



EU pobuda EQUAL, Razvojno partnerstvo »Partnerstvo za enakost«
Program delno financira Evropska unija in Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
Organ upravljanja Programa pobude Skupnosti EQUAL za Slovenijo je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
Za vsebino dokumenta odgovarja ŠKUC in v nobenem pogledu ne izraža stališča Evropske unije.

EQUAL

Razvojno partnerstvo »Partnerstvo za enakost«

ANALIZA REZULTATOV VPRAŠALNIKA O ODNOSU DO DISKRIMINACIJE V ZAPOSLOVANJU IN NA TRGU DELA – 2. del

PRIMERJALNA ANALIZA

Uvod

Prvi vprašalnik o odnosu do diskriminacije v zaposlovanju in na trgu dela je pripravila **lezbična sekcija ŠKUC-LL** decembra 2005 v okviru projekta »*Partnerstvo za enakost*«, ki je potekal v okviru evropske pobude **EQUAL** in je bil namenjen preprečevanju diskriminacije na osnovi spolne usmerjenosti v zaposlovanju in na trgu dela. Projekt je potekal v obliki razvojnega partnerstva med **društvom ŠKUC (lezbično sekcijo ŠKUC-LL)**, **Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije** in **Združenjem delodajalcev Slovenije**, njegov cilj pa je bil ozaveščanje socialnih partnerjev v Sloveniji o škodljivih učinkih vseh oblik diskriminacije, predvsem pa diskriminacije na osnovi spolne usmerjenosti, ter možnosti njenega preprečevanja.

ŠKUC-LL je prvi vprašalnik, s katerim je želela oceniti aktualno stanje in odnos do različnih oblik diskriminacije, predvsem do homofobije, posredovala svojima projektnima partnerjema, *Združenju delodajalcev Slovenije* in *Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije*. *ZDS* (zanj Frida Bertonce) in *ZSSS* (zanjo Lučka Böhm) sta vprašalnik posredovala tistim okrožjem, posameznikom in posameznicam, katerih odgovori naj bi bili relevantni za vpogled v stanje: *ZDS* članom, podjetjem, ki so vključena v to krovno organizacijo, ali tistim, ki spremljajo njegove informativne dejavnosti, *ZSSS* pa svojim vodilnim delavcem in funkcionarjem. **Prvo anketiranje je potekalo od konca decembra 2005 do marca 2006.**

Drugi krog anketne raziskave je potekal ob zaključku projekta, od **1. do 30. septembra 2007**. Anketni vprašalnik o odnosu do diskriminacije v zaposlovanju in na trgu dela sta *ZDS*

in ZSSS tudi tokrat posredovala svojim relevantnim okrožjem. Drugi krog anketiranja je bil namenjen oceni stanja ob zaključku projekta in primerjalni analizi.

S strani *ŠKUC-LL* je raziskavo koordinirala dr. Tatjana Greif, vodja programa, obdelavo in analizo anket pa Nataša Velikonja.

REZULTATI ANKETE – 2. del

Vzorec

Združenje delodajalcev Slovenije je vprašalnik odposlalo – tako kot v prvem krogu - svojim članom, podjetjem, izpolnjevali pa so ga lahko tudi nečlani, ostala podjetja, preko spletne strani ZDS oziroma ostalih kontaktnih omrežij ZDS. Vprašalnik je bil poslan tudi preko e-obvestil, bil je priložen mesečniku ZDS, hkrati pa je bil priložen v gradivu na seminarjih ZDS. Točno število odposlanih oziroma drugače posredovanih vprašalnikov ni znano - toda le prejemnikov informativnega mesečnika ZDS je okrog 4000, samo informacijo o anketnem vprašalniku pa je ZDS razposlal okrog 3000 prejemnikom e-obvestil.

Izpoljenih vprašalnikov je bilo trinajst. Izpolnjevali so ga vodilni delavci ali ostali zaposleni (anketo so, po dobljenih podatkih, izpolnili trije pravniki, poslovna sekretarka, štirje zaposleni v kadrovskih službah, ekonomski tehnik, direktor, uradnica, strokovni sodelavec).

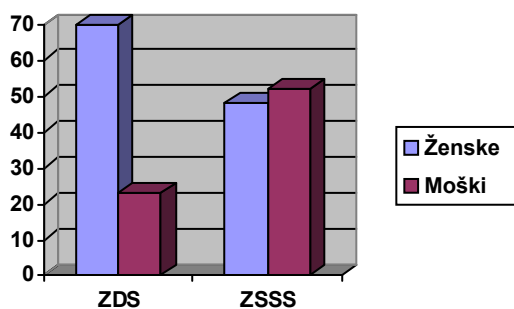
Zveza svobodnih sindikatov Slovenije je vprašalnik posredovala vodilnim delavcem oziroma funkcionarjem v ZSSS. Izpoljenih vprašalnikov je bilo triindvajset (anketo so, po dobljenih podatkih, izpolnili strojni mehanik, trikrat ekonomist, bolničar-negovalec, referent, trikrat administrator, pravnik, skrbnik opreme, komercialni tehnik, sekretarka, dvakrat ekonomski tehnik, dvakrat delavec, organizator, gimnazijski maturant, lesni tehnik, politolog, višji upravni delavec, izvršna sekretarka).

Če primerjamo odziv s strani zainteresiranih omrežij ZDS oziroma ZSSS glede na prvi krog anketiranja, lahko ugotovimo, da se je interes v obeh omrežij povečal – četudi, žal, ne za veliko: v prvem krogu je pri ZDS anketni vprašalnik izpolnilo 12 oseb, v drugem krogu le en več, torej 13. V prvem krogu je pri ZSSS anketni vprašalnik izpolnilo 11 oseb, v drugem krogu 23.

Spolna, starostna in izobrazbena struktura anketirancev in anketirank

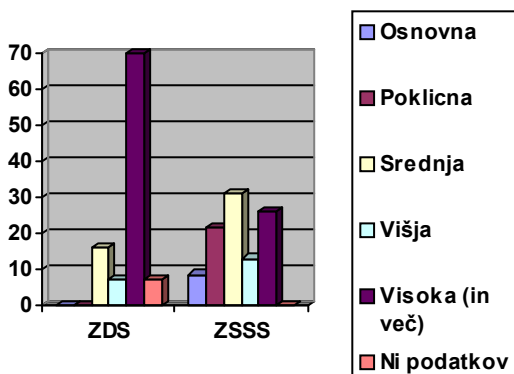
Po **spolni strukturi** je vprašalnik reševalo s strani ZDS 70 % žensk in 23 % moških, 7 % anketiranih ni posredovalo podatka. S strani ZSSS je vprašalnik reševalo 48 % žensk in 52 % moških. Če primerjamo podatke s prvim krogom anketiranja, ugotovimo, da je pri ZDS delež spolne zastopanosti približno enak, povsem spremenjen pa je pri ZSSS: pri prvem anketiranju so namreč vse ankete izpolnile ženske, sedaj pa je spolna zastopanost skorajda uravnovežena.

Spol



Pri **starostni strukturi** sega razpon pri ZDS od 24 do 54 let, pri ZSSS pa od 27 do 58 let. Po **izobrazbeni strukturi** je pri ZDS delež anketiranih z visoko izobrazbo (in več) 70 %, 16 % jih ima srednjo izobrazbo, 7 % višjo izobrazbo, 7 % pa jih ni želelo podati odgovora. Pri ZSSS ima 8,6 % osnovno izobrazbo, 21,5 % jih ima poklicno izobrazbo, 31 % srednjo, 13 % višjo in 26 % visoko izobrazbo. *Tako kot pri prvem krogu anketiranja ugotavljamo, da je izobrazbena diferenciranost večja pri ZSSS*, saj so anketirani zastopani prav v vseh izobrazbenih razredih, anketirani v ZDS pa le v zgornjih treh.

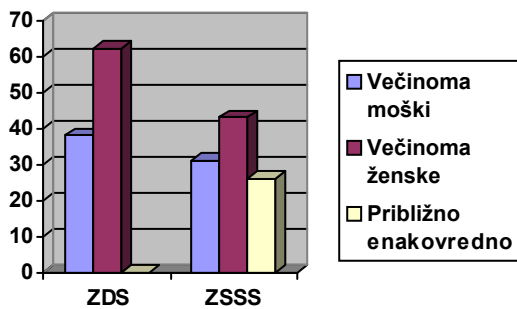
Izobrazba



Delovni kolektiv anketiranih

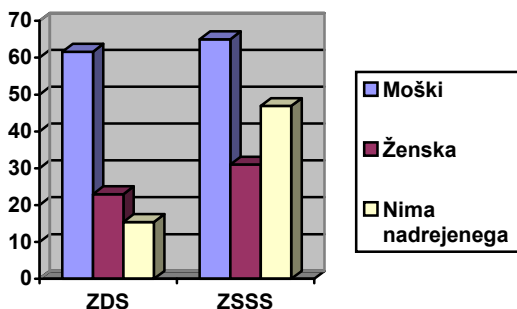
Pri vprašanju o tem, kakšna je **spolna sestava delovnega kolektiva**, iz katerega prihajajo anketirani, jih med tistimi, ki izhajajo iz omrežij ZDS, kar 62 % prihaja iz večinoma ženskega kolektiva, 38 % pa iz večinoma moškega kolektiva. Pri ZSSS je podoba spolne sestave delovnega kolektiva nekoliko drugačna: 31 % jih prihaja iz večinoma moškega kolektiva, 43 % iz večinoma ženskega kolektiva, 26 % pa iz približno spolno uravnoveženega kolektiva.

Spolna sestava delovnega kolektiva



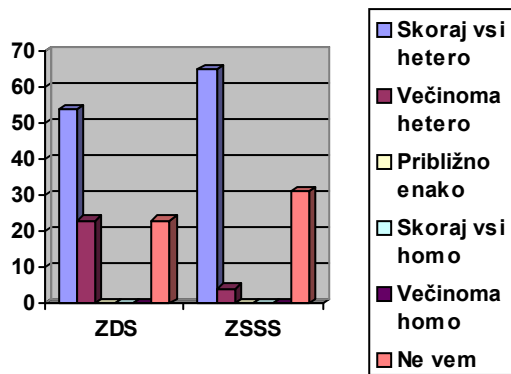
Naslednje vprašanje v raziskavi se je glasilo, **ali je nadrejeni anketirane osebe moški ali ženska**. Pri ZDS 61,6 % anketiranih ima za nadrejenega moškega, 23 % ima za nadrejeno žensko, 15,4 % pa je brez nadrejenega. Pri ZSSS ima 65 % anketiranih za nadrejenega moškega, 31 jih ima za nadrejeno žensko, 4 % pa so brez nadrejenega. V primerjavi s prvim krogom anketiranja je opazen **porast moških nadrejenih**: anketirane osebe imajo moške za nadrejene tako v okrožjih ZDS kot v okrožjih ZSSS (Pri prvem anketiranju je bil delež ženskih nadrejenih pri okrožjih ZDS višji od deleža moških nadrejenih!). Tako je treba poudariti, da so **kolektivi, v katerim delajo anketirane osebe, večinoma ženski – a z moškim nadrejenim**.

Ali je nadrejeni moški ali ženska



Naslednje vprašanje se prvič v vprašalniku dotika seksualne usmerjenosti sodelavcev v kolektivu. Anketirane osebe so odgovarjale na vprašanje, **ali so sodelavci v njihovem ožjem kolektivu, po njihovem mnenju, heteroseksualni ali homoseksualni**. Odgovori so bili nanizani na lestvici – od odgovora »skoraj vsi heteroseksualni«, »večinoma heteroseksualni«, »približno enak delež heteroseksualnih in homoseksualnih« do »skoraj vsi homoseksualni« in »večinoma homoseksualni«. 54 % anketiranih, ki prihaja iz omrežij ZDS, ocenjuje, da so sodelavci v njihovem ožjem kolektivu skoraj vsi heteroseksualni, 23 % jih meni, da so sodelavci večinoma heteroseksualni, medtem ko jih enak delež, torej 23 % odgovarja z odgovorom »ne vem«. 65 % anketiranih iz ZSSS meni, da so njihovi sodelavci skoraj vsi heteroseksualni, 4 % jih meni, da so večinoma heteroseksualni, odgovor »ne vem« pa je podalo 31 % oseb.

Ali so sodelavci heteroseksualni ali homoseksualni



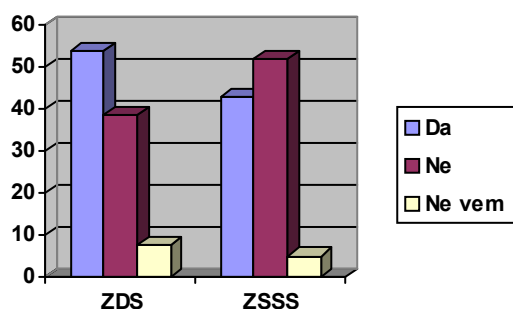
Tudi v drugem krogu anketiranja se je pokazalo – tako kot pri prvem – da obstaja *visoka stopnja konsenza o tem, da gre za izrecno heteroseksualne kolektive*. Še vedno torej velja, da tako *visok konsenz o izrecno heteroseksualnih kolektivih tako v okrožjih ZDS kot ZSSS pomeni neprekinjeno slepoto do homoseksualnosti oziroma neprekosljivo samoumevnost heteroseksualnosti v delovnem okolju*. Še več: *v drugem krogu se je zmanjšal delež tistih, ki so odgovorili z odgovorom »ne vem«, kar kaže, da se je zmanjšal celo delež tistih, ki so dopuščali možnost, da delujejo – kar se tiče seksualne usmerjenosti – v bolj diferenciranem delovnem okolju*.

Vrednote v delovnem okolju

V naslednjem sklopu vprašanj smo raziskovali odnos do nekaterih ključnih vrednot sodobne družbe, tistih, ki se odražajo v odnosu do določenih populacijskih skupin, do žensk, hendikepiranih, priseljencev ali Romov, do sodelavcev različnih starosti in, nenazadnje, do gejev in lezbijk. Ocenjevali smo odnos anketiranih do omenjenih kategorij prebivalstva na področju dela in zaposlovanja, položaj le-teh v delovnem kolektivu oziroma odnos sodelavcev do njih.

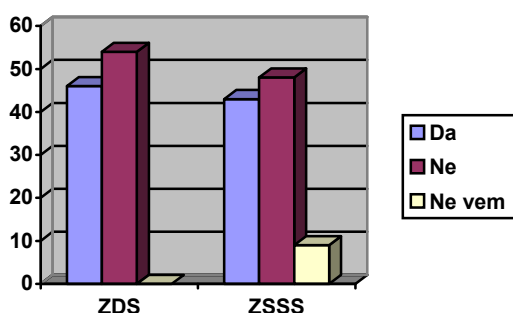
Pri prvem iz sklopa teh vprašanj so anketirani odgovarjali na vprašanje, **ali se strinjajo, da je delo moških in žensk enako cenjeno**. Pri ZDS jih 53,9 % meni, da je delo moških in žensk enako cenjeno, 38,5 % jih smatra, da delo moških in žensk ni enako cenjeno. 7,7 % jih odgovora ne ve. Pri ZSSS je razmerje drugačno: 43 % jih meni, da je delo moških in žensk cenjeno enako, medtem ko jih več, 52 %, meni, da delo moških in žensk ni enako cenjeno. 5 % jih odgovora ne ve. *V primerjavi s prvim krogom anketiranja je razmerje drugačno: pri prvem anketiranju je bilo mnenje, da delo moških in žensk ni enako cenjeno, višje tako pri ZDS kot ZSSS. Sedaj je pri delodajalskih okrožjih mnenje o tem, da je delo moških in žensk enako cenjeno, pogostejše – četudi relevantne statistike in podatki dajejo drugačno sliko. Sindikalna okrožja so ohranila mnenje, da delo moških in žensk ni enako cenjeno, četudi se je ta delež bistveno zmanjšal, hkrati pa se je povečal delež tistih, ki menijo, da je delo moških in žensk cenjeno enako. Izgleda, da se zavest o nujnosti boja za delavsko enakopravnost moških in žensk niža.*

Ali je delo moških in žensk enako cenjeno



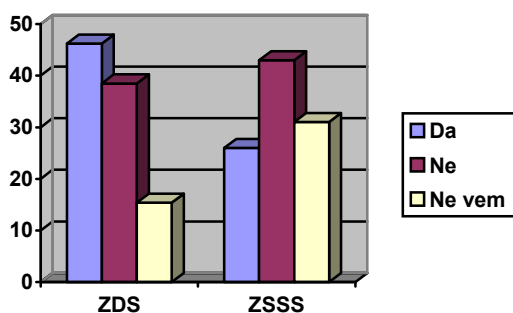
Naslednje vprašanje se je glasilo, **ali se strinjate, da imajo starejši in mlajši delavci enake možnosti**. Tega vprašanja pri prvem krogu anketiranja nismo zastavljali, zaradi večanja diskriminacije v zaposlovanju glede na starostne skupine pa smo tokrat preverjali tudi stopnjo zaznavanja tega problema. Pri ZDS jih tako 46 % anketiranih meni, da imajo starejši in mlajši delavci enake možnosti, več, to je 54 %, pa jih meni, da starejši in mlajši delavci nimajo enakih možnosti. Podobno razmerje kaže slika pri ZSSS: 43 % jih meni, da imajo starejši in mlajši delavci enake možnosti, 48 % jih meni, da nimajo enakih možnosti, 9 % jih ne ve. **Zavest o starostni diskriminaciji v zaposlovanju in trgu dela je podobna v obeh okrožjih: skorajda polovica anketiranih te vrste diskriminacije ne zaznava, a delež tistih, ki pa jo zaznavajo, je vendarle za odtenek višji.**

Ali imajo starejši in mlajši delavci enake možnosti



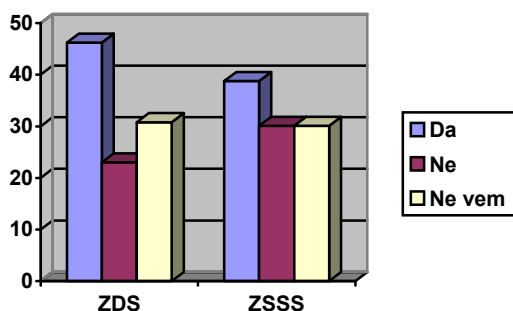
Tretje vprašanje je ugotavljalo, **ali se anketirani strinjajo s trditvijo, da sodelavci, ki so geji ali lezbijke, lahko brez skrbi razkrijejo spolno orientacijo**. 46,2 % anketiranih iz omrežij ZDS meni, da sodelavci, ki so geji ali lezbijke, lahko brez skrbi razkrijejo spolno identiteto, 38,5 % pa jih meni, da ne. 15,4 % jih odgovora ne ve. 26 % anketiranih iz ZSSS meni, da sodelavci, ki so geji ali lezbijke, lahko brez skrbi razkrijejo spolno identiteto, 43 % jih meni, da ne. 31 % jih tega ne ve. **Primerjava med prvim in drugim krogom anketiranja kaže predvsem precejšnje znižanje deleža odgovorov »ne vem«: to lahko pomeni, da imajo anketirane osebe bolj artikulirano mnenje oziroma višjo zavest o možnostih gejev in lezbijk v njihovem delovnem okolju. Pri ZDS je tako v drugem krogu anketiranja več anketiranih mnenja, da lahko geji in lezbijke brez skrbi razkrijejo svojo spolno orientacijo – kar je gotovo napredek v primerjavi s prvim anketiranjem. Pri ZSSS je slika podobna s prvim anketiranjem. Še vedno pa ostaja v obeh okrožjih podatek, ki vzbuja skrb: visoki deleži (okrog 40 %) v obeh okrožjih, ki kažejo, da se geji in lezbijke ne morejo razkriti v svojih delovnih okoljih.**

Ali lahko sodelavci, ki so geji ali lezbijke, brez skrbi razkrijejo spolno orientacijo



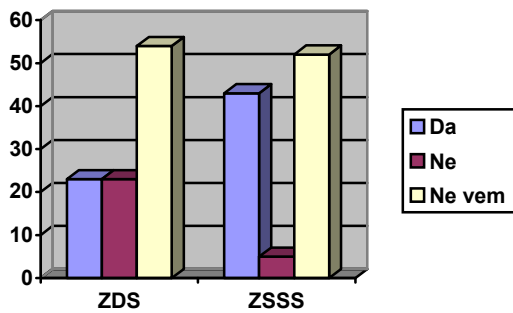
Naslednje vprašanje se dotika odnosa do hendikepiranih. Anketirani so odgovarjali na vprašanje, **ali se strinjajo, da so sodelavci, ki so hendikepirani, deležni vse podpore delovnega kolektiva**. Da so hendikepirani sodelavci deležni vse podpore delovnega kolektiva, meni 46,2 % anketiranih iz ZDS. Da hendikepirani niso deležni podpore kolektiva, meni 23 % anketiranih iz ZDS. 30,8 % jih tega ne ve. Pri anketiranih iz ZSSS jih 38,8 % meni, da so hendikepirani deležni vse podpore delovnega kolektiva, enak odstotek, 30,1 %, pa jih tega ne misli oziroma ne ve. *Tudi tu se je pri drugem krogu anketiranja zmanjšal delež tistih, ki so odgovorili z »ne vem«, vendar pa se je primerjalno povečal delež tistih, ki menijo, da hendikepirani niso deležni podpore v njihovem delovnem okolju.*

Ali so hendikepirani sodelavci deležni vse podpore delovnega kolektiva



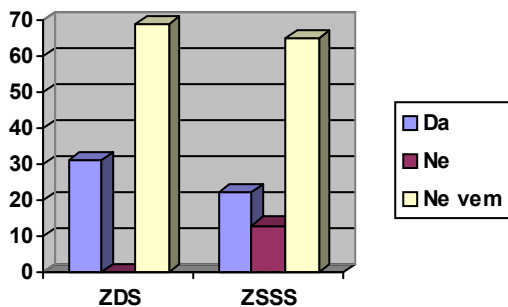
Stopnjo distance meri tudi naslednje vprašanje, ki smo ga zaradi aktualnosti dodali v drugem krogu anketiranja: anketirani so odgovarjali na vprašanje, **ali so mnjenja, da se nekateri sodelavci raje izognejo stikom z Romi**. 23 % anketiranih iz ZDS meni, da se nekateri sodelavci raje izognejo stikom z Romi, enak odstotek jih meni, da ne, kar 54 % pa jih je odgovorilo, da ne vedo. Kar 43 % anketiranih iz ZSSS meni, da se nekateri sodelavci raje izognejo stikom z Romi, le 5 % jih meni, da se sodelavci ne izogibajo stikom z Romi, 52 % pa jih tega ne ve. *Dobljeni podatki so šokantni: šokanten je nizek delež tistih, ki menijo, da se sodelavci ne izognejo stikom z Romi; prav tako je šokanten delež tistih, ki ne vedo, ali v njihovem delovnem okolju morda obstaja protiromsko razpoloženje. Osupljiv je podatek, dobljen iz omrežij ZSSS, kjer kar 43 % anketiranih meni, da se njihovi sodelavci izogibajo stikom z Romi!*

Ali se nekateri sodelavci raje izognejo stikom z Romi



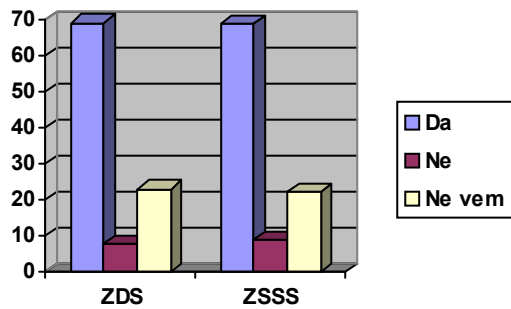
Pri naslednjem vprašanju so anketirani odgovarjali, **ali se strinjajo, da imajo geji in lezbijke v kolektivu možnost napredovanja na višja delovna mesta**. 31 % anketiranih iz ZDS meni, da imajo geji in lezbijke možnost napredovanja na višja delovna mesta, 69 % pa jih odgovora ne ve. Odgovori so podobni kot pri prvem anketiranju, razlika je le ta, da povsem izostane delež pri mnenju, da geji/lezbijke nimajo možnosti napredovanja. 22 % anketiranih iz ZSSS meni, da imajo geji in lezbijke možnost napredovanja na višja delovna mesta, 13 % pa jih meni, da te možnosti nimajo. 65 % jih je odgovorilo z odgovorom »ne vem«. **Pri tem vprašanju je osupljiva – tako kot pri prvem krogu anketiranja – relativno nizka stopnja tistih, ki menijo, da se geji in lezbijke v svoji delovni karieri ne soočajo z ovirami, skratka, da lahko napredujejo v delovnem okolju: tako meni manj kot tretjina anketiranih. Tudi tu je očitna visoka stopnja problemske slepote – odgovori »ne vem« so se povzpeli k še višjim deležem.**

Ali imajo geji in lezbijke v vašem kolektivu možnost napredovanja na višja delovna mesta



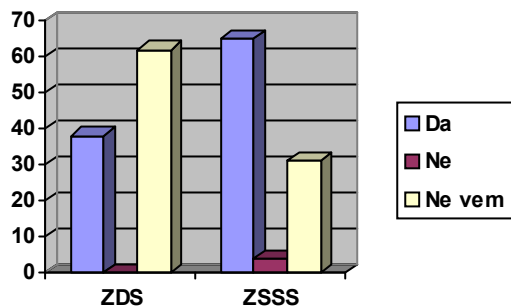
Naslednje vprašanje, na katerega so anketiranci odgovarjali, se glasi: **ali se strinjate s trditvijo, da so delavci iz bivših jugoslovanskih republik popolnoma sprejeti v vašem kolektivu?** Rezultati pri drugem anketiranju so precej drugačni: **medtem ko se je pri prvem anketiranju s to trditvijo strinjalo vseh 100 % oseb iz ZDS, se jih sedaj strinja le še 69,3 %, kar verjetno kaže na realni ponovni porast tovrstne nestrpnosti oziroma na to, da se stopnja distance do delavcev iz bivših jugoslovanskih republik znova povečuje.** 7,7 % jih meni, da delavci iz bivših jugoslovanskih republik niso popolnoma sprejeti v delovnem kolektivu, 23 % pa jih odgovora ne ve. 69 % anketiranih iz ZSSS se jih strinja s trditvijo, da so delavci iz bivših jugoslovanskih republik popolnoma sprejeti v kolektivu, 9 % se jih s to trditvijo ne strinja, 22 % pa jih ne ve. **Se je pa v drugem krogu anketiranja povečal delež tistih iz omrežij ZSSS, ki menijo, da so delavci iz bivših jugoslovanskih republik popolnoma sprejeti v delovnem kolektivu.**

Ali so delavci iz bivših jugoslovanskih republik popolnoma sprejeti v vašem kolektivu



Pri naslednjem vprašanju so anketiranci odgovarjali na vprašanje, **ali se strinjajo s trditvijo, da nekateri sodelavci gojijo predsodke do gejev in lezbijk**. 38 % anketiranih iz ZDS se strinja s trditvijo, da nekateri sodelavci gojijo predsodke do gejev in lezbijk, kar 62 % pa jih tega ne ve. 65 % anketiranih iz ZSSS meni, da nekateri sodelavci gojijo predsodke do gejev in lezbijk, le 4 % jih meni, da ne, in 31 % jih odgovora ne ve.

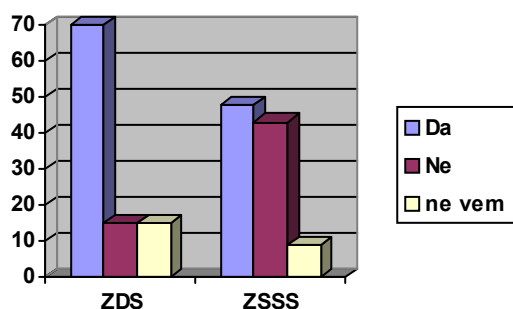
Nekateri moji sodelavci gojijo predsodke do gejev/lezbijk



Slika je podobna kot pri prvem anketiranju: tudi tokrat obstaja **visoka stopnja predsodkov predvsem v sindikalnem okolju, saj jih kar 65 % (za dober odstotek več kot pri prvem anketiranju!) meni, da sodelavci gojijo predsodke do gejev in lezbijk**. Seveda moramo ponoviti možne hipoteze: in sicer, da lahko gre (pri ZSSS) za visoko stopnjo ozaveščenosti ali prepoznavanja predsodkov do gejev in lezbijk, lahko pa tudi za dejansko bolj homofobno okolje. **Pri ZDS je potrebno omeniti pomembno razliko s prvim anketiranjem: tudi tokrat obstaja v tem omrežju visok delež predsodkov do gejev in lezbijk, hkrati pa je pri tokratnem anketiranju povsem izostal delež tistih, ki se ne strinjajo s trditvijo, da sodelavci gojijo predsodke do gejev/lezbijk – ti (skorajda petina vprašanih) so se pri drugem anketiranju »preselili« v odgovor »ne vem«.** Da ne gojiš predsodkov do gejev in lezbijk, očitno ni več tako izpostavljena možnost, da bi jo kdo zaznal.

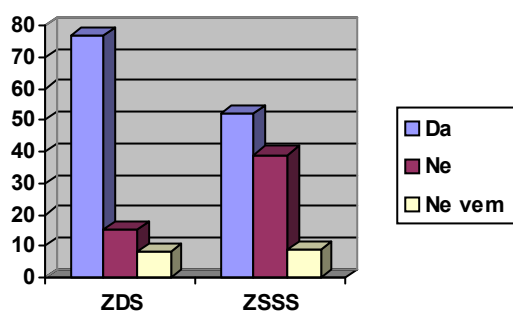
Pri naslednjem vprašanju so se anketirani opredeljevali do trditve, **ali imajo stališča moških in žensk enako veljavo**. Da imajo stališča moških in žensk enako veljavo, se strinja 70 % anketiranih iz ZDS, da temu ni tako, jih meni 15 %, enak odstotek, 15 %, jih tega ne ve. 48 % anketiranih iz ZSSS se strinja, da imajo stališča moških in žensk enako veljavo, 43 % pa jih meni, da stališča moških in žensk nimajo enake veljave. 9 % jih odgovora ne ve. **Pri drugem anketiranju je narasel delež tistih – tako pri ZDS kot ZSSS – ki menijo, da imajo stališča moških in žensk enako veljavo.**

Stališča moških in stališča žensk imajo enako veljavo



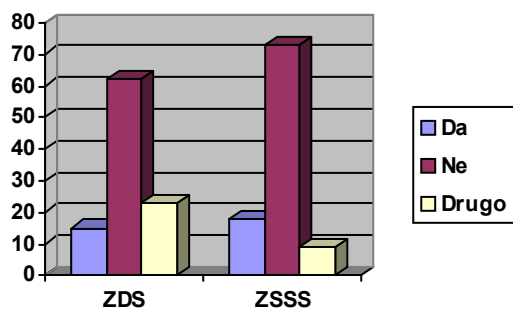
Pri naslednjem vprašanju so se anketirani opredeljevali do vprašanja, **ali se strinjajo, da imajo moški in ženske na vodstvenih funkcijah enako avtoriteto**. 77 % anketiranih iz ZDS se strinja s trditvijo, da imajo moški in ženske na vodstvenih funkcijah enako avtoriteto, 15 % pa se jih s to trditvijo ne strinja. 8 % jih odgovora ne ve. 52 % anketiranih iz ZSSS se strinja s trditvijo, da imajo moški in ženske na vodstvenih funkcijah enako avtoriteto, 39 % se jih s to trditvijo ne strinja. 9 % jih tega ne ve.

Moški in ženske na vodstvenih funkcijah imajo enako avtoriteto



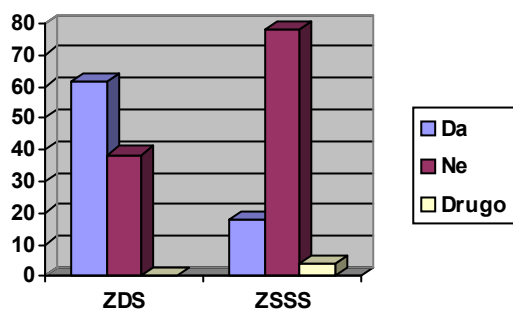
Naslednji dve vprašanji sta bili postavljeni le v drugem krogu anketiranja: anketirani so se najprej opredeljevali do trditve, **ali se strinjajo, da če opazijo nepravilnost na delovnem mestu, raje molčijo, saj se jih to ne tiče**. Velika večina vseh anketiranih se s to trditvijo ne strinja: pri ZDS tega ne misli 62 % anketiranih, pri ZSSS kar 73 %. Le 15 % anketiranih pri ZDS se strinja s trditvijo, da če opazijo nepravilnost na delovnem mestu, raje molčijo, saj se jih to ne tiče; pri ZSSS se jih s tem strinja 18 %. 23 % pri ZDS jih je odgovorilo z »drugačnim« odgovorom (*opozarjajo; nepravilnost se ne dogaja; opozorijo nadrejenega*), pri ZSSS jih je z odgovorom »drugo« odgovorilo 9 % (*vedno protestirajo; odločno reagirajo*). **Visok delež tistih, ki ne molčijo, ko opazijo nepravilnost, in menijo, da se jih to tiče, kaže, da obstaja visoka zavest o pravičnosti in egalitarnosti.**

Če opazim nepravilnost na delovnem mestu, raje molčim, saj se me to ne tiče



Drugo vprašanje se je glasilo: *ali se strinjate s trditvijo, da če nikoli niste opazili diskriminacije, zato mislite, da je v vašem kolektivu ni*. Pri ZDS se s to trditvijo strinja 61,5 % anketiranih, ne strinja pa se jih 38,5 %. Pri ZSSS je razmerje obratno: s trditvijo se jih strinja le 18 %, 78 % pa se jih ne strinja. Odgovor »drugo« (vprašanje diskriminacije je na dnevnem redu) je izbralo 4 % anketiranih. *Odgovori kažejo, da v okrožjih ZSSS mnogo pogosteje opažajo diskriminacijo.*

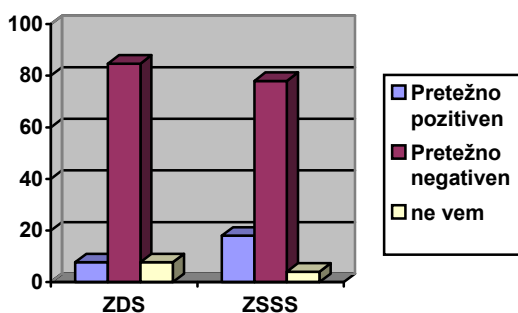
Še nikoli nisem opazil diskriminacije, zato mislim, da je v mojem kolektivu ni



Odnos do gejev in lezbijk

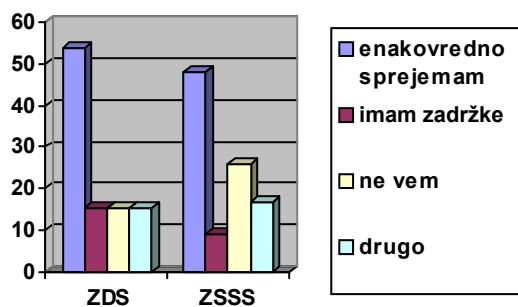
Pri prvem vprašanju iz pričujočega sklopa smo anketirane spraševali, **kakšen je, po njihovem mnenju, prevladujoč družbeni odnos do gejev in lezbijk**. 7,7 % anketirancev iz ZDS meni, da je ta pretežno pozitiven, 84,7 % jih meni, da je pretežno negativen. 7,7 % jih odgovora ne ve. 18 % anketiranih iz ZSSS meni, da je prevladujoč družbeni odnos do gejev ali lezbijk pretežno pozitiven, 78 % jih meni, da je pretežno negativen. 4 % jih odgovora ne ve. *Odgovori pri ZDS so skorajda identični kot pri prvem anketiranju. Pri ZSSS se je razmerje spremenilo: mnogo več anketiranih (pri prvem anketiranju 45,4 %, pri drugem 78 %) meni, da je prevladujoč družbeni odnos do gejev in lezbijk pretežno negativen. Še vedno pa visoka večina iz obeh omrežij meni, da je prevladujoč odnos do gejev/lezbijk pretežno negativen.*

Kakšen je po, vašem mnenju, prevladujoč družbeni odnos do gejev/lezbijk



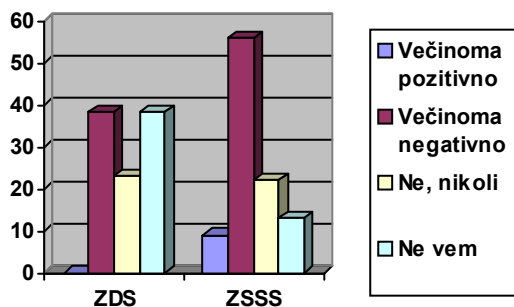
Pri naslednjem vprašanju so anketiranci odgovarjali na vprašanje, **kakšen je njihov odnos do gejev in lezbijk v kolektivu**. Anketiranci so se odločali med odgovori »*enakovredno jih sprejemam, kot vse ostale*«, »*imam zadržke*«, »*ne vem*« in »*drugo*«. 53,8 % anketiranih iz ZDS meni, da geje in lezbijke v kolektivu sprejema enakovredno, kot vse ostale. 15,4 % jih ima zadržke, 15,4 % jih tega ne ve, 15,4 % pa se je odločilo za opisni odgovor (*ne pridobivamo podatkov o spolni usmerjenosti naših zaposlenih; jih nimamo*). 48 % anketiranih iz ZSSS meni, da geje in lezbijke sprejema enakovredno, kot vse ostale. 9 % jih ima zadržke. 26 % jih odgovora ne ve, 17 % pa jih je podalo opisni odgovor (*ne vem, če jih sploh imamo; ne vem, ali so tudi v našem kolektivu; slab; ne ve za primer*). **Tudi v drugem krogu anketiranja velja, da najvišji delež anketirancev iz obeh omrežij sprejema geje in lezbijke enakovredno, kot vse ostale; kljub temu pa je njihov delež še vedno relativno nizek, pri ZDS se je sicer zvišal (iz 41,7 % na 53,8 %), se je pa zmanjšal pri ZSSS (iz 63,6 % na 48 %). Odstotek tistih, ki imajo zadržke, je ostal približno enak.**

Kakšen je vaš odnos do gejev in lezbijk v kolektivu



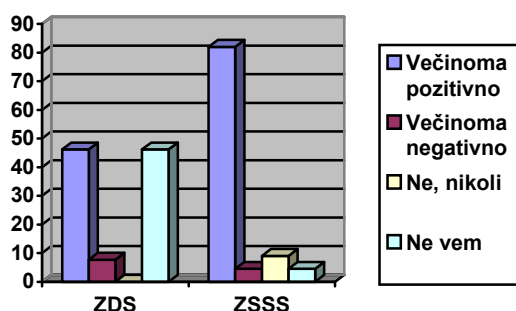
Naslednje vprašanje se je glasilo, **ali vaši sodelavci govorijo o homoseksualnosti**. Odgovori so bili nanizani na lestvici: »*da, večinoma pozitivno*«, »*da, večinoma negativno*«, »*ne, nikoli*« ter »*ne vem*«. Pri anketiranih iz omrežij ZDS niti ena oseba ni odgovorila z odgovorom »*da, večinoma pozitivno*«, 38,5 % jih je odgovorilo, da sodelavci govorijo o homoseksualnosti »*večinoma negativno*«, 23 % jih meni, da sodelavci nikoli ne govorijo o homoseksualnosti, 38,5 % pa jih tega ne ve. 9 % anketiranih iz ZSSS meni, da njihovi sodelavci govorijo o homoseksualnosti večinoma pozitivno, 56 % pa jih meni, da njihovi sodelavci govorijo o homoseksualnosti večinoma negativno. 22 % jih meni, da se njihovi sodelavci nikoli ne pogovarjajo o homoseksualnosti, 13 % jih odgovora ne ve. **Zaskrbljujoči so deleži v obeh omrežjih, ki kažejo, da sodelavci v kolektivih govorijo o homoseksualnosti večinoma negativno; če primerjamo podatke s prvim anketiranjem, ugotovimo, da se je pri ZDS delež tistih, ki govorijo o homoseksualnosti pozitivno, povsem izničil, pri ZSSS je ostal enak, pri obeh pa se je dvignil delež »negativnega pogovarjanja« o homoseksualnosti.**

Ali vaši sodelavci govorijo o homoseksualnosti



Odgovori na to vprašanje so zanimivi – tako kot pri prvem anketiranju – tudi ob primerjavi z odgovori, ki jih dobimo iz naslednjega vprašanja, in sicer, **ali vaši sodelavci debatirajo o partnerstvu in družini**. Lestvica odgovorov je bila enaka kot pri predhodnem vprašanju. 46,2 % anketiranih iz ZDS meni, da njihovi sodelavci debatirajo o partnerstvu in družini večinoma pozitivno, 7,7 % pa jih meni, da sodelavci govorijo o partnerstvu in družini večinoma negativno. 46,2 % jih odgovora ne ve. 82 % anketiranih iz ZSSS meni, da se njihovi sodelavci pogovarjajo o partnerstvu in družini večinoma pozitivno, 4,5 % pa jih meni, da se pogovarjajo večinoma negativno. Da se o partnerstvu in družini nikoli ne pogovarjajo, jih meni 9 %, odgovora pa jih ne ve 4,5 %.

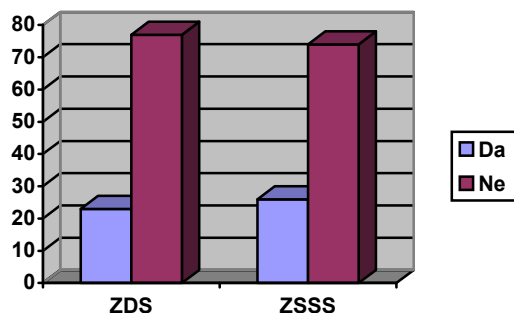
Ali vaši sodelavci debatirajo o partnerstvu in družini



Sklepi ob primerjavi zadnjih dveh vprašanj so podobni kot pri prvem krogu anketiranja: tudi tokrat se zdi, da homoseksualnost – tako pri omrežjih ZDS kot ZSSS – nikakor ne nastopa v družinskih ali partnerskih kontekstih. Pozitivno vrednotenje partnerstva in družine dosega pri obeh omrežjih najvišje deleže, negativna mnenja so zanemarljiva – ravno obratna slika pa je pri vrednotenju homoseksualnosti, kjer so negativni pogovori najpogostejši.

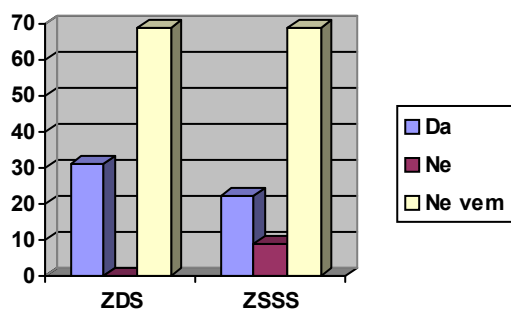
Naslednje vprašanje je spraševalo anketirance, **ali na zabave in druge družabne dogodke v kolektivu pripeljejo svojega partnerja/partnerico ali zakonca**. 23 % anketiranih iz ZDS jih na družabne dogodke v kolektivu pripelje svojega partnerja, 77 % pa jih ne. 26 % anketiranih iz ZSSS jih na družabne dogodke v kolektivu pripelje svojega partnerja, 74 % pa jih partnerja ne pripelje. *Podatki se skorajda ujemajo s prvim anketiranjem.*

Ali na zabave in druge družabne dogodke v vašem kolektivu pripeljete svojega partnerja/partnerico ali zakonca



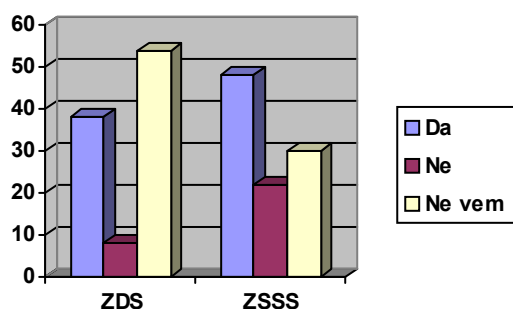
Vprašanje, ki sledi, obrne perspektivo in sprašuje, **ali so na zabave in druge družabne dogodke v vašem kolektivu dobrodošli tudi partnerji gejev ali lezbijk**. 31 % anketiranih iz ZDS jih meni, da so na zabave in druge družabne dogodke v kolektivu dobrodošli tudi partnerji gejev in lezbijk; nihče ne meni, da niso dobrodošli. 69 % jih odgovora ne ve. 22 % anketiranih iz ZSSS meni, da so na zabave in druge družabne dogodke v kolektivu dobrodošli tudi partnerji gejev in lezbijk, 9 % jih meni, da ne, 69 % pa jih odgovora ne ve. *Pri tokratnem anketiranju je precej upadel delež tistih, ki menijo, da partnerji gejev in lezbijk niso dobrodošli na družabnih dogodkih kolektiva: pri ZDS je ta delež povsem izginil, pri ZSSS pa se je zmanjšal. Povišal se je delež odgovorov »ne vem«.*

Ali so na zabave in druge družabne dogodke v vašem kolektivu dobrodošli tudi partnerji gejev/lezbijk



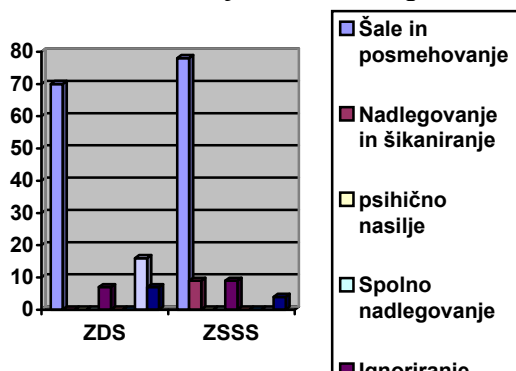
Pri naslednjem vprašanju so anketiranci odgovarjali, **ali menijo, da obstaja diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti v zaposlovanju**. 38 % anketiranih iz ZDS meni, da diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti v zaposlovanju obstaja, 8 % jih meni, da takšna diskriminacija ne obstaja, 54 % jih tega ne ve. 48 % anketiranih iz ZSSS meni, da diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti v zaposlovanju obstaja, 22 % jih meni, da ne, 30 % pa jih tega ne ve. *V primerjavi s prvim anketiranjem se je delež tistih, ki menijo, da diskriminacija obstaja, pomanjšal: pri ZDS se je preselil v odgovor »ne vem«, pri ZSSS pa tudi v mnenje, da takšna diskriminacije ne obstaja. Četudi je zavest o obstoju diskriminacije na podlagi spolne usmerjenosti v zaposlovanju visoka, se – ob primerjavi s prvim anketiranjem – manjša: anketirani bodisi vse bolj nimajo mnenja bodisi menijo, da ta vrsta diskriminacije ne obstaja.*

Ali menite, da obstaja diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti v zaposlovanju



Pri naslednjem vprašanju so anketirani odgovarjali, v **kakšni obliki najpogosteje nastopa diskriminacija na osnovi spolne usmerjenosti**. Odgovori so bili dani vnaprej, in sicer: v obliki »šal in posmehovanja«, »nadlegovanja in šikaniranja«, »psihičnega nasilja«, »spolnega nadlegovanja«, »ignoriranja, izogibanja stikom z geji/lezbijkami«, »ovir pri poklicnem napredovanju«, »neupravičenega odpuščanja«, da »nimajo bolniškega dopusta za nego bolnega partnerja« ter kot odgovor »ne vem«. Kar 70 % anketiranih iz ZDS meni, da diskriminacija na osnovi spolne usmerjenosti najpogosteje nastopa v obliki šal in posmehovanja; 7 % jih meni, da nastopa v obliki ignoriranja, izogibanja stikom z geji ali lezbijkami; 16 % jih meni, da se kaže kot odsotnost bolniškega dopusta za nego bolnega partnerja, 7 % jih odgovora ne ve. 78 % anketirancev iz ZSSS meni, da diskriminacija najpogosteje nastopa v obliki šal in posmehovanja, 9 % jih meni, da nastopa v obliki nadlegovanja in šikaniranja, 9 % v obliki ignoriranja, izogibanja stikom z geji ter lezbijkami, 4 % pa jih odgovora ne ve. **Tudi pri tokratnem anketiranju se je pokazalo, da največji delež anketiranih oseb meni, da obstaja homofobna diskriminacija v obliki šal in posmehovanja gejem in lezbijkam.**

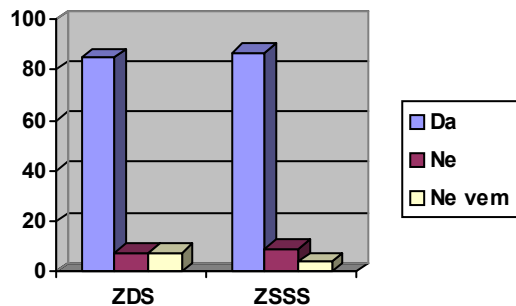
Diskriminacija na osnovi spolne usmerjenosti najpogosteje nastopa v obliki



Sklepno vprašanje se je glasilo, ali anketirani menijo, da je **vloga delodajalcev/sindikato** **tudi vzgoja za spoštovanje raznolikosti in boj proti vsem oblikam diskriminacije**. 85 % anketiranih iz ZDS meni, da je vloga delodajalcev/sindikato **tudi vzgoja za spoštovanje raznolikosti in boj proti vsem oblikam diskriminacije**, 7,5 % jih meni, da temu ni tako, enak odstotek, 7,5 % pa tega ne ve. 87 % anketiranih iz ZSSS meni, da je vloga delodajalcev/sindikato **tudi vzgoja za spoštovanje raznolikosti in boj proti vsem oblikam diskriminacije**, 9 % jih tega ne misli, 4 % pa jih tega ne ve. **Daleč najvišji odstotek jih – ob primerjavi s prvim anketiranjem - še vedno meni, da je vloga delodajalcev/sindikato** **tudi vzgoja za spoštovanje raznolikosti in boj proti vsem oblikam diskriminacije. Pri ZDS se je celo nekoliko povečal, se pa je pomanjšal pri ZSSS. Pri drugem anketiranju se je pri ZSSS**

celo pojavil delež tistih (pri prvem anketiranju je bil povsem odsoten), ki menijo, da vzgoja za spoštovanje raznolikosti in boj proti vsem oblikam diskriminacije ni vloga sindikatov.

Ali menite, da je vloga delodajalcev/sindikatoev tudi vzgoja za spoštovanje raznolikosti in boj proti vsem oblikam diskriminacije



Primerjave in sklepi

- VZTRAJNO NIZEK INTERES:** Na podlagi stanja, ki nam ga ponuja količina nerešenih vprašalnikov – glede na široko bazo, ki je predstavljala vzorec, ciljne anketirance oziroma anketiranke – lahko ugotovimo, da *interes ciljne javnosti za vpogled v stanje diskriminacije človekovih pravic oziroma za odpravo različnih oblik diskriminacije še vedno ostaja radikalno nizek: interes osnovnih delodajalskih oziroma sindikalnih celic za ugotavljanje stanja homofobne diskriminacije ali statusa homoseksualnosti v delovnem okolju je še vedno osupljivo nizek. Na ankete se je v drugem krogu odzval tako pri omrežjih ZDS kot omrežjih ZSSS le zanemarljivo višji delež oseb.* Vztrajno odziv govori o tem, da delodajalske oziroma sindikalne enote še vedno niso mnenja, da je raziskovanje statusa homofobne diskriminacije pomembna tematika, ki se tiče zagotavljanja varnega okolja za zaposlene. Kljub temu moramo opozoriti, da rezultati anket zaradi slučajnega vzorca niso reprezentativni za celotno področje raziskovanih omrežij – podatki, ki smo jih dobili, niso prenosljivi na splošno podobo delodajalcev ali sindikatov, temveč lahko služijo le kot vpogled v konkretni anketirani skupini.
- PROTIHOMOFOBNA ZAVEST SE NIŽA:** Mnoge ugotovitve iz prvega kroga anketiranja ostajajo nespremenjene tudi v drugem krogu anketiranja: *zavest v omrežjih ZDS in ZSSS o tem, kako se homofobija odraža, je še vedno nizka – še vedno obstaja visoka stopnja slepote do homofobne diskriminacije, ki se kaže v vztrajnosti prepričanj o heteroseksualni homogenosti kolektivov oziroma neprekosljivi samoumevnosti heteroseksualnosti v delovnem okolju. V drugem krogu se je celo zmanjšal delež tistih, ki so dopuščali možnost, da delujejo – kar se tiče seksualne usmerjenosti – v bolj diferenciranem delovnem okolju. Zanimivo je, da se je ob drugem anketiranju na splošno zmanjšal tudi delež tistih, ki menijo, da diskriminacija na osnovi spolne usmerjenosti obstaja. Četudi imajo anketirani tako pri ZDS kot ZSSS visoko stopnjo zavesti o obstoju homofobne diskriminacije v zaposlovanju na splošno, pa se – ob primerjavi s prvim anketiranjem – manjša: anketirani bodisi vse bolj nimajo mnenja bodisi menijo, da ta vrsta diskriminacije ne obstaja.* Zanimivo bi bilo ugotavljati, zakaj je temu tako. Med prvim in drugim anketiranjem (december 2005/marec 2006 ter september 2007) je v Sloveniji potekalo več družbenih procesov, ki so na splošno zniževali zadovoljstvo ljudi (inflacija, pospešena privatizacija družbenega premoženja, neoliberalne reforme na vseh

področjih in drugo), hkrati pa se je nanje vršilo več pritiskov k družbenemu konformizmu, ki so bili bolj kot ne konservativno usmerjeni. Ozaveščenost o homofobiji ali njeno prepoznavanje gotovo nista vsebini, ki bi bili v zadnjih letih družbeno zaželeni, nasprotno, zdi se, da se homofobna atmosfera v družbi pogloblja.

3. **RAST DELEŽA ODGOVOROV »NE VEM«:** Zgoraj navedeni družbeni procesi (padec družbene blaginje; pritisk h konservativno obarvani konformnosti) morda botrujejo dejstvu, da so se skorajda pri vseh vprašanjih povečali deleži odgovorov »ne vem«. Tudi tam, kjer so ob prvem anketiranju anketirane osebe imele artikulirana stališča, so se sedaj pogosteje odločale za odgovor »ne vem«. Takšen je *primer ob vprašanju, ali lahko geji in lezbijke napredujejo v delovnem okolju, kjer so se odgovori »ne vem« povzpeli k višjim deležem, ali ob vprašanju o prisotnosti predsodkov do gejev in lezbijk v kolektivu*. Še vedno je osupljiv delež odgovorov »ne vem« *pri vprašanju, ali obstaja diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti*. Zdi se, da anketirane osebe raje ne izražajo artikuliranih mnenj, ko gre za homoseksualnost ali celo zavest o homofobiji – ali nasploh, ko gre za aktualna, travmatizirana družbena vprašanja (zanimiv je izreden delež odgovorov – skorajda tričetrtski - »ne vem« pri vprašanju o morebitni distanci do Romov).

4. **DELOVNO OKOLJE JE ZA GEJE IN LEZBIJKE ŠE VEDNO (IN ŠE BOLJ) NE-VARNO OKOLJE:** *Delovna okolja se tudi pri drugem krogu anketiranja kažejo kot gejem in lezbijkam izredno ne-varna; lahko rečemo, da je protihomofobna kultura v delovnem okolju izredno nizka. Še vedno obstaja visoko (in še malce močnejše) soglasje o tem, da delajo v izrecno heteroseksualnih kolektivih. Mnenje sodelavcev o homoseksualnosti je še vedno večinoma negativno: tako pri ZDS kot ZSSS se je delež »negativnega pogovarjanja« o homoseksualnosti še celo dvignil. Še vedno so izredno visoki deleži (okrog 40 %) pri mnenju, da se *geji in lezbijke ne morejo razkriti v svojih delovnih okoljih. Zavest o obstoju diskriminacije na podlagi spolne usmerjenosti v zaposlovanju je še vedno izredno visoka (38 % v ZDS in 48 % v ZSSS jih meni, da tovrstna diskriminacija obstaja)*. Mnoge ugotovitve iz prvega kroga anketiranja lahko torej ponovimo tudi tokrat: *četudi daleč najvišji delež anketiranih iz ZDS in ZSSS sprejema geje in lezbijke kot enakovredno, kot vse ostale, četudi se anketiranci zelo zavedajo negativnega družbenega odnosa do gejev in lezbijk, četudi visok delež anketiranih oseb meni, da spoštovanje raznolikosti in boj proti vsem oblikam diskriminacije sodita med naloge združenj delodajalcev/sindikato, pa ne prepoznavajo konkretne homofobne represije v konkretnem delovnem okolju* (predpostavke o heteroseksualnih kolektivih idr.).*

Ljubljana, 15. oktober 2007