



REPUBLIKA SLOVENIJA
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

Zagotavljanje enakih možnosti in preprečevanje diskriminacije pri zaposlovanju in delu

POVZETEK PRIROČNIKA
ZA DELODAJALCE

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

Povzetek priročnika za delodajalce



REPUBLIKA SLOVENIJA
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

Zagotavljanje enakih možnosti in preprečevanje diskriminacije pri zaposlovanju in delu

Povzetek priročnika za delodajalce

Ljubljana, december 2022

Predgovor predstojnika Zagovornika načela enakosti

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

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

Povzetek priročnika prinaša ključne informacije v strnjeni in poenostavljeni obliki. Namenjen je vsem delodajalcem v javnem in zasebnem sektorju, pa tudi izobraževalnim ustanovam in nevladnim organizacijam, ki se na tem področju srečujejo z vprašanji diskriminacije. Daljšo, celovito različico lahko najdete na spletni strani www.zagovornik.si

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

Miha Lobnik
Zagovornik načela enakosti

Kazalo

1	NAMEN PUBLIKACIJE	8
2	NAČELO ENAKIH MOŽNOSTI	12
3	PREPOVED DISKRIMINACIJE	16
3.1	Osebnosti okoliščine	19
3.2	Izjeme od diskriminacije	21
3.3	Oblike diskriminacije	22
4	DISKRIMINACIJA PRI ZAPOSLOVANJU	26
5	DISKRIMINACIJA PRI DELU	34
5.1	Pogoji dela in napredovanje	35
5.2	Enako plačilo	36
5.3	Odpoved delovnega razmerja	38
5.4	Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja	39
5.5	Nadlegovanje	42
5.6	Viktimizacija	43
6	UKREPI DELODAJALCEV ZA ZAGOTAVLJANJE ENAKIH MOŽNOSTI	44
6.1	Preventivni ukrepi	46
6.2	Posebni ukrepi	48
6.3	Razumna prilagoditev za ljudi z invalidnostmi	50
7	UPRAVLJANJE RAZNOLIKOSTI	54
8	PRAVNO VARSTVO PRED DISKRIMINACIJO	58
9	ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI	62

1 NAMEN PUBLIKACIJE

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

Diskriminacija pomeni vsako neupravičeno neenako obravnavanje ljudi zaradi določenih osebnih okoliščin (npr. spol, starost, narodnost, invalidnost, rasa ali etnično poreklo, jezik, spolna usmerjenost).

Diskriminacija je v Sloveniji prepovedana na več področjih družbenega življenja, tudi pri zaposlovanju in delu. Zato je njeno prepoznavanje in razumevanje zelo pomembno za vse delodajalce. Ti kandidatov za zaposlitev in zaposlenih ne smejo diskriminirati, dolžni so tudi aktivno preprečevati njihovo diskriminacijo ter jih varovati pred njo.

Diskriminacija ovira učinkovito vključevanje vseh zaposlenih in njihovega znanja, spretnosti in talentov v delovne procese. Tistim, ki so zaradi nje prikrajšani, zmanjšuje motivacijo in ustvarjalnost. Škodljiva je tudi z vidika varstva javnega interesa, saj terja številne ukrepe socialne države za blažitev njenih posledic. Kršitve prepovedi diskriminacije lahko tudi ogrozijo ugled delodajalcev. Zato je prizadevanje za preprečevanje diskriminacije in za enake možnosti pomemben sestavni del izkazovanja družbene odgovornosti podjetij. Zagotavljanje enakih možnosti v podjetjih je dobro za vse.

Zagovornik načela enakosti (Zagovornik) je samostojen državni organ, ustanovljen po Zakonu o varstvu pred diskriminacijo¹. Spodbuja enakopravno obravnavo in zagotavlja varstvo pred diskriminacijo. Poleg svetovanja žrtvam diskriminacije, ugotavljanja diskriminacije in ocen diskriminatornosti je njegova naloga tudi dajanje priporočil in spodbujanje vseh, da bi preprečevali in odpravljali diskriminacijo ter zagotavljali enake možnosti. Zagovornik opravlja tudi raziskave in analize ter obvešča javnost o varstvu pred diskriminacijo.

Zato je Zagovornik pripravil priročnik, ki delodajalcem olajša razumevanje pojava diskriminacije, pomaga pri preprečevanju in obvladovanju tveganj za diskriminacijo ter predstavi dobre prakse preprečevanja diskriminacije in spodbujanja enakih možnosti.

Ta publikacija povzema ključne poudarke Priročnika za delodajalce: Zagotavljanje enakih možnosti in preprečevanje diskriminacije pri zaposlovanju in delu.

Povzetek je namenjen preglednemu in osnovnemu ozaveščanju, medtem ko osnovni priročnik v 11 poglavjih predstavi bolj obširne in celovite informacije z namenom izobraževanja.

Priročnik nudi bolj poglobljene obrazložitve ter številne primere, ki delodajalcem pomagajo pri prepoznavanju, preprečevanju in odpravi diskriminacije v konkretnih primerih in pri konkretnih vprašanjih, ki se jim pojavijo ob delu.

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



Priročnik za delodajalce:
Zagotavljanje enakih možnosti in
preprečevanje diskriminacije pri
zaposlovanju in delu je v celoti dostopen
na: [www.zagovornik.si/izdelki-zagovornika/
osvescanje/](http://www.zagovornik.si/izdelki-zagovornika/osvescanje/)

2 NAČELO ENAKIH MOŽNOSTI

V zvezi z neenako obravnavo vseh ljudi, ne glede na njihove osebne okoliščine, najpogosteje uporabljamo pojem diskriminacija (označuje to, kar je prepovedano). Vsebinsko enako pomembno je govoriti tudi o enakih možnostih (o tem, kaj je zaželeno kot cilj).

Skladno z Ustavo, mednarodnim pravom, zakoni ter družbeno odgovornostjo morajo vsi, tudi delodajalci, skladno z načeli enakosti, enakopravnosti, enake obravnave in enakih možnosti:

- enako obravnavati osebe, ki so v primerljivem (dejanskem) položaju – torej v položajih, ko njihova osebna okoliščina ni pomembna in je razlikovanje, sploh slabše obravnavanje zaradi teh okoliščin prepovedano. Tako morajo npr. vsi delavci za enako delo prejemati enako plačilo, ne glede na spol, narodnost, invalidnost;
- različno obravnavati osebe, ki so v različnih dejanskih položajih – torej takrat, ko so zaradi svoje osebne okoliščine v drugačnem, predvsem slabšem položaju v primerjavi z drugimi. Načelo enakosti torej ne pomeni, da mora biti obravnavanje vedno enako, ampak včasih terja drugačno in prilagojeno obravnavo.

Prilagoditev, torej drugačno obravnavo, lahko terja prav določena osebna okoliščina iskalca zaposlitve ali zaposlenega. Tako morajo npr. delodajalci po potrebi prilagoditi delovno mesto ali pogoje dela ljudem z invalidnostmi, saj so ti lahko že v izhodišču v drugačnem dejanskem položaju kot tisti brez invalidnosti. Prilagoditev na delovnem mestu je lahko le individualna (npr. ustrezno dodatno nastavljiv stol), včasih pa je treba prilagoditi širše pogoje dela, npr. arhitekturno (več v poglavju 6.3 tega povzetka: Razumna prilagoditev za ljudi z invalidnostmi).

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

Ukrepi za zagotavljanje enakih možnosti (več v poglavju 6 tega povzetka: Ukrepi delodajalcev za zagotavljanje enakih možnosti) gredo torej dlje od zagotavljanja formalne enakopravnosti, saj njihov cilj ni le preprečiti diskriminacije posameznikov, ampak izenačevati izhodiščni položaj prikrajšane družbene skupine oziroma zanje vzpostaviti primerljive možnosti.

Država je k takemu ravnanju pravno zavezana, delodajalci pa le v določenih primerih (npr. z zakonsko določenimi ukrepi za nosečnice in starše).

V tem okviru govorimo tudi o vključujočem in raznolikem organizacijskem okolju ter ukrepih za njegovo spodbujanje. Vključujoče delovno okolje s posamezniki, ki se čutijo sprejete in cenjene tudi v svojih identitetah, pozitivno vpliva na produktivnost, izboljša podobo podjetja med zaposlenimi ter pri partnerjih in strankah, saj odraža raznolikost v družbi, kakršna dejansko je. Zagotavljanje enakih možnosti torej ni samo nadgradnja dolžnosti varstva pred diskriminacijo v širšem smislu, temveč je predvsem tudi priložnost za učinkovitejše upravljanje človeških virov, prispeva pa tudi k raznolikosti v podjetjih kot vrednoti sami zase (več v poglavju 7 tega povzetka: Upravljanje raznolikosti).

3 PREPOVED DISKRIMINACIJE

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

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

- narodnost,
- rasa ali etnično poreklo,
- nacionalno in socialno poreklo,
- spol,
- barva kože,
- zdravstveno stanje,
- invalidnost,
- vera ali prepričanje,
- starost,
- spolna usmerjenost,
- družinsko stanje,
- članstvo v sindikatu,
- premoženjsko stanje in
- druge osebne okoliščine.³

² Glej 6. člen Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS in 81/19). Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAK05944>

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

ZvarD zagotavlja varstvo vsakega posameznika, pa tudi pravnih oseb (torej tudi podjetij) pred diskriminacijo na še bolj celovit način. Pred diskriminacijo varuje na vseh področjih družbenega življenja, tudi na področju zaposlovanja in delovnih razmerij. ZVarD dopolnjuje ZDR-1 in zagotavlja varstvo iskalec zaposlitve in tistih, ki delajo kot samozaposleni, študentske delavce, pripravnike, delavce na praksi ali usposabljanjih, prostovoljce ter ljudi, ki opravljajo druge oblike dela.

Kršitev zapovedi enake obravnave, torej neupravičeno razlikovanje zaradi osebnih okoliščin, velja za diskriminacijo.

4. člen ZVarD (diskriminacija)

(1) Diskriminacija pomeni vsako neupravičeno dejansko ali pravno neenako obravnavanje, razlikovanje, izključevanje ali omejevanje ali opustitev ravnanja zaradi osebnih okoliščin, ki ima za cilj ali posledico oviranje, zmanjšanje ali izničenje enakopravnega priznavanja, uživanja ali uresničevanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin, drugih pravic, pravnih interesov in ugodnosti.

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

Iskalec zaposlitve ali zaposleni je diskriminiran, kadar je neupravičeno slabše obravnavan v zvezi z različnimi pravicami, obveznostmi, upravičenji, ugodnostmi ali možnostmi.

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

3.1 Osebnе okoliščine

Ljudje imamo več osebnih okoliščin. Osebnе okoliščine so prirojene ali pridobljene osebnе značilnosti, lastnosti, stanja ali statusi, ki so praviloma trajno in nerazdružljivo povezani s posameznikom (npr. spol ali invalidnost) in/ali njegovo identiteto (npr. narodnost, spolna usmerjenost) ali pa jih posameznik ne spreminja zlahka (npr. vera, prepričanje, družbeni položaj). Osebnе okoliščine torej niso katera koli značilnost, lastnost, položaj oziroma katere koli okoliščine, ki razlikujejo osebo od drugih. Tako npr. oblika delovnega razmerja ali delo na različnem delovnem mestu nista osebnі okoliščini.

Osebnе okoliščine so tako tiste značilnosti, ki jih posameznik ne more spremeniti ali se jim zelo težko odreče.

→ **Primer diskriminacije:** Nekdo ni bil povabljen na razgovor za službo samo zato, ker je ženska (osebna okoliščina spola), ni napredoval na delovnem mestu, ker je določene narodnosti (osebna okoliščina narodnosti), ni napoten na usposabljanje zaradi določene invalidnosti (osebna okoliščina invalidnosti) ali prejema nižjo plačo, ker je mlajši ali starejši (osebna okoliščina starosti).

Da lahko govorimo o diskriminaciji, je nujno, da je oseba obravnavana slabše ali neenako, prav zaradi svojih osebnih okoliščin (in ne česa drugega). Ne zadošča le, da tako osebnо okoliščino nekdo res ima ali je nima, ampak mora biti prav ta okoliščina pomemben razlog za sporno obravnavanje. Pri diskriminaciji je zato praviloma pomembno ugotoviti in primerjati, kako so obravnavani drugi ljudje v primerljivih položajih (ki imajo drugačne osebnе okoliščine ali določenih nimajo). Včasih so ljudje v različnih položajih obravnavani različno, vendar ti položaji niso primerljivi (npr. specifične delovne zahteve različnih delovnih mest).

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

O diskriminaciji pa ne moremo govoriti, če:

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

⁴ Glej 4., 5. in 6. člen ZVarD.

3.2 Izjeme od diskriminacije

ZVarD določa nekatere izjeme od prepovedi diskriminacije, ki izhajajo iz pet področnih direktiv Evropske unije na določenih področjih. To so primeri, ko je neenaka obravnava zaradi osebnih okoliščin pravno dopustna.⁵ Vendar je na področju dela po ZVarD in ZDR-1 izjema mogoča le, če je povezana z naravo določene poklicne dejavnosti ali kontekstom njenega opravljanja.

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

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

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

⁵ Glej 13. člen ZVarD in redno letno poročilo Zagovornika za leto 2020, kjer je 13. člen podrobno pojasnjen. Dostopno na: <http://www.zagovornik.si/letno-porocilo-2/>

3.3 Oblike diskriminacije

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

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

Neposredna diskriminacija je konkretno in neposredno dejanje (tudi navodilo, predpis) in jo po navadi najlažje razumemo kot diskriminacijo. Je najbolj očitna in najbolj pogosto prepoznana oblika diskriminacije.

→ **Primer diskriminacije:** Delodajalec ne želi povabiti na razgovor kandidata zato, ker na podlagi imena sklepa, da je tujec (priseljensec).

→ **Primer diskriminacije:** Delodajalec odpusti delavca zaradi številnih, sicer upravičenih odsotnosti in njegove potrebe po prilagoditvi delovnega časa, ki jo potrebuje zaradi skrbstvenih dolžnosti do sina, ki je oseba z invalidnostjo. Tudi to je diskriminacija zaradi invalidnosti, čeprav delavec sam ni oseba z invalidnostjo. Enako obravnavanje je namreč zagotovljeno tudi osebi, ki je dejansko ali pravno povezana z osebo z določeno osebno okoliščino (drugi odstavek 5. člena ZVarD).

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

Posredna diskriminacija se pogosto pojavi ob na videz nevtralnih merilih, ki naj bi bila enaka za vse, v praksi pa se pokaže, da imajo diskriminatoren učinek za določene posameznike ali skupine. O kršitvi prepovedi diskriminacije lahko govorimo, če rabe spornih meril ni mogoče upravičiti kot ustreznih, nujno potrebnih in sorazmernih z zasledovanim ciljem.

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

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

ZVarD opredeljuje še druge oblike diskriminacije:

- Navodila za diskriminiranje oseb na podlagi katere koli osebnosti ali okoliščine, kar vključuje tudi navodilo, da se diskriminacije ne prepreči oziroma odpravi (9. člen ZVarD).

- Nadlegovanje je nezaželeno ravnanje v zvezi s katero koli osebno okoliščino, katerega namen ali posledica je kratenje dostojanstva osebe in/ali ustvarjanje zastrašujočega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja.

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

- Spolno nadlegovanje (opredelitev iz ZVarD): Pri nadlegovanju kot obliki diskriminacije je treba izkazati obstoj določene osebne okoliščine, da ga lahko obravnavamo tako. Pri spolnem nadlegovanju tovrstno izkazovanje ni potrebno.

→ **Primer diskriminacije:** Spolno nadlegovanje ima številne pojavnne oblike. Kot verbalno ravnanje so to lahko namigovanja na spolnost, sugestivne pripombe glede videza ali delov telesa, opolzki komentarji itn. Lahko se kaže tudi v obliki gest ali celo fizičnega ravnanja, kakršno je neprimerno dotikanje, objemanje ali poskus poljubljanja.

- Povračilni ukrepi (viktimizacija): Diskriminirane osebe in osebe, ki pomagajo žrtvi diskriminacije, ne smejo biti izpostavljene neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi diskriminacije. Prepovedani so povračilni ukrepi zoper diskriminirano osebo ali osebo, ki ji pomaga ali je bila priča diskriminaciji.

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

4 DISKRIMINACIJA PRI ZAPOSLOVANJU

Delodajalec mora v skladu s 6. členom ZDR-1 in z 2. členom ZVarD zagotavljati iskalcu zaposlitve pri zaposlovanju enako obravnavo, ne glede na osebne okoliščine.

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

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

→ **Primer diskriminacije:** Mlajše ženske so na razgovorih pogosto izpostavljene vprašanjem o načrtovanju družine ali pa jih delodajalci ne zaposlijo iz »previdnosti«, ker predvidevajo, da bodo zanosile in koristile starševski dopust. To je diskriminacija zaradi spola. Je tudi presečna diskriminacija⁶ na podlagi spola in starosti (»mlade ženske«).

→ **Primer diskriminacije:** Objava oglasa za delovno mesto v tajništvu, ki določa pogoj starosti pod 40 let, je diskriminatorna, saj ni upravičena z delovnimi zahtevami in pogoji na delovnem mestu. Delodajalec ima sicer pravico do proste odločitve glede zaposlovanja, vendar pri tem ne sme diskriminirati.

⁶ Do presečne (interseksijske) diskriminacije lahko pride na podlagi več osebnih okoliščin, ki delujejo in medsebojno učinkujejo sočasno, tako da so neločljive.

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

Tudi v postopku izbire in pogojih za sodelovanje v njem ne sme biti diskriminacije. To se ne nanaša le na končni rezultat (kdo je izbran in je dobil delo, in kdo ni), ampak tudi na možnosti za enako sodelovanje v vseh fazah izbirnega procesa. Diskriminatorno je lahko že, da kdo ni povabljen na razgovor ali je drugače vnaprej izločen iz izbirnega postopka zaradi neke njegove osebne okoliščine.

→ **Primer diskriminacije:** Delodajalec se odloči, da morajo kandidati opraviti test ali predložiti izkaz o višji ravni znanja slovenskega jezika, čeprav delovno mesto objektivno ne zahteva dobrega pisnega znanja jezika oziroma to ni dovolj utemeljeno (npr. z delom s strankami v pisni obliki). Ker nekateri tujci ali priseljenci, katerih materni jezik ni slovenščina, težje ali slabše opravijo test, so lahko zaradi tega pogoja posredno diskriminirani.

V postopku izbire in razgovorih niso dovoljena vprašanja, ki se ne nanašajo na vsebino dela oziroma se nanašajo na osebne okoliščine in zasebnost kandidatov (npr. nosečnost ali načrtovanje družine).

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

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

Delodajalec je odgovoren za varstvo pred diskriminacijo, tudi če postopke zaposlovanja in izbire kandidatov zanj vodi kdo drug, npr. kadrovska agencija.

Delodajalci morajo pri zaposlovanju aktivno preprečevati diskriminatorne prakse. Zato je priporočljivo, da sprejmejo ukrepe za preprečevanje diskriminacije (več v poglavju 6 tega povzetka: Ukrepi delodajalcev za zagotavljanje enakih možnosti) ter ukrepe upravljanja raznolikosti (več v poglavju 7 tega povzetka: Upravljanje raznolikosti). Tako ravnanje je zaželeno tudi kot del prizadevanj za spoštovanje človekovih pravic v gospodarstvu in primerljivo s prizadevanji za obvladovanje tveganj, ki jih prinaša varstvo osebnih podatkov, požarna varnost in varnost pri delu.

Večina ukrepov za preprečevanje diskriminacije pri zaposlovanju je splošnih in se nanašajo na varstvo oseb z različnimi osebnimi okoliščinami. Kako lahko delodajalec dosledno uveljavlja načelo enakosti:

- Delodajalec javno in jasno izpostavi svoje zaveze in vrednote, npr. da spoštuje enake možnosti in spodbuja raznolikost (na spletni strani, izjave vodstva). S tem da jasno vedeti, da so vsi kandidati dobrodošli.
- Odgovorni za zaposlovanje (vodje, kadroviki) opravijo izobraževanja o varstvu pred diskriminacijo. Pozorni naj bodo, da ne sodijo oseb na podlagi stereotipov in predsodkov. Če je možno, naj nimajo dostopa do osebnih podatkov iz prijave kandidatov (npr. datuma ali kraja rojstva).
- Zaposlitveni oglasi naj dosežejo čim širši krog ljudi, ki uporabljajo različne vire informacij, po možnosti z objavo v različnih medijih (tisk in splet).
- Zahteve za delovno mesto tako v sistemizaciji delovnih mest kot pri oglaševanju, ne smejo biti diskriminatorne, torej naj neupravičeno ne izključujejo oseb zaradi osebnih okoliščin (npr. zaposlimo žensko) ali jim obljubljajo prednost (zaželene lastnosti).
- Opis delovnega mesta mora biti objektiven in ne sugestiven in naj posredno ne nagovarja le določenih družbenih skupin (npr. zrele osebe, mladi diplomanti, komunikativni, izkušeni).

- K prijavi se ne zahteva prilaganje fotografije, saj to v večini primerov ni upravičeno in lahko daje informacije o osebnih okoliščinah kandidata.
- Zahteve za delovno mesto so realne in dejansko vezane na delovno mesto ter sorazmerne (izobrazba, delovne izkušnje).
- Delodajalec vnaprej poda čim več informacij o delovnem mestu. Delodajalec naj že v oglasu objavi višino plače oziroma razpon plač.
- Delodajalec premisli, ali se lahko delo opravlja na prilagojen način in to zapiše v oglas (prilagoditev delovnega časa ali možnost dela na daljavo).
- Delodajalec že v prijavnem obrazcu, na osebni razgovor ali v drugih postopkih izbire postavi vprašanje glede morebitnih potreb po razumni prilagoditvi (čas, prostor, način dela).
- Delodajalec je prilagodljiv glede časa in kraja razgovora, saj imajo lahko kandidati različne obveznosti (vezane na družino, veroizpoved, invalidnost). Če izbirni proces poteka na daljavo, naj zagotavlja dostopnost za kandidate z invalidnostmi.
- Delodajalec ne zahteva informacij, ki niso nujno potrebne (npr. nekaznovanost, kraj rojstva), ali na načine, ki lahko postavljajo osebe v neenak položaj (npr. video posnetek).

- Razgovor opravi komisija, torej več oseb, ki naj bo raznolika, kar zmanjša verjetnost pristranskosti.

- V razgovorih ne postavljajo neposrednih ali posrednih vprašanj glede kandidatovih osebnih okoliščin, tudi če namen vprašanj ni diskriminatoren:

- glede družinskega statusa, starševstva, prepričanj, zdravstvenega stanja;
- preteklih plač pri dozdajšnjih delodajalcih, saj lahko to reproducira pretekle neenakosti in diskriminacijo;
- datum rojstva je lahko upravičeno vprašanje le, če delo zahteva določeno starost, sicer naj izbirna komisija ne bo seznanjena s tovrstnimi podatki, ki so sicer lahko del prijave;
- če to ni zakonski pogoj dela (npr. v šolstvu, imenovanje v naziv v javnem sektorju), ni dovoljeno poizvedovanje glede pretekle kaznovanosti;
- osebna okoliščina je tudi članstvo v sindikatu, zato delodajalec ne sme spraševati ali pogojevati dela s članstvom ali nečlanstvom v sindikatih.

- Treba je beležiti in v skladu s pravili varstva osebnih podatkov hraniti zapise razgovorov, testov, prijav ipd., kar olajša postopke v primeru pritožb zaradi diskriminacije.

- Vse kandidate je treba spraševati podobna ali celo ista vprašanja, kar sicer ne pomeni, da niso dopustna posebna, dodatna podvprašanja, na primer glede preteklih delovnih izkušenj na primerljivih delovnih mestih.

- Če delodajalec zahteva opravljanje preizkusnega testa, je ta utemeljen z zahtevami, povezanimi z delovnim mestom, ki je predmet izbirnega postopka. Test naj upošteva zahteve po dostopnosti (npr. za senzorno ovirane), kot tudi zagotovi morebitne razumne prilagoditve (možnost ustnega ali pisnega testa).
- Preizkus znanja oziroma sposobnosti kandidata ali ugotovitev zdravstvene zmožnosti kandidata se ne sme nanašati na okoliščine, ki niso v neposredni zvezi z delom, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi. (28. člen ZDR-1).

5 DISKRIMINACIJA PRI DELU

5.1 Pogoji dela in napredovanje

Delodajalec mora zagotavljati delavcu enako obravnavo pri usposabljanju, izobraževanju, prekvalificiranju, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času itn.

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

- **Primer diskriminacije:** Delodajalec nalaga tujim delavcem težje delo kot drugim, jih bolj pogosto razporedi na delo med koncem tedna ali med prazniki, jim zagotovi slabšo delovno opremo ipd.
- **Primer diskriminacije:** Delodajalec predpostavlja, da zaposlena ni primerna za napredovanje na vodilno delovno mesto, ker je noseča, ali zaradi njene starosti predvideva, da bo zanosila. Če je to razlog za zavrnitev napredovanja, je to diskriminacija zaradi spola oziroma nosečnosti/starševstva.

5.2 Enako plačilo

Enako plačilo lahko zajema najrazličnejše vidike: osnovno plačo, prispevke, dodatke (npr. za delovno uspešnost), nadomestila in povračila stroškov, dnevnice, regres, »božičnice«, jubilejne in druge nagrade.

Neenako plačilo je pogosto posledica drugih diskriminatornih praks. Tako je lahko neločljivo povezano z vprašanjem diskriminatornega razporejanja in nagrajevanja posameznih delovnih nalog, ocenjevanja rezultatov dela ali odločitev pri napredovanju.

Pri diskriminaciji ni pomemben namen tistega, ki diskriminira. Če podjetje delavce neenako plačuje in se tega ne zaveda, ker morda ne zbira in analizira podatkov, to ne zmanjša odgovornosti za diskriminacijo.

- **Primer diskriminacije:** Moški in ženske opravljajo primerljivo delo v trgovini, tudi če ženske večino časa delajo na blagajni, moški pa v skladišču in morajo občasno dvigovati težje predmete. Diskriminatorno je, če ženske prejemajo nižje plače.
- **Primer diskriminacije:** Zaposleni za enako delo neupravičeno prejemajo nižje plačilo, ker so mlajši ali tujci. Ne glede na to, ali je izplačilo pravno urejeno in dogovorjeno (npr. določeno v pogodbi o zaposlitvi) in je oseba privolila v višino plače, je tako ravnanje diskriminatorno.

→ **Primer diskriminacije:** Delodajalec je zaposlenemu očetu izplačal nižjo božičnico kot drugim zaposlenim, ker je vzel za merilo prisotnost na delovnem mestu. Zaposleni oče je bil deloma odsoten zaradi očetovskega dopusta pa tudi bolniške odsotnosti in je zato prejel nižjo božičnico. To je diskriminacija zaradi starševstva in zdravstvenega stanja.

Kako lahko delodajalci preprečijo diskriminatorne plačne razlike:

- zberejo podatke o plačah in jih analizirajo (glede na osebne okoliščine);
- opravijo oceno vrednosti del;
- delodajalci poznajo razloge za razlike pri plačilu in jih znajo utemeljiti (tudi v zvezi z ocenjevanjem in napredovanjem);
- zagotovijo, da osebe z določenimi osebnimi okoliščinami niso v slabšem položaju v nobenem delu delovnega procesa, npr. več žensk v proizvodnji;
- vzpostavijo transparenten, strukturiran plačni sistem, ki ni odvisen od diskrecijskih odločitev vodstva;
- objavijo anonimizirane podatke o plačah zaposlenih (po skupinah glede na osebne okoliščine);
- pozorni so na enako obravnavo pri zaposlovanju (več v poglavju 4 tega povzetka: Diskriminacija pri zaposlovanju).

5.3 Odpoved delovnega razmerja

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

- začasna odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskih članov;
- članstvo v sindikatu;
- rasa, narodnost ali etnično poreklo, barva kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo itn.

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

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

→ **Primer presoje sodišča:** Tožena stranka je pri določanju presežnih delavcev upoštevala oceno delovne uspešnosti v obdobju treh let pred odpovedjo, tako da je pri določitvi ocene upoštevala tudi čas tožničine odsotnosti zaradi izrabe starševskega dopusta. S tem jo je postavila v manj ugoden položaj v primerjavi z delavci, ki niso uporabili tovrstnega dopusta. To je posredna diskriminacija. Odpoved pogodbe o zaposlitvi je bila nezakonita.⁷

⁷ Dostopno na: [http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&submit=išči&rowsPerPage=20&page=8&id=2015081111388647](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&submit=išči&rowsPerPage=20&page=8&id=2015081111388647)

5.4 Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

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

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

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

Pomemben in hkrati najobsežnejši sklop ukrepov za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja zagotavlja država, predvsem z Zakonom o starševskem varstvu in družinskih prejemkih⁸, ki določa pravice delavcev na podlagi zavarovanja za starševsko varstvo.

⁸ Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 26/14, 90/15, 75/17 – ZUPJS-G, 14/18 in 81/19)

Delodajalci lahko za lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja:

- ozaveščajo zaposlene o pravicah, povezanih z možnostmi usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja;
- ustvarjajo organizacijsko kulturo, ki omogoča zaposlenim, da brez ovir (formalno in v praksi) in brez vsake škode uveljavljajo in koristijo obstoječe pravice;
- uvajajo dobre prakse in omogočajo koriščenje ugodnosti vsem zaposlenim;
- izobražujejo vodilne, da podpirajo usklajevanje med delom in družino ter zasebnim življenjem.

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

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

Tudi ukrepi za zagotavljanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja morajo biti izvedeni na nediskriminatoren način.

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

5.5 Nadlegovanje

Nadlegovanje in spolno nadlegovanje na delovnem mestu sta zakonsko prepovedana in predstavljata posebno obliko diskriminacije (8. člen ZVarD in 7. člen ZDR-1).

Nadlegovanje je nezaželeno ravnanje v zvezi s katero koli osebno okoliščino, katerega namen ali posledica je kratenje dostojanstva osebe in/ali ustvarjanje zastrašujočega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja.

Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja.

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

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

→ **Primer spolnega nadlegovanja:** Zaposlena v hostlu je zato, ker je ženska, večkrat podvržena opolzkim komentarjem strank. Ko se je zaradi tega pritožila delodajalcu in prosila za pomoč, se ta ni odzval oziroma posredoval. Zato je lahko delodajalec soodgovoren za nadlegovanje zaradi spola.

5.6 Viktimizacija

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

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

Če povzamemo, morajo delodajalci skladno z delovno zakonodajo zagotavljati, da:

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

6 UKREPI DELODAJALCEV ZA ZAGOTAVLJANJE ENAKIH MOŽNOSTI

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

- z zakonskimi določbami (npr. ZDR-1 ali ZZRZI⁹), ki zavezujejo še druge subjekte, predvsem delodajalce ali s
- sprejemanjem posebnih ukrepov (npr. spodbud in pomoči, aktivne politike zaposlovanja).

Primer ukrepa: Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015–2020 (ReNPEMŽM15–2) je strateški dokument vlade, ki določa cilje in ukrepe ter ključne nosilce politik za uresničevanje enakosti spolov na posameznih področjih življenja žensk in moških v Sloveniji.

Primer ukrepa: Smernice Aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2021–2025 določajo ključne prednostne naloge za izboljšanje stanja na trgu dela v Sloveniji, in sicer za dolgotrajno brezposelne osebe; starejše; brezposelne brez ali z nizko izobrazbo; mlade in prejemnike denarne socialne pomoči.

Za ranljive skupine lahko posebne ukrepe sprejmejo tudi delodajalci. Ti posebni ukrepi delodajalcev so, tako kot državni, različno poimenovani in se izvajajo na različne načine in v različnih kontekstih, po večini pa so opredeljeni v t. i. politikah enakosti (več v poglavju 6.1 tega povzetka: Preventivni ukrepi), načrtih upravljanja raznolikosti oziroma vključenosti (več v poglavju 8 tega povzetka: Upravljanje raznolikosti), ki so okvir zagotavljanja posebnih pravic za posamezne skupine delavcev, ki jih delodajalec prepozna kot ranljive oziroma neenako zastopane.

⁹ Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov.

6.1 Preventivni ukrepi

Preventivni ukrepi (npr. urejeni notranji postopki in akti, oza-veščanje, analize) zagotavljajo dosledno spoštovanje zakono-daje in preprečujejo diskriminacijo na delovnem mestu.

Ti ukrepi se nanašajo na preprečevanje pogostih diskrimina-tornih situacij (več v poglavju 6 tega povzetka: Diskriminacija pri delu) in so vključeni v procese upravljanja raznolikosti (več v poglavju 8 tega povzetka: Upravljanje raznolikosti). Gre za ukrepe, ki so izraz politike podjetja.

Prvi korak pri preprečevanju diskriminatornih ravnanj je za-vedanje o lastni pristranosti, ki jo je treba upoštevati pri na-daljnem ravnanju. V ta namen lahko delodajalec ozavešča in izobražuje vse zaposlene, predvsem pa tiste, ki odločajo o za-poslitvah ali napredovanjih. Podjetja naj zagotovijo, da so vsi, ki sodelujejo v vseh fazah zaposlovanja oziroma upravljanja, usposobljeni in poznajo veljavno protidiskriminacijsko zaka-nodajo. Poznati morajo pogoste predsodke in diskriminacijske prakse ter biti nanje pozorni. Sledijo pa lahko ukrepi, kot so:

- zbiranje in analiza podatkov o neenakosti (npr. o razlikah v plačah za različna delovna mesta) in anonimno anketiranje zaposlenih (npr. o možnostih usklajevanja poklicnega in dru-žinskega življenja);
- ocena stanja varstva pred diskriminacijo v podjetju, npr. z vprašalniki ali s pomočjo zunanjih izvajalcev/strokovnjakov;

- sprejem vseh potrebnih predpisov in postopkov, ki se nanašajo na diskriminacijo npr. varstva pri delu, preprečevanja nadlegovanja na delovnem mestu, spodbujana raznolikosti;
- opredelitev postopka prijave diskriminacije znotraj podjetja.

Delodajalci naj posvetijo pozornost preprečevanju diskriminacije. To lahko naredijo s posebnim aktom o politiki enakosti, ki vključuje načela, pravila, zaveze, procese in aktivnosti delodajalca na področju varstva pred diskriminacijo. Pomembno je, da to politiko poznajo in razumejo vsi zaposleni in odgovorni v podjetju. V podporo politiki enakosti je priporočljivo, da delodajalec pripravi tudi konkreten akcijski načrt, ki je prilagojen organizaciji in njenim potrebam.

Delodajalec (kot organizacija) je lahko soodgovoren za vsa diskriminatorna dejanja svojih zaposlenih, tudi tistih, ki niso v delovnem razmerju oziroma le izvajajo naloge po navodilih delodajalca. Pri tem ni pomembno, ali je delodajalec (oziroma nadrejeni) vedel za diskriminatorno vedenje ali ne. Če je vedel, je bil dolžan ukrepati, razen če bi žrtev takega ravnanja izrecno nasprotovala.

Delodajalec se lahko najučinkoviteje izogne soodgovornosti za diskriminacijo, če lahko izkaže, da je ravnal skrbno in sprejel vse potrebne korake (npr. pravila, procese, ozaveščanje, nadzor, obravnava pritožb) za preprečevanje diskriminacije in da so zaposleni delovali v neskladju s temi pravili in navodili delodajalca.

6.2 Posebni ukrepi

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

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

Tudi ukrepi za zagotavljanje enakih možnosti morajo biti izvedeni na nediskriminatoren način.

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

Primer zaželenega ukrepa: Če delodajalec ugotovi, da so v podjetju brez utemeljenega razloga podzastopane ženske, lahko ob primerljivih kompetencah v dilemi med moškim in žensko, delo prednostno ponudi ženski kandidatki. To mora napovedati vnaprej, taka prednost pa ne sme biti popolnoma samodejna, temveč mora dopuščati individualno presojo vseh okoliščin. Ko doseže enako zastopanost spolov, mora prenehati s tovrstnimi ukrepi.

Primer zaželenega ukrepa: Delodajalec ponudi (kot izbiro) delo tudi za skrajšan delovni čas in se s tem približa potrebam staršev mlajših otrok, ki pogosteje koristijo to časovno prilagojeno obliko dela.

Primer zaželenega ukrepa: Delodajalec ob večjem številu kandidatov, na podlagi točkovanja na razgovor povabi določeno število najboljših. Ob tem na razgovor vedno povabi tudi vse na razpisano delovno mesto prijavljene osebe z invalidnostmi.

Primer zaželenega ukrepa: Delodajalec omogoči delavcem dopust na njihove verske praznike, ki ne sovpadajo z dela prostimi dnevi, ali jih ob takih dnevih ne razporedi na delo (da imajo na razpolago enako dni dopusta kot drugi).

6.3 Razumna prilagoditev za ljudi z invalidnostmi

Institut razumne prilagoditve (tudi primerne prilagoditve) je poseben način preprečevanja diskriminacije in zagotavljanja enakih možnosti, namenjen ljudem z invalidnostmi.

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

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

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

- v individualnem pristopu, ki se nanaša na posameznikove konkretne potrebe v konkretnih okoliščinah in ne na ugodnejšo obravnavo celotne skupine oseb z invalidnostjo;
- v nedvoumni in neposredni zakonski zavezanosti delodajalcev, da nudijo razumno prilagoditev. Zagotavljanje razumne prilagoditve torej ni stvar proste izbire delodajalcev, kot velja za posebne ukrepe.

Pravica do razumne prilagoditve se lahko nanaša na vse, z zaposlovanjem in delom povezane dejavnosti in procese, od postopka prijave na delovno mesto do odpovedi. Vključuje lahko posebne delovne pogoje (npr. tehnične pripomočke) in dodatne ugodnosti (npr. prilagodljiv delovni čas), ki jih delodajalec zagotavlja zaposlenim z invalidnostmi.

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

Vsaka oseba z invalidnostmi, ki meni, da potrebuje prilagoditev delovnega mesta, lahko od delodajalca zahteva ukrepe za razumno prilagoditev.

Oblike razumnih prilagoditev lahko vključujejo:

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

Primer razumne prilagoditve: Delodajalec v oglasu za delo objavi pogoj fiksnega delavnika med 8. in 16. uro, vendar po zaposlitvi osebe z invalidnostjo ugotovi, da tej osebi tak delavnik povzroča težave zaradi uporabe javnega prevoza v prometnih konicah, zato zaposlenemu omogoči premični delovni čas (prihode in odhode prej ali kasneje).

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

Razumne prilagoditve praviloma ne terjajo večjih dodatnih finančnih sredstev.

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

- **Primer diskriminacije:** Organizacija, kjer delo poteka v večnadstropni stavbi brez dvigala, v zaposlitveni oglas ne sme zapisati, da delo ni primerno za gibalno ovirane osebe, če bi se ga dalo opravljati v pritličju. Če gre za večjo organizacijo, ni izključeno niti breme namestitve dvigala.
- **Primer presoje sodišča:** Če pri delodajalcu obstaja možnost, da delavec z invalidnostjo še naprej opravlja delo na istem delovnem mestu, vendar z omejitvijo, je delodajalec dolžan delavcu ponuditi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za isto delovno mesto z omejitvami.¹⁰

¹⁰ Dostopno na: [http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&submit=išči&rowsPerPage=20&page=7&id=2012032113056467](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&submit=išči&rowsPerPage=20&page=7&id=2012032113056467)

7 UPRAVLJANJE RAZNOLIKOSTI

V podjetniškem svetu je kot sinonim za sistematično varstvo pred diskriminacijo in zagotavljanje enakih možnosti uveljavljen termin upravljanje raznolikosti. Upravljanje raznolikosti odraža zavedanje podjetja o koristih raznolikosti zaposlenih v podjetju ter o raznolikosti družbe, v kateri posluje.

Pri upravljanju raznolikosti v organizaciji gre tudi za uresničevanje zavez, ki presegajo zakonske obveznosti in predvsem prepoznavanje prednosti, ki jih prinaša raznolikost oziroma prepoznavanje različnih osebnih okoliščin zaposlenih, strank in drugih deležnikov.

O politiki raznolikosti govorimo takrat, ko podjetje spodbuja vključujočo organizacijsko kulturo in prepozna posameznikove spretnosti. Osebnosti okoliščine, ki so sicer lahko razlog za diskriminacijo, so prepoznane kot zaželeni (namesto kot tvegane), torej so pozitivno vrednotene. Namesto da bi podjetje težilo k med seboj čim bolj podobnim zaposlenim, je zaželeno, da je struktura ljudi čim bolj raznolika po spolu, starosti in drugih osebnih okoliščinah. Politika raznolikosti nadgrajuje protidiskriminacijske politike in jih dopolnjuje.

Raznolikost v podjetju je pomemben sestavni del splošne strategije podjetja. Predvsem pa je lahko konkurenčna prednost, ki ustvarja višjo dodano vrednost. Raznolikost je zato del poslovnega modela mnogih uspešnih organizacij.

Upravljanje raznolikosti je pomembno:

- ker je diskriminacija zakonsko prepovedana;
- omogoča optimizacijo upravljanja s človeškimi viri;
- vključena delovna sila je vir večje inovativnosti in ustvarjalnosti;
- omogoča odpiranje novih trgov;
- olajšuje splošno organizacijsko prilagodljivost;
- krepi ugled organizacije;
- izboljšuje organizacijsko kulturo podjetja;
- omogoča pogled v prihodnost in predvideva demografske in organizacijske spremembe;
- ker je tako prav (etični in moralni vidik).

Delodajalci poskušajo zagotavljati vključenost in raznolikost v podjetju tudi s pomočjo certifikatov oziroma listin raznolikosti. Ob podpori vladnih in zasebnih ali javnih organizacij podjetja s certifikati krepijo svojo blagovno znamko, ki nakazuje zavezanost k spodbujanju enakosti in raznolikosti kot delu poslovne strategije. Sodelujoča podjetja in organizacije kot podpisniki priznavajo in se hkrati zavezujejo k izvajanju politik, strategij ali ukrepov za izboljšanje delovnega okolja, da v njem ne bo predsodkov in diskriminacije.

V Sloveniji v zadnjih tridesetih letih certifikate, nagrade, priznanja oziroma listine podeljujejo nevladne organizacije, interesna združenja, medijska hiša, inštituti, mestne občine in ministrstva.

8 PRAVNO VARSTVO PRED DISKRIMINACIJO

Delodajalci so ekonomsko in pravno močnejša stranka delovnega razmerja, predvsem pa praviloma razpolagajo z dokazi, ki žrtvam niso dosegljivi. Zato zakonodaja pri sumu na kršitev prepovedi diskriminacije predpisuje nekatere posebnosti, ki dodatno varujejo položaj delavca. V postopkih varstva pred diskriminacijo velja pravilo obrnjenega dokaznega bremena.¹¹ To pomeni, da mora delavec v svojem zahtevku za obravnavo diskriminacije pojasniti, zaradi katere osebne okoliščine naj bi bil diskriminiran in kako, ter navesti čim več dejstev oziroma za svoje trditve predložiti dokaze. Če ti zadoščajo za sum, da je prišlo do diskriminacije, je nato delodajalec tisti, ki mora dokazati, da do diskriminacije ni prišlo.¹² Če ne uspe, je odgovoren za kršitev.

Velja opozoriti, da sta lahko delodajalčeva neopredelitev do trditve o diskriminaciji ter nepripravljenost podati informacije oziroma dokazila, sama zase elementa, ki utemeljujeta sum diskriminacije.

Pri delodajalcu je možno pri sumu diskriminacije na delovnem mestu sprožiti različne formalne in tudi manj formalne notranje postopke. Ti so načeloma odvisni od ukrepanja žrtve, vendar je tudi delodajalec soodgovoren za ukrepanje proti diskriminaciji, kadar izve za nadlegovanje med zaposlenimi ali za druge kršitve. Težave je smiselno reševati najprej neformalno in sporazumno, če pa tako ukrepanje ni uspešno ali možno, so predpisane tudi druge pravne poti.

¹¹ Glej 40. člen ZVarD.

¹² Glej sodbo VDSS Sklep Pdp 927/2017.

Dostopno na: [http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database\[VDSS\]=VDSS&submit=išči&rowsPerPage=20&page=3&id=2015081111417699](http://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija&database[VDSS]=VDSS&submit=išči&rowsPerPage=20&page=3&id=2015081111417699). Primerjaj s sodbo VDSS v zadevi Pdp 876/2016

V primeru suma diskriminacije se lahko diskriminirana oseba ali drug prijavitelj obrne na katerega od pristojnih inšpektoratov. Ti opravljajo nadzor po uradni dolžnosti, lahko pa ga uvedejo tudi brez prijavitelja, npr. na podlagi informacij v medijih ali ob izrednih nadzorih v podjetjih. V Sloveniji deluje več različnih inšpektoratov, pri čemer je za spremljanje spoštovanja sprejetih predpisov na področju delovnih razmerij zadolžen Inšpektorat za delo. Ta ne nastopa le kot oblastni organ nadzora, temveč lahko ob soglasju med delavcem in delodajalcem nastopa tudi kot mediator, ki pomaga doseči sporazumno rešitev ali poravnavo.

V primeru suma diskriminacije je za varstvo pravic delavcev zagotovljeno sodno varstvo zoper delodajalca. Sodno varstvo lahko prizadeti posameznik uveljavlja glede na okoliščine v posamezni zadevi pred:

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

Za ugotavljanje diskriminacije je v javnem in zasebnem sektorju pristojen tudi Zagovornik načela enakosti. V določenih primerih lahko pred neenako obravnavo varuje tudi pravne osebe.

Zagovornik nudi informacije, svetovanje in zagovorništvo vsem, ki menijo, da so bili diskriminirani.



Več o pravnih poteh za zaščito neposredno pri delodajalcih, pred pristojnimi sodišči, inšpektorati, Zagovornikom načela enakosti, Varuhom človekovih pravic ter pred telesi za alternativno reševanje sporov je na voljo v **Priročniku za delodajalce: Zagotavljanje enakih možnosti in preprečevanje diskriminacije pri zaposlovanju in delu**, ki je v celoti dostopen na: www.zagovornik.si/izdelki-zagovornika/osvescanje/

9 ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

Temeljna naloga Zagovornika načela enakosti po 21. členu ZVarD je preprečevanje in odpravljanje diskriminacije.

Zagovornik nudi žrtvam diskriminacije neodvisno pomoč, in sicer v obliki:

- pomoči pri podajanju predlogov za obravnavo;
- informiranja o diskriminaciji in pravnem varstvu pred diskriminacijo;
- svetovanja in pravne pomoči pri uveljavljanju posameznikovih pravic v zvezi z varstvom pred diskriminacijo v postopkih, povezanih z diskriminacijo (npr. katere pravne poti ima na voljo posameznik in kako jih uporabi pred drugimi državnimi organi);
- ugotavlja diskriminacijo.

Izjemoma lahko Zagovornik v specifičnih primerih tudi zastopa diskriminirano osebo v sodnih postopkih oziroma jo v sodnih postopkih spremlja. Zagovornik odločitev o tem, ali bo v določenem primeru sodeloval v sodnem postopku, sprejme po presoji v vsakem primeru posebej.



Vsi primeri Zagovornika so dostopni na spletni strani Zagovornika v iskalniku:

www.zagovornik.si/izdelki-zagovornika/iskalnik/

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

Postopek pri Zagovorniku se lahko začne na predlog diskriminirane osebe zoper kršitelje v javnem ali zasebnem sektorju, ob določenih pogojih pa so varovane tudi pravne osebe.¹³ Sproži ga torej oseba, ki meni, da je bila diskriminirana.

Druga možnost je, da Zagovornik v skladu s 34. členom ZVarD uvede in vodi postopek po uradni dolžnosti, če glede domnevne diskriminacije prejme anonimni predlog, predlog tretje osebe ali je o kršitvi obveščen na drug način.

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

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

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

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

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

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

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

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



Kdor meni, da je bil neenako obravnavan zaradi osebnih okoliščin, lahko poda Zagovorniku predlog za obravnavo diskriminacije na:

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

Če pravna oseba, samostojni podjetnik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, izpostavlja osebo diskriminaciji, se kaznuje z globo od 3.000 evrov do 30.000 evrov. Odgovorna oseba¹⁴ se kaznuje z globo od 250 do 2.500 evrov. Posameznik, ki stori prekršek, pa se kaznuje z globo od 250 do 1.200 evrov. V primeru hujših oblik diskriminacije so predvidene višje globe. Posebne globe za različne kršitve predpisuje tudi ZDR-1.¹⁵

Zagovornik lahko domnevnim žrtvam diskriminacije tudi svetuje in pomaga v postopkih zaščite, v strateških primerih pa lahko po 41. členu ZVarD žrtve v tožbi tudi zastopa.

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

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

15 V skladu s 43. členom ZVarD velja, da lahko Zagovornik pripravi predlog za uvedbo postopka o prekršku v skladu z zakonom, ki ureja prekrške, in ga pošlje pristojni inšpekciji v nadaljnjo obravnavo. Pristojna inšpekcija mora primer obravnavati in o odločitvi obvestiti tudi zagovornika.



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

Stopite v stik z nami

Zagovornik načela enakosti
Železna cesta 16
1000 Ljubljana

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

Pravno svetovanje

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



Predlog za obravnavo diskriminacije je dostopen na: www.zagovornik.si/o-diskriminaciji/predlog-za-obravnavo-diskriminacije/

Zagotavljanje enakih možnosti in preprečevanje diskriminacije pri zaposlovanju in delu – povzetek priročnika za delodajalce

Izdajatelj	Zagovornik načela enakosti
Zanj	Miha Lobnik, zagovornik načela enakosti
Besedilo	Zagovornik načela enakosti
Pri pripravi besedila so sodelovali	Miha Lobnik, dr. Matevž Kokol, Majda Hostnik, mag. Jelena Aleksić, mag. Karmen Merlov, dr. Bogdan Lešnik, Boštjan Vernik Šetinc, Samo Novak, dr. Alja Žorž, Denis Vičič, Črt Kaker, Maja Rangus, Katja Grubar, Špela Markočič
Lektura	Umetnost besede, Jasmina Spahalić, s. p.
Prelom in priprava na tisk	Pia Jerkič, IDEJA.si
Tisk	CICERO, Begunje, d. o. o.
Število izvodov	2000

Ljubljana, december 2022

Tiskana izdaja

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

342.726:331(035)

ZAGOTAVLJANJE enakih možnosti in preprečevanje diskriminacije pri zaposlovanju in delu : povzetek priročnika [za delodajalce] / [besedilo Zagovornik načela enakosti ; pri pripravi besedila so sodelovali Miha Lobnik ... et al.]. - Ljubljana : Zagovornik načela enakosti, 2022

ISBN 978-961-95995-2-5
COBISS.SI-ID 135427587

Elektronska izdaja

Prva elektronska izdaja

Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani
COBISS.SI-ID 135387139
ISBN 978-961-95995-1-8 (PDF)

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

Publikacija je izšla v tiskani in elektronski obliki.

Uporaba vsebine priročnika je dovoljena z navedbo vira.
Uporabljen slovnični spol v priročniku se nanaša na kateri koli spol.
Publikacija je brezplačna in dostopna vsem.

Namen povzetka Zagovornikovega Priročnika za delodajalce – Zagotavljanje enakih možnosti in preprečevanje diskriminacije pri zaposlovanju in delu je prispevati k učinkovitejšemu zagotavljanju enakih možnosti in uspešnejšemu preprečevanju diskriminacije pri zaposlovanju in delu. Z njim Zagovornik prispeva k razumevanju diskriminacije in načinov njene odprave, k obvladovanju tveganj za diskriminacijo in predstavlja dobre prakse preprečevanja in spodbujanja enakih možnosti. Povzetek priročnika prinaša uporabnikom ključne informacije v krajši, poenostavljeni in pregledni obliki.

Zagovornik načela enakosti je samostojni državni organ za varstvo pred diskriminacijo, spodbujanje enakih možnosti, enakopravnosti in enakega obravnavanja. Ustanovljen je bil leta 2016 na podlagi Zakona o varstvu pred diskriminacijo, s katerim je Slovenija v svoj pravni red prenesla pet evropskih direktiv s področja enakih možnosti. Zagovornik načela enakosti je polnopravni član Evropske mreže organov za enakost – Equinet.

www.zagovornik.si

ISBN 978-961-95995-2-5

