
Zdenka ŠADL*

DISKRIMINACIJA STARŠEV OSKRBOVALK_CEV PRI DELU IN ZAPOSLOVANJU**

Povzetek. Članek obravnava diskriminacijo staršev oskrbovalk_cev v kontekstu usklajevanja plačanega dela in oskrbe. Opredelitvi problema in konceptualizaciji diskriminacije oskrbovalk_cev sledi analiza diskriminacije staršev otrok z ovirami na podlagi pregleda raziskav in drugih virov, ki razkrije specifičnost diskriminacije te skupine staršev ter znaten potencial za diskriminacijo, povezan z oskrbovalnimi obremenitvami in dejavniki organizacijskega konteksta. Pokaže tudi večjo ranljivost mater za diskriminacijo v primerjavi z očetmi. V nadaljevanju je podan premislek o sistemskih problemih diskriminacije, upošteva širši družbenoekonomski kontekst in novo evropsko direktivo o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, ki obravnava tudi prepoved diskriminacije staršev na področju dela.

Ključni pojmi: starši, otroci z ovirami, usklajevanje dela in oskrbe, diskriminacija, spol.

UVOD: OPREDELITEV PROBLEMA IN POJMOV

Pojem diskriminacija oskrbovalk_cev (ang. *carers' discrimination*) ali diskriminacija zaradi neformalne družinske oskrbe otroka, partnerja_ice, starajočega starša ali odrasle osebe z ovirami (Williams 2006; Williams in Bornstein 2008) pomeni, da so osebe z oskrbovalnimi obveznostmi neupravičeno neenako obravnavane pri delu in zaposlovanju v primerjavi z drugimi skupinami s primerljivim potencialom ali dokazanim uspehom, ki teh obveznosti nimajo; v evropskih državah je zelo razširjena (Massetot 2018; Caracciolo di Torella in Masselot 2020; Mohr et al. 2022). Članek, ki se osredinja na starše oskrbovalke_ce, obravnava naslednja vprašanja: kako in v kakšnih okoliščinah se diskriminacija pojavlja v razmerjih med delodajalci in delavkami_ci in v kakšnih oblikah; kako se diskriminacija kaže glede na spol in povezanost z osebo, ki ima zaščiteno osebno

* Dr. Zdenka Šadl, docentka, Fakulteta za družbene vede, Univerza v Ljubljani, Slovenija, e-pošta: zdenka.sadl@fdv.uni-lj.si.

** Izvirni znanstveni članek.
DOI: 10.51936/tip.62.3.579

okolščino oviranosti (»invalidnosti«); kako je zaposlitvena/organizacijska diskriminacija povezana z družbenim kontekstom in kakšen je pomen evropske *Direktive o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev* iz leta 2019 za (ne)diskriminacijo oskrbovalk_cev.

Za vpogled v problematiko je potrebno predstaviti nekaj pojmov in izrazoslovnih pojasnil. Izraz starši oskrbovalke_ci (ang. *parent-carers*) označuje starše, ki zagotavljajo oskrbo otrokom z ovirami (v nadalj. OzO), ki se nanašajo na različne vidike otrokovega razvoja – telesne, intelektualne oz. kognitivne, socialne, čustvene in komunikacijske. Za otroke, pri katerih obstajajo dejavniki tveganja za razvojne zaostanke, oviranosti ali motnje na enem ali več področij, kot so gibanje, zaznavanje, govor, kognicija, čustvovanje, vedenje ali učenje, se pri nas pogosto uporablja izraz otroci s posebnimi potrebami,¹ ki pa je lahko stigmatizirajoč, saj ustvarja stereotipe in domneve o skupnih značilnostih, ki so enake (podobne) za skupino oseb. Problematična sta tudi izraz otroci z motnjami v razvoju, ki postavlja v ospredje motnjo otroka, in izraz invalidi,² ki osebo omejuje na njeno stanje, medtem ko je oviranost/hendikepiranost le ena od plasti identitete osebe, ki pa je ne določa in zaznamuje; beseda »invalid« je žaljiva in pomeni stigmo. V članku uporabljam deskriptiven, manj označevalen izraz otroci z ovirami/oviranostmi (ang. *children with disabilities*), ki postavlja v ospredje osebo, šele nato njeno oviro, množinska oblika (ovire) pa odraža večjo odprtost in raznolikost.

Izraz starši oskrbovalci_ke je v literaturi razmeroma nov. Izraz oskrbovalke_ci se uporablja že desetletja za opisovanje oseb, ki oskrbujejo svojce, prijatelje ali sosede, ki so starejši ali imajo bolezi in ovire, beseda pa do nedavnega ni bila uporabljena v kontekstu starševstva. Novi izraz združuje obe vlogi: vlogo starša in oskrbovalke_ca, pri čemer je starš obenem tudi oskrbovalka_ec otroka ali mladostnika (mlajšega od 25 let), ki ima oviro/ovire ali dolgotrajno bolezen.³ Oskrba, ki jo nudijo ti starši, je v literaturi označena kot posebna, netipična oskrba (ang. *exceptional care*; Stewart et al. 2018), ki – v primerjavi s skrbjo za otroke s tipičnim razvojem – zahteva visoko stopnjo zdravstvene oskrbe, fizične in vedenjske podpore ter pogosto spremljanje otroka na zdravstvene preglede in terapije. Zajema tudi nenehno angažiranost v zvezi s posebnimi izobraževalnimi prilagoditvami za otroka (Stewart et al. 2018; Scott 2018, 2661; Merkle 2021), potrebami po razvoju kompetenc za navigacijo po zdravstvenem sistemu, koordiniranjem neformalne in formalne oskrbe ter izobraževanjem o stanju otroka, vključno z diagnozo in zdravljenjem (Brekke in Nadim 2017). Oskrbovalne

¹ V naši zakonodaji se izraz uporablja na področju vzgoje in izobraževanja, mednje so uvrščeni otroci z/s: motnjami v duševnem razvoju; okvaro vidne funkcije, gluhi in naglušni; govorno-jezikovnimi motnjami; primanjkljaji na posameznih področjih učenja; čustvenimi in vedenjskimi motnjami; avtističnimi motnjami ter slepi in slabovidni, gibalno ovirani in dolgotrajno bolni otroci (ZUOPP-1, 2. člen).

² V naših dokumentih je uporabljeno poimenovanje »invalidnost_ik«, ki pa počasi izginja iz besednjaka javnega diskurza.

³ V članku obravnavamo starše, ki so oskrbovalke_ci na neformalen način; starši postanejo starši oskrbovalke_ci tudi formalno, ko za oskrbo svojih otrok prejemajo finančno nadomestilo od države.

potrebe so lahko nepredvidljive (npr. v času zdravstvene krize otroka), kar se odraža v nerednem vzorcu oskrbovanja (Buckner in Yeandle 2017); ob hkratni zaposlitvi to pomeni več krajših, nepričakovanih odsotnosti z dela, dolgotrajnih bolniških odsotnosti in koriščenja dopusta (Cullen in Gareis 2011). Njihove oskrbovalne obveznosti lahko vplivajo na sposobnost za usklajevanje dela in oskrbe ter na izide, povezane z delom. V primerjavi z običajno populacijo staršev doživljajo večjo stopnjo konflikta med delom in družino v obeh smereh (Stewart 2013); konflikt delo-družina pa je eden od napovedovalcev diskriminacije, a tudi njena posledica (Dickson 2008).

Raziskave (Brown in Clark 2017; Brannan et al. 2018; Scott 2018) potrjujejo, da se starši oskrbovalke_ci srečujejo z večjimi težavami pri usklajevanju obeh vlog kot drugi starši in oskrbovalke_ci odraslih oseb. Med vsemi zaposlenimi z oskrbovalnimi obveznostmi pogosteje poročajo, da oskrbovanje vpliva na njihovo delo in najbolj verjetno spremenijo delo zaradi oskrbe: zapustijo zaposlitev, sprejmejo novo službo, skrajšajo delovni čas, preidejo na prožne ureditve dela (v nadalj. PUD) ali se dogovorijo za delo doma (Rosenzweig in Huffstutter 2004; Cidav et al. 2012; Buckner in Yeandle 2017; Cottell in Harding 2018). Po podatkih Eurofounda (2020) je med vsemi zaposlenimi 19 % takšnih, ki delajo s krajšim delovnim časom zaradi zagotavljanja neformalne oskrbe otroka ali odrasle osebe z ovirami. Rosenzweig in Huffstutter (2004) poročata, da je 48 % staršev otrok s hudimi težavami z duševnim zdravjem dalo odpoved, od tega jih je 27 % kot glavni razlog odpovedi navedlo oskrbovalne obveznosti. Na usklajevanje vlog vpliva tudi vrsta potreb oz. stopnja primanjkljaja, ki ga ima OzO (Rashmi et al. 2022). Starši manj samostojnih otrok imajo bolj neuravnotežen tip usklajevanja dela in družine (Parchomiuk 2022). Bolj resno je otrokovo stanje, večja je tudi verjetnost, da bo mati delala in zaslužila manj ali bo popolnoma prenehala delati (Wondemu et al. 2022).⁴

Primarne skrbnice otrok v zahodnih državah so še vedno ženske,⁵ kar še toliko bolj velja v primeru družin z OzO (Vilaseca et al. 2023). Raziskave (v Niedbalsk 2023) kažejo, da – medtem ko je v družinah z otroki brez ovir najpogostejši egalitaren model – so v družinah z OzO matere tiste, ki v največji meri prevzemajo skrb za otroka. Med ekonomsko neaktivnim prebivalstvom v EU 19 % žensk in 3 % moških leta 2022 ni moglo iskati zaposlitve zaradi oskrbe odraslih z ovirami ali otrok (EIGE 2024a, 27). Matere, ki oskrbujejo OzO, so manj verjetno zaposlene kot druge oskrbovalke_ci ali ženske brez obveznosti oskrbe (Buckner in Yeandle 2017); v primerjavi z drugimi materami imajo nižjo stopnjo zaposlenosti in nižji dohodek (Lewis et al. 1999; Cidav et al. 2012; Ejiri in Matsuzawa 2019).

⁴ OzO so zelo raznolika skupina z različnimi vrstami in resnostjo ovir oz. motenj ter različnimi potrebami, ki zahtevajo različno skrb zanje in so povezane s specifičnimi izzivi usklajevanja dela in oskrbe na strani staršev.

⁵ Npr. ženske predstavljajo večino uporabnikov starševskega dopusta, zanj se odloči le majhno število očetov, ko to storijo, pa je njihov dopust veliko krajši kot pri materah (EIGE 2024b, 5).

Starši oskrbovalke_ci so pogosto ekonomsko prikrajšani, kar je posebej problematično zaradi visokih finančnih stroškov, ki jih prinaša oskrba OzO. Po ugotovitvah Stewart (2013) in Williams et al. (2013) so družine z OzO revnejše kot družine z otroki brez ovir. Za starše mladostnikov z ovirami je večja verjetnost, da bodo opravljali slabo plačana in manj kvalificirana dela, in manjša verjetnost, da bodo opravljali vodstvene ali strokovne poklice kot drugi oskrbovalci_ke ali neoskrbovalke_ci; bolj verjetno je, da bodo živeli v gospodinjstvih z nizkimi dohodki (Buckner in Yeandle 2017). V evropskih državah so najbolj ranljivi za revščino samohranilke_ci, posebej so tveganju revščine in brezposelnosti izpostavljene samohranilke z »invalidnimi« otroki (Evropski parlament 2011).

Diskriminacija oskrbovalk_cev se teoretsko predpostavlja kot funkcija zaznane nezdržljivosti med oskrbovalnimi obveznostmi (oz. »idealno materjo«) in idealnim delavcem (Ishizuka 2021) kot splošne in vseprisotne predpostavke v sferi dela, da delavke_ci vselej dajejo prednost delu pred družino.⁶ Izraža se na dva poglobitvena načina: na osnovi statusa (ang. *status-based discrimination*) in na osnovi prilagoditve (ang. *accommodation-based discrimination*) (Hirsh et al. 2020). Pri prvem je neenaka obravnava osnovana na *zaznanem* družinskem (starševskem) statusu ali *anticipiranih* družinskih obveznostih osebe (pričakovanju, da bo morda imela te obveznosti v prihodnosti). Vir diskriminacije so stereotipi o delavkah_cih z družinskim in oskrbovalskim statusom, ki vključujejo kulturne predstave o tem, kako se »bodo ali bi se morali obnašati« (Williams in Bornstein 2006, 171): pristransko se domneva, da *ne bodo* zmožni opravljati določenih nalog, *ne bodo* zanesljivi in predani delu (Von Bergen et al. 2008), ali pa gre za predstave, kako bi se *morali* vesti (npr. zmanjšati delovne ure, opustiti določene naloge, zapustiti trg dela in se v celoti posvetiti oskrbi). Iz teh domnev sledijo neugodne zaposlitvene odločitve »ne glede na dejansko uspešnost ali želje delavk_cev« (Calvert 2016, 9): zavrnitev zaposlitve, napredovanja in povišice, izključevanje iz delovnih nalog, projektov in usposabljanja, razporeditev v manj zahtevne delovne vloge, slabše ocenjevanje uspešnosti in odpuščanje. Pri diskriminaciji na podlagi prilagoditve pa je kot vir in kontekst diskriminacije v ospredju upravljanje konflikta delo-oskrba, zlasti z uporabo PUD. Prožno delo ima svojo ceno, povezano je s stigmo prožnosti, ki jo ustvarjajo neformalne organizacijske prakse (Williams et al. 2013), odraža pa se v marginalizaciji (Williams et al. 2013; Kmec et al. 2014; Williams 2016), diskriminaciji (Heymann et al. 2023) ter nadlegovanju. Slednje pomeni nadaljnjo obliko diskriminacije, ko delodajalci in/ali sodelavci namenjajo neprijetne opazke, negativne pripombe in oznake, izražajo spolne stereotipe in žaljive komentarje zaradi odsotnosti z dela zaradi oskrbe.

⁶ Merila zavzetosti, usposobljenosti in uspešnosti so norme idealnega delavca, ki so obenem vodilo za stigmatiziranje tistih, ki ne razvijejo identitete idealnega delavca (delajo s krajšim delovnim časom, izrabijo začasne dopuste in PUD). Kultura idealnega delavca je glavni krivec stigmatizacije PUD, saj prilagoditve pri delu odstopajo od norme idealnega delavca (Chung 2020).

Pri obravnavi diskriminacije staršev oskrbovalk_cev je posebej treba izpostaviti koncept diskriminacije preko povezave (v nadalj. DP) (ang. *discrimination by association*); o tej vrsti diskriminacije govorimo v primeru, ko so starši neenako obravnavani zaradi povezanosti z otrokom, ki ima zaščiteno osebno okoliščino oviranosti.⁷ V temelju DP je prevladujoč albeističen pogled družbe, ki vzpostavlja ljudi z ovirami kot Druge (»invalid«); posledično prihaja do stigmatizacije in diskriminacije, negativen odnos pa se razširja tudi na njihove družine (ang. *courtesy, associated stigma*), navzoč je tudi na delovnem mestu (Hassan et al. 2021), kjer negativno vpliva na zaposljivost in prilagajanje delodajalcev potrebam staršev OzO (Brennan et al. 2007).⁸ Razkritje informacij o otrokovi oviranosti, zlasti diagnozi duševnega zdravja, na delovnem mestu je povezano s tveganjem, saj lahko povzroči asociativno stigmatizacijo, podrobnejši nadzor in obsojanje s strani nadrejenih in sodelavcev (Rosenzweig in Huffstutter 2004). DP v primeru staršev oskrbovalk_cev je udejanjanje stigme, ki izhaja iz oskrbovanja OzO.

Raziskav, ki bi se sistematično ukvarjale z diskriminacijo staršev oskrbovalk_cev je razmeroma malo. Večjo ozaveščenost o diskriminaciji prinaša literatura o ravnovesju med poklicnim in zasebnim življenjem (Barrett et al. 2014, 155), vendar je ta usmerjena bodisi na oskrbo starejših (zaradi bistveno večje razširjenosti odvisnosti od oskrbe med starejšimi), medtem ko se potreb zaposlenih staršev oskrbovalcev_k skorajda ne opazi (Merkle 2021), bodisi na skrb za otroke s tipičnim razvojem (Stewart 2013; Parchomiuk 2022). Ugotovljeno je tudi, da: so izzivi staršev oskrbovalk_cev v delovnem okolju v primerjavi s splošno populacijo staršev manj raziskani (Cullen in Gareis 2011; Venter 2011; Jakobsson et al. 2013); kljub hitremu naraščanju števila zaposlenih, ki neformalno oskrbujejo osebe z ovirami, je malo raziskav o tem, kako je oskrba povezana z dinamiko delo-družina (Li et al. 2015); raziskav o samskih materah odraslih otrok z intelektualnimi ovirami v zvezi z usklajevanjem dela in oskrbe primanjkuje (Chou in Kröger 2014); so raziskave usmerjene predvsem na ženske (Shearn in Todd 2000) in da je treba raziskati usklajevanje vlog s perspektive moških (Lafferty et al. 2022). Čeprav število raziskav na tem področju v zadnjih letih narašča (npr. Brown in Clark 2017; Stewart 2013; Brannan et al. 2018; Schippers et al. 2020; Tanquerel in Grau-Grau 2020; Wondemu et al. 2022), jih je dandanes še vedno premalo. Po Pearson (2024) ostajajo starši oskrbovalci_ke zapostavljeni, kljub temu da je pandemija kovida-19 osvetlila (in dodatno poslabšala) oskrbovalne in usklajevalne izzive, s katerimi se ti starši srečujejo že v običajnih razmerah. Med pandemijo se je zelo povečala diskriminacija zaposlenih s skrbstvenimi obveznostmi,

⁷ DP npr. nastane, ko so starši nadlegovani zaradi odsotnosti zaradi oskrbe otroka z ovirami, medtem ko starši otroka s tipičnim razvojem (prav tako odsotni zaradi skrbi za otroka), niso deležni negativnega odziva na delovnem mestu.

⁸ Starši dejansko pogosto poročajo o občutkih stigme in diskriminacije (Rosenzweig in Huffstutter 2004). Leng et al. (2024) ugotavljajo: izkušnje s stigmatizacijo in diskriminacijo pri starših OzO so močno razširjene, zlasti pri materah; v gospodinjstvih, kjer so imeli starši podoben status zaposlitve, so bile matere bolj izpostavljeni hudi diskriminaciji; o zaznani hudi diskriminaciji pogosteje poročajo starši otrok s hudo ali zmerno oviro ter z duševno motnjo ali več motnjami.

veliko jih je izgubilo službo (Harwood 2022; Heymann et. al. 2023), pokazale pa so se šibkosti sistemov, ki skrbijo za pravice OzO in zagotavljajo pomoč njihovim družinam. Tudi v Sloveniji so izzivi staršev oskrbovalk_cev pri usklajevanju dela in oskrbe manj raziskani, delno jih obravnavajo Kuzma et al. (2017).⁹

MED DISKRIMINACIJO NA PODLAGI STATUSA IN DISKRIMINACIJO NA PODLAGI PRILAGODITVE

Delodajalci pogosto niso naklonjeni, da bi zaposlili ali obdržali delavke_ce z družinskimi obveznostmi, saj domnevajo, da preusmerjajo energijo od dela k družini, te domneve pa povečujejo tveganje za diskriminacijo (Henle et al. 2020). Pri delavkah se diskriminacija pogosto začne ob poroki s pričakovanjem, da bo poročena ženska imela otroke in se bo njena predanost delu zmanjšala. Ugotovitve študij glede negativnega vpliva zakonske zveze in otrok na plačo in zaposlovanje pri moških pa prinašajo mešane rezultate (Bose et al. 2020). Ženske so ranljive v smislu tveganja za izključitev iz napredovanja (Adams et al. 2014) in dojemanja o ujemanju z organizacijo/delovnim mestom in uspešnosti na podlagi kategoriziranja žensk kot oseb, ki doživljajo večji konflikt v odnosu med delom in družino, tudi ob kontroli družinskih obveznosti ter lastnega dojemanja žensk o konfliktu delo-družina (Hoobler et al. 2009).¹⁰ Zaradi s splošno povezanih predstav o tem konfliktu so lahko diskriminirani tudi moški, ki uporabljajo PUD, saj kršijo tradicionalne spolne vloge. Raziskave (Correll et al. 2007; Henle et al. 2020; Heymann et al. 2023) kažejo, da je diskriminacija na podlagi starševstva običajna in se odkrito izvaja; pokazale so naravo in obseg diskriminacije mater ter stigmo prožnosti, ki jo nosijo očetje z oskrbovalnimi obveznostmi, skupaj z delovnimi normami in strukturami, ki so nenaklonjene ali podpirajo usklajevanje dela in družine (Williams et al. 2016).

Pristransko dojemanje zaposlenih z obveznostmi oskrbe zaznamuje tudi položaj oskrbovalk_cev oseb z ovirami (Heymann et al. 2023), ki se še poveča, ko gre za starše OzO (Williams 2006; Williams in Bornstein 2006); to lahko ponazorimo z dvema primeroma. V primeru, ki ga (zgolj) navajata Williams in Bornstein (2006, 185), je novi delodajalec ob prevzemu drugega podjetja zaposlil vse prejšnje delavce, razen matere OzO. Zaposlitveno odločitev delodajalca lahko povežemo z omenjeno – med menedžerji pogosto prisotno – predstavo, da doživljajo konflikt delo-družina le matere (zaradi zaznane nezdržljivosti »dobre matere« in idealnega delavca) in ne očetje (ali drugi z oskrbovalnimi obveznostmi); v primeru mater otrok, ki potrebujejo ekstenzivno oskrbo, je imaginaren konflikt lahko še večji. Konflikt delo-oskrba je, skratka, lahko imaginaren, a zato

⁹ Trenutno se v okviru projekta TAP-J5-50160 »Skrita diskriminacija družinskih oskrbovalcev pri zaposlovanju in delu« Fakultete za družbene vede UL izvaja raziskava, s katero si želimo pridobiti podatke o izkustvih s prilagoditvami njihovega delovnega mesta in morebitno diskriminacijo pri zaposlenih starših oskrbovalcih_kah, rezultati raziskave bodo predstavljeni na drugem mestu.

¹⁰ Na to, kako delodajalci dojemajo konflikte med materinstvom in zaposlitvijo, lahko vplivajo razlike v izobrazbi, v družinskem življenju in vse bolj različne delovne razmere v slabo plačanih službah in poklicnih/vodstvenih delih.

nič manj pomemben dejavnik pri izbiri delovne sile. Zavrnitev zaposlitve pa je lahko tudi izraz nenaklonjenosti, vsebovane v stigmatizaciji preko povezanosti, ki jo doživljajo (zaposleni) starši OzO. V drugem primeru gre za tožbo matere proti nekdanjemu delodajalcu iz leta 2008, ko je sodišče EU v prelomni sodbi¹¹ ugotovilo obstoj DP, saj je delodajalec ravnal diskriminacijsko do matere OzO, in sicer v primerjavi s starši otrok brez ovir v več primerljivih situacijah: po vrnitvi s porodniškega dopusta ni dovolil, da bi se vrnila na prejšnje delovno mesto; ni odobril prilagoditve delovnih razmer in časa, za kar je zaprosila zaradi oskrbe; ko je zaprosila za odmor ali dopust zaradi oskrbe, je bila označena kot »lena«; o njej in njenem otroku so bili podani žaljivi komentarji (da izrablja svojega »prekletega otroka«); ker je zaradi zdravstvenih težav otroka občasno zamudila v službo, ji je zagrozil z odpustitvijo; na koncu je bila »prisiljena« v odpoved. Takšno ravnanje je pomenilo nezakonito diskriminacijo v okviru obstoječe evropske zakonodaje o invalidnosti (zaposlovanje); po zaslugi te odmevne sodbe zaposlenih neformalnih oskrbovalcev ni mogoče neugodno obravnavati zato, ker so povezani z drugo osebo z zaščiteno osebno okoliščino (oviranosti).

Kot oblika diskriminacije zaradi oskrbe je lahko opredeljen tudi zastoj v napredovanju. Matere, zaposlene s krajšim delovnim časom zaradi oskrbe OzO, se počutijo diskriminirane zaradi zamujenih priložnosti za napredovanje in odločitve nadrejenih, da jim ne dodelijo odgovornejših delovnih nalog (Crettenden et al. 2014), kar potrjujejo tudi druge raziskave staršev otrok in mladostnikov z več oviranostmi hkrati (v Crettenden et al. 2014; glej tudi Mohr et al. 2022). Matere so deležne nekaj več podpore v profesionalnih dejavnostih oz. okolju, osnovanem na etiki skrbi (univerze, socialne službe, aktivistične organizacije), pa še tam nekatere opustijo službo ali kariero zaradi oskrbe OzO (Scott 2018). Neformalna podpora nadrejenega je za te matere zelo pomembna, posebej za tiste, ki imajo nizek socialni kapital in težko najdejo zaposlitev (Chou in Kröger 2014; Li et al. 2015). Višje ravni podpore nadrejenih so povezane z nižjimi stopnjami konflikta delo-družina (Brown in Clark 2017), višje stopnje konflikta delo-oskrba pa so napovedovalke diskriminacije. Slednja ima med drugim negativen vpliv na ravnesje med poklicnim in zasebnim življenjem (Mohr et al. 2022).

Na konflikt vlog, s katerim se pogosto srečujejo matere v nizko plačanih poklicih *blue-collar*, ki imajo nestalne in toge urnike (Williams 2006), vplivajo tudi večje časovne zahteve oskrbe (npr. več ur oskrbe,¹² preobremenjenost z oskrbo ter posledična utrujenost). Po Scott (2018) je neravnovesje med delom in oskrbo posebej izraženo pri starših OzO, saj je netipična oskrba bolj zahtevna in stresna kot skrb za otroke z običajnimi potrebami. Posebej ranljive so samske matere, ki nimajo instrumentalne in emocionalne podpore partnerja (Brown in Clark 2017). Po Chou in Kröger (2014) se samohranilke z odraslimi otroci z intelektualnimi

¹¹ Sodba c-303/06 z dne 17. julija 2008, S. Coleman proti Attridge Law in Steve Law.

¹² V primerjavi z drugimi oskrbovalkami_ci oz. starši je pri starših oskrbovalcih_kah dvakrat večja verjetnost, da bodo opravili več ur oskrbe, in večja verjetnost, da imajo nereden vzorec oskrbovanja, ki se vsakodnevno spreminja (Buckner in Yeandle 2017, 16).

ovirami zaradi dolgih ur skrbstvenega dela srečujejo s skrajnimi izzivi združevanja vlog. Podobno ugotavlja Stewart (2013): delavci, ki oskrbujejo osebo z ovirami (otroka ali odraslega) v primerjavi s tistimi, ki nudijo tipično oskrbo, doživljajo višjo stopnjo konflikta delo-oskrba v obeh smereh: oskrba moteče vpliva na sposobnost opravljanja dela in delo moti izvajanje oskrbe. Raziskava je pokazala povezavo med višjo stopnjo konflikta delo-oskrba in večjimi ovirami, bolj negativnimi posledicami ter manjšo podporo, kar bistveno vpliva na verjetnost, da bodo oskrbovalke_ci oseb z ovirami spremenili svoje delovne vzorce zaradi oskrbe. Tudi druge raziskave (v Stewart et al. 2018), ki primerjajo delavce, ki opravljajo netipično ali tipično oskrbo, kažejo da: je manj verjetno, da se bodo zaposleni, ki nudijo slednjo, obrnili za pomoč na formalne politike v organizaciji/podjetju; imajo večje težave pri dostopu do neformalne podpore; doživljajo višjo stopnjo nasprotovanja, ki se kaže z obstojem nepodporne organizacijske kulture in pomanjkanjem podpore nadrejenih in sodelavcev ter da prejema nižje dohodke.

Za pozitivne zaposlitvene izkušnje staršev oskrbovalk_cev so pomembne ustrezne formalne politike organizacij (Brown in Clark 2017), vključno z nediskriminacijskimi določbami, ki omogočajo večjo moč ukrepanja v primeru kršitev. Vendar ta podskupina ranljivih staršev ni dovolj prepoznana v okviru aktivnih politik zaposlovanja (EIGE 2024b). Obstoječi družinam prijazni politike in programi so tudi pogosto bolj združljivi s starši otrok s tipičnim razvojem, kar lahko odpira pot neenaki obravnavi; poleg tega so lahko po Jamesu (2016) pomanjkljivi tudi postopki za obravnavanje diskriminacije. V raziskavi Mohr et al. (2022) so starši pri vprašanju izboljšanja ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem ter zaščito pred diskriminacijo dali prednost povečanju PUD, večina jih je tudi menila, da bi bil pomemben korak izboljšanje pravnega varstva pred diskriminacijo. Kot je pokazala raziskava Adams et al. (2014), so formalne politike prožnosti dela povezane z zmanjšanjem tožb zaradi diskriminacije, kar nakazuje, da lahko zmanjšajo konflikt delo-oskrba, in ne dajejo podlage za nadaljnje prijave diskriminacije.

Razpoložljivost in dostopnost formalnih politik pa se razlikujeta glede na izobrazbo, obliko dela in segmentacijo trga dela.¹³ Zdi se, da so za diskriminacijo bolj ranljive manj izobražene ženske, vendar se z njo srečujejo matere z različno izobrazbo in na različno zahtevnih delovnih mestih, kar je mogoče pojasniti z vseprisotnostjo meril idealnega delavca, ki se v različnih kontekstih trga dela različno manifestirajo (delati ves čas – matere z univerzitetno izobrazbo v strokovnih in vodstvenih poklicih; delati kadar koli – nizko plačane matere s srednješolsko izobrazbo v storitvenem sektorju; Ishizuka 2021).

¹³ Poklicna področja z višjimi zaslučki zagotavljajo več prilagoditev dela in dopustov kot nizkoplačani (feminizirani) poklici s slabšimi delovnimi razmerami, kjer se od zaposlenih pogosto zahteva odzivanje na neredne izmene ali delo na klic. Med delavci, ki nimajo predvidljivih urnikov, so nesorazmerno zastopane ženske, nizko plačani delavci in ljudje iz etničnih manjšin (Panella 2013). Delavke, zaposlene na nizko plačanih storitvenih delovnih mestih z nestandardnimi izmenami in nepredvidljivimi urniki, imajo manj dostopa do ugodnosti, kot so prilagodljiv delovni čas, plačani dopust ali pomoč pri varstvu otrok, kar otežuje usklajevanje dela in oskrbe (Ishizuka 2021).

Na pojavnost diskriminacije zaradi oskrbe vpliva tudi prekarizacija dela. Čeprav lahko nestandardne oblike zaposlitve, ki postajajo vse pogostejše, staršem oskrbovalcem_kam, zlasti manj izobraženim ženskam in samohranilkam, zagotavljajo potrebno prožnost zaradi zahtev netipične oskrbe, pa lahko kažejo tudi temne strani prekarnosti, za katere so značilni omejene pravice in ugodnosti, manj prožnosti pri združevanju dela in oskrbe, nemoč, nizke plače in nestabilnost. Mohr et al. (2022) ugotavljajo, da izguba službe posebej prizadene zaposlene z oskrbovalnimi obveznostmi, zlasti matere s pogodbami o zaposlitvi za določen čas, saj jim pogodba pogosto ni podaljšana ali sklenjena za nedoločen čas. Tudi pri nas povečevanje prekarnosti dela in zaposlovanja (Mrčela in Ignjatović 2015) omejuje dostop do nekaterih socialnih pravic in pravic iz dela (Hrženjak 2012, 53–54). Pri ženskah odsotnost varnosti – glede na delo po pogodbi za določen čas – pomembno vpliva na lažje izvajanje diskriminacije zaradi nosečnosti, materinstva in izrabe dopusta (Turšič 2019).

Diskriminacija oskrbovalk_cev na podlagi spola

Diskriminacija oskrbovalk_cev je zelo pogosto »spolna diskriminacija z drugim imenom« (Heymann et al. 2023, 43). Ženske so na podlagi spola diskriminirane zaradi nosečnosti ali porodniškega dopusta oz. materinstva, moški pa npr. takrat, ko jim ni dovoljeno opravljati prožnega dela zaradi oskrbe, medtem ko njihovim kolegicam je. Ženske so pogosto diskriminirane tudi z organizacijskimi merili, zahtevami in ukrepi (posredna diskriminacija), ki se zdijo spolno nevtralni, vendar v praksi nesorazmerno negativno vplivajo na matere – glede na večjo verjetnost, da prevzemajo glavno skrb za otroke in so v slabšem položaju, ko morajo delati v določenih delovnih razmerah in po določenih vzorcih (npr. delo ob vikendih). Slednji so težje uresničljivi zlasti za matere OzO (ki potrebujejo posebno varstvo/oskrbo) zaradi težav, ki jih imajo pri iskanju ustrezne alternativne ureditve za oskrbo/varstvo otroka. Varstvo za OzO ni vselej na voljo; ko in če je na voljo, pa je plačljivo.

Raziskave (v Heymann et al. 2023) so tudi pokazale, da: je nižje plačilo za ženske, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti kot moški – in ki ga ni mogoče pojasniti z razlikami v poklicu, izobrazbi ali izkušnjah – posledica neposredne diskriminacije; so domneve o večjem konfliktu delo-družina pri materah povezane z manjšo pripravljenostjo nadrejenih, da jih predlagajo za napredovanje; je za matere v primerjavi z očetmi bolj verjetno, da jih doleti izguba službe.

Po ugotovitvah Wondemu et al. (2022) rojstvo OzO manj moti očetovo delovno vlogo v primerjavi z materjo, katere starševstvo ima bolj moteč vpliv na delo. Matere OzO so tudi med najbolj ogroženimi skupinami delavcev zaradi izgube zaposlitve na podlagi negativnih stereotipov (Masselot in Votinius 2018). Delodajalci so neprilagodljivi, kar zadeva njihove oskrbovalne potrebe, in jih odpuščajo iz očitnih razlogov pristranskosti (Scott 2018). Mohr et al. (2022) pa ugotavljajo, da materam – pogosteje kot očetom – ni bila dana možnost prožnega delovnega časa in/ali dela od doma; tudi po vrnitvi s starševskega dopusta več

mater kot očetov poroča, da so imele vsaj eno negativno izkušnjo na delovnem mestu.

Ženske doživljajo diskriminacijo v zvezi z oskrbovalnimi obveznostmi v večji meri kot moški (Brannan et al. 2018); bolj kot moški so podvržene tako diskriminaciji na podlagi statusa kot diskriminaciji na podlagi prilagoditve (Hirsh et al. 2020).¹⁴ Čeprav več žensk kot moških poroča, da so diskriminirane zaradi starševstva ali vloge oskrbovalke_ca otroka (Mohr et al. 2022), se z izzivi, povezanimi s konfliktom delo-oskrba, in diskriminacijo srečujejo tudi očetje (Xu et al. 2024; Schippers et al. 2020). Skrbstvena vloga očetov sicer ne vpliva tako močno na njihove zaposlitvene možnosti ali zaslužek kot pri materah,¹⁵ vendar so očetje pogosto, morda celo pogostejše kot matere, deležni stigme, ko skrbijo za otroke in potrebujejo PUD. Ko na primer sporočajo svojo odločitev o starševskem dopustu, doživlja poniževalne ali negativne pripombe nadrejenih 30 % očetov in 24 % mater (Mohr et al. 2022). Pri materah deluje stigma v primerjavi z očetmi bolj negativno predvsem pri iskanju zaposlitve (Brannan et al. 2018).

V zadevi *Kelleher v. Fred Cook Inc* (2019) je bila ugotovljena diskriminacija očeta na podlagi statusa starša, ko se mu je med zaposlitvijo pri nekdanjem delodajalcu rodil otrok: delavec je v času zaposlitve dosegel pozitivno oceno o delovni uspešnosti in napredovanje, ko pa je razkril diagnozo oviranosti otroka, je bil odpuščen. V sodbi je bil kot odločilen in diskriminacijski dejavnik odpustitve spoznan komentar delodajalca, da bo »invalidnost« otroka odvrčala delavčevo pozornost pri delu. Raziskave (v Heymann et al. 2023) tudi ugotavljajo, da: je za iskalce zaposlitve, za katere je znano, da imajo obsežnejše oskrbovalne obveznosti do otroka, manj verjetno, da bodo dobili zaposlitev – ne glede na spol; je stopnja diskriminacije pri zaposlovanju tistih, ki izstopijo za določeno obdobje s trga delovne sile zaradi oskrbe, lahko pri moških celo večja kot pri ženskah; so očetje diskriminirani zaradi uporabe starševskega dopusta (sicer v manjšem številu kot matere); očetje, ki prevzamejo večji obseg oskrbe, doživljajo zaradi spolnospecifičnih pričakovanj več nadlegovanja kot moški, ki porabijo manj časa za oskrbo otrok, ali kot moški brez otrok; so moški, ki vzamejo dopust za oskrbo otroka ali ostarele matere, označeni za bolj feminilne.

MAKROVIDIKI DISKRIMINACIJE OSKRBOVALK_CEV

Diskriminacija oskrbovalk_cev izhaja iz negativnih subjektivnih sodb delodajalcev in vzorcev vedenja, politik ali praks, ki so del upravnih ali družbenih struktur organizacije, vendar korenini bistveno globlje – v družbeni neenakosti in sistemski diskriminaciji, ki prek struktur moči pozicionira nekatere družbene

¹⁴ V primeru mater OzO večje tveganje diskriminacije delno pojasnjuje v uvodu omenjena večja usmerjenost raziskav na ženske kot na moške oz. majhno število vključenih moških v raziskave o usklajevanju dela in netipične oskrbe otrok.

¹⁵ Matere OzO delajo manj delovnih ur, zaslužijo manj in so manj verjetno zaposlene kot ostale matere, teh razlik pa ni med skupinama očetov (Cidav et al. 2012). Podobno za matere ugotavljajo Wondemu et al. (2022), vendar tudi, da oskrba otrok s težjimi ovirami pri očetih zmanjša njihove dohodke, ker ne napredujejo na delovnem mestu.

skupine na podrejene pozicije. Večja ranljivost žensk za diskriminacijo v kontekstu oskrbe je povezana z zgodovinskim prepletom kapitalizma in patriarhata. Domače in skrbstveno delo, ki ga ženske opravljajo v sferi doma, je osrednji del kapitalistične ekonomije, saj ustvarja delovno silo – dobrino, ki je ključna za proizvodnjo presežne vrednosti v proizvodnem procesu. Potrebe kapitalizma po reprodukciji delovne sile (brez katere kapitalist ne more obstajati, a ji nenehno znižuje vrednost, če želi realizirati presežno vrednost, zvišati dobiček in zagotoviti reprodukcijo akumulacije kapitala oz. svoj lasten družbeni položaj), razkrivajo, da normalno delovanje kapitalističnega sistema konsistentno ustvarja izkoriščanje reproduktivnega dela žensk, ki ostaja neplačano in nevidno. Neprižnavanje dejavnosti skrbstvenega dela kot dela prikriva neplačano delo žensk v okviru domačega gospodinjstva, ki je produktivno v tem, da ustvarja delovno silo, bogastvo in družbeno blaginjo. Kapitalistične interese po zniževanju lastnih stroškov (neplačevanje »gospodinj«) podpira in olajšuje patriarhat z nadzorom nad ženskami ter ideološko naturalizacijo skrbi kot naravne vrline žensk. K artikulaciji in uveljavljanju skrbi kot »ženskega dela« je pripomogla država (kljub procesom modernizacije skozi 19. in 20. st.), ki je s socialnimi politikami in pravom potrjevala načelo, da je za potrebe odvisnih družinskih članov primarno odgovorna družina, in ne država.

Javne politike in njihove zakonske podlage, ki so se razvile v zadnjih desetletjih v evropskih državah, podpirajo starše na trgu dela in spodbujajo nediskriminacijo ter enakost staršev na podlagi obveznosti do otroka, pomanjkljivosti pa so v zvezi s/z: premajhnim spodbujanjem očetov k starševskemu dopustu; pomanjkanjem PUD; pomanjkljivo infrastrukturo za obravnavanje diskriminacije na delovnem mestu zaradi oskrbe; dajanjem prednosti potrebam delodajalcev pred realnostjo skrbi (npr. diskrecijska pravica delodajalcev pri sprejemanju ali zavračanju zahteve po PUD lahko vodi do diskriminacije), prevladujočim etosom trga dela (prednost imajo idealni delavci, skrbstvene obveznosti zaposlenih so podcenjene) (James 2016). Posledice pomanjkljivosti ali pomanjkanja javno-političnih instrumentov in ukrepov za enakomerno delitev skrbstvenega dela v družini ter njegovo podružbljanje (npr. razvoj javnega institucionalnega varstva otrok, sistemska urejenost varstva/oskrbe OzO zunaj šolskega koledarja) niso le v tem, da ženske še vedno opravijo večji delež skrbstvenega dela kot moški (in so manj prisotne na trgu dela), temveč tudi, da so na delovnem mestu lahko bolj izpostavljene diskriminaciji, pred katero niso učinkovito zaščitene (kot tudi moški ne). Masselot (2018 v Waddington 2011) ocenjuje, da je v državah EU diskriminacija zaradi oskrbe sistemska in razširjena ter da se ni zmanjšala.

V tej povezavi se postavljajo vprašanja o: zadostnosti določb o diskriminaciji v protidiskriminacijski zakonodaji na nacionalni ravni; učinkovitosti pravnih sredstev za uspešno izvajanje zaščitnih ukrepov in zagotavljanju dostopa delavk_cev do sodnega varstva. Po Bell in Waddington (2021) prihaja v praksi – kljub določbam, ki prepovedujejo diskriminacijo na podlagi starševskega dopusta – do pogostih kršitev zakona, vendar se le malo (ali nič) primerov predloži

sodišču; pravna sredstva in sankcije za kršitev zaščite pred diskriminacijo na tej podlagi, čeprav so skladna s pravom EU, so nezadostna in neučinkovita (o pomanjkljivosti nekaterih nacionalnih zakonodaj glede diskriminacije glej tudi Masselot (2018, 62)). Diskriminacija oskrbovalk_cev tudi ni pritegnila izrecne pozornosti na zakonodajni ravni ali v različnih (mehkih) instrumentih in publikacijah, ki jih je sprejela EU (Waddington 2011), posledično so jo sodišča na evropski in nacionalni ravni obravnavala *ad hoc*.

S ciljem izboljšati obstoječi pravni okvir EU za družinski dopust in PUD je bila leta 2019 sprejeta Direktiva EU o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev¹⁶ (v nadaljevanju Direktiva), ki je morala biti prenesena v zakonodajo držav članic EU do 2. avgusta 2022. Oblikovana kot odziv na ugotovitve o razširjenosti diskriminacije oskrbovalk_cev ter vrzeli iz prejšnje EU zakonodaje oz. nezadostne politike EU na področju usklajevanja dela in družine je nova Direktiva razširila pravice do dopusta zaradi skrbstvenih razlogov¹⁷ in uvedla novo pravico za starše in oskrbovalke_ce, da zahtevajo PUD za namene oskrbe.¹⁸ Direktiva spodbuja države članice, naj ocenijo, ali bi bilo treba pogoje za dostop do dopustov in PUD ter podrobne ureditve za njihovo uveljavljanje prilagoditi posebnim potrebam med drugim tudi staršem OzO ali otrok z dolgotrajno boleznijo.¹⁹

Manj znana značilnost Direktive, ki pa nas tu posebej zanima, je zahteva, da morajo države EU uvesti pravila, ki zagotavljajo pravno varstvo delavk_cev pred diskriminacijo pri uveljavljanju pravic iz Direktive – pri zahtevi za izrabo dopusta ali PUD; delavke_ci lahko od delodajalca zahtevajo, naj poda utemeljene razloge za odpustitev in pri vrnitvi na isto delovno mesto po koncu dopusta.²⁰ Določbo o diskriminaciji vsebuje tudi predhodna direktiva,²¹ a je nova Direktiva razširila personalni obseg zaščite²² oz. jo prilagodila širšemu področju svoje uporabe, s čimer se zaščita pred diskriminacijo razširja na okoliščine, glede katerih lahko oseba, v teoriji, uveljavlja osebno avtonomijo, namesto zgolj na takšne lastnosti oz. osebne okoliščine, ki so nespremenljive ali popolnoma zunaj njene nadzora. V tem se po Bell in Waddington (2021) kaže podobnost oz. ujemanje Direktive s paradigmo prava EU o nediskriminaciji.

Določbe o diskriminaciji v Direktivi so pomembne z dveh vidikov: spodbuja-

¹⁶ Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of June 20, 2019, on the reconciliation of family and professional life of parents and carers.

¹⁷ Poleg materinskega, očetovskega, starševskega vključuje tudi oskrbovalski dopust.

¹⁸ Slednja ni absolutna pravica, vendar Direktiva jasno določa potrebo, da delodajalci pri ocenjevanju zahteve po PUD upoštevajo tako potrebe delavke_ca, ki zahteva prilagoditev, kot tudi dejavnike, ki niso povezani s stroški, kar nakazuje (večje) uravnoteženje interesov delodajalca in delavke_ca.

¹⁹ Recital 37.

²⁰ Člen 11 in 12.

²¹ Direktiva o starševskem dopustu, 2010/18/EU.

²² Tako se bo znaten delež delovne sile potencialno lahko zanašal na varstvo pred diskriminacijo, zlasti na člen 7 o odsotnosti z dela zaradi nujnih družinskih razlogov (višja sila), ki bi ga lahko uveljavljala skoraj vsaka oseba, ki ima sorodnike, ki bi jih lahko šteli za del njene »družine«. Direktiva pomeni razširitev prepovedi diskriminacije na situacije, ki so še bolj oddaljene od zgodovinske paradigme tega, kaj so zaščitene okoliščine.

nja enakosti spolov²³ in približevanja možnosti, da bi status oskrbovalke_ca postal prepovedana podlaga za diskriminacijo v skladu s pravom EU. Varstvo pred diskriminacijo je razumeti kot krepitev obstoječe zakonodaje o enakosti spolov predvsem zaradi prevelike zastopanosti žensk med tistimi, ki bodo verjetno izkoristili starševski ali oskrbovalski dopust ali zaprosili za PUD, a tudi kot razlog za varstvo očetov in oskrbovalcev pred diskriminacijo pri uveljavljanju pravic, saj manj ugodna obravnava moških lahko odraža spolne stereotipe o tem, kdo bi moral skrbeti za odvisne družinske člane.²⁴ Področje uporabe določb o diskriminaciji pa je dejansko širše (od konteksta spolne enakosti). Po Bell in Waddington (2021) se določbe o diskriminaciji pomembno prepletajo z zaščiteni podlago oviranosti/hendikepiranosti iz direktive o enakosti pri zaposlovanju.²⁵ V področje uporabe Direktive spadajo tudi oskrbovalke_ci oseb z ovirami, če so bližnji sorodniki ali živijo v istem gospodinjstvu kot oseba, ki jo oskrbujejo.²⁶ Kot je pokazala že omenjena zadeva Coleman (glej op. 11), lahko manj ugodna obravnava starša oskrbovalke_ca pomeni nezakonito diskriminacijo. Direktiva tako stališče krepi z zagotavljanjem dodatne zaščite za tiste, ki združujejo delo in oskrbo. To je pomembno, saj je analiza držav članic EU (Massetot 2018) pokazala, da tisti, ki so vzeli dopust za oskrbo, niso bili vedno zaščiteni pred diskriminacijo in da je bilo malo dokazov o sodni praksi na tem področju. Prepoved diskriminacije iz Direktive je po Bell in Waddington (2021) korak na poti k priznanju statusa oskrbovalke_ca kot prepovedane podlage za diskriminacijo.²⁷ Premik naprej so tudi določbe o uveljavljanju pravic – kot dodatna izboljšava ravni varstva pravic je opredeljena vloga nacionalnih organov za enakost pri zagotavljanju neodvisne pomoči žrtvam diskriminacije pri vlaganju pritožb (v predhodni direktivi ni bilo enakovrednega določila). Nova Direktiva tudi določa,²⁸ da morajo biti kazni, določene v nacionalni zakonodaji, po kateri se izvaja Direktiva, »učinkovite, sorazmerne in odvračilne«.

²³ Po Rataj (2020) Direktiva ni prinesla izrednega napredka na poti k enakopravnejši vlogi spolov na področju oskrbe.

²⁴ Poleg tega ovire, s katerimi se srečujejo moški pri uveljavljanju teh pravic, še stopnjujejo težnjo, da ženske prevzemajo nesorazmeren delež oskrbe.

²⁵ Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu.

²⁶ Prepoved diskriminacije oskrbovalk_cev, ki uveljavljajo pravice iz Direktive, je torej pomembna za tiste, ki oskrbujejo osebe z ovirami. V 11. členu se zaščiteni podlaga za diskriminacijo namreč razlikuje od osebnih okoliščin, ki so izrecno zajete v direktivah EU o nediskriminaciji, namesto tega je izražen pristop DP, ki ga najdemo v zadevi Coleman. Določbe ščitijo zaposlene pred DP, čeprav izrecno ne obravnavajo posredne DP.

²⁷ Za preprečevanje diskriminacije oskrbovalk_cev bi bil verjetno najučinkovitejši način sprejetje izrecne prepovedi diskriminacije te skupine (za kar se zavzemajo npr. Mohr et al. 2022), namesto da bi posredno iskali zaščito prek drugih razlogov, kot sta spol in oviranost, ali da bi zaščito povezovali z uveljavljanjem nekaterih pravic, kot je razvidno iz Direktive. Oskrbovalka_ec pogosto odraža družinske, čustvene vezi, ki se tesno dotikajo osebne identitete, in skrb pogosto nastane v situacijah, nad katerimi ima posameznica_ik omejen nadzor. Zato ima oskrbovalka_ec v nekaterih pogledih neke emblematične značilnosti razlogov za diskriminacijo, ki jih že zajema zakonodaja EU o nediskriminaciji. A togi parametri prava EU o nediskriminaciji postavljajo velike ovire za širitev seznama zaščitenih podlag za diskriminacijo.

²⁸ Člen 13.

Glede določb o diskriminaciji obstajajo tudi nerešena vprašanja, npr. v zvezi z nadlegovanjem, ki v Direktivi ni izrecno prepovedano kot oblika diskriminacije (za razliko od prava EU o nediskriminaciji); toda z razumevanjem Direktive kot sestavnega dela prava EU o nediskriminaciji ni izključena možnost razlage, da »manj ugodna obravnava« (iz Direktive) vključuje tudi nadlegovanje. Vendar ostaja zaščita pred zaposlitveno diskriminacijo iz Direktive delna; npr. zaščita bo nastala le, če oskrbovalka_ec uveljavlja eno od pravic, ki jih ta vključuje, zato je malo verjetno, da bo kandidat_ka za zaposlitev, ki ni izbran_a zaradi spolnih stereotipov ali pristranskih predstav v zvezi z oskrbovanjem, našla zaščito v Direktivi (Bell in Waddington 2021, 1416). Pomanjkljivosti z vidika zaščite pred diskriminacijo so lahko tudi naslednje: kljub zahtevi, da delodajalci zahtevo po PUD resno preučijo,²⁹ pa ti niso dolžni predložiti pisne utemeljitve zavrnitve,³⁰ kar spodbija preglednost in odgovornost pri odločanju; delodajalci lahko zavrnejo zahtevo po PUD na podlagi »poslovnih potreb«, zaradi česar so delavci lahko izpostavljeni samovoljnim zavrnitvam; delodajalci se v primeru ugotovitve, da neki ukrep posredno diskriminira ženske ali skupino ljudi, lahko še vedno sklicujejo na objektivne razloge, kar jim omogoča, da zavrnejo zahtevek in nadaljujejo z ukrepi; države članice lahko pravico do zahteve po PUD omejijo na delavce z minimalnim obdobjem zaposlitve, kar lahko privede do izključitve tistih z nestandardnimi oblikami zaposlitve, ki imajo pogosto skrbstvene obveznosti (Caracciolo di Torella in Masselot 2020).

V Sloveniji sistemska, zakonodajna ureditev podpira zaposlene starše oskrbovalke_ce z več zakonodajnimi in institucionalnimi oblikami podpore,³¹ ki lahko pripomorejo k lažjemu usklajevanju dela in oskrbe,³² in jasno prepoveduje diskriminacijo na podlagi starševskega statusa ali družinskih obveznosti. Poleg tega Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD)³³ izrecno prepoveduje DP oz. zagotavlja enako obravnavanje osebe, ki je dejansko ali pravno povezana z osebo z določeno osebno okoliščino.³⁴ Sodne prakse na tem področju pri nas ni, je pa

²⁹ Delavci nimajo absolutne pravice do PUD, ampak samo do zahtevanja PUD, in delodajalci niso dolžni ugoditi zahtevi. Dolžnost obravnave prošelj za PUD ni opredeljena kot izhajajoča iz načela nediskriminacije.

³⁰ Vendar imajo države članice možnost, da takšno zahtevo določijo pri prenosu Direktive v nacionalno zakonodajo.

³¹ Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) opredeljuje pravice; te so, med drugim, dodaten letni dopust, oskrbovalski dopust v skladu z Direktivo, posebno varstvo pred odpovedjo delovnega razmerja, zaščita pred diskriminacijo, predlog o drugačnem delovnem času. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1) zagotavlja med drugim podaljšanje dopusta enemu od staršev ob rojstvu otroka in delo s skrajšanim delovnim časom, Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ) pa med drugim pravico do nadomestila za nego otroka. Potrebe teh staršev pa so spregledane v Zakonu o dolgotrajni oskrbi, ki ureja dolgotrajno oskrbo oseb, starejših od 18. let.

³² Kuzman et al. (2017) sicer ugotavljajo, da večina staršev ni seznanjena z zakonsko določenimi prilagoditvami pri delu, delodajalci pa jih ne omogočajo.

³³ 1. alineja 2. odstavka 5. člena ZVarD.

³⁴ Varstvo pred DP je načeloma na voljo oskrbovalkam_cem v vseh državah članicah, ki so uvedle Direktivo EU o enakosti pri zaposlovanju (Cullen in Gareis 2011).

zagovornik načela enakosti,³⁵ ki pomaga žrtvam diskriminacije pri uveljavljanju njihovih pravic in vlaganju pritožb (s tem Slovenija že dosega zahtevo Direktive po vzpostavitvi organov za enakost), obravnaval primere te vrste diskriminacije staršev OzO (npr. pri iskanju zaposlitve ter v zvezi s prilagoditvijo delovnega časa oskrbovalnim obveznostim in dodatnih dnevih dopusta). Sistemska ureditev pa je še vedno pomanjkljiva in nezadostna; npr. ni sistemsko rešenega varstva za otroke zunaj šolskega koledarja, ko je varstvo/oskrba na voljo, a je finančno breme plačila na ramenih staršev, kar še dodatno zaostruje finančno situacijo njihovih družin. Starši se srečujejo s hudimi stiskami (glej npr. Vojnović Zorman 2023). Sistemske rešitve so predvidene z Resolucijo o družinski politiki 2018–2028 »Vsem družinam prijazna družba« (ReDP18–28), in sicer vzpostavitev in krepitev storitev za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja staršev, ki imajo »otroka s posebnimi potrebami«. V zadnjem dobrem letu dni si država s pilotnim projektom pomoči na domu za družine OzO prizadeva nadgraditi obstoječi socialno varnostni sistem in zakonsko urediti področje. Vendar lahko v medijih zasledimo opozorila v projekt vključenih družin, ki govorijo o nekaterih pomanjkljivostih tega projekta (npr. Vojnović Zorman 2025).

SKLEP

Starši oskrbovalke_ci se srečujejo s kompleksnimi oskrbovalnimi zahtevami in različnimi ovirami, vključno z varstvom/oskrbo otrok, zaradi katerih je udeležba na trgu dela oz. usklajevanje dela in oskrbe za njih težja kot za starše otrok z običajnimi potrebami. Za nekatere je, kljub njihovi pripravljenosti za delo, opustitev zaposlitve in oskrbovanje s polno časovno obveznostjo edina rešitev, za druge, zlasti samohranilke, pa je zaposlitev nuja, zlasti zaradi finančnih bremen oskrbe. V sferi dela se pogosto srečujejo z diskriminacijo, ki jo napoveduje višja raven konflikta med delom in oskrbo, ki je tipična za netipično oskrbo njihovih otrok, povezana pa je lahko tudi z organizacijskim kontekstom – interakcijskimi (nepodporni nadrejeni in sodelavci) in strukturnimi dejavniki (nedostopne/neustrezne politike usklajevanja dela in oskrbe). Specifičnost diskriminacije staršev OzO je v njeni povezanosti s stigmatizacijo/diskriminacijo preko povezave, pri kateri je kot razlog, da so starši neenako obravnavani, uporabljena oviranost njihovih otrok – diskriminirani niso zaradi »lastne oviranosti«, ampak zaradi oviranosti otroka, ki ga oskrbujejo. Diskriminacija se torej kaže kot udejanjanje stigme, ki je povezana z oskrbo razvojno ali drugače oviranih in prizadetih otrok in ki se pri oskrbi otrok brez ovir ne pojavlja. Potrebne so torej intervencije na področju stereotipov in stigme, usmerjene na menedžerje (npr. treningi za ozaveščanje o nezavednih pristranskostih) ter sodelavce, pa tudi na širšo družbo, kjer stigma nastaja.

³⁵ Odločbe Zagovornika načela enakosti so dostopne na: <https://www.zagovornik.si/zakljuce-na-ugotavljanja-diskriminacije/>.

Na pojavljanje diskriminacije oskrbovalk_cev v organizacijah ter na pozornost, ki jo le-te posvečajo neenaki obravnavi staršev, vplivajo tudi protidiskriminacijske politike in ukrepi ter pravne določbe z vidika položaja delavk_cev z izkušnjo starševstva. V kontekstu nezadostnosti pravnega okvira EU in okvira politik EU za učinkovito podporo staršev in zaščito tistih, ki se zaradi oskrbe srečujejo z zaposlitveno diskriminacijo, Direktiva o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja iz leta 2019 pomeni korak naprej. Poleg seznanjanja z zakonodajnim razvojem je več treba (več) vlagati tudi v socialnovarstvene storitve, posebej z vidika potreb OzO.

Ker so izkušnje z diskriminacijo zaradi oskrbe tesno povezane s pogoji za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, so za izboljšanje položaja staršev odgovorni tako organizacije kot oblikovalci politik, ki določajo konkretne pogoje za zagotavljanje usklajevanja skrbstvene in poklicne vloge (Mohr et al. 2022). Odločevalci na področju družinske politike so odgovorni za širitev infrastrukture za varstvo otrok – zlasti varstva OzO, ki vključuje tudi oskrbo in pogosto ni sistemsko urejeno –, delodajalci pa bi morali kolektivne pogodbe oblikovati tako, da spodbujajo usklajevanje dejavnosti obeh sfer življenja; v pogodbe o delu bi bilo treba vključiti tudi določbe oz preprečevanju in posredovanju pri diskriminaciji ter za spodbujanje usklajevanja dela in oskrbe (ibid.).

Diskriminacija oskrbovalk_cev je sistemska in kulturno legitimna in kot taka pogosto ostaja prikrita in neprepoznana s strani zaposlenih in delodajalcev; za podporo uveljavljanja pravic različnih podskupin staršev je treba izboljšati razširjanje in dostop do informacij o zakonskih predpisih in možnostih, vključno tistih, ki so vezane na oskrbo OzO. Diskriminacija pa, nenazadnje, ni le pravno, ampak tudi moralno vprašanje, zato ne odpira samo praktičnih, ampak tudi etična vprašanja, vključno z vprašanjem vključenosti etike skrbi v organizacije in ekonomije, družinsko politiko in zakonodajo.

LITERATURA

- Adams, Scott J., John S. Heywood, in Laurie A. Miller. 2014. "Caregivers, Firm Policies and Gender Discrimination Claims." *Review of Economics of the Household* 12: 359–77.
- Barrett, Patrick, Beatrice Hale in Mary Butler. 2014. *Family Care and Social Capital: Transitions in Informal Care*. Dordrecht: Springer.
- Bell, Mark, in Lisa Waddington. 2021. "Similar, Yet Different: The Work-life Balance Directive and the Expanding Frontiers of EU Non-Discrimination Law." *Common Market Law Review* 58 (5): 1401–32. <https://doi.org/10.54648/cola2021087>.
- Bose, Bijetri, Feliz Quiñones, Gonzalo Moreno, Amy Raub, Kate Huh, in Jody Heymann. 2020. "Protecting Adults with Caregiving Responsibilities from Workplace Discrimination: Analysis of National Legislation." *Journal of Marriage and Family* 82 (3): 953–64. <https://doi.org/10.1111/jomf.12660>.
- Brannan, Ana María, Eileen M. Brennan, Claudia Sellmaier, in Julie Rosenzweig. 2018. "Employed Parents of Children Receiving Mental Health Services: Caregiver Strain and Work-Life Integration." *Families in Society: The Journal of Contemporary Social Services* 99 (1): 29–44.

- Brennan, Eileen M., in Brannan, Ana M. 2005. "Participation in the paid labor force by caregivers of children with emotional and behavioral disorders." *Journal of Emotional and Behavioral Disorders* 13: 237–46. doi:10.1177/10634266050130040501.
- Brennan, Eileen M., Julie Rosenzweig, Anna M. Malsch, Lisa Maureen Stewart, in John Conley. 2007. "Taking it on: Disclosure, Stigmatization, and Self-Esteem." *Building on Family Strengths: Research and Services in Support of Children and their Families*, Sandra Swart, Barbara J. Friesen, Ariel Holman, in Nicole Aue (eds), 2007 Conference Proceedings, 137–42. Portland, OR: Portland State University.
- Brown, Theresa J., in Christine Clark. 2017. "Employed Parents of Children with Disabilities and Work Family Life Balance: A Literature Review." *Child & Youth Care Forum* 46 (6): 857–76. <https://doi.org/10.1007/s10566-017-9407-0>.
- Buckner, Lisa, in Sue Yeandle. 2017. "Caring More than Most: A Profile of UK Families Caring for Disabled Children." *Contact*, 7. november 2024. https://contact.org.uk/wp-content/uploads/2021/03/caring_more_than_most_full_report.pdf.
- Calvert, Cynthia Thomas. 2016. "Caregivers in the Workplace: Family Responsibilities Discrimination Litigation Update 2016." *Center for Work-Life Law*. <https://worklifelaw.org/publications/Caregiversin-the-Workplace-FRD-update-2016.pdf>.
- Caracciolo Di Torella, Eugenia, in Annick Masselot. 2020. *Caring Responsibilities in European Law and Policy: Who Cares?* Abingdon: Routledge.
- Chou, Yueh-Ching, in Teppo Kröger. 2014. "Reconciliation of Work and Care among Lone Mothers of Adults with Intellectual Disabilities: The Role and Limits of Care Capital." *Health & Social Care in the Community* 22 (4): 439–48.
- Chung, Heejung, in Tanja Van der Lippe. 2020. "Flexible Working, Work-Life Balance, and Gender Equality: Introduction." *Social Indicators Research* 151 (2): 365–81.
- Cidav, Zuleyha, Steven C. Marcus, in David S. Mandell. 2012. "Implications of Childhood Autism for Parental Employment and Earnings." *Pediatrics* 129 (4): 617–23. doi: 10.1542/peds.2011-2700.
- Correll, Shelley J., Stephen Benard in In Paik. 2007. "Getting a Job: Is there a Motherhood Penalty?" *American Journal of Sociology* 112 (5): 1297–338. <https://doi.org/10.1086/511799>.
- Cottell, Joshua, in Claire Harding. 2018. "Holding on or Moving up? Supporting Carers and Parents in Employment." *Coram Family and Childcare and UNISON*. <https://www.familyandchildcaretrust.org/sites/default/files/Holding%20on%20or%20moving%20up.pdf>.
- Crettenden, Angela, Annemarie Wright, in Natalie Skinner. 2014. "Mothers caring for children and young people with developmental disabilities: intent to work, patterns of participation in paid employment and the experience of workplace flexibility." *Community, Work & Family* 17 (3): 244–67. <https://doi.org/10.1080/13668803.2014.923816>.
- Cullen, Kevin, in Gareis Karsten. 2011. *Company Initiatives for Workers with Care Responsibilities for Disabled Children or Adults*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Dickson, Christine. 2008. "Antecedents and Consequences of Perceived Responsibilities Discrimination in the workplace." *The Psychologist-Manager Journal* 77 (1): 113–40.
- Ejiri, Keiko, in Akemi Matsuzawa. 2019. "Factors Associated with Employment of Mothers Caring for Children with Intellectual Disabilities". *International Journal of Developmental Disabilities* (65) 4: 239–247. DOI: 10.1080/20473869.2017.1407862
- Eurofound. 2020. *Long-term Care Workforce: Employment and Working Conditions*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/long-term-care-workforce-employment-and-working-conditions>.

- European Institute for Gender Equality. 2024a. *Financial independence and gender equality: Joining the dots between income, wealth, and power*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/financial-independence-and-gender-equality-joining-dots-between-income-wealth-and-power>.
- European Institute for Gender Equality. 2024b. *Return to the labour market after parental leave: A gender analysis*, Publications office of the EU. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/return-labour-market-after-parental-leave-gender-analysis>.
- European Union. 2019. "Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of June 20, 2019, on the reconciliation of family and professional life of parents and carers". Official Journal of the European Union, L issue 188. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELLAR%3A4119596d-a475-11e9-9d01-01aa75ed71a1>.
- Evropski parlament. 2011. Poročilo mobilnosti in vključevanju invalidov ter evropski strategiji o invalidnosti 2010–2020, 6. julij 2011 (2010/2272(INI)); Poročilo A7-0263/2011 Evropski parlament. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-7-2011-0263_SL.html.
- Henle, Christine A., Gwenith G. Fisher, Jean McCarthy, Mark A. Prince, in Victoria P. Mattingly. 2020. "Eldercare and Childcare: How does Caregiving Responsibility affect Job Discrimination?". *Journal of Business and Psychology* 35: 59–83.
- Heymann, Jody, Aleta Sprague, in Amy Raub. 2023. "Gender Discrimination at Work." *Equality within Our Lifetimes: How Laws and Policies Can Close—or Widen—Gender Gaps in Economies Worldwide*, Jody Heymann, Aleta Sprague, in Amy Raub (eds.), 21–53. Oakland: University of California Press.
- Hirsh, C. Elizabeth, Christina Treleaven, in Sylvia Fuller. 2020. "Caregivers, Gender, and the Law: An Analysis of Family Responsibility Discrimination Case Outcomes." *Gender & Society* 34 (5): 760–89. <https://doi.org/10.1177/0891243220946335>.
- Hrženjak, Majda. 2012. "Feministična ekonomija skrbi." *Razsežnosti skrbstvenega dela*, Majda Hrženjak (ed.), 41–72. Ljubljana: Sophia.
- Ishizuka, Patrick. 2021. "The Motherhood Penalty in Context: Assessing Discrimination in a Polarized Labor Market." *Demography* 58 (4): 1275–300.
- Jakobsson, Niklas, Andreas Kotsadam, in Marta Szebehely. 2013. "Informal Eldercare and Care for Disabled Children in the Nordic Countries: Prevalence and Relation to Employment." *Nordic Journal of Social Research* 4 (1): 1–30. <https://doi.org/10.7577/njsr.2064>.
- Kelleher, John v. Fred A. Cook. 2018. No. 18-2385 (2d Cir. Sept. 24, 2019) *United States Court of Appeals for the Second Circuit*. <https://cases.justia.com/federal/appellate-courts/ca2/18-2385/18-2385-2019-09-24.pdf?ts=1569335403>.
- Kmec, Julie A., Lindsey Trimble O'Connor, in Scott Schieman. 2014. "Not ideal: The Association between Working Anything but Full Time and Perceived Unfair Treatment." *Work and Occupations* 41 (1): 63–85. <https://doi.org/10.1177/0730888413515691>.
- Kuzma, Manja, Anja Pušnik, Martina Škoberne. 2017. "Starši otrok s posebnimi potrebami skozi prizmo zaposlovanja." *Ranljive skupine na trgu dela : psihološki pogled na izzive in priložnosti*, Boštjančič, Eva, Žagar Rupar, Marjeta in Antolović, Sandra (eds). Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- Lafferty, Attracta, Dominique Phillips, Gerard M. Fealy, Gillian Paul, Clare Duffy, Linda Dowling-Hetherington, Majella Fahy, Breda Moloney, in Thilo Kroll. 2022. "Making it Work: A Qualitative Study of the Work-Care Reconciliation Strategies Adopted by Family Carers

- in Ireland to Sustain their Caring Role." *Community, Work & Family* 26 (3): 292–311. <http://doi.org/10.1080/13668803.2022.2043826>.
- Lewis, Suzan, Carolyn Kagan, C., Patricia Heaton, in Maureen Cranshaw. 1999. "Economic and Psychological Benefits from Employment: The Experiences and Perspectives of Mothers of Disabled Children." *Disability & Society* 14 (4): 561–75. <http://doi.org/10.1080/09687599926127>.
- Li, Andrew, Jonathan Shaffer in Jessica Bagger. 2015. "The Psychological Well-Being of Disability Caregivers: Examining the Roles of Family Strain, Family-to-Work Conflict, and Perceived Supervisor Support." *Journal of Occupational Health Psychology* 20 (1): 40–49.
- Malm, Camilla. 2022. "Involving Informal Carers in Health and Social Care Research." PhD Thesis. Kalmar: Linnaeus University Press.
- Merkle, Maike. 2021. "Reconciling Care and Work with Children in Need of Care in Denmark, Finland and Sweden." *Observatory for Analyses Sociopolitical Developments in Europe*, Working Paper N° 22. <https://sociopolitical-observatory.eu/publications/>.
- Mohr, Sören, Johanna Nicodemus, Evelyn Stoll, Ulrich Weuthen, in David Juncke. 2022. "Discrimination experiences of employees with care duties in the context of pregnancy, parental leave and family caregiving." *Federal Anti-Discrimination Agency (Antidiskriminierungsstelle des Bundes)*. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/EN/Studie_DiskrErf_fuersorgender_Erwerbstaetiger_en.html.
- Morris, Lisa A. 2014. "The Impact of Work on the Mental Health of Parents of Children with Disabilities." *Family Relations: Interdisciplinary Journal of Applied Family Studies* 63 (1): 101–21. <https://doi.org/10.1111/fare.12050>.
- Mrčela, Aleksandra Kanjuo, in Miroljub Ignjatović. 2015. "Od prožnosti do prekarnosti dela: stopnjevanje negativnih sprememb na začetku 21. stoletja." *Teorija in praksa* 52 (3): 350.
- Niedbalski, Jakub. 2023. "(Extra) ordinary Parenting: Parents of Children with Disabilities in the Context of Disability Stigma and Pride." *Journal of Intellectual Disabilities* 27 (3): 648–70. <https://doi.org/10.1177/17446295221100037>.
- O'Brien, Charlotte. 2012. "Confronting the Care Penalty: The Case for Extending Reasonable Adjustment Rights along the Disability/Care Continuum." *Journal of Social Welfare and Family Law* 34 (1): 5–30. <https://doi.org/10.1080/09649069.2012.675462>.
- Pearson, Alison. 2024. "Who Cares about the Carers? A Call to Action on Behalf of Mothers of Disabled Children." *Frontiers in Sociology* 8: 1304676. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2023.1304676>.
- Rosenzweig, Julie M., Eileen. M. Brennan, in A. Myrth Ogilvie. 2002. "Work-family fit: Voices of parents of children with emotional and behavioral disorders." *Social Work* 47, 415–24. <https://doi.org/10.1093/sw/47.4.415>.
- Rosenzweig, Julie M., in Huffstutter, Kitty. 2004. "Disclosure and reciprocity: On the job strategies for taking care of business and family." *Focal Point: A National Bulletin on Family Support and Children's Mental Health: Partnering with Families* 18 (1): 4–7.
- Schippers, Alice, Berkelaar, M., Bakker, M., & Van Hove, G. 2020. "The experiences of Dutch fathers on fathering children with disabilities: 'Hey, that is a Father and his Daughter, that is it.'" *Journal of Intellectual Disability Research* 64 (6): 442–54.
- Scott, Ellen K. 2010. "I Feel as if I am the One Who is Disabled: The Emotional Impact of the Changed Employment: Trajectories of Mothers Caring for Children with Disabilities." *Gender & Society* 24 (5): 672–96.

- Scott, Ellen K. 2018. "Mother-Ready Jobs: Employment that Works for Mothers of Children with Disabilities." *Journal of Family Issues* 39 (9): 2659–84. <https://doi.org/10.1177/0192513X18756927>.
- Shearn, Julia, in Stuart Todd. 2000. "Maternal Employment and Family Responsibilities: The Perspectives of Mothers of Children with Intellectual Disabilities." *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* 13 (3): 109–31.
- Smith, Olivia. 2012. "How far from a "Right to Care"? Reconciling Care Work and Labour Market Work in Ireland." *Irish Jurist* 47: 143–67.
- Sodišče Evropske Unije. 2008. *S.Coleman proti Attridge Law, Steve Law* (Zadeva C-303/06, 17. julij). Sodišče Evropske unije. <https://curia.europa.eu/curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=67793&pageIndex=0&doclang=SL&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1179911>.
- Stewart, Lisa M. 2013. "Family Care Responsibilities and Employment." *Journal of Family Issues* 34 (1): 113–38. <https://doi.org/10.1177/0192513x12437708>.
- Stewart, Lisa, Hannah Stutz, in Walter Lile. 2018. "The Continuum of Dependent Family Care: A Theoretical Explanation and Model." *Community, Work & Family* 21 (5): 599–619. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1530637>.
- Tanquerel, Sabrina, in Marc Grau-Grau. 2020. "Unmasking Work-Family Balance Barriers and Strategies Among Working Fathers in the Workplace." *Organization* 27 (5): 680–700.
- Turšič, Zala. 2019. "O diskriminaciji na trgu dela – Diskriminacija in prekarnost z roko v roki delavska enotnost." *Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS)*, 17. julij 2019. <https://www.zsss.si/diskriminacija-in-prekarnost-177/>.
- Venter, Katharine. 2011. "Fathers 'Care' too: The Impact of Family Relationships on the Experience of Work for Parents of Disabled Children." *Sociological Research Online* 16 (3): 66–81.
- Vilaseca, Rosa, Magda Rivero, David Leiva, Fina Ferrer. 2023. "Mothers' and Fathers' Parenting and Other Family Context Variables Linked to Developmental Outcomes in Young Children with Intellectual Disability: A Two-wave Longitudinal Study." *J Dev Phys Disabil* 35, 387–416. <https://doi.org/10.1007/s10882-022-09856-7>.
- Vojnović Zorman, Ana. 2023. "Nikogar ne zanima, kako zmorem." *RTV Slovenija*, 8. marec 2023. <https://www.rtvsl.si/dostopno/nikogar-ne-zanima-kako-zmorem/660413>.
- Vojnović Zorman, Ana. 2025. "Pomoč na domu prejema 32 družin z otroki s posebnimi potrebami." *RTV Slovenija*, 3. marec 2025. <https://www.rtvsl.si/dostopno/pomoc-na-domu-prejema-32-druzin-z-otroki-s-posebnimi-potrebami/738190>.
- Von Bergen, Alison N., C. W. Von Bergen, in Doreen A. Ballaré. 2008. "Family Responsibilities Discrimination: What Employment Counselors Need to Know." *Journal of Employment Counseling* 45 (3): 115–130.
- Waddington, Lisa. 2011. "Carers, Gender and Employment Discrimination: What does EU Law Offer Europe's Carers." *Before and After the Economic Crisis: What Implications for the 'European Social Model'*, M.-A. Moreau (ur.). London: Edward Elgar Publishing.
- Williams, Joan C., in Stephanie Bornstein. 2006. "Caregivers in The Courtroom: The Growing Trend of Family Responsibilities Discrimination." *University of San Francisco Law Review* 41: 171–90.
- Williams, Joan C., in Stephanie Bornstein. 2008. "Evolution of "FRd": Family Responsibilities Discrimination and Developments in the Law of Stereotyping and Implicit Bias". *Hastings Law Journal* 59 (6): 1311–58.

- Williams, Joan C., Jennifer L., Berdahl, in Joseph A. Vandello. 2016. "Beyond Work-Life 'Integration'." *Annual Review of Psychology* 67 (1): 515–39.
- Williams, Joan C., Mary Blair-Loy, in Jennifer L. Berdahl. 2013. "Cultural Schemas, Social Class, and the Flexibility Stigma." *Journal of Social Issues* 69 (2): 209–34.
- Williams, Joan. 2006. "One Sick Child Away from Being Fired: When Opting Out is Not an Option." *Center for Work Life Law*. San Francisco: University of California.
- Wondemu, Michael Y., Pål, Joranger, Åsmund Hermansen, in Idunn Brekke. 2022. "Impact of Child Disability on Parental Employment and Labour Income: A Quasi-Experimental Study of Parents of Children with Disabilities in Norway." *BMC Public Health* 22 (1): 1813.
- Xu, Yuehua, Shujie Zhang, Manyuan Li, Depeng Liu, Haichuan Zhao, in Guiyao Tang. 2024. "Work–Family Interference in Urban China: Gender Discrimination and the Effects of Work–Family Balance Policies." *Npj/Urban Sustainability* 4 (1): 1. <https://www.nature.com/articles/s42949-023-00137-6>, 2. december 2024.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). *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, 81/19, 203/20 – ZIUPOPĐVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23 in 136/23 – ZIUZDS.
- Zakon o dolgotrajni oskrbi (ZDOsk-1). *Uradni list RS*, št. 84/23 in 112/24.
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1). *Uradni list RS*, št. 26/14, 90/15, 75/17 – ZUPJS-G, 14/18, 81/19, 158/20, 92/21 in 153/22.
- Zakon o varstvu pred diskriminacijo. <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO7273>, 2. december 2022.
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ). *Uradni list RS*, št. 72/06 – uradno prečiščeno besedilo, 114/06 – ZUTPG, 91/07, 76/08, 62/10 – ZUPJS, 87/11, 40/12 – ZUJF, 21/13 – ZUTD-A, 91/13, 99/13 – ZUPJS-C, 99/13 – ZSVarPre-C, 111/13 – ZMEPIZ-1, 95/14 – ZUJF-C, 47/15 – ZZSDT, 61/17 – ZUPŠ, 64/17 – ZZDej-K, 36/19, 189/20 – ZFRO, 51/21, 159/21, 196/21 – ZDOsk, 15/22, 43/22, 100/22 – ZNUZSZS, 141/22 – ZNUNBZ, 40/23 – ZČmIS-1 in 78/23.
- ZUOPP-1, 2. člen. Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami (ZUOPP-1). *Uradni list RS*, št. 58/11, 40/12, 90/12 in 41/17.

DISCRIMINATION AGAINST PARENT-CARERS IN WORK AND EMPLOYMENT

Abstract. *The article discusses discrimination against parent-carers in the context of balancing paid work and care. After defining the problem and concept of discrimination against carers comes an analysis of discrimination against parents of children with disabilities. The analysis is based on a review of research and other sources that reveal the specific features of discrimination against this group of parents and the significant potential for discrimination related to caregiving burdens and organisational context factors. Mothers are also shown to be more vulnerable to discrimination compared to fathers. A reflection on the systemic problems of discrimination follows, which takes account of the broader socio-economic context and the new European directive on the reconciliation of work and private life, which in addition addresses the prohibition of discrimination against parents in the field of work.*

Keywords: *parents, children with disabilities, work-care balance, discrimination, gender.*