

Potrebni so dodatni ukrepi proti diskriminaciji nosečnic

Ženske v rodni dobi so velik del aktivnega prebivalstva, zato je tema varnosti in zdravja nosečnic in doječih mater zelo aktualna. Ali ji namenjamo dovolj pozornosti?

V času nosečnosti morata biti varovana tako mati kot otrok, še zlasti je to pomembno prve mesece, ko so vplivi na življenje obeh lahko zelo usodni. Na zdravje in življenje obeh lahko vplivajo številni dejavniki, od nevarnih snovi do sevanj, vibracij, ekstremnih temperatur, premeščanja težkih bremen pa tudi psihosocialnih tveganj ter prekomernega tempa in količine dela, nočnega dela.

Delodajalec je dolžan tveganja za nosečo delavko (in doječo mater) ovrednotiti ter sprejeti ustrezne ukrepe. Tudi v oceni tveganja mora predvideti specifične dejavnike tveganja ter ukrepe za prilagoditev delovnega mesta nosečnici in doječi materi. V praksi se pogosto dogaja, da takšna tveganja zazna nosečnica in zdravnik in delavko umakne v bolniški stalež.

Prikrita diskriminacija?

Na pomladnem posvetu ljubljanskega društva varnostnih inženirjev je specialistka medicine dela, prometa in športa **Oksana Levak** predstavila specialistično delo, v katerem je raziskala, kaj strokovnjaki na področju varnosti in zdravja pri delu menijo o diskriminaciji, povezani z nosečnostjo na delovnem mestu. Ugotovila je, da se vprašani strokovnjaki le redko srečujejo z diskriminacijo nosečnic na delovnem mestu in žensk, ki so pred kratkim rodile, ravno nasprotno pa kažejo rezultati pilotne raziskave med ženskami.

Objektivne in uravnotežene raziskave na tem področju v Sloveniji nimamo, čeprav v EU to področje že podrobneje raziskujejo. Zavedajo se namreč, da se z

večanjem deleža zaposlenih žensk veča tudi tveganje za tovrstno diskriminacijo na delovnem mestu. Raziskave v več državah EU tako kažejo, da je diskriminatorno ravnanje do nosečih žensk in žensk, ki so se vrnile s porodniškega dopusta, lahko prikriti in da se jih le malo odloči za sprožitev pravnih postopkov.

Rezultati so zaskrbljujoči. Skoraj 22 odstotkov anketiranih žensk v Sloveniji je doživelo tovrstno diskriminacijo, kar 42 odstotkov jih ne pozna pravilnika o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, in doječih delavk. Zato ne čudi, da kar tretjina žensk ne ve, da mora delodajalec prilagoditi delovno mesto noseči delavki.

Daleč smo v Sloveniji tudi od enakopravne obravnave kariere žensk in moških v povezavi z usklajevanjem sfere dela in zasebnosti in tudi ta raziskava med mladimi materami (anketiranke so bile stare pod 45 let) kaže, da ženske opravijo večino

Pravni okvir

OZN: Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk (1979).

MOD: Konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih (1958).

Svet Evrope: Evropska konvencija o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah (1950 in 2005).

Evropska unija: Direktiva Sveta 92/85/EGS: o ukrepih na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk.

Ustava Republike Slovenije (1991);

Kazenski zakonik (1994);

Zakon o delovnih razmerjih (2013);

Zakon o enakih možnostih žensk in moških (2002);

Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, ter doječih delavk.

skrbstvenega dela svoje družine. Zanimivi so namreč tudi odzivi anketirank na vprašanje, ali menijo, da je predšolski otrok prikrajšan, če je njegova mati zaposlena za polni delovni čas, to je namreč potrdilo kar 70 odstotkov mater, skoraj polovica pa jih meni, da ob tem trpi družinsko življenje.

Raziskovalka je na podlagi svojih dognanj zaključila,

da potrebujejo ženske boljši dostop do informacij o svojih pravicah. Po njenem bi bila potrebna tudi sprememba zakonodaje v smeri, da bi bila noseča delavka napotena k specialistu medicine dela, tudi sicer pa bi ji moral biti do njega omogočen prost dostop. Sprašuje se tudi, ali se s podobnimi dilemami srečujejo tudi druge ranljive skupine (invalidi, starejši, migranti), in razmišlja, da bi bilo podobno raziskavo koristno opraviti tudi med delodajalci.

Pritrditi kaže tudi tezi Levakove, da je potrebno to ciljno skupino upoštevati in vključiti tudi v promocijo zdravja na delovnem mestu in medicine dela napotiti, da so pri tem bolj dejavni.

Diskriminacija nosečnic in doječih mater na delovnem mestu nikakor ni obrobna tema, zato si zasluži večjo pozornost, tudi med zaupniki za varnost in zdravje na delovnem mestu ter sindikalisti. Predvsem so to lahko in morajo biti osebe, ki opazijo tveganje, še preden ogroža zdravje njihove sodelavke, in ji pomagajo uveljaviti njene pravice.



Foto: Arhiv DE