

TVEGANJE VARNO IN ZDRAVJU
SKRIMINACIJA **VARNOST IN**
ZDRAVJE PRI DELU
VARNO IN ZDRAVJU
DISKRIMINACIJA
RNOŠT
TVEGANJE PRIJAZNO DELO
OCENA TVEGANJA
DOVOLJSTVO MOTIVACIJA
DISKRIMINACIJA
PRIJAZNO DELO TVEGANJE
DOBRI ZADOVOLJSTVO
DELOVNI POGOJI
NEVARNOST
ZADOVOLJSTVO
DISKRIMINACIJA
TVEGANJE

vzd.mdds.gov.si

 REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

Zakon o varnosti in zdravju pri delu
TVEGANJE VARNO IN ZDRAVJU
KRIMINACIJA **VARNOST IN** stereotipi
ZDRAVJE PRI DELU pre
predsodki
ri delu VARNO IN ZDRAVJU Zakon o delovnih razme
Zakon o delovnih razmerjih DISKRIMINACIJA
RNOŠT Zakon o varnosti in zdravju pri delu predsodki M
inacijo TVEGANJE stereotipi PRIJAZNO DELO
OCENA TVEGANJA predsodki NEV
DOVOLJSTVO predsodki MOTIVACIJA Zakon
zdravju pri delu DISKRIMINACIJA stereotipi PRIJ
PRIJAZNO DELO TVEGANJE Zakon o var
delovnih razmerjih **DOBRI ZADOVOLJSTVO**
pri delu **DELOVNI POGOJI** predsodki
asodki Zakon o delovnih razmerjih NEVARNOST Za
diskriminacijo ZADOVOLJSTVO Zakon o varnosti in
DISKRIMINACIJA Zakon o varnosti in zdravju pri del
TVEGANJE predsodki stereotipi PRIJAZNO D
pri delu **TRAJNOSTNO DELO**
Zakon o varnosti in zdravju pri delu DISKRIMINACIJA
PRIJAZNO DELO Zakon o varnosti in zdravju pri de
RAZNOLIKOST TVEGANJE preds
ANJE stereotipi ZADOVOLJSTVO Zakon o varnos

Zakaj je pri načrtovanju ukrepov za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu potrebno upoštevati raznolikost?

Delavec ima pravico do dela in delovnega okolja, ki mu zagotavlja varnost in zdravje pri delu.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 11. člen



Varnost in zdravje pri delu je ena ključnih sestavin kakovostnih delovnih okolij. Nevarnostim smo na delovnih mestih izpostavljeni vsi, a tveganja za varnost in zdravje pri delu – torej možnost, da bo nekdo zaradi nevarnosti na delovnem mestu utrpel posledice – niso enaka za vse. Oceniti jih moramo za vsako delavko in delavca. Ljudje se razlikujemo po številnih življenjskih in osebnih okoliščinah – smo ženske, moški, mladi, stari, gibalno ovirani, z zmanjšano delovno zmožnostjo, z migrantskim poreklom, smo manjši, višji, težji, lažji, zdravi itd. Zato ne moremo govoriti o tipični delavki ali delavcu, na podlagi čigar značilnosti bi lahko tveganja ocenili tudi za vse ostale.

Cilj upoštevanja raznolikosti pri pripravi ocene tveganja je ohraniti delovna mesta varna in zdravju prijazna za vse.

Osebne okoliščine

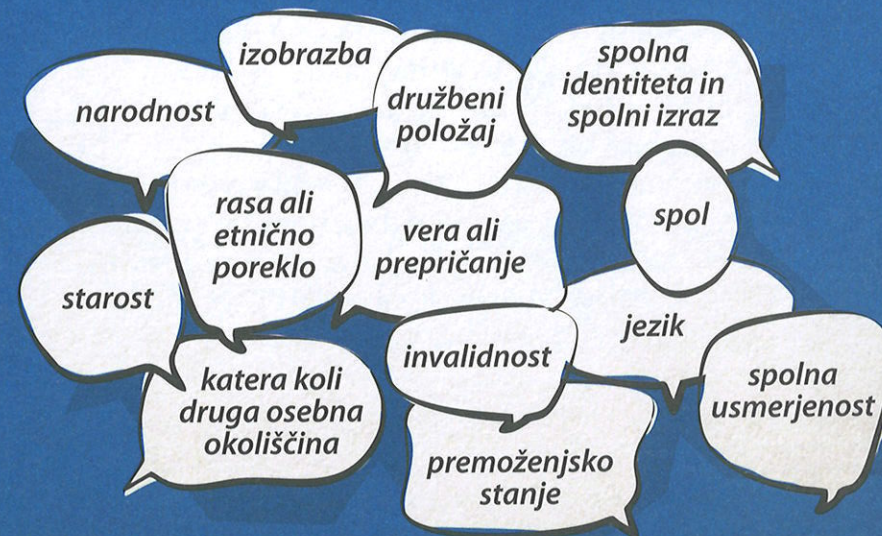
Osebne okoliščine so tisto, kar se nanaša in kar vpliva na nekoga. Nekatere pridobimo z rojstvom (npr. spol, rasa, etnično poreklo), druge so povezane z našimi življenjskimi možnostmi, priložnostmi in odločitvami (npr. premoženjsko stanje, izobrazba). Zaradi katerekoli izmed naših osebnih okoliščin ne smemo biti diskriminirani.



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

(2) Diskriminacija zaradi katere koli osebnih okoliščin je prepovedana.

Zakon o varstvu pred diskriminacijo, 4. člen



Zakon o varstvu pred diskriminacijo, 1. člen

Ste o ženskah in moških vedeli, da ...

- ... so ženske pogosteje izpostavljene nekaterim kostno-mišičnim obolenjem, npr. sindromu karpalnega kanala
- ... moški na delovnem mestu pogosteje doživljajo nezgode, tudi tiste s smrtnim izidom
- ... študije kažejo, da so na delovnih mestih, kjer je potrebno dvigovati ali premikati ljudi, pogosteje zaposlene ženske
- ... ženske pri istem delodajalcu (delovnem mestu) praviloma ostajajo dlje, zato so dlje časa izpostavljene istim tveganjem
- ... sodobni moški ne želijo biti odsotni očetje, ampak želijo dejavno skrbeti za otroke



**Ste o mladih in
starejši delavkah
in delavcih vedeli,
da ...**

- ... so mlade delavke in delavci pogosto slabše seznanjeni s tveganji za varnost in zdravje pri delu, s katerimi se srečujejo na delovnem mestu (tudi zaradi njim neprilagojenega načina usposabljanj)
- ... mlade delavke in delavci pogosteje kot starejši ne spregovorijo o težavah in nevarnostih, ki jih opazijo
- ... so mladi delavci pogosteje udeleženi v nezgodah na delovnem mestu
- ... starejše delavke in delavce pogosto spremljajo negativni stereotipi (npr. da so počasni, da ne dohajajo tehnološkega napredka)
- ... določene telesne funkcije res upadajo s starostjo, a tega ne moremo posploševati
- ... s starostjo praviloma upada zmožnost regulacije telesne temperature, zato lahko pride do težav v zelo vročem ali zelo hladnem delovnem okolju

**Ste o delavkah
in delavcih z
invalidnostmi
vedeli, da ...**

- ... so pogosto žrtve stereotipov, predsodkov, celo diskriminacije
- ... je eden od pogostih zmotnih stereotipov, da je gibalna oviranost povezana z manjšimi miselnimi sposobnostmi
- ... lahko že minimalna prilagoditev delovnega procesa ali delovnega mesta delavki ali delavcu z invalidnostjo omogoči varno in zdravju neškodljivo delo
- ... da je najboljši vir informacij o potrebni prilagoditvi delovnega procesa ali delovnega mesta delavka oziroma delavec sam
- ... da lahko invalidnost in zmanjšana delovna zmožnost povečujeta tveganje za izpostavljenost stresu, trpinčenju, nadlegovanju in diskriminaciji na delovnem mestu

Ste o delavkah in delavcih migrantih (rojeni v drugih državah, zaposleni v Sloveniji) vedeli, da ...

- ➔ ... morda ne razumejo tveganj za varnost in zdravje pri delu, ki so jim izpostavljeni na delovnem mestu, ker usposabljanje ni bilo prilagojeno njihovem razumevanju slovenščine
- ➔ ... so pogosto zaposleni v sektorjih z višjimi stopnjami tveganja za varnost in zdravje pri delu
- ➔ ... pogosto opravljajo monotono in fizično naporno delo, delajo v izmenah in prek polnega delovnega časa, so izpostavljeni visokim temperaturam, hrupu, močnim vibracijam, pogosteje delajo v stoječih položajih ali pa delo zahteva veliko hoje
- ➔ ... pogosto poročajo o slabšem zdravju kakor nemigrantska delovna sila, še zlasti so izpostavljeni kostno-mišičnim obolenjem
- ➔ ... pogosto so izpostavljenim negativnim stereotipnim prepričanjem, ki temeljijo na pripadnosti drugi kulturi, religiji ali etnični skupini



Ocenjevanje tveganja in izjava o varnosti

-
- (1) Delodajalec mora **pisno oceniti tveganja**, katerim so delavci izpostavljeni ali bi lahko bili izpostavljeni pri delu, po postopku, ki obsega zlasti:
 - identifikacijo oziroma odkrivanje nevarnosti;
 - ugotovitev, kdo od delavcev bi bil lahko izpostavljen identificiranim nevarnostim;
 - oceno tveganja, v kateri sta upoštevana verjetnost nastanka nezgod pri delu, poklicnih bolezni oziroma bolezni v zvezi z delom in resnost njihovih posledic;
 - odločitev o tem, ali je tveganje sprejemljivo;
 - odločitev o uvedbi ukrepov za zmanjšanje nesprejemljivega tveganja.
 - (2) Delodajalec mora **popraviti in dopolniti oceno tveganja** vsakokrat:
 - ko obstoječi preventivni ukrepi varovanja niso zadostni oziroma niso več ustrezni;
 - ko se spremenijo podatki, na katerih je ocenjevanje temeljilo;
 - ko obstajajo možnosti in načini za izpopolnitev oziroma dopolnitev ocenjevanja.
 - (3) Delodajalec mora po izvedenem ocenjevanju tveganja za varnost in zdravje pri delu **izdelati in sprejeti izjavo o varnosti z oceno tveganja v pisni obliki**, ki glede na vrsto in obseg dejavnosti vsebuje zlasti:
 - načrt za izvedbo predpisanih zahtev in ukrepov;
 - načrt in postopke za izvedbo ukrepov v primerih neposredne nevarnosti;
 - opredelitev obveznosti in odgovornosti odgovornih oseb delodajalca in delavcev za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.
 - (4) V izjavi o varnosti z oceno tveganja delodajalec **določi posebne zdravstvene zahteve**, ki jih morajo izpolnjevati delavci za določeno delo, v delovnem procesu, ali za uporabo posameznih sredstev za delo, na podlagi strokovne ocene izvajalca medicine dela.
 - (5) V izjavi o varnosti mora delodajalec k pisni oceni tveganja priložiti zapisnik o **posvetovanju z delavci oziroma njihovimi predstavniki**.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 17. člen

Nekatera vprašanja, ki nam pri ocenjevanju tveganj pomagajo upoštevati raznolikost:

- Koliko je v organizaciji žensk, koliko moških? Na katerih delovnih mestih delajo eni in drugi?
- Kakšno je obstoječe zdravstveno stanje žensk in kakšno moških, tudi glede na njihovo starost?
- Kaj kažejo podatki o poškodbah in nezgodah pri delu, ki so razčlenjeni po spolu?
- Je osebna varovalna oprema res ustrezna tako za ženske kot za moške?
- Je prilagojena nosečnicam?
- Katera so do zdaj prepoznana tveganja in nevarnosti na delovnih mestih?
- Smo jih preučili tudi z vidika spola, starosti in drugih osebnih okoliščin?
- Kakšna je starostna struktura delavk in delavcev?
- Ali o nevarnostih mlade usposabljam in ozaveščamo na njim prilagojen način?
- Ali poznamo dejavnike stresa pri mladih?
- Ali so zahteve delovnih mest prilagojene starejšim?
- Izmensko delo, nočno delo – ali upoštevamo potrebe mladih in starejših?
- Katere podatke o delavkah in delavcih s posebnimi potrebami imamo na razpolago?
- Kaj lahko storimo, da prilagodimo delovna okolja ljudem z invalidnostmi?
- Ali vemo, kako dobro delavke in delavci z migrantskim poreklom govorijo in razumejo slovenski jezik? Poznamo posebnosti kulturne raznolikosti?
- Ali se delavke in delavci z migrantskim poreklom pri delu pogosteje poškodujejo in doživljajo nezgode pri delu?
- Se zavedamo, da skupina delavk in delavcev z migrantskim poreklom ni homogena?

Predvsem pa: Smo glede obstoječih tveganj in nevarnosti vprašali delavke in delavce? Smo k sodelovanju res spodbudili vse?

Zagotavljanje varnosti in zdravja delavk in delavcev pri delu



(1) **Delodajalec mora zagotoviti varnost in zdravje delavcev pri delu.** V ta namen mora izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu, vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrežno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi.

(2) Delodajalec mora **posebno skrb nameniti zagotovitvi varnosti in zdravja nosečih delavk, mladih in starejših delavcev ter delavcev z zmanjšano delovno zmožnostjo** ter pri izbiri ukrepov upoštevati posebna tveganja, katerim so ti delavci izpostavljeni pri delu, v skladu s posebnimi predpisi.

(3) Delodajalec mora **upoštevati spreminjajoče se okoliščine** ter izvajati take preventivne ukrepe in izbirati take delovne in proizvodne metode, ki bodo zagotavljale izboljševanje stanja in višjo raven varnosti in zdravja pri delu, ter bodo vključene v vse aktivnosti delodajalca in na vseh organizacijskih ravneh.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 5. člen



Nevarnosti so lahko na delovnem mestu iste za vse delavke in delavce, a tveganje je lahko za nekoga (ali celo skupino) zaradi določene osebne okoliščine večje. Delodajalec mora poskrbeti, da pri ocenjevanju tveganj ne pozabi na nikogar.

Celovito naslavljanje raznolikosti z vidika varnosti in zdravja pri delu

Ključno izhodišče zakonodaje Evropske unije je, da je treba **delovno mesto prilagoditi delavkam ter delavcem in ne obratno.**

Evropska agencija za varnost iz zdravja pri delu (EU-OSHA) zato priporoča:

- ➔ **resno obravnavo** vprašanj raznolikosti,
- ➔ **izogibanje vnaprejšnjim predpostavkam** o tveganjih in ogroženih,
- ➔ **upoštevanje vseh delavk in delavcev**, ne glede na položaj, delovno mesto in obliko dela,
- ➔ **preventivno načrtovanje**, čeprav v organizaciji npr. še ni delavk in delavcev migrantov,
- ➔ **vključevanje vidika varnosti in zdravja pri delu** v ukrepe za zagotavljanje enakosti spolov in preprečevanje diskriminacije,
- ➔ **usposabljanje o raznolikosti** za vodstvene in vodilne kadre, strokovne delavke in delavce za varnost in zdravje pri delu ...,
- ➔ **prilagojeno usposabljanje in navodila** o varnosti in zdravju pri delu za vse delavke in delavce,
- ➔ **vključevanje delavk in delavcev** v ocenjevanje tveganja,
- ➔ **sprejetje preventivnih ukrepov**, ki vključujejo prilagajanje dela delavkam in delavcem ter tehnološkemu razvoju,
- ➔ **ob nakupu** delovne opreme in osebne varovalne opreme preveriti, ali je primerna za raznoliko delovno silo,
- ➔ **poiskati znanje** o raznolikosti, če ga organizacija nima sama, ter
- ➔ **sodelovanje** vseh vpletenih.

