremenile, je povedala, da je po vrnitvi na delovno mesto nazadovala in izgubila naziv namestnice. Ena šestina anketirank je ob vrnitvi na delovno mesto izgubila prav vse zadolžitve, saj so bile odpuščene.

8. člen MOD konvencije št. 183 zagotavlja zaščito in varstvo zaposlitve delavke ter nediskriminacijo. Varstvo naj bi bilo zagotovljeno s prepovedjo odpovedi razmerja na podlagi nosečnosti in materinstva. Ženski naj bi bilo omogočeno, da se po končanem porodniškem dopustu vrne nazaj na delovno mesto, ki ga je opravljala pred zanositvijo oziroma na delovno mesto, ki je enakovredno in pod pogoji, ki za delavko niso manj ugodni (enako plačilo). Prav tako pogoji za premestitev ne smejo biti osebni – med njih bi lahko šteli tudi odsotnosti zaradi starševskih obveznosti –, temveč poslovni (*MOD konvencija št. 183, 2000*).

Tabela 4.15: Enako plačilo za delo po vrnitvi s porodniškega dopusta

Ali je vaša plača ostala enaka po vrnitvi s porodniškega dopusta v primerjavi s plačo, ki ste jo imeli pred zanositvijo?		
Odgovori	Frekvenca	Odstotek
1 (Da)	90	82 %
2 (Ne)	20	18 %
Skupaj	110	100 %

Iz tabele Enako plačilo za delo po vrnitvi s porodniškega dopusta (Tabela 4.15) je razvidno, da se je plača 20 (18 %) anketirankam po vrnitvi s porodniškega dopusta spremenila v primerjavi s tisto, ki so jo imele pred zanositvijo. Pomembno pa je ob tem tudi poudariti, da se je četrtini (25 %) anketirankam, katerim se je plača po vrnitvi na delo spremenila, plača zvišala in ne znižala, kot bi morda sprva pričakovali.

Tabela 4.16: Premestitev na nižje delovno mesto po vrnitvi s porodniškega dopusta

Ali ste bile zaradi zanositve in kasneje zaradi materinstva kadarkoli v službi premeščene na nižje delovno mesto?		
Odgovori	Frekvenca	Odstotek
1 (Da)	8	7 %
2 (Ne)	102	93 %
Skupaj	110	100 %

Malo manj kot desetina (7 %) anketirank ima po vrnitvi s porodniškega dopusta izkušnjo nazadovanja oziroma so bile premeščene na nižje delovno mesto, kot so ga imele pred zanositvijo.

Ena od šestih (17 %) žensk se po podatkih raziskave Pregnancy and maternity – related discrimination & disadvantage vrne s porodniškega dopusta na drugo delovno mesto oziroma se njihov naziv spremeni. Od teh se jih približno polovica (48 %) vrne na delovno mesto, ki je enakovredno prejšnjemu; ena od petih žensk napreduje na višje delovni položaj; preostalih 33 % nazaduje in jim je dodeljen nižji položaj, kot so ga imele pred zanositvijo (Adams idr., 2015).

Tabela 4.17: Prekinitev pogodbe o zaposlitvi zaradi nosečnosti in materinstva

Ali ste bile kadarkoli odpuščene zaradi zanositve oziroma na podlagi katerega drugega razloga povezanega z materinstvom?		
Odgovori	Frekvenca	Odstotek
1 (Da)	22	20 %
2 (Ne)	88	80 %
Skupaj	110	100 %

Ena najhujših oblik diskriminacije na trgu dela, ki lahko doleti ženske, je odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi razloga nosečnosti in materinstva. Ta je sicer z 8. členom MOD Konvencije št. 183 prepovedana; prav tako je prepovedana z 8. členom Evropske socialne listine. 90. člen Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) prav tako navaja, da delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času njene nosečnosti, delavki, ki doji otroka oziroma do enega leta starosti otrok, ter staršem v času, ko so ti v strnjenem nizu na starševskem dopustu v obliki polne odsotnosti z dela, z vključno enim mesecem po izrabi tega dopusta (*Zakon o delovnih razmerjih*, 2013).

Zaskrbljujoče pa je, da je po pridobljenih podatkih kar petina (20 %) anketirank bila v času svoje delovne kariere že odpuščenih s strani delodajalcev zaradi nosečnosti oziroma drugih razlogov, kakorkoli povezanih z materinstvom, družino in družinskimi obveznostmi.

Da delodajalci kljub prepovedi še vedno v nekaterih primerih uporabljajo prekinitve pogodbe o zaposlitvi zaradi nosečnosti oziroma razloga, povezanega z nosečnostjo ali materinstvom,

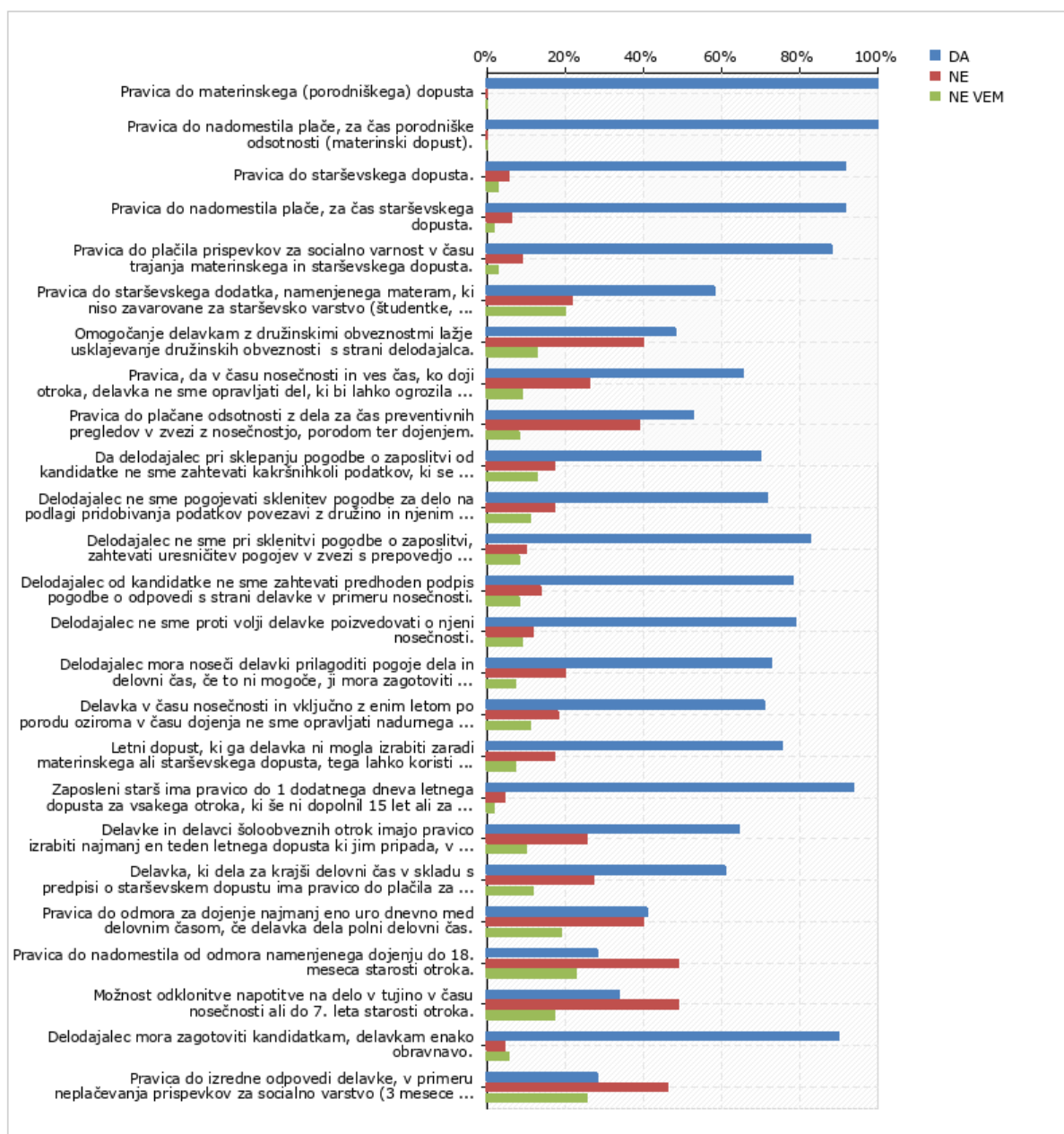
poročajo tudi v raziskavi Pregnancy and maternity – related discrimination & disadvantage (Adams idr., 2015), kjer 11 % žensk navaja, da so bile zaradi zanositve odpuščene oziroma so bile na delovnem mestu obravnavane tako zelo slabo, da so bile primorane same dati odpoved (Adams idr., 2015).

4.8 Seznanjenost žensk s pripadajočimi pravicami

Tabela 4.18: Ocena poznavanja pravic, povezanih z nosečnostjo in materinstvom

Od 1 do 5 ocenite, kako dobro poznate pravice žensk, povezane z nosečnostjo in materinstvom.		
Odgovori	Frekvenca	Odstotek
1 (zelo slabo)	5	5 %
2 (slabo)	19	17 %
3 (dobro)	48	44 %
4 (zelo dobro)	30	27 %
5 (odlično)	8	7 %
Skupaj	110	100 %

Malo manj kot večina (44 %) žensk je svoje poznavanje pravic iz naslova nosečnosti in materinstva označila za dobro. Še nekoliko manj, 27 % anketirank, je svojo seznanjenost označilo z zelo dobro, le 7 % pa z odlično. Delež žensk, sodelujočih v raziskavi, ki so svoje poznavanje pravic, pripadajočih zaradi nosečnosti ali materinstva, označile za zelo slabo (5 %) in slabo (17 %), je manjši od deleža žensk, ki so svoje poznavanje ocenile z zelo dobro ali odlično.



Graf 4.2: Seznanjenost žensk s posameznimi pravicami

Na podlagi pridobljenih podatkov je razvidno, da prav vse anketiranke vedo, da imajo pravico do materinskega (po starem porodniškega) dopusta; prav tako vse vedo, da so za čas materinskega dopusta upravičene do nadomestila plače. Zanimivo je, da delež žensk, ki bi poznale pravico do starševskega dopusta in prav tako nadomestila plače za čas trajanja starševskega dopusta ni bil 100 %, temveč 92 %. Pripadajočo pravico plačila prispevkov za socialno varnost za čas trajanja materinskega in starševskega dopusta je poznalo 88 % anketirank.

Pomembna pravica žensk na trgu dela je pravica, ki omogoča delavkam lažje usklajevanje dela

in družinskih obveznosti s strani delodajalca. Delodajalec je po 182. členu Zakona o delovnih razmerjih dolžan zagotoviti delavkam lažje usklajevanje družinskih obveznosti in obveznosti, povezanih z delom (*Zakon o delovnih razmerjih*, 2013). Te pravice ni poznala niti polovica (48 %) anketirank.

Več kot dve tretjini (65 %) anketirank je seznanjenih s pravico, da v času nosečnosti in ves čas, ko dojijo otroka, ne smejo opravljati del, pri katerih so prisotni dejavniki tveganja, ki bi lahko ogrozili njeno zdravje ali zdravje otroka.

Nekoliko večji odstotek informiranosti anketirank je pri pravicah, ki se nekoliko bolj navezujejo na zaposlovanje. Tako jih je 70 % seznanjenih s tem, da delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od kandidatke zahtevati kakršnihkoli podatkov, povezanih z družinskim oziroma zakonskim stanom, nosečnostjo ter načrtovanjem družine. 91 anketirank, kar predstavlja 83 %, pa ve, da delodajalec ob sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme zahtevati uresničitve pogojev, povezanih s prepovedjo nosečnosti oziroma od kandidatke zahtevati predhodnega podpisa pogodbe o odpovedi s strani delavke v primeru nosečnosti, za kar je vedelo 86 sodelujočih (78 %).

Pravica z visokim odstotkom (90 %) seznanjenosti anketirank je bila pravica do enakega obravnavanja kandidat in delavk s strani delodajalca. Pravici, ki sta bili anketiranka najmanj poznani, sta pravica do nadomestila za čas odmora, namenjenega dojenju do 18. meseca starosti otrok (28 %) in pravica do možnosti odklonitve napotitve na delo v tujino v času nosečnosti in do 7. leta starosti otroka (34 %).

Na vprašanje, ali so mnenja, da je bila katera izmed pripadajočih pravic v njihovem primeru kršena s strani delodajalca, je 21 sodelujočih v raziskavi odgovorilo z da, kar znaša 19 %. Medtem jih 81 % ni mnenja, da bi bila katera izmed njihovih pravic kršena oziroma onemogočena s strani delodajalca.

4.9 Seznanjenost žensk z možnimi ukrepi v primerih neenakega obravnavanja

Tabela 4.19: Ocena seznanjenosti z možnimi ukrepi v primerih neenakega obravnavanja

Od 1 do 5 opredelite, kako dobro ste seznanjene z možnimi ukrepi, ki jih lahko izkoristite, če vam delodajalec ne zagotovi uveljavljanja vseh dodatnih pravic na podlagi nosečnosti in materinstva ali v primerih diskriminacije?		
Odgovori	Frekvenca	Odstotek
1 (zelo slabo)	10	9 %
2 (slabo)	34	31 %
3 (dobro)	48	44 %
4 (zelo dobro)	14	13 %
5 (odlično)	4	4 %
Skupaj	110	100 %

Največji delež anketirank, natančneje 44 %, je mnenja, da je njihovo poznavanje ukrepov v primerih neenakega obravnavanja in nespoštovanja njihovih pravic s strani delodajalca dobro. Svoje poznavanje ukrepov je za zelo slabo ocenilo 10 anketirank (9 %) in za slabo 34 (31 %), kar skupno predstavlja večji delež anketirank v primerjavi s tistimi, ki menijo, da ukrepe poznajo zelo dobro (13 %) in odlično (4 %).

Podatek, ki je najverjetneje posledica tudi slabše informiranosti delavk tako glede pripadajočih pravic kot tudi seznanjenosti z možnimi ukrepi, je, da je izmed tistih, ki so doživele diskriminacijo zaradi nosečnosti in materinstva, glede tega ukrepalo le 7 % anketirank.

Razlogi, ki jih navajajo anketiranke (37), ki se niso odločile za ukrepanje zoper kršenja svojih pravic in diskriminacije, so različni. Najpogosteje navajajo strah pred delodajalcem, izvajanje pritiska in groženj s strani delodajalca ter s tem poslabšanje delovnih odnosov (9 anketirank od 37). Izgubo službe in s tem posledično poslabšanje njihovega finančnega stanja (6 anketirank od 37). Nekatere so mnenja, da bi bilo njihovo ukrepanje nesmiselno, da se nič ne bi spremenilo ter da vse skupaj ne bi imelo smisla (5 anketiranke od 37); prav tako si niso želele povzročati še dodatnega stresa (5 anketirank od 37). Med razlogi, zakaj niso ukrepale, je med pogostejše zastopanimi tudi razlog nevednost. Anketiranke (8 anketiranke od 37) navajajo, da v prvi vrsti niso dobro poznale svojih pravic, ki jim pripadajo ter niti niso vedele, kako lahko v primerih diskriminacije ukrepajo.

Na podlagi rezultatov lahko vidimo, da igra informiranost o pripadajočih pravicah ter možnih ukrepih v primerih kršenja teh pomembno vlogo. Le ko dobro poznamo svoje pravice, se dejansko zavedamo, da so v prvi vrsti kršene, in šele takrat imamo tudi možnost, da se glede tega pritožimo in ukrepamo.

4.10 Usklajevanje dela in družine

Tabela 4.20: Usklajevanje dela in družinskih obveznosti predstavlja delavkam napor

Vam usklajevanje družine in dela predstavlja napor?		
Odgovori	Frekvenca	Odstotek
1 (Da)	71	65 %
2 (Ne)	39	35 %
Skupaj	110	100 %

Skoraj dvema tretjinama (65 %) anketirank usklajevanje dela in družinskih obveznosti predstavlja napor. 39 % jih poroča, da jim usklajevanje povzroča napor samo občasno, medtem ko je tistih, ki jim usklajevanje vedno predstavlja napor, 5 %. Prav tako je delež tistih, ki pogosto (28 %) in vedno (5 %) čutijo obremenjenost usklajevanja, večji od deleža tistih, ki čutijo napor le redko (16 %) ali celo nikoli (12 %).

Tabela 4.21: Pogostost doživljanja napora pri usklajevanju dela in družinskih obveznosti

Od 1 do 5 ocenite, kako pogosto vam usklajevanje dela in družine predstavlja napor.		
Odgovori	Frekvenca	Odstotek
1 (nikoli)	12	11 %
2 (redko)	18	16 %
3 (včasih)	43	39 %
4 (pogosto)	31	28 %
5 (vedno)	6	5 %
Skupaj	110	100 %

Na podlagi podatkov lahko predvidevamo, da za ženske ni enostavno kombinirati vseh družinskih obveznosti ob delu in se ob tem srečujejo s številnimi ovirami. Pri tem bi potrebovale podporo, ki pa jo po pridobljenih podatkih (40 %) po njihovem mnenju ne prejemajo v dovolj veliki meri.

Da ženske na trgu dela ne dobijo dovolj podpore s strani delodajalca, bi lahko povezali, da je malo manj kot večina (46 %) anketirank mnjenja, da je službo težje dobiti v primeru, ko ženska že ima otroke.

Tabela 4.22: Odložitev odločitve o zanositvi zaradi zaposlitve

Ali ste zaradi zaposlitve kadarkoli odložili svojo odločitev za nosečnost?		
Odgovori	Frekvenca	Odstotek
1 (DA)	25	23 %
2 (NE)	85	77 %
Skupaj	110	100 %

Zaradi neenake obravnave in še vedno tradicionalne vloge ženske v družbi so ženske nekako na prepadu odločitve med družino in kariero. Predvidevamo lahko, da je to tudi eden izmed

razlogov, da je 23 % anketirank svojo odločitev za otroka zaradi zaposlitve v svoji zaposlitveni karieri najmanj enkrat preložilo. Nekatere med njimi so to storile tudi večkrat.

Tabela 4.23: Skrb zaradi vrnitve na delovno mesto po končanem porodniškem dopustu

Ali vas je vrnitev na delovno mesto po končanem porodniškem dopustu kaj skrbela?		
Odgovori	Frekvenca	Odstotek
1 (DA)	61	55 %
2 (NE)	49	45 %
Skupaj	110	100 %

Da vrnitev na delo po rojstvu otroka predstavlja določeno mero skrbi, lahko predvidevamo tudi na podlagi pridobljenih podatkov, ko je nekoliko manj kot polovica (45 %) anketirank potrdila, da jih je vrnitev na delovno mesto skrbela. Ob tem jih je 36 % razmišljalo, da se na delo po končanem dopustu sploh ne bi vrnile.

4.11 Primerjava starostne strukture vzorca s seznanitvijo o pravicah

V primerjavo starosti anketirank z njihovim poznavanjem posameznih pravic je bilo vključenih vseh 110 anketirank; starostna meja je bila zastavljena pri 40 let. Rezultati kažejo na statistično značilno razliko pri vprašanju: - Delavke in delavci šoloobveznih otrok imajo pravico izrabiti najmanj en teden letnega dopusta, ki jim pripada v času šolskih počitnic ($p=0.005$), kjer starejše bolje poznajo to pravico. To pomeni, da pri seznanjenosti z ostalimi pravicami razlik glede na starosti ni.

4.12 Preverjanje hipotez

Hipoteza 1: Več kot polovica žensk je na razgovoru za delo že bila s strani potencialnega delodajalca vprašana, ali si bo v prihodnosti ustvarila družino.

S pomočjo z testa za preverjanje proporcij je bilo ugotovljeno, da znaša p vrednost 0,37, kar pomeni, da ne moremo zavrniti ničelne domneve. Hipoteze “Več kot polovica žensk je na razgovoru za delo že bila s strani potencialnega delodajalca vprašana, ali si bo v prihodnosti ustvarila družino”, ne moremo potrditi.

Hipoteza 2: Več kot 30 % žensk je po vrnitvi na delovno mesto drugače obravnavanih s strani delodajalcev kot pred zanositvijo.

Vprašanja, vključena v preverjanje. Za vsako izmed spodnjih vprašanj je bilo s pomočjo z-testa preverjeno, ali je bil delež večji od 30 %: - Ali ste po vrnitvi s porodniškega dopusta bile na

delu deležne kakršnegakoli nadlegovanja ali groženj? - Ali menite, da imate oziroma ste imele po vrnitvi s porodniškega dopusta enake možnosti za napredovanje kot pred zanositvijo? - Ali menite, da imate oziroma ste imele po vrnitvi s porodniškega dopusta enake možnosti za izobraževanje kot pred zanositvijo? - Ali so vaše delo in zadolžitve na delovnem mestu po vrnitvi s porodniškega dopusta ostale enake kot pred zanositvijo? - Ali je vaša plača ostala enaka po vrnitvi s porodniškega dopusta v primerjavi s plačo, ki ste jo imeli pred zanositvijo? - Ali ste bile zaradi zanositve in kasneje zaradi materinstva kadarkoli v službi premeščene na nižje delovno mesto?

Nadlegovanje in grožnje

S pomočjo z testa za preverjanje proporcev je bilo ugotovljeno, da znaša p vrednost 0,12, kar pomeni, da ne moremo zavrniti ničelne domneve. Hipoteze "Več kot 30% žensk je po vrnitvi s porodniškega dopusta bilo deležnih nadlegovanja ali groženj." ne moremo potrditi. V tem primeru smo pogledali, ali je % žensk, ki so na vprašanje odgovorile z da ,večji od 30 %.

Napredovanje

Tudi pri vprašanju, povezanem z napredovanjem žensk po vrnitvi na delo, se je s pomočjo z testa za preverjanje proporcev ugotavljala p vrednost, ki je v tem primeru znašala 0,42, kar pomeni, da mora biti ničelna domneva zavrnjena. Predpostavljene hipoteze "Več kot 30% žensk po vrnitvi s porodniškega dopusta ni imelo enakih možnosti napredovanja, kot pred zanositvijo." ne moremo potrditi. Za zavrnitev hipoteze je bil ključen % žensk, ki so na vprašanje odgovorile z ne in ki je moral biti večji od 30 %.

Izobraževanje

Na podlagi z testa je bilo ugotovljeno, da znaša p vrednost pri izobraževanju žensk po vrnitvi na delo 0,26, kar pomeni, da prav tako ne moremo zavrniti ničelne domneve. Na podlagi pridobljene vrednosti hipoteze "Več kot 30% žensk po vrnitvi s porodniškega dopusta ni imelo enakih možnosti za izobraževanje, kot pred zanositvijo." ne moremo potrditi. Upoštevano je bilo, ali je odstotek žensk, ki so na vprašanje odgovorile z ne ,večji od 30 %.

Zadolžitve na delovnem mestu

Z test za preverjanje proporcev je pri vprašanju, povezanem z zadolžitvami žensk na delovnem mestu po vrnitvi s porodniškega dopusta, pokazal, da znaša p vrednost 0,22, kar pomeni, da ne moremo zavrniti ničelne domneve. Hipoteza "Pri več kot 30% žensk zadolžitve na delovnem

mestu po vrnitvi s porodniškega dopusta niso ostale enake zadolžitvam pred zanositvijo.” je zato nepotrjena. Pri izračunu se je gledalo, ali je odstotek žensk, ki so na vprašanje odgovorile z ne, večji od 30 %.

Enako plačilo

S pomočjo z testa je bilo ugotovljeno, da znaša p vrednost 0,18, kar pomeni, da ničelne domneve ne moremo zavrniti. Zato naslednje hipoteza “Pri več kot 30% žensk plača po vrnitvi s porodniškega dopusta ni ostala enaka plači pred zanositvijo.” ne more biti potrjena. V tem primeru smo pogledali, ali je odstotek žensk, ki so na vprašanje odgovorile z ne, večji od 30 %.

Premestitev na nižje delovno mesto

P vrednost je pri vprašanju premestitve žensk na nižje delovno mesto po njihovi vrnitvi s porodniškega dopusta 0,82. To pomeni, da ničelna domneva ne more biti zavrnjena. Hipoteza “Več kot 30% žensk je bilo zaradi nosečnosti ali materinstva premeščenih na nižje delovno mesto.” prav tako ne more biti potrjena. V tem primeru smo pogledali, ali je odstotek žensk, ki so na vprašanje odgovorile z da, večji od 30 %.

Hipoteza 3: Večinoma ženske poznajo svoje pravice, ki jim pripadajo v času nosečnosti in materinstva.

Hipoteza je bila preverjena z vprašanjem “Od 1 do 5 ocenite, kako dobro poznate pravice žensk povezane z nosečnostjo in materinstvom.”. S t -testom smo preverili, ali je povprečna vrednost večja od 3, kar pomeni, da povprečna ženska dobro pozna pravice žensk med nosečnostjo in materinstvom.

Vrednost je $p=0,045$, kar pomeni, da lahko zavrnemo ničelno domnevo in sprejmemo alternativno hipotezo, ki pravi, da ženske večinoma poznajo svoje pravice, ki jim pripadajo v času nosečnosti in materinstva. Hipotezo lahko potrdimo.

5 SKLEP

Po pregledu teoretičnega ozadja lahko sklepamo, da se kljub prepovedi diskriminacije z različnimi zakoni in predpisi ta še vedno pojavlja in je velikokrat težava pri zaposlovanju žensk in njihovem udejstvovanju na delovnem mestu tako pred samo nosečnostjo kot po vrnitvi s porodniškega dopusta. V prvi vrsti so ženske na trgu dela pogosto neenako obravnavane glede na spol. Čeprav imajo z Zakonom o enakih možnostih žensk in moških ženske pravico do enake obravnave in enakega udejstvovanja na vseh področjih življenja, v družbi še vedno veljajo stereotipi in tradicionalne razporeditve vlog. Ženske na trgu dela niso enako zastopane in pogosto nimajo enakih možnosti zaposlovanja. Še vedno se pojavlja poklicna segregacija, zaradi katere so ženske v nekaterih poklicih zastopane v zelo majhnem deležu, medtem ko v določenih poklicih prevladujejo. Še vedno se pojavlja, da so ženske za enako delo plačane manj kot moški. Zaradi dvojne vloge v družbi so velikokrat postavljene v položaj, ko se morajo odločiti za družino ali kariero. Ker so ženske tiste, ki imajo možnost zanositve in so posledično zato tudi določen čas odsotne z delovnih mest, jih delodajalci vidijo kot nezanesljive in zato raje zaposlijo moške. V primerih, ko je ženska zaposlena in odide na porodniški dopust, je po vrnitvi z njega mnogokrat drugače obravnavana kot pred zanositvijo in ne samo v primerjavi z moškimi sodelavci, temveč tudi v primerjavi z ženskimi sodelavkami brez otrok.

Ženske so kot ranljive skupine v času njihove nosečnosti in kasneje materinstva zaščitene s številnimi zakoni in mednarodnimi akti, tako s področja enake obravnave žensk in moških na vseh področjih življenja kot tudi s posebnimi določbami v zakonih s področja trga dela, ki so nekoliko bolj specifične. Pravice, ki jim pripadajo, bi morali upoštevati tudi delodajalci, kar pa vidimo, da v celoti ne drži. To se je pokazalo tudi v izvedeni raziskavi, s katero vse zastavljene hipoteze niso bile potrjene, a vendar so rezultati pokazali določeno mero nespoštovanja pravic delavk s strani delodajalca.

Predpostavljene hipoteze, da je več kot polovica žensk na razgovoru za delo s strani potencialnega delodajalca že bila vprašana, ali si bo v prihodnosti ustvarila družino, ne moremo potrditi. Čeprav delodajalci zakona niso kršili v tolikšni meri, kot je bilo predpostavljeno, lahko na podlagi pridobljenih podatkov vidimo, da je odstotek tistih, ki predpise kršijo vseeno relativno visok, saj je več kot tretjini (34 %) anketirank delodajalec na razgovoru za delo že zastavil to vprašanje.

Štiri anketiranke so v raziskavi poročale o izkušnji, ko je potencialni delodajalec zaposlitev pogojeval s podpisom izjave o prepovedi nosečnosti oziroma s podpisom predhodne odpovedi delovnega razmerja v primeru, če bi kandidatka v prihodnosti zanosila. Čeprav nobena od

anketirank izjave ni podpisala, je v teh primerih šlo za neposredno diskriminacijo zaradi nosečnosti ter kršenje zakonov s strani potencialnega delodajalca.

Rezultati so torej pokazali, da delodajalci zakonov in načel enakega obravnavanja ne spoštujejo v celoti, saj je mogoče opaziti kar nekaj primerov, ko ženske niso bile deležne enake obravnave tako pri zaposlovanju kot tudi neposredno na delovnem mestu. A tudi druge predpostavljene hipoteze, ki se je glasila, da je več kot 30 % žensk po vrnitvi na delovno mesto drugače obravnavanih kot pred zanositvijo glede na upoštevane kriterije (nadlegovanje in grožnje, napredovanje, izobraževanje, zadolžitve na delovnem mestu, enako plačilo, premestitev na drugo delovno mesto), ni mogoče potrditi. Lahko pa na podlagi pridobljenih rezultatov vidimo, da največ anketirank po vrnitvi na delo ni bilo deležnih enake obravnave pri napredovanju. Zaskrbljujoč je podatek, da je 20 % anketirank v svoji delovni karieri že bilo odpuščenih zaradi nosečnosti in materinstva.

Seznanjenost žensk s pripadajočimi pravicami v povezavi nosečnostjo in materinstvom na trgu dela je glede na rezultate izvedene raziskave dobra. Na podlagi tega je bila potrjena tudi zastavljena hipoteza, da ženske v večini dobro poznajo svoje pravice, ki jim pripadajo zaradi nosečnosti in materinstva. Glede na primerjavo poznavanja posameznih pravic s starostjo pri anketirankah ni zaznati večjih razlik. Le pri pravici delavk in delavcev šoloobveznih otrok, ki imajo pravico izrabiti najmanj en teden letnega dopusta, ki jim pripada v času šolskih počitnic, je mogoče zaznati nekoliko večjo seznanjenost pri starejših anketirankah. Čeprav so rezultati poznavanja pravic na prvi pogled dobri, menim, da bi morali stremeti še k večji informiranosti žensk glede njihovih pravic, saj se mi to zdi ključno pri preprečevanju diskriminacije in toleriranju le-te. Raziskava je namreč tudi pokazala, da je v primerih neenakega obravnavanja in diskriminacije ter s tem kršenja pravic ukrepalo le 7 % anketirank, kar je zelo malo. Ženske je tako potrebno dobro seznaniti tako s pripadajočimi pravicami kot tudi z možnimi ukrepi, ki jih lahko uporabljajo v primerih, ko te niso spoštovane.

Da je usklajevanje dela in družinskih obveznosti zahtevno, pričajo tudi podatki anketirank, saj kar 35 % anketirankam predstavlja napor. Da bi lahko bila podpora delodajalcev večja in da bi morali ženskam v večji meri omogočiti lažje usklajevanje dela in družine, je razvidno tudi iz raziskave, saj je 40 % anketirank mnenja, da so deležne premalo podpore.

Raziskava je v splošnem pokazala, da je diskriminacija žensk na trgu dela še vedno prisotna. Delodajalci na razgovorih za delo kandidatkam zastavljajo vprašanja v povezavi z ustvarjanjem družine ter otroci. Nekateri med njimi celo zahtevajo podpis izjave, s katero naj bi se delavke zavezale, da ne bodo zanosile. Delavke so na delovnih mestih deležne različnih oblik nadlegovanj in groženj o odpovedi v primeru zanositve. Prav tako po vrnitvi na delo po

zanositvi nimajo enakih možnosti napredovanja, izobraževanja ter enakega plačila. V nekaterih primerih so premeščene na nižje delovno mesto in dobijo drugačne zadolžitve. Delodajalci v določenih primerih ne spoštujejo zakona in z delavko prekinejo delovno razmerje zaradi zanositve ali materinstva. Pri preprečevanju diskriminacije igra veliko vlogo poznavanje pravic in možnih ukrepov v primerih neenakega obravnavanja. Hkrati je zelo pomembna tudi podpora in omogočanje lažjega usklajevanja dela in družinskih obveznosti s strani delodajalca. Tako bi lahko doprinesli k večji enakopravnosti žensk na trgu dela in tudi zadovoljstvu delavk.

Pomembno je, da se torej zavedamo, da je diskriminacija žensk na trgu dela še vedno prisotna ter zoper to ukrepamo. Čeprav je napredek na tem področju res mogoče zaznati in čeprav je udeležba žensk na trgu dela večja ter čeprav je zakonodaja, ki jih ščiti v času nosečnosti in materinstva, obsežna, pa je pomembno, da so o njej vsi informirani. Tako v prvi vrsti ženske same, da poznajo pravice, ki jim pripadajo, in prav tako ukrepe, ki jih lahko uporabljajo v primerih, ko njihove pravice niso spoštovane, kot tudi delodajalci, ki ženske zaposlujejo in ki morajo določbe zakona upoštevati. Potrebne so spremembe tako na ravni države kot tudi spremembe znotraj naše družbe. Stereotipe in tradicionalno miselnost, ki ženskam pripisuje večjo skrbstveno vlogo je potrebno odpraviti oziroma oblikovati zavedanje o enakomerno porazdeljeni skrbstveni vlogi med ženskami in moškimi.

6 PREDLOGI

Na podlagi prebranega in rezultatov, pridobljenih z izvedbo raziskave, menim, da bi bile za izboljšanje položaja žensk na trgu dela ter preprečevanje diskriminacije zaradi nosečnosti in materinstva potrebne spremembe tako na ravni države, delodajalcev kot na ravni celotne družbe in njene miselnosti. Zato podajam naslednje predloge:

- Vzpostavitev sistema večje informiranosti delavk in tudi delavcev o njihovih pripadajočih pravicah in dolžnostih znotraj delovnih razmerji. Smiselno bi bilo to vključiti že v proces izobraževanja v izobraževalnih ustanovah. To bi se lahko izvajalo v okviru specifičnega predmeta v prav vseh srednjih šolah, kjer bi se tako bodoči delavci in delavke seznanili z vsemi svojimi pravicami, ki jim bodo kasneje pri opravljanju dela pripadale. Menim, da bi tako izrazito povečali dostopnost informacij, saj je le majhen delež tistih, ki srednje šole ne obiskuje; hkrati bi se s tem spreminjala tudi vsesplošna miselnost, s katero bi rasle tudi nove generacije. Za dodatno informiranje in za seznanjenost z novostmi v delovni zakonodaji in drugih zakonih bi z dodatnimi delavnicami lahko poskrbele različne organizacije. Te bi delavnice izvajale neposredno v podjetjih tako zasebnega kot javnega sektorja. Pri obeh načinih informiranja bi bil velik poudarek tudi na možnih ukrepih, ki jih lahko v primerih nespoštovanja pravic uporabljajo delavci in delavke, saj je iz raziskave razvidno, da se je le majhen delež anketirank odločil in glede dejanj neenakega obravnavanja ukrepal.
- Večja podpora in podajanje informacij s strani socialnih delavk in delavcev na centru za socialno delo, kamor pridejo vse bodoče matere urejat svoj status. Socialne delavke in delavci bi lahko ta trenutek izkoristili, da bi ženskam podali več informacij o pravicah, ki jim zaradi nosečnosti in materinstva pripadajo, ter kakšni so postopki ob morebitni kršitvi. Ob tem bi socialna delavka ali delavec z njimi spregovorila tudi o doživljanju nosečnosti in sprejetju te s strani delodajalca in drugi kolegov in kolegic v službi. Kako vidijo in občutijo vrnitev na delo, kje se morda pojavljajo skrbi? Socialna delavka ali delavec z bodočo mamico vzpostavi dialog in jo podpre ter ob morebitnih stiskah skupaj z njo išče rešitve. Ker pa na center za socialno delo pride tudi veliko očetov, ki tam opravijo prepoznavo očetovstva, je tu še ena priložnost, da socialni delavec in delavka opravi pogovor z obema in jima predstavi, kako pomembno je sodelovanje in porazdelitev skrbstvenih vlog. Ob tem je tudi pomembnost podpore materi pri usklajevanju vseh obveznosti in tudi v primerih, ko se pri delu pojavljajo pritiski ali nadlegovanje s strani delodajalca ali sodelavcev/sodelavk.

- Oblikovanje podporne mreže žrtvam diskriminacije in dejanjem neenakega obravnavanja ter pomoč pri uveljavljanju pravic. Pri podpori ženskam, ki doživljajo diskriminacijo na delovnem mestu zaradi nosečnosti in materinstva, bi pripomoglo dobro sodelovanje različnih nevladnih organizacij, zagovornika načela enakosti, socialnih delavcev in delavk na centrih za socialno delo, ki bi žensko opolnomočili na način podajanja točnih in aktualnih informacij ter s podporo v procesu, ko se ženska odloči, da bo glede kršenja pravic ukrepala.
- Pomembno je tudi širjene vsesplošne miselnosti o enakopravnosti med ženskami in moškimi, enakomerno porazdeljevanje skrbstvenih obveznosti ter s tem opuščanje starih tradicionalnih vzorcev in stereotipov vlog žensk v družbi, ki je zgolj skrbstvena.
- Večja informiranost glede pravic delavcev in delavk delodajalcev in ob tem tudi seznanitev s posledicami ob neupoštevanju teh pravic ter uvedba strožjega inšpekcijskega nadzora s strani države.
- Širitev pomena omogočanja lažjega usklajevanja dela in družine delavcem in delavkam s strani delodajalcev in prednosti tega tudi za delavce. Delavci in delavke so tako bolj produktivni, bolj zadovoljni, bolj osredotočeni na delo v delovnem času. Večja seznanitev delodajalcev s primeri dobrih praks.

Mislim, da je za dosego enakopravnosti na trgu dela in preprečevanje diskriminacije ključna večja porazdelitev skrbi za družino in družinskih obveznosti, omogočanje lažjega usklajevanja dela in družinskega življenja s strani delodajalcev ter seznanjenost, podpora in opolnomočenje žensk glede pravic in ukrepov.

7 VIRI IN LITERATURA

1. Adams, L., Winterbotham, M., Oldfield, K., Large, A., Stuart A., Murphy, L., Rossiter, H., & Selner, S. (2015). *Pregnancy and Maternity – Related Discrimination and Disadvantage* (Končno poročilo št. 235/2015) Pridobljeno dne 31. 3. 2020 s https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/pregnancy-and-maternity-related-discrimination-and-disadvantage_0.pdf
2. Centa, P. (2012). *Ženske med usklajevanjem delovnih in družinskih obveznosti* (Diplomsko delo). Pridobljeno dne 14. 1. 2020 s <http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska/pdfs/centa-polona.pdf>
3. Cigale, M. (1992). *O ženske delu. Ko odgrneš sedem tančic*. Ljubljana: Društvo Inicijativa.
4. Černigoj Sadar, N., & Kanjuo Mrčela, A. (2007). *Gradivo za medije razvojnega partnerstva. »Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje«*. Pridobljeno 18. 3. 2020 s <http://www.certifikatdpp.si/arhiv/equal>
5. Elting, L. (2018). *Why pregnancy discrimination still matters*. Pridobljeno 13. 1. 2020 s <https://www.forbes.com/sites/lizelting/2018/10/30/why-pregnancy-discrimination-still-matters/#7ad9433763c1>
6. Equal Opportunities Commission (EOC). (2005). *Greater Expectations, Final report of the EOC's investigation into discrimination against new and expectant mother in the workplace*. Equal Opportunities Commission (EOC). Pridobljeno 6. 2. 2020 s [file:///C:/Users/home/Downloads/eocpregnancydiscrimgreaterexpectations%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/home/Downloads/eocpregnancydiscrimgreaterexpectations%20(1).pdf)
7. European Commission. (2017a). *The gender pay gap situation in the EU*. Pridobljeno 27. 1. 2020 s https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en
8. European Commission. (2017b). *Gender Equality Index 2017: Measuring gender equality in the European Union 2005-2015 – Report*. Pridobljeno 28. 1. 2020 s file:///C:/Users/home/Downloads/20177277_mh0517208enn_pdf.pdf
9. European Commission. (2019). *Women's situation in the labour market*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Pridobljeno 26. 1. 2020 s https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market_en
10. European Institute for Gender Equality (EIGE). (2019). *Gender Equality Index 2019. Work – life balance*. Pridobljeno 27. 1. 2020 s file:///C:/Users/home/Downloads/20190360_mhaf19001enn_002.pdf

11. Informacijski urad Sveta Evrope v Republiki Sloveniji. (b. d.). *Evropski kodeks o socialni varnosti*. Pridobljeno 12. 1. 2020 s http://www.svetevrope.si/sl/dokumenti_in_publikacije/konvencije/048/index.html
12. International Labour Organization (ILO). (b. d.). *Women still less likely to be active in the labour market than men in most of the world*. Pridobljeno 29. 1. 2020 s https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_619119/lang--en/index.htm
13. International Labour Organization (ILO). (2011). *Equality and non-discrimination at work in East and south-East Asia: Guide*. Pridobljeno 6. 2. 2020 s https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_178415.pdf
14. International Labour Organization (ILO). (2014). *Maternity and paternity at work. Law and practice across the world*. Pridobljeno 6. 2. 2020 s https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf
15. International Labour Organization. (2018). *World Employment and Social Outlook: Trends for Women*. Geneva: International Labour office. Pridobljeno 26. 1. 2020 s https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619577.pdf
16. Kogovšek, N., & Petković, B. (2007). *O diskriminaciji: priročnik za novinarke in novinarje*. Ljubljana: Mirovni inštitut, Inštitut za sodobne družbene in politične študije.
17. *Konvencija MOD št. 183*. (2009). Ur. l. RS 100/2009.
18. Kresal, B., & Kresal Šoltes, K. (2016). *Usklajevanje dela in družine: primeri dobrih praks v kolektivnih pogodbah*. Pridobljeno 2. 4. 2020 s [https://www.zsss.si/wp-content/uploads/2017/12/Priro %C4 %8Dnik-Usklajevanje-dela-in-dru %C5 %BEine-%E2 %80 %93-primeri-dobrih-praks-v-kolektivnih-pogodbah.pdf](https://www.zsss.si/wp-content/uploads/2017/12/Priro%C4%Dnik-Usklajevanje-dela-in-dru%C5%BEine-%E2%80%93-primeri-dobrih-praks-v-kolektivnih-pogodbah.pdf)
19. Krivec, K. (2010). *Pravice in diskriminacija žensk na delovnem mestu* (Diplomsko delo). Pridobljeno 13. 1. 2020 s https://www.bb.si/doc/diplome/Krivec_Katarina-Pravice_in_diskriminacija_zensk_na_delovnem_mestu.pdf
20. Kuhar, R. (2009). *Na križiščih diskriminacije: večplastna in intersekcijska diskriminacija*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
21. Masselot, A., Caracciolo Di Torella, E., & Burri, S. (2012). *Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood*. Pridobljeno 6. 2. 2020 s [file:///C:/Users/home/Downloads/Caracciolo, %20Masselot, %20Burri %20\(2012\).pdf](file:///C:/Users/home/Downloads/Caracciolo,%20Masselot,%20Burri%20(2012).pdf)
22. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2016). *Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015–2020*. Pridobljeno 12. 2.

- 2020 s <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Dokumenti/Enakost-spolov/Publikacije/196fffc9a7/NFMPublikacijaResolucijaSI.pdf>
23. Odbor za žensko politiko. (1999). *Obravnava poročil, ki jih države pogodbenice oddajo po 18. členu konvencije. Drugo periodično poročilo države pogodbenice Slovenija*. Pridobljeno 14. 3. 2020 s <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MZZ/Dokumenti/multilateral/clovekove-pravice/porocila-SLO-po-instrumentih-o-clovekovih-pravicah/5feb6e0689/Drugo-porocilo-Slovenije-o-izvajanju-Konvencije-o-odpravi-vseh-oblik-diskriminacije-zensk.pdf>
24. Pirnat, T., Ličen, M., Pavlica, N., Gračanin, G., Jelenc, Z., Gerdej, Ž., Žitnik, T., & Pučnik, R. (2019). *Pravne poti zagotavljanja varstva pred diskriminacijo. Protokol za odvetnike*. Ljubljana: Pravna fakulteta.
25. Russell, H., & Banks, J. (2011). *Pregnancy and Employment: A Literature Review*. HSE Crisis Pregnancy Programme and the Equality Authority. Pridobljeno 29. 1. 2020 s <https://www.esri.ie/system/files?file=media/file-uploads/2015-07/BKMNEXT189.pdf>
26. Russell, H., Quinn, E., King O'Riain, R., & McGinnity, F. (2008). *The experience of Discrimination in Ireland. Analysis of the QNHS Equality Module*. Pridobljeno 8. 2. 2020 s file:///C:/Users/home/Downloads/The_Experience_of_Discrimination_in_Ireland.pdf
27. *Splošna deklaracija človekovih pravic*. (1948). Ur. l. RS 24/2018.
28. Statistični urad Republike Slovenije. (2018). *Konec leta 2018 za 3,6 % več delovno aktivnih oseb kot konec leta 2017*. Pridobljeno 1. 4. 2020 s <https://www.stat.si/StatWeb/news/Index/8163>
29. Statistični urad republike Slovenije. (2020). *Slovenske statistične regije in občine v številkah*. Pridobljeno 1. 4. 2020 s <https://www.stat.si/obcine>
30. Šorn, M., Vodopivec, N., & Lazarevič, Ž. (2015). *Žensko delo: delo žensk v zgodovinski perspektivi*. Ljubljana: Inštitut za novejšo zgodovino.
31. *Ustava Republike Slovenije*. (1991). Ur. l. RS 33/1991.
32. Varuh človekovih pravic RS. (2014). *Enake možnosti pred zakonom in prepoved diskriminacije. Ugodnosti pri zaposlovanju mater kot posebni ukrep*. Pridobljeno 15. 2. 2020 s <http://www.varuh-rs.si/o-instituciji/podrocja-dela-varuha/diskriminacija/novice/detajl/ugodnosti-pri-zaposlovanju-mater-kot-posebni-ukrep/?cHash=57a38dcf65fcfee55165d9bf83f2ad6c>
33. Varuh človekovih pravic RS. (b. d.) *Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah*. Pridobljeno 12. 1. 2020 s <http://www.varuh-rs.si/pravni-okvir-in-pristojnosti/>

mednarodni-pravni-akti-s-podrocja-clovekovih-pravic/organizacija-zdruzenih-narodov/mednarodni-pakt-o-ekonomskih-socialnih-in-kulturnih-pravicah/#c67

34. Vodovnik, Z. (2015). *Osnove delovnega in socialnega prava. The base of labour and social law*. Ljubljana: GV založba.
35. Zagovornik načela enakosti. (2014). *Diskriminacija zaradi nosečnosti pri dostopu do zaposlitve*. Pridobljeno 14. 3. 2020 s <http://www.zagovornik.si/diskriminacija-zaradi-nosecnosti-pri-dostopu-do-zaposlitve>
36. Zagovornik načela enakosti. (2018). *Ministrstvo diskriminiralo mlado raziskovalko zaradi nosečnosti oziroma starševstva*. Pridobljeno 31. 3. 2020 s <http://www.zagovornik.si/ministrstvo-diskriminiralo-mlado-raziskovalko-zaradi-nosecnosti-oziroma-starsevstva/>
37. Zagovornik načela enakosti. (b. d.). *Kaj je diskriminacija?* Pridobljeno 13. 1. 2020 s <http://www.zagovornik.si/o-diskriminaciji/kaj-je-diskriminacija>
38. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-I)*. (2013). Ur. l. 21/2013.
39. *Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM)*. (2002). Ur. l. 59/2002.
40. *Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD)*. (2016). Ur. l. RS 33/2016.
41. Zupančič, M. (2016). *Women in the labour market and the life-course approach deficiencies*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

8 PRILOGE

8.1 Priloga A: Anketni vprašalnik

Pozdravljena,

sem Tamara Krošl študentka Fakultete za socialno delo in v sklopu Diplomske naloge izvajam raziskavo na temo Diskriminacije žensk zaradi nosečnosti in materinstva na delovnem mestu. Namen moje raziskave je ugotoviti, ali je diskriminacija žensk zaradi nosečnosti in materinstva na delovnem mestu prisotna in ugotoviti njeno razširjenost. Ob tem pa tudi preveriti ozaveščenost o pravicah in možnih ukrepih v primerih pojava diskriminacije. Vaše sodelovanje je za mojo raziskavo ključnega pomena. Anketa je popolnoma anonimna in vam bo vzela približno 10 min časa. Zbrani podatki bodo obravnavani zaupno in samo za namen tega diplomskega dela. Anketni vprašalnik je aktualen za ženske, ki že imajo otroke ter imajo izkušnjo bit v delovnem razmerju.

Že vnaprej se vam iskreno zahvaljujem za vaše sodelovanje.

Tamara Krošl

1. STAROST:

- Do 20 let
- 21-40 let
- 41-60 let
- Nad 61 let

2. STOPNJA DOKONČANE IZOBRAZBE:

- I. (1) stopnja – nedokončana osnovna šola
- II. (2) stopnja – dokončana osnovna šola
- III. (3) stopnja – nižje poklicno izobraževanje (2 letno)
- IV. (4) stopnja – srednje poklicno izobraževanje (3 letno)
- V. (5) stopnja – zaključeno gimnazijsko, srednje poklicno – tehniško izobraževanje
- VI. (6) stopnja izobrazbe – višješolski program (do 1994), višješolski strokovni program
- VII. (7) stopnja – specializacija po visokošolskem strokovnem programu, univerzitetni program

3. REGIJA:

- Osrednjeslovenska
- Podravska
- Koroška

- Pomurska
- Savinjska
- Zasavska
- Gorenjska
- Goriška
- Notranjsko kraška
- Obalna
- Spodnjeposavska
- Dolenjska

4. POKLIC: _____

5. Navedite število, koliko je bilo vse razgovor za delo, ki ste se jih udeležile: _____

6. Navedite število mladoletnih otrok, ki jih imate: _____

1. SKLOP VPRAŠANJ: Ali obstaja diskriminacija žensk zaradi nosečnosti in materinstva? Kje se diskriminacija kaže?

a) Ali vam je potencialni delodajalec na razgovoru za delo kadarkoli zastavil vprašanja povezana z namenom ustvarjanja družine (primer: Ali imate namen si v bližnji prihodnosti ustvariti družino)?

- DA
- NE

b) Ali vam je potencialni delodajalec na razgovoru za delo kadarkoli zastavil vprašanja povezana z otroci (primer: Koliko otrok si želite imeti; Koliko so vaši otroci stari)?

- DA
- NE

c) Navedite število potencialnih delodajalcev, ki so vam na razgovoru za delo, zastavili vprašanja povezana z ustvarjanjem družine oziroma vprašanja povezana z vašimi družinskimi člani.

Število delodajalcev: _____

č) Ali ste na vprašanja ki vam jih je zastavil potencialni delodajalec na razgovoru za delo v povezavi z vašim ustvarjanjem družine, odgovorile?

- DA
- NE

- Delodajalec mi ni zastavil takšnih vprašanj
- Drugo : _____

d) Ali vas je delodajalec, kdaj poskušal nagovoriti v podpis izjave, da ne boste zanosile?

- DA
- NE

Če ste na prejšnjo vprašanje odgovorile z DA. Ali ste podpisale izjavo, da ne boste zanosile?

- DA
- NE

e) Ali menite, da se je odnos delodajalca do vas spremenil, ko ste mu povedali, da ste noseči?

- DA
- NE
- Se ne morem opredeliti

f) Ali ste med nosečnostjo na delu doživele kakršnokoli (spolno, verbalno,...) nadlegovanje ali grožnje?

- DA
- NE

Če ste na prejšnje vprašanje odgovorile z DA.

Kako je bilo to nadlegovanje izraženo? _____

S strani koga je bilo nadlegovanje izraženo?

- Delodajalca
- Sodelavcev
- Sodelavk
- Druge osebe: _____

g) Ali je delodajalec od vas zahteval, da opravite delo, ki bi bilo za vas lahko v času nosečnosti nevarno(Primer: dvigovanje težkih bremen)?

- DA
- NE

h) Ali ste po vrnitvi s porodniškega dopusta bile na delu deležne kakršnegakoli nadlegovanja ali groženj?

- DA
- NE

i) Ali menite, da imate oziroma ste imele po vrnitvi s porodniškega dopusta enake možnosti za napredovanje, kot pred zanositvijo?

- DA
- NE

j) Ali menite, da imate oziroma ste imele po vrnitvi s porodniškega dopusta enake možnosti za izobraževanje, kot pred zanositvijo?

- DA
- NE

k) Ali so vaše delo in zadolžitve po vrnitvi s porodniškega dopusta ostale enake kot pred zanositvijo?

- DA
- NE

Če ste na prejšnje vprašanje odgovorile z NE. Kako so se vaše zadolžitve in delo spremenila?

l) Ali je vaša plača ostala enaka po vrnitvi s porodniškega dopusta v primerjavi pred zanositvijo?

- DA
- NE

Če ste na prejšnje vprašanje odgovorile z NE. Kako se je spremenila?

- Plača se mi je zvišala
- Plača se mi je znižala

m) Ali ste bile zaradi zanositve in kasneje zaradi materinstva v službi premeščene na nižje delovno mesto?

- DA
- NE

n) Ali ste bile kadarkoli odpuščene zaradi zanositve oziroma na podlagi katerega drugega razloga povezanega z materinstvom?

- DA
- NE

2. SKLOP VPRAŠANJ: Ali so ženske seznanjen s svojimi pravicami glede materinstva? Ali ženske vedo, kako lahko glede diskriminacije ukrepajo? Ali so že kdaj ukrepale?

a) Od 1 do 5 ocenite, kako dobro poznate pravice žensk povezane z nosečnostjo in materinstvom. (1-zelo slabo, 2-slabo, 3-dobro, 4-prav dobro, 5-odlično)

1 2 3 4 5

b) Označite. Ali ste vedele, da imate kot noseče ženske ali matere sledeče pravice.

PRAVICA	Da	Ne	Ne vem
Pravica do *materinskega (porodniškega) dopusta.			
Pravica do nadomestila plače, za čas porodniške odsotnosti (materinski dopust).			
Pravica do *starševskega dopusta.			
Pravica do nadomestila plače, za čas starševskega dopusta.			
Pravica do plačila prispevkov za socialno varnost v času trajanja materinskega in starševskega dopusta.			
Pravica do starševskega dodatka, namenjenega materam, ki niso zavarovane za starševsko varstvo (študentke, nezaposlene).			
Omogočanje delavkam z družinskimi obveznostmi lažje usklajevanje družinskih obveznosti s strani delodajalca.			
Pravica, da v času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, delavka ne sme opravljati del, ki bi lahko ogrozila njeno zdravje ali zdravje otroka zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja ali delovnim pogojem.			
Pravica do plačane odsotnosti z dela za čas preventivnih pregledov v zvezi z nosečnostjo, porodom ter dojenjem.			
Da delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi od kandidatke ne sme zahtevati kakršnihkoli podatkov, ki se tičejo družinskega oziroma zakonskega stanu, o nosečnosti ter o načrtovanju družine.			
Delodajalec ne sme pogojevati sklenitev pogodbe za delo na podlagi pridobivanja podatkov povezavi z družino in njenim ustvarjanjem.			
Delodajalec ne sme pri sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, zahtevati uresničitve pogojev v zvezi s prepovedjo nosečnosti, odlogom materinstva.			
Delodajalec od kandidatke ne sme zahtevati predhoden podpis pogodbe o odpovedi s strani delavke v primeru nosečnosti.			
Delodajalec ne sme proti volji delavke poizvedovati o njeni nosečnosti.			
Delodajalec mora noseči delavki prilagoditi pogoje dela in delovni čas, če to ni mogoče, ji mora zagotoviti opravljanje drugega ustreznega dela.			
Delavka v času nosečnosti in vključno z enim letom po porodu oziroma v času dojenja ne sme opravljati nadurnega ali nočnega dela, če to predstavlja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka.			
Letni dopust, ki ga delavka ni mogla izrabiti zaradi materinskega ali starševskega dopusta, tega lahko koristi do konca naslednjega leta.			
Zaposleni starš ima pravico do 1 dodatnega dneva letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let ali za otroka, ki potrebuje posebno varstvo in nego.			
Delavke in delavci šoloobveznih otrok imajo pravico izrabiti najmanj en teden letnega dopusta ki jim pripada, v času šolskih počitnic.			

PRAVICA	Da	Ne	Ne vem
Delavka, ki dela za krajši delovni čas v skladu s predpisi o starševskem dopustu ima pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti (primer: izplačilo regresa, kot da bi delavka delala polni delovni čas).			
Pravica do odmora za dojenje najmanj eno uro dnevno med delovnim časom, če delavka dela polni delovni čas.			
Pravica do nadomestila za čas odmora namenjenega dojenju do 18. meseca starosti otroka.			
Možnost odklonitve napotitve na delo v tujino v času nosečnosti ali do 7. leta starosti otroka.			
Delodajalec mora zagotoviti kandidatkam, delavkam enako obravnavo.			
Pravica do izredne odpovedi delavke, v primeru neplačevanja prispevkov za socialno varstvo (3 mesece zaporedoma ali v obdobju 6 mesecev).			

* Materi – je namenjen samo materam, v trajanju 105 dni v obliki polne odsotnosti z dela, 15 dni je obveznih.

*Starševski dopust – je namenjen materi in očetu, v trajanju 130 dni za vsakega od staršev.

c) Kje ste izvedele katere pravice vam kot noseči ženski ali kasneje kot materi pripadajo?

- Delodajalec
- Sodelavci in sodelavke
- Prijateljice in prijatelji
- Sorodniki
- Partner
- Na spletu
- Drugo: _____

č) Ali ste koristile vse dodatne pravice, ki vam v času nosečnosti in kasneje pri skrbi za družino pripadajo?

- DA
- NE

Če ste na prejšnje vprašanje odgovorile z NE. Katerih pravic niste koristile?

d) Ali menite, da je bila katera izmed vaših pravic kakorkoli kršena oziroma onemogočena s strani delodajalca?

- DA
- NE

Želite še kaj dodati: _____

Če ste na prejšnje vprašanje odgovorili z DA. Naštete pravice, za katere menite da so bile v vašem primeru kršene oziroma onemogočene.

Pravice, ki so bile kršene oziroma onemogočene s strani delodajalca: _____

Opišite, kako so bile kršene oziroma onemogočene: _____

d) Od 1 do 5 opredelite, kako dobro ste seznanjene z možnimi ukrepi, ki jih lahko koristite, v primeru da vam delodajalec ne zagotovi uveljavljanja vseh dodatnih pravic na podlagi nosečnosti in materinstva ali diskriminacije? (1-zelo slabo, 2-slabo, 3-dobro, 4-prav dobro, 5-odlično)

1 2 3 4 5

e) Ali ste glede pravice, ki je niste mogle uveljaviti ali vam je bilo njeno koriščenje onemogočeno, kakorkoli ukrepale?

- DA
- NE
- Nobena moja pravica ni bila kršena ali onemogočena

Če ste na prejšnje vprašanje odgovorile z DA. Kako ste ukrepale? _____

Če ste na prejšnje vprašanje odgovorile z NE.

Zakaj niste ukrepali? _____

Bi si želeli? DA NE

Kaj vas je odvrnilo? _____

3. SKLOP VPRAŠANJ: Ali je delo in v povezavi s tem kariera vplivala na njihovo odločitev glede ustvarjanja družine?

a) Je bilo rojstvo vaših otrok načrtovano.

- DA
- NE
- RAZLIČNO (en/več otrok DA, en/več otrok NE)

b) Ali ste mnenja, da je službo težje dobiti, če imate otroke?

- DA
- NE
- Se ne morem opredeliti

c) Ali ste zaradi zaposlitve kadarkoli odložili svojo odločitev za nosečnost?

- DA
- NE

Navedite kolikokrat: _____

c) Vam usklajevanje družine in dela predstavlja napor?

- DA
- NE

č) Od 1 do 5 ocenite, kako pogosto vam usklajevanje dela in družine predstavlja napor. (1-nikoli, 2-redko, 3- včasih, 4-pogosto, 5-vedno).

1 2 3 4 5

d) Ali menite, da imate dovolj podpore pri soočanju z vsemi družinskimi in z delom povezanimi obveznostmi?

- DA
- NE

e) Ali vas je vrnitev na delovno mesto po končanem porodniškem dopustu kaj skrbela?

- DA
- NE

Želite še kaj dodati: _____

e) Ste v času nosečnosti in po končanem porodniškem dopustu razmišljale, da se ne bi več vrnila na delo?

- DA
- NE

Če ste na prejšnje vprašanje odgovorile z DA, kaj vas je motiviralo, da bi ostali doma?

8.2 Priloga B: Izračuni

Izračun seznanjenosti s posameznimi pravicami v primerjavi s starostjo anketirank

Preračunavanje pravic glede na starost

	<=40 let (N=68)	>=41 let (N=42)	p value
Da delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi od kandidatke ne sme zahtevati kakršnihkoli podatkov, ki se tičejo družinskega oziroma zakonskega stanu, o nosečnosti ter o načrtovanju družine.			0.549
Da	49 (72.1 %)	28 (66.7 %)	
Ne	19 (27.9 %)	14 (33.3 %)	
Delavka v času nosečnosti in vključno z enim letom po porodu oziroma v času dojenja ne sme opravljati nadurnega ali nočnega dela, če to predstavlja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka.			0.338
Da	46 (67.6 %)	32 (76.2 %)	
Ne	22 (32.4 %)	10 (23.8 %)	
Delavka, ki dela za krajši delovni čas v skladu s predpisi o starševskem dopustu ima pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti (primer: izplačilo regresa, kot bi delala polni delovni čas).			0.568
Da	40 (58.8 %)	27 (64.3 %)	
Ne	28 (41.2 %)	15 (35.7 %)	
Delavke in delavci šoloobveznih otrok imajo pravico izrabiti najmanj en teden letnega dopusta ki jim pripada, v času šolskih počitnic.			0.005
Da	37 (54.4 %)	34 (81.0 %)	
Ne	31 (45.6 %)	8 (19.0 %)	
Delodajalec mora noseči delavki prilagoditi pogoje dela in delovni čas, če to ni mogoče, ji mora zagotoviti opravljanje drugega ustreznega dela.			0.841
Da	49 (72.1 %)	31 (73.8 %)	
Ne	19 (27.9 %)	11 (26.2 %)	
Delodajalec mora zagotoviti kandidatkam, delavkam enako obravnavo.			0.896
Da	61 (89.7 %)	38 (90.5 %)	
Ne	7 (10.3 %)	4 (9.5 %)	

Delodajalec ne sme pogojevati sklenitev pogodbe za delo na podlagi pridobivanja podatkov povezavi z družino in njenim ustvarjanjem.			0.423
Da	47 (69.1 %)	32 (76.2 %)	
Ne	21 (30.9 %)	10 (23.8 %)	
Delodajalec ne sme pri sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, zahtevati uresničitve pogojev v zvezi s prepovedjo nosečnosti, odlogom materinstva.			0.405
Da	54 (79.4 %)	36 (85.7 %)	
Ne	14 (20.6 %)	6 (14.3 %)	
Delodajalec ne sme proti volji delavke poizvedovati o njeni nosečnosti.			0.390
Da	52 (76.5 %)	35 (83.3 %)	
Ne	16 (23.5 %)	7 (16.7 %)	
Delodajalec od kandidatke ne sme zahtevati predhoden podpis pogodbe o odpovedi s strani delavke v primeru nosečnosti.			0.580
Da	52 (76.5 %)	34 (81.0 %)	
Ne	16 (23.5 %)	8 (19.0 %)	
Letni dopust, ki ga delavka ni mogla izrabiti zaradi materinskega ali starševskega dopusta, tega lahko koristi do konca naslednjega leta.			0.441
Da	53 (77.9 %)	30 (71.4 %)	
Ne	15 (22.1 %)	12 (28.6 %)	
Možnost odklonitve napotitve na delo v tujino v času nosečnosti ali do 7. leta starosti otroka.			0.717
Da	22 (32.4 %)	15 (35.7 %)	
Ne	46 (67.6 %)	27 (64.3 %)	
Omogočanje delavkam z družinskimi obveznostmi lažje usklajevanje družinskih obveznosti s strani delodajalca.			0.399
Da	30 (44.1 %)	22 (52.4 %)	
Ne	38 (55.9 %)	20 (47.6 %)	
Pravica do izredne odpovedi delavke, v primeru neplačevanja prispevkov za socialno varstvo (3 mesece zaporedoma ali v obdobju 6 mesecev).			0.715
Da	20 (29.4 %)	11 (26.2 %)	
Ne	48 (70.6 %)	31 (73.8 %)	
Pravica do materinskega (porodniškega) dopusta			0.013

Da	68 (100.0 %)	42 (100.0 %)	
Pravica do nadomestila od odmora namenjenega dojenju do 18. meseca starosti otroka.			0.423
Da	21 (30.9 %)	10 (23.8 %)	
Ne	47 (69.1 %)	32 (76.2 %)	
Pravica do nadomestila plače, za čas porodniške odsotnosti (materinski dopust).			0.013
Da	68 (100.0 %)	42 (100.0 %)	
Pravica do nadomestila plače, za čas starševskega dopusta.			0.755
Da	62 (91.2 %)	39 (92.9 %)	
Ne	6 (8.8 %)	3 (7.1 %)	
Pravica do odmora za dojenje najmanj eno uro dnevno med delovnim časom, če delavka dela polni delovni čas.			0.384
Da	30 (44.1 %)	15 (35.7 %)	
Ne	38 (55.9 %)	27 (64.3 %)	
Pravica do plačane odsotnosti z dela za čas preventivnih pregledov v zvezi z nosečnostjo, porodom ter dojenjem.			0.737
Da	35 (51.5 %)	23 (54.8 %)	
Ne	33 (48.5 %)	19 (45.2 %)	
Pravica do plačila prispevkov za socialno varnost v času trajanja materinskega in starševskega dopusta.			0.233
Da	58 (85.3 %)	39 (92.9 %)	
Ne	10 (14.7 %)	3 (7.1 %)	
Pravica do starševskega dodatka, namenjenega materam, ki niso zavarovane za starševsko varstvo (študentke, nezaposlene).			0.078
Da	44 (64.7 %)	20 (47.6 %)	
Ne	24 (35.3 %)	22 (52.4 %)	
Pravica do starševskega dopusta.			0.263
Da	64 (94.1 %)	37 (88.1 %)	
Ne	4 (5.9 %)	5 (11.9 %)	
Pravica, da v času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, delavka ne sme opravljati del, ki bi lahko ogrozila njeno zdravje ali zdravje otroka zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja ali delovnim pogojem.			0.202
Da	47 (69.1 %)	24 (57.1 %)	

Ne	21 (30.9 %)	18 (42.9 %)	
Zaposleni starš ima pravico do 1 dodatnega dneva letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let ali za otroka, ki potrebuje posebno varstvo in nego.			0.179
Da	62 (91.2 %)	41 (97.6 %)	
Ne	6 (8.8 %)	1 (2.4 %)	

Preračunavanje pravic glede na starost – deleži

Starost	Pravica	Delež
<=40 let	Pravica do materinskega (porodniškega) dopusta	100.00
>=41 let	Pravica do materinskega (porodniškega) dopusta	100.00
<=40 let	Pravica do nadomestila plače, za čas porodniške odsotnosti (materinski dopust).	100.00
>=41 let	Pravica do nadomestila plače, za čas porodniške odsotnosti (materinski dopust).	100.00
>=41 let	Zaposleni starš ima pravico do 1 dodatnega dneva letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let ali za otroka, ki potrebuje posebno varstvo in nego.	97.62
<=40 let	Pravica do starševskega dopusta.	94.12
>=41 let	Pravica do nadomestila plače, za čas starševskega dopusta.	92.86
>=41 let	Pravica do plačila prispevkov za socialno varnost v času trajanja materinskega in starševskega dopusta.	92.86
<=40 let	Pravica do nadomestila plače, za čas starševskega dopusta.	91.18
<=40 let	Zaposleni starš ima pravico do 1 dodatnega dneva letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let ali za otroka, ki potrebuje posebno varstvo in nego.	91.18
>=41 let	Delodajalec mora zagotoviti kandidatkam, delavkam enako obravnavo.	90.48
<=40 let	Delodajalec mora zagotoviti kandidatkam, delavkam enako obravnavo.	89.71
>=41 let	Pravica do starševskega dopusta.	88.10
>=41 let	Delodajalec ne sme pri sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, zahtevati uresničitve pogojev v zvezi s prepovedjo nosečnosti, odlogom materinstva.	85.71
<=40 let	Pravica do plačila prispevkov za socialno varnost v času trajanja materinskega in starševskega dopusta.	85.29
>=41 let	Delodajalec ne sme proti volji delavke poizvedovati o njeni nosečnosti.	83.33
>=41 let	Delavke in delavci šoloobveznih otrok imajo pravico izrabiti najmanj en teden letnega dopusta ki jim pripada, v času šolskih počitnic.	80.95

Starost	Pravica	Delež
>=41 let	Delodajalec od kandidatke ne sme zahtevati predhoden podpis pogodbe o odpovedi s strani delavke v primeru nosečnosti.	80.95
<=40 let	Delodajalec ne sme pri sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, zahtevati uresničitev pogojev v zvezi s prepovedjo nosečnosti, odlogom materinstva.	79.41
<=40 let	Letni dopust, ki ga delavka ni mogla izrabiti zaradi materinskega ali starševskega dopusta, tega lahko koristi do konca naslednjega leta.	77.94
<=40 let	Delodajalec ne sme proti volji delavke poizvedovati o njeni nosečnosti.	76.47
<=40 let	Delodajalec od kandidatke ne sme zahtevati predhoden podpis pogodbe o odpovedi s strani delavke v primeru nosečnosti.	76.47
>=41 let	Delavka v času nosečnosti in vključno z enim letom po porodu oziroma v času dojenja ne sme opravljati nadurnega ali nočnega dela, če to predstavlja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka.	76.19
>=41 let	Delodajalec ne sme pogojevati sklenitev pogodbe za delo na podlagi pridobivanja podatkov povezavi z družino in njenim ustvarjanjem.	76.19
>=41 let	Delodajalec mora noseči delavki prilagoditi pogoje dela in delovni čas, če to ni mogoče, ji mora zagotoviti opravljanje drugega ustreznega dela.	73.81
<=40 let	Da delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi od kandidatke ne sme zahtevati kakršnihkoli podatkov, ki se tičejo družinskega oziroma zakonskega stanu, o nosečnosti ter o načrtovanju družine.	72.06
<=40 let	Delodajalec mora noseči delavki prilagoditi pogoje dela in delovni čas, če to ni mogoče, ji mora zagotoviti opravljanje drugega ustreznega dela.	72.06
>=41 let	Letni dopust, ki ga delavka ni mogla izrabiti zaradi materinskega ali starševskega dopusta, tega lahko koristi do konca naslednjega leta.	71.43
<=40 let	Delodajalec ne sme pogojevati sklenitev pogodbe za delo na podlagi pridobivanja podatkov povezavi z družino in njenim ustvarjanjem.	69.12
<=40 let	Pravica, da v času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, delavka ne sme opravljati del, ki bi lahko ogrozila njeno zdravje ali zdravje otroka zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja ali delovnim pogojem.	69.12
<=40 let	Delavka v času nosečnosti in vključno z enim letom po porodu oziroma v času dojenja ne sme opravljati nadurnega ali nočnega dela, če to predstavlja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka.	67.65
>=41 let	Da delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi od kandidatke ne sme zahtevati kakršnihkoli podatkov, ki se tičejo družinskega oziroma zakonskega stanu, o nosečnosti ter o načrtovanju družine.	66.67
<=40 let	Pravica do starševskega dodatka, namenjenega materam, ki niso zavarovane za starševsko varstvo (študentke, nezaposlene).	64.71
>=41 let	Delavka, ki dela za krajši delovni čas v skladu s predpisi o starševskem dopustu ima pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti (primer: izplačilo regresa, kot da bi delavka delala polni delovni čas).	64.29
<=40 let	Delavka, ki dela za krajši delovni čas v skladu s predpisi o starševskem dopustu ima pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti (primer: izplačilo regresa, kot da bi delavka delala polni delovni čas).	58.82
>=41 let	Pravica, da v času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, delavka ne sme opravljati del, ki bi lahko ogrozila njeno zdravje ali zdravje otroka zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja ali delovnim pogojem.	57.14
>=41 let	Pravica do plačane odsotnosti z dela za čas preventivnih pregledov v zvezi z nosečnostjo, porodom ter dojenjem.	54.76

Starost	Pravica	Delež
<=40 let	Delavke in delavci šoloobveznih otrok imajo pravico izrabiti najmanj en teden letnega dopusta ki jim pripada, v času šolskih počitnic.	54.41
>=41 let	Omogočanje delavkam z družinskimi obveznostmi lažje usklajevanje družinskih obveznosti s strani delodajalca.	52.38
<=40 let	Pravica do plačane odsotnosti z dela za čas preventivnih pregledov v zvezi z nosečnostjo, porodom ter dojenjem.	51.47
>=41 let	Pravica do starševskega dodatka, namenjenega materam, ki niso zavarovane za starševsko varstvo (študentke, nezaposlene).	47.62
<=40 let	Omogočanje delavkam z družinskimi obveznostmi lažje usklajevanje družinskih obveznosti s strani delodajalca.	44.12
<=40 let	Pravica do odmora za dojenje najmanj eno uro dnevno med delovnim časom, če delavka dela polni delovni čas.	44.12
>=41 let	Možnost odklonitve napotitve na delo v tujino v času nosečnosti ali do 7. leta starosti otroka.	35.71
>=41 let	Pravica do odmora za dojenje najmanj eno uro dnevno med delovnim časom, če delavka dela polni delovni čas.	35.71
<=40 let	Možnost odklonitve napotitve na delo v tujino v času nosečnosti ali do 7. leta starosti otroka.	32.35
<=40 let	Pravica do nadomestila za čas odmora namenjenega dojenju do 18. meseca starosti otroka.	30.88
<=40 let	Pravica do izredne odpovedi delavke, v primeru neplačevanja prispevkov za socialno varstvo (3 mesece zaporedoma ali v obdobju 6 mesecev).	29.41
>=41 let	Pravica do izredne odpovedi delavke, v primeru neplačevanja prispevkov za socialno varstvo (3 mesece zaporedoma ali v obdobju 6 mesecev).	26.19
>=41 let	Pravica do nadomestila za čas odmora namenjenega dojenju do 18. meseca starosti otroka.	23.81

Izračun H1

```
##
## 1-sample proportions test with continuity correction
##
## data: x out of y, null probability 0.5
## X-squared = 11.136, df = 1, p-value = 0.9996
## alternative hypothesis: true p is greater than 0.5
## 95 percent confidence interval:
## 0.2627893 1.0000000
## sample estimates:
## p
## 0.3363636
```

Izračun H2

Nadlegovanje in grožnje

```
##
## 1-sample proportions test with continuity correction
```

```
##
## data: x out of y, null probability 0.3
## X-squared = 16.461, df = 1, p-value = 1
## alternative hypothesis: true p is greater than 0.3
## 95 percent confidence interval:
## 0.07287197 1.00000000
## sample estimates:
## p
## 0.1181818
```

Napredovanje

```
##
## 1-sample proportions test with continuity correction
##
## data: x out of y, null probability 0.3
## X-squared = 6.7641, df = 1, p-value = 0.004651
## alternative hypothesis: true p is greater than 0.3
## 95 percent confidence interval:
## 0.3393774 1.0000000
## sample estimates:
## p
## 0.4181818
```

Izobraževanje

```
##
## 1-sample proportions test with continuity correction
##
## data: x out of y, null probability 0.3
## X-squared = 0.5303, df = 1, p-value = 0.7668
## alternative hypothesis: true p is greater than 0.3
## 95 percent confidence interval:
## 0.1967448 1.0000000
## sample estimates:
## p
## 0.2636364
```

Zadolžitve

```
##
## 1-sample proportions test with continuity correction
##
## data: x out of y, null probability 0.3
## X-squared = 3.1277, df = 1, p-value = 0.9615
## alternative hypothesis: true p is greater than 0.3
## 95 percent confidence interval:
## 0.1566352 1.0000000
## sample estimates:
## p
## 0.2181818
```

Enako plačilo

```
## 1-sample proportions test with continuity correction
```

```
##
## data: x out of y, null probability 0.3
## X-squared = 6.7641, df = 1, p-value = 0.9953
## alternative hypothesis: true p is greater than 0.3
## 95 percent confidence interval:
## 0.1253446 1.0000000
## sample estimates:
## p
## 0.1818182
```

Premestitev na nižje delovno mesto

```
## 1-sample proportions test with continuity correction
##
## data: x out of y, null probability 0.3
## X-squared = 138.19, df = 1, p-value < 2.2e-16
## alternative hypothesis: true p is greater than 0.3
## 95 percent confidence interval:
## 0.7453071 1.0000000
## sample estimates:
## p
## 0.8181818
```

Izračun H3

```
##
## One Sample t-test
##
## data: x
## t = 1.7062, df = 109, p-value = 0.04541
## alternative hypothesis: true mean is greater than 3
## 95 percent confidence interval:
## 3.004279 Inf
## sample estimates:
## mean of x
## 3.154545
```