



UKREPI
PROTI DISKRIMINACIJI V ZAPOSLOVANJU
ZA DELODAJALCE

Priročnik

Tatjana Greif
Ljubljana, 2006

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO,
DRUŽNO IN SOCIALNE ZADBE



EQUAL

ŠKUC

Zveza Svobodnih Sindikatov Slovenije

DELODAJALCEV
ZDS

CIP - Kataložni zapis o publikaciji

Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

331.582.3(035)

GREIF, Tatjana

Ukrepi proti diskriminaciji v zaposlovanju za delodajalce :
priročnik / [besedilo Tatjana Greif]. - Ljubljana : Škuc-LL, 2006

ISBN 961-6085-74-3

1. Gl. stv. nasl.

228433920

—

© ŠKUC-LL

Besedilo: Tatjana Greif

Strokovni pregled: Maja Skorupan, Frida Bertancel, Nataša Sukič

Oblikovanje: Phant&Puntza

Slikovno gradivo: Med utopijo in realizmom, 2005

Tisk: Stane Peklaj

Ljubljana, 2006

Naklada: 2500 izvodov

Izšlo ob podpori: EQUAL, Evropski strukturni sklad in MDDSZ RS

I. Uvod	6
1. Kaj je diskriminacija?	8
Vrste diskriminacije	9
2. Kaj je homofobija?	10
3. Seksualna usmerjenost	10
Osnovni pojmi	10
4. Človekove pravice	11
5. Diskriminacija na osnovi seksualne usmerjenosti	12
Zaščita in pravno varstvo	13
Spolna identiteta	13
6. Stanje v Sloveniji	14
II. Zaposlovanje in trg dela	16
Pravne podlage	16
1. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)	16
Kazenska odgovornost po ZDR	18
2. Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNE0)	18
Kazenska odgovornost po ZUNE0	19
3. Evropska direktiva o enakih možnosti v zaposlovanju (Dir 2000/78/ES)	19
Kazenska odgovornost po direktivi 2000/78/ES	20
III. Preventivni ukrepi in razvoj dobre prakse	22
Deset korakov do enakih možnosti v podjetjih	22
1. Organizacija enakih možnosti v podjetju	23
Kaj je politika enakih možnosti?	23
Zakaj je smiselno uvesti enake možnosti v podjetjih?	24
Kako oblikovati politiko enakih možnosti?	25
Odgovornost	27
Imenovanje zagovornika enakih možnosti	27
Vloga sindikata	28
2. Promocija enakih možnosti	28
Obveščanje in informiranje	29
Ozaveščanje in usposabljanje	29
3. Razpisovanje prostih delovnih mest	31
Oglaševanje	31

Spletno oglaševanje	32
Fotografije kot priloga k vlogi	33
Razpisni pogoji in obrazci	33
Agencije in zavodi za zaposlovanje	34
Spodbujanje prikrajšanih skupin	34
4. Zaposlitveni intervju	35
Sestava komisije	35
Zaposlitveni intervju	36
Prilagoditve	37
5. Razmere na delovnem mestu	38
Uvajanje in usmerjanje	38
Odkrivanje nadlegovanja in diskriminacije	39
Tihe žrtve diskriminacije	42
Prijazno delovno mesto	43
6. Enak dostop do pravic iz naslova zaposlitve	44
Enako plačilo	46
7. Poklicno napredovanje	46
8. Odpuščanje	47
9. Sprememba spola	48
10. Enak dostop do storitev in blaga ter ugodnosti iz naslova družinskih članov	49
11. Družinsko nasilje	50
IV. Ukrepi v primeru diskriminacije	52
Pravna varnost delavcev	52
Kako ukrepati v primeru diskriminacije?	52
1. Pritožbeni postopek	52
Zadolžitev vodje pritožbenega postopka	53
Pritožbena preiskava	54
Kdo vodi preiskavo?	54
Intervju	55
Rešitev spora po mirni poti	55
Rešitev spora v disciplinskem postopku	55
Vloga sindikata	56
2. Tretja stran	56
3. Ukrepi mimo formalne pritožbe	57
4. Sodno varstvo delavcev in iskalcev zaposlitve	57
V. Seznam koristnih naslovov	58
VI. Literatura	63

»Uveljavljanje človekovih pravic temelji na vse glasnejši zahtevi človeštva, da naj bi bilo življenje do take mere dostojno in civilizirano, da bi lahko sleherni človek užival spoštovanje in zaščito svojega prirojenega človeškega dostojanstva... Ko govorimo o človekovih pravicah, imamo namreč mimo človeških bioloških potreb v mislih predvsem take življenjske pogoje, ki v polni meri omogočajo razvijanje in uveljavljanje vseh zmožnosti človeškega razuma in v katerih lahko zadovoljimo svoje duhovne potrebe. Človekove pravice so temelj naše biti: brez njih ne bi mogli živeti kot ljudje«.

Zgornji zapis je iz knjižice, s katero je OZN leta 1968 obeležila dvajseto obletnico sprejetja *Splošne deklaracije o človekovih pravicah*. Besedilo – izdano v letu, ki ga je generalna skupščina OZN proglasila za mednarodno leto človekovih pravic – skoraj štiri desetletja po izidu še vedno ohranja ključno pojmovno razsežnost: človekovo *dostojanstvo* kot temeljno civilizacijsko vrednoto.

I. Uvod

Priročnik je del programa »**Partnerstvo za enakost**«, ki poteka v okviru evropske pobude **EQUAL** – pobude za odpravljanje diskriminacije v zaposlovanju.¹ Nosilci in razvojni partnerji programa so nevladna organizacija **Društvo ŠKUC, Združenje delodajalcev Slovenije** in **Zveza svobodnih sindikatov Slovenije**.

Diskriminacija na osnovi spolne usmerjenosti v zaposlovanju in na trgu dela s strani socialnih partnerjev v Sloveniji doslej ni bila prepoznana. Program »**Partnerstvo za enakost**« je pionirsko delo na tem področju.

* * *

Priročnik »**Ukrepi proti diskriminaciji v zaposlovanju za delodajalce**« ima namen nuditi spodbudo, znanje in podporo, potrebno za razvoj politik in praks enakih možnosti v zaposlovanju in na trgu dela. Prinaša uporabne napotke in priporočila za delodajalce v majhnih, srednjih ali velikih podjetjih, delovnih organizacijah, obrtnih, proizvodnih ali storitvenih obratih, javnih ali zasebnih. Primeren je tudi za področje državnih služb, nevladnih organizacij ter vse ostale, ki imajo opraviti z delovnimi razmerji. Namenjen je še zlasti **vodstvenim strukturam, pravnim in kadrovskim službam** v podjetjih ter drugim nosilcem odgovornosti in zakonitosti delodajalcev. Navaja primere diskriminacije iz Slovenije.

Smoter priročnika je razvoj spoštljivega in bolj prijaznega odnosa do raznolikosti v delovnem okolju, spodbujanje enakih možnosti za lažje vključevanje prikrajšanih skupin na trg dela, večja zaposljivost, zagotavljanje varnega delovnega okolja in osebne varnosti pred diskriminacijo, dvig delovne motiviranosti in storilnosti ter višja socialna varnost seksualnih in drugih manjšin ter prikrajšanih skupin.

Priročnik je zasnovan za preprečevanje diskriminacije in razvoj enakih možnosti na različnih osnovah, s posebnim poudarkom na gejih, lezbijkah, biseksualcih in transeksualcih (GLBT).² Zaradi **neprepoznavanja** različnih oblik homofobije v delovnem okolju ostaja diskriminacija gejev in lezbijk »nevidna« in zamolčana. Vendar njene posledice niso nič manj škodljive. Naš cilj je, da bi priročnik služil večji vidnosti in senzibilnosti, lažjemu ugotavljanju nepravilnosti in bolj odgovornemu ravnanju v primerih kršitev.

1 Podprta je s sredstvi iz Evropskega Strukturnega Sklada in Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve RS.

2 Kratica GLBT je konvencionalna oznaka za seksualne manjšine in manjšine na osnovi spolne identitete (geji, lezbijke, biseksualci, trans-seksualci, trans-spolne osebe) in se uporablja tako v popularni kulturi kot v strokovni literaturi in mednarodnih dokumentih.

Diskriminacija GLBT sodi med najmanj prepoznavne oblike. To pa še ne pomeni, da ne obstaja ali da je manj nevarna. Zato smo naš model zasnovali ravno na tej vrsti diskriminacije. Hkrati je ta model prenosljiv in uporaben za različne oblike diskriminacije, v različnih panogah zaposlovanja.

Sem uvrščamo denimo prisilno skrivanje spolne usmerjenosti pred sodelavci in nadrejenimi, homofobične reakcije sodelavcev (zmerjanje, posmehovanje, nezaželeni komentarji), diskriminacijo pri iskanju zaposlitve, napredovanju in odpuščanju z dela in neenak dostop do zaposlitvenih ugodnosti (dostop do zavarovalnih shem).

Čeprav sodi diskriminacija seksualnih manjšin med najbolj tabuizirane, prikrite in težko dokazljive oblike, je ta dejstvo. Raziskava položaja gejev in lezbijk v Sloveniji iz leta 2001 je pokazala, da je bilo 20 % anketiranih gejev in lezbijk žrtev diskriminacije v zaposlovanju. Zgovoren je tudi podatek, da kar polovica gejev in lezbijk svojo spolno usmerjenost na delovnem mestu skriva. To pomeni, da je delovno okolje zanje še vedno nevarno in represivno.

Žrtve potrebujejo jasno sporočilo delodajalca, da so njihove pravice zaščitene, storilci pa, da so homofobična dejanja nedopustna in protizakonita. Nekatera podjetja so že uvedla proti-diskriminatorne politike, ki izrecno naslavljajo seksualne manjšine. Izrecne zaščitne politike so del njihovega poslovnega bontona.

Cilj programa, katerega del je tudi priročnik, je vzpostavitev standardnega, širše uporabnega ogrodja za soočanje z diskriminacijo v podjetjih, ki se dotika tako rekoč vseh sfer dela in zaposlovanja.

Postavljamo pet ključnih izhodišč:

- **Kaj je diskriminacija v zaposlovanju?**
- **Kako se kaže? Kakšne so njene oblike?**
- **Kakšne so njene posledice za žrtve in kakšne za delodajalce?**
- **Kako se z njo soočiti in kako preprečiti?**
- **Kaj storiti, če se je diskriminacija že zgodila?**

1. Kaj je diskriminacija?

Diskriminacija pomeni kršitev načela enakega obravnavanja. Za diskriminacijo zato šteje, če je neka oseba obravnavana manj ugodno kakor neka druga oseba. To pomeni razlikovanje, izključevanje, omejevanje ali postavljanje v neenak položaj, s ciljem, namenom ali posledico ogroziti ali onemogočiti nekomu uveljavljanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin.

Diskriminacija je vsakršno negativno razlikovanje na podlagi osebnih okoliščin, kot so spol, starost, rasa, nacionalnost, kulturna različnost, izgled, fizična ali mentalna oviranost, zakonski stan, seksualna usmerjenost, spolna identiteta, verska pripadnost itd., ki nekoga postavlja v neenak položaj, prikrajša za enake možnosti ali kakorkoli izključuje.

Diskriminacija lahko prizadene tako posameznika ali posameznico kakor tudi skupino ljudi. Vsaka diskriminacija je protizakonita in krivična. Dopuščanje ene oblike diskriminacije pomeni dopuščanje vseh. Diskriminacija je protizakonita, ne glede na to, ali je namerna ali nenamerna.

Diskriminacija je vedno destruktivna in zavirajoča, vsebuje visok potencial nestabilnosti, tveganja ter razvoja konfliktov. Onesnažuje delovno okolje, ima slabe posledice za počutje, zdravje, integriteto in samozavest človeka.

Diskriminatorna osnova je osebna okoliščina, lastnost ali stanje posameznika oziroma manjšine, na podlagi katerega se lahko vzpostavlja negativno razlikovanje v razmerju do večinske norme. Med glavne diskriminatorne osnove sodijo naslednji dejavniki:

Spol (biološki spol: ženski, moški, trans-spolni, drugo).

Starost (individualna starost človeka).

Zakonski stan (samski, poročen, registriran, razvezan, vdovski).

Družinski status (jedrne družine, razširjene družine, enostarševske družine, istospolne družine).

Seksualna usmerjenost (heteroseksualna, biseksualna, homoseksualna).

Spolna identiteta (občutenje lastnega spola: moški, ženska, trans-spolna, drugo).

Fizična oviranost (delna ali popolna odsotnost ali obolenost določenih telesnih funkcij človeka).

Mentalna oviranost (delna ali popolna oviranost določenih mentalnih funkcij človeka).

Rasa (fizična rasa, barva kože ali druge fizične poteze človeka, nacionalnost, etnična pripadnost).

Izgled (fizični videz človeka, obrazne in telesne poteze).

Kulturne razlike (kulturni rasizem).

Versko prepričanje (versko poreklo ali izraz posameznika).

Spol, starost, seksualna usmerjenost in druge zgoraj naštetе osebnе okoliščine lahko v okviru zaposlovanja ali trga dela predstavljajo ovire, ki nastopijo na področju enakega dostopa do dela, razpisnih pogojev, razmer na delovnem mestu, napredovanja na delovnem mestu, dostopa do bonitet iz naslova zaposlitve in drugo.

Vrste diskriminacije

Diskriminacija v polju zaposlovanja nastopa v obliki **neposredne** in **posredne diskriminacije** ter v obliki **nadlegovanja**, ki je lahko tudi seksualno nadlegovanje.

Neposredna diskriminacija obstaja, če je neka oseba zaradi določene osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno kot druga oseba.

Posredna diskriminacija obstaja, če na videz nevtralne določbe, merila ali ravnanje v enakih ali podobnih situacijah in pogojih postavlja neko osebo z določeno osebnо okoliščino v manj ugoden položaj kot druge osebe.

Nadlegovanje je vsako vedenje ali ravnanje, ki ga prizadeta oseba dojema in označi kot **nezaželeno**. Žrtev ponavadi občuti nezaželeno vedenje kot žaljivo, poniževalno ali zastraševalno. Kaj in kakšno je tisto obnašanje, ki je nezaželeno, odloči prizadeta oseba sama, ne glede na poglede drugih. Če prizadeta oseba zavrne neko vrsto obnašanja kot nezaželeno, se to obnašanje avtomatično smatra kot nadlegovanje. Prvotni namen nadlegovalca pri tem ni relevanten, temveč so relevantni samo učinki in posledice njegovega nezaželenega ravnanja. Izgovor nadlegovalca, da nadlegovanje ni bilo njegov namen, v pritožbenih in sodnih postopkih zato ne šteje kot argument obrambe.

Seksualno nadlegovanje je nezaželeno vedenje seksualne narave, to je **fizična intimnost** (npr. dotikanje, otipavanje, božanje) ali **seksualni kontakti** (npr. neprostoVOLjne seksualne usluge, seks). Sem prištevajo tudi **verbalno** (npr. nagovarjanje, komentiranje) in **ne-verbalno** (npr. pošiljanje seksualno izrecnih fotografij po elektronski pošti, gestikuliranje) seksualno nadlegovanje.

Posebno vrsto diskriminacije predstavljajo tudi diskriminatorna navodila in viktimizacija. **Diskriminatorna navodila** so navodila, na podlagi katerih se neka oseba diskriminira.

Viktimizacija se zgodi, ko nekdo utрпи negativne posledice zato, ker se je pritožil zaradi diskriminacije ali posredoval dokaze v zvezi z diskriminacijo.

2. Kaj je homofobija?

Homofobija je iracionalni **strah** pred homoseksualnostjo in lezbištvom, ki ni izkustvene narave (ni posledica dejanskih negativnih izkušenj), temveč v celoti temelji na predsodkih in neznanju. Odraža se kot odpor, strah in sovražni odnos do gejev in lezbijk. Nastopa v obliki verbalnega ali fizičnega izraza.

3. Seksualna usmerjenost

Seksualna usmerjenost se kot integralni del človekovih pravic obravnava od obdobja po koncu *II. svetovne vojne*. Do druge polovice osemdesetih let 20. stoletja so človekove pravice seksualnih manjšin resno obravnavali le v zahodni Evropi, severni Ameriki, Avstraliji in Novi Zelandiji, konec osemdesetih let pa je prišlo do globalizacije tega pojma. Človekove pravice seksualnih manjšin zadevajo tri temeljna področja: dekriminalizacijo homoseksualnosti, zakonsko zaščito pred diskriminacijo na osnovi seksualne usmerjenosti ter zakonsko priznavanje (legalizacijo) istospolnih razmerij in družin.

Osnovni pojmi

V priročniku uporabljamo izraz **seksualna usmerjenost**, da bi poudarili razliko med seksualno usmerjenostjo in **spolno identiteto**. Obe kategoriji sta konvencionalna termina v akademski teoriji in se že uporabljata tudi v nacionalnem in mednarodnem pravu, na nujnost razločevanja pa so prve opozorile nevladne organizacije na tem področju. Seksualna usmerjenost in spolna identiteta sta kategoriji, ki sta hkrati povezani in ločeni; tesno povezani sta zlasti smislu vsakdanje izkušnje – kot potencialni razlog za zlorabe. Sicer pa obstajajo med njima bistvene razlike. Razlike v terminologiji so nujne za adekvatno prepoznavanje in zaščito pred diskriminacijo na različnih osnovah. Zavedamo pa se dejstva, da področna terminologija nehote teži k »normalizaciji«
spola in seksualnosti oziroma diskurza o spolu in seksualnosti.

Seksualna usmerjenost človeka je lahko heteroseksualna (usmerjena k nasprotnemu biološkemu spolu), homoseksualna (usmerjena k istemu biološkemu spolu) ali biseksualna (usmerjena k obema biološkima spoloma).

Spolna identiteta pomeni individualno občutenje in dožemanje lastnega biološkega spola. Psihično dožemanje spola ni nujno v skladu s prirojenim fizičnim spolom. Diskriminacija lahko poteka na različnih osnovah. Diskriminacija na osnovi sek-

sualne usmerjenosti zadeva lezbijke, geje in biseksualce (npr. zato, ker se jim odreka pravica do svobodne izbire seksualnega partnerja in življenjskega sloga).

Diskriminacija na osnovi spolne identitete zadeva trans-seksualne in trans-spolne osebe (npr. zato, ker se jim odreka pravica do svobodnega občutenja lastnega biološkega in psihičnega spola) in ni nujno povezana s seksualno usmerjenostjo trans-oseb.

Seksualna usmerjenost kot seksualno in emocionalno nagnjenje ter vedenje (obnašanje) človeka do oseb nasprotnega spola, istega spola ali do obeh spolov je univerzalna karakteristika človeštva, ki se manifestira na različne načine – posameznik je lahko heteroseksualno, homoseksualno ali biseksualno usmerjen. Ta fenomen torej ni lasten samo homoseksualnosti. Seksualna usmerjenost vedno vključuje dva hkratna in enakovredna nivoja, t. j. **seksualno in emocionalno** raven.

Posameznikova seksualna usmerjenost ni vedno skladna z **nagnjenjem, vedenjem in identiteto** (npr. poročena ženska, ki ima razmerje z drugo žensko, lahko samo sebe dojema kot lezbijko, heteroseksualno žensko ali kako drugače).

V tesni zvezi s seksualno usmerjenostjo so emocionalno-seksualno vedenje (obnašanje) ter parna razmerja. **Emocionalno-seksualno vedenje** zaobjema dogovorne aktivnosti ali razmerja med dvema odraslima osebama, ki so emocionalnega in seksualnega značaja, vključno z aktivnostmi v zasebni sferi, javnim izražanjem pripadnosti, prakticiranjem parnega razmerja itd. **Parna zveza** je dogovorno čustveno in/ali seksualno razmerje med dvema odraslima osebama, ki je lahko monogamno ali ne, lahko vključuje skupno življenje, ekonomsko vzajemnost in skupno vzgojo otrok ali tudi ne. Parna zveza ali razmerje pomeni več kot zgolj zasebno seksualno aktivnost. Glede na spolno sestavo nosilcev emocionalno-seksualnega vedenja in parne zveze lahko pride do neenake obravnave ali diskriminacije posameznikov ali parov.

4. Človekove pravice

Pravice gejev, lezbijk, biseksualcev in trans-oseb (GLBT) so **človekove pravice** – državljanske, politične, ekonomske, kulturne in socialne. Seksualna usmerjenost sodi v samo bistvo pravice do telesne in duševne integritete; je neločljiv del individualne svobode človeka in pravice do izbire življenjskega sloga.

Geji in lezbijke ali **istospolno usmerjeni** moški in ženske predstavljajo specifično manjšino prebivalstva, temelječo na razlikah v odnosu do večinske populacije – razlikah v konfiguraciji spola, seksualnosti, želje, družine, identitete in

državljanstva. Geji in lezbijke ne ustrezajo večinskim nazorom o moškem in ženski oziroma o »moškosti« in »ženskosti« ter njuni družbeni vlogi. Poleg omenjenih razlik je gejevstvo oziroma lezbištvo zlasti izkušnja neenakih razmerij moči v odnosu do obeh spolov; zaradi nepristajanja na neenaka razmerja moči se geji in lezbijke znajdejo v obrobnih poziciji, kjer ostajajo »nevidni«; vse dokler so nevidni, pa so nevidne tudi kršitve njihovih pravic.

Emancipatorne zahteve GLBT niso zahteve po privilegijih, temveč po enakih možnostih in enaki obravnavi – po polnopravnem dostopu do civilnih, socialnih, ekonomskih in kulturnih pravic.

5. Diskriminacija na osnovi seksualne usmerjenosti

Seksualna usmerjenost je pogosto tista **osnova**, na kateri se udejanjajo različne oblike kršitev, neenakosti in diskriminacije. Ta vrsta diskriminacije istočasno poteka tudi na osnovi spola, pri čemer vključuje tako *biološki* kot *družbeni* spol. Biološki spol je fizična danost, družbeni spol pa je simbolni pomen, ki ga kultura pripisuje biološkemu spolu, zlasti v zvezi z družbeno vlogo spolov.

Diskriminacija na podlagi seksualne usmerjenosti je lahko:

- **neposredna** (neenaka obravnava, zanikanje formalne enakosti) ali
- **posredna** (na videz nevtralna obravnava, zanikanje dejanske enakosti).

Žrtve te oblike zapostavljanja so lahko posamezne osebe ali skupine ljudi, in sicer na osnovi svojih nagnjenj ali emocionalno-seksualnega vedenja. Skoraj izključno je vezana na seksualne manjšine (lezbijke, geji, biseksualci/biseksualke). Veliko redkejši so primeri, v katerih so žrtve tovrstne diskriminacije pripadniki družbeno večinske, t.j. heteroseksualne usmeritve.

Zaradi nizke stopnje družbene vidljivosti in neustrezne zakonske zaščite se geji in lezbijke uvrščajo med **posebej ranljive skupine**, z visoko stopnjo tveganja. Vidiki diskriminacije, neenakosti in zatiranja gejev in lezbijk so zelo različni, vsem pa je skupno to, da napadajo osebno celovitost in dostojanstvo posameznika ali posameznice. Ločimo **odkrito** in **prikrito** diskriminacijo.

Med odkrite oblike sodijo:

- širjenje homofobije in predsodkov;
- zasmehovanje in šikaniranje;
- sovražni govor;
- širjenje in vzpodbujanje nestrpnosti;
- psihično nadlegovanje ali nasilje;
- fizično nadlegovanje ali nasilje;
- seksualno nadlegovanje ali nasilje;
- javno razkritje homoseksualne identitete posameznika proti njegovi volji;
- odklonilna ali sovražna stališča verstev in verskih institucij.

Prikrite oblike so:

- legalizirana diskriminacija (ki se dogaja s strani državnega aparata ali z vednostjo le-tega; manifestira se kot nevednost, spregledovanje, ignoriranje in ne-ukrepanje pristojnih državnih služb ter ohranjanje neenakosti v zakonodaji);
- vsiljena, normativna heteroseksualnost;
- družbeni heteroseksizem;
- medikalizacija, zdravljenje ali prisilno zdravljenje homoseksualnosti;
- prisilna poroka in prisilna nosečnost;
- površna medijska obravnava homoseksualnosti in navidezno »nevtralno« novinarstvo (npr. pristop *pro et contra*).

Katera področja življenja prizadene diskriminacija na osnovi seksualne usmerjenosti? Tu je zlasti pomembno dejstvo, da ne gre zgolj za kršitve zasebnosti (ki zadeva osebna nagnjenja in emocionalno-seksualno vedenje), temveč različna področja javnega življenja (zaposlovanje, pravica do poroke, starševske pravice, dedovanje, premoženjska razmerja, stanovanjska razmerja, davčna razmerja, druge enake možnosti).

Neenakost lezbijk in gejev se odraža skozi diskriminacijo individualnih oseb (neustrezna zaščita, spodbujanje sovraštva, diskriminacija v zaposlovanju, zdravstvu, stanovanjski politiki, izobraževanju itd.) ter diskriminacijo parov (izključenost iz pravice do zakonske zveze, odrekanje statusa svojcev, odrekanje posvojiteljskih in reprodukcijskih pravic).

Zaščita in pravno varstvo

Obstajata dva glavna načina za **preprečevanje** in **odpravljanje** diskriminacije: **politična** (zakonodajna) pot in **pravna** (sodna) pot. Politična ali zakonodajna pot predstavlja spremembe zakonodaje (ukinjanje diskriminatorne zakonodaje in uvajanje zaščitne zakonodaje). Pravna pot pa vodi preko pravosodnega sistema in sodišč, na podlagi ustavnega, nacionalnega in mednarodnega prava.

Boj proti diskriminaciji je proces, ki poteka na dveh medsebojno povezanih ravneh: na ravni **zakonodaje** in sistemskih ukrepov ter na ravni **mehanizmov za implementacijo zakonodaje** in promocijo človekovih pravic ter sistema enakih možnosti, pri čemer je nujen t.i. *integriran pristop*, ki kombinira različne horizontalne ukrepe, osredotočene na deprivilegirane in podreprezentirane kategorije prebivalstva.

Spolna identiteta

Spolna identiteta v slovenski zakonodaji ni izrecno navedena kot prepovedana diskriminatorna osnova. Vendar je diskriminacija na osnovi spolne identitete

kljub vsemu protizakonita, saj se uvršča med osebne okoliščine. Diskriminacija na osnovi spolne identitete zadeva trans-seksualne in trans-spolne osebe.

6. Stanje v Sloveniji

Raziskava sekcije ŠKUC-LL, izvedena leta 2001 med istospolno usmerjenimi v Sloveniji kot del širše mednarodne raziskave, je pokazala obstoj diskriminacije na delovnem mestu, pri iskanju zaposlitve, poklicnem napredovanju in neupravičenem odpuščanju z dela. Med anketiranimi je bilo **20.3%** takšnih, ki so **na delovnem mestu** doživeli **diskriminacijo** na osnovi seksualne usmerjenosti: žaljive opazke, posmehovanje, spolno nadlegovanje, fizično nasilje. **3%** jih meni, da so bili **odpuščeni** zaradi seksualne usmerjenosti, **7%** jih je bilo v neenakem položaju pri **iskanju zaposlitve**, **14.5%** je bila istospolna usmerjenost **ovira pri poklicnem napredovanju**.

Leta 2003 izpeljana raziskava Mirovnega inštituta je pokazala, da kar **49%** vprašanih gejev in lezbijk **skriva** svojo spolno usmerjenost oziroma ni razkrilo seksualne usmerjenosti na delovnem mestu, **4%** vprašanih pa meni, da so bili zaradi razkritja odpuščeni.

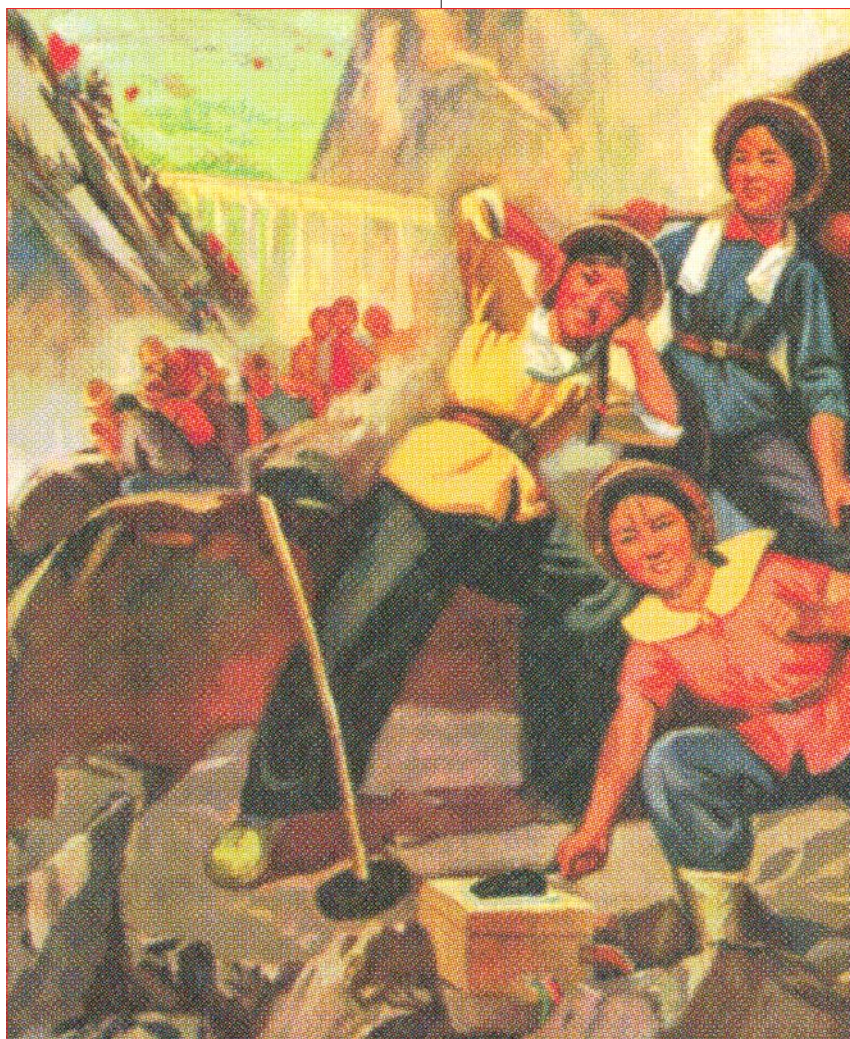
Več tujih študij potrjuje negativne posledice diskriminacije zaradi istospolne usmerjenosti:

- občutek negotovosti, izključenosti, manjvrednosti in zavračanja kolektiva;
- slabši odnosi s sodelavci, konfliktnost;
- skrivanje seksualne identitete in zasebnega življenja pred sodelavci;
- nadlegovanje in nasilje na delovnem mestu;
- diskriminacija pri iskanju zaposlitve, napredovanju in odpuščanju;
- višja stopnja izostankov z dela zaradi stresa in boleznij;
- nižja stopnja zadovoljstva z delom, storilnosti;
- pogostejše menjave delovnega mesta.

Institucionalni ukrepi za izboljšanje delovnih pogojev za zagotavljanje enakih možnosti ne glede na seksualno usmerjenost so zaradi navedenih dejstev nujno potrebni. Bistvo take politike je, da se vsi vpleteni – delavci, nadrejeni, vodstveni kadri, delodajalci in sindikati – zavedajo, da **homoseksualnost** pomembno vpliva na zaposlitvena razmerja.

Delodajalci različnih panog se soočajo s pomanjkanjem praks, informacij in znanj na področju proti-diskriminacijskih politik ter s pomanjkanjem iniciativ znotraj svojih organizacij. Na drugi strani obstaja problem pasivnosti žrtev

diskriminacije na osnovi seksualne usmerjenosti, pa tudi njihov molk, zaradi česar primeri kršitev ostajajo prezrti in nekaznovani. Na ta način se ustvarja zavajajoč vtis, da problemov na tem področju ni. »Začaran krog« kršitev se vrti naprej.



Jin Jian: "Novi detonator", Založba Renmin ribao, Jiangxi, 1974 (detajl)

II. Zaposlovanje in trg dela

Pravica do dela, brez strahu pred diskriminacijo in nadlegovanjem, je osnovna človekova pravica. Za geje in lezbijke skoraj vsa področja v zaposlovanju in na trgu dela predstavljajo nevarnost diskriminacije – od iskanja zaposlitve, uvajanja in poskusnega dela, do razmer na delovnem mestu, napredovanja, odpuščanja, dostopa do zavarovalnih shem in ugodnosti iz naslova zaposlitve. Vprašanje diskriminacije zadeva področje **zdravja in varstva pri delu**.

Pravne podlage

Temeljne osnove za politiko nediskriminacije in enakih možnosti v zaposlovanju so:

- **Zakon o delovnih razmerjih** (Uradni list RS, šte. 42, 2002).
- **Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja** (Uradni list RS, šte. 50, 2004).
- **Evropska Direktiva o zaposlovanju** (Dir 78/2000/ES).

Ta zakonodaja daje gejem in lezbijkam v Sloveniji celovito pravno podlago, da ukrepajo v primeru domnevnih kršitev svojih pravic ter poiščejo rešitve po pravni poti.

1. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) izrecno prepoveduje diskriminacijo na več osnovah, tudi na osnovi seksualne usmerjenosti.

1. odstavek **6. člena** določa: *»Delodajalec ne sme iskalca zaposlitve (kandidata) pri zaposlovanju ali delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi postavljati v neenakopraven položaj zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin«.*

2. odstavek **6. člena** je klavzula o enakosti spolov: *»Ženskam in moškim morajo biti zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah, in drugih prejemkih*

iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi».

V 3. odstavku **6. člena** ZDR je zapisano: *»Prepovedana je neposredna, kot tudi posredna diskriminacija zaradi spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti in nacionalnega porekla«.*

»Posredna diskriminacija obstaja, če navidezno nevtralne določbe, kriteriji in praksa učinkujejo tako, da postavljajo osebe določnega spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti ali nacionalnega porekla v slabši položaj, razen če so te določbe, kriteriji in praksa objektivno upravičeni ter ustrezni in potrebni«.

V 4. odstavku **6. člena** je predpisano, da je dokazno breme na strani delodajalca.

V 5. odstavku **6. člena** je določeno: *»V primeru kršitve prepovedi diskriminacije je delodajalec kandidatu oziroma delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava«.*

43. člen: *»Delodajalec je dolžan zagotoviti varne pogoje za varnost in zdravje delavcev«.*

44. člen: *»Delodajalec mora varovati in spoštovati delavčevo osebnost in upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost«.*

45. člen: varuje dostojanstvo delavca pri delu.

82. člen ureja neutemeljene odpovedne razloge. Kot neutemeljeni razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi pa ni navedena tudi spolna usmerjenost.

Po **112. členu** ZDR ima delavec pravico do izredne odpovedi v primeru:

- če delodajalec ni zagotavljal varnosti in zdravja delavcev pri delu;
- če ga je delodajalec žalil ali se nasilno vedel do njega ali če klub njegovim opozorilom ni preprečil takega ravnanja s strani drugih delavcev;
- če mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave glede na spol;
- delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem v skladu s 45. čl. tega zakona.

Delavec je v teh primerih upravičen do odpravnine in odškodnine.

133. člen predpisuje enako plačilo moških in žensk: »Delodajalec je dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol«.

Kazenska odgovornost po ZDR

Delavec, ki meni, da so mu bile kršene pravice iz delovnega razmerja, lahko od delodajalca pisno zahteva odpravo nepravilnosti. Če delodajalec v roku osmih dni po prejetju pritožbe ne odpravi nepravilnosti, lahko delavec zahteva **sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem**.

V primeru kršitve prepovedi diskriminacije je delodajalec kandidatu ali delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava (člen 6/5).

229. člen: »Delodajalec – pravna oseba se kaznuje za prekršek z denarno kaznijo najmanj 1.000.000 tolarjev, če iskalca zaposlitve postavlja v neenakopraven položaj (6. člen)«.

V tem primeru se dodatno kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca, in sicer z najmanj 80.000 tolarji denarne kazni.

2. Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO)

1. člen ZUNEO v 1. odstavku določa skupne zakonske temelje in izhodišča za »zagotavljanje **enakega obravnavanja vsakogar** pri uveljavljanju njegovih pravic in obveznosti ter pri uresničevanju njegovih temeljnih svoboščin na katerem koli področju družbenega življenja, zlasti pa še na **področju zaposlovanja, delovnih razmerij, vključevanja v sindikate** in interesna združenja, vzgoje in izobraževanja, socialne varnosti, dostopa do dobrin in storitev ter oskrbe z njimi, in sicer ne glede na njegove osebne okoliščine, kot so narodnost, rasa ali etnično poreklo, spol, zdravstveno stanje, invalidnost, jezik, versko ali drugo prepričanje, starost, spolna usmerjenost, izobrazba, gmotno stanje, družbeni položaj ali druge osebne okoliščine«.

3. člen prepoveduje diskriminacijo in viktimizacijo: (1) »Na katerem koli področju družbenega življenja iz 1. člena tega zakona je prepovedano ravnanje, ki pomeni diskriminacijo iz 4. oziroma 5. člena tega zakona«. (2) »Če kljub prepovedi iz prejšnjega odstavka pride do storitve ali opustitve, ki pomeni diskriminacijo iz 4. oziroma 5. člena tega zakona, diskriminirana oseba ne sme biti izpostavljena neugodnim posledicam zaradi njenega ukrepanja (prepoved viktimizacije)«.

4. člen, 1. odstavek: »Enako obravnavanje pomeni odsotnost neposredne oziroma posredne diskriminacije zaradi katere koli osebne okoliščine iz 1. člena tega zakona

(v nadaljnjem besedilu: osebna okoliščina)«.

2. odstavek: »**Neposredna diskriminacija** zaradi osebne okoliščine obstaja, če je oseba zaradi te osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno kot druga oseba«.

3. odstavek: »**Posredna diskriminacija** zaradi osebne okoliščine obstaja, če na videz nevtralne določbe, merila ali ravnanje v enakih ali podobnih situacijah in pogojih postavljajo osebo z določeno osebno okoliščino v manj ugoden položaj kot druge osebe, razen če te določbe, merila ali ravnanja objektivno upravičujejo legitimni namen in če so sredstva za doseganje tega cilja primerna in potrebna«.

4. odstavek: »Neposredna ali posredna diskriminacija so tudi **navodila** v smislu prejšnjih odstavkov«.

5. člen, 1. odstavek: »Nadlegovanje je nezaželeno ravnanje, temelječe na kateri koli osebni okoliščini, ki ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje za osebo ter žali njeno dostojanstvo«.

2. odstavek: »Nadlegovanje iz prejšnjega odstavka se šteje za diskriminacijo po določbah tega zakona«.

Kazenska odgovornost po ZUNEO

Določa jo 24. člen ZUNEO, in sicer:

(1) *Storitev ali opustitev, storjena pri izvajanju zakonov in drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov na posameznem z zakonom urejenem področju družbenega življenja, ki ima vse znake diskriminacije v smislu 4. oziroma 5. člena tega zakona, je prekršek, za katerega se storilec kaznuje z globo.*

(2) *Fizična oseba, ki stori prekršek iz prejšnjega odstavka, se kaznuje z globo od 50.000 do 300.000 tolarjev.*

(3) *Pravna oseba in samostojni podjetnik posameznik, pri katerem je bil storjen prekršek iz prvega odstavka, se kaznujeta z globo od 500.000 do 10.000.000 tolarjev.*

(4) *Odgovorna oseba v državnem organu ali v samoupravni lokalni skupnosti, pri katerem je bil storjen prekršek iz prvega odstavka tega člena, se kaznuje z globo od 50.000 do 500.000 tolarjev.*

3. Evropska direktiva o enakih možnostih v zaposlovanju (Dir 78/2000/ES)

Člen 1

Namen

Namen te direktive je opredeliti splošni okvir boja **proti diskriminaciji** zaradi **vere ali prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti** pri zaposlovanju in delu, zato da bi v državah članicah uresničevali načelo enakega obravnavanja.

Člen 2

Koncept diskriminacije

1. V tej direktivi "načelo enakega obravnavanja" pomeni, da ne obstaja nikakršna neposredna ali posredna diskriminacija zaradi katerega od razlogov iz člena 1.

2. V smislu odstavka 1:

(a) se šteje, da gre za **neposredno diskriminacijo**, kadar je, je bila ali bi bila oseba obravnavana manj ugodno kakor neka druga v primerljivi situaciji zaradi katerega od razlogov iz člena 1;

(b) se šteje, da gre za **posredno diskriminacijo**, kadar je zaradi kakšne navidez nevtralne določbe, merila ali prakse neka oseba določene vere ali prepričanja, ki ima določen hendikep ali je določene starosti ali spolne usmerjenosti, v primerjavi z drugimi v slabšem položaju, razen če:

(i) tako določbo, merilo ali prakso objektivno upravičuje legitimni cilj in je način uresničevanja tega cilja primeren in nujen; ali

(ii) mora delodajalec oziroma oseba ali organizacija, ki jo ta direktiva zavezuje, glede oseb z določenim hendikepom na podlagi nacionalne zakonodaje sprejeti ustrezne ukrepe v skladu z načeli iz člena 5, da odpravi podlago za prikrajšanost, ki jo povzroča taka določba, merilo ali praksa.

3. **Nadlegovanje** se šteje za obliko diskriminacije v smislu odstavka 1, kadar se manifestira nezaželeno ravnanje, povezano s katerim od motivov iz člena 1, katerega cilj ali posledica je kratenje dostojanstva osebe in ustvarjanje zastrašujočega, sovražnega, poniževalnega, sramotilnega ali žaljivega okolja. V tem kontekstu je koncept nadlegovanja mogoče opredeliti v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso držav članic.

4. **Navodilo, naj se neka oseba diskriminira** zaradi katerega od razlogov iz člena 1, se šteje za diskriminacijo v smislu odstavka 1.

5. Ta direktiva ne vpliva na ukrepe, izhajajoče iz nacionalne zakonodaje, ki so v demokratični družbi nujni zaradi javne varnosti, vzdrževanja javnega reda in preprečevanja kaznivih dejanj, za zaščito zdravja ter varstvo pravic in svoboščin drugih.

Kazenska odgovornost po direktivi 2000/78/ES

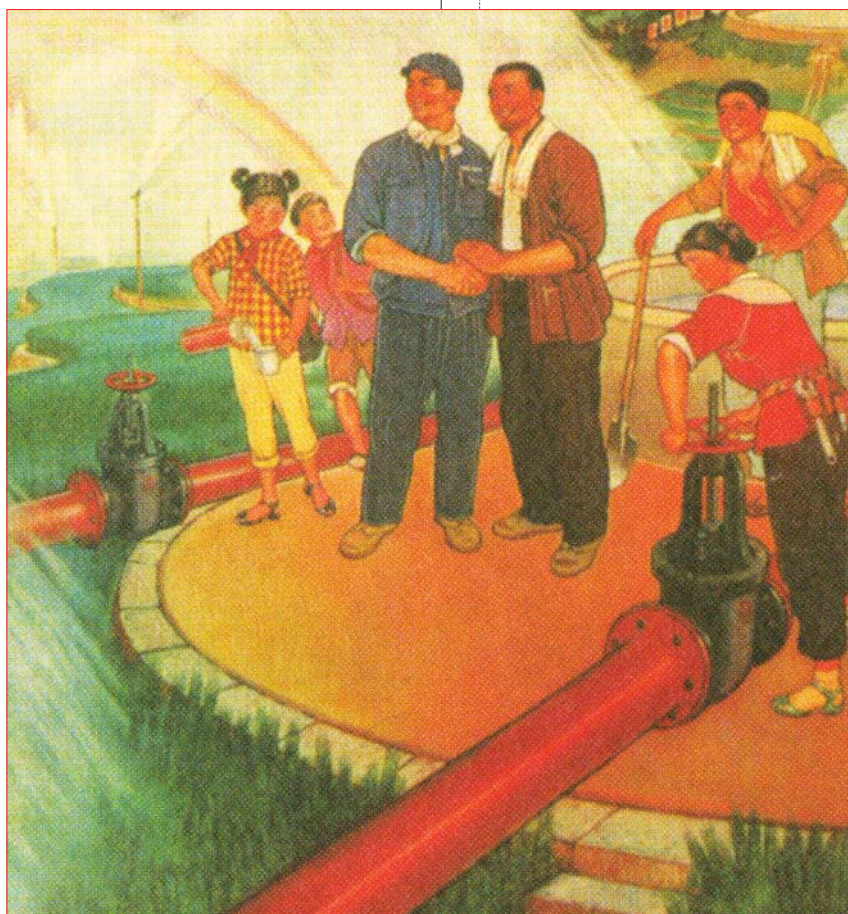
Od 2. decembra 2005 so države članice Evropske unije dolžne predložiti Evropski komisiji petletna poročila o uporabi in izvajanju direktive. V nasprotnem primeru EK najprej pisno opozori državo članico, nato pa sproži postopek izvršbe ali napoti članico na Sodišče Evropskih skupnosti. Če sodišče ugotovi, da država

članica ni izpolnila svojih obveznosti, ji naloži ukrepe za odpravo ugotovljenih kršitev. Kazen za neizvršitev je globa, ki jo določi sodišče.³

Direktiva državam članicam nalaga **dolžnost** obveznega **socialnega dialoga** o enakem obravnavanju ter spodbujanja **dialoga z NVO**, ki se ukvarjajo z bojem proti diskriminaciji.

* Po direktivi 2000/78/ES bi morala nacionalna zakonodaja držav članic izrecno definirati vse tri oblike diskriminacije: neposredno diskriminacijo, posredno diskriminacijo in diskriminatorna navodila. Slovenski ZDR definira samo posredno diskriminacijo, ne pa tudi preostalih dveh oblik.

³ EK je na Sodišče Evropskih skupnosti že napotila Avstrijo, Nemčijo, Finsko, Grčijo in Luxemburg.



Song Ermin: "Delavci in kmetje z roko v roki pobirajo obilne pridelke", Založba Renmin, Liaoning, 1967 (detajl)

III. Preventivni ukrepi in razvoj dobre prakse

Ta del priročnika je namenjen ukrepom za preventivo – razvoju politik delodajalcev za preprečevanje diskriminacije in nadlegovanja na delovnem mestu in na trgu dela. Preventiva je instrument za zmanjševanje tveganja. Cilj učinkovite politike in skrb za njeno uresničevanje nista zgolj preprečiti nezakonitega obnašanja in nezaželenih vedenjskih vzorcev, temveč tudi spodbujati dobro prakso in varno, harmonično delovno okolje. Ta politika bo zaleгла tem bolj, čim širše bo povezana s promocijo enakopravnosti, enakih možnosti, enakosti in človekovih pravic. Pripomogla bo k razvoju kulture spoštovanja in prevzemanja skupne odgovornosti zanjo.

Deset korakov do enakih možnosti v podjetjih

1. Zavezanost politiki enakih možnosti v uradnih dokumentih podjetja.
2. Imenovanje zagovornika enakih možnosti.
3. Promocija enakih možnosti med zaposlenimi, poslovnimi partnerji, dobavitelji in odjemalci blaga in storitev.
4. Razvoj enakih možnosti v okviru nabora kandidatov za prosta delovna mesta.
5. Vgraditev sistema enakih možnosti v okvir delovnega mesta.
6. Razvoj enakih možnosti v okviru napredovanja na delovnem mestu.
7. Razvoj enakih možnosti v okviru zavarovalnih shem in zaposlitvenih bonitet.
8. Integracija načela enakih možnosti v poklicno usposabljanje, izobraževanje in svetovanje.
9. Povezovanje s socialnimi partnerji pri oblikovanju politik in izmenjavi dobrih praks.
10. Negovanje etike spoštovanja raznolikosti in človekovega dostojanstva v delovnem življenju.

1. Organizacija enakih možnosti v podjetju

Kaj je politika enakih možnosti?

Danes se področje enakih možnosti in boja proti vsem oblikam diskriminacije uvršča v okvir korporativne odgovornosti podjetij. Delodajalci potrebujejo politike in prakse za učinkovito preprečevanje diskriminacije in promocijo enakih možnosti. Politika enakih možnosti na ravni podjetja je uradna, javna zaveza in stališče podjetja na področjih, kjer je treba razviti in izvajati dejavnosti za preprečevanje diskriminacije in zagotavljanje enakih možnosti. Ta področja so zlasti: splošni pravni okvir podjetja, razpisovanje prostih delovnih mest, oglaševanje, nabor kandidatov, izvedba zaposlitvenega intervjuja, usmerjanje in uvažanje delavcev, pogoji na delovnem mestu, poklicno napredovanje, poklicno usposabljanje in izobraževanje ter podobno.

Delavci imajo pravico do varnih in zdravih delovnih razmer. Delodajalec jih je dolžan zagotavljati. Zagotavljanje enakih možnosti je vprašanje **varnosti** in **zdravja pri delu**.

Politika enakih možnosti ni sama sebi v namen. Predstavlja temelj za razvoj in spoštovanje kulture enakopravnosti in enakosti na delovnem mestu. Za njeno izvajanje so potrebni ustrezni predpisi in infrastruktura. Sprememba obnašanja in vedenjskih vzorcev se začne šele takrat, ko se ljudje začnejo zavedati potrebe po njej. Pogoj za mentalni in vedenjski preskok je ozaveščanje ter izvajanje politike na splošnem nivoju, generalno.

Politika enakih možnosti podjetja zadeva vse notranje (zaposleni, pogodbeni delavci) in zunanje (iskalci zaposlitve, poslovni partnerji, stranke, odjemalci ali dobavitelji blaga in storitev) deležnike.

Realnost sodobnega sveta so raznoliki kulturni vzorci in življenjski slogi. Ta raznolikost pogojuje tudi spremembe delovne kulture in organizacijske strukture v zaposlovanju. Podjetja z omejevanjem raznolikosti omejujejo lastni potencial – znanja, veščine, sposobnosti in izkušnje raznolike, talentirane delovne sile.

Učinkovita proti-diskriminacijska politika v podjetjih zmanjšuje verjetnost nastanka konfliktnih situacij in njihovih škodljivih posledic ter pasivnost in neodzivnost delavcev ter delodajalcev na problem diskriminacije.

Na delovnem mestu je vprašanje seksualne usmerjenosti zelo občutljiva tema, o kateri se ne govori odkrito, vendar bi se vodstvo podjetja moralo zavedati, da lahko v vsakem delovnem kolektivu obstaja določen delež gejev in lezbijk. Po

standardnih socioloških normativih predstavljajo GLBT med 5 % in 10 % prebivalstva.

- Zapišite načelo enakih možnosti v poslanstvo in vizijo podjetja. Zapišite, da ima vsak delavec in delavka podjetja pravico do enake obravnave, dostojanstva in osebne integritete.
- V dokumentih podjetja zapišite definicijo enakih možnosti, definicijo nezaželenega vedenja, diskriminacije in nadlegovanja na delovnem mestu.
- Demonstrirajte zavezo podjetja k spoštovanju enakih možnosti za vse, tudi za geje in lezbijke.
- Posamezne ranljive skupine imenujte izrecno, v ohlapnih splošnih določbah se ne prepozna nihče.
- Spoštujete zaščitno zakonodajo in prevzemite odgovornost.
- Bodite senzibilni, dajte vzgled dobrega delodajalca.

Zakaj je smiselno uvesti enake možnosti v podjetjih?

Ključni faktor je spreminjajoča se **demografska struktura** delovne sile. Evropske projekcije kažejo, da bo v prihodnje naraščal delež žensk, migrantov, invalidov, starejših delavcev, ljudi iz različnih manjšin in ranljivih skupin – vsa ta raznolikost postaja del bodoče delovne sile. Raznolikost delovne sile izhaja iz vse večje mobilnosti delovne sile.

Preudarni delodajalci se zavedajo, da se svet nenehno spreminja. Globalno gledano se družbe pospešeno diverzificirajo, povečuje se občutljivost na raznovrstnost identitet. S tem, ko se delodajalci zavedajo sprememb v demografski sliki delovne sile, lahko bolj strateško načrtujejo, učinkoviteje poslujejo ter zagotavljajo boljšo storilnost in konkurenčnost.

Razvoj in implementacija politike enakih možnosti v javnih in zasebnih podjetjih, državnih službah, uradih in drugod sta smiselna iz več razlogov.

- Izgradnja kulture medsebojnega spoštovanja na delovnem mestu povečuje možnosti in zmanjšuje tveganja.
- Izvajanje zakonskih predpisov na področju zagotavljanja enakih možnosti prinaša pozitivne učinke za poslovanje in ugled podjetja. Politika enakih možnosti je signal poslovnim partnerjem, strankam in drugim odjemalcem, da je podjetje ozaveščen in človeku prijazen delodajalec.
- Promocija načela raznolikosti ugodno vpliva na javno podobo podjetja, s čemer podjetje lahko izkoristi odzivnost različnih interesnih skupin, doseže ter ohrani čim več talentiranih delojemalcev.
- Varna in sproščena atmosfera na delovnem mestu dviguje moralo in ugodno

vpliva na storilnost, inovativnost in kreativnost, kar vodi v boljše poslovne rezultate.

- Enakopravnost na delovnem mestu omogoča udeležbo v ekonomskem in družbenem življenju tudi tistih skupin prebivalstva, ki pogosto nimajo enakega dostopa do dela, zato vodi v pravičnejšo in bolj humano družbo.

Študije kažejo, da ima uspešna proti-diskriminacijska politika podjetij neposredni vpliv na poslovne rezultate podjetij (manj izostankov zaradi bolniških dopustov, manj odpovedi delovnih razmerij). Neposredni vpliv ima na ekonomsko rast podjetja (večja delovna storilnost, inovativnost).

Na Zahodu je poznan tako imenovani sistem **roza ekonomije**, ki ga proizvajalci blaga in ponudniki storitev uspešno tržijo že vrsto let. Roza ekonomija je upoštevanje tržnega potenciala seksualnih manjšin, predvsem homoseksualnih moških, za katerega velja razmeroma visoka kupna moč. Zahodni ponudniki blaga in storitev so s pomočjo tržnih raziskav ugotovili posebno tržno nišo, ki so ji prilagodili ponudbo in oglaševanje. Glede na populacijski delež istospolno usmerjenih (5-10 %), to globalno pomeni okrog tri do šest milijonov potencialnih potrošnikov. Te številke z odstranjevanjem ovir diskriminacije še naraščajo. Vendar je roza ekonomija je v pretežni meri moški (gejevski) fenomen.

- Zagotovite nabor in zaposlitev čimbolj raznolike in talentirane delovne sile.
- Bodite odzivni na spreminjajočo se demografsko sestavo delovne sile, katere del so tudi geji in lezbijke.
- Bodite oprezni do simptomov diskriminacije, reagirajte, preden izbruhne problem.
- Preprečite beg talentov s pomočjo zaščite zaposlenih pred diskriminacijo.
- Z zagotavljanjem enakih možnosti spodbujajte inovacijo, kreativnost in produktivnost.
- Zagotavljajte zadovoljstvo zaposlenih; med njimi so tudi geji in lezbijke.
- Zagotavljajte zadovoljstvo poslovnih partnerjev; med njimi so tudi geji in lezbijke.
- Ohranjajte in pospešujte ugled podjetja.

Kako oblikovati politiko enakih možnosti?

Proti-diskriminacijska politika podjetij in drugih delodajalcev naj bo del rednega poslovanja in poslovnega bontona. Podjetja naj sprejmejo ukrepe za implementacijo načela enakih možnosti in preprečevanje diskriminacije. Tovrstna dobra praksa podjetja mora biti v skladu z nacionalno zakonodajo ter pravnim redom Evropske unije.

Za oblikovanje celovite in stabilne politike enakih možnosti je nujno usklajeno delovanje vseh deležnikov v podjetju, vključiti je potrebno vodstvo podjetja, vodilne delavce, kadrovsko službo, pravno službo, predstavnike sindikata in ostale, ki skozi ugotavljanje skupnih interesov in potreb lahko načrtujejo, sprejmejo ter implementirajo najbolj primerne podlage za delovanje.

Sprejmejo ali dopolnijo naj se notranji predpisi podjetja. Priporočljivo je, da se podjetja in drugi delodajalci zavežejo k spoštovanju načela enakih možnosti v obliki uradne deklaracije ali klavzule, zapisane v **ustanovnih dokumentih** in **statutu podjetja, programu dela, pravilnikih** in poslovnih, **disciplinskih postopkih** in podobno. Ta deklaracija naj bo temeljni kamen za uresničevanje politike enakih možnosti v praksi.

Smotrno je, da je deklaracija oziroma klavzula postavljena v povezavo s poslans-
tvom, vrednotami in vizijo podjetja. Smiselni so ustrezni priročnik (kodeks ravn-
ja) in obrazci za razne evidence (spremljanje, evidence kršitev, obravnava
pritožb, evaluacija). Vsi dokumenti naj bodo v pisni obliki, če je le možno, naj
bodo dostopni tudi preko elektronskih medijev, na primer v okviru pred-
stavitvene spletne strani podjetja.

Pristojne službe morajo spremljati spremembe zakonodaje in področnih pred-
pisov ter v skladu z njimi prilagoditi standarde poslovanja.

- Razvijte jasno, razumljivo in uporabno politiko enakih možnosti v podjetju ali delovni organizaciji.
- Preverite obstoječe akte podjetja, dopolnite jih z izrecno prepovedjo diskriminacije na osnovi seksualne usmerjenosti.
- Posamezne ranljive skupine naslavljajte individualno; v ohlapnih splošnih določbah se ne prepozna nihče.
- Preverite disciplinske pravilnike podjetja, ki naj vsako izmed oblik diskriminacije obravnavajo izrecno. Predpišite primerne sankcije.
- Sprejmite pritožbeni postopek in zadolžite vodjo postopka.
- O možnosti pritožbe seznanite vse zaposlene.
- Ne bodite strpni do homofobije! Poskrbite, da kršitve ne bodo ostale nekaznovane in brez posledic za storilce.
- Priporočljivo je, da ukrepate tudi v primerih, ko ni bila podana formalna pritožba.
- Posvetujte se s sindikati.
- Posvetujte se z nevladnimi organizacijami s področja varovanja človekovih pravic.
- Ne pozabite promovirati dobre prakse podjetja v razpisovanju in oglaševanju prostih delovnih mest, promocijskih in propagandnih akcijah, javnih in medijskih nastopih.

Odgovornost

Delodajalec nosi odgovornost za zagotavljanje takšnega delovnega okolja, ki je varno pred diskriminacijo na osnovi seksualne usmerjenosti. Odgovoren je za spoštovanje dostojanstva in integritete vseh zaposlenih in iskalcev zaposlitve. Vodstvo podjetij in delovnih organizacij lahko svojo zavezo preprečevanja diskriminacije in ukrepanja v primeru kršitev demonstrira tako, da temu nameni ustrezne vire – osebje, čas in sredstva.

ZDR v členih 43. do 45. nalaga delodajalcu dolžnost, da zagotovi varne pogoje za varnost in zdravje pri delu ter varovanje dostojanstva delavca pri delu. Delodajalec mora varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost.

- Vgradite odgovornost na vodstveni nivo.
- Locirajte odgovornost, zadolžite pristojne osebe, ki naj skrbijo za politiko enakih možnosti.
- Nato razpršite odgovornost na različne nivoje, vnesite spoštovanje načela enakih možnosti tudi v opis del in nalog vseh delovnih mest v podjetju.

Le tako je mogoče razviti in izvajati sistem, v katerem bodo vsi zaposleni jasno razumeli, katero obnašanje je na delovnem mestu sprejemljivo in katero ne. Ustvarjeni bodo pogoji, v katerih se delavci ne bodo bali pritožiti se zaradi diskriminacije ali zaradi tega postali predmet viktimizacije.

Imenovanje zagovornika enakih možnosti

Zelo pomembno je ne le prevzeti odgovornost, ampak jo tudi jasno locirati. Imenovanje zagovornika ali zagovornice enakih možnosti pomeni zavezanost k odgovornosti. Njegova ali njena naloga je skrb za razvoj in izvajanje politike ter prakse enakih možnosti v podjetju. Ta funkcija je možna tudi znotraj obstoječe pravne ali kadrovske službe.

Zagovornik ali zagovornica enakih možnosti naj bo zrela, odgovorna oseba, s čutom za pravičnost, humanost in človekovo dostojanstvo, s poznavanjem delovne zakonodaje in človekovih pravic.

Med osnovne naloge zagovornika enakih možnosti v podjetjih sodi vrsta dejavnosti.

- Skrb za uradne akte podjetja na področju vzpostavitve infrastrukture enakih možnosti v podjetju (pravilniki, navodila za ravnanje, ostali uradni dokumenti podjetja).

- Izgradnja podatkovne baze na področju proti-diskriminacijske politike v zaposlovanju.
- Skrb za implementacijo zakonskih predpisov na področju enakih možnosti v zaposlovanju in v podjetju.
- Promocija etike enakih možnosti na delovnem mestu.
- Svetovanje in pomoč v primeru kršitev pravic ali diskriminacije delavcev in delavk.
- Vodenje pritožbenih postopkov.
- Organizacija ustreznih oblik izobraževanja vodstva podjetja in vodilnih delavcev o vlogi zaščitnih ukrepov pred diskriminacijo.
- Organizacija ustreznih oblik izobraževanja za delavce in delavke v podjetju.
- Spremljanje stanja (skozi celotni delovni proces, vsa delovna mesta v podjetju).
- Izdelava poročil, priporočil in pobud za izboljšave.
- Splošna promocija dobrih praks (v podjetju in izven njega).
- Sodelovanje s socialnimi partnerji na tem področju.

- Imenujte zagovornika ali zagovornico načela enakih možnosti v vašem podjetju.
- Posvetujte se s sindikati ali nevladnimi organizacijami s področja varovanja človekovih pravic.

Vloga sindikata

V skladu z ZDR (207. člen) in načeli dobre prakse je delodajalec dolžan zagotoviti sindikatu pogoje za hitro in učinkovito opravljanje sindikalnih dejavnosti v skladu s predpisi, s katerimi se varujejo pravice in interesi delavcev. Delodajalec mora sindikatu omogočiti dostop do podatkov, ki so potrebni za opravljanje sindikalne dejavnosti.

Med sindikalne dejavnosti sodijo tudi zaščita, svetovanje in zastopanje delavcev na področju uveljavljanja pravic na področju enakih možnosti, varnosti in zdravja pri delu in zaščite pred diskriminacijo.

2. Promocija enakih možnosti

Promocija enakih možnosti zadeva področje komunikacije in informiranja **znotraj** podjetja, pa tudi komunikacijo v razmerju do **zunanjih** deležnikov, poslovnih partnerjev in splošne javnosti (npr. oglaševanje prostih delovnih mest v medijih, javni nastopi).

Zelo pomemben instrument za promocijo enakih možnosti je **socialni dialog**.

- Iz javne podobe podjetja naj veje pozitivno sporočilo o spoštovanju kulture raznolikosti.

Obveščanje in informiranje

Skozi promocijo je treba doseči vse organizacijske nivoje in notranje strukture podjetja ter vsa obstoječa delovna mesta v podjetju.

Promocija enakih možnosti je bistven del obveščanja in informiranja, ki hkrati pomeni tudi ozaveščanje vseh zaposlenih v podjetju. Poteka lahko v obliki usposabljanja, treningov, priročnikov, internih glasil, letakov, info-paketov po elektronski pošti, oglasnih desk. Pomemben medij je predstavitevna spletna stran podjetja. Vzgojno in koristno je, če posebno klavzulo o spoštovanju načela enakih možnosti vključite tudi v pogodbo o delu ter opis del in nalog za vsa delovna mesta.

Med naloge obveščanja in informiranja v delovni organizaciji ali podjetju sodi tudi **informiranje zaposlenih o pritožbenih postopkih** v primeru domnevnih kršitev. Delavci in delavke naj vedo, da imajo v primeru diskriminacije možnost pritožbe znotraj podjetja ali možnost sodnega varstva. Zavedajo naj se tudi, da jim pri tem lahko pomaga sindikat ali zagovornik načela enakih možnosti v podjetju oziroma ali druga pristojna oseba delodajalca.

- Poslovno načelo podjetja, da je vsakršna diskriminacija v podjetju nesprejemljiva, mora biti transparentno na vseh nivojih delovnega procesa.
- Promovirajte zavezo podjetja do načela enakih možnosti (predstavitevna spletna stran podjetja, tiskana gradiva podjetja, uradni akti, poslovna poročila, poslovni načrti, interna glasila, oglasne deske).
- Izkoristite vsak javni ali medijski nastop za promocijo načela enakih možnosti (sredstva javnega obveščanja, konference in strokovna srečanja, mednarodni stiki, sodelovanje s socialnimi partnerji).
- Dajte zgled ozaveščenega in človeku prijaznega delodajalca.

Ozaveščanje in usposabljanje

Mnoga podjetja vlagajo v razvoj enakih možnosti s pomočjo izobraževanja, to je ozaveščanja in usposabljanja svojih kadrov. Del usposabljanja je tudi ozaveščanje. Cilj **ozaveščanja** je dvigniti raven občutljivosti na pojave, ki negativno vplivajo na delo in zaposlovanje. Cilj **usposabljanja** je razvoj veščin in znanj za preprečevanje diskriminacije in nadlegovanja na delovnem mestu ter ukrepanje v primeru kršitev.

Veliko primerov homofobije v zaposlovanju se dogaja zato, ker večina ljudi ne prepozna in zato tudi »ne vidi«
diskriminacije na osnovi seksualne usmerjenosti, četudi se ta dogaja. Zato je potrebno najprej razviti določeno stopnjo senzi-
bilnosti za prepoznavanje homofobične diskriminacije, načine za njeno prepoz-
navanje. Šele tako bo mogoče reagirati nanjo. To je mogoče doseči skozi oza-
veščanje in usposabljanje.

Usposabljanje je lahko organizirano v obliki seminarjev, treningov ali delavnic. Ciljna skupina usposabljanja naj bo čim bolj raznolika, saj to praviloma privede do boljših rezultatov, vključuje naj zainteresirane delavce z različnih stopenj delovnih mest in zaposlitvenih kontekstov. S tem se zagotovi razširjanje in dvig zavesti o vlogi enakih možnosti na vseh nivojih. Neobhodno pa je, da se uspo-
sabljanja udeležijo vodstveni in vodilni delavci, saj predstavljajo zavezo in zago-
tovilo za dejansko implementacijo politike.

Usposabljanje lahko obravnava splošni vidik enakih možnosti v zaposlovanju ali se usmeri na zgolj določena, ožja področja znotraj tega, na primer homofobično diskriminacijo.

Usposabljanje naj po možnosti poteka v okviru običajnega delovnega časa. V nasprotnem primeru lahko predstavlja oviro za zainteresirane udeležence. Organizacija delavnic v terminu izven delovnega časa zelo verjetno ne bo naletela na odziv potencialnih interesentov. Pomemben je tudi izbor lokacije za usposabljanje. Ta naj bo v povezavi z običajnim delovnim okoljem ali prostori.

Nekatera podjetja in delodajalci poznajo usposabljanje za enake možnosti že v okviru uvajanja na novo zaposlenih sodelavcev. Hkrati z uvajanjem jih seznanijo s pravili podjetja na področju enakih možnosti, pritožbenim postopkom in sankcijami v primeru kršitev.

- Organizirajte usposabljanje o vlogi enakih možnosti v zaposlovanju za vods-
tvo in vodilne strukture v vašem podjetju.
- Poskrbite, da se bodo vodstveni in vodilni kadri zavedali, da je vsaka diskrimi-
nacija nezakonita in destruktivna.
- Uvedite usposabljanje za vse zainteresirane delavce v vašem podjetju; širši
vidik participacije privede do bolj ugodnih rezultatov.
- Razpršite vednost o načelu enakih možnosti v zaposlovanju na vse nivoje
podjetja; tako boste prispevali k razvoju kolektivne odgovornosti in splošnemu
dvigu zavesti.
- Usposabljanje naj vključuje tudi informiranje o možnosti pritožbe v primeru
kršitev.
- Izkoristite potencial sindikatov in nevladnih organizacij s področja človekovih
pravic.

3. Razpisovanje prostih delovnih mest

Oglaševanje

Oglaševanje prostih delovnih mest in potreb po delavcih je javno, zato je njegovo sporočilo še posebej pomembno. Razpisi so objavljeni v časopisju in drugih tiskanih medijih, na radiu in televiziji, na spletnih straneh, oglasnih deskah in drugod.

V oglasu zahtevani razpisni pogoji in kvalifikacije naj bodo realni in relevantni ter v skladu z dejanskimi potrebami. Zastavljeni naj ne bodo omejevalno ali izključevalno do katerekoli skupine ali posameznika.

Ozaveščeni delodajalci lahko že v oglasu navedejo zavezanost do politike enakih možnosti, denimo zapišejo:

»Podjetje A pri zaposlovanju zagotavlja preprečevanje vseh oblik diskriminacij«.
ali
»Organizacija B spoštuje načelo enakih možnosti, vsi kandidati in kandidatke so enako zaželeni«.

Oglasi v Sloveniji zelo pogosto izključujejo na podlagi spola ali starosti; to je najpogostejša napaka razpisov. ZDR v 25. členu izrecno narekuje objavo prostih delovnih mest za moški in ženski spol. Kljub temu večina delodajalcev in podjetij objavlja oglase samo v moškem slovničnem spolu.

Pogost primer diskriminatornega oglaševanja (na podlagi starosti), na katerega naletimo na tako rekoč na vsakem koraku, je: *»Iščemo mlade, dinamične sodelavce...«*.

Zelo pomembno je, da oglas ne izraža prikritih diskriminatornih tendenc. Besedilo in vizualna govorica oglasa lahko hote ali nehote izražata negativne stereotipe in predsodke, ki lahko marsikoga odvrnejo od prijave na razpis. Po drugi strani pa lahko kreativna uporaba vsebinskih in vizualnih prijemov odraža afirmativni odnos do raznolikosti in tako pritegne širši krog talentiranih kandidatov in kandidatk.

Manjšinske in druge prikrajšane skupine lahko dosežete s preudarnim oglaševanjem. Z objavo razpisov v revijah, časopisih ali na spletnih straneh manjšinskih skupin boste nagovorili tudi težje dosegljive ciljne skupine. Naj vedo, da so kot iskalci zaposlitve enako zaželeni. Gejevska in lezbična skupnost v Sloveniji

ima denimo razvejeno mrežo lastnih neodvisnih medijev – brezplačne revije, spletne strani in radijsko oddajo.

Nevtralni pristop zagotavlja, da se bo na razpis prijavil širok nabor kandidatov, tudi tisti »ne-tradicionalni« iskalci zaposlitve. Zagotavlja tudi, da kandidati iz ranljivih ali zapostavljenih družbenih skupin ne bodo že vnaprej v neenakem položaju ali celo izključeni. Pomembno je torej, da prikrajšane skupine, kot so GLBT, telesno ali duševno ovirani, Romi, starejši, mladi, ženske in drugi, dobijo sporočilo delodajalca, ki jih bo opogumilo in spodbudilo k prijavi na razpis.

- Oglas je javna podoba vašega podjetja. Z oglaševanjem vedno promovirajte načelo enakih možnosti.
- Oglašujte na način, ki nikogar že vnaprej ne izključuje, omejuje ali stigmatizira.
- Oglašujte prosta delovna mesta stimulatивно in afirmativno do vseh potencialnih kandidatov in kandidatk.
- Oglašujte čim širše in čim bolj odprto, le tako boste dosegli širok krog talentov.
- Razmislite o tem, kje oglašujete. Smiselni so oglasi v nekomercialnih medijih, lokalnih glasilih, glasilih manjšinskih skupin, npr. v glasilih gejev in lezbijk.
- Če je možno, uporabite pozitivne ukrepe za spodbujanje težje zaposljivih oseb, recimo istospolno usmerjenih, hendikepiranih, starejših ljudi, Romov.
- Bodite pozorni na jezik in podobo oglasa; bodite inovativni!

PRIMER:

Podjetje, ki je lastnik počitniškega doma, namerava redno zaposliti upravitelja doma. Objavi oglas za dve prosti delovni mesti, kot pogoj pa navede, da želi kot upravitelja zaposliti zakonski par. To je primer posredne diskriminacije na osnovi zakonskega stanu, ki je ena od osebnih okoliščin. Na ta način delodajalec diskriminira vse neporočene pare, kamor sodijo tudi gejevski in lezbični pari ter samske osebe.

Spletno oglaševanje

Spletno oglaševanje je vse bolj razširjena in priljubljena oblika oglaševanja prostih delovnih mest. Spletno oglaševanje je globalno; kdorkoli lahko kjerkoli kandidira za katerokoli delovno mesto, zato je ravno tako pomembno, da se tudi pri tej obliki oglaševanja upošteva načelo enakih možnosti. Vse zahtevane kvalifikacije morajo biti vezane izključno na pogoje določenega delovnega mesta.

- Spoštujte vsa načela etičnega oglaševanja tudi pri spletnem oglaševanju.

Fotografije kot priloga k vlogi

Pri razpisu prostih delovnih mest se pojavljajo zahteve ali priporočila, naj kandidati in kandidatke k vlogi priložijo svojo fotografijo. Ta praksa je protipravna! Uporaba fotografije, ki na podlagi izgleda dopušča zaključke o starosti kandidata, njegovi etnični pripadnosti, življenjskem slogu, seksualni usmerjenosti, rasi, hendikepiranosti, kulturnem izročilu in podobno, lahko predstavlja vnaprejšnjo oviro. Ta pogoj je v nasprotju z načelom enake obravnave.

- Pri razpisih ne sugerirajte kandidatom, naj k vlogi priložijo fotografijo.
- Tistim kandidatom, ki k prošnji za zaposlitev samodejno priložijo fotografijo, dajte vedeti, da ta za postopek izbora ni relevantna.

Razpisni pogoji in obrazci

Delodajalci, zavodi in agencije za zaposlovanje objavijo pri razpisu prostih delovnih mest selekcijske pogoje zaposlitve in predpišejo obvezno vsebino vlog oziroma obrazce za prijavo. Pri tem smejo od kandidatov in kandidatke zahtevati zgolj in samo tiste informacije, ki so relevantne za oceno usposobljenosti, izobrazbe in izkušenj kandidata za opravljanje del in nalog na razpisanem delovnem mestu.

Delodajalec iz tako predpisane vsebine vlog za zaposlitev ne sme pod krinko navidezno standardnih vprašanj pridobivati podatkov o zakonskem stanu, družinskem statusu, seksualni usmerjenosti, zdravstvenem stanju ali drugih osebnih okoliščinah kandidatov.

- V razpisu podajte jedrnat in razločen opis delovnega mesta in glavnih delovnih nalog.
- Preverite selekcijske kriterije, poskrbite, da do nikogar niso izključevalni.
- V oglas zapišite, da so vsi kandidati enako zaželeni, ne glede na osebne okoliščine, na primer spol, seksualno usmerjenost itd.
- Od kandidatov in kandidatke, ki se prijavljajo na razpis, lahko zahtevate le podatke, ki so v neposredni zvezi z delovnim mestom.
- Pogojevanje razpisnih kriterijev z osebnimi okoliščinami je protipravno! Ne namigujte, kdo je bolj ali manj primeren kandidat.
- Vsebino prijave ali obrazce za prijavo oblikujte pazljivo, izogibajte se stereotipnim vprašanjem o osebnem statusu, ki niso relevantna za razpisano delovno mesto.
- Pri sestavljanju razpisnih pogojev in prijavnih obrazcev spoštujte zakonodajo na področju delovnih razmerij in zakonodajo o varovanju osebnih podatkov.

Agencije in zavodi za zaposlovanje

V procesu kadriranja lahko v vlogi posrednika sodelujejo tudi agencije in zavodi za zaposlovanje. Agencije in zavodi po naročilu delodajalcev iščejo delavce, izvajajo intervjuje, opravijo izbor ter napotitev kandidatov. Pomembno je, da te agencije upoštevajo zakonodajo na področju preprečevanja diskriminacije na trgu dela ter da svoje postopke izvajajo korektno in v skladu s predpisi. Podjetja in drugi delodajalci ne smejo dajati agencijam navodil, na podlagi katerih bi lahko te ovirale ali postavile kandidate v neenak položaj.

Zlasti agencije za zaposlovanje – zaradi komercialne narave svoje dejavnosti – pogosto ne upoštevajo načel ne-diskriminatornega poslovanja ter pravic iskalcev zaposlitve. Smiselno je, da delodajalec, ki je naročnik posredniške storitve, agencijo za zaposlovanje sproti preverja glede spoštovanja načela enakih možnosti.

- Če sodelujete z agencijo za zaposlovanje, se prepričajte, da vseskozi ravna zakonito.
- Če sodelujete z zavodom za zaposlovanje, se prepričajte, ali v praksi spoštujete načelo enakih možnosti.
- Kot delodajalec nikoli ne dajajte potuhe nekorektnim postopkom agencij, saj s tem ogrožate enakopravnost kandidatov, omejujete kadrovske potenciale in delujete v lastno škodo.

Spodbujanje prikrajšanih skupin

Delodajalci morajo jamčiti enake možnosti vsem iskalcem zaposlitve, ne glede na njihove osebne okoliščine. V določenih primerih pa smejo z ustreznimi prijemi spodbujati tiste skupine, ki so na trgu dela še posebej prikrajšane ali ranljive, recimo hendikepirane, ženske, starejše delavce, istospolno usmerjene, pripadnike etičnih manjšin, pripadnike nebelih ras in podobno.

Tovrstni pozitivni ukrepi so signal in spodbuda za tiste kandidate, ki zaradi določenih osebnih okoliščin na trgu delovne sile ne nastopajo dovolj suvereno. Zato je še posebej pomembno, da od delodajalcev dobijo signal, da so enako zaželeni.

- Bodite afirmativni do raznolikosti. Raznolikost bogati!
- Če je le možno, prilagodite razpisne pogoje tako, da bodo primerni tudi za težje zaposljive osebe, kamor sodijo tudi GLBT.
- Manjšine na trgu delovne sile nastopajo manj suvereno, kar ne pomeni, da so manj sposobna delovna sila. Opogumite jih!
- Nikoli ne namiguje, kdo je bolj ali manj primeren kandidat, saj s tem odvrčate »ne-tradicionalne« iskalce zaposlitve.

- Oglašujte prosto delovno mesto na čim bolj odprt in vključevalen način, ki bo pritegnil čim širši krog kandidatov in kandidatke.
- Čim širši je nabor, tem več talentov boste dosegli!
- Geji in lezbijke so stigmatizirana skupina; spodbudite jo k bolj suverenemu nastopanju na trgu delovne sile.

4. Zaposlitveni intervju

Intervju je zelo pomemben preizkusni kamen tako za iskalce zaposlitve kot za delodajalce, ki lahko z njim izpričajo svojo zavezanost k spoštovanju enakopravnosti vseh iskalcev zaposlitve, ne glede na razlike med njimi. Vsi kandidati in kandidatke naj dobijo občutek, da so obravnavani pravično.

Delodajalci, ki iščejo nove sodelavce in sodelavke po načelu vključevalnih, nediskriminatornih metod, imajo več prednosti:

- Zaradi doseganja širšega in bolj raznolikega nabora kandidatov se povečajo možnosti za odkrivanje najbolj usposobljene in talentirane delovne sile.
- Če zaposlijo »prave ljudi na prava mesta«, se bistveno zmanjšajo stroški zaradi pogostega menjavanja kadrov.
- Zmanjšajo se stroški zaradi ponavljajočega se uvajanja in usmerjanje novih kadrov.
- Najbolj učinkovito se lahko izrazijo zelo različni talenti, znanja in sposobnosti posameznikov in posameznic.
- Zagotovijo si prednost na deficitnih področjih.
- Izognejo se pritožbenim sporom, sodnim postopkom in odškodninam.

Neizbrani kandidat, ki meni, da je bil pri iskanju zaposlitve diskriminiran, lahko v roku 30 dni po prejemu obvestila delodajalca zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem (ZDR, čl. 204/5).

Sestava komisije

Raznolika sestava komisije omogoča bolj objektivno odločitev. Komisijo naj sestavljajo verodostojni in nepristranski ljudje različne strokovne senzibilnosti. Mešane komisije – spolno, starostno, interesno – so jamstvo preudarne presoje. Komisija ne sme biti preveč številčna, ker je prevelika komisija nepraktična, poleg tega deluje zastrašujoče na kandidate.

Komisija mora dobro poznati zakonodajo in predpise na področju zaposlovanja. Ključno je, da se ustrezno pripravi na intervju ter se vnaprej izogne nevarnosti morebitne, namerne ali nenamerne, pristranske obravnave ali celo diskriminacije kandidatov in kandidatke.

Komisija naj vodi zapisnik posameznega intervjuja, na podlagi katerega bo lahko izdelala končno oceno. To je predpogoj za objektivnost ocenjevanja in izbora kandidatov. Zapisnik zaposlitvenega intervjuja se arhivira po principu zaupnosti osebnih podatkov. Bodite ažurni v obveščanju kandidatov in tudi v odgovorih na morebitne pritožbe.

- Komisija naj vnaprej izdela objektivne kriterije ocenjevanja, ki morajo zagotavljati nepristransko oceno.
- Komisija ima odločilno vlogo; prepričajte se, da vsi člani in članice objektivno razumejo selekcijske kriterije in dosledno upoštevajo načelo nediskriminacije.
- Bodite pozorni, da komisija ne goji predsodkov v zvezi s homoseksualnostjo in drugimi osebnimi okoliščinami, saj to lahko resno ogrozi enakopravnost kandidatov.
- Nabor naj bo v skladu z zakonskimi predpisi o delovni zakonodaji in varstvu osebnih podatkov.

PRIMER:

Kandidat, ki je uspešno prestal intervju za razpisano delovno mesto, je prejel obvestilo, da ni bil izbran. Izpolnjeval je vse formalne razpisne pogoje in razpolagal z vrsto dodatnih koristnih referenc, zato je upravičeno domneval, da tiči razlog zavrnitve nekje drugje. Predvideval je, da ni bil izbran zato, ker je gej. Eden izmed članov komisije je njegovo seksualno usmerjenost poznal, zaradi česar je kandidat ocenil, da obstaja realna možnost, da ta ni presojal nepristransko. Lahko je vplival na ostale člane komisije. Kandidat meni, da ni imel enakih možnosti kot ostali.

Zaposlitveni intervju

Intervju naj se osredotoči izključno na ugotavljanje kandidatovih kvalifikacij, sposobnosti, talenta in kapacitet za določeno delovno mesto, v skladu z razpisnimi pogoji. Naloga komisije je, da ugotovi, ali se kandidatove kvalifikacije skladajo z razpisanimi pogoji. Kandidat ali kandidatka naj demonstrira svoje zmožnosti izključno v tem okviru.

Vsakršna vprašanja o osebnem statusu, zakonskem stanu, družini, seksualnosti, nosečnosti, zdravju in podobno so protipravna in nedopustna.

- Selekcijski kriteriji naj bodo za vse enaki in v neposredni zvezi z razpisanim delom in nalogami.
- Selekcijski kriteriji morajo biti uporabljeni konsistentno.

- Komisiji dajte jasna navodila, naj ne zastavlja vprašanj o osebnih okoliščinah kandidatov, ker so vsiljiva in potencialno diskriminatorna.
- Dopustna so samo vprašanja, povezana s preverjanjem razpisnih pogojev!
- Vprašanja o zakonskem stanu, družinskem statusu, seksualni usmerjenosti in drugih osebnih okoliščinah so nedopustna.
- Zavedajte se, da vsi kandidati in kandidatke niso avtomatično heteroseksualni; izogibajte se heteronormativnemu posploševanju.
- Od oseb, za katere domnevate, da so homoseksualne, ne poskušajte izvleči tega podatka »po ovinkih«, recimo z vprašanji o partnerju in številu otrok.
- Izogibajte se predsodkom in stereotipom o gejih in lezbijkah, upoštevajte možnost različnih življenjskih slogov; tudi geji in lezbijke imajo otroke in družino.
- Argument, da se gej ali lezbijka »ne bi dobro vključila v kolektiv«, je brezpredmeten.
- Zaposlitveni intervju naj bo v skladu z zakonskimi predpisi o delovni zakonodaji in varstvu osebnih podatkov.
- Ustvarite vtis prijaznega delodajalca.

PRIMER:

Kandidatka se je prijavila na razpis za delovno mesto uradnice. Ima ustrezno izobrazbo in dovolj delovnih izkušenj. Po uspešno opravljenem zaposlitvenem intervjuju se delodajalec odloči, da kandidatke ne bo zaposlil, saj domneva, da je lezbijka. V tem primeru gre za neposredno diskriminacijo na podlagi seksualne usmerjenosti, in sicer ne glede na to, ali je kandidatka dejansko lezbijka ali ne.

Prilagoditve

Zaposlitveni intervju naj omogoči vsem zainteresiranim kandidatom, da se soočijo enakovredno, na enakih izhodiščih. V primeru telesno oviranih ljudi so denimo potrebne posebne prilagoditve v okviru zaposlitvenega intervjuja. Zadevajo prometno dostopnost lokacije, na kateri poteka intervju, arhitekturno dostopnost (grajeno okolje). Za mnoge prikrajšane skupine je včasih potrebna in dobrodošla terminska uskladitev intervjuja, denimo za posameznike, ki imajo majhne otroke ali druge starševske obveznosti, ali za druge težje zaposeljive kategorije.

Tovrstne prilagoditve niso organizacijsko zahtevne, hkrati pa dajejo priložnost pri potegovanju za delovno mesto tudi tistim, ki se zaradi osebnih okoliščin ne bi mogli udeležiti zaposlitvenega intervjuja ob vsakem času ali kraju. Priporočljivo je, da delodajalec pokaže določeno mero prilagodljivosti.

Prilagodite intervju tako, da bo dostopen tudi za težje zaposljive kategorije. Omogočite gibalno oviranim kandidatom in kandidatkam, da bodo enako dobrodošli na kraj intervjuja.

5. Razmere na delovnem mestu

Izgradnja oziroma negovanje delovnega okolja, ki temelji na enakih možnostih, pravičnosti, raznolikosti, medsebojnem spoštovanju in razumevanju, je ključni pogoj uspešnega delovnega procesa. Vsi delavci in delavke imajo pravico do varnega in zdravega delovnega mesta in okolja.

Praksa je pokazala, da so tisti delodajalci, ki skrbijo za varno in stimulatívno delovno okolje, pravočasno odkrivajo in sankcionirajo kršitve ter ob tem skrbijo tudi za usposabljanje kadrov na področju boja proti diskriminaciji, v prednosti pred ostalimi. Ta prednost je skupek sledečih dejavnikov:

- Varno okolje pripomore k sproščeni in ustvarjalni delovni klimi.
- Obstaja višja stopnja zadovoljstva z opravljenim delom.
- Zaradi motiviranosti se izboljšata kvaliteta in storilnost delovnega procesa.
- Vidni so boljši poslovni rezultati.
- Povečana stopnja delovne kreativnosti pripomore k večji inovativnosti.
- Delež odsotnosti z dela zaradi bolniških dopustov in izostankov zaradi z delom povezanega stresa se zniža.
- Obseg stroškov zaradi pogoste menjave kadrov (ponavljanje razpisov, stroški oglaševanja, uvajanja) se zmanjša.
- Možno se je pravočasno izogniti delovnim sporom.
- Možno se je izogniti nepotrebnim sodnim stroškom in odškodninam.

Uvajanje in usmerjanje

Za novo zaposlene delavke in delavce je zelo pomemben proces uvajanja v delo. Faza uvajanja je koristna ne le za nove sodelavce, temveč tudi za obstoječe zaposlene osebje, saj ponuja priložnost medsebojnega spoznavanja in prilagajanja ter pripomore k oblikovanju kreativne delovne atmosfere. Uvajanje v delo je obenem dobra priložnost za ozaveščanje o enakih možnostih. Prepoznavanje razlik med sodelavci v kolektivu, njihovo poimenovanje in spoštovanje, je neizogibni del nove etike v zaposlovanju, ki je vse bolj povezana z raznolikostjo delovne sile.

To velja tudi za usmerjanje delavcev in izdajanje navodil za delo v teku celotnega delovnega procesa.

- Poskrbite, da vodilni delavci razumejo in spoštujejo načelo enakih možnosti.
 - Bodite pozorni, da vodilni delavci poznajo zakonske predpise na področju zaščite pred diskriminacijo.
 - Načelo enakih možnosti zapišite v pogodbo o zaposlitvi.
- Poučite novega sodelavca ali sodelavko o njunih pravicah iz delovnega razmerja.
- Nove sodelavce že pri uvajanju seznanite s pravili proti-diskriminacijske politike podjetja in sankcijami v primeru kršitev; ranljive skupine imenujte izrecno, vključno z geji in lezbijkami.
 - Nove sodelavce seznanite pri uvajanju s pritožbenimi postopki v primeru diskriminacije.
 - Prepričajte se, da uvajanje vseh novih delavcev poteka varno, na prijazen in vključevalen način.
 - Upoštevajte možnost, da vsi delavci niso nujno heteroseksualni.
 - Ne obravnavajte gejev in lezbijk kot tistih, ki avtomatično nimajo družine ali otrok.
 - Vzgojno reagirajte na homofobične stereotipe in nezaželeno vedenje članov kolektiva, za katerega ste odgovorni.
 - Ne ignorirajte nadlegovanja ali kršitev integritete delavcev v kolektivu, ukrepajte v skladu s predpisi.
 - Ne podcenjujte nevarnosti in škodljivih posledic homofobije!

Odkrivanje nadlegovanja in diskriminacije

Nadlegovanje in diskriminacija nista le protizakonita, temveč predvsem nižujeta delovno moralo in motivacijo. Vsi zaposleni potrebujejo pozitivno spodbudo! Dolžnost vodilnih delavcev je ažurno ukrepati v primeru nepravilnosti. Prizanesljivost do nestrpnosti ne koristi nikomur, zato si ob kršitvah ne zatiskajte oči.

Geji in lezbijke se na delovnem mestu zaradi svoje seksualne usmerjenosti srečujejo s prikritimi ali neposrednimi vrednostnimi sodbami, posmehovanjem sodelavcev, zmerjanjem ali žaljivimi opazkami. V skrajnih primerih lahko poleg verbalnega nastopi tudi fizično nasilje, motivirano s homofobičnim sovraštvom. Da bi se geji in lezbijke tem bolečim situacijam izognili, v veliki večini **skrivajo** svojo seksualno usmerjenost na delovnem mestu. To imenujemo **ponotranjena homofobija**. Ta ima svojo ceno. Posledice skrivanja in pretvarjanja ter uporaba lažne heteroseksualne identitete se pokažejo v obliki stisk, občutkov manjvrednosti, ogroženosti, strahu in nezaupanja. Vse to lahko pomeni hudo oviro v delovnem življenju gejev in lezbijk ter izgradnji poklicne kariere.

Homofobija se lahko kaže tudi kot nadlegovanje. Nadlegovanje je vsako **nezaželeno vedenje**. Prizadeta oseba sama odloči, kaj je zanjo nezaželeno

vedenje. Nezaželeno vedenje je tisto, ki ga prizadeti zavrne; to pomeni, da nadlegovalcu da razločno vedeti, da tega noče. V pritožbenih postopkih je treba vidik osebne prizadetosti kot glavni pokazatelj nadlegovanja upoštevati, ne glede na to, kaj si mislijo ostali. Nadlegovanje je lahko verbalno, v obliki šal, draženja, izzivanja, namigovanja, zbadljivk, vzdevkov, žalitev, pesmic. Lahko je v pisni obliki, na primer elektronska pošta, grafiti, plakati ali slikovno gradivo.

Nadlegovanje in diskriminacija gejev in lezbijk na delovnem mestu včasih **nista razvidna** na prvi pogled. Značilno je, da ju **motivira homofobija**, to je iracionalni odpor in strah pred homoseksualnostjo, ki lahko poraja tudi sovražna čustva.

Kako se homofobija kaže? Geje se pogosto naziva z ženskimi imeni ali vzdevki. Obratno se lezbijke naziva z moškimi imeni ali vzdevki. Oboje je oblika diskriminacije. Namigovanje, da je nekdo gej ali lezbijka, grožnje o **razkritju homoseksualne identitete** ali razkritje (*outing*) nekoga proti njegovi ali njeni volji na delovnem mestu so prav tako oblike diskriminacije.

V delovnem okolju se gejev in lezbijk ali tistih, za katere kolektiv domneva, da so homoseksualni, drži stigma nenehne seksualne grožnje za okolico. Na geje in lezbijke se gleda kot na osebe, ki naj bi stalno prežale na potencialne seksualne objekte. Ta stereotip je posledica ideologije o nadpovprečni in nebrzdani seksualni aktivnosti in promiskuiteti gejev in lezbijk. Gre za poskus reduciranja homoseksualne identitete zgolj na nivo seksualnih praks, hkrati pa se zanika ostale elemente identitete. Namen redukcije je vzpostavitev družbene distance do manjšin, da bi se legitimirala »normalnost« družbene večine.

Lezbijke in geji se na delovnem mestu pogosto soočajo z iracionalnimi stereotipi in »ljudskimi« predstavami, ki nimajo nobene realne osnove (tabela 1).

Tabela 1: najpogostejši stereotipi o lezbijkah in gejih.

Lezbijke	Geji
Niso prave ženske.	Niso pravi moški.
Niso ženstvene, agresivne.	Feminizirani slabiči.
Sovražijo moške.	Promiskuitetni.
Nimajo otrok. Niso dobre mame.	Nimajo otrok. Niso dobri očetje.
Oblačijo se kot moški, imajo kratke lase.	Oblačijo se po zadnji modi. Preoblačijo se v ženske.
Nimajo družine, živijo ležerno in brez skrbi.	Nimajo družine, živijo ležerno in brez skrbi.
So samske, dobro situirane.	So samski, dobro situirani.
Ne bi smele delati z otroki.	Ne morejo biti v vojaški službi. Lahko so baletniki ...
Se pretepajo, popivajo, igrajo nogomet in moške športe.	Vsi geji imajo aids.

Pogosta je predstava, da je življenjski slog gejev in lezbijk nemoralen in za večinsko mnenje nesprejemljiv. Iz tega se izpeljujejo zaključki, da geji in lezbijke ne bi smeli delati z otroci oziroma imeti stika z ljudmi. Stopnja homofobije je zato izjemno visoka v pedagoških poklicih, šolstvu, zdravstvu, medicinski oskrbi. Ravno tako velja predstava, da geji niso primerni za vojaški in duhovniški poklic.

Pri gejih in lezbijkah se pogosto pojavi **sindrom »krive žrtve«** – pojav, ko žrtev pod pritiskom okolice prevzame krivdo za konflikt nase – ali **sindrom »vrtljivih vrat«**, to je nenehno znašanje nad enimi in istimi žrtvami.

Odgovornost za varno delovno okolje nosi vodstvo podjetja. Vsi tisti, ki so v delovnem procesu nadrejeni ali vodilni, so pred zakonom odgovorni za varno delovno okolje.

- Prepričajte se, da vodstveni in vodilni delavci poznajo zakonske predpise na področju preprečevanja diskriminacije.
- Informirajte delavce in delavke o možnosti pritožbe v primeru zlorab.
- Spremljajte in sproti preverjajte razmere in vzdušje v kolektivu.
- Pravočasno rešujte vsak primer pritožbe.
- Poskrbite, da kršitve ne bodo ostale zamolčane, prezrte ali brez vsakih posledic za storilce.
- Pridobite si zaupanje gejev in lezbijk, olajšajte pritožbeni postopek.
- Ne ignorirajte niti najmanjših znakov nadlegovanja in diskriminacije, takoj ukrepajte v skladu s predpisi!
- Ne podlegajte stereotipom o gejih in lezbijkah.
- Ne obravnavajte gejev in lezbijk kot tistih, ki nimajo družine in otrok.
- Spoštujte delovno zakonodajo in zakonodajo o varovanju osebnih podatkov.
- Dokazno breme v primeru tožbe je na strani delodajalca.
- Posvetujte se s sindikati in pristojnimi nevladnimi organizacijami.

PRIMER:

Mlada učiteljica se je po zaključenem študiju zaposlila na osnovni šoli. Svojo seksualno usmerjenost skrbno skriva pred zaposlenimi. Nenehno jo skrbi, da bi kdo izvedel, da je lezbijka, in bi zato izgubila naklonjenost sodelavcev in morda celo službo. Pretvarja se celo, da ima fanta. Njeni sodelavci se pogosto pogovarjajo o tem, da geji in lezbijke niso primerni za učiteljski poklic in delo z otroci. Stalna bojazen, da bi jo kdo razkril kot lezbijko, hromi njeno delo in odnose na delovnem mestu, ima pa škodljive posledice tudi izven delovnega časa. Čeprav se je kot študentka aktivno udeleževala družabnega življenja na gejevske in lezbične sceni, se je po zaposlitvi popolnoma izolirala.

PRIMER:

Delavec od kolegice izve, da so njegovi sodelavci na delovnem mestu izvedeli, da je gej. Naslednji dan se sodelavci norčujejo iz njega, pripovedujejo žaljive šale na račun gejev in grozijo, da bodo novico razbobnali po podjetju. Zaradi tega se prizadeti delavec pritoži delovodji. Delovodja ustrezno ukrepa in podrejene opozori, da je njihovo vedenje nezaželeno, da predstavlja nadlegovanje, to pa je ena od oblik protizakonite diskriminacije. Opozorjeni sodelavci so zaradi pritožbe geja jezni, začnejo ga ignorirati, tako da ostane v izolaciji. Gre za primer viktimizacije.

Tihe žrtve diskriminacije

Zaradi molka in pasivnosti žrtev je diskriminacija gejev in lezbijk slabo vidna in zato težje dokazljiva. Mnogi si ne upajo spregovoriti, ker menijo, da njihova pritožba ne bo obravnavana resno in bodo na koncu sami krivi (sindrom »krive žrtve«).

Bojijo se razkritja seksualne identitete v širšem delovnem kolektivu, obremenjuje jih strah pred negativnimi posledicami razkritja (negativni odnos sodelavcev, nadrejenih, izguba službe itd.). Zaradi občutka podrejenosti, manjvrednosti in strahu se vedno znova znajdejo v vlogi žrtve (sindrom »vrtljivih vrat«), saj so lahka tarča posmeha in nadlegovanja sodelavcev.

Homofobična diskriminacija je specifična oblika, ki se razlikuje od ostalih vrst diskriminacije zlasti po tem, da je težje prepoznavna.

- Zavedajte se občutljive narave homofobičnega nadlegovanja in diskriminacije, razvijte dovolj senzibilne metode za odkrivanje in preprečevanje homofobije.
- Če gejev in lezbijk v vašem kolektivu ne poznate, to še ne pomeni, da ne obstajajo.
- Naučite se prepoznavati znake homofobije.
- Nezaželeno »outiranje« je oblika diskriminacije.
- Vzgojno reagirajte na homofobično verbalno ali seksualno nadlegovanje v kolektivu.
- Vodite evidenco o nepravilnostih, konfliktih ali pritožbah zaradi homofobije.
- Preprečite sindrom »krive žrtve«!
- Preprečite sindrom »vrtljivih vrat«!

PRIMER:

Zaposlena v oglaševalski agenciji dnevno prejema elektronsko pošto, ki je zanjo žaljiva. Sodelavec ji pošilja šale o lezbijkah, pogosto jih opremi tudi s pornografskimi fotografijami. Skozi šale ji sporoča, da so lezbijke promiskuitetne in nevarne za otroke. Delavka je zaradi tega zelo prizadeta. Sodelavca se začne bati, vendar ne ukrene ničesar.

PRIMER:

Profesor na univerzi na predavanjih zasmehuje enega od asistentov, ki je gej. Pred vsemi študenti in študentkami posmehljivo govori o asistentu, komentira njegov izgled in sodelovanje v aktivizmu za človekove pravice. Slabšalno govori o gejevskemu in lezbičnemu gibanju. Nekateri študentje se profesorjevim šalam smejejo, kar ga še dodatno spodbuja k tovrstnemu početju. Asistent je težko dobil službo, boji se jo izgubiti, zato si ne upa upreti in se pretvarja, da ga šikaniranje ne moti.

PRIMER:

Dekle se je pogodbeno zaposlilo kot taksistka. Delo je opravljala vestno, nikoli ni bilo pritožb strank. Nasprotno, bila je priljubljena voznica, kmalu si je ustvarila krog rednih strank. Sčasoma so jo kolegi taksisti, med katerimi je bila edina ženska, začeli sovražno obravnavati. Zmerjali so jo z lezbijko, ji očitali moralno izprijenost, ji grozili, da ji bodo razbili avto. Ko je delala v nočni izmeni, je bilo še huje. Delodajalec je na njeno prošnjo za pomoč dejal, da »ženske pač niso primerne za taksista«. Ker delodajalec ni uspel zagotoviti varnih razmer in ker so se grožnje še stopnjevale, je to dejavnost opustila.

Prijazno delovno mesto

V zadnjem času se veliko pozornosti posveča razvoju delovnih mest, ki upoštevajo usklajevanje delovnega in zasebnega življenja. Družini prijazno delovno mesto je tisto, ki upošteva potrebe delavcev izven delovnega časa, denimo skrb za partnerja ali partnerko, nego bolnega partnerja, skrb za otroke, skrb za starše ali stare starše, porodniški in starševski dopust. Pri tem je nujno upoštevati sodobno raznolikost družin in partnerskih razmerij.

- Zavedajte se, da vsi delavci in delavke niso avtomatično heteroseksualni; izogibajte se heteronormativnemu posploševanju.
- Izogibajte se predsodkom in stereotipom o gejih in lezbijkah.
- Tudi geji in lezbijke imajo družinske obveznosti in družinske odgovornosti.
- Tudi geji in lezbijke so starši, vzgajajo otroke in skrbijo zanje.
- Na družabne in slavnostne dogodke v podjetju povabite tudi partnerje in otroke gejev in lezbijk; naj bodo enako dobrodošli kot partnerji in otroci ostalih zaposlenih.
- Ustvarite vtis prijaznega delodajalca.

PRIMER:

Šef restavracije neprestano in pred celim kolektivom zasmehuje natakarja, ki je gej. Vsakodnevno pripoveduje šale na račun njegovega zasebnega življenja, načina oblačenja in izgleda, daje mu žaljive vzdevke, za njegovim hrbtom gestikulira in se spakuje, ob vsakem srečanju pove kaj »sočnega« o gejih. Natakar si ne upa pritožiti. Vodstvo restavracije kljub opozorilu njegove sodelavke ne ukrepa. Delavec je zaradi vsakodnevne izpostavljenosti nadlegovanju pod stresom, začne zapadati v depresijo. Zateče se po zdravniško pomoč in vse več časa prebije na bolniškem dopustu. Končno je zaradi prepogostih izostankov z dela odpuščen.

PRIMER:

Voditeljica oddelka v muzeju spolno nadleguje podrejeno sodelavko, kustosinjo, za katero ve, da je lezbijka. Obsipa jo s pozornostjo, vabi jo na kavo, prinaša ji rože. Z njo se želi družiti tudi izven delovnega časa. Kustosinja te pozornosti zavrača, pred ostalim kolektivom ji je nerodno in zelo neprijetno. Počuti se ponižano, njeno delo vse bolj trpi. Situacijo skuša rešiti z ignoriranjem, da bi se izognila stiku, dela ob popoldnevih, ko ostali že odidejo domov, vendar vse to ne pomaga. Končno se odloči za pritožbo, ki pa jo čez nekaj dni zaradi občutkov krivde umakne. Pregarja jo misel, da bi njena pritožba utegnila škodovati vodji oddelka.

6. Enak dostop do pravic iz naslova zaposlitve

Partnerji gejev in lezbijk pri dostopu do pravic iz naslova zaposlenega partnerja ter zaposlitvenih ugodnosti niso obravnavani enako kot ostali. V primeru brezposelnosti so še vedno izključeni iz zdravstvenega in socialnega zavarovanja po partnerju. V primeru smrti partnerja niso upravičeni do vdovske pokojnine ali pokojninskega zavarovanja po partnerju ali partnerici. Ravno tako ne morejo koristiti bolniškega dopusta za nego partnerja ali partnerjevega otroka, nimajo dodatka za ločeno življenje, dostopa do starševski dopusta ob rojstvu otroka, prostega dneva v primeru smrti družinskega člana, selitve in podobno (167. člen ZDR ureja plačano odsotnost z dela zaradi osebnih okoliščin).

Nekateri delodajalci na Zahodu so že omogočili dostop do zavarovalnih shem tudi neporočenim in istospolnim partnerjem svojih delavcev.

V okviru pravic iz naslova zaposlitve so tiste, ki so sicer samoumevne za heteroseksualne partnerje ali zakonce, večinoma še vedno nedostopne za partnerje gejev in lezbijk. Razmislite o možnosti, da bi v bodoče tudi istospolnim partnerjem svojih zaposlenih omogočili pravice, za katere so sedaj prikrajšani, ker nimajo statusa družinskega člana.

Delodajalci v različnih panogah zasebnih in javnih podjetij nudijo tudi določene cenovne ali storitvene ugodnosti partnerjem in družinskim članom svojih zaposlenih, odvisno od vrste dejavnosti. Železnice denimo nudijo cenovno ugodnejši prevoz za družinske člane svojih zaposlenih. Avtomobilska podjetja nudijo brezplačno avtomobilsko zavarovanje za partnerje vseh zaposlenih, ne glede na spol.

- Preverite, ali pri ugodnostih za zaposlene ne diskriminirate neporočenih partnerjev.
- Omogočite dostop do shem zdravstvenega in socialnega zavarovanja po partnerju ali partnerici tudi neporočenim parom, ne glede na spol.
- Omogočite dostop do shem pokojninskega zavarovanja po partnerju ali partnerici tudi neporočenim parom, ne glede na spol.
- Omogočite pravico do koriščenja bolniškega dopusta za nego partnerja ali partnerjevega otroka tudi neporočenim parom, ne glede na spol.
- Omogočite pravico do koriščenja starševskega dopusta ob rojstvu otroka ali posvojitvi otroka tudi istospolnim parom.
- Omogočite pravico do koriščenja prostih dni zaradi smrti partnerja tudi istospolnim parom.
- Omogočite pravico do nadomestila za ločeno življenje tudi istospolnim parom.
- Omogočite pravico do koriščenja bonitet in popustov v okviru storitev podjetja tudi istospolnim parom.

PRIMER:

Zaposlena v manjši delovni organizaciji je prosila vodstvo organizacije za priznanje pravice do nadomestila za ločeno življenje. Zaposlena je že več let poklicno vezana na kraj, ki je dvesto kilometrov oddaljen od kraja, kjer prebiva njena partnerka, zato se lahko videvata le ob vikendih. Njeno prošnjo je vodstvo delovne organizacije obravnavalo s posmehljivim tonom, uradno pa so jo zavrnilo z utemeljitvijo, da zaposlena in njena partnerica nista poročeni. Istočasno je do tega dodatka upravičen njen sodelavec, ki s partnerko ravno tako ni poročen.

PRIMER:

Receptor v hotelu je zaprosil za pravico do plačane odsotnosti z dela zaradi osebnih okoliščin (smrt partnerja). Svoje homoseksualnosti ni skrival, hotelsko osebje je pokojnega partnerja tudi poznalo, vendar vodstvo hotela ni odobrilo prošnje. Receptor je moral na dan pogreba koristiti redni letni dopust.

Enako plačilo

Bistveni element enakih možnosti je enako plačilo za enako delo. V praksi še vedno obstaja problem neenakega plačila med moškimi in ženskami. Ženske v povprečju v Evropski uniji za enako delo zaslužijo 12 % manj kot moški. To je neposredna diskriminacija na osnovi spola.

Delodajalci se morajo zavedati, da neenakosti v plačnem sistemu vodijo v nezadovoljstvo in s tem v nižje delovne rezultate ter manjšo storilnost.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) v 133. členu predpisuje enako plačilo za enako delo, ne glede na spol.

7. Poklicno napredovanje

Vsi delavci in delavke naj imajo enake možnosti pri napredovanju na delovnem mestu. Osebne okoliščine ne smejo predstavljati ovire za razvoj kariere in poklicno napredovanje.

Nekatera podjetja vodijo evidence o razvoju poklicne kariere zaposlenih, iz katerih je razvidno, da so pri sistemu napredovanja nekatere kategorije delavcev bolj zastopane od ostalih. Med negativnimi pokazatelji prednjačijo statistike po spolu, pa tudi ostalih kategorijah. Seksualna usmerjenost je eden od negativnih dejavnikov. Zaradi predsodkov, nestrpnosti in homofobije se pogosto dogaja, da geji in lezbijke pri napredovanju nimajo enakih možnosti. Na napredovanje morajo čakati dlje kot ostali. Merilo za to niso njihove delovne navade ali sposobnosti, temveč predsodki tistih, ki sprejemajo odločitve.

Prav tako naj bo delavcem dostopno tudi poklicno usposabljanje in izobraževanje za obogatitev njihovih znanj in sposobnosti. Ozaveščena podjetja posvetijo letno povprečno dva do tri delovne dneve za usposabljanje kadrov. Poklicno usposabljanje naj bi se praviloma odvijalo v okviru delovnega časa. Med poklicno usposabljanje lahko uvrstimo tudi pridobivanje novih znanj in ozaveščanje o vlogi enakih možnosti na delovnem mestu.

- Zagotovite enaka merila za sistem poklicnega napredovanja za vse delavce.
- Pri odločanju o napredovanju delavca naj bodo ključni delovna uspešnost, sposobnost in znanje, ne pa seksualna usmerjenost ali druge osebne okoliščine.

PRIMER:

Kadrovski direktor velikega trgovskega centra je prepričan, da v njegovem poslovnem sistemu ne obstaja nobena vrsta diskriminacije. Kot dokaz navede, da niso prejeli nobene pritožbe s strani zaposlenih, zato sklepa, da diskriminacije preprosto ni. V isti sapi pove, da delavec v enem izmed trgovskih centrov ni mogel napredovati na mesto poslovodje, ker je gej. Geji – po njegovem mnenju – niso primerni za vodilne položaje.

PRIMER:

Delavec je tožil podjetje na podlagi dokazov, da je bil odpuščen, ker je gej. Bivša sodelavka je na sodišču pričala v njegovo podporo, predložila je več dokazov za neutemeljeno odpustitev, katere razlog je bila seksualna usmerjenost. Sodišče presodi v prid pritožniku, ki je upravičen do odškodnine. Zaradi pričanja na sodišču je bila delavka deležna hudih kritik sodelavcev in vodstva podjetja, češ da je »izdala podjetje«. Delodajalec ji zagrozi, da ji tega ne bodo pozabili in da ne bo nikoli napredovala na delovnem mestu.

8. Odpuščanje

Odpuščanje je zelo občutljivo področje delovnih razmerij. Čeprav je zakonsko natančno regulirano, obstaja v praksi veliko težav, nepravilnosti in diskriminacije. Neupravičeno odpuščanje na osnovi osebnih okoliščin posameznika je prepovedano v 83. členu *Zakona o delovnih razmerjih*, vendar na tem mestu spolna usmerjenost ni izrecno navedena. Zato sodi v okvir osebnih okoliščin posameznika.

Geji in lezbijke so pogosto odpuščeni zgolj zato, ker so homoseksualci. Delodajalci jim to tudi prostodušno povejo in navedejo kot razlog odpustitve. V primeru domnevno diskriminatornega odpuščanja imajo delavci pravico do pritožbe in uporabe obstoječih pravnih sredstev. Dokazno breme je na strani delodajalca.

Zaradi strahu pred negativnimi posledicami se le malokdo odloči za rešitev problema po pravni poti. Pogosto se bojijo, da ne bodo mogli najti nove službe, če se bi razvedelo, zakaj so bili odpuščeni.

- Odpustiti delavca ali delavko na osnovi seksualne usmerjenosti je oblika diskriminacije, ki je protipravna in kazniva.
- Homoseksualnost ne more biti razlog za odpoved delovnega razmerja.
- Če opazite primer domnevno neutemeljenega, krivičnega ali diskriminatornega odpuščanja, ukrepajte v skladu s predpisi.
- Poučite odpuščenega delavca o njegovih pravicah.
- Poučite odpuščenega delavca ali delavko o pravnih okvirih in možnosti pritožbe.

PRIMER:

Lastnica frizerskega salona je nenadoma odpustila dve frizerki, češ da sta lezbijki. Svoje dejanje je utemeljila na govoricah in obrekovanjih strank v frizerskem salonu. Prepričana je, da lezbijke niso primerne za delo s strankami. Obe frizerki sta bili vestni delavki, nikoli nista zamujali na delo ali se kako drugače neprimerno vedli, vedno sta bili pripravljene delati tudi izven običajnega delovnega časa. Kljub temu sta bili odpuščeni. Pritožili se nista nikamor, ker sta se bali, da bi zaradi pritožbe lahko imeli težave pri iskanju druge službe. Novo službo sta iskali ločeno.

PRIMER:

Samostojni kulturni delavki s statusom pesnice so na pristojnem ministrstvu ukinili status. Izgubila je pravico do prispevkov za zdravstveno in pokojninsko zavarovanje. Ker je formalne pogoje za status izpolnjevala, je upravičeno sklepala, da je ministrstvu sporno predvsem to, da je lezbijka. Izrecno lezbična je tudi motivika njenega dela. Odločila se je medijsko obelodaniti primer, pri čemer so jo javno podprli številni kolegi, in ponovno je uspela pridobiti status.

PRIMER:

Negovalca v domu za starejše občane je gej. To izvedo varovanci doma, ki glede tega večinoma nimajo nobenih pomislekov, čeprav se o tem večkrat pogovarjajo in ugibajo o njegovem zasebnem življenju. Ena od varovank pa tega dejstva ne more sprejeti, zato se pritoži upravniku doma in pove, da se ob negovalcu počuti zelo nelagodno. Ni ji prav, da je nekdo, ki je gej, del negovalnega osebja. Odkrito obsoja homoseksualnost in trdi, da geji uničujejo družinske vrednote. Pri upravniku se zaradi tega pritoži tudi sin varovanke, ki plačuje stroške njene nastanitve v domu. Upravnik doma se čez nekaj časa odloči, da bo negovalca odpustil. Kot razlog navede, da varovanci niso zadovoljni z njegovim delom.

PRIMER:

Znan gostinski lokal je istočasno odslovil pet natakarej, češ da so geji. To je bil edini razlog, ki ga je navedla lastnica lokala, ki je bila z njihovim dotedanjim delom sicer popolnoma zadovoljna. Odslovljeni natakareji se niso mogli pritožiti, saj so delali brez pogodbe.

9. Sprememba spola

Nekateri ljudje čutijo razkorak med lastnim biološkim in psihičnim spolom, njihov psihični spol se ne ujema s prirojenim biološkim spolom (transeksualci). Zato se nekateri odločijo za operativno spremembo spola. Sprememba spola je počasen in zapleten proces, ki ima številne posledice onkraj samega medi-

cinskega posega. Operacija spola je vedno stresna, zato je podpora na delovnem mestu izjemno pomembna.

Posledice v delovnem okolju nastopijo v vsakem primeru, z njimi pa se je treba soočiti previdno in korektno. Možne so nepredvidljive reakcije sodelavcev in nadrejenih. Pojavi se vrsta formalnih težav, denimo dolgotrajni bolniški izostanek, sprememba osebnega imena, popravki spola v osebni dokumentaciji, sprememba podatkov na službenih identifikacijah (kartica, priponka z imenom), nova zunanja podoba (obleka, pričeska), uporaba službene uniforme, dostop do toaletnih prostorov, službene garderobe in podobno.

Nekateri delodajalci se srečajo z iskalci zaposlitve ali zaposlenimi delavci, ki so operativno spremenili spol, ga nameravajo spremeniti ali so v procesu spremembe. Spolna identiteta človeka je intimno, izjemno občutljivo vprašanje, ki sodi med temeljne človekove pravice. Pomembno je, da se delodajalci v takšnih primerih zanesejo na strokovne standarde ne-diskriminacije. V zahodni Evropi so to področje v zaposlovanju že regulirali, denimo na Irskem in v Veliki Britaniji.⁴

4 21 % britanskih sindikatov se pogaja za delavske pravice trans-seksualnih oseb.

- Transeksualni ljudje imajo pravico do enakih možnosti in enake obravnave.
- Ne obravnajte transeksualnih iskalcev zaposlitve ali transeksualnih delavcev neresno, zaničevalno ali s kuriozitetjo. Postavite se v njihovo kožo.
- Ljudi, ki so zamenjali spol, ne presočajte po tej okoliščini, temveč po merilih njihove delovne sposobnosti in kvalifikacij za opravljanje delovnih nalog.
- V primeru pritožb ali prošnje za pomoč zaradi drugačne spolne identitete (transeksualnosti) na delovnem mestu skušajte najti najbolj humano rešitev.
- Posvetujte se s pristojnimi nevladnimi organizacijami.
- Seznanite potencialne žrtve diskriminacije o možnosti pritožbe.
- Posvetujte se s sindikatom.
- Posvetujte se z NVO s področja varstva človekovih pravic seksualnih manjšin.

10. Enak dostop do storitev in blaga ter ugodnosti iz naslova družinskih članov

Ker geji in lezbijke v Sloveniji nimajo zakonsko priznanega statusa svojcev oziroma družinskih članov, jim je zaprt dostop do storitev in blaga ter bonitet, povezanih s tem statusom. Naj bo vaše podjetje med prvimi, ki bo uvedlo dobre prakse in postavilo zgled. Omogočite istospolnim parterjem in njihovim družinam enak dostop do cenovnih ugodnosti na področju blaga in storitev. Za tak korak se lahko odloči vsak ponudnik blaga in storitev.

- Omogočite neporočenim parom, ne glede na spol, dostop do družinskih ugodnosti.
- Omogočite istospolnim parom popuste in ugodnosti na različne storitve vašega podjetja ali delovne organizacije, npr. družinski popust za turistične storitve in potovanja, storitve trgovskih podjetij, storitve zavodov za šport.
- Bančne storitve naj bodo dostopne parom, ne glede na spol, denimo možnost najema družinskega kredita za nakup stanovanja.
- Zavarovalnice lahko ponudijo ugodnosti pri sklepanju zavarovalnih polic iz naslova družinskih članov za istospolne pare (zdravstveno zavarovanje, življenjsko zavarovanje partnerja, otrok, zavarovanje premoženja, avtomobilsko zavarovanje).
- Ponudite ugodnosti za potniški prevoz tudi istospolnim parom (železnica, avtobusna podjetja, letalski prevozniki, turistične agencije).
- Omogočite cenovne ugodnosti na področju različnih komercialnih storitev za istospolne pare in njihove družine (npr. popust za razvijanje družinskih fotografij, družinski popust za nakup športnih oblačil).

PRIMER:

Letalski avtoprevoznik je ob Valentinovem, prazniku zaljubljenih, objavil posebno ponudbo ugodnih letalskih vozovnic za pare. Pri tem je enako obravnaval vse pare, ne glede na spolno sestavo. Vozovnice so kupovali tako pari nasprotnega kot istega spola. Prodajna akcija je v celoti uspela.

PRIMER:

Podjetje za proizvodnjo avtomobilov je ponudilo brezplačno avtomobilsko zavarovanje ob nakupu avtomobila tako poročenim kot neporočenim partnerjem zaposlenih. Spol partnerjev pri tem ni bil pomemben.

PRIMER:

Javni zavod za šport in rekreacijo je objavil ponudbo družinskega popusta za nakup letnih vstopnic za bazen. Družinski popust lahko uveljavljajo pari in družine, ne glede na spolno sestavo.

11. Družinsko nasilje

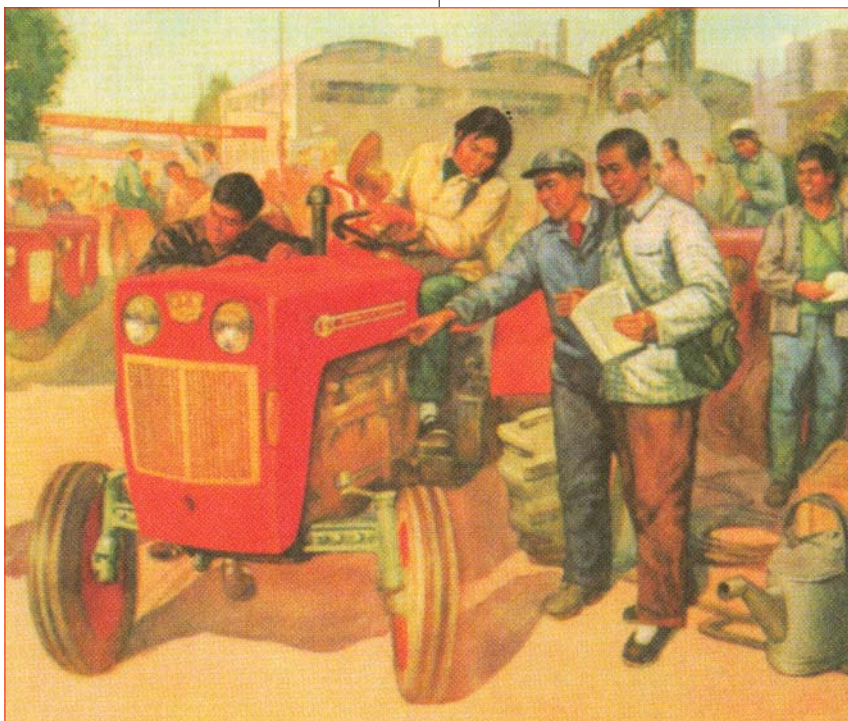
Še nedavno tega je veljalo, da družinsko nasilje nima nikakršne zveze z zaposlovanjem. Raziskave v britanskih sindikatih so pokazale, da je kar polovica žensk, članic sindikata, žrtev družinskega nasilja. Podobno predvidevajo tudi za geje in lezbijke. Ocenjujejo, da je tretjina istospolno usmerjenih mladih, ki živijo pri starših, žrtev družinskega nasilja.

Danes vemo, da se posledice družinskega nasilja odražajo tudi na delovnem mestu. Vidne so kot stres, slaba zbranost, razdražljivost, pomanjkanje koncentracije, pogosti izostanki z dela, bolniški izostanki. Prizadeti se lahko počutijo izolirani, zapirajo se vase.

Naloga delodajalcev je zagotovitev informacij o podpornih strokovnih službah in svetovalnicah za tovrstne primere.

Smotrno je, da delodajalec najde rešitve za primere, kjer sta žrtev in storilec družinskega nasilja zaposlena na istem mestu ali blizu drugega.

- Objavljajte informacije o strokovnih službah in telefonskih SOS linijah za pomoč v primeru družinskega nasilja.
- Nudite podporo žrtvam ter jih pravočasno napotite na obstoječe oblike pomoči.
- Posvetujte se sindikati.
- Posvetujte se z NVO na področju družinskega nasilja.



Hu Daosheng: "Veseli ob nakupu jeklenega goveda", Založba Renmin, Shanghai, 1975 (detajl)

IV. Ukrepi v primeru diskriminacije

Pravna varnost delavcev

Delovna zakonodaja RS (ZDR) ureja uveljavljanje in varstvo pravic, obveznosti in odgovornosti delavcev iz naslova delovnega razmerja, pa tudi pravice iskalcev zaposlitve.

Delavci, ki menijo, da so bili diskriminirani, imajo pravico do pisne pritožbe oziroma zahteve po odpravi kršitev, ki jo morajo nasloviti na delodajalca. Delodajalec mora v roku osmih dni od vročene pritožbe izpolniti obveznosti oziroma odpraviti kršitve. V nasprotnem primeru lahko delavec zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

Kako ukrepati v primeru diskriminacije?

Vsako reševanje sporov po sodni poti je povezano z razmeroma velikimi finančnimi stroški in premagovanjem birokratskih ovir. Tega si večina delavcev ne more privoščiti. Zato je pomembno, da delodajalci omogočijo čim bolj učinkovito reševanje sporov znotraj podjetja ali delovne organizacije. To lahko storijo s pomočjo pritožbenih postopkov podjetja.

V interesu delodajalcev je – poleg preventivnih aktivnosti in preprečevanja pojavov diskriminacije – predvsem učinkovito reševanje sporov zaradi diskriminacije znotraj podjetja, preden bi se prizadeti odločili za rešitev spora po sodni poti. V interesu delodajalca je, da čim prej odpravi zaviralne faktorje ter se tako izogne sodnim stroškom in denarni odškodnini.

1. Pritožbeni postopek

Vsak primer domnevne diskriminacije je treba raziskati skozi pritožbeni postopek, ki zajema pritožbo, pritožbeno preiskavo in sklep. Domnevno žrtev ste dolžni zaščititi, ji nuditi svetovanje in pravni pouk o njenih pravicah. Domnevnega storilca ali nadlegovalca ste dolžni opozoriti na nezakonitost dejanja in zakonsko predpisane sankcije. Vsi postopki morajo biti pisni.

Zadolžitev vodje pritožbenega postopka

Priporočljivo je, da v podjetju ali delovni organizaciji zadolžite odgovorno osebo, ki bo delovala kot vodja pritožbenega postopka. Ta oseba je lahko nekdo iz kadrovske službe, pravne službe podjetja ali nekdo na vodilni funkciji. To naj bo zrela, odgovorna oseba, s čutom za pravičnost in dostojanstvo ter poznavanjem zakonodaje in človekovih pravic. Idealno je, če imate v podjetju zadolženega zagovornika ali zagovornico načela enakih možnosti.

Oblikovati je treba pritožbeni postopek za preiskavo primerov diskriminacije z natančnimi pravili. Ta postopek naj zagotovi rešitev problemov na hiter in učinkovit način. Pritožbeni postopek mora zadoščati naslednjim pogojem:

- **Razumljiv jezik.** Pritožbeni postopek naj bo spisan v jasnem in razumljivem jeziku.
- **Časovni roki.** Določeni naj bodo časovni roki za posamezne stopnje preiskave.
- **Pisna oblika.** Pritožba mora biti pisna.
- **Dokumentiranje.** Priporočljivo je dobro dokumentirati cel postopek. Vodite pisni arhiv vseh stopenj pritožbenega postopka.
- **Viktimizacija.** V pritožbenem postopku naj bo izrecno navedeno, da pritožba ne bo imela neugodnih posledic za pritožnika ali pritožnico.
- **Zaupnost podatkov.** Izrecno zapišite, da bo zagotovljena zaupnost podatkov.
- **Nevtralnost.** Pritožbeni postopek mora jamčiti, da bo v teku preiskave delodajalec zagotavljal nepristransko in pravično obravnavo obeh strank, da ne bo vnaprej ničesar predvideval ali neutemeljeno komurkoli pripisal krivde.
- **Pravni poduk.** Vsi delavci in delavke morajo biti informirani o možnosti pritožbe in pritožbenem postopku. Poučeni morajo biti tudi o disciplinskem postopku v zvezi s tem.
- **Zastopanje.** Žrtev lahko pod določenimi pogoji zastopa tudi predstavnik sindikata, denimo v primeru, da žrtev osebno ne zmore sodelovati v pritožbenem postopku, želi pa kljub vsemu vložiti pritožbo.

PRIMER:

Delavka se pritoži nadrejenemu zaradi stalnega spolnega nadlegovanja s strani kolega na delovnem mestu. Sodelavec, ki sicer ve, da je lezbijka, kljub vsemu verbalno in fizično izraža svoje težnje do nje. Na vsak način skuša izsiliti zmenek. Po telefonu jo nadleguje tudi izven delovnega časa. S tem ne preneha niti potem, ko mu je večkrat izrecno povedala, da jo njegovo obnašanje moti in teži. Nadrejeni pritožbe delavke ne vzame resno, ampak jo »potolaži«, češ da ji sodelavec zgolj izkazuje naklonjenost, kar je »normalno«, saj je moški, ona pa ženska. Gre za primer neodgovornega ravnanja – neukrepanja delodajalca v situaciji spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

Pritožbena preiskava

V pritožbenem postopku mora biti izpeljana preiskava v zvezi s pritožbo. Preiskava naj bo neodvisna in objektivna, nepristransko mora preučiti vse dokaze, pri čemer mora upoštevati pravice obeh vpletenih strani – domnevne žrtve in domnevnega storilca.

Cilj preiskave je raziskati vsebino pritožbe in njeno utemeljenost ter sprejeti sklep. O končnem sklepu je treba pisno obvestiti obe stranki v sporu ter vodstvo podjetja. Če tako zahteva katera izmed vpletenih strani, je treba obvestiti tudi sindikat. V postopku preiskave lahko obe strani zastopa predstavnik sindikata. Vse stopnje preiskave je potrebno dokumentirati. Pritožba mora biti pisna, prav tako obrazložitev in sklepi preiskave.

Pritožbeni postopek naj omogoča dve stopnji reševanja pritožb. Na prvi stopnji naj se pritožbe skušajo rešiti po mirni poti, če to ni mogoče, se naj uvede uporaba disciplinskih ukrepov. Sprejme se sklep o pomiritvi ali izreku disciplinskega ukrepa.

V interesu žrtve je, da se diskriminacija čim prej neha. Vse pritožbe naj bodo obravnavane pravično in skladno z zakonsko predpisanimi roki. Vselej pa morate izpeljati preiskavo:

- Olajšajte pritožbeni postopek, ustvarite atmosfero zaupanja.
- Skrbno in vestno preučite pritožbo.
- Preverite navedbe iz pritožbe in po potrebi zberite dodatne dokaze.
- Če je potrebno in v interesu preiskave, opravite intervju z domnevno žrtvijo in domnevnim storilcem.
- Dajte domnevnemu storilcu priložnost, da odgovori na obtožbe.
- Spremite pravično končno odločitev – sklep – in o njej pisno obvestite žrtev in storilca.
- Potrudite se, da se pritožbe rešujejo v predpisanih rokih oziroma čim hitreje.
- Vse pritožbe obravnavajte strogo zaupno, preprečite vsako trivializacijo. Posvetujte se s sindikatom ali nevladnimi organizacijami s področja človekovih pravic.
- Poročajte o rezultatih vodstvu podjetja.
- Vodite evidenco kršitev.

Kdo vodi preiskavo?

Pritožbeno preiskavo naj vodi oseba, ki ste jo zadolžili za pritožbeni postopek (npr. zagovornik načela enakih možnosti). Priporočljivo je, da se v preiskavo imenuje še ena oseba, idealno pa je, da se imenuje preiskovalna skupina.

Vodja preiskave ne sme biti na noben način povezan s katero od vpletenih strani. Vodja preiskave ali preiskovalna komisija morata biti usposobljena za takšno delo. Zelo priporočljivo je, da imata opravljeno usposabljanje ali trening za proti-diskriminacijske politike. Poznati morata zakonske predpise in standarde na tem področju.

Intervju

Vodja preiskave lahko po potrebi opravi intervju z obema vpletenima stranema. Cilj tega je zbiranje dodatnih informacij v interesu preiskave. Dokumentira naj vse informacije, pridobljene v tem razgovoru. Tudi tukaj sme domnevno žrtev ali domnevnega storilca zastopati predstavnik sindikata. Za dodatno razjasnitev okoliščin ali razširitev perspektive lahko vodja preiskave izpraša tudi ostale zaposlene, denimo delovodjo ali bližnje sodelavce. Pri tem mora biti pazljiv na določbe o zaupnosti podatkov.

Rešitev spora po mirni poti

Najbolj konstruktivna pot je poskus reševanja spora po mirni poti. Vedno dopustite najprej to možnost! Pogosto zaleže že pogovor z domnevnim storilcem ali storilko, ki se mu/ji na preprost in razumljiv način razloži, da je njegovo ali njeno vedenje nezaželeno, žaljivo in protizakonito. Na ta način je možno doseči pomiritev med žrtvijo in storilcem.

Če pritožbena preiskava dopušča sklep o pomiritvi, je to najbolj priporočljiva pot.

- Razumno se pogovorite z obema vpletenima stranema.
- Sprejmite sklep o mirni rešitvi spora.
- Dajte storilcu ali storilki razložno vedeti, da ima nezaželeno vedenje negativne posledice za žrtev in delovni kolektiv. Poudarite, da s tem povzroča škodo.
- Dosežite pomiritev med žrtvijo in storilcem.
- Izrecite opomin storilcu.
- V imenu podjetja naj se izreče opravičilo žrtvi diskriminacije.

Rešitev spora v disciplinskem postopku

Disciplinsko odgovornost ugotavlja delodajalec. Če pomiritveni ukrep ne zaleže, je treba poseči po strožjih ukrepih. Če menimo, da v primeru pritožbe ni drugega izhoda, se odločimo za sklep o uvedbi disciplinskega postopka. V disciplinskem postopku mora delodajalec delavcu vročiti pisno obdolžitev ter določiti čas in kraj, kjer lahko delavec poda svoj zagovor.

Disciplinske ukrepe in sankcije lahko uporabite v naslednjih primerih:

- Ko rešitev spora po mirni poti ni bila uspešna.
- V resnejših primerih diskriminacije, kjer druga pot ne bi bila primerna.
- Kjer se kljub zaključnemu pritožbenemu postopku na prvi stopnji diskriminacija ali nadlegovanje nadaljuje.
- Na izrecno željo pritožnika ali pritožnice.
- Če sami tako presodite.

Sklep o disciplinski odgovornosti mora vsebovati izrek, obrazložitev in pravni pouk. Sklep mora delodajalec delavcu vročiti osebno ali po pošti na stalni naslov. Sklep mora delodajalec poslati tudi v vednost sindikatu, katerega član je delavec.

Pri oblikovanju sklepa o disciplinski odgovornosti je treba izreči vrsto disciplinskega ukrepa. Izrecite sankcijo, ki po teži ustreza vrsti diskriminatornega vedenja. Pri izboru sankcije je treba upoštevati stopnjo krivde in okoliščine, v katerih je bila kršitev storjena.

Vrste disciplinskih ukrepov so lahko različne:

- Disciplinski ukrep glede na notranje predpise podjetja (ukor, premestitev na drugo delovno mesto, stran od žrtve, poostren nadzor nad vedenjem storilca na delovnem mestu).
- Disciplinski ukrep glede na veljavno zakonodajo (denarna kazen, odvzem bonitet iz kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti, odpoved delovnega razmerja).

Pri uvedbi disciplinskih postopkov bodite ažurni, zakonsko predpisani zastaralni roki so kratki!

Vloga sindikata

Na zahtevo delavca mora delodajalec o uvedbi disciplinskega postopka pisno obvestiti sindikat. Sindikat lahko v zakonsko predpisanem roku osmih dni poda mnenje z obrazložitvijo, do katerega se je delodajalec dolžan opredeliti, ravno tako v zakonsko predpisanem roku osmih dni.

2. Tretja stran

V nekaterih primerih je lahko domnevni storilec nekdo, ki ni zaposlen v podjetju, npr. stranka, poslovni partner, dobavitelj blaga ali storitev. Čeprav vas zakonodaja kot delodajalca k temu ne zavezuje, je priporočljivo, da podjetje ali delodajalec tudi v takšnem primeru omogoči pritožbeni postopek. Vendar proti tretji strani ne morete uvesti disciplinskega postopka.

Lahko izpeljete pritožbeni postopek s preiskavo. O sklepu preiskave je potrebno obvestiti in opozoriti storilca ali njegovega delodajalca, ni pa mogoče izreči sankcij. Možne ukrepi so opomin, odpoved poslovnega sodelovanja, poslovnih pogojev, odjema ali dobave blaga in storitev in podobno.

3. Ukrepi mimo formalne pritožbe

Žrtve diskriminacije zaradi določenih okoliščin ne želijo ali ne morejo vložiti formalne pritožbe. Zlasti geji in lezbijke se bojijo negativnih posledic pritožbe, izgube delovnega mesta, obsodb kolektiva in viktimizacije, pogosto se bojijo tudi maščevanja storilca. Zelo priporočljivo je, da v teh primerih kljub vsemu ukrepate. Domnevnega storilca je potrebno uradno opozoriti, da je njegovo obnašanje nezaželeno in kaznivo ter da s tem početjem povzroča škodo žrtvi, delodajalcu in tudi sebi. Za pomoč se lahko obrnete tudi na sindikat.

4. Sodno varstvo delavcev in iskalcev zaposlitve

Individualni delovni spori se lahko rešujejo preko delovnega sodišča. Med individualne delovne spore uvrščamo spore o pravicah, obveznostih in odgovornostih iz delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem ter spore v zvezi s postopkom zaposlovanja med delodajalcem in kandidatom.

O individualnih delovnih sporih odloča delovno sodišče. Delovno sodišče odloča tudi o odškodninskih sporih, ki izvirajo iz dela ali so povezani z delom delavca oziroma delodajalca.

Če delavec meni, da delodajalec krši obveznosti iz delovnega razmerja ali katero od njegovih pravic, lahko zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem (ZDR, čl. 204/1,2).

Neizbrani kandidat, ki meni, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije, lahko v roku 30. dni po prejemu obvestila delodajalca zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem (ZDR, čl. 204/5).

V. seznam koristnih naslovov

Reprezentativni sindikati v Sloveniji:

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

Ljubljana, Dalmatinova 4
 telefon: 01 434 12 00
 E-pošta: zsss@sindikat-zsss.si

Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM

Ljubljana, Trg OF 14/IV
 telefon: 01 231 04 76
 E-pošta: pergam@siol.net

Konfederacija sindikatov 90 Slovenije

Ljubljana, Komenskega 7
 telefon: 01 432 22 56
 E-pošta: ks90@sindikat-ks90.si

Neodvisnost, Konfederacija novih sindikatov Slovenije

Ljubljana, Linhartova 13
 telefon: 01 306 39 88
 E-pošta: neodvisnost.knss@siol.net

Slovenska zveza sindikatov ALTERNATIVA

Ljubljana, Trg OF 7
 telefon: 01 231 34 24
 E-pošta: szs-alternativa@siol.net

Zveza delavskih sindikatov Slovenije - SOLIDARNOST

Ljubljana, Trg OF 7
 telefon: 01 291 22 57
 E-pošta: zd.solidarnost@siol.net

Sindikat delavcev železniške dejavnosti Slovenije

Ljubljana, Trg OF 7
 telefon: 01 291 23 13
 E-pošta: sindikat.szdzds@slo-zeleznice.si

Sindikat zdravnikov in zobozdravnikov Slovenije

Ljubljana, Dalmatinova 4
 telefon: 01 432 50 28
 E-pošta: fides@siol.net

Sindikat železniškega prometa Slovenije

Ljubljana, Trg OF 7/II
 telefon: 01 291 21 46
 E-pošta: info@sindikat-szps.si,
 ivan.senkis@slo-zeleznice.si

Sindikat delavcev bank in hranilnic Slovenije

Ljubljana, Dunajska 21
 telefon: 01 234 87 20
 E-pošta: drago.jurenec@sbs.si

Policijski sindikat Slovenije

Ljubljana, Štefanova 2
 telefon: 01 472 43 62
 E-pošta: pss@policijski-sindikat.si

Sindikat zdravstva in socialnega varstva Slovenije

Ljubljana, Dalmatinova 4
 telefon: 01 234 78 40
 E-pošta: pisarna@sindikat-zsv.si

Sindikat vzgoje, izobraževanja in znanosti Slovenije

Ljubljana, Oražnova 3
 telefon: 01 234 76 40
 E-pošta: info.sviz@sviz-sl.si

Sindikat novinarjev Slovenije

Ljubljana, Wolfova 8
 telefon: 01 426 03 66
 E-pošta: sns@siol.net

Sindikat igralniških delavcev Slovenije

Solkan, Cesta IX. korpusa 35
 telefon: 05 300 56 80
 E-pošta: sids-ng@siol.net

Sindikat delavcev tehničnih pregledov Slovenije

Ljubljana, Dolenjska 76
 telefon: 01 428 39 35

Sindikat delavcev v zdravstveni negi Slovenije

Ljubljana, Metelkova 15
 telefon: 01 439 40 30
 E-pošta: sdzns@siol.net

Sindikat carinikov Slovenije

Ljubljana, Šmartinska 152 a
 E-pošta: dusan.miscevic@gov.si

Sindikat pridobivanja energetskih surovin Slovenije

Velenje, Partizanska 78
 telefon: 03 586 11 11
 E-pošta: tomo.lipnik@rlv.si

Sindikat Nove ljubljanske banke

Ljubljana, Šubičeva 2
 telefon: 01 476 52 25
 E-pošta: marenticm@nlb.si

Neodvisni sindikat delavcev ljubljanske univerze

Ljubljana, Kongresni trg 12
 telefon: 01 241 85 26
 E-pošta: tomaz.sajovic@ff.uni-lj.si

Sindikat farmacevtov Slovenije

Ljubljana, Ulica stare pravde 11
 E-pošta: zdenka.jakopanec@guest.arnes.si

Sindikat voznikov avtobusnega prometa Slovenije

Ljubljana, Celovška cesta 166
 telefon: 041 449 696
 E-pošta: saso.drvaric@s5.net

Sindikat Vladne agencije Slovenije

Ljubljana, Stegne 23 c

Sindikat Železniškega transporta Slovenije

Ljubljana, Trg OF 7

Sindikat Slovenskih diplomatov

Ljubljana, Prešernova 25

Sindikat kulturnih in umetniških ustvarjalcev RTV Slovenije

Ljubljana, Kolodvorska 2

Sindikat zavarovalnih zastopnikov Slovenije

Novo mesto, Novi trg 8

Sindikat delavcev radiodifuzije Slovenije

Ljubljana, Kolodvorska 2

Sindikat ministrstva za obrambo

Ljubljana, Dalmatinova 4

Sindikat delavcev farmacevtske industrije

Ljubljana, Verovškova 57
 telefon: 01 580 29 48
 faks: 01 568 11 14

Reprezentativna združenja delodajalcev v Sloveniji:

Gospodarska zbornica Slovenije

Ljubljana, Dimičeva 13
 telefon: 01 58 98 000
 faks: 01 58 98 100
 E-pošta: infolink@gzs.si
 www.gzs.si

Združenje delodajalcev Slovenije

Ljubljana, Dimičeva 9
 telefon: 01 563 48 80
 fax: 01 432 72 14
 E-pošta: delodajalci@zds.si
 www.zds.si

Obrtna zbornica Slovenije

Ljubljana, Celovška c. 71
 1000 Ljubljana
 Tel. (01) 583 05 00
 Fax: 505 43 73
 E-pošta: info@ozs.si
 www.ozs.si

Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije

Ljubljana, Celovška cesta 71
 telefon: 01 583 05 72
 fax: 01 583 08 05
 E-pošta: zdods@zdods-giz.si

Državne ustanove:

Varuh človekovih pravic RS

Ljubljana, Dunajska 56
 telefon: 01 475 00 50
 fax: 01 475 00 40
 brezplačni telefon: 080 15 30
 E-pošta: info@varuh-rs.si
 http://www.varuh-rs.si

Komisija DZ RS za peticije ter za človekove pravice in enake možnosti

Ljubljana, Šubičeva 4
 telefon: 01 478 94 00
 fax: 01 478 98 45
 http://www.dz-rs.si

Urad Vlade RS za enake možnosti

Ljubljana, Tržaška 19/a
 telefon: 01 478 84 60
 fax: 01 478 84 71
 E-pošta: uem@gov.si
 http://www.uem-rs.si

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve RS

Področje trga dela, zaposlovanja in poklicnega izobraževanja
 Ljubljana, Kotnikova 5
 Telefon: 01 478 33 75
 fax: 01 478 34 93
 E-pošta: mddsz@gov.si
 www.gov.si

Inšpektorat RS za delo

Ljubljana, Parmova 33
 telefon: 01 280 36 60
 fax: 01 280 36 77
 E-pošta: irsd@gov.si
 www.id.gov.si

Evropska unija:**Evropska komisija**

Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti

B-1049 Bruselj, Belgija

brezplačni telefon Europe Direct:

+800 6789 1011

E-pošta: empl-antidiscrimination@cec.eu.int

Evropski varuh človekovih pravic

Avenue Robert Schuman 1, B.P. 403

F – 67001 Strasbourg Cedex, Francija

telefon: +33 3 88 172 313

E-pošta: euro-ombudsman@europarl.eu.int

Kampanja EU »Za raznolikost – proti diskriminaciji«

www.stop-discrimination.info

Delovna sodišča v Sloveniji:**Delovno in socialno sodišče v Ljubljani**

Ljubljana, Resljeva c.14

telefon: 01 232 51 93

fax: 01 432 82 31

Delovno sodišče v Kopru

Koper, Ferrarska 9

telefon: 05 668 32 70

fax: 05 639 52 51

Delovno sodišče v Mariboru

Maribor, Glavni trg 17

telefon: 02 251 83 41

fax: 02 252 53 57

Delovno sodišče v Celju

Celje, Gregorčičeva 6

telefon: 03 548 42 21

fax: 03544 26 67

Nevladne organizacije:**Sekcija ŠKUC-LL****Knjižnica in arhiv**

Ljubljana, Metelkova 6

telefon: 01 4327 306

fax: 01 2329 185

E-pošta: sekcijaskuc@mail.ljudmila.org

www.ljudmila.org/lesbo

Galfon

Svetovalni & informativni telefon za geje in lezbijke

teefon: 01 43 24 089

VI. Literatura

- *Code of Practice on Sexual Harassment and Harassment at Work*. Equality Authority: Dublin, 2002.
- *Bargaining for Lesbian, Gay and Bisexual Workers' Rights*. UNISON Bargaining Support. UNISON: 2006.
- *Bargaining for Transgender Workers' Rights*. UNISON Bargaining Support. UNISON: 2006.
- Bildt, Carina, *Trade Union member's Perception of Discrimination in the Workplace because of Sexual Orientation*. Arbetslivsinstitutet: Stockholm, 2004.
- *Breaking the Silence*. Amnesty International: London, 1997.
- Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu, UL EU 05 / Zv. 4, 2. 12. 2000.
- *Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations. Guidelines for Employers*. Stonewall: London (s.a.).
- *Guidelines for Employment Equality Policies in Enterprises*. Equality Authority; IBEC; Irish Congress of Trade Unions: Dublin (s.a).
- *Guidelines on Equality and Diversity Training in Enterprises. National Framework Committee for the Development of Equal Opportunities Policies at the Level of Enterprise*. Equality Authority; IBEC; Irish Congress of Trade Unions: Dublin (s.a).
- *Implementing Equality for Lesbians, Gays and Bisexuals*. Equality Authority: Dublin (s.a.).
- *Istospolna usmerjenost in zaposlovanje*. Informativna zloženka. ŠKUC: Ljubljana, 1998 (www.ljudmila.org/lesbo).
- *It lives and it works. A Stepping Stone to Mainstreaming Policies on Sexual Orientation in Europe. Conference Report Publication*. COC: Amsterdam, 2004.
- Kaplan, M. B., *Sexual Justice. Democratic Citizenship and Politics of Desire*. Routledge: New York, 1997.
- *LGBT Equality in the Workplace. A TUC Guide for Union Negotiations on Lesbian, Gay, Bisexual and Trans Issues*. TUC: 20076.
- *Rasna enakost in enakost pri zaposlovanju. Letno poročilo 2005*. Evropska komisija: Bruselj, 2005.
- Sandfort, Theo in H. Bos, *Sexual Preference and Work*. 1998.
- *Sexual Orientation Discrimination in Northern Ireland: The Law and Good Practice*. Equality Authority, Equality Commission for Northern Ireland: Belfast, 2004.
- *Straight Talk. Gays, Lesbians and Bisexuals at Work*. RFSL: Stockholm, 2005.
- Švab, Alenka in Roman Kuhar, *Vsakdanje življenje lezbijk in gejev*. Mirovni inštitut: Ljubljana, 2006.
- Velikonja, Nataša in Tatjana Greif, *Poročilo. Anketa o diskriminaciji na osnovi spolne usmerjenosti*. Revija Lesbo, štev. 11/12, Ljubljana 2001 (www.ljudmila.org/lesbo).

- Velikonja, Nataša, *Analiza rezultatov vprašalnika o odnosu do diskriminacije v zaposlovanju in na trgu dela. Elaborat*. Ljubljana, 2006 (www.ljudmila.org/lesbo).
- *Violence at Work. A Guide to Risk Prevention*. London: UNISON, 2006.
- Wintemute, Robert, *Sexual Orientation and Human Rights*. Oxford: Clarendon Press, 2000.
- *Združeni narodi in človek: Vprašanja in odgovori o človekovih pravicah*. Urad ZN za javne informacije: Beograd, 1968.
- *1998 Conference on Trade Unions, Homosexuality and Work*. Conference Report and Closing Document. ABVAKABO: Amsterdam, 1998.



avtor neznan: "Marljivo se borimo, da bomo uresničili 'Štiri modernizacije'", Shanxi, 1978 (detajl)



Wu Qizhong: "Na svetu ni nepremagljivih stvari", Založba Renmin, Shanghai, 1976 (detajl)