

Zdenka Šadl

DISKRIMINACIJA PREK POVEZAVE NA PODLAGI OVIRANOSTI: NEENAKA OBRAVNAVA IN STIGMATIZACIJA NEFORMALNIH DRUŽINSKIH OSKRBOVALK PRI DELU IN ZAPOSLOVANJU

IZVLEČEK

Članek obravnava koncept diskriminacije prek povezave (v nadalj. DP), ki je manj splošno razumljen v primerjavi z diskriminacijo na podlagi osebnih okoliščin neposrednih žrtev. Osredinja se na DP proti družinskim oskrbovalkam oseb z ovirami na področju dela in zaposlovanja ter preiskuje potenciale in omejitve tega koncepta pri doseganju večje enakosti delavk z oskrbovalnimi obveznostmi. Kljub nekaterim omejitvam in šibkostim ugotavlja potencialno močan pozitiven učinek pravnega priznanja koncepta DP na zagotavljanje enakosti oskrbovalk hendikepiranih in starejših v delovnem okolju.

KLJUČNE BESEDE: diskriminacija prek povezave, delo, zaposlovanje, zakonodaja, neformalni oskrbovalci

Discrimination by association based on disability: unequal treatment and stigmatization of informal family carers at work and employment

ABSTRACT

The article discusses the concept of discrimination by association (hereinafter "DA"), which is less widely understood than discrimination based on direct victims' personal circumstances. In focus is DA against family carers of people with disabilities in the field of work and employment, while the potential and

limitations of this concept in achieving greater equality for workers with caring responsibilities is examined. Notwithstanding some limitations and weaknesses, legal recognition of the DA concept is shown to have a potentially strong positive impact on ensuring equality for carers of disabled and elderly people in the workplace.

KEYWORDS: *discrimination by association, work, employment, legislation, informal carers*

1 Uvod

Koncept diskriminacije se največkrat uporablja za označevanje situacije, v kateri je oseba na neki način prikrajšana zaradi ene ali več varovanih osebnih okoliščin, manj znano pa je, da o diskriminaciji govorimo tudi v situacijah, ko do neenake obravnave osebe prihaja zaradi varovanja osebnih okoliščin druge osebe, s katero je neenako obravnavana oseba povezana. Takšno subtilnejšo diskriminacijo označuje koncept diskriminacije prek povezave (ang. *discrimination by association*). V članku se med področji, na katerih se DP pojavlja,¹ omejujemo na sfero dela v povezavi z manj ugodno obravnavo staršev otrok z ovirami (v nadalj. OzO) in drugih neformalnih družinskih oskrbovalk,² ki nudijo oskrbo osebam z ovirami/hendikepom³ ali s kronično boleznijo in starejšim. V središču obravnave so starši OzO ali starši oskrbovalke (ang. *parent-carers*), ki zagotavljajo atipično, ekstenzivno oskrbo (ang. *exceptional care*) otrokom, ki so zaradi obstoja rizičnih dejavnikov za razvojne zaostanke, oviranosti ali motnje na enem ali več področjih (kot so gibanje, zaznavanje, govor, kognicija, čustvovanje, vedenje ali učenje) manj samostojni ter potrebni večje nege, skrbi in pozornosti kot otroci brez ovir. Zaposleni starši oskrbovalke v primerjavi z običajno populacijo staršev doživljajo večjo stopnjo konflikta delo – družina v obeh smereh (Stewart 2013), ta pa je eden od napovedovalcev diskriminacije

1 Delo, dostop do blaga in storitev, npr. uporaba javnih storitev na področjih izobraževanja ali zdravstva, socialnega varstva, dostop do stanovanj itd.

2 Izraz, zapisan v ženski slovnični obliki, velja za oba spola enakovredno, uporabljen je nevtralen (enako pri izrazu delavke) in zajema tudi starše otrok z ovirami, razen na mestih, kjer so ti navedeni ločeno. Raba izraza oskrbovalke sicer ni popolna – deluje izključujoče do tistih, ki nudijo oskrbo, njihova spolna identiteta pa se ne ujema s tradicionalno spolno binarnostjo –, je pa utemeljena z namenom, da odraža in poudarja dejstvo, da ženske opravijo večino neformalnega in neplačanega skrbstvenega dela v družini.

3 Termina osebe z ovirami/oviranostmi in osebe s hendikepom sta v članku uporabljena kot sinonima.

na delovnem mestu. Temeljni vir diskriminacije oskrbovalk so negativni stereotipi in stališča o njihovi zanesljivosti in kompetentnosti (prednost dajejo družini pred delom), pri DP pa so to najpogostejše stigmatizacija in predsodki, povezani z oviranostjo ali starostjo oskrbovancev, ki se prenašajo na družinske člane oz. oskrbovalke (ang. *courtesy, associated stigma*).

Na pojavnost diskriminacije oskrbovalk pomembno vplivajo tudi odsotnost ali manjša razvitost javnih politik usklajevanja plačanega dela in družinskih obveznosti ter politike na področju nediskriminacije. Varstvo pred neenako obravnavo je odvisno tako od delovnopравnih institutov, kot so npr. krajši delovni čas zaradi starševstva in pravica do odsotnosti z dela zaradi nege in varstva otrok, ter zakonodaje o usklajevanju dela in družine kot tudi od protidiskriminacijske zakonodaje, ki diskriminacijo prepoveduje. A medtem ko je evropska delovna zakonodaja dosegla velik napredek pri zakonodaji o plačanem dopustu za starše oz. na področju družinsko usmerjene politike (npr. možnost spreminjanja delovnega urnika, skrajšani delovni čas), vprašanje varstva oskrbovalk pred diskriminacijo še ni ustrezno oz. v celoti rešeno.⁴ Kot ocenjujeta Caracciolo Di Torella in Masselot (2020: 23), se v boju proti diskriminaciji in spodbujanju enakosti EU ni izkazala za pozitivno silo. Analize iz držav članic EU kažejo, da oskrbovalke, ki so npr. vzele dopust za oskrbo, niso bile vedno zaščitene pred diskriminacijo; ta je sistemska in razširjena (Masselot 2018). V kontekstu zagotavljanja pravične obravnave oskrbovalk bi morala protidiskriminacijska politika v EU bolje zaščititi oskrbovalke, kar je še toliko pomembnejše zaradi vse večjih potreb po neformalni oskrbi zaradi demografskih sprememb.

Kot najučinkovitejši način za preprečevanje diskriminacije oskrbovalk je prepoznano sprejetje izrecne prepovedi diskriminacije te skupine (Bell in Waddington 2021: 1416). Status oskrbovalk v skladu s pravom EU namreč ni izrecno navedena in neodvisna diskriminacijska podlaga za varstvo pred diskriminacijo. Vendar obstajajo za širitev seznama varovanih podlag za diskriminacijo velike

4 Evropske države so s svojo zakonodajo o usklajevanju dela in družine zgled za ZDA, ki na tem področju močno zaostajajo, so pa slednje uspešnejše pri politikah, ki varujejo pred diskriminacijo. Te so lahko koristne za druge države, ki varstvo oskrbovalkam pogosto iščejo v delovnopравnih institutih, redkeje pa v smeri prepovedi diskriminacije. V ZDA se vprašanj dela in družine večinoma lotevajo s prostovoljnimi ugodnostmi, ki jih zagotavljajo delodajalci, v kombinaciji s protidiskriminacijsko zakonodajo (Stryker in dr. 2017). Ta pot se reflektira tudi v vzponu področja delovnega prava, znanega kot »diskriminacija zaradi družinskih obveznosti« (*family responsibilities discrimination* – FRD), in v vrtočnem naraščanju števila tožb zaradi FRD, ki so pritegnile pozornost medijev, odvetnikov in celo delodajalcev ter postale vroča tema v delovnem pravu (Williams in dr. 2012: 5).

ovire, ki jih postavljajo togi parametri prava EU o nediskriminaciji. Varstvo oskrbovalk je mogoče povezati z določbami *Direktive o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu* iz leta 2000, kjer je njihovo varstvo zagotovljeno posredno – z varstvom delavk s krajšim delovnim časom in prek drugih razlogov, ključnih in izrecno navedenih pri definiranju diskriminacije (oviranost, starost, spol, spolna usmerjenost, vera).⁵ V ospredju pričujoče analize bo oviranost kot osebna okoliščina povezane osebe in prepoved DP. Preučili bomo pomen DP in ozadje odločitve Sodišča Evropske unije (v nadalj. SEU) v zadevi *Coleman* iz leta 2008 (Zadeva C-303/06 *Coleman* 2008), ki pomeni mejnik v prizadevanju, da se protidiskriminacijsko varstvo izrecno razširi na oskrbovalke. V akademski literaturi je označena kot »ena najpomembnejših odločitev v pravu Evropske unije o enakosti« (Connor 2010: 59). Članek odpira tudi vprašanje vgrajenosti koncepta DP v nacionalne zakonodaje, tudi slovensko, ter uporabe koncepta v sodni praksi in praksi Zagovornika načela enakosti kot osrednjega nosilca protidiskriminacijskega varstva pri nas. Za namen predstavitve in razumevanja koncepta DP bodo pregledani relevantna literatura in viri, članki, dokumenti, poročila, stališča avtorjev_ic in drugi viri podatkov.⁶

Diskriminacija v *sleherni obliki*, tudi DP, ovira ali prikrajša (potencialno) zaposlene za različne pravice ter jih izključi iz niza priložnosti in virov, ki jih daje zaposlitev, prinaša pa tudi negativne učinke za zdravje in psihološko blagostanje žrtev (OECD 2025), in sicer tako pri starših otrok s tipičnim razvojem (Gerich in Beham-Rabanser 2025) kot pri starših žrtvah DP in »stigme prek povezave« (Leng in dr. 2024: 2). Raziskave (npr. Crettenden in dr. 2014; Stewart 2013; za pregled raziskav, ki primerjajo delavce, ki opravljajo netipično ali tipično oskrbo, gl. Stewart in dr. 2018) potrjujejo obstoj zaposlitvene diskriminacije, medtem ko pri nas raziskav na tem področju primanjkuje.⁷ Osvetlitev DP v kontekstu zaščitene podlage oviranosti in starosti – osebnih okoliščin, zaradi katerih je verjetnost

5 Tudi Direktiva EU o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev iz leta 2019 (Direktiva 2019/1158/EU) narekuje, da morajo države članice uvesti pravila, ki zagotavljajo zaščito delavk pred diskriminacijo v zvezi z uveljavljanjem pravic iz te direktive. Na področje uporabe te direktive spadajo tudi oskrbovalke oseb z ovirami.

6 Namen prispevka ni pravna razčlemba pravnih besedil in zadev, temveč osredotočenje na tiste njihove vidike, ki so relevantni za položaj in enako obravnavanje oskrbovalk v sferi dela.

7 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 želimo pridobiti podatke o morebitnih izkustvih z diskriminacijo pri zaposlenih starših oskrbovalkah.

potrebe po oskrbi največja (pri starosti so to majhni otroci in starejše osebe) – je torej ključna, saj prispeva k večji prepoznavnosti te škodljive in pogosto prikrite oblike diskriminacije.

Vendar pa DP, ki jo Berthelot-Raffard (2024) označuje kot edinstveno obliko dominacije na trgu dela, kljub tej edinstvenosti – lastnosti, ki običajno povečuje zanimanje – ni bila deležna pozornosti v sociologiji ali pa je zajeta zgolj posredno. Več eksplicitne tematizacije in problematizacije DP na presečišču sociologije in prava lahko prispeva k večji vidnosti neplačanega skrbstvenega dela kot prenašalca in utrjevalca diskriminatornih praks v sferi dela ter odpira vprašanja, ki niso povezana le z napredovanjem pravnega, ampak tudi družbenega urejanja – od sistemske ureditve oskrbe in varstva oseb z ovirami in odvisnih starejših, dostopa oskrbovalk do trga dela in delitve skrbstvenega dela med spoloma do organizacijskih politik ravnesja med delom in oskrbo ter vključenosti delavk z različnimi vrstami oskrbovalnih obveznosti. Teh vprašanj v članku ne naslavljamo neposredno in sistematično, temveč se bomo, izhajajoč iz pripoznavanja trenutne realnosti problematike, ki jih vsebujejo, osredinili na obravnavo povezanega vidika – potencialov koncepta DP, s katerimi se razširja varstvo oskrbovalk pred negativnimi zaposlitvenimi odločitvami delodajalcev. Pri tem izhajamo iz predpostavke, da so vključitev koncepta DP v nacionalnih zakonih, sprejetje izrecnih nacionalnih zakonodajnih določb o DP, uporaba ustaljene terminologije, izvajanje protidiskriminacijske zakonodaje oz. razvoj sodne prakse glede DP pomemben način za boj proti neenakostim zaradi oskrbe, zato ta vidik varstva ne sme ostati na robu družboslovne pozornosti. Pravno varstvo pred diskriminacijo na ravni EU in protidiskriminacijske določbe, prek katerih države preprečujejo diskriminacijo, so pomembni, saj lahko vplivajo na: pojavljanje diskriminacije v razmerjih med delodajalci in delavci; pozornost, ki jo organizacije namenjajo razsežnostim delovnega procesa ter uveljavljenim pravilom in postopkom, povezanih z diskriminacijo; možnost vlaganja tožb proti delodajalcem zaradi diskriminacije, vključno z DP. Raziskave (v Bose in dr. 2020) kažejo, da so zakoni in državne politike pomemben prvi korak k izboljšanju rezultatov na trgu dela za ženske (kot oskrbovalke), protidiskriminacijska zakonodaja na nacionalni ravni pa dejavnik, ki: preprečuje stereotipe in diskriminacijo; zagotavlja možnosti za delavke, da v primeru kršitev pravic poiščejo pravna sredstva; vodi do spremembe družbenih norm.

Razpravo pričenjamo z opredelitvijo koncepta DP ter jo v nadaljevanju razširimo in poglobimo skozi oris sodbe SEU v zadevi *Coleman* ter izbranih primerov iz sodne prakse posameznih držav. S kratkim orisom tožb, ki se navezujejo na različne vrste neformalne družinske oskrbe in pri katerih je bila DP sodno potrjena, pokažemo na konkretne manifestacije diskriminacije in predsodkov znotraj

razmerij med delodajalci in delavkami. V naslednjem razdelku identificiramo potenciale in omejitve koncepta DP z vidika doseganja večje enakosti oskrbovalk v sferi dela. Zatem predstavimo ugotovitve glede uporabe koncepta DP pri nas, zlasti v obravnavi *Zagovornika načela enakosti*. V sklepu opozorimo na pomen poznavanja koncepta DP pri delodajalcih ter nakažemo nekatere možne vidike izboljšanja delovnega in širšega družbenega okolja, ki bi omogočili večjo vključenost oskrbovalk oseb s hendikepom ter njihovo varnost pred stigmatizacijo in diskriminacijo zaradi »razlogov prek povezave«.

2 Kaj je diskriminacija prek povezave?

Specifiko DP napoveduje že samo poimenovanje: razlog za manj ugodno obravnavo osebe je povezava z neko drugo osebo ali skupino oseb, proti katerim ima nekdo predsodke, povezane s prepovedanimi razlogi za diskriminacijo. Posebnost in manjšo opaznost DP določajo prav pristranskosti, ki se nahajajo v jedru DP in presegajo neposredne žrtve – zajemajo tiste, ki so z njimi (tipično) tesno ali intimno povezani. Stigma do hendikepiranih ali starejših se, kot že omenjeno, razširja na osebe, ki so z njimi v (tesnem) odnosu. Kot ugotavlja Stewart (2025), starši OzO na področju duševnega zdravja doživljajo javno, asociativno, strukturno stigio in tudi ponotranjeno javno stigio na delovnem mestu, kar vpliva na njihovo udeležbo na trgu dela.

DP se nanaša na drugačen element analize diskriminacije – ne na osebo, ki je diskriminirana, ampak na *razlog* za diskriminacijo. Ne pojavi se, ko je oseba manj ugodno obravnavana samo zato, ker je določenega etničnega porekla, ženska ali moški, stara ali mlada, ker ima ovire ali kakšno drugo osebno okoliščino; nastane zaradi zaznanega odnosa ali povezave, ki ga ima z drugo osebo, ki ima varovano osebno okoliščino.⁸ Drugače: pojavi se zaradi »razlogov prek povezave«: če A diskriminira B, ker je B povezan (npr. poročen z ali oskrbuje) D, potem do diskriminacije proti B prihaja zaradi osebnih okoliščin D, in ne B. Še natančneje, oseba diskriminira drugo osebo, če jo zaradi povezave s tretjo osebo obravnava manj ugodno kot obravnava druge, ki niso tako povezani, pri čemer bi podobno ravnanje s tretjo osebo pomenilo diskriminacijo zaradi pravno varovane podlage. Povezava z drugo osebo se nanaša tudi na oskrbovanje družinskega člana z varovano osebno okoliščino oviranosti. Če delodajalec

8 Osebnostne okoliščine so značilnosti, ki si jih oseba ne izbere, temveč se z njimi rodi ali jih pridobi in jih težko spremeni ali se jim odreče. Tudi oskrba osebe z ovirami je dejstvo, nad katerim ima oskrbovalka malo nadzora; odločitev zanjo ni povsem svobodna, temveč je pogosto posledica sistemskih pomanjkljivosti in vrzeli, ki bi jih morale zapolniti država, ustrezne institucije in zakonodaja.

delavki, ki pogosto zamuja na delo, ker mora opraviti nego hendikepirani materi ali OzO, ali zgodaj odhaja z dela, da bi osebo z ovirami odpeljala na zdravniški pregled, ne omogoči prilagoditve časa prihoda in odhoda na delovno mesto oz. ni enako prilagodljiv (ali popustljiv) kot do njenih sodelavcev – oskrbovalk oseb brez ovir v primerljivih situacijah, potem je ta delavka žrtev DP na podlagi oviranosti oskrbovane osebe, ne na podlagi svoje lastne. Oz. ni diskriminirana zato, ker ima oviranost (če bi jo imela).

Smernice za obravnavo oskrbovalk, žrtev DP zaradi varovanih razlogov oviranosti, čeprav same niso del skupine oseb z ovirami, so bile postavljene s priznanjem in prepovedjo DP z razsodbo SEU v zadevi *Coleman*. Določitev DP je pokazala jasno priznanje, da ta oblika diskriminacije v praksi obstaja, četudi je manj očitna. Sánchez-Girón Martínez (2021 v Kuzminac 2024: 22) navaja, da resničnost, ki kaže na obstoj diskriminacije, vedno kaže potrebo po uvedbi in uporabi konceptov za reševanje izzivov v praksi, ne glede na to, kako razvite so norme, ki diskriminacijo prepovedujejo. Koncept DP, kot ga je obravnavalo SEU in prvič priznalo načelo DP na podlagi oviranosti v povezavi s starši v kontekstu dela, to dobro ponazarja.⁹ Dejstvo, da je tožba delavke, ge. Coleman, zaradi zatrevane DP na podlagi oviranosti njenega otroka trajala štiri leta in da sprva ni bila uspešna, pa je pokazalo tudi, kako težko je ugotoviti, koliko oskrbe terja otrok s težko oviranostjo in kakšne pomembne posledice ima izvajanje ekstenzivne oskrbe otroka za zaposlitev staršev.

2.1 »Prekleti otrok je vedno prekleto bolan«¹⁰: primer diskriminacije in nadlegovanja delavke matere otroka z ovirami

Sodba SEU v zadevi *Coleman* je najbolj nazoren primer DP, ki jo je na delovnem mestu izkusila delavka in mati otroka, v kontekstu oviranosti. Ga. Coleman je bila od leta 2001 zaposlena kot strokovna sodelavka v britanski odvetniški pisarni (v nadalj. nekdanji delodajalec). Naslednje leto je rodila sina s hudo oviranostjo, ki je potreboval specializirano oskrbo, in prevzela vlogo primarne oskrbovalke. Leta 2005 je soglašala s prenehanjem delovnega razmerja zaradi pomanjkanja dela in nehala delati pri nekdanjem delodajalcu. Istega leta je pri *Londonskem delovnem sodišču* z argumentom konstruktivne odpovedi vložila

⁹ Koncept DP so ponekod uporabljali že dalj časa, in sicer v primerih tožb proti rasni diskriminaciji, vendar je ideja DP potrebovala veliko časa, da je dobila svoje mesto v pravu EU (Honeyball 2007). S sodbo SEU je bila DP prvič obravnavana v kontekstu, ki ne zadeva rase, kar kaže na širši pomen zadeve *Coleman*.

¹⁰ Uporabljeni citat je žaljiv komentar, ki ga je bila deležna tožnica, ga. Coleman, in ga tudi navaja v svoji tožbi (Wainwright 2008).

tožbo, v kateri je zatrjevala, da je bila v odpoved prisiljena in da je bila diskriminirana na podlagi zaščitene lastnosti oviranosti. Tožbo je utemeljila s trditvijo, da so bili njeni sodelavci – starši otrok brez ovir (v nadalj. ObO) – obravnavani drugače v več primerljivih situacijah ter da je diskriminacija proti njej temeljila na njenem materinstvu in oviranosti otroka. Navedla je naslednja dejstva: po vrnitvi s porodniškega dopusta je nekdanji delodajalec zavrnil, da bi jo vrnil na njeno obstoječe delovno mesto (kot je to zahteval zakon) in da bi ji odobril prožen delovni čas, medtem ko je bil staršem ObO v podobnih okoliščinah prevzem njihovega delovnega mesta dovoljen, deležni pa so bili tudi prilagoditev pri delovnem času za namen oskrbe otroka. Ga. Coleman je postopoma postala žrtev nadlegovanja in posmeha; bila je opisana kot »lena«, ko je zaprosila za odmor ali dopust, da bi ustrezno poskrbela za otroka,¹¹ medtem ko starši ObO glede dopusta niso bili slabo obravnavani. O njej in njenem otroku so bili podani neprimerni in žaljivi komentarji; govorili so, da izrablja svojega »prekletega otroka« za spreminjanje svojih delovnih pogojev, medtem ko starši ObO, ki so prosili za dopust ali prilagoditve delovnega časa, da bi skrbeli za otroka, niso bili predmet žaljivih komentarjev. Proti njej je bil uveden disciplinski postopek, pritožba, ki jo je vložila zaradi slabega ravnanja, pa ni bila pravilno obravnavana – počutila se je prisiljeno, da jo umakne. Ker je zaradi izjemne situacije zaradi sinovega zdravja občasno prišla pozno v službo, je bila soočena z grožnjo odpustitve, če bo ponovno zamudila, medtem ko se starši ObO, ki so zamujali iz podobnih razlogov, s takšno grožnjo niso soočali (glej Sklepni predlogi generalnega pravobranilca M. Poiarsa Madura 2008; Zadeva C-303/06 Coleman 2008).

Obramba se je pri dokazovanju, da je bil osnovni element manj ugodne obravnave oviranost, sklicevala na zakon o diskriminaciji zaradi invalidnosti iz leta 1995 (ZK) in evropsko direktivo o enakosti pri zaposlovanju (v nadalj. Direktiva), nasprotna stran pa je trdila, da zakon varuje samo osebe, ki imajo ovire, in da namen Direktive ni zajeti DP. Dejstvo, da tožnica sama ni bila hendikepirana, je sprva dejansko predstavljalo pravno oviro za njen zahtevek (pravna besedila so bila namenjena predvsem varstvu hendikepiranih), zato je bil zavrnjen. Bila pa je ugotovljena neposredna škoda, ki jo je utrpela tožnica; status oskrbovalke otroka je pomenil obliko socialne prikrajšanosti, ki je vplivala na njeno sposobnost opravljanja dela. Leta 2008 je primer – z vidika še vedno veljavne Direktive – obravnavalo SEU, ki je sprejelo mnenje generalnega pravobranilca, da je treba načelo enakega obravnavanja, določeno z Direktivo, razlagati širše: poleg neposredne diskriminacije na podlagi oviranosti, ki se nanaša na osebe s

11 Sin je od začetka trpel za gluhostjo in težavami z dihanjem, vključno z napadi apneje, zaradi katerih je lahko do 60-krat na dan prenehal dihati.

to osebno okoliščino, je prepovedana tudi diskriminacija oseb, ki so povezane z drugimi osebami, ki imajo ovire. Sodišče je sprejelo poglobljeno pojasnilo, da je namen Direktive boj proti vsem oblikam diskriminacije in da se zato ne uporablja za *skupino določenih oseb*, ampak na podlagi *razlogov za diskriminacijo* (Sklepni predlogi generalnega pravobranilca M. Poiarasa Madura 2008). Če bi se njena uporaba omejila le na osebe, ki imajo ovire, bi lahko Direktiva izgubila pomemben del polnega učinka, varstvo, ki (naj) ga Direktiva zagotavlja, pa bi se lahko zmanjšalo (Zadeva C-303/06 Coleman 2008, točka 51). Ko delodajalec osebe, ki nimajo ovir, obravnava manj ugodno kakor druge v primerljivem položaju in se dokaže, da so drugače obravnavane zaradi osebe, za katero skrbijo, se s takšnim obravnavanjem krši prepoved neposredne diskriminacije iz Direktive (ibid., točka 56).

Glede na to, da v drugačno obravnavo vodi pristranskost do oseb z ovirami, ni nujno, da je oseba, ki je predmet diskriminacije, tako obravnavana zaradi *lastne* oviranosti; zadostuje, da je bila tako obravnavana zaradi *oviranosti*. Ključno je, da je oviranost uporabljena kot *razlog*, da je nekdo manj ugodno obravnavan (Sklepni predlogi generalnega pravobranilca M. Poiarasa Madura 2008, točka 23). Sodišče je odločilo, da je S. Coleman utrpela škodo na delovnem mestu, ker je imela sina s hendikepom; starše ObO je potrdilo kot primerljive osebe in ugotovilo, da jim je bila na njihovo prošnjo odobrena prilagodljivost delovnega časa. Tako je sklenilo, da so dejanja nekdanjega delodajalca diskriminatorna na podlagi oviranosti otroka delavke; na isti podlagi je potrdilo tudi obstoj nadlegovanja.

Sodba SEU je zelo izrecno priznala veljavnost trditve, da je vsaka diskriminacija, določena v Direktivi, prepovedana – ni pomembno, ali je hendikepirana (ima ovire) diskriminirana oseba sama ali pa tretja oseba, s katero je žrtev diskriminacije enačena. Z izrecnim priznanjem DP in njeno konceptualno utemeljitvijo v pravu EU je postavila daljnosežne (možne) okvire naprednega razvoja na področju uveljavljanja enakosti za oskrbovalke. Kot taka predstavlja prelomno točko za implementiranje načela enake obravnave v državah članicah. Načelo DP je uvedla v kontekstu evropske zakonodaje o enakosti in omogočila, da se pravno varstvo razširi v državah, ki DP prej niso poznale. Prepoved DP je SEU nato ponovno potrdilo tudi na podlagi »rase« ali etničnega porekla v zadevi *CHEZ*, oviranost kot razlog za varstvo pa zajema tudi *Evropsko sodišče za človekove pravice* (ESČP) (Priročnik o evropskem protidiskriminacijskem pravu 2021: 185–186).

Koncept DP je vključen v sodno prakso SEU in nacionalno sodno prakso držav članic EU. Poročilo OECD (2025: 101) navaja, da več kot polovica držav EU OECD izrecno prepoveduje DP, kar je v skladu s ključnimi sodbami SEU in ESČP. DP je s protidiskriminacijsko zakonodajo izrecno prepovedana v Bolgariji, na

Hrvaškem, Finskem, v Grčiji, na Irskem, Portugalskem, v Sloveniji, Španiji in Belgiji (Chopin in Germaine 2025: 36). Številne države navajajo (Böök in dr. 2023), da prepovedujejo DP oz. jo upoštevajo v nacionalni zakonodaji in sodni praksi, kljub priznanju DP pa so nekatere nacionalne prakse glede DP še vedno omejujoče. Po ugotovitvah Walsh (2024: 11–12) je položaj po državah članicah precej neenakomeren – od tega, da ni nobenih izrecnih nacionalnih zakonodajnih določb o DP (primer Cipra), do tega, da zakon pušča odprto možnost, da je DP lahko ugotovljena v primerih neposredne in posredne diskriminacije, nadlegovanja in nezagotavljanja razumnih prilagoditev, med drugimi tudi v Sloveniji. Anglmayer (2020: 13) izpostavlja, da je zaščita pred DP skladna tudi s *Konvencijo o pravicah invalidov* (v nadalj. KPI), več nacionalnih zakonov in okvirov o enakosti pa DP ne priznava. Howard (2016: 26) opozarja, da je stališče *Evropske komisije* jasno: DP bi morala biti prepovedana iz vseh razlogov, ki jih zajema Direktiva, zato bi morale države članice – tudi če nacionalna zakonodaja proti diskriminaciji ne določa izrecno, da je DP zajeta – svoje nacionalne določbe razlagati na tak način. Sodba v zadevi *Coleman* je neposredno vplivala na nacionalno sodno prakso na tem področju, zato v tej povezavi navajamo nekaj primerov uspešnih tožb proti nekdanjemu delodajalcu zaradi DP.

Delovno sodišče v Veliki Britaniji je leta 2011 presoјalo o primeru, ko je bil odpuščen delavec, ker je moral prenehati delati nadure po določeni uri zaradi oskrbe hendikepiranega očima. Delodajalcu ni uspelo dokazati, da bi storil enako z zaposlenim, ki je prav tako moral oditi ob določeni uri zaradi večernega pouka ali npr. zato, ker je moral iti po otroka v vrtec. Sodišče je odločilo, da je prišlo do nezakonite neposredne diskriminacije in nadlegovanja oskrbovalca v skladu z zakonom o DP (Meaby&Co Solicitors 2019).

Belgijsko sodišče je leta 2013 delodajalca spoznalo za krivega neposredne DP na podlagi oviranosti: delavec je bil odpuščen takoj po tem, ko je delodajalca obvestil, da ima njegov novorojeni otrok hudo oviranost. Delodajalec je podal odpoved na neutemeljenem prepričanju, da bo otrok negativno vplival na predanost delavca in da bo slednji nagnjen k odsotnosti z dela. Sodišče je v sodbi poudarilo, da »starši otrok, ki potrebujejo posebno nego, ne morejo biti diskriminirani na podlagi domnev in pristranskosti« (Anglmayer 2020).

V tožbi iz leta 2013 v Veliki Britaniji tožnica navaja, da je bila po uspešno opravljenem poskusnem obdobju odpuščena zaradi odsotnosti z dela zaradi moževe levkemije. Menedžer je ob tem pripomnil: »Če bi vedel za moževo bolezen, vas ne bi, morda ne bi, zaposlil.« Sodišče je presodilo, da je delodajalec stereotipno domneval, da bo delavka zaradi oviranosti (lastne in njenega moža) nezanesljiva in premalo uspešna pri delu, ter da je komentar pomenil nadlegovanje (theHRDIRECTOR 2013).

V tožbi iz leta 2016 v Severni Irski je bilo ugotovljeno, da je bila tožnica odpuščena z delovnega mesta s krajšim delovnim časom. Za njenega otroka je v času, ko je bila sama v službi, skrbel družinski prijatelj, v mesecih pred odpustitvijo pa je menedžer od delavke zahteval, da je nekaj časa odsotna z dela v korist oskrbe njene hčerke. Sodišče je stališče vodstva, da je njeno mesto doma s hendikepirano hčerko, in ne v službi, opisalo kot »zelo napačno« in potrdilo, da je šlo za nezakonito neposredno DP (Zadeva McCorry & Ors v McKeith 2016).

Primeri kažejo, da se z DP soočata oba spola in da se DP pojavlja tako v kontekstu oskrbe otrok kot tudi drugih sorodnikov z ovirami ali zdravstvenim stanjem. Vendar so ženske – glede na dejstvo, da prevzemajo večino skrbstvenega dela, vključno s tistim, ki ga potrebujejo OzO, da lahko živijo doma, zunaj institucionalne oskrbe – tveganju diskriminacije bolj izpostavljene kot moški. Primarne skrbnice otrok so še vedno v glavnem ženske, kar še toliko bolj velja v primeru družin z OzO (Vilaseca in dr. 2023). Tudi druge raziskave (v Niedbalski 2023) kažejo, da medtem ko je v družinah z otroki brez ovir najpogostejši egalitarni model, so v družinah z OzO matere tiste, ki v največji meri prevzemajo skrb za otroka. Masselot in Votinius (2018) ugotavljata, da so matere OzO med najbolj ogroženimi skupinami zaposlenih zaradi izgube zaposlitve na podlagi negativnih stereotipov, povezanih s hendikepom. Podobno navaja Scott (2018), ki razkriva, da se matere soočajo z neprilagodljivostjo delodajalcev v zvezi z njihovimi oskrbovalnimi potrebami in diskriminatornim odpuščanjem iz očitnih razlogov pristranskosti. Dejstvo, da pri skrbi za OzO matere nosijo več skrbstvenih obveznosti kot očetje, poudarja pomen varstva pred DP za preseganje podrejenega položaja žensk na delovnem mestu in za doseganje večje enakosti med spoloma pri skrbstvenem delu.

3 Diskriminacija prek povezave: dosežki in izzivi na področju nediskriminacije

Koncept DP, kot je opredeljen v protidiskriminacijski zakonodaji ter privzet v (ameriški in evropski) sodni praksi,¹² je v primeru oskrbovalk pomemben predvsem z dveh vidikov: starše in druge oskrbovalke oseb s hendikepom obravnava kot samostojne nosilce varstva pred diskriminacijo, obenem pa prispeva k večji razvidnosti stereotipizacije in stigmatizacije tako na odnosni kot na sistemski ravni ter povezav med njima (stigma nastaja v družbi in pronica v organizacije, med

¹² V ZDA je z zakonom o Američanih z invalidnostjo (ADA) izrecno prepovedana diskriminacija zaradi oviranosti osebe, s katero je oseba v nekem odnosu ali zvezi, kot so otrok, zakonec ali starš. Kot nezakonito je izrecno opredeljeno stereotipiziranje na podlagi povezave z osebo, ki ima ovire (U.S. EEOC 2007: 27).

odnose delodajalci – delavci). Stereotipi niso le individualen, ampak splošen kulturni fenomen, povezan z ableizmom, starizmom in sistemskimi spolnimi stereotipi, ki odražajo globoko zakoreninjenost stereotipov v družbi ter določajo sistemsko neenako obravnavo (ranljivih) skupin in posameznikov ter razvrednotenje vloge oskrbovalk. Kot ugotavlja Kuhar (2009: 84), lahko iz DP »razberemo družbeni pritisk k nehendikepiranemu telesu«.

Koncept DP ima tudi nekatere omejitve. Po O'Brien (2012) sodba v zadevi *Coleman* ne pomeni samodejne »zelene luči« za številne zahteve domnevnih žrtev. Protidiskriminacijska zakonodaja EU zahteva, da se oseba, ki zatrjuje, da je diskriminirana, primerja z drugo osebo. Vprašanje pa je, kako pogosto uspe tožnici_ku najti primerljive osebe (kot v zadevi *Coleman*, kjer je sodišče takšne osebe potrdilo). Takšno primerjavo je namreč težko izvesti, odgovor o (ne)primerljivosti pa ni enostaven (Varuh človekovih pravic RS 2020). Vedénje nekdanjega delodajalca v zadevi *Coleman* je bilo tudi precej eksplicitno (nesramno), okoliščine delavke matere (bolniški kartoni, narava zahtev ipd.) pa enake kot pri drugih (primerljivih) zaposlenih (O'Brien 2012). Takih primerov je verjetno malo. Po oceni Waddington (2011) sodba v zadevi *Coleman* – čeprav je zelo pozitiven razvoj v sodni praksi – verjetno ne bo privedla do večjega varstva pred diskriminacijo za večino oskrbovalk. Obstaja tudi možnost, da so oskrbovalke, ki nudijo različne vrste družinske oskrbe (tipično ali ekstenzivno), obravnavane enako, in ne na podlagi razlikovanja med značilnostmi oskrbovancev. Če bi delodajalec na enak (slab) način obravnaval delavko, ki je odsotna zaradi oskrbovanja, in delavko, ki je enako odsotna iz razloga, ki ne vključuje osebe z ovirami, ni verjetno, da bi prišlo do tožbe zaradi neposredne DP, obstaja pa možnost za uveljavitev posredne spolne diskriminacije (Waddington 2011). Omejitev določitve koncepta DP je tudi v tem, da SEU sodbe v zadevi *Coleman* ni izrecno razširilo na primere, ki ne vključujejo primarnih oskrbovalk (Waddington in Broderick 2023: 42).

SEU prav tako ni določilo izrecne prepovedi *posredne* DP, ampak se je prepoved izrecno in izključno nanašala na *neposredno* diskriminacijo in nadlegovanje. Neposredna diskriminacija nastopi, ko je oseba, nosilka varovane osebne okoliščine, obravnavana manj ugodno kot drugi, ki te okoliščine nimajo in so v primerljivem položaju. Pri DP se slabša obravnava pojavi izrecno zaradi povezave/oskrbe osebe z neko varovano osebno okoliščino, pri dokazovanju pa je potrebna primerjava z nekom, pri komer ta okoliščina ni prisotna pri povezani osebi. O posredni diskriminaciji pa govorimo, kadar navidezno nevtralna določba, merilo ali praksa nesorazmerno prizadenejo oskrbovalke v primerjavi z drugimi oz. oskrbovalke oseb z ovirami postavijo v posebej slabši položaj (pravila ali prakse ne upoštevajo specifične realnosti oskrbe oseb z ovirami), razen ko so določbe, merila in praksa objektivno upravičeni z nekim legitimnim

namenom, sredstva za doseg tega namena pa nujna in ustrezna. Direktiva ne zagotavlja varstva oz. ne prepoveduje posredne diskriminacije na podlagi povezave z osebo z ovirami ali določeno starostjo.¹³ V sodni praksi je posredna diskriminacija v povezavi z DP – za razliko od neposredne – manj izrecno urejena in potrjena ter ostaja slabo razumljen in predvsem teoretičen konstrukt. De Gioia-Carabellese in Colhoun (2012: 253) navajata, da so sodišča glede na te določitve svoje odločitve ustrezno omejila.

Manj ugodna obravnava oskrbovalk oseb z ovirami je največkrat povezana z zahtevami po prilagodljivem delovnem času in drugih prilagoditvah dela, ki so primerljive z zahtevami v primerih drugih vrst družinske oskrbe in jih delodajalci zavračajo kot neizvedljive zaradi nevtralnih odločitev (povezanih z organizacijo dela ali produktivnostjo), in ne z zahtevami po ugodnostih zaradi oviranosti same, zato je njihova obravnava le posredno vzročno povezana z oviranostjo osebe, za katere skrbijo. Zavrnitev zahtev se kaže kot ocena posledic za organizacijo (breme, visoki stroški), in ne kot neposredno utemeljena na osebni okoliščini oviranosti kot taki. Argument oskrbovalke bi lahko bil, da je žrtev posredne DP zaradi oviranosti, namesto tega pa bi lahko zatrjevale – glede na to, da je večina med njimi žensk –, da standardne delovne ureditve, ki otežujejo izvajanje njihovih oskrbovalnih obveznosti, pomenijo posredno diskriminacijo proti njim »neposredno«, in ne »prek povezave« (Waddington in Bell 2021: 515).

Izključitev posredne diskriminacije in razumne prilagoditve lahko zmanjšuje transformativne lastnosti koncepta DP. DP izhaja ne le iz neposredne, ampak tudi iz posredne diskriminacije, ki je, kot omenjeno, pogostejša od neposredne, a težje prepoznavna in opredeljiva. Za oskrbovalke O'Brien (2012: 6) ugotavlja, da »so bolj verjetno prikrajšane zaradi določb, kriterijev ali praks, ki jih je težko uskladiti z oskrbovalnimi obveznostmi, kot zaradi neposrednih diskriminatornih politik« (o tem glej tudi Waddington 2011). Delodajalčeve (spremenjene) ureditve delovnega časa, ki veljajo za vse enako, posebej škodijo prav oskrbovalkam oseb z ovirami (Honeyball 2008: 11), zlasti samohranilkam ali drugim, ki so edine oskrbovalke (Waddington in Bell 2021: 514–515),¹⁴ in lahko pomenijo posredno DP. Vprašanje, ali je bila posredna diskriminacija iz sodbe SEU namerno izključena ali latentno vključena, ostaja odprto, po De Gioia-Carabellese

13 Posredno diskriminacijo opredeljuje kot situacijo, v kateri očitno nevtralna določba, merilo ali praksa osebe z določeno oviro ali starostjo postavlja v neugoden položaj v primerjavi z drugimi zaposlenimi.

14 Iskanje primerne alternative varstva za OzO je posebej težavno, saj ti otroci poleg varstva potrebujejo tudi ustrezno oskrbo/nego (za katero mora biti oseba, ki varstvo nudi, ustrezno usposobljena).

in Colhoun (2012: 253) pa je mogoče trditi, da bi nepriznavanje posredne DP kršilo načelo enakega obravnavanja. Da bi dosegli substantivno enakost v sferi dela, bi moralo načelo DP veljati tudi za posredno diskriminacijo in razumno prilagoditev. Razširitev področja uporabe Direktive na oskrbovalke oseb z ovirami, ki zatrjujejo obstoj posredne DP, torej omogoča (še) širša razlaga, ki upošteva namene, ki jih uresničuje Direktiva, oz. njeno splošno logiko (glej tudi Walsh 2024: 69; OECD 2025: 150). Kot pravi Waddington (2011), ne z dobesedno razlago besedila Direktive, temveč z bolj ambiciozno razlago s strani sodišča.

Nadaljnje vprašanje se veže na zahteve po razumnih prilagoditvah in prožnem delovnem času, ki se v kontekstu prizadevanja po izboljšanju ravnovesja med delom in oskrbo povečujejo, kar, ponovno, odpira problematiko oskrbovalk – vprašanje, ali je odločitev SEU odprla možnosti ureditve dela v korist staršev in oskrbovalk, da bi od delodajalca zahtevali prožne ureditve dela. V zadevi *Coleman* je bilo odločeno, da razumna prilagoditev velja samo za iskalce zaposlitve in zaposlene, ki so sami hendikepirani, kar nakazuje, da oskrbovalke, ki same niso hendikepirane, zaradi svoje povezave s hendikepiranimi do nje nimajo pravice. Glede tega, ali se dolžnost delodajalca, da zagotovi razumno prilagoditev, nanaša na oskrbovalke, obstajajo nacionalne razlike (Anglmayer 2020: 46). Npr. na Irskem je bilo skladno z zadevo *Coleman* ugotovljeno, da ne obstaja pravica do razumne prilagoditve prek povezave (pregled v Waddington in Broderick 2023: 107–110). Se pa za pristop, ki omogoča prilagoditve za oskrbovalke, zavzemajo varuhi človekovih pravic in drugi kvazi sodni organi (npr. slovenski Zagovornik načela enakosti – o tem v nadalj.), z namenom omogočanja združevanja zaposlitve in oskrbe.

Hitro razvijajoče se področje zakonodaje EU na tem področju je prineslo nov napredek. Ta omogoča, da se lahko tožnik_ca brez posebnih varovanih osebnih okoliščin, ki pa (domnevno) doživlja enake prikrajšanosti kot osebe, ki te lastnosti imajo, sklicuje tako na neposredno kot na posredno diskriminacijo na podlagi osebne okoliščine. Do razvoja prava EU je prišlo z zadevo *CHEZ* iz leta 2015,¹⁵ na podlagi katere se implicitno zdi, da je posredna DP zaradi oviranosti prav tako

¹⁵ V primeru, ko je podjetje *CHEZ* v Bolgariji postavilo električne števec višje v naseljih, kjer živijo predvsem Romi, kot drugod, kjer so bili postavljeni nižje in zato dostopni za prebiranje števca, je stranka, ki ni del zaščiten skupine, je pa živela v romskem naselju, trdila, da je žrtev diskriminacije. SEU je potrdilo, da ima oseba, ki je povezana z zaščiten skupino v smislu, da živi v istem kontekstu (povezava torej ni družinska), zaradi »nevtralnega« ukrepa, ki prizadene skupino, posledično tudi sama slabše pogoje glede dostopa do storitev in tako odločilo, da se koncept DP razširi na primere posredne diskriminacije. Čeprav v zadevi ni šlo za vprašanje zaposlovanja, temveč za opravljanje storitev, pa je zakonodaja EU, na kateri je temeljila odločitev, enaka.

zajeta v Direktivi (Waddington in Broderick 2023: 11; Howard 2018: 64–65; Waddington in Bell 2021: 515). Tudi predlogi v Zadevi *Bervidi* se sklicujejo na namen Direktive,¹⁶ kar pomeni, da sta neposredna in posredna DP tesno povezani in da brez sistematičnega boja proti obema ni mogoče zagotoviti pravega varstva pred manj ugodnim obravnavanjem oskrbovalk. SEU je v zvezi s primerom nedavno izdalo sodbo (Phillips 2025) in prvič potrdilo, da posredna DP velja za delavke, ki so primarne oskrbovalke OzO. Ko delodajalci z ureditvami ali praksami (npr. urniki izmen, delovnim časom ali dostopom do pogodb o delu za nedoločen čas) oskrbovalke postavljajo v slabši položaj v primerjavi z drugimi, so lahko odgovorni za DP. Sodišče je šlo še dlje in razsodilo, da lahko oskrbovalke zahtevajo razumne prilagoditve.

Nenazadnje je tu še vprašanje uporabe koncepta DP proti oskrbovalkam v kontekstu starosti (Connor 2010). DP se v pregledani literaturi in virih najpogostejše pojavlja v kontekstu oviranosti, vendar se glede na osrednjost razmerja oz. odnosa med žrtvijo in osebo, nosilko varovane osebne okoliščine, ne veže zgolj na to osebno okoliščino, temveč tudi na druge varovane podlage, vključno s starostjo. Starost izpostavljamo glede na dejstvo, da so skrbstveni odnosi organizirani okoli starostnih skupin in da gre za osebno okoliščino, zaradi katere je verjetnost potrebe po oskrbi velika (otroci in starejše osebe); na določeno starost (starejši ljudi) se vežejo tudi stereotipi in predsodki. DP na podlagi starosti odraža starizem, ki deluje izključujoče do starejših ljudi. O starizmu govorimo tudi v primeru hkratne diskriminatorne obravnave starosti in oviranosti, saj je oviranost starejših ljudi pogosto naturalizirana in dojeta kot neizogibna posledica staranja. To lahko vodi v normalizacijo oviranosti, njeno manjšo pravno pomembnost in manjšo relevantnost varstva starejših v primerjavi z mlajšimi hendikepiranimi.

Ker Direktiva poleg oviranosti velja tudi za starost (in druge vključene osebne okoliščine), mora biti po odločitvi SEU v zadevi *Coleman* prepovedana tudi neposredna DP v teh drugih kontekstih. Glede na to, da so bile potrjene pripombe generalnega pravobranilca v tej zadevi, je jasen znak, da se mora splošno načelo prepovedi DP, ki ga je sodišče določilo, razširiti na vse oskrbovalke (Wainwright 2008) oz. vrste družinske oskrbe. Torej, starost kot varovana značilnost je vredna enake varnosti kot oviranost, ko so delavke »kaznovane« po logiki povezave oz. »bližine«. Po navedbah Walsh (2024: 69) pa morebitna uporaba zadeve *Coleman* za druge osebne okoliščine – poleg oviranosti – na področju zaposlovanja v nacionalni sodni praksi še ni bila uresničena. V primeru DP v kontekstu starosti bi morala delavka, ki je odpuščena, ker skrbi za starša ali drugega starejšega

¹⁶ To je boj proti vsem oblikam diskriminacije na podlagi oviranosti in opredelitev splošnega okvira za uresničevanje načela enakega obravnavanja.

sorodnika, imeti možnost zatrjevati, da je izgubila službo zaradi varovanega razloga starosti. Strokovnjaki za posamezne države so poročali le o dveh uspešnih primerih, ki sta vključevala manj ugodno obravnavo zaradi povezave na podlagi drugih razlogov – v obliki homofobnih in rasističnih komentarjev (Walsh, *ibid.*). Vendar postaja priznanje DP v kontekstu dela še pomembnejše zaradi učinkov demografskih trendov in vse številnejšega starajočega se prebivalstva, ko se z izzivi usklajevanja zaposlitve in oskrbe starejših ljudi sooča vse več zaposlenih.

Potencialno prelomna odločitev v zvezi s pravicami oskrbovalk je tudi odločitev Odbora ZN za pravice invalidov iz leta 2022 v primeru tožbe M. S. B. proti Italiji, ko je odbor prvič preučil trditve o DP. Tožnica, ki je oskrbovala hčer s hudo oviranostjo in hendikepiranega partnerja, je izgubila službo, potem ko so ji preklicali (za namen oskrbe sprva dovoljeno) delo od doma. Glavni argument v zadevi je bil, da je pomanjkanje pravnega priznanja in podpore tožnico kot oskrbovalko in njeno družino izpostavilo tveganju negativnih in hudih posledic za zdravje, finance ter osebno in družbeno življenje. Odbor je ugotovil, da čeprav KPI ne določa pravic za neplačane družinske oskrbovalke, »pravic invalidov ni mogoče uresničiti brez varstva družinskih oskrbovalk«, zato je zaključil, da KPI »priznava pravico družinskih oskrbovalk do državne zaščite, če je to priznanje neločljivo povezano z varstvom pravic družinskih članov z invalidnostjo« (Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights [OHCHR], 2022). S tem je potrdil, da je neupoštevanje potrebne podpore oskrbovalkam mogoče opredeliti kot nezakonito DP na podlagi oviranosti, kar odraža ugotovitev v zadevi *Coleman* (Eurocarers 2023; Clements 2022). V skladu s KPI je mogoče – čeprav KPI in odbor tega nista izrecno navedla – uveljaviti tudi varstvo pred nadlegovanjem zaradi povezave in pravico do razumne prilagoditve zaradi povezave z osebo z ovirami (Waddington in Broderick 2018: 73).

Stališča in ugotovitve o nezakoniti diskriminaciji staršev in oskrbovalk v zadevi *Coleman* krepi, kot smo že omenili, tudi *Direktiva o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev* iz leta 2019. Določbe o diskriminaciji iz te direktive se po Bell in Waddington (2021) pomembno prepletajo z zaščiteni podlago oviranosti iz Direktive (o enakosti pri zaposlovanju) in izražajo pristop DP, ki ga najdemo v zadevi *Coleman*. Varstvo pred diskriminacijo (odpustitvijo) in pravica delavk do oskrbovalskega dopusta, ki ju je uveljavila direktiva o usklajevanju, je trenutno edini element zaposlitvenega prava, ki neposredno naslavlja oskrbovalke. Kljub pravici do varstva pred DP v kontekstu oviranosti in dejstvu, da so zajete druge za njih pomembne varovane lastnosti (spol, status delavke s krajšim delovnim časom),¹⁷ imajo oskrbovalke po protidiskriminacijskem pravu EU omejeno

¹⁷ Oskrbovalke pogosto delajo s krajšim delovnim časom, toda njihova slabša obravnavo se lahko šteje kot utemeljena na (nedoločenih) objektivnih razlogih. Diskriminacija, kot

pravno zaščito. Za vzpostavitev bolj pravične in skrbne družbe je torej nujno polno prepoznavanje neformalnih oskrbovalk kot socialno prikrajšane skupine.

4 Slovenija: koncept diskriminacije prek povezave v zakonih in praksi ter preiskovanje konkretnih primerov diskriminacije

V Sloveniji je zaščita pred diskriminacijo formalnopravno ustrezna, saj je zagotovljena s priznanjem družinskega statusa zaposlenega in široko opredelitvijo diskriminacije v *Zakonu o varstvu pred diskriminacijo* (ZvarD) kot vsake neenake obravnave na podlagi osebne okoliščine, pri kateri varstva ne pogojuje s tem, da mora imeti (domnevna) žrtev, ki uveljavlja varstvo, sama to varovano osebno okoliščino. Zakon v 5. členu 1. alineje 2. odstavka določa, da je enako obravnavanje zagotovljeno osebi, ki je dejansko ali pravno povezana z osebo z neko osebno okoliščino; in čeprav izrecno ne opredeli, da je zaščiten tudi oseba, ki sama ni nosilka osebne okoliščine, s takšno formulacijo priznava in vključuje DP, kot ga je opredelila in uveljavila sodba SEU v zadevi *Coleman*. Torej skladno s pravom EU. Zakon vključuje tudi prepoved neposredne in posredne diskriminacije (6. člen), pri tem pa ne omenja samega koncepta DP oz. izrecno ne ureja neposredne in posredne DP. Čeprav izrecno ne uporablja na ravni EU uveljavljenega koncepta in ne ureja omenjenih oblik DP, pa je dejstvo, da je ZvarD treba razlagati skladno z namenom prava EU, da se zagotavlja učinkovito varstvo pred diskriminacijo. Neuporaba koncepta DP v zakonu, ki sicer ne pomeni odsotnosti vsebine in varstva, ki ju ta izraz predstavlja oz. zagotavlja, pa ni nujno brez vseh posledic. Nasprotno, lahko spodbuja nejasnosti, prepušča veliko razlagalnega prostora v praksi oz. sodišču ali *Zagovorniku načela enakosti* (v nadalj. Zagovornik), prav tako ne deluje ravno spodbudno za strateško uveljavljanje pravic za tiste, ki niso prepoznani kot tipični nosilci tveganja za diskriminacijo – kot tipične žrtve so splošno prepoznane osebe, ki so neenako

smo že obravnavali, prizadene ženske in moške, ker pa se diskriminacija zaradi spola pogosto pojavlja v posredni obliki, ženske – zaradi večje obremenitve z oskrbo – bolj verjetno utrpijo škodo. Trditve o posredni diskriminaciji pa se lahko izkažejo za šibke, z argumentom o objektivni upravičenosti delodajalčevih ukrepov. V primeru enako slabe obravnave žensk in moških je morebitna trditev o posredni diskriminaciji lahko odprta samo za ženske oskrbovalke, saj je pri slednjih večja verjetnost, da bodo, upoštevaje dolgotrajno zakonodajno prepoved posredne spolne diskriminacije, uspešne z zahtevkom zaradi diskriminacije, povezane z njihovim statusom oskrbovalke; tak položaj je posledica pomanjkanja izrecne zaščite oskrbovalk pred diskriminacijo v pravu EU (Waddington 2011).

obravnavane na podlagi njihovih lastnih osebnih okoliščin, in redkeje osebe, katerih diskriminacija izhaja iz njihovega položaja v mreži odnosov in tesnih medosebnih vezi. Manko specifičnega izraza lahko z vidika neformalne oskrbe oz. obravnave oskrbovalk pomeni zmanjšanje učinkovitejšega zagotavljanja njihove enakosti pri delu in zaposlovanju. Nacionalna zakonodaja, ki omogoča razlago skladno z bistveno vsebino sodbe v zadevi *Coleman*, a izpušča izrecno poimenovanje DP, ne prispeva nujno k boljšemu varstvu staršev in oskrbovalk, njihovi obravnavi kot samostojnih nosilcev varstva pred diskriminacijo in njihovi večji družbeni prepoznavnosti (ter prepoznavnosti same DP). Morda tudi žrtve DP same ne prepoznajo dejstva, da to so. Za vzpostavitev bolj učinkovitega varstva bi bilo zakon smiselno dopolniti z ustaljenim terminološkim izrazom.

Kot ugotavlja Vučko (2025: 22), bi sodišče tudi določbe člena 6(3) *Zakona o delovnih razmerjih* lahko razlagalo tako, da zajemajo DP, kot to zahteva SEU v zadevi *Coleman*, saj zakon ne določa, da mora imeti žrtve osebno lastnost, na podlagi katere naj bi prišlo do diskriminacije. Ta zakon lahko zajema – tako avtorica – tudi posredno diskriminacijo (ibid.: 23).

Kljub priznanju DP in njeni zakonski prepovedi, ki delavcem omogoča, da vložijo tožbo na podlagi oviranosti povezanih oseb ali oskrbovancev, pa v praksi koncept ni zaživel. Iskalnik po sodni praksi pod geslom »diskriminacija preko povezave« ne ponudi zadetkov. Pri nas doslej praktično ni sodne prakse, ki bi se posebej nanašala na DP (Vučko 2025: 22), jo razlagala in tako vzpostavila načela za primere s tega področja.

Vprašanja različnih oblik diskriminacije, vključno z DP, pa v svojih primerih obravnava Zagovornik. Domnevne žrtve DP na področju dela se pri uveljavljanju pravic oz. iskanju pravne zaščite po pomoč lahko obrnejo na Zagovornika.¹⁸ V primeru delavke in matere OzO, ki ni mogla uveljavljati pravice do dodatnih dni dopusta in se je obrnila nanj, je Zagovornik predlagal vložitev pritožbe, v kateri stranka »lahko zatrjuje, da mora delodajalec pri odmeri dopusta upoštevati prepoved diskriminacije preko povezave zaradi invalidnosti in tudi zdravstvenega stanja skladno s 6. členom ZDR-1 ter 4., 5. in 6. člena ZvarD« (Zagovornik načela enakosti RS 2020: 63–64). Obstoj DP je priznal tudi v primeru delavke in matere otroka s »posebnimi potrebami«, ki je želela delati le dnevne izmene,

18 Zagovornik (Zagovornik načela enakosti RS, n. d.) na svojih spletnih straneh navaja hipotetični primer DP, do katere prihaja v iskanju zaposlitve: »Posameznik se je v postopku kandidiranja za delovno mesto izkazal kot najboljši kandidat. Naknadno je delodajalec izvedel, da ima kandidat hudo invalidnega otroka z zapletenimi negovalnimi dogovori, ki bi lahko povzročili dolgotrajne odsotnosti na delovnem mestu, zaradi česar je bila njegova prošnja za zaposlitev zavrnjena.«

da bi lahko skrbela za svojega otroka. S sodelavkami je imela dogovor, ki je omogočal prilagoditev delovnega časa njenim oskrbovalnim obveznostim, ko pa jo je vodstvo razporedilo na drug oddelek, so bili dogovori in prilagoditve prepovedani. Zagovornik je v obravnavi poudaril osebni okoliščini starševstva v povezavi s pravico do primerne prilagoditve (po zgoraj omenjeni KPI) in oviranosti v povezavi z DP ter stranko spodbudil k prijavi diskriminacije. V postopku ugotavljanja diskriminacije, ki je sledila prijavi, je bila med žrtvijo in kršiteljem dosežena poravnava (Zagovornik načela enakosti RS 2022: 48). Zagovornik je delodajalcu pojasnil potrebo po prilagoditvi delovnega časa oskrbovalke in s posredovanjem dosegel ugodnejšo razporeditev delovnega časa za delavko.

Zagovornik poleg pomoči domnevnim žrtvam nudi tudi informacije delodajalcem o diskriminaciji za boljše razumevanje le-te, vključno z DP. V publikaciji (Lobnik 2023) seznanja delodajalce, da »velja zaščita pred diskriminacijo tudi za ljudi, ki so zgolj pravno ali dejansko povezani (npr. družinska vez) z nekom, z neko osebno okoliščino in je sami očitno nimajo, pa je bila ta okoliščina razlog za tako obravnavo«. Navaja hipotetični primer: »Če se delavki, ki ima otroka z invalidnostjo, ne omogoči prilagoditev časa prihoda na delovno mesto tako, da lahko sina vozi v šolo za otroke s posebnimi potrebami, je lahko žrtev diskriminacije zaradi invalidnosti preko povezave« (ibid.: 25). Prav tako je izpostavljena prepoved DP v kontekstu nadlegovanja (ibid.: 129). Medtem ko Zagovornik delodajalcem nudi informacije o prepoznavanju različnih oblik diskriminacije, vključno z DP, preliminarne analiza podatkov, pridobljenih z intervjuji v raziskavi o zaznani diskriminaciji pri starših OzO (glej op. 8), potrjuje, da so te oblike prisotne v organizacijskem okolju. Čeprav raziskava kaže mešane rezultate – pri čemer imajo nekateri starši možnost prilagoditev in podporo na delovnem mestu, drugi pa ne –, ostajajo izkušnje zaznane diskriminacije še vedno jasno prisotne. Diskriminacija se kaže v različnih oblikah, kot so nadlegovanje (npr. neprimerne pripombe zaradi odsotnosti z dela zaradi oskrbe otroka), implicitno kaznovanje, povezano z usklajevanjem dela in družine (omejevanje prožnih ureditev dela), premestitev na bolj naporno delovno mesto, kršitev pravic glede dopusta, neodobritev nagrad in povišanja plače, diskreditiranje starševske vloge in celo grožnja z odpustitvijo (celotna analiza raziskovalnih podatkov bo objavljena na drugem mestu). Ugotovljene diskriminatorne prakse je v pravno-sociološkem smislu mogoče razumeti kot potencialno relevantne za koncept DP, saj pomenijo manj ugodno obravnavo oskrbovalk zaradi njihove povezave z otrokom z ovirami oz. skrbstvene vloge.

5 Sklep

DP v kontekstu oviranosti in drugih osebnih okoliščin omejuje vstop staršev in oskrbovalk na trg dela, njihovo delovno kariero in možnosti ter ima škodljive posledice za njihovo dobro počutje in zdravje. Kljub temu da je enako škodljiva kot katera koli druga oblika diskriminacije, je malo znana, o njej se pogosto ne govori. Sodna praksa na tem področju je skromna, zato se ljudje morda ne zavedajo, da so pred to vrsto diskriminacije pravno zaščiteni. DP oskrbovalke postavlja v podrejen in ponižujoč položaj, običajno skozi (ne)prikrite predsodke do hendikepiranih, s katerimi so povezane. Problem je tudi asociativna starostna diskriminacija, kjer so lahko oskrbovalke prikrajšane za prožne delovne ureditve, ki jih zaradi nenehnega demografskega staranja in vse večjih potreb po neformalni oskrbi nujno potrebujejo za oskrbo starejših.

Poznavanje DP, njene (ne)vklučenosti v organizacijske politike in zakonodajo, načinov zaščite pred njo ter pravic s področja usklajevanja dela in oskrbe (npr. pravica staršev OzO do skrajšanega delovnega časa in primerne prilagoditve) je pomembno, saj to tvori osnovo za zaznavanje DP, identifikacijo lastnih izkušenj kot kršitve zakona in ukrepanje zoper DP. V tem kontekstu so ključne raziskave, saj odkrivajo skrito diskriminacijo družinskih oskrbovalk pri zaposlovanju in delu. Lastna raziskava, s katero smo pridobili vpogled v izkušnje z diskriminacijo neposredno s strani zaposlenih staršev OzO kaže, da so izkušnje zaznane diskriminacije jasno prisotne.

Tudi delodajalci morajo biti seznanjeni, da imajo starši in oskrbovalke brez varovanih lastnosti iz nabora varovanih podlag iz evropske direktive o enakosti pri zaposlovanju pravico zahtevati varstvo pred neenako obravnavo, saj se lahko ne zavedajo, da so njihove zaposlitvene odločitve in ravnanja nezakoniti. Da bi se izognili tveganjem, povezanim s tožbami, zdravjem in blagostanjem oskrbovalk ter z izgubo usposobljene in lojalne delovne sile, morajo oblikovati in izvajati ustrezne delovne ureditve ter poskrbeti, da so oskrbovalke varne pred diskriminacijo, kar med drugim pomeni: vključitev DP v politike in usposabljanje kadrovskega osebja za prepoznavanje možnosti pojavljanja DP pri zaposlovanju in na delovnem mestu ter za njeno odpravljanje. Poleg družini (z otroki z ovirami) prijaznih delovnih mest je ključna tudi pozitivna delovna kultura, v kakršni se oskrbovalke hendikepiranih (in starejših) počutijo vključene in varne pred stigmatizacijo zaradi »razlogov prek povezave«. Zagotavljanje formalnih politik in zadostne prilagodljivosti, s katerimi bi delodajalci omogočili združevanje dela in oskrbe za oskrbovalke, je vezano tudi na obstoj politik aktivnega zaposlovanja v kontekstu skrbi za OzO in takšnih politik socialnega varstva, prek katerih država spodbuja in olajšuje zaposlovanje, socialne prejemke pa namenja

tistim, ki ne morejo delati. Države bi morale zagotavljati podporne storitve, npr. subvencionirana mesta za varstvo OzO, finančno podporo, svetovanje, prilagojeno individualnim okoliščinam, in druge oblike oz. možnosti podpore. S tem bi prispevale k razbremenitvi družine v smislu neformalne oskrbe ter posledično k manjši stopnji konflikta med delom in oskrbo kot napovedovalca diskriminacije oskrbovalk. Poleg tega bi morale izpolnjevati mednarodnopravne obveznosti ter zagotavljati ustrezne zakonodajne in sodne ukrepe za uresničevanje pravic delavk.

DP v kontekstu oviranosti in starosti ni povezana le z osebnimi predsodki in stereotipi, ampak ima strukturno ozadje v starizmu in ableizmu ter je v tem smislu tudi sistemska diskriminacija. Da bi se uspešno spopadali s stereotipi, predsodki in diskriminacijo v zvezi z oviranostjo in starostjo (pri starejših), je treba izpodbijati negativno naracijo o starejših in oviranosti, spodbujati ozaveščanje in izobraževanje, izboljševati zakonodajo in razvijati politike, ki spodbujajo pravice starejših in hendikepiranih ter enakost in vključenost.

Zakonodaja o nediskriminaciji sama po sebi ne bo korenito spremenila globokih strukturnih ovir, neenakosti in stigme, s katerimi se soočajo družinske oskrbovalke, kakor tudi ne jamči vedno dejanske nediskriminacije. Vendar sta razvoj pravne razsežnosti nediskriminacije za doseganje enake obravnave oskrbovalk in posredovanje s protidiskriminacijskimi predpisi, ko do DP pride, pomembna, zlasti ob ustreznih vladnih politikah in ukrepih. Ti morajo biti usmerjeni ne le v storitve oskrbe za hendikepirane in starejše, temveč tudi v podporo njihovih družin in oskrbovalk, da jim lahko te nato nudijo pomoč pri doseganju avtonomije in varovanju dostojanstva, kot je to utemeljeno v zadevi *Coleman*.

SUMMARY

Discrimination by association (DA) refers to the unequal treatment of an individual with a connection to another person against whom a prejudice(s) exists based on prohibited grounds for discrimination. The fact that this concept is rooted in prejudice and stigma extending beyond immediate victims explains DA's distinct nature and why it is less visible than other forms of discrimination. The connection to another person also encompasses caring for a family member with disabilities or of a certain age, which makes it more likely they need care. Parents and caregivers face unequal treatment in the workplace due to their caregiving obligations along with stigmatising of those they care for. The article focuses on the prohibition of DA that applies to employees who are parents of children with disabilities, and employees who are children of parents with disabilities. To present and understand the concept of DA, relevant literature,

documents, reports, and other data sources were reviewed. Importantly, this concept is now found in case law of the CJEU (Coleman case) and EU member states, while successful lawsuits against former employers on the grounds of DA have emerged in individual state jurisdictions. The significance of DA lies in its treatment of employed parents and caregivers as independent beneficiaries of protection against discrimination and its contribution to drawing attention to the stigmatisation they encounter based on their connection with a person with disabilities or an elderly person. Still, the concept has certain limitations, such as the requirement for a person in a comparable situation, the exclusion of cases not involving primary caregivers, and the exclusion of indirect discrimination and reasonable accommodations. However, recent developments in EU law have advanced this field. In the 2015 CHEZ case, the CJEU extended the concept of reasonable accommodation to indirect discrimination, while in the 2025 Bervidi case it confirmed protection against indirect DA based on disability and recognised the possibility of reasonable accommodation for caregivers. At the same time, although the concept of DA is most frequently addressed in the context of disability, its prohibition should also extend to caregivers of elderly parents; the Coleman approach yet to be applied to age in national case law. In Slovenia, protection against DA has been guaranteed since 2016 by the Protection Against Discrimination Act. Formally, the law is adequate, despite not explicitly using the concept of DA. To date, virtually no case law in Slovenia has specifically addressed or interpreted DA, and thus there are no established principles for cases in this area. Nonetheless, the issue of DA was addressed by the Advocate of the Principle of Equality, the central authority for anti-discrimination protection. In an illustrative case involving a mother with a child with disabilities, it recommended filing a complaint or reporting the discrimination and, through its intervention, secured a more favourable work schedule. Given the scarcity of case law in this area in the European context, care workers may simply be unaware that they are legally protected against it. Knowledge of DA, its inclusion/exclusion in organisational policies, and the means of protection and rights concerning the reconciliation of work and care is important because it forms the basis for recognising DA, identifying one's own experiences as breaches of the law, and taking action against it. On the other hand, employers are also not fully aware of the impact of DA and therefore need to be encouraged to incorporate employees' needs with respect to caring for their children or elderly parents into their family-friendly policies and to handle requests for accommodations with sensitivity. Greater awareness of DA also helps avoid lawsuits. In addition, a positive work culture is essential to make caregivers of people with disabilities and the elderly feel included and safe from being stigmatised. In any

case, in the context of disability and ageing DA is not only linked to individual prejudices, but also reflects structural ableism and ageism, constituting systemic discrimination. Addressing it requires challenging negative discourses, raising awareness, strengthening legislation, and promoting inclusive policies for people with disabilities and older adults.

Literatura

- 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): 1401–1432.
- Berthelot-Raffard, Agnès (2024): *From the Coleman Case to Disability Justice: An Examination of Discrimination by Association*. V G. Ciciurkaite in R. Lewis Brown (ur.): *Disability and the Changing Contexts of Family and Personal Relationships*: 27–42. Leeds: Emerald Publishing Limited.
- Bose, Bijetri, in dr. (2020): *Protecting Adults with Caregiving Responsibilities from Workplace Discrimination: Analysis of National Legislation*. *Journal of Marriage and Family*, 82 (3): 953–964.
- Burr, Vivien, in Colley, Helen (2019): “I just felt as though I had to drop something”: The Implications of care for female working elder carers’ working lives. *Ageing and Society*, 40 (11): 2333–2351.
- Caracciolo Di Torella, Eugenia, in Annick Masselot (2020): *Caring Responsibilities in European Law and Policy: Who Cares?* Abingdon: Routledge.
- Clements, Luke (2022): *A Landmark UN Carers Decision*. Dostopno prek: <https://www.lukeclements.co.uk/a-landmark-un-carers-decision/> (1. 8. 2025).
- Connor, Tim (2010): *Discrimination by Association: A Step in the Right Direction: Case C-303/06 Coleman v. Attridge Law and Steve Law Judgment of the ECJ 17 July 2008*. *Journal of Social Welfare & Family Law*, 32 (1): 59–69.
- de Gioia-Carabellese, Pierre, in Colhoun, Robert J. (2012): *Associative Discrimination in Britain and in the European Union: A still too Elastic Concept?* *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 1 (3–4): 248–261.
- Honeyball, Simon (2007): *Discrimination by Association*. 4 Web JCLI. Dostopno prek: <https://core.ac.uk/download/pdf/12826134.pdf> (23. 7. 2024).
- Howard, Erica (2018): *EU Anti-discrimination Law: Has the CJEU Stopped Moving Forward?* *International Journal of Discrimination and the Law*, 18 (2–3): 60–81.
- Kuhar, Roman (2009): *Na križiščih diskriminacije: večplastna in intersekcijska diskriminacija*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
- Kuzminac, Mina S. (2024): *Analysis of Indirect and Associative Discrimination in Employment from the European Union law perspective*. *Strani pravní život*, 68 (1): 15–37.

- Leng, Ling Li, in dr. (2024): Perceived Discrimination among Caregivers of Children with Disabilities in China: Unraveling the Effects of Social Determinants. *Social Science & Medicine*, 351 (1): 116991.
- Masselot, Annick (2018): Family Leave: Enforcement of the Protection against dismissal and unfavourable Treatment. Brussels: Publications Office of the European Union.
- Mohr, Sören, in dr. (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). Dostopno prek: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/EN/Studie_DiskrErf_fuersorgender_Erwerbstaetiger_en.html (5. 7. 2025).
- 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): 648–670.
- 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.
- Phillips, Fisher (2025): New EU Ruling Expands Protections for Parents of Disabled Children in Italy and Beyond: Employer Obligations Explained September 19, 2025. Dostopno prek: <https://www.jdsupra.com/legalnews/new-eu-ruling-expands-protections-for-1391417/> (27. 9. 2025).
- Scott, Ellen K. (2018): Mother-Ready Jobs: Employment that Works for Mothers of Children with Disabilities. *Journal of Family Issues*, 39 (9): 2659–2684.
- Stewart, Lisa M. (2013): Family Care Responsibilities and Employment. *Journal of Family Issues*, 34 (1): 113–138.
- Stewart, Lisa M., in dr. (2018): The Continuum of Dependent Family Care: A Theoretical Explanation and Model. *Community, Work & Family*, 21 (5): 599–619.
- Stewart, Lisa M., in dr. (2025): Navigating Stigma and Discrimination at Work While Parenting a Child with a Mental Health Disability. V: *Disability and the Family: Challenges, Resources, and Resilience*: 97–113. Emerald Publishing Limited.
- Stryker, Robin, in dr. (2017): Family Responsibilities Discrimination. HR Work-Family Discourse and Organizational Mediation of US Civil Rights Law, LIEPP Working Paper. September 2017, n°70.
- Vilaseca, R., in dr. (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. *Journal of Developmental and Physical Disabilities*, 35 (3): 387–416.
- Waddington, Lisa B. (2011): Carers, Gender, and Employment Discrimination – What Does EU Law offer Europe's Carers? V M.-A. Moreau (ur.): *Before and After the Economic Crisis: What Implications for the "European Social Model"?*: 101–128. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

- Waddington, Lisa, in Bell, Mark (2021): The Right to Request Flexible Working Arrangements under the Work-life Balance Directive—A Comparative Perspective. *European Labour Law Journal*, 12 (4): 508–528.
- Williams, Joan C., in dr. (2012): Protecting Family Caregivers from Employment Discrimination Washington, DC: AARP Public Policy Institute. Dostopno prek: <http://www.aarp.org/home-family/caregiving/info-08-2012/insight-protecting-family-caregivers-from-employment-discrimination-AARP-ppi-health.html> (10. 10. 2022).

Viri

- Anglmayer, Irmgard (2020): Implementation of the Employment Equality Directive in light of the UN CRPD Ex-Post Evaluation Unit PE 654.206 – December 2020 EPRS | European Parliamentary Research Service.
- Böök, Birte, in dr. (2023): Comparative Analysis of Gender Equality Law in Europe 2022. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Chopin, Isabelle, in Germaine, Catharina (2025): A Comparative Analysis of Non-discrimination Law in Europe 2024. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Direktiva 2019/1158/EU. Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU. Uradni list EU, št. L 188.
- Eurocarers (2023). A Landmark UN Carers Decision, 30. januar 2023. Dostopno prek: <https://eurocarers.org/a-landmark-un-carers-decision/> (27. 9. 2025).
- Kogovšek Šalomon, Neža (2021): Country report Non-discrimination Transposition and implementation at national level of Council Directives 2000/43 and 2000/78 Slovenia. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Lobnik, Miha (2023): Zagotavljanje enakih možnosti in preprečevanje diskriminacije pri delu in zaposlovanju: priročnik za delodajalce. Ljubljana: Zagovornik načela enakosti.
- Meaby&Co Solicitors (2019): The Dangers of Discrimination by Association. <https://www.meaby.co.uk/the-dangers-of-discrimination-by-association/> (21. 7. 2024).
- OECD (2025): Combatting Discrimination in the European Union: Policy Approaches and Gaps. Paris: OECD Publishing. Dostopno prek: <https://doi.org/10.1787/29c-2c36a-en> (15. 9. 2025).
- Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights [OHCHR] (2022): Italy: Lack of financial and social support to family of people with disabilities amounted to human rights violation, UN Committee finds. Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. Dostopno prek: <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2022/10/italy-lack-financial-and-social-support-family-people-disabilities-amounted> (21. 7. 2024).

- Priročnik o evropskem protidiskriminacijskem pravu: izdaja iz leta 2018 (2021): Urad za publikacije Evropske unije. Luxembourg: Urad za publikacije Evropske unije.
- Sklepni predlogi generalnega pravobranilca M. Poiaresa Madura v zadevi Coleman z dne 31. januarja 2008. Dostopno prek: eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:62006CC0303 (30. 9. 2025).
- theHRDIRECTOR (2013): Disability Discrimination by Association, 17. april 2013. Dostopno prek: <https://www.thehrdirector.com/legal-updates/legal-updates-2013/disability-discrimination-by-association/> (27. 9. 2025).
- U.S. EEOC (2007): Enforcement Guidance: Unlawful disparate treatment of Workers with caregiving Responsibilities (Notice No. 915.002). Dostopno prek: <http://www.eeoc.gov/policy/docs/caregiving.html> (8. 4. 2023).
- Varuh človekovih pravic RS (2020): Letno poročilo za 2020. Dostopno prek: <https://www.varuh-rs.si/letno-porocilo-2020/2-vsebina-dela-in-pregled-obravnavanih-zadev/b-obravnavana-vsebinska-podrocja/210-enakost-pred-zakonom-in-prepoved-diskriminacije/> (14. 9. 2025).
- Vučko, Katarina (2025): Country Report: Non-discrimination Transposition and Implementation at National Level of Council Directives 2000/43 and 2000/78 Slovenia. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Waddington, Lisa, in Broderick, Andrea (2018): Combatting Disability Discrimination and Realising Equality. European Commission.
- Waddington, Lisa, in Broderick, Andrea (2023): Court Practices regarding Disability Discrimination, including Reasonable Accommodation, at EU and Member State Level, and in Light of the UN CRPD. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Wainwright, Martin (2008): Carer brings Hope to Millions with Landmark Win on Employment Rights. The Guardian, 18. Julij 2008. Dostopno prek: <https://www.theguardian.com/society/2008/jul/18/socialcare.law> (17. 9. 2025).
- Walsh, Judy (2024): Discrimination by Association and Discrimination by Assumption under Directives 2000/43 and 2000/78. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Zadeva C-303/06 Coleman (2008): Sodba c-303/06 z dne 17. julija 2008, S. Coleman proti Attridge Law in Steve Law. Dostopno prek: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/ALL/?uri=CELEX%3A62006CJ0303> (5. 5. 2022).
- Zadeva C-38/24 [Bervidi](i) G.L. SODBA SODIŠČA (prvi senat) z dne 11. septembra 2025. Dostopno prek: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/HTML/?uri=CELEX:62024CJ0038> (30. 9. 2025).
- Zagovornik načela enakosti RS (2020): Redno letno poročilo za leto 2019. <https://zagovornik.si/izdelki-zagovornika/letno-porocilo/> (30. 6. 2023).
- Zagovornik načela enakosti RS (2022): Redno letno poročilo za leto 2021 – drugi del. Dostopno prek: <https://zagovornik.si/izdelki-zagovornika/letno-porocilo/> (30. 6. 2023).

Zakon o varstvu pred diskriminacijo. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO7273> (20. 5. 2022).

Podatki o avtorici

doc. dr. **Zdenka Šadl**

Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede

Kardeljeva ploščad 5, 1000 Ljubljana, Slovenija

E-mail: zdenka.sadl@fdv.uni-lj.si