

UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

ZAKLJUČNA PROJEKTNA NALOGA  
ŠPELA PLATOVŠEK

KOPER, 2014



UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

Zaključna projektna naloga

NOSEČNICE IN NJIHOVE ZAZNAVE DELOVNEGA OKOLJA

Špela Platovšek

Koper, 2014

Mentorica: viš. pred. mag. Suzana Sedmak



## POVZETEK

Nosečnost je čudovito obdobje v življenju ženske. Prav tako je nosečnost obdobje fizičnih in psihičnih sprememb. Kljub vsem spremembam v nosečnosti si ženske tudi v tem obdobju želijo nadaljevati s poklicno kariero in se uveljaviti. Projektna naloga govori o zaznavah, ki jih imajo noseče zaposlene do svojega delovnega mesta. V empiričnem delu smo izvedli intervjuje z zaposlenimi nosečnicami. S pomočjo intervjujev smo ugotovili, da s primerno prilagoditvijo delovnega prostora ter s podporo s strani sodelavcev in nadrejenih nosečnice lažje usklajujejo spremembe v nosečnosti s poklicnim življenjem. Zaključujemo, da je eden od pomembnih mehanizmov za doseg tega cilja vpeljava certifikata Družini prijazno podjetje.

*Ključne besede:* nosečnost, fiziološke spremembe, psihološke spremembe, delovno mesto, diskriminacija, pravno varstvo nosečnic.

## SUMMARY

Pregnancy is a wonderful period in a woman's life. Also, pregnancy is a period of physical and mental changes. Despite all the changes in pregnancy, women want to continue with their career and to promote the professional field. The thesis is about the perception of pregnant employees to their workplace. In the empirical part, we carried out interviews with pregnant employees. Through interviews, we found that with proper adjustments of the working space and support from the colleagues and superiors pregnant women easily coordinate changes in pregnancy with working life. We conclude that one of the important mechanisms to achieve this objective is the introduction of Family Friendly Company certificate.

*Keywords:* pregnancy, physiological changes, psychological changes, job discrimination, legal protection for pregnant women.

UDK: 331.101.25-055.26(043.2)



## **ZAHVALA**

Iskreno se zahvaljujem asist. dr., Ani Arzenšek za vso pomoč, usmerjanje in predvsem potrpljenje pri izdelavi diplomske naloge.

Zahvala velja tudi partnerju Milijanu ter otrokoma za spodbudo ter potrpežljivost.





## VSEBINA

<b>1</b>	<b>Uvod .....</b>	<b>1</b>
	1.1 Predvidene metode za doseganje ciljev diplomskega dela .....	2
	1.2 Predvidene predpostavke in omejitve pri obravnavanju problema .....	3
<b>2</b>	<b>Spremembe v nosečnosti.....</b>	<b>4</b>
	2.1 Fiziološke spremembe .....	4
	2.2 Psihološke spremembe .....	6
<b>3</b>	<b>Diskriminacija na delovnem mestu .....</b>	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>Pravno varstvo nosečnic na delovnem mestu .....</b>	<b>12</b>
<b>5</b>	<b>Prilagojenost delovnih mest za nosečnice na različnih delovnih mestih .....</b>	<b>15</b>
<b>6</b>	<b>Družini prijazno podjetje .....</b>	<b>18</b>
<b>7</b>	<b>Metoda .....</b>	<b>21</b>
	7.1 Udeleženci .....	21
	7.2 Pripomočki.....	22
	7.3 Analiza intervjujev .....	22
<b>8</b>	<b>Zaključek .....</b>	<b>27</b>
<b>9</b>	<b>Literatura.....</b>	<b>29</b>
	<b>Priloge.....</b>	<b>32</b>

## PONAZORILA

Preglednica 1: Značilnosti nosečnosti, ki vplivajo na delazmožnost nosečnice .....	6
Preglednica 2: Povprečne mesečne bruto plače po glavnih poklicnih skupinah in spolu, Slovenija 2011 .....	9
Preglednica 3: Podatki o rojenih v letih 2009, 2010 in 2011 .....	20
Slika 1: Nosečnice po starostni skupini.....	22
Slika 2: Izkušnja z delodajalcem .....	23
Slika 3: Zdravstvene težave intervjuvank .....	24



## 1 UVOD

V preteklosti so se ženske odločale za opravljanje plačanega dela zato, da so možem pomagale pri vzdrževanju družine, saj dohodek moških ni zadostoval za preživetje. Sodobna ženska je bolj samostojna, samozavestna, zato tudi odloča o načinu življenja. Ker je izobražena in usposobljena, si želi, da svoje znanje in talente uporabi in jih naredi produktivne. Ženske si želijo zahtevnejša delovna mesta skupaj z moškimi, da dokažejo, da niso manj sposobne od njih. Kljub temu pa temu ni tako, saj je delo ženske mnogokrat manj ovrednoteno in manj plačano. Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije (SURS 2013) je bila povprečna mesečna bruto plača žensk za leto 2011 nižja za 4,6 % povprečne mesečne bruto plače moških. Od vsake zaposlene ženske se pričakuje, da bo v nekem obdobju svojega življenja želela postati mati; predvideva se torej, da bo zaradi materinstva odsotna z delovnega mesta. Mnogokrat je prav ta naravna vloga ženske ovira pri zaposlitvi.

Delo ima velik pomen za človeka. Ljudje večinoma delamo zato, da si pridobimo sredstva za preživetje. Vendar pa je opravljanje dela pomembno tudi zaradi zadovoljevanja drugih potreb, kot so pripadnost družbeni skupini, samospoštovanje, status, oblikovanje identitete. Pomembno je, da smo z delom zadovoljni in ga radi opravljamo, ker zadovoljstvo pri delu pozitivno vpliva na delovno uspešnost (Kos 2010). Za uspeh podjetja so pomembni dobri kadri. Vsako podjetje si želi, da bi bili zaposleni sposobni ustvarjalnega razmišljanja, samoiniciativnosti, natančnosti, sposobni uresničevati zamisli in cilje podjetja. Podjetje lahko to doseže z motiviranjem zaposlenih in z dobrimi delovnimi pogoji. Dinamično in stimulatívno delovno okolje spodbuja produktivnost zaposlenih. Razlika med motiviranimi in nemotiviranimi kadri je predvsem, da tisti, ki so motivirani, nadrejene spoštujejo in so učinkoviti pri opravljanju dela ter dosegajo rezultate (Uhan 2000).

Starševstvo je lahko nekaj zelo pozitivnega, saj nas izpolnjuje, povezuje nas s partnerjem, omogoča nam osebno rast. Kot navajata Ule in Kuhar (2003) na odločitev za starševstvo vplivajo objektivni in subjektivni pogoji.

K objektivnim pogojem štejemo:

- zdravje in plodnost;
- zadovoljiva zaposlitev;
- rešen stanovanjski problem;
- socialna varnost;
- možnost uskladitve dela, kariere in družinskega življenja.

K subjektivnim pogojem pa štejemo:

- zrelost;
- stabilno partnerstvo;
- pripravljenost na starševstvo ter pripravljenost na prevzem odgovornosti;

- občutek lagodnega življenja.

Namen zaključne projektne naloge je na podlagi pregleda teorije ter analize intervjujev predstaviti zaznave nosečih žensk na njihovem delovnem mestu. Na podlagi dobljenih rezultatov bomo ugotovili, kako noseče zaposlene zaznavajo svoj položaj na delovnem mestu ter kakšen je odnos delovnega okolja do nosečnic.

V Sloveniji je kar nekaj raziskav narejenih o vprašanjih glede spola, zaposlovanja in ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem, vendar pa je malo empiričnih raziskav, ki so osredotočene na izkušnje žensk, ki opravljajo plačano delo v času nosečnosti. V ta namen smo si pomagali z zanimivo študijo, ki je bila opravljena na Irskem. Študija je bila opravljena leta 2011 v sodelovanju Agencije za krizno nosečnost (Crisis Pregnancy Agency) ter Organom za enakost (Equality Authority). V raziskavo je bilo zajetih 2300 žensk in proučuje izkušnje žensk pri delu v času nosečnosti. Cilj te študije je zapolniti vrzeli na področju znanja glede izkušenj nosečih žensk v času opravljanja dela, z namenom oceniti stopnjo diskriminacije na Irskem.

Cilji teoretičnega dela so:

- ugotoviti, na kakšen način se kažejo fiziološke in psihološke spremembe v nosečnosti in kako te spremembe vplivajo na sposobnost opravljanja dela;
- ugotoviti, kako so v Sloveniji pravno-varstveno zaščitene pravice nosečnic na delovnem mestu.

Cilji empiričnega dela so:

- ugotoviti, na kakšen način se kažejo fiziološke in psihološke spremembe v nosečnosti in kako te spremembe vplivajo na zaznavanje sposobnosti opravljanja dela;
- predstaviti osebne izkušnje zaposlenih, ki so se spopadale z usklajevanjem kariere in nosečnosti;
- podati predloge za izboljšanje in lažje usklajevanje nosečnosti in poklicnega življenja.

## **1.1 Predvidene metode za doseganje ciljev diplomskega dela**

V teoretičnem delu bomo uporabili tujo in domačo znanstveno in strokovno literaturo. V okviru deskriptivne metode bomo uporabili metodo deskripcije, pri kateri je poudarek na opisu procesov, dejstev in pojavov. Uporabili bomo tudi metodo kompilacije in sinteze, opazovanja torej, spoznanja, stališča, rezultate in sklepe različnih avtorjev.

V empiričnem delu bomo za pridobitev zelenih podatkov uporabili kvalitativno raziskovalno metodo, in sicer tehniko strukturiranega intervjuja. V naslednji fazi bomo intervjuje analizirali. Intervjuje bomo opravili s štirinajstimi zaposlenimi nosečnicami, ki jih bomo

izbrali v krogu prijateljic in znank. Predvidena povprečna dolžina posameznega intervjuja je 30 minut. Uporabljen bo priložnostni nabor intervjuvank.

## **1.2 Predvidene predpostavke in omejitve pri obravnavanju problema**

Naloga izhaja iz predpostavke, da so ženske kljub nosečnosti delovno storilne in uspešne pri opravljanju svojega poklica, če jim organizacija omogoča primerno delovno okolje s primernim odnosom z nadrejenimi in s sodelavci.

Glavne omejitve pri zaključni projektni nalogi so dostopnost virov in literature, saj je bilo na tem področju opravljeno majhno število raziskav. Veliko raziskav je osredotočenih predvsem na odnos med družino in plačanim delom, le majhen del literature pa preučuje prepletanje poklica in nosečnosti. Omejitve so tudi v samem naboru intervjuvank, ki je priložnosten in torej omejen na skupino žensk, ki se morda razlikuje od ostalih skupin žensk.

## 2 SPREMEMBE V NOSEČNOSTI

Obdobje nosečnosti je vsekakor razburljivo in sila posebno obdobje v življenju ženske, s katerim se vsaka sooča na svojevrsten in lasten način. Gre za stanje, ki prinaša v življenje žensk, še posebej v njihovo telo, mnogo sprememb. Te so tako fiziološke kot tudi psihološke narave. Tako ene kot druge lahko vplivajo na zaznavanje sposobnosti opravljanja dela ter na usklajevanje nosečnosti in poklicnega življenja.

### 2.1 Fiziološke spremembe

Nosečnost je že sama po sebi fiziološko stanje, ki ga spremljajo mnoge spremembe. Najbolj pogoste spremembe v nosečnosti so bruhanje in slabost, bolečine v spodnjem delu trebuha, oteženo dihanje, omedlevice, utrujenost, otekanje udov, podrobneje pa so opredeljene v nadaljevanju. Te spremembe se nehajo pojavljati že v prvih dveh dneh po porodu. Omenjene fiziološke spremembe lahko postanejo v določenih situacijah resen dejavnik tveganja za zdravje, ki se lahko v najbolj skrajnih primerih konča tudi s smrtjo nosečnice ali zarodka. Prav to je razlog, da domači in tudi mednarodni dokumenti s področja delovne zakonodaje dodatno ščitijo ženske v obdobju nosečnosti (Bilban 2012).

Mnogo nosečnic se med nosečnostjo sooča z jutranjimi slabostmi in glavoboli. Prav tako so zelo pogoste tudi bolečine v križu in hrbtu. Zaradi povečane telesne mase in povečane maternice se spremeni težišče telesa naprej in navzgor, ki vpliva na zmanjšanje ravnovesja nosečnice. Prav zaradi tega je neprimerno delo na delovnih mestih, ki zahtevajo veliko stanja, dvigovanja bremen in neugodne položaje telesa (Teržan 2013).

Fiziološke spremembe se razlikujejo od trimesečja do trimesečja. Za prvo trimesečje je značilna pogosta utrujenost, pogosto uriniranje (zaradi pritiska povečane maternice), slabost ter bruhanje (s tem se sooča od 50 do 90 % nosečnic) (Bilban 2012), povečan apetit, omedlevica, napihnjenost in vrtoglavica. V drugem trimesečju se lahko poveča energija, pogosta je zgaga in slaba prebava, krvavitve iz nosu, prav tako tudi povečan apetit, otekanje okončin (predvsem nog), nastanek krčnih žil, omedlevica in vrtoglavica. V zadnjem trimesečju pa nosečnicam pogosto zmanjkuje sape, značilna je utrujenost, nespečnost, razdraženost in težja gibljivost (Bilban 2012).

Ena od fizioloških sprememb je tudi porast volumna krvi, ki dosega pri enoplodni nosečnici od 30 do 50 %. V povezavi s krvjo je pogosta fiziološka anemija oziroma slabokrvnost, ki je najbolj izražena v tretjem trimesečju. V prvem trimesečju začne naraščati srčni minutni volumen, ki poraste v enoplodni nosečnosti od 35 do 50 %. Poleg naštetega je značilno še znižanje krvnega tlaka med nosečnostjo, ki se po porodu vrne na normalno raven, in pa povečevanje mase rdečih krvničk ter njihovega volumna, ki omogoča boljše prenašanje krvavitve med porodom in po njem. Mnogi faktorji strjevanja krvi se povečajo in skupaj s povečanim zastojem krvi v spodnjih udih, vodijo k večji nagnjenosti k strjevanju krvi. Mnoge

spremembe se zgodijo tudi na območju dihal, in sicer poraste poraba kisika od 15 do 20 % z namenom pokritja dodatne materine in plodove mase (Bilban 2012).

Mnoge od omenjenih fizioloških sprememb so pogojene s hormoni in s hormonskimi spremembami. Hormoni, ki s svojim izločanjem povzročajo spremembe v nosečnosti, so estrogen, progesteron in relaksin. Estrogen povzroča rast maternice in mlečnih žlez v dojkah, pripravlja maternico na medporodno krčenje in povzroča zadrževanje vode ter natrija v telesu. Progesteron ima drugačno funkcijo, in sicer vpliva na rast dojk, vpliva na zvišanje telesne temperature, povečuje količino maščobnega tkiva ter povzroča sproščanje gladkega mišičevja, ki se odraža v daljšem ostajanju hrane v želodcu. Relaksin pa je hormon, ki je prisoten le pri nosečnicah, in sicer povzroča zmehčanje materničnega vratu in vpliva na zrahljanje sklepov (Želj 2013).

Nosečnice, ki opravljajo veliko fizičnega dela, opravljajo ponavljajoče gibe, stojijo ali neprenehoma sedijo daljši čas (več kot tri ure), delo opravljajo v mrzlih ali vročih pogojih, so vsekakor izpostavljene tveganju in nevarnostim. Na zdravstveno stanje in kakovost opravljenega dela delavca vpliva tudi pravilna telesna drža. Težišče nosečnice se zaradi telesnih sprememb nenehno spreminja. V primeru, da se težišče preveč premakne, ravnotežje ni več stabilno in posledično so pogoste bolečine v hrbtu. V zadnjem trimesečju je najbolj pogosto otekanje nog, kar je lahko znak slabe prekrvavitve in zastajanja tekočine v telesu.



### **Preglednica 1: Značilnosti nosečnosti, ki vplivajo na delazmožnost nosečnice**

ZNAČILNOSTI NOSEČNIC	NEGATIVNI VPLIVI DELA
Jutranje slabosti	<ul style="list-style-type: none"><li>- jutranja izmena</li><li>- izpostavljenost smrdečim snovem</li></ul>
bolečine v križu	<ul style="list-style-type: none"><li>- dvigovanje bremen</li><li>- neugoden položaj telesa</li><li>- delo stoje</li></ul>
Utrujenost	<ul style="list-style-type: none"><li>- nadure</li><li>- večerno in nočno delo</li></ul>
Slabše ravnotežje	<ul style="list-style-type: none"><li>- drseča tla</li></ul>
Pogostejša potreba po uriniranju	<ul style="list-style-type: none"><li>- težave pri zapuščanju delovnega mesta</li><li>- oddaljenost od stranišča</li></ul>
Otekanje okončin	<ul style="list-style-type: none"><li>- sedenje</li><li>- delo stoje</li></ul>
Povečan obseg telesa	<ul style="list-style-type: none"><li>- utesnjujoča delovna mesta</li></ul>

Vir: Urad RS za varnost in zdravje pri delu.

## **2.2 Psihološke spremembe**

Psihološke spremembe, ki nastopijo tekom nosečnosti, so povezane s fiziološkimi spremembami. V nekaterih primerih so bolj izrazite in za nosečnico naporne. V obeh primerih se je potrebno z njimi soočiti in jih na primeren, nosečnici najlažji način, obravnavati.

Nosečnost lahko prinese v življenje ženske osebno rast, spremembo in izziv. V štiridesetih tednih nosečnosti gre bodoča mamica skozi množico psihičnih in čustvenih sprememb. V vsakem trimestru se dogajajo določene mentalne spremembe, ki pomenijo za nosečnico neznano izkušnjo. Zavedanje o prihajajočem starševstvu povzroči psihološke spremembe tako pri nosečnici kot tudi pri njenem partnerju. Dejavniki, kot so povišana stopnja stresa in negotovosti zaradi prihajajoče nove vloge starševstva in novih odgovornosti, vplivajo na

emocionalno doživljanje nosečnice. Najpogostejše psihološke spremembe, ki sledijo naštetim, so nihanje razpoloženja, napetost in nezmožnost kakovostnega počivanja. Vendar je vse to le soočanje telesa nosečnice s spremembami, ki se dogajajo že od spočetja naprej. Tovrstne spremembe so popolnoma normalne. Pogosto probleme omili že preprost pogovor s prijateljico, partnerjem ali drugim družinskim članom. Če pa se psihološki problemi pojavljajo do te mere, da začno negativno vplivati na vsakdanje življenje ali razmerje, je potrebno posvetovanje z zdravnikom. Nosečnost pri ženskah spodbuja tudi občutek ponosa, vznemirjenosti in zadovoljstva s sposobnostjo biti mati (Medindia 2013).

Kot že omenjeno, se psihološke spremembe pri nosečnici razlikujejo med posameznimi trimestri. V prvem trimestru marsikatera nosečnica pri sebi ne opazi velikih psiholoških sprememb, vendar so vseeno ključne. Nekatere bodoče mamice, ki vstopajo v to vlogo prvič, pogosto v tem času preveva občutek strahu, da bi zarodek splavile. Tovrstni strahovi so običajni in slej kot prej izginejo. Ko mine stresni prvi trimeser, se pričnejo čustvene spremembe v drugem trimestru. Čeprav so ti občutki manj intenzivni kot občutki v prvem trimestru, so lahko prav tako zahtevni. Nekatere nosečnice se namreč začnejo pretirano obremenjevati s pridobljeno težo, ki v veliki meri vpliva na njihovo samopodobo. V tretjem trimestru pa nastopijo ključne psihološke spremembe, saj se bodoča mamica pripravlja na prihajajoči porod. S tem nastopijo mnogi strahovi in skrbi, ki pa so naravni. Omembe vredno je tudi spoznanje, da se s psihološkimi spremembami med nosečnostjo ne soočajo samo nosečnice, ampak tudi njihovi partnerji. Nekateri se počutijo v določenih obdobjih zapostavljeni ali pa so v dvomih glede očetovskih sposobnosti. Eden (2013) meni, da bosta bodoča starša najlažje premagala dvome in strahove, ki se jima porajajo med pričakovanjem novega družinskega člana, če si bosta stala ob strani in se podpirala skozi celoten proces.

V kolikšni meri se odražajo psihološke spremembe pri nosečnici, je odvisno od mnogih drugih dejavnikov, ki vzajemno delujejo na njeno počutje. Pomemben dejavnik je želja po otroku. Velik vpliv ima tudi urejeno ekonomsko stanje bodočih staršev. Nosečnica vpliva na svoje psihično stanje tudi z zdravim načinom življenja, z nadaljevanjem fizične aktivnosti (v določenim mejah) ter z ustrezno informiranostjo o vlogi, ki jo v bližnji prihodnosti čaka. Svojo vlogo prispevajo tudi preostali člani družine; partner, prijatelji in sodelavci; s podporo in razumevanjem lahko pripomorejo k boljšemu počutju nosečnice.

### **3 DISKRIMINACIJA NA DELOVNEM MESTU**

Definicij diskriminacije na delovnem mestu je več, vendar vse v veliki meri ciljajo na isto lastnost, na neenakopravnost. Ženske so bile zaradi svoje vloge matere v preteklosti zapostavljene, kar zadeva enake možnosti pri delu. Podatki SURS-a (2013) kažejo, da ženske zaslužijo v povprečju 95,4 % povprečne mesečne bruto plače moških. Višina razlike plače moških in plače žensk še vedno prevladujejo v večji meri v zdravstvu in v socialnem varstvu. Najmanjše razlike v višini plač pa je zaznati v dejavnosti oskrbe z električno energijo, plinom in vodo. Tu je delež moške plače višji za 2,9 %. Zanimivo pa je, da je po podatkih SURS-a za leto 2011 povprečna bruto plača žensk višja od bruto plač moških v naslednjih dejavnostih:

- gradbeništvo (za 19,9 %),
- oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje okolja (za 15,8 %),
- promet in skladiščenje (za 15,3 %).

**Preglednica 2: Povprečne mesečne bruto plače po glavnih poklicnih skupinah in spolu, Slovenija 2011**

GLAVNE POKLICNE SKUPINE	MOŠKI	ŽENSKE
Zdravstvo in socialno varstvo	2320	1685
Izobraževanje	2125	1778
Finance in zavarovalniške dejavnosti	2713	2003
Gostinstvo	1176	1076
Poklici za storitve, prodajalci	1246	1008
Predelovalne dejavnosti	1484	1264
Promet in skladiščenje	1365	1574
Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami, odpadki, saniranje okolja	1445	1674
Gradbeništvo	1182	1417

Vir: SURS 2013.

Tradicionalno mišljenje se nagiba v smer ženske kot ekonomsko odvisne osebe od svojega partnerja, katere glavna naloga je skrb za družino in dom. Vendar se z bojem za enakopravnost poskušamo otresti teh tradicionalnih razlik.

Pojem diskriminacije po Flanderju (2004) pomeni naslednje: "Gre za dejavnosti oziroma procese, ki na neupravičen način ustvarjajo manj ugoden pravni, politični, ekonomski ali socialni položaj družbenih skupin in posameznikov".

Zanimiva pa je še druga definicija diskriminacije, ki pravi, da gre za neenako obravnavanje posameznika/posameznice v primerjavi z nekom drugim zaradi več različnih dejavnikov (narodnost, rasa, etnično poreklo, spol, zdravstveno stanje, invalidnost, jezik, versko prepričanje, starost, spolna usmerjenost, izobrazba, gmotno stanje, družbeni položaj). Z

omenjenim pojmom se srečamo, ko se pojavi ravnanje z osebkom v skupini, ki ga lahko označimo z manjvrednim in neenakim ravnanjem. Osebek pri takšnem ravnanju trpi negativne in škodljive posledice (Blank, Dabady in Citro 2004).

Posledice diskriminatornega ravnanja so lahko trajne, saj določeno skupino ljudi močno prizadenejo. Med posledice prištevamo življenje na robu družbe, probleme pri zaposlovanju, v primeru nosečnic na delovnem mestu pa gre pogosto za izpostavljenost šikiniranju ter za nesramno in odklonilno vedenje sodelavcev in delodajalcev. Prisotni so predsodki, da so nosečnice na delovnem mestu slabo funkcionalne, nezanesljive, nerodne, mogoče celo v napoto, saj zaradi svojega zdravstvenega stanja dela ne morejo opravljati tako učinkovito kot prej. To seveda ne drži. S tem se ustvarjajo očitne razlike in kratenje pravic, ki vodijo v odrinjenost diskriminiranega osebkoma (Terzič 2007).

Študija o nosečnicah na delovnih mestih (Bilban 2012) navaja o najpogostejših vrstah nepravilnega obravnavanja pri delu v času nosečnosti. Te so:

- neprimerno delo ali delovne obremenitve;
- odvrnitev od udeležbe k materinski šoli;
- neprijetne pripombe s strani nadrejenih ali sodelavcev;
- spreminjanje delovnega časa;
- nepravilno očitjanje ali sankcioniranje izvedbe opravljenega dela;
- onemogočanje dostopa do usposabljanja;
- znižanje plače ali dodatkov;
- grožnja odpustitve z delovnega mesta;
- odpustitev z delovnega mesta.

Da smo o diskriminaciji čim bolj poučeni oziroma da jo v pravem času tudi prepoznamo, je potrebno vedeti, da razlikujemo več vrst diskriminacij; posredno, neposredno diskriminacijo in nadlegovanje. Pomembna je poučenosti o ravnanju v primerih diskriminacije. Posredna diskriminacija se dogaja, ko na videz dokaj nevtralna ravnanja ali merila v podobni situaciji postavljajo posameznika/posameznicu zaradi osebnih okoliščin v očitno slabši položaj kot nekoga drugega. Posredna diskriminacija je v določenih primerih dovoljena, vendar le, če jo opravičuje zakonit cilj (Terzič 2007).

Neposredna diskriminacija se precej razlikuje od posredne, in sicer gre za manj ugodno obravnavanje ene osebe od druge v primerljivih okoliščinah. Tovrstno ravnanje je lahko aktivno (dejanje, storitev) ali pasivno (opustitev). Pomemben je učinek diskriminatornega ravnanja, s katerim kršitelj onemogoči enakopravno priznanje osebe, uresničevanje njenih pravic ter dolžnosti in ne toliko sam namen kršitelja (Terzič 2007).

Nadlegovanje je oblika diskriminacije, večinoma povzročena ženskam, definirana kot nezaželeno obnašanje z namenom kršenja človekovega dostojanstva, ki ustvarja sovražno, ponižujoče in žaljivo okolje. Prepozna se predvsem z žaljivim govorom, sugestivnimi

pripombami, grožnjami in telesno zlorabo. Nadrejeni ali sodelavci, ki so priča tovrstnemu nadlegovanju, so dolžni to nemudoma preprečiti. Oblika diskriminacije je tudi prepoved dajanja napotkov o diskriminaciji, kjer je protizakonito dajati navodila in napotke osebi ali skupini oseb o diskriminiranju na podlagi katerekoli osebne okoliščine, zaščitene z direktivami EU (Bell 2003).

Ženske so subjekt, ki se na svojem delovnem mestu sooča s številnimi ovirami in težavami. Poleg tradicionalno določenih spolnih vlog, javne prepoznavnosti, videza in pomanjkanja samozavesti se srečujejo še z razpetostjo med kariero, materinstvom in družino. Vsekakor obstajajo med moškimi in ženskami asimetrične delovne in družinske vloge. Ženske so primorane v ohranjanje svoje tradicionalne vloge, zaradi sposobnosti rojevanja otrok in različnih družbenih ter političnih pritiskov. Tudi stereotip o čustveni nestabilnosti je prisoten zaradi ženskega materinskega čuta, ki posledično prikazuje ženske kot bolj čustvene. Mnogokrat so prisotna tudi dvojna merila organizacij pri zaposlovanju in napredovanju, kjer se daje prednost poročenim moškim. Poročena ženska se namreč zdi preveč vezana in voljna zanemariti kariero zaradi družine (Marn in Dedič 2005).

Ženske se torej srečujejo z diskriminacijo kot matere ali bodoče matere tako pri zaposlovanju kot tudi pri samem delu. Zaposlitev je težje dobiti, saj ima mnogo delodajalcev pred očmi morebitne porodniške in bolniške dopuste pri mlajših kandidatkah. Težave pa se lahko porajajo tudi, ko že zaposlena delavka zanosi. Takrat se lahko pojavi miselnost, da bodo opazne razlike v produktivnosti nosečnice pri delu in da se bo po porodu pojavila nezaželjena razpetost med kariernim in družinskim življenjem. Razpetost se lahko pojavi, vendar to ne pomeni, da ni možno usklajevati vloge matere, žene in zaposlene. Glede prepletanja vlog med družino in kariero sta se izoblikovali dve teoriji. Prva je teorija stresnih vlog, ki predpostavlja, da ima kombiniranje obeh vlog, torej vloge matere in delavke, preobremenjujoč učinek na življenje ženske. Posledično prihaja do konfliktov, stresnih obremenitev in slabega počutja. Na drugi strani pa nasprotno priča teorija, imenovana akumulacija različnih vlog. Ta pravi, da različne vloge dobro vplivajo na počutje in zdravje posameznice, saj omogočajo večplastnost, izzive in uveljavljanje na več različnih področjih. Posledično se krepi samopodoba ženske ter njena pozitivna naravnost. Vsekakor je to odvisno od ženske kot posameznice, od njenega fizičnega in psihičnega stanja ter nenazadnje tudi od delodajalca in delovnega mesta (Boštjančič 2008).

#### 4 PRAVNO VARSTVO NOSEČNIC NA DELOVNEM MESTU

Nosečnice na delovnem mestu in njihov položaj štiti in na pravni način ureja Zakon o delovnih razmerjih (ZDR), in sicer v členih od 160 do 166. Zakon pravi, da ima nosečnica, ki je v določenem delovnem razmerju, pravico do prav posebnega varstva. Zakonska dolžnost delodajalca je pregledati že pripravljeno oceno tveganja delovnega mesta nosečnice. V primeru, da to delovno mesto na nek način ni primerno ali v primeru, da obstaja tveganje za zdravje delavke ali njenega ploda, mora delodajalec to tveganje nujno odpraviti. To naredi s spremenjenimi pogoji dela ali pa delavki priskrbi ustrezno delovno mesto. Tveganje odpravi z tremi, v nadaljevanju definiranimi koraki (ZDR 187. člen):

- prilagoditev delovnih pogojev in urnika;
- v primeru, da zgoraj navedeni korak ni uspešen, sledi zagotovitev ustrežnejšega delovnega mesta;
- v primeru, da tudi zgoraj navedeno ni možno, je potrebno podati predlog, da delavka ostane doma.

Zakon o delovnih razmerjih je torej zakon, ki postavlja delavke zaradi nosečnosti in starševstva v status posebnega varstva. Delodajalec pa je tisti subjekt, ki mora delavkam omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. Ne le v času nosečnosti, ampak tudi eno leto po porodu delavka ne sme opravljati del, ki s povečano nevarnostjo vplivajo na njeno ali otrokovo zdravje. Delodajalcu je prepovedano zahtevati od delavke ali sam poizvedovati o podatkih glede nosečnosti, izjemoma v primeru, ko to zahteva delavka zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti (188. člen). Prav tako je delavki prepovedano v času nosečnosti in do enega leta starosti otroka opravljati nadure ali delo ponoči (Teržan 2013).

Noseče delavke pa niso varovane le z Zakonom o delovnih razmerjih, temveč tudi s Pravilnikom o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk. Omenjeni pravilnik natančneje opredeljuje varovanje nosečih delavk in pravi, da se nosečnost šteje od časa seznanitve delodajalca o nosečnosti do poroda. Seveda mora biti delodajalec pravočasno seznanjen s stanjem in z ustreznim zdravniškim potrdilom. Le v tem primeru jo lahko ustrezno zaščiti pred škodljivimi vplivi delovnega okolja in ji zagotovi njej ustrežnejše delovno mesto. Bojazen, da bi delavka zaradi nosečnosti izgubila delo je popolnoma odveč, saj zakonodaja prepoveduje odpuščanje nosečih delavk. Kljub opredeljenim zakonskim določilom v zvezi z delom noseče delavke, se še vedno pojavljajo grobe kršitve. Prav zato je pomembno, da so tako delavke kot tudi delodajalci in še posebej predstavniki delavcev in pooblaščenih zdravnikov dobro seznanjeni z zakonodajo, prepovedmi in omejitvami ter da jih dosledno in v celoti izvajajo (Bilban 2012).

Nosečnice oziroma ženske nasploh so, kar zadeva njihovo morebitno diskriminacijo, zaščitene z Ustavo Republike Slovenije. V 14. členu je striktno prepovedana diskriminacija

državljanov. Zagotovljene morajo biti enake človekove pravice in svoboščine ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj ali kakršnokoli drugo osebno okoliščino (Ustava RS, 14. člen).

Omembe vreden je Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM), ki nadgrajuje obstoječe pravne instrumente o enakosti spolov in enakih možnostih moških in žensk v Rpubliki Sloveniji. Njegovo poslanstvo je izboljšati položaj žensk, ustvariti enake možnosti žensk in moških na političnem, ekonomskem, socialnem in na vzgojno-izobraževalnem področju. Skrbi tudi za odstranjevanje ovir pri vzpostavljanju enakosti obeh spolov in odpravlja neenako obravnavo spolov v praksi (ZEMŽM, 1. člen).

Naslednji v vrsti pravnih aktov, ki se ukvarja z urejanjem socialne varnosti družine in otrok je Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP). Za obravnavano temo zaključne projektne naloge je najpomembnejši prvi del zakona, ki ureja sistem zavarovanja za starševsko varstvo in iz tega izhajajoče pravice. Pravice iz zavarovanja so naslednje: starševski dopust, starševsko nadomestilo in pravice iz skrajšanega delovnega časa (ZSDP, 7. člen).

Večina nosečnic ostane velik del nosečnosti, če ne kar do konca nosečnosti, v svojem delovnem okolju. Prav zato se jih v veliki meri dotika tudi Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD). Ta zakon določa pravice in dolžnosti delodajalcev ter delavcev, kar zadeva zdravo in varno delo ter ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Z zakonom so določeni organi, ki so za tovrstne ukrepe tudi pristojni. Podrobnejše varnostne ukrepe pa določa delodajalec v skladu s tem zakonom (ZVZD, 1. člen).

Delodajalec je vsekakor dolžan zagotoviti varnost pri delu. Zato mora izvajati ukrepe, ki preprečujejo nevarnosti pri delu, mora obveščati in usposablja delavce, poskrbeti za organiziranost in potrebna materialna sredstva. V njegovi pristojnosti je poskrbeti za preventivne ukrepe in izbirati takšne delovne in proizvodjalne metode, ki zagotavljajo večjo stopnjo varnosti (ZVZD, 4. člen).

Kar zadeva evropsko pravo pa se z obravnavanim področjem ukvarja direktiva Evropskega Sveta 76/207/EGS, kjer je uveljavljeno načelo enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja, napredovanja in delovnih pogojev. Skupnost si mora pri izvajanju načela enakega obravnavanja prizadevati za naslednje: odpravljanje neenakosti in uveljavljanje enakosti žensk in moških, zlasti zaradi dejstva, ker so ženske pogosto žrtve različnih oblik diskriminacije. Zahtevana je popolna prepoved diskriminacije glede na spol in glede na zakonski status (nosečnost, porodniški dopust, družinske obveznosti) (direktiva Evropskega Sveta 76/207/EGS).

Direktiva 92/85/EEC se podrobneje ukvarja z delovnimi pogoji in s pravicami nosečih delavk. V direktivi so določeni ukrepi, ki narekujejo preprečevanje zdravju škodljivih rizičnih delovnih razmer za nosečnice, ženske, ki so rodile in doječe matere. Poudarjeno je, da naj



delo opravljajo podnevi, da jim pripada neprekinjen porodniški dopust najmanj 14 tednov in čas za zdravniške preglede pred porodom. Delavka je tudi upravičena do denarnega nadomestila v skladu s posameznimi nacionalnimi zakoni. (Direktiva Evropskega Sveta 92/85/EEC).

## **5 PRILAGOJENOST DELOVNIH MEST ZA NOSEČNICE NA RAZLIČNIH DELOVNIH MESTIH**

Nosečnost je normalen del življenja in se ne opredeljuje kot bolezen. Večina žensk med nosečnostjo normalno dela, mnoge se vrnejo nazaj na delovno mesto še v času dojenja. Obstajajo določene obremenitve in škodljivosti, ki se jim morajo nosečnice izogniti, pri tem pa jim je v veliko pomoč tudi delodajalec. Omenjeni proces se začne, ko delavka obvesti delodajalca o nosečnosti in prinese o tem ustrezno zdravniško potrdilo (Teržan 2013).

Nosečnice so izpostavljene povečanemu številu delovnih ur, delu v izmenah, dvigovanju predmetov in težkemu fizičnemu delu. Raziskava britanske Fakultete za medicino (Faculty of occupational medicine) iz leta 2013, ki je potekala v sodelovanju z Multidisciplinarno razvojno skupino in Razvojno enoto za zdravje in delo, je pokazala, da so posledice takšnega dela lahko prezgodnji porod, majhna porodna teža otroka, preeklampsija, gestacijska hipertenzija ali v najhujšem primeru splav. V omenjeni raziskavi z naslovom *Pregnancy: Occupational aspects of management* je bilo znanstveno dokazano, da določena fizična aktivnost lahko vpliva na rezultat oziroma potek nosečnosti. Delovni urnik, ki zadeva menjavanje izmen in nočne izmene, lahko zaradi pomanjkanja spanja in motenja kirkadijskega ritma sproži nevroendokrine spremembe, ki se odražajo pri rasti zarodka (Palmer, Bonzini in Ellekilde Bonde 2013).

Delo dolgo v noč in dvigovanje težkih bremen torej nosečnicam ne dela nobene usluge. To ne pomeni, da se morajo izogibati delu, saj jim fizična aktivnost do določene mere prinaša tudi veliko koristi. Sem sodi predvsem oskrbovanje krvi z dodatnim kisikom, ki prehaja vanjo med fizično aktivnostjo. Torej je nasvet nosečim delavkam, naj se izogibajo delu, popolnoma odveč, saj vanje po nepotrebnem zaseje seme dvoma in strahu.

Določene značilnosti nosečnosti vplivajo na delazmožnost noseče delavke. Jutranja izmena in izpostavljenost smrdečim snovem nelagodno vplivajo na počutje v primerih pogostih jutranjih slabosti; stoječe delo, dvigovanje bremen in neugodni položaj telesa so nezaželeni zaradi bolečin v križu; stoječe delo in sedenje pospešita že tako nastale krčne žile v nogah nosečnic; pogosto tiščanje na vodo zna postati neprijetna zadeva v primeru velike oddaljenosti od stranišča in dela v službi, kjer je oteženo zapuščanje delovnega mesta; povečan obseg telesa nosečnice oteži delo v utesnjenih prostorih in pri uporabi zaščitne obleke; zaradi povečane utrujenosti so lahko neprijetne nadure in delo v nočnih izmenah; že tako omejenemu ravnotežju pa prav nobene usluge ne naredi delo na drsečih in mokrih tleh (Teržan 2013).

Palmer z soavtorji v prej omenjeni raziskavi *Pregnancy: Occupational aspects of management* navaja, da je možnosti, da fizična aktivnost negativno vpliva na rezultat nosečnosti, še več. Delovni urnik (tudi izmene, nočno delo) lahko povzroči nevroendokrine spremembe kot posledico pomanjkanja spanja ali okvaro dnevnega ritma, ki vpliva na rast ploda in čas do poroda. Dolžnost delodajalca je, da oceni in nadzoruje tveganja, zdravje zaposlenih in njihovo

varnost na delovnem mestu. Obstajati mora možnost ponudbe drugega delovnega mesta ali če to ni mogoče, suspenzijo z bolniško plačo in ohranjeno delovno mesto. Delodajalec mora zagotoviti drugo ustrezno delovno mesto ali potrditi, da je zaposlena nezmožna za tovrstno delo. Vendar pa je potreben temeljit premislek preden se izda bolniški stalež, saj lahko nekatere ženske postanejo zaskrbljene in se po nepotrebnem izogibajo delu. Vse ženske je potrebno spodbujati k telesni vadbi kot del zdravega načina življenja v času nosečnosti (prilagojeno nosečnici), saj telesna aktivnost povzroča fizične in psihične ugodnosti (zmanjša utrujenost, zmanjša otekanje okončin, pomaga pri nespečnosti, zmanjšuje stres, tesnobo, depresije, pomaga lahko tudi skrajšati porod in zmanjša morebitne komplikacije pri porodu).

Delovno okolje nosečnice naj bo karseda urejeno in prilagojeno, da lahko nosečnica svoje delo lažje opravlja. Obremenitve, ki jim je lahko izpostavljena, so različne. Med splošne obremenitve in škodljivosti sodijo dvigovanje bremen, fizični udarci (sem sodi tudi direkten udarec v trebuh), hrup, vibracije, prevelika toplota ali mraz, neionizirano sevanje, ionizirano sevanje in kemikalije. K specifičnim obremenitvam pa prištevamo sledeče: prostori s povečanim tlakom, izpostavljenost rdečkam – razen če je delavka ustrezno cepljena ter izpostavljenost toksoplazmi, svincu in njegovim spojinam (Teržan 2013).

Kljub temu, da je delovna narava nosečnice na njenem delovnem mestu zaradi omenjenega zdravstvenega stanja spremenjena, še vedno večina nosečnic vztraja z delom do pozne nosečnosti. Seveda odvisno od vrste dela. Mnoge nosečnice rade hodijo v službo, ker jih delo izpolnjuje, nekatere pa težje prenašajo vsakodnevne zgodnje poti na delo ali obremenjenosti. Psihološki in sociokulturni dejavniki okolja so prav tisti dejavniki, ki določajo, kako nosečnica prenaša slabosti in bruhanje.

Zanimiva irska študija o nosečnicah na delovnih mestih (Bilban, 2012) je pokazala, da je kar dve tretjini nosečnic zaposlenih, med tistimi, ki so prvič noseče, je zaposlenih celo 80 %. 21 % nosečih delavk je navedlo, da se v času nosečnosti soočajo z nepoštenim odnosom na delovnem mestu, predvsem z neustrezno obliko in količino dela ter z izgubo dodatkov k plači in možnosti napredovanja. 13 % nosečnic je potožilo zaradi slabšega zdravja, ki so ga prinesle obremenitve na delovnem mestu (v glavnem stres in živčnost na delovnem mestu). Delodajalca torej čaka pomembna obveznost, ne samo fizično olajšati delo noseči delavki, temveč tudi poskrbeti za fleksibilni delovni čas in za pozitiven odnos sodelavcev do njene nosečnosti (Bilban 2012).

Izpostaviti je potrebno dva načina dela; delo v pisarni in delo v proizvodnji. Delo v pisarni je lahko statično, najbolj obremenjena je drža telesa. Prav zato morajo biti pri delu nosečnice v pisarni izpolnjeni določeni delovni pogoji. H glavni delovni opreми sodijo delovna miza, delovni stol in računalnik. Delovna miza mora imeti primerno višino, da se nosečnica pretirano ne napreza pri poseganju po različnih predmetih, stol mora biti udoben, mehak in prav tako višinsko prilagodljiv. Kar zadeva računalniški ekran pa mora biti primerno osvetljen, da ni potrebno pretirano naprezanje vida. Noseča delavka si po določenem času

mora vzeti odmor, si spočiti vid, se sprehoditi in popiti kakšen kozarec vode. Delo v proizvodnji je ponekod bolj fizično zahtevno; občasno je potrebno delavko premestiti na drugačno delovno mesto. Odsvetovana so dela stoje, za trakom, v trgovini, v skladiščih, delo v mesnici, v vrtcih, delo z živalmi, v frizerskem salonu, v kemični čistilnici, kratka vsa dela, kjer je nosečnica izpostavljena hrupu, naprežanju, strupom in možnim udarcem.

## 6 DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

Razlike med moškimi in ženskami ostajajo v številnih vidikih. Te so prisotne tudi pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Z namenom zmanjševanja razlik med spoloma na delovnem mestu se je v naši državi začel uvajati projekt imenovan "Družini prijazno podjetje", ki ga podeljuje Razvojno partnerstvo mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje delodajalcem, katerih prioriteta je delovati v okviru politike zaposlovanja, v smeri lažjega usklajevanja materinstva s službenimi obveznostmi.

Certifikat "Družini prijazno podjetje" (DPP) predstavlja družbeno odgovoren princip upravljanja in zagotavlja kratkoročne in dolgoročne pozitivne učinke usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja zaposlenih. Ti pozitivni učinki se kažejo v manjši fluktuaciji, kvoti bolniških odsotnosti, kvoti neg, številu nezgod, v povečanem zadovoljstvu, motivaciji in pripadnosti zaposlenih. Sama pridobitev certifikata je svetovalno-revizorski postopek, katerega funkcija je ocenjevanje in svetovanje delodajalcem o najboljših možnih načinih upravljanja s človeškimi viri. Izbrano podjetje najprej skozi notranji postopek določi in uresniči cilje ter ukrepe in nato glede na notranjo oceno stanja določi načrt vpeljave ukrepov za izboljšanje upravljanja delovnih procesov. Če je izvedbeni načrt implementacije s strani revizorskega sveta pozitivno ocenjen, podjetje pridobi osnovni certifikat. Po obdobju treh let se znova oceni, če so cilji doseženi. V primeru da so, podjetje pridobi željeni certifikat "Družini prijazno podjetje". Njegova veljavnost ni trajna, in sicer je veljaven le eno leto, kar je dodatna spodbuda delodajalcem, da še neparej uvajajo nove in boljše ukrepe (Certifikat DPP 2013).

Le zadovoljen in motiviran zaposleni je tisti, ki bo tudi produktiven. Podjetja torej z motivacijo zaposlenih dosežejo lojalnost, visoko storilnost in visoke rezultate svojih zaposlenih. Seveda pa je potrebno znati dobro motivirati. Slovenija se lahko pohvali, da je med evropskimi državami ena od redkih, ki ji je uspelo vpeljati postopek za pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje. Poleg nje ga imajo namreč le še Nemčija, Madžarska, Italija in Avstrija. Zgodba se je začela v letu 2007, ko je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve prvič javno povabilo podjetja k sklenitvi tako imenovanega razvojnega partnerstva. Večina podjetij je bila od začetka skeptičnih, sedaj pa se s s certifikatom ponaša že preko 130 slovenskih podjetij. To je lepa številka, ki priča o tem, da so se delodajalci začeli zavedati pomena dobrih in kvalitetnih odnosov v podjetjih; namreč prav z ustvarjanjem možnosti preživljanja več časa z družino jim je uspelo motivirati svoje zaposlene. Bistvo dogajanja je v ustrežnejši delovni kulturi in uporabi prožnejših načinov organizacije dela. S tem so pridobljene koristi tako za delodajalce kot za zaposlene.

Prednosti prijazne organizacije dela do zaposlenih so: starši šoloobveznih otrok imajo prednost pri najemu počitniških nastanitev, prav tako otroci pri dodeljevanju štipendij in počitniškem delu, zagotovljeni so vrteci v sklopu podjetja ali bližnji okolici, izredni dopusti, možnost opravljanja dela od doma ipd. Koristi, ki jih prinašajo tovrstne okoliščine, so manj

stresa na delovnem mestu, olajšano načrtovanje področja kariere, lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja ter večja kakovost življenja (Peternel Pečauer 2011).

Zadovoljstvo zaposlenih zaradi učinkovitega usklajevanja poklicnega in družinskega življenja povzroči večjo čustveno navezanost zaposlenih na podjetje ter večjo motiviranost za opravljanje dela. Zaposleni postanejo bolj predani svojemu podjetju in se z njim tudi bolj identificirajo. Ker se zmanjša stopnja fluktuacije, se zmanjšajo tudi stroški za iskanje in usposabljanje novih kadrov. Takšno podjetje začne uživati javni sloves; poveča se interes za delo v njem. Zadovoljnejše so tudi stranke, kar seveda poveča in izboljša končni poslovni rezultat. Pomembno je dejstvo, da so največje koristi od družini prijaznih ukrepov za podjetje tam, kjer so kadri visoko kvalificirani in kjer zaposlujejo delavce, stare od 25 do 40 let. To je namreč obdobje ustvarjanja družin in življenja z majhnimi otroki (Knaflič, Svetina Nabergoj in Pahor 2010).

Kakšen učinek ima certifikat na bodoče mame, ki imajo ustvarjanje družine še v načrtu? Učinek je vsekakor velik in pozitiven. Ženske danes želijo opravljati poklic, za katerega so se izučile, prav tako pa želijo izkusiti materinstvo. Zahteva po uskladitvi poklicnega in materinskega življenja je zato osrednje vprašanje ženske v evropskih industrijskih družbah. Ob tem pa ženske pogosto naletijo na nekatere ovire, kot so npr. patriarhalni vzorci družbe, dvojna obremenjenost žensk, premalo možnosti za širše udejstvovanje v javnem življenju in ovire na delovnem mestu. V veliko pomoč so zakonska določila, ki določajo enake pravice obeh staršev, vendar so odločitve za načrtno prijazno ravnanje delodajalca z zaposlenimi še toliko bolj dobrodošle. Nekaj raziskav je celo pokazalo, da je kvalitetno delovno okolje eden ključnih pogojev za odločitev za rojstvo otroka, izkušnje zaposlenih ob rojstvu prvega otroka pa vplivajo na odločitev za drugega otroka. Torej delovni pogoji vplivajo kar na celotno rodnost v državi, ki pa je v Sloveniji še vedno nizka (Poslovni svet 2013).

### Preglednica 3: Podatki o rojenih v letih 2009, 2010 in 2011

Osnovni podatki o rojenih v letih 2009, 2010 in 2011				
	Živorojeni (skupaj)	Celotna stopnja rodnosti	Povprečna starost matere (vsa rojstva)	Povprečna starost matere (prvo rojstvo)
2009	21856	1,53	30,1	28,5
2010	22343	1,57	30,3	28,7
2011	21947	1,56	30,4	28,8

Vir: SURS 2013.

V sklopu razvojnega partnerstva Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje pa ni nastal le slovit certifikat, temveč vrsta drugih koristnih ukrepov. Glavni namen partnerstva je zmanjšati prikrito diskriminacijo pri zaposlovanju žensk in potencialnih mater zaradi materinstva. Razvojno partnerstvo si je zadalo vrsto ciljev, med katerimi so najbolj ključni naslednji: raziskava o položaju in diskriminaciji pri zaposlovanju, izobraževanje delodajalcev o temah, ki zadevajo položaj mladih žensk in očetov na trgu dela, osveščanje širše javnosti o problematiki, javno nagrajevanje in promocija dobrih praks na področju nediskriminatornega ravnanja delodajalcev pri zaposlovanju mladih mater, razširjanje, vključevanje v politike ter izmenjava rezultatov dobrih praks ter strokovno vodenje izvajanja delovnega projekta. Z omenjenim certifikatom so dosegli velik rezultat, ki je podkrepjen še z televizijskim spotom, knjigo z rezultati raziskave in informativnimi zloženkami (Pergam 2013). Vsekakor gre za pohvale vredno prakso, ki prinaša izboljšano osveščenost javnosti o dani problematiki, povečalo se je število raziskav in javnih razprav o usklajevanju poklicnega in družinskega življenja, kar je posledično povzročilo tudi učinkovitejše širjenje izkušenj, reševanje problematike, širjenje zavesti o izpeljanih in v prihodnosti še potrebnih ukrepih.

## 7 METODA

V empiričnem delu smo opravili polstrukturirane intervjuje z nosečimi delavkami. Intervju smo izbrali, ker daje vpogled o prepričanjih, mnenjih in osebnih izkušnjah posameznic. Kot pravi Mesec (1998), proces pridobivanja podatkov pri polstrukturiranem intervjuju ni do potankosti enak, spraševalec postavlja vsem vprašanim približno ista vprašanja in istočasno lahko beleži odgovore. Spraševalec in intervjuvanec sta med intervjujem v neposrednem stiku. Menimo, da bo tak način pridobivanja podatkov zagotavljal tudi v naši nalogi primerljivost odgovorov in kasnejšo kvalitetno obdelavo podatkov. Z raziskavo smo želeli ugotoviti, kako nosečnica dojema nosečnost in hkrati svojo zaposlitev oziroma opravljanje dela na svojem delovnem mestu.

### 7.1 Udeleženci

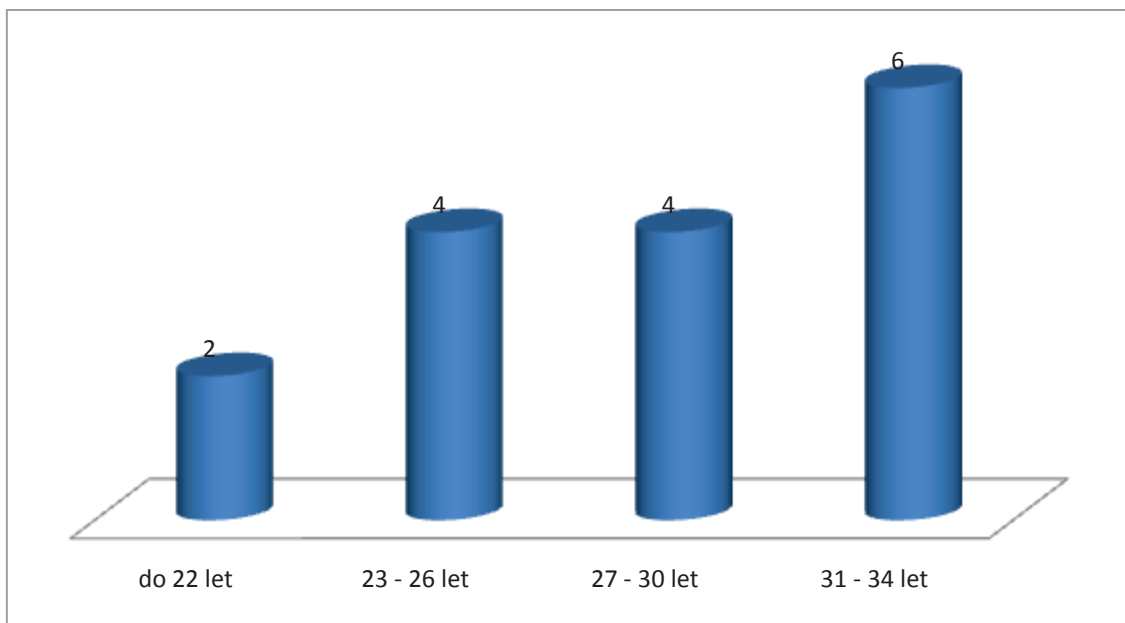
V raziskavo je bilo vključenih 14 nosečnic, ki opravljajo plačano delo. Intervjuvanke so sodelovale prostovoljno, z raziskavo so bile seznanjene. Z intervjuvankami smo opravili polstrukturirane intervjuje. Potekali so osebno ali preko e-pošte. Posamezen od šestih intervjujev, ki smo jih opravili osebno, je v povprečju trajal pol ure. Intervjuje smo tudi zvočno in pisno zabeležili, na kar so intervjuvanke predhodno pristale. Za vnos v računalnik smo odgovore slovnično priredili.

Intervjujanke so naslednje:

- SG, stara je 28 let. Po poklicu je diplomirani organizator turizma. Delo opravlja v storitveni dejavnosti (agenciji), kjer je zaposlenih približno 30 oseb.
- Katja je stara 26 let; po poklicu je magistrica managementa. Delo opravlja kot vodja blagovne znamke v priznanem slovenskem podjetju, ki se ukvarja s proizvodnjo nakita.
- Alja je stara 30 let. Delo opravlja na mestni občini kot svetovalka za odnose z javnostmi.
- Tina je stara 26 let, po poklicu je profesorica matematike in računalništva. Delo opravlja v računovodstvu javnega zavoda.
- Mojca ima 31 let. Po poklicu je diplomirana ekonomistka. Delo opravlja kot vodja.
- Vesna ima 31 let. Delo opravlja kot profesorica v javnem zavodu. V zavodu je zaposlenih približno 100 oseb.
- Marina delo prav tako opravlja v zavodu za izobraževanje. Njen naziv je varuh – negovalec. Stara je 33 let.
- JZ je profesorica slovenščine, delo opravlja v izobraževanju, in sicer je vzgojiteljica. Stara je 34 let.
- Lucija je stara 31 let in je diplomirana organizatorica turizma. Delo opravlja kot kreditor.
- Maja je stara 25 let, ima V. stopnjo izobrazbe ter opravlja delo kot policistka.
- Janja je po poklicu diplomirani inženir gradbeništva. Delo opravlja v priznanem gradbenem podjetju kot vodja prodajnega območja. Stara je 28 let.



- Barbara je zaposlena kot aranžerka v manjši cvetličarni. Po poklicu je komercialist, stara je 28 let.
- Tanja je stara 32 let in opravlja delo natakarice v hotelu. Po izobrazbi je ekonomski tehnik.
- Azra je diplomirana ekonomistka. Delo opravlja v proizvodni dejavnosti. Stara je 25 let.



**Slika 1: Nosečnice po starostni skupini**

Vse imajo vsaj V. stopnjo izobrazbe. Za 12 intervjuvank je to prva nosečnost, za dve intervjuvanki pa je druga.

## 7.2 Pripomočki

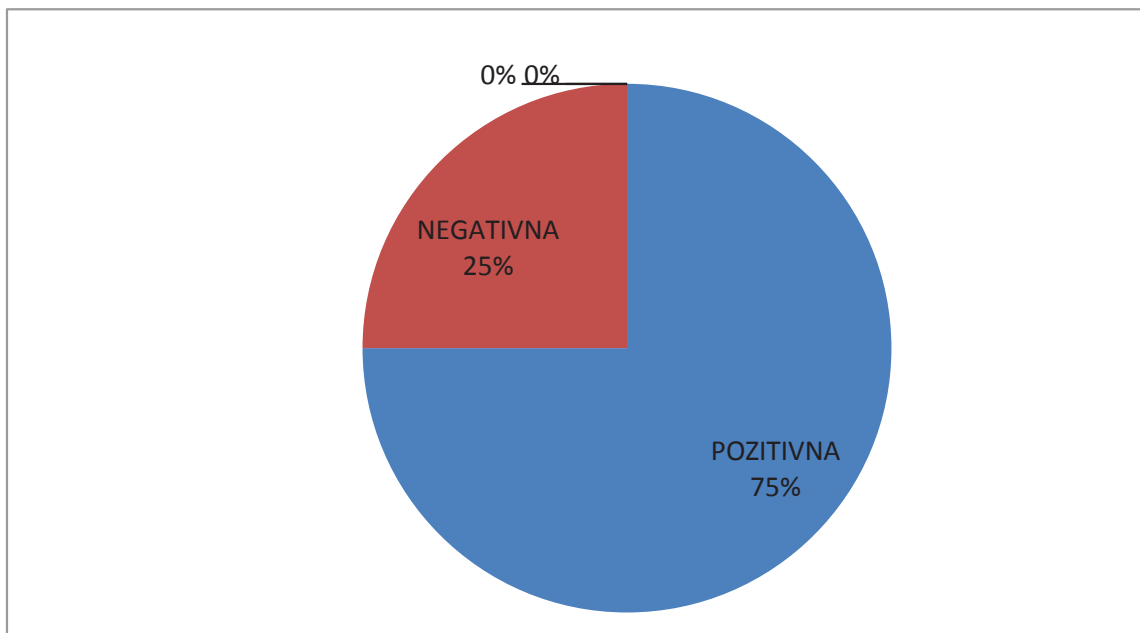
Načrt intervjuja smo izdelali na podlagi teoretičnega dela. Intervju vsebuje 9 vprašanj. V prvem delu so zajeta splošna vprašanja, kot je ime, starost in poklic. Nadaljna vprašanja so vezana na zaznave, ki jih ima posamezna intervjuvanka do sebe in njenega dela ter kakšne so njene zaznave delovnega okolja do nje. Vprašanja so predstavljena v prilogi 1.

## 7.3 Analiza intervjujev

Kvalitativno metodo polstrukturiranih intervjujev bomo izvedli s predhodnim dovoljenjem intervjuvank. Posnete intervjuje bomo analizirali tako, da bomo v prvem koraku gradivo prepisali brez »slenga« ter mašil. V drugem koraku bomo gradivo razčlenili na sestavne dele, da bomo dobili enote kodiranja, ki jih bomo določali smiselno. Iz postavljenih vprašanj intervjuvank bomo izluščili ključne pojme. Te pojme bomo označili v tabeli. Sorodna

vprišanja bomo združili po sorodnih pojmi v skupna vprišanja, sestavljena iz 14 intervjujev. Ta vprišanja bomo združili v sorodne odgovore in tako dobili zelo reducirano besedilo po obsegu. Zgoščen tekst z združenimi odgovori na vsa vprišanja bomo poskušali analizirati in navedene odgovore uporabiti za predstavitev osebnih izkušenj intervjuvank.

Najprej nas je zanimalo, kakšna je izkušnja z delodajalcem, kako se delodajalec odziva na nosečnost. Večina intervjuvank je odgovorila, da je bila reakcija delodajalca na nosečnost pozitivna.



**Slika 2: Izkušnja z delodajalcem**

*»Zelo dobre. To je moja prva nosečnost, vse reakcije so bile pozitivne in spodbudne. Vodstvo se veseli skupaj z mano.« (Alja, 30 let)*

Pri štirih intervjuvankih je bil odziv precej negativen. Ena od intervjuvank je zaradi nosečnosti izgubila službo. Maja (25 let) navaja: *»Ko pa sem zanosila in sem delodajalcu sporočila za mojo nosečnost, do mene ni bil razumevajoč in je sprva zelo zaničevalno ravnal ...«*

*»Na delovnem mestu so bile občutne spremembe takoj, ko so izvedeli, da sem noseča. V bistvu nič kaj prijetno in za mojo prvo nosečnost, zelo šokantno« (Tanja, 32 let)*

Vse intervjuvanke so kmalu po tem, ko so izvedele, da so noseče, o tem obvestile delodajalca, bodisi zaradi navdušenja bodisi zaradi omejitev na delovnem mestu.

Na vprišanje, kako doživljajo nosečnost ter kako se spopadajo s spremembami v nosečnosti, so odgovori precej raznoliki.

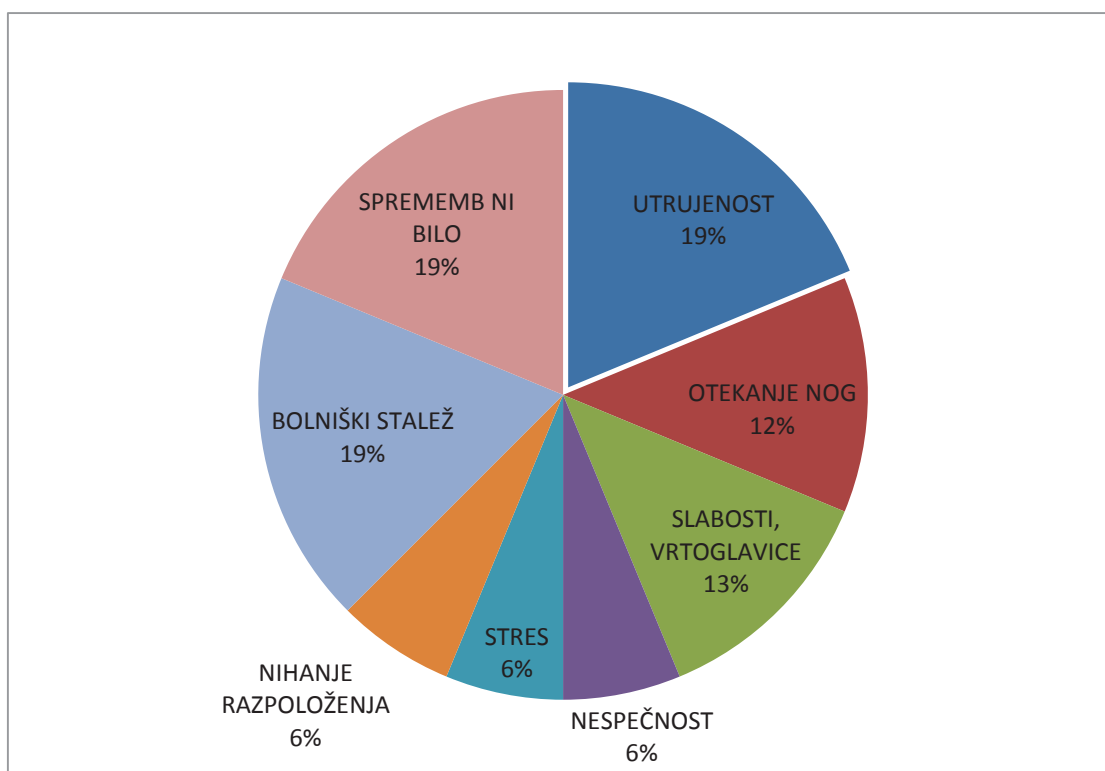
*»Ne opazim bistvenih sprememb, ker se počutim ok ...« (SG, 28 let)*

»V prvih dveh mesecih sem se precej spremenila , bila sem namreč zelo utrujena.« (Alja, 30 let)

»Glede na to, da sem imela nekaj težav v nosečnosti, sem zaradi tega tudi na bolniški.« (Mojca, 31 let)

»Vedno imam možnost se spočiti za par minut ali v primeru slabosti se umakniti za par minut ... Imam tudi to srečo, da nam šola nudi možnost obrokov, tako da mi je precej olajšano ...« (JZ, 34 let)

»Med spremembami, ki jih doživljam kot nosečnica, je najhujša ta, ko ti niha razpoloženje; glede na moje delo je malo težje, ker sem med ljudmi in bi morala biti vedno nasmejana in dobre volje. (Tanja, 32 let)



**Slika 3: Zdravstvene težave intervjuvank**

Naslednje vprašanje se je nanašalo na delovno mesto. Zanimalo me je, ali so bile potrebne spremembe delovnega mesta in kakšne. Odgovori so bili precej podobni. Večina intervjuvank opravlja delo v pisarni, zato prilagoditve niso bile potrebne.

Maja (25 let), ki opravlja delo policistke, je bila premeščena na drugo delovno mesto, in sicer na delovno mesto administratorke. »... opravljam delo policistke na terenu, kar pomeni, da je moje delovno mesto zelo zahtevno, stresno, utrujajoče, nevarno in povsem neprimerno za nosečnost ...«

*» Moje delo poteka večinoma za računalnikom, tako da sem si prilagodila prostor z desko, na katero sem dvignila noge, saj so mi v zadnjih dveh mesecih velikokrat otekale.« (Tina, 26 let)*

Pri vprašanju, ki se je navezovalo na diskriminacijo ali na kakršnokoli nelegalno ravnanje, so bile intervjuvanke precej zadržane z odgovori. O sami diskriminiranosti na delovnem mestu je največ povedala policistka Maja (25 let): *» ... pri drugi nosečnosti sem bila zelo diskriminirana, zapostavljena in tudi oškodovana, saj me je nadrejeni pošiljal na delo policistke, nato pa me prestavil v administracijo, kjer že tako ni bilo dovolj dela, zaradi česar sem se počutila zelo slabo in odšla na bolniški stalež. Zaradi staleža sem bila nato oškodovana pri plači, saj je bolniški stalež plačan v višini 70 % plače in prav tako tudi porodniška, ki se odmerja v višini zadnjih 12 plač pred porodniško.«*

*»Ker sem pri prvi nosečnosti izgubila službo, sem bila seveda negativno presenečena. Nisem pa se s tem preveč obremenjevala, ker mi je bila prva skrb nosečnost, zdravje, moje in mojega otročka. Poleg tega je bila kvaliteta življenja takrat veliko boljša kot je sedaj. S tem mislim predvsem finančno plat. Zato nisem nič ukrepala.« (Vesna, 31 let)*

Zanimalo nas je tudi, ali jih sodelavci in delodajalci na delovnem mestu podpirajo. Veliko odgovorov intervjuvank je bilo pritrdilnih. Podpirajo jih predvsem sodelavci, ki jim pomagajo pri vsakodnevnih nalogah, kot je dvigovanje, čiščenje, potovanje v tujino. Poleg tega so jim tudi v čustveno podporo. Nekatere pa so pri delodajalcih naleteli na gluha ušesa. *»Od nadrejenega nisem do sedaj prejela nobene podpore. Na žalost. Res žalostno glede na to, da po desetih letih poštenega dela kar naenkrat nisi nič vreden.« (Tanja, 32 let)*

Zdelo se nam je pomembno tudi vprašanje o spremembi delovne storilnosti. Torej, ali se jim zdi, da so kaj manj delovno storilne.

Tiste intervjuvanke, ki niso imele bistvenih zdravstvenih sprememb v sami nosečnosti, imajo občutek, da delovna storilnost ni zmanjšana oziroma, da v večji meri ostaja enaka. Poleg tega so imele podporo in pomoč sodelavcev, tako da tudi ob morebitnem padcu delovne storilnosti delo ni bilo oškodovano oziroma slabše opravljeno.

*»Morda sem bila včasih malo bolj utrujena, sicer pa je bila storilnost enaka kot sicer.« (Lucija, 31 let)*

*»V začetku sem bila brez energije in volje do dela, po treh mesecih in pol se počutim odlično in sem motivirana.« (Alja, 30 let)*

Pri intervjuvankah, ki so imele zdravstvene težave (slabo počutje, rizična nosečnost), je tudi delovna storilnost bila precej nižja oziroma je ni bilo. Prav tako je bilo opaziti, da tiste, ki niso zadovoljne na svojem delovnem mestu, nimajo volje ali želje opravljati svojega dela. *»Delovna storilnost je pri meni zaradi občasnega slabega počutja precej padla.« (Mojca, 31 let)*

*»Nosečnost sem doživljala kot nekaj lepega. Vendar pa sem zaradi zdravstvenih težav (od osmega tedna naprej) doma. (Marina, 33 let)*

Z zadnjim vprašanjem smo spraševali po predlogih, ki bi pripomogli k boljši delovni učinkovitosti ter zadovoljstvu na delovnem mestu. Intervjuvankam se zdi pomembno naslednje:

*»Vsekakor je pomembno, da je delodajalec razumevajoč in da podpira nosečnice ter jih ne vidi kot obremenitev v podjetju.« (Katja, 26 let)*

*»Predvsem je potrebno razumevanje z obeh strani in potem mislim, da ne bi smelo biti težav.« (Mojca, 31 let)*

*»Glede na mojo specifično delo bi delodajalec težko storil kaj drugega kot to, da me je prestavil na delovno mesto administratorke. Mogoče bi lahko storil samo to, da glede na to, da sta med mojim domom in policijsko postajo, na kateri sem bila zaposlena v času nosečnosti, vmes še dve policijski postaji, ki sta veliko bolj obremenjeni z delom in na kateri bi veliko bolj potrebovali še kakšno pomoč administratorke, lahko prestavili na katero od teh dveh policijskih postaj. S tem bi meni skrajšali pot v službo, njim pa bi bila lahko jaz veliko bolj učinkovita in izkoriščena.« (Maja, 25 let)*

*»Pomembno se mi zdi, da delodajalci ne izvajajo kakšnih psihičnih pritiskov. Zame osebno je bilo kar naporno, saj sem pravkar pričela s tem delom – bila sem že na preizkusni dobi, ipraktično sem jim morala že po parih dneh povedati, da sem noseča. Strah me je bilo, ali bom službo obdržala. No, moram reči, da so mi po šestih mesecih dali pogodbo za nedoločen čas.« (Janja, 28 let)*

*»Menim, da če delodajalec to sprejema kot nekaj pozitivnega in da je nosečnica zadovoljna, potem tudi ni neke zagrenjenosti. To pa vodi k boljši delovni uspešnosti.« (Barbara, 28 let)*

*»Če imaš razumevajočega in poštenega delodajalca, lahko z skupnimi močmi in razumevanjem uskladiš stvari tako, da je za oba pošteno in izvedljivo.« (Tanja, 32 let)*

Intervjuvankam se zdi najpomembneje, :

- da je delodajalec do zaposlenih razumljiv in da podpira nosečnice;
- da jih ne vidi kot obremenitev podjetja,
- spoštuje zaposlene in odločitev o nosečnosti.

## 8 ZAKLJUČEK

V zadnjih nekaj desetletjih se je udeležba žensk na trgu dela precej povečala. Kot posledica tega je nosečnost na delovnem mestu precej pogost pojav, vendar pa se ženske kljub temu srečujejo z ovirami in s slabšimi pogoji dela. Usklajevanje obveznosti (kot zaposlena ženska in kot bodoča mati) vpliva na zdravje ter na zadovoljstvo zaposlenega, to pa posledično na njegovo učinkovitost opravljenega dela.

Družba ima do nosečnic pozitiven odnos, na žalost pa jim delodajalci niso vedno tako naklonjeni. Delodajalci poudarjajo svoj interes, kar pomeni čim večjo korist od zaposlenega, na drugi strani pa seveda odsotnost od dela zaradi porodniškega staleža ni zaželjena. Zaposlena ima ustavno zavarovano pravico, ki ji dovoljuje, da se svobodno odloči, kdaj si želi ustvariti družino; in zaposlitev torej ne bi smela biti ovira.

Pomembno je, da je nosečnica seznanjena o dejavnikih, ki neugodno vplivajo na nosečnost. Sem spada zdrava prehrana, telesna aktivnost, izogibanje stresu, poznavanje delovnega mesta in morebitnih škodljivosti, ki spadajo k delovnemu mestu. Nosečnost je stanje, kjer je veliko sprememb tako telesnih kot čustvenih. Če je ženska dobro fizično in psihološko pripravljena na te spremembe, potem lažje prenaša nosečnost, je v času nosečnosti veliko bolj zdrava, porod je lažji, okrevanje po njem pa hitrejše. Pomembno je, da se ženske zavedajo svojih pravic v času nosečnosti in na kakšen način te pravice uveljaviti. Prav tako je pomembno, da delodajalci prevzamejo odgovornost za skrb oziroma za upoštevanje pravic nosečnic na delovnem mestu.

Stereotipi o spolu lahko vodijo do diskriminacije, ki krivično določajo izzive za uspešnost žensk na delovnem mestu. Zakonodaja in sodišča ne zagotavljata dovolj za odpravo te težave, zato bi podjetja lahko izvajala takšne programe, ki pomagajo diskriminacijo zaustaviti. Podjetja bi se morala zavedati, da so ženske lahko pomemben element konkurence. Razvoj in zadržanje najboljših talentov pa je lahko ključnega pomena za ohranjanje konkurenčnosti v globalnem poslovnem svetu.

Sodelavci in nadrejeni prispevajo velik delež k dobremu počutju nosečnice na delovnem mestu, saj lahko z njihovo pomočjo nosečnica normalno nadaljuje z opravljanjem svojega dela. Tovrstna podpora na nek način preprečuje, da bi se nosečnica počutila razprto med delom in materinstvom in omogoča, da obdrži svojo delovno identiteto. Pomembno je torej, da so sodelavci zainteresirani za sodelavkino bodočo novo vlogo mamice ter da so nadrejeni fleksibilni, kar zadeva zdravniške obveznosti noseče delavke. Nosečnice z negativno izkušnjo med delovnim procesom bodo veliko bolj verjetno obremenjene s pretiranimi ideologijami materinstva. Njihovo delovno mesto se namreč v takem primeru osredotoča samo na njeno vlogo delavke, zanemarija pa ostale obveznosti in prioritete. V takih primerih se pogosto zgodi, da nosečnica predčasno opusti opravljanje dela ali pa drastično zmanjša število delovnih ur, neprijetna pa je tudi vrnitev na delovno mesto po preteku porodniškega dopusta (Fursman

2002). Kot smo lahko razbrali iz raziskave, je podpora in razumevanje s strani sodelavcev ter nadrejenih zelo pomembna, pomembno pa je prav tako, da se nosečnica zaveda svojih pravic in obveznosti do podjetja. Nosečnica mora biti iskrena in korektna glede svojih zmožnosti in zdravstvenega stanja, le tako lahko delodajalec poskrbi za primerno delovno okolje, v katerem lahko noseča delavka še naprej opravlja svoje delo učinkovito in zanesljivo.

## LITERATURA

- Bell, Mark. 2003. *Measures to combat discrimination in the candidate countries – an overview*. V: *Equality, diversity and enlargement*. E.C. Luxembourg: Office for official publications of the European Communities.
- Bilban, Marjan. 2012. *Nosečnost in delazmožnost*. Dostopno na: [http://www.planetgv.si/upload/htmlarea/images/prezentacije/2012/Bilban\\_Marjan.pdf](http://www.planetgv.si/upload/htmlarea/images/prezentacije/2012/Bilban_Marjan.pdf) (9. 7. 2013).
- Blank, Rebecca, Marilyn Dabady in Constance Citro. 2004. *Measuring racial discrimination. Panel on methods for assessing discrimination*. Washington, D.C.: The National Academies Press.
- Boštjančič, Eva. 2008. *Biti mama ali managerka? Med odločitvijo za za starševstvo ali kariero*. HRM 23/08, 30-37.
- Eden, Elizabeth. 2013. *Understanding psychological changes during pregnancy*. Dostopno na: <http://health.howstuffworks.com/pregnancy-and-parenting/pregnancy/issues/understanding-psychological-changes-during-pregnancy.htm> (8. 7. 2013).
- Flander, Benjamin. 2004. *Pozitivna diskriminacija*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Fursman, Lindy. 2002. *Ideologies of motherhood and experiences at work: Pregnant women in management and professional careers*. Dostopno na: <https://workfamily.sas.upenn.edu/sites/workfamily.sas.upenn.edu/files/imported/new/berkeley/papers/34.pdf> (11. 7. 2013).
- Knaflič, Tadeja, Svetina Nabergoj Anja in Pahor Marko. 2010. *Kaj podjetju prinašajo družini prijazni ukrepi*. Dostopno na: [http://www.familylab.si/files/PDF\\_razno/HRM\\_oktober\\_2010.pdf](http://www.familylab.si/files/PDF_razno/HRM_oktober_2010.pdf) (10. 7. 2013).
- Kos, Blaž. 2010. *Delo zgolj za denar nima nobenega smisla*. Dostopno na: <http://www.blazkos.com/delo-zgolj-za-denar-nima-nobenega-smisla.php> (10. 7. 2013).
- Marn, Neva in Vahida Dedić. 2005. *Položaj žensk na področju dela. Položaj žensk na vodilnih delovnih mestih in težave pri napredovanju*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve RS. Projekt pobude EQUAL.
- Mesec, B. 1998. *Uvod v kvalitativno raziskovanje v socialnem okolju*. Ljubljana: Višja šola za socialno delo.
- Palmer, Keith, Bonzini Matteo in Ellekilde Bonde Jens-Peter. 2013. *Pregnancy: occupational aspects of management*. Clinical Medicine 2013, Vol 13, No 1: 75-9. Dostopno na: [http://www.rcplondon.ac.uk/sites/default/files/pregnancy\\_guideline.pdf](http://www.rcplondon.ac.uk/sites/default/files/pregnancy_guideline.pdf) (9. 7. 2013).
- Peternel Pečauer, Helena. 2011. *Motivirajte nas, če znate*. Dostopno na: [http://www.certifikatdpp.si/images/izdelki/attachments/ona\\_1.pdf](http://www.certifikatdpp.si/images/izdelki/attachments/ona_1.pdf) (10. 7. 2013).
- Terzič, Nataša. 2007. *Diskriminacija na delovnem mestu*. Dostopno na: <http://www.saop.si/poslovne-informacije/kariera-755/motivacija-komunikacija-in-zdrava-kariera/diskriminacija-na-delovnem-mestu/> (9. 7. 2013).



- Teržan, Metka. 2013. *Nosečnice na delu*. Urad RS za zdravje in varnost pri delu. Dostopno na: [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/vzd/Nosecnice\\_1.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/vzd/Nosecnice_1.pdf) (1. 7. 2013).
- Uhan, Stane. 2000. *Vrednotenje dela II*. Kranj: Moderna organizacija.
- Ule, Mirjana in Metka Kuhar. 2003. *Mladi, družina, starševstvo*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Želj, Tanja. 2013. *Kaj se dogaja s telesom med nosečnostjo*. Dostopno na: <http://www.aktivni.si/zdravje/preventiva/kaj-se-dogaja-z-zenskim-telesom-med-nosecnostjo/> (8. 7. 2013).

## VIRI

- Certifikat DPP. 2013. *O certifikatu Družini prijazno podjetje*. Dostopno na: <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/> (10. 7. 2013).
- Direktiva Evropskega Sveta z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (92/85/EGS), *Uradni list* 348, 28. 11. 1992, str. 110-117.
- Direktiva Evropskega Sveta z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (76/207/EGS), *Uradni list EGS* 39, 14. 2. 1976, str. 187-189.
- Medindia. 2013. *Psychological changes in pregnancy*. Dostopno na: <http://www.medindia.net/patients/patientinfo/psychological-changes-in-pregnancy.htm> (7. 7. 2013).
- Pergam (Konfederacija sindikatov Slovenije). 2013. *Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje*. Dostopno na: [http://www.sindikat-pergam.si/index.php/stran/projekti/mladim\\_materam\\_druzinam\\_prijazno\\_zaposlovanje/](http://www.sindikat-pergam.si/index.php/stran/projekti/mladim_materam_druzinam_prijazno_zaposlovanje/) (10. 7. 2013).
- Poslovni svet. 2013. *Družini prijazno podjetje*. Dostopno na: <http://www.poslovnisvet.si/clanki/osebni-razvoj/usklajevanje-poklicnega-in-zasebnega-zivljenja> (10. 7. 2013).
- Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk. *Uradni list Republike Slovenije*, 82/2003, 21/2013, 78/2013.
- Statistični urad Republike Slovenije (SURS). (2012a). *Strukturna statistika plač, podrobni podatki, Slovenija, 2011 – končni podatki*. [https://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?ID=5774](https://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=5774) (15. 8. 2013).
- Statistični urad Republike Slovenije (SURS). (2012b). *Strukturna statistika plač, Slovenija, 2011 – začasni podatki*. [https://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=5007](https://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=5007) (15. 8. 2013).
- Ustava RS. *Uradni list Republike Slovenije*, 33I/1991.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). *Uradni list Republike Slovenije*, 21/2013, str. 2771.
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM). *Uradni list Republike Slovenije*, 59/2002.

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP). *Uradni list Republike Slovenije*, 97/2001.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD). *Uradni list Republike Slovenije*, 56/1999.

## **PRILOGE**

Priloga 1      Vprašanja za polstrukturirani intervju

## **VPRAŠANJA ZA POLSTRUKTURIRANI INTERVJU**

Ime (ali inicialka), starost v času nosečnosti, izobrazba, delovno mesto, ki ga zasedate.

Kakšne izkušnje imate z delodajalci (sedanjim, preteklim) glede nosečnosti na delovnem mestu (oziroma glede družinskega življenja nasploh)?

Kdaj ste delodajalca obvestili o nosečnosti (v katerem mesecu)? Kako so se nanjo odzvali?

Kako vi doživljate nosečnost? Kako se spopadate na delovnem mestu s spremembami, ki jih doživljate kot nosečnica?

Kakšno je vaše delo? Ali so bile potrebne kakšne prilagoditve delovnega prostora? Kakšne?

Ali se počutite diskriminirani, zapostavljeni ali kako drugače oškodovani zaradi nosečnosti? Na kakšen način?

Ali na delovnem mestu prejimate podporo s strani sodelavcev, nadrejenih? Na kakšen način?

Kako nosečnost vpliva na vašo delovno storilnost? Kako?

Ali imate vi kakšen predlog, kaj bi lahko delodajalec in tudi vi lahko še storili, da bi bili na delovnem mestu zadovoljni in bi vaše delo potekalo kar se da nemoteno in učinkovito v času nosečnosti?