

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Jasna Benko

HOMOSEKSUALNOST V DELOVNEM OKOLJU V SLOVENIJI

Diplomsko delo

Ljubljana 2007

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Jasna Benko

Mentorica: izr. prof. dr. Aleksandra Kanjuo - Mrčela

HOMOSEKSUALNOST V DELOVNEM OKOLJU V SLOVENIJI

Diplomsko delo

Ljubljana 2007

ZAHVALA

Iskreno se zahvaljujem svoji mentorici dr. Aleksandri Kanjuo-Mrčeli za strokovno pomoč, usmerjanje, predloge in dragocen čas, ki mi ga je namenila.

Posebna zahvala gre Matevžu za vztrajnost in potrpežljivost, spodbudne besede ter podporo skozi vsa leta študija. Brez tebe mi ne bi uspelo!

Zahvaljujem se tudi staršem za potrpežljivost in podporo v času nastajanja diplomskega dela ter skozi ves študij.

Hvala vsem najbližjim, ki ste vsak na svojevrsten način pripomogli, da sem prišla do sem.



IZJAVA O AVTORSTVU diplomskega dela

Spodaj podpisani/-a JANA BENKO, z vpisno številko 21018540,
rojen/-a 17.6.1983 v kraju KRAM, sem avtor/-ica diplomskega dela z naslovom:
HOMOSEKSUALNOST V DELOVNEM OKOLJU
v Sloveniji

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo diplomsko delo izključno rezultat mojega lastnega raziskovalnega dela;
- sem poskrbel/-a, da so dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric, ki jih uporabljam v predloženem delu, navedena oz. citirana v skladu s fakultetnimi navodili;
- sem poskrbel/-a, da so vsa dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric navedena v seznamu virov, ki je sestavni element predloženega dela in je zapisan v skladu s fakultetnimi navodili;
- sem pridobil/-a vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti prenesena v predloženo delo in sem to tudi jasno zapisal/-a v predloženem delu;
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del, bodisi v obliki citata bodisi v obliki skoraj dobesednega parafraziranja bodisi v grafični obliki, s katerim so tuje misli oz. ideje predstavljene kot moje lastne – kaznivo po zakonu (Zakon o avtorstvu in sorodnih pravicah, Uradni list RS št. 21/95), prekršek pa podleže tudi ukrepom Fakultete za družbene vede v skladu z njenimi pravili;
- se zavedam posledic, ki jih dokazano plagiatorstvo lahko predstavlja za predloženo delo in za moj status na Fakulteti za družbene vede;
- je elektronska oblika identična s tiskano obliko diplomskega dela ter soglašam z objavo diplomskega dela v zbirki »Dela FDV«.

V Ljubljani, dne 4.9.2007

Podpis avtorja/-ice: Jana Benko

Homoseksualnost v delovnem okolju v Sloveniji

Diplomsko delo govori o položaju homoseksualcev v delovnem okolju v Sloveniji. Istospolno usmerjeni posamezniki se že od zgodnjega krščanstva srečujejo z ustrahovanji, zavračanjem, predsodki in diskriminacijo. Neenako obravnavanje pa homoseksualce spremlja skoraj povsod, tudi na delovnem mestu.

V diplomskem delu sem najprej opredelila nekaj osnovnih pojmov in na kratko predstavila odnos do homoseksualnosti v zgodovini. Nekaj pozornosti sem namenila zakonodaji v Sloveniji in Evropski Uniji, ki obravnava prepoved diskriminacije na podlagi seksualne usmerjenosti in obravnavanju diskriminacije na podlagi seksualne usmerjenosti. V nadaljevanju sem se osredotočila na to, kako se obravnava homoseksualce na delovnem mestu in ali imajo enake možnosti in pravice kot heteroseksualci. Zaključila sem z empiričnim delom, kjer sem analizirala vprašalnike, ki sem jih razdelila med zaposlene v štirih različnih panogah.

Ključne besede: Homoseksualnost, homofobija, diskriminacija, delovno mesto.

Homosexuality in work place in Slovenia

My diploma is about homosexuals' position in work environment in Slovenia. Since early Christian era homosexual individual was subject to intimidation, rejection, prejudice and discrimination. Unequal treatment of homosexuals is still present almost everywhere, including at work place.

Firstly, I defined some basic concepts and briefly introduced attitude towards homosexual throughout history. I dedicated part of the diploma to sum up Slovenian and European Union's legislation that prohibits discrimination based on sexual orientation. In another part I discussed discrimination based on sexual orientation. Further on, I focused on how homosexuals are treated at work and whether they have the same possibilities and rights as heterosexuals. I concluded my diploma with empiric section, where I analyzed filled questionnaires which I distributed among employees in four organizations in different economical branches.

Keywords: homosexuality, homophobia, discrimination, work environment.

KAZALO

1. UVOD.....	7
1.1 Hipoteze	9
1.2 Uporabljena metodologija.....	10
2. OPREDELITEV POJMOV	11
2.1 Seksualna usmerjenost in spolna identiteta.....	11
2.2 Homoseksualnost	13
2.3 Homofobija in heteroseksizem	14
3. ODNOS DO HOMOSEKSUALNOSTI V ZGODOVINI	16
3.1 Homoseksualnost pri Grkih in Rimljanih	16
3.2 Hebrejci in krščanstvo.....	18
3.3 Srednji vek, 18. stoletje in razsvetljenstvo.....	19
3.4 19. in 20. stoletje.....	20
3.5 Zakonodaja na področju spolne usmerjenosti.....	22
3.5.1 Splošna deklaracija človekovih pravic in deklaracija Pravica do drugačnosti	22
3.5.2 Kazenski zakonik RS in Ustava RS	23
3.5.3 Zakon o varstvu osebnih podatkov in Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih	24
4. HOMOSEKSUALNOST IN ENAKE MOŽNOSTI V SFERI DELA	25
4.1 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) ter kazenska odgovornost po ZDR-ju	27
4.2 Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO)	29
4.3 Kazenska odgovornost po ZUNEO	30
4.4 Evropska direktiva o enakih možnostih v zaposlovanju (Dir 78/2000/ES).....	30
4.5 Kazenska odgovornost po direktivi 2000/78/ES.....	30
4.6 Izhodišča za politiko enakih možnosti.....	31
4.7 Enak dostop do pravic iz naslova zaposlitve	32
4.8 Poklicno napredovanje, odpuščanje in družinsko nasilje	34

5. PREDSDODKI IN STEREOTIPI.....	37
5.1 Predsodki.....	37
5.2 Predsodki o homoseksualcih.....	39
5.3 Stereotipi.....	40
5.4 Uporaba in spreminjanje stereotipov.....	42
5.5 Stereotipi o homoseksualcih.....	43
6. DISKRIMINACIJA NA OSNOVI SEKSUALNE USMERJENOSTI.....	48
6.1 Vrste diskriminacije v zaposlovanju.....	51
6.2 Človekove pravice.....	55
6.3 Stanje v Sloveniji.....	56
6.4 Načini odpravljanja diskriminacije na delovnem mestu.....	59
7. EMPIRIČNA RAZISKAVA.....	65
7.1 Namen raziskave ter vsebinski načrt analize.....	65
7.2 Vzorec in izvedba ankete.....	65
7.3 Analiza rezultatov ankete.....	66
7.3.3 Spolna usmerjenost v kolektivu.....	72
7.4 Ugotovitve na osnovi rezultatov ankete.....	95
8. ZAKLJUČEK.....	99
9. LITERATURA.....	101
10. PRILOGA.....	107
10. 1 Vprašalnik.....	107

1. UVOD

Povsod po svetu se ljudje soočajo s problemi kot so zavračanje za sprejem na delovno mesto, onemogočanje opravljanja določenega poklica, odvzem možnosti napredovanja, manjše plačilo za isto delo, zastrahovanje in nadlegovanje, in to vse samo zaradi njihovega spola, religije, barve polti, nacionalnosti, starosti, seksualne usmerjenosti ali političnega prepričanja. Diskriminacija pomeni kršenje osnovnih človekovih pravic, hkrati pa pomeni tudi zmanjševanje demokracije, socialne pravičnosti in družbene kohezije.

Čeprav živimo v enaindvajsetem stoletju, v družbi, ki naj bi predstavljala družbo pravičnosti in enakopravnosti, še vedno lahko velikokrat zasledimo različne oblike diskriminacije. Med najbolj problematičnimi in hkrati tudi tabuiziranimi pa je diskriminacija na podlagi seksualne usmerjenosti. Do diskriminacije prihaja tako v Sloveniji kot tudi v drugih razvitih državah. Ameriško obrambno ministrstvo je v enem od svojih dokumentov homoseksualnost označilo kot »duševno motnjo«, pri nas pa poslanci državnega zbora izjavljajo, da ne bi šli nikoli na kavo s homoseksualcem, da bi se morali s homoseksualci ukvarjati na Ministrstvu za zdravje in ne na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve ter da bi raje odstopili kot poslanec kot pa da bi morali poročiti istospolni par.

Seveda pa smo lahko vseskozi priča napredku v toleranci in enakem obravnavanju. Povsod v razvitih državah sprejemajo različne pravilnike in zakonodajo s katerimi bi istospolno usmerjenim omogočili večjo enakopravnost tako v zasebnem življenju kot tudi na delovnem mestu.

V svoji diplomski nalogi bom opisala kakšen položaj imajo istospolno usmerjeni na delovnem mestu. Na začetku bom za lažje razumevanje opredelila nekaj osnovnih pojmov, kot so seksualna usmerjenost in spolna identiteta, homoseksualnost in homofobija, potem pa bom nadaljevala s kratko predstavitevijo odnosa do

homoseksualnosti v zgodovini. Razlog za položaj in obravnavanje homoseksualcev danes, se skriva tudi v preteklosti, saj so bili istospolno usmerjeni velik del zgodovine preganjani in obravnavani kot manjvredni. Nadaljevala bom s predstavljanjem zakonodaje v Sloveniji, ki obravnava prepoved diskriminacije na podlagi seksualne usmerjenosti.

V naslednjem poglavju bom pisala o tem, ali imajo homoseksualci enake možnosti v sferi dela, oz. kako se obravnava homoseksualce na delovnem mestu. Pisala bom o tem, ali imajo enake pravice, ki izhajajo iz naslova zaposlitve, ali imajo pri napredovanju enake možnosti kot heteroseksualci ter kako pogosto prihaja pri nas do odpuščanja zaradi seksualne usmerjenosti. Dotaknila pa se bom tudi konkretnih zakonov, ki urejajo protidiskriminatorno zakonodajo glede zaposlovanja ter dela zakonodaje Evropske Unije, ki z direktivo 78/2000/ES govori o enakih možnostih v zaposlovanju.

Istospolno usmerjeni se še vedno v veliki meri soočajo z različnimi predsodki in stereotipi, ne morejo pa se jim izogniti niti na delovnem mestu, zato bom naslednjem poglavju pisala o tem.

Nadaljevala bom z obravnavanjem diskriminacije na podlagi seksualne usmerjenosti, predstavitevjo stanja v Sloveniji ter ukrepi odpravljanja diskriminacije na delovnem mestu. V posameznih poglavjih bom vključila tudi mnenje in izkušnje, ki mi jih je zaupala oseba, ki je istospolno usmerjena.

O vsem tem bom pisala v prvem, teoretičnem delu, v drugem delu, ki bo empiričen pa bom poročala o manjši raziskavi, ki sem jo opravila, da bi odgovorila na vprašanja kot so: ali v Sloveniji obstaja v sferi dela diskriminacija na podlagi seksualne usmerjenosti, ali se heteroseksualci sploh zavedajo problemov s katerimi se soočajo homoseksualci ter ali heteroseksualno usmerjeni posamezniki gojijo predsodke do istospolno usmerjenih. Rezultate, ki jih bom dobila pa bom primerjala z raziskavo, ki jo je maja 2006 izvedla Lezbična sekcija ŠKUC-LL v okviru projekta Partnerstvo za enakost, ki poteka v okviru evropske pobude EQUAL in je namenjen preprečevanju diskriminacije na osnovi spolne usmerjenosti v zaposlovanju in na trgu delovne sile.

V zaključku diplomske naloge bom na kratko izpostavila najpomembnejša dejstva, do katerih sem prišla na podlagi prebrane literature in s pomočjo raziskave, in moje misli o njih.

1.1 Hipoteze

Na prvo vprašanje, na katerega bom poskušala odgovoriti je, ali v delovnem okolju obstaja diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti. Hipoteza, ki sem jo zastavila pa se glasi:

V delovnem okolju obstaja diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti. Homoseksualno usmerjeni posamezniki se na delovnem mestu soočajo z različnimi predsodki in stereotipi.

Druga hipoteza, ki se nanaša na heteronormativnost delovnega okolja je:

Heteroseksualci v večini predpostavljajo, da je večina njihovih sodelavcev heteroseksualnih in se problema diskriminacije homoseksualcev sploh ne zavedajo.

Spol pomembno vpliva na stališča ljudi, s tem pa tudi na stališča, ki jih imajo ljudje do homoseksualnosti. V empiričnem delu bom poskušala dokazati, da je spol pomembnem dejavnik, ki vpliva tudi na stopnjo homofobije, ki jo posamezniki gojijo do istospolno usmerjenih ljudi. Zadnji dve hipotezi se tako navezujeta na spol.

Moja tretja hipoteza je:

Delovno okolje, v katerem so zaposlene večinoma ženske, je bolj prijazno do homoseksualcev, kot delovno okolje, v katerem je večina zaposlenih moških.

Četrta hipoteza je:

Ženske so bolj strpne do homoseksualcev kot moški.

Zastavljene hipoteze sem potrdila ali ovrgla s pomočjo analize vprašalnika, prav tako pa sem odgovore poiskala tudi v literaturi.

1.2 Uporabljena metodologija

V prvem delu sem uporabila kvalitativno metodo raziskovanja - zbiranje podatkov, saj sem uporabila različne knjige, članke ter internetne vire.

Pred začetkom pisanja teoretičnega dela naloge sem poskušala zbrati čim več koristne in tudi raznolike literature o predmetu proučevanja, na podlagi katerih sem lahko začela s pisanjem. *Analizirala in interpretirala sem vsebino pisnih virov* ter opravila *sekundarno analizo javnomnenjskih raziskav*. Rezultate različnih, že opravljenih raziskav, sem med seboj tudi primerjala in tudi na tak način poskušala potrditi ali zavreči navedene hipoteze.

V empiričnem, drugem delu diplomske naloge, pa sem uporabila empirično metodo proučevanja in sicer *anketo*. Oblikovala sem vprašalnik s 17 vprašanji, ki sem ga posredovala zaposlenim v štirih različnih organizacijah.

Poleg ankete sem opravila tudi kratek intervju z istospolno usmerjeno žensko, staro 28 let, ki dela kot samostojna pisateljica reklamnih tekstov (*freelance copywriter*). Ima VII. stopnjo izobrazbe družboslovne smeri in ni v rednem zaposlitvenem razmerju, saj dela preko pogodb. Pogovarjali sva se preko elektronske pošte ter telefona.

2. OPREDELITEV POJMOV

2.1 Seksualna usmerjenost in spolna identiteta

Pravice povezane s seksualno usmerjenostjo se kot integralni del človekovih pravic obravnavajo v obdobju po koncu II. Svetovne vojne. Človekove pravice seksualnih manjšin zadevajo tri temeljna področja: dekriminalizacijo homoseksualnosti, zakonsko zaščito pred diskriminacijo na osnovi seksualne usmerjenosti ter zakonsko priznavanje istospolnih razmerij in družin.

Seksualna usmerjenost in spolna identiteta sta kategoriji, ki sta hkrati povezani in ločeni; tesno povezani sta zlasti v smislu vsakdanje izkušnje – kot potencialni razlog za zlorabe, sicer pa obstajajo med njima bistvene razlike.

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 (Greif 2006).

Kuhar (2001: 126) pravi: »Spolna identiteta je družbeni konstrukt, z njim pa je povezana tudi porazdelitev spolnih vlog ter pomenov, pozicij in statusov, ki posamezni vlogi pripadajo«.

Diskriminacija lahko poteka na različnih osnovah. Diskriminacija na osnovi seksualne 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 (Greif 2006).

Seksualna usmerjenost je zelo kompleksen pojem, opredelimo pa jo lahko na več načinov:

- Posameznikova seksualna usmerjenost nakazuje, da ko se posameznik odloča, s kom se bo zapletel v čustveno-seksualno razmerje, ga čustveno ali seksualno privlačijo osebe nasprotnega spola, osebe obeh spolov ali osebe istega spola. Govorimo o tem, kdo posameznika privlači.
- Posameznikova seksualna usmerjenost nakazuje, da ko se posameznik dejansko zaplete v neko čustveno-seksualno razmerje, so njegovi partnerji nasprotnega spola, istega spola ali obeh spolov. Govorimo o posameznikovem vedenju.
- Posameznikova seksualna usmerjenost se lahko kaže tudi kot posameznikova identiteta, kar pomeni, da se posameznik na podlagi svojega vedenja ali na podlagi občutkov kdo ga privlači, identificira z drugimi podobnimi posamezniki ali da se identificira kot posebej (Wintemute 1995: 6).

Ni nujno, da obstaja povezava med tem, kdo posameznika privlači, kako se posameznik vede in kakšna je njegova identiteta. Poleg tega te definicije govorijo le o spolu oseb s katerimi se posameznik zaplete in posledično o njegovi identiteti, ne povedo pa veliko o vsebini razmerja v katerega se posameznik zaplete.

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

Seksualna usmerjenost kot seksualno in emocionalno nagnjenje ter vedenje človeka do oseb nasprotnega spola, istega spola ali 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, seksualno in emocionalno raven (Greif 2006: 11).

Če privzamemo, da seksualna usmerjenost narekuje identiteto, ima beseda gej tudi političen pomen. Beseda gej¹ tako ne označuje le spolne orientacije, pač pa tudi odprt političen aktivizem in nov temelj za samoidentifikacijo (Kuhar 2001: 78).

Seksualna usmerjenost se lahko obravnava na različne načine. Obravnava spolne usmerjenosti je pomembna za prepoved diskriminacije glede na seksualno usmerjenost. Wintemute (1995: 17) meni, da se spolna usmerjenost lahko obravnava kot:

- nespremenljiv položaj: seksualne usmerjenosti si posameznik ne izbere, zato je nespremenljiva, ravno tako, kot sta nespremenljiva npr. spol in rasa,
- temeljno svoboščino: seksualno usmerjenost (kot vedenje) si posameznik izbere in je bistvenega pomena za njegovo osebno srečo, zato je osnovna svoboščina, kot je npr. politično prepričanje, spada pa tudi v pravico do izražanja in združevanja,
- obliko seksualne diskriminacije: (ne)sprejemljivost posameznikovega spolnega vedenja je odvisna od njegovega spola, (če si moški izbere za partnerja osebo ženskega spola, je to sprejemljivo, če pa si ženska za partnerja izbere osebo ženskega spola, pa ne). Tako vidimo, da spada diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti med spolno diskriminacijo, prav tako kot npr. spolno nadlegovanje.

Iz te opredelitve izhajajo tri načela, ki lahko uvrščajo seksualno usmerjenost med človekove pravice, ki naj bi jih varovala država. Država naj ne bi delala razlik med nespremenljivimi statusi, naj se ne bi vmešavala v temeljne svoboščine ter naj ne bi delala razlik med spoloma.

2.2 Homoseksualnost

»Kaj homoseksualnost sploh je? To je samo ljubezen do istega spola, želja ljubiti se z istim spolom, deliti svoja čustva in spolnost z nekom, ki je istega spola, zabavati se z njim, živeti z njim... Samo to« (Brajša 1987: 18).

¹ Beseda gej se v političnem pomenu ne nanaša samo na moške, pač pa tudi na ženske. Na angleško govorečem področju lahko frazo »I am gay« uporabljajo tako moški kot ženske.

Termin homoseksualec izhaja iz medicinske terminologije, ki se nanaša na področje patologije in je izraz za spolno orientacijo. Sam izraz je oblikovan iz grške prepone homo- in latinskega samostalnika sexus. Slovar slovenskega knjižnega jezika (1997) homoseksualca označi kot osebo, ki čuti spolno nagnjenje do oseb istega spola.

Homoseksualnost pa je v slovarjih obrazložena tudi tako: »Istospolnost, na isti spol usmerjen (tj. nenormalen) spolni nagon, nenormalno seksualen« (Verbinc 1976).

Leta 1985 so slovenski aktivisti v gejevskem manifestu Viva la difference zapisali razliko med gejem kot politično ozaveščenim akterjem in homoseksualcem, ki to ni: »Gay je oseba, ki je seksualno nagnjena k istemu spolu, vendar to svoje nagnjenje realizira preko socialnih faktorjev. Na tak način izgrajuje svoj jezik, modo, umetnost, svojo zavest in svoje institucije, kot so bari, časopisi, centri – skratka skupnost. Na drugi strani pa je homoseksualec nekdo, katerega kontakt z osebami istega spola se začne in konča pri seksu, brez neke jasne zavesti o svoji pravi identiteti« (Kuhar 2001: 144).

Sprememba v seksualni identiteti pa ni nujno povezana s spremembo v seksualnem vedenju ali nasploh vključenostjo v homoseksualno spolno vedenje. Posameznik lahko sebe prepozna za homoseksualca, a ni vključen v homoseksualne odnose, vendar sebe postavi zgolj v novo kognitivno kategorijo, kategorijo homoseksualnega. Identifikacija sebe kot homoseksualca, je po Dankovem (Dank v Kuhar 2001: 144) mnenju pogosto povezana z občutjem olajšanja, razkritje pa velikokrat predstavlja konec iskanja lastne identitete.

2.3 Homofobija in heteroseksizem

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, sovražni odnos do gejev in lezbijk. Nastopa lahko v obliki verbalnega ali fizičnega izraza (Greif 2006: 10).

Homofobija pomeni tudi globok strah pred možnostjo, da bi nekdo tudi sam lahko bil homoseksualec. Fizična in psihična privlačnost do pripadnikov istega spola lahko izzove ekstremno anksioznost, ko se ti občutki privlačnosti potiskajo in negirajo (Mahl v Ponikvar 2000: 27).

Pojavlja se tako na individualnem kot tudi socialnem nivoju. Primeri institucionalne homofobije so zakoni, ki prepovedujejo homoseksualne odnose. Mnogo ljudi vsakodnevno izvaja ali izkusi različne oblike homofobije, čeprav se tega ne zavedajo, saj so sprejeli in ponotranjili negativna stališča do homoseksualnosti na osebni ravni. Homofobija je lahko iracionalna ali racionalna. Iracionalna je posledica popolne socializiranosti v heteroseksističnem svetu, racionalna pa je načrtna, pogosto tudi organizirana aktivnost, ki je usmerjena v zatrtje homoseksualnosti (Ponikvar 2000).

Obstajajo trije vzroki, ki pripeljejo do homofobije, in sicer:

- nevidnost oz. neopaznost – moderne družbe so izrazito heteroseksualno usmerjene, zato morajo homoseksualci svojo spolno usmerjenost skrivati, kar pa povzroča splošno neinformiranost družbe o njihovem obstoju,
- religiozne in družbene vrednosti - drugi vzrok homofobije je v trditvi, da homoseksualni način življenja ogroža splošno sprejetje družbene in religiozne vrednote o naravi družine in družbenih vlogah moških in žensk znotraj nje,
- socializacija spolne vloge – v današnji družbi obstajajo strogo določena merila, ki določajo, kaj se razume kot moškost in kaj kot ženskost. Veliko heteroseksualcev verjame v sprejete vzorce obnašanja, ki imajo ženske za čustvene in pasivne, moške pa za neodvisne in racionalne (Ponikvar 2000).

Razlogi za sovražnost do homoseksualnosti se verjetno spreminjajo znotraj družb in med njimi ter znotraj posameznikov in med njimi.

Heteroseksizem pa lahko definiramo kot raznoliko zbirko družbenih praks (od lingvističnih do fizičnih, v javnosti in privatni sferi, skritih in odkritih) v množici družbenih prizorišč (npr. služba, dom, šola, mediji, ulica), kjer je na delu dvojnost homo/hetero razločevanja, pri čemer je heteroseksualnost v privilegiranem položaju (Plummer 1995: 35).

3. ODNOS DO HOMOSEKSUALNOSTI V ZGODOVINI

3.1 Homoseksualnost pri Grkih in Rimljanih

»Termin homoseksualnost ni primeren, ker ne vključuje tistega izkustva, tiste načine vrednotenja in razumevanja določenih pojavov, ki so drugačni od naših. Grki niso postavljali nasproti dveh možnih izborov med nagnjenjem k svojemu ali drugemu spolu, ki se med seboj izključujeta kot dvoje popolnoma različnih vrst obnašanja.« (Foucault v Kuhar 2001: 16)

Foucault (Foucault v Kuhar 2001) ugotavlja, da je bolje govoriti o grški biseksualnosti, kot pa o grški homoseksualnosti, saj je bilo za Grke pomembno, da so hrepeneli po tistih, ki so bili lepi, ne glede na njihov spol. Kljub pričakovani in tolerirani biseksualnosti pa priznavajo, da so nekateri bolj homoseksualno usmerjeni, kar je odvisno od njihove narave.

Starogrška kultura je zlahka sprejemala menjave homoseksualnih in heteroseksualnih praks; veljala je predstava, da se vsak človek odziva na erotične dražljaje tako nasprotnega kot istega spola, kar ni pomenilo nikakršnih ovir niti za posameznika niti za družbo (Dover 1995: 13).

Vsekakor pa je bila med Grki in Rimljani homoseksualnost (ali biseksualnost) slavljena. Značilna je bila svobodna obravnava homoerotičnih tem v umetnosti, filozofiji in literaturi. Ko pri njih govorimo o homoseksualnosti, govorimo o pederastiji², o odnosu med odraslim, svobodnim moškim - erastom in dečkom - eromenom. Ta odnos je vključeval celo vrsto konvencionalnih, zakonsko in moralno neoporečnih, vedenjskih formul. Erast je javno slavil dečkovo lepoto, odlično vzgojo in plemenito naravo. Svojo

² Pederastija je homoseksualno spolno vedenje, odnos do njega pa lahko danes proučujemo iz raznih mitov. V nekaterih skupnostih se ideologija homoseksualnih struktur pogojuje z mitom o kreaciji in odnosom do žensk. V skupnosti, kjer se moškemu semenu pripisujeta moč in svetost, pa lahko govorimo o ritualizirani pederastiji. Pomen take pederastije je semenski prenos kvalitete v novo generacijo moških, saj so v nekaterih plemenih prepričani, da seme ne nastaja naravno, zato ga je potrebno vsaditi v dečka. Pederastija pa se ponavadi pojavi v plemenih, kjer je položaj moškega hierarhično superioren (Kuhar 2001: 12,13).

ljubezen pa je izražal z darili, pogostimi obiski, vzgojo in odgovornostjo. Eromen je to ponavadi vračal s spoštovanjem in občudovanjem erastove modrosti (Greif 1995).

Od dečkov se je pričakovalo, da najdejo moškega ljubimca, ki bo hkrati njihov učitelj in varuh. Pasivno vlogo bo imel nekje do 18. leta, pri 25. letih pa je postal moški in tako moral prevzeti aktivno vlogo. Do takrat se je moral tudi poročiti in ustvariti družino, saj ni bilo povsem sprejemljivo, da bi bil moški samo erast (Kuhar 2001: 17).

V starogrškem času je veljalo prepričanje, da svobodni moški pri spolnem aktu v nobenem primeru ne sme prevzeti pasivne vloge. Pasivni partner je lahko le mladenič, ki pa pri takšnem stiku ne sme uživati, temveč izkazuje naklonjenost in vrača usluge svojemu erastu. Danes bi takšen odnos označili za pedofilijo, vendar se je treba zavedati, da antična homoerotična razmerja niso bila nikdar razmerja med enakimi, ampak so bila v skladu s takrat veljavnim kodeksom moči (Greif 1995).

Medtem ko o moški homoseksualnosti v Grčiji najdemo veliko informacij in virov, le teh o ženski homoseksualnosti, obstaja le malo. To je bila v Grčiji tabu tema, le v Špartii so obstajali odnosi med ženskami, ki jih lahko primerjamo z razmerji eromen-erast. V grški literaturi najmočnejši in najbolj znan izraz ženske homoseksualnosti najdemo v poeziji Sapfe (Dover 1995: 215).

Leta 146 p.n.št. je Grčija postala del Rimskega imperija. Čeprav je Rim prevzel večino grškega kulturnega izročila, se vseeno postopoma pojavijo nekatere spremembe, ki so privedle do novih vrednot (Greif 1995).

Rimljani so najprej nadaljevali grško tradicijo ljubezni do dečkov, o tem pričajo tudi povsem običajna razmerja med rimskimi cesarji in mladeniči³. Leta 226 pred našim štetjem pa so sprejeli zakon, ki je varoval svobodnega mladeniča pred nasiljem in zlorabami, tako, da so Rimljani kasneje prakticirali homoseksualna razmerja predvsem s sužnji. V prvih dveh stoletjih našega štetja pride do spremembe odnosa do homoseksualnosti, zlasti v obliki strožjih moralnih kategorij. Pride do poveličevanja

³ Rimski cesar Neron, ki je vladal med leti 54 in 68, se je poročil s svojim sužnjem. Še bolj znan primer pa je Julij Cezar, ki je ljubil tako moške, kot ženske (Kuhar 2001: 23).

vrednosti zakonske zveze, ki naj bi bila naravna nujnost. V tretjem in nadaljnjih stoletjih našega štetja pa se vse pogosteje pojavljajo zakoni, ki posredno ali neposredno prepovedujejo homoseksualne prakse. Leta 390, ko je takratni cesar razglasil krščanstvo za državno religijo, pa so uzakonili smrtno kazen za analne spolne odnose (Kuhar 2001). Tako kot v grškem obdobju tudi pri Rimljanih o lezbični ljubezni ni dosti napisanega, viri, ki pa se dotikajo te tematike, pa so do nje negativno naravnani.

Ljubezen med ženskami je v nasprotju z zakoni, saj naj bi bila ženska vloga pasivna, v takšnih odnosih pa je ženska aktivna (Greif 1995: 96).

Lezbištvo pa je tudi ogrožalo rimske moške, saj jim je odvzemalo pravico in moč podeljevanja užitkov.

3.2 Hebrejci in krščanstvo

Na glavo postavljeni odsev grške kulture je hebrejska kultura. S svojimi moralnimi zapovedmi in ritualnimi predpisi, predvsem o telesni čistosti, se je globoko odtisnila v moralno življenje zahodnega sveta. Hebrejska kultura, v kateri so bile žene last svojih mož, je visoko cenila seksualnost znotraj zakona, zato so bile vse preostale oblike nezaželene in preganjane. Sklenitev zakonske zveze je bila religiozna dolžnost, družbeni pritisk, ki je moškemu dala moškost. Ljubezen med dvema moškima pa nasprotuje naravnemu redu. Argumenti, ki so Hebrejcem narekovali odnos do homoseksualnosti, so zasnovani na odlomkih iz Biblije (Kuhar 2001: 30, 31).

Medtem ko je bilo vprašanje lezbištva večinoma ignorirano ali so ga enačili z vlačuganjem, kot tako pa ni posebej strogo kaznovano, je moška homoseksualnost ostro preganjana. Okrog leta 200 je bila za homoseksualnost predvidena smrt s kamenjem (Kuhar 2001).

V stari zavezi pa kljub vsemu obstaja nekaj opisov ljubezni, ki se zdi homoseksualna. Najbolj znana je pripoved o ahilovski ljubezni med Davidom in Jonatanom, ki je napisana v Salomonovih pesmih⁴ (Kuhar 2001: 33).

⁴ »Jonatan je sklenil z Davidom zavezo, ker ga je ljubil kakor sam sebe.« Ko je Jonatan ubit v bitki, David žaluje: »Žalujem po tebi, Jonatan, brat moj. Ljub si mi bil izredno. Tvoja ljubezen mi je bila čudovita, bolj kot ženska ljubezen.« (Druga Samuelova knjiga 1:26 v Kuhar 2001: 34)

Zgodnje krščanstvo je prevzelo hebrejski odnos do homoseksualnosti in že v rimskem času nakazalo strožja merila do homoseksualnosti. Justinjan leta 538 od tistih, ki prakticirajo homoseksualno spolnost, zahteva kasneje kesanje za njihovo početje in trdi, da bo v nasprotnem primeru Bog kaznoval vso družbo. Na ta način so homoseksualci postali primeren grešni kozel za vsakršne težave v družbi (Kuhar 2001).

3.3 Srednji vek, 18. stoletje in razsvetljenstvo

V tem času postane človeška seksualnost sveta ter omejena zgolj na seksualni izraz znotraj zakonske zveze. Vse ostale oblike seksualnega izraza postanejo v očeh cerkve smrtni greh. Cerkev ni nasprotovala homoseksualnosti samo zaradi njene »nenaravnosti«, ampak predvsem zato, ker je kot neproduktivna spolna oblika zadovoljevala zgolj telesno strast in prinašala telesno zadovoljstvo.

Ortodoksni vzhod homoseksualnost obsodi kot enega izmed glavnih grehov proti bogu, za katerega je veljala zaporna kazen (7 do 15 let). Lezbištvo pa je v zakonih definirano kot oblika masturbacije, kazen zanjo pa je leto izključitve iz skupnosti.

V 14. stoletju so homoseksualnost začeli povezovati s herezijo, s čarovništvom, demonizmom in oderuštvom, homoseksualce pa so žive sežigali (Kuhar 2001).

V drugi polovici 17. stoletja se na področju razumevanja in odnosa do seksualnosti začne velik preobrat, ki botruje homofobiji in bistveno zaznamuje percepcijo spolnosti v 20. stoletju. Najbolj vplivni reformatorji, med njimi sta Luther in Calvin, so nasprotovali celibatu, ker so menili, da ta spodbuja homoseksualnost, hkrati pa so poudarili pomen zakonske zveze. Spolnost so predstavljali kot božji blagoslov, ne pa, kot je to počela katoliška cerkev, pomanjkljivost človeške rase, ki spodbuja greh. Zavrnilo pa so tudi idejo, da je spolnost namenjena zgolj in izključno prokreaciji. Kljub tem radikalnim spremembam na področju spolnosti protestanti prevzamejo krščanski odnos do homoseksualnosti. Homoseksualnost postane protidržavni element, ki ga je potrebno nadzirati in kaznovati, vseeno pa se je člen v zakonih držav, ki je predvideval smrt zaradi homoseksualnosti, le redko uveljavljal (Kuhar 2001).

Razsvetljenstvo je v znanstveno in filozofsko misel 18. stoletja prineslo predstave o seksualnosti živih bitij, ki so osvobojene bibličnih tekstov, kljub temu pa ni prestopilo meje, ki loči istospolno in raznospolno ljubezen, tako da je prva še vedno razumljena in obarvana kot greh in prestop (Kuhar 2001: 51).

Francoska revolucija je smrtno kazen za spolne zločine prepovedala in uvedla enakost pred zakonom. V zasebnosti dopušča celo vse vrste spolnih odnosov med odraslimi, ki vanje niso prisiljeni, ne glede na spol partnerjev. Zakon ni preprečeval določenih oblik spolne aktivnosti, še manj pa je poskušal spremeniti posameznikovo spolno usmerjenost. Vendar so homoseksualci ponavadi skrivali svoje spolno življenje, saj so bili obsojeni s strani družbe in pogosto tarča izsiljevanja, pa čeprav so bila sedaj njihova dejanja legalna. Podobno zakonodajo pa so sprejeli tudi v Belgiji, v nekaterih predelih Italije, v Španiji, na Portugalskem, v Romuniji, Rusiji in Latinski Ameriki (Kuhar 2001: 53).

3.4 19. in 20. stoletje

19. stoletje je prevzelo iz prejšnjega stoletja predsodke, strahove in seksualne zakone, ki pa se v tem stoletju še globlje usidrajo v družbeno zavest. Pri tem pomembno oz. bistveno vlogo odigra medicina in njen vse širši vpliv v družbi. V tistem obdobju, leta 1869, madžarski zdravnik K.M. Benkert prvič uporabi termin »homoseksualen«. V tem času so pogoste homoseksualne afere, ki so še dodatno podkrepile medicinske teze o perverzности homoseksualcev. Zdravniki so trdili, da so homoseksualci pomehkuženi in čutijo potrebo po pasivni podreditvi. Homoseksualnost v 19. stoletju postane grešni kozel, odgovoren za padeč rodnosti v tem času (Kuhar 2001: 56).

Konec 19. stoletja in v prvih desetletjih 20. stoletja se nadaljujejo medicinske raziskave o homoseksualnosti, ustanovljene pa so bile tudi prve skupine homoseksualcev (ki pa so bile skrivne). Magnus Hirschfeld (Kuhar 2001: 61) se je javno zavzemal za pravice homoseksualcev ter jih spodbujal, da se borijo za svoje pravice. Henry Hay, ki je konec štiridesetih let 20. stoletja ustanovil eno najvplivnejših homoseksualnih družb, je leta 1953 organiziral konvencijo, ki se jo je udeležilo 500 ljudi. To je bilo tudi prvič v

ameriški zgodovini, da so se homoseksualci borili za svoje človekove pravice (Kuhar 2001).

Z izbruhom obeh svetovnih vojn je istospolna ljubezen pridobila nov negativen pomen, ki je imel politične konotacije. Homoseksualnost je takrat pomenila tudi nezvestobo državi. Nacisti so imeli homoseksualce za moralno izprijene, zaradi njih naj bi Nemci imeli manj otrok, krivili pa so jih tudi za propad grškega in rimskega imperija. Kazen za homoseksualne odnose je bil šestmesečni zapor, potem pa so jih ponavadi premestili v koncentracijsko taborišče, kjer so jih prevzgajali v normalne, zdrave moške. Od leta 1933 pa do 1944 je bilo zaradi homoseksualnosti obsojenih okoli 50.000 moških (nekateri ocene se gibljejo celo do 100.000) (Kuhar 2001).

V nasprotju z moško homoseksualnostjo so nacisti lezbištvo pogosto ignorirali ali šteli za manj kritično, saj so menili, da so lezbijke hkrati tudi heteroseksualne in tako prispevajo k nataliteti (Kuhar 2001).

Leta 1970 so v Londonu ustanovili The Gay Liberation Front (GLF), ki je odgovor na ameriško gejevsko osvobodilno gibanje in na upor pred gostiščem Stonewall Inn⁵ leta 1969, ki pa pomeni prelomnico v zgodovini zatiranja homoseksualcev in začetek modernega gibanja za pravice in svoboščine lezbijk in gejev. Ena izmed glavnih nalog GLF je bila redefinicija istospolne ljubezni, želeli so predvsem vzpodbuditi mišljenje, da je istospolna ljubezen naravna in zdrava (Kuhar 2001: 73).

Leta 1971 so v New Yorku in Los Angelesu ob prvi obletnici upora organizirali pohod gejevskega in lezbičnega ponosa (Gay Pride March), ki so ga v naslednjih letih prirejali v vse več mestih, leta 2001 prvič tudi v Ljubljani (Kuhar 2001: 77).

⁵ Do stonewallskega upora je prišlo med 27. in 29. junijem 1969. Medtem, ko je policija v gostišču Stonewall Inn opravljala racijo in aretirala šest transvestitov, je prišlo do upora, ki je pogojeval nastanek vse bolj množičnih zahtev po pravicah za homoseksualce. Večina preostalih obiskovalcev je med aretacijo oblikovala živo verigo, tako, da je v poskusu preprečitve aretacije sodelovalo med 300 in 400 ljudi. Naslednjo noč se je pred gostiščem zbrala nova skupina protestnikov, upora pa je dobival politične razsežnosti (Kuhar 2001).

3.5 Zakonodaja na področju spolne usmerjenosti

Leta 1986 je Evropsko razsodišče za človekove pravice odločilo, da zakoni, ki prepovedujejo homoseksualne odnose, kršijo pravico do zasebnosti, zaščiten v Evropski konvenciji o človekovih pravicah (Primorac 2002: 150).

Zakoni o sodomiji so najbolj drastičen način diskriminiranja homoseksualcev, seveda pa niso edini. Poznamo tudi druge vrste zakonskega in družbenega diskriminiranja. Glavna področja so predvsem zaposlovanje, nastanitev in vojaška služba. Homoseksualcem pogosto nočejo dati zaposlitve, ne zato, ker niso kvalificirani za delo, temveč, ker so homoseksualci (Primorac 2002).

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 se nanaša na področje zdravja in varstva pri delu.

V Sloveniji nimamo posebnega zakona, ki bi ščitil in tudi definiral pravice istospolno usmerjenih, vendar se prepoved diskriminacije, ki je določena v različnih zakonih in deklaracijah, nanaša tudi na istospolno usmerjene.

3.5.1 Splošna deklaracija človekovih pravic in deklaracija Pravica do drugačnosti

Slovenija je načeloma demokratična država, v kateri naj bi bili vsi enakopravni, v njej pa naj bi bile za vse zagotovljene človekove pravice in temeljne svoboščine.

Enakost in enakopravnost naj bi zagotavljala tudi **Splošna deklaracija človekovih pravic**, ki jo je 10. decembra leta 1948 sprejela Generalna skupščina OZN. Že v 1. členu je zapisano: »Vsi ljudje se rodijo svobodni in imajo enako dostojanstvo in enake pravice.« V 2. členu se še nadaljuje: »Vsakdo je upravičen do uživanja vseh pravic in svoboščin, ki so razglašene s to Deklaracijo, ne glede na raso, barvo kože, spol, jezik,

vero, politično ali drugo prepričanje, narodno ali socialno pripadnost, premoženje, rojstvo ali kakršnokoli drugo okoliščino« (Splošna deklaracija človekovih pravic 1948).

23. člen Splošne deklaracije človekov pravic pa določa, da ima vsakdo pravico do dela in proste izbire zaposlitve, do pravičnih in zadovoljivih delovnih pogojev in do varstva pred brezposelnostjo ter, da ima vsakdo, brez kakršnekoli diskriminacije, pravico do enakega plačila za enako delo (Splošna deklaracija človekovih pravic 1948).

V osemdesetih letih 20. stoletja so se pričakovanja po uveljavitvi demokratičnih načel enakosti v Sloveniji povečala. Leta 1991 je v pričakovanju nove ustave, Roza klub objavil **deklaracijo Pravica do drugačnosti**, ki jo je marca istega leta podpisala večina parlamentarnih strank: Liberalno-demokratska stranka, Zeleni Slovenije in Social-demokratska stranka, Social-demokratska mladina, Stranka demokratične prenove, Socialistična stranka, Slovenska demokratična zveza, Ženske za politiko ter Center za kulturo miru in nenasilja ter Roza klub (Deklaracija Pravica do drugačnosti 1991).

3.5.2 Kazenski zakonik RS in Ustava RS

S tem ko so leta 1976 črtali homoseksualnost iz **Kazenskega zakonika**, je v Sloveniji prišlo do dekriminalizacije sporazumnih homoseksualnih odnosov. Nova slovenska ustava, ki je bila sprejeta 23.12.1991, je sicer ščitila družinsko življenje, a le heteroseksualno življenje para, ki naj ima kar največ otrok. V takratni skupščini je bilo izrečeno tudi, da bi ščitenje spolne usmerjenosti pomenilo tudi ščitenje pedofilije, nekrofilije in podobnega. Ustavna komisija je menila, da izrecna navedba spolne usmerjenosti ni potrebna, saj naj bi ta spadala že med druge osebne okoliščine. Kljub mnogim protiargumentom, je vseeno prevladala in tudi obveljala beseda ustavne komisije. To pa se je spremenilo leta 1994, ko so ob sprejemanju novega kazenskega zakonika RS prepovedali diskriminacijo in kršitev enakopravnosti in spolne nedotakljivosti na osnovi spolne usmerjenosti. 141. člen Kazenskega zakonika eksplicitno prepoveduje diskriminacijo na podlagi spolne usmerjenosti (Kazenski zakonik RS 1994).

14. člen **Ustave RS** pa na splošno določa, da so v Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katerokoli drugo osebno okoliščino ter, da so vsi pred zakonom enaki. V 49. členu pa tudi Ustava RS zagotavlja svobodo dela. V tem členu je zapisano, da vsakdo lahko prosto izbira zaposlitev in da je vsakomur pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto. Prepovedano pa je prisilno delo (Ustava RS 1991).

3.5.3 Zakon o varstvu osebnih podatkov in Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih

Nadaljnja protidiskriminatorna določila so zapisana še v 3. členu **Zakona o varstvu osebnih podatkov**, ki pravi, da upravljavci zbirk osebnih podatkov lahko zbirajo osebne podatke, ki se nanašajo na rasno in drugo poreklo, politična, verska in druga prepričanja, pripadnost sindikatu ali spolno vedenje, samo na podlagi pisne privolitve posameznika (ZVOP 1999).

Moram pa poudariti, da Slovenija nima zakona, ki bi urejal istospolne skupnosti. Pobude za spremembe so se začele že v 90.-tih letih prejšnjega stoletja, vendar se pravni položaj istospolnih parov do danes še ni spremenil. **Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih** (ZZZDR) govori le o zakonski zvezi in zunajzakonski skupnosti moškega in ženske, vsi drugi pa so iz pravne ureditve izključeni⁶ (ZZZDR 2004).

⁶ ZZZDR v 3. členu definira zakonsko zvezo kot življenjsko skupnost moža in žene, ki je urejena z zakonom, njen pomen pa je v zasnovanju družine. 12. člen tega zakona govori o zunajzakonski skupnosti kot o dalj časa trajajoči skupnosti moškega in ženske, ki nista sklenila zakonske zveze. V 16. členu, v katerem so zapisani pogoji za sklenitev zakonske zveze, je zapisan pogoj, da sta osebi, ki sklepata zakonsko zvezo, različnih spolov. 32. člen pa pravi, da je zakonska zveza, ki je sklenjena v nasprotju s 16. členom, neveljavna. To pomeni, če skleneta zakonsko zvezo osebi, ki nista različnih spolov, je le ta neveljavna (ZZZDR 2004).

4. HOMOSEKSUALNOST IN ENAKE MOŽNOSTI V SFERI DELA

Posebno področje diskriminacije je vezano na vprašanje posameznikove zaposlitve in njegovega ali njenega delovnega mesta. Tudi v to področje javnega življenja, tako kot skoraj v vse dele javnosti in zasebnosti, je vpisana heteroseksualna norma, ki pa se je ponavadi sploh ne zavedamo.

Lehtonen in Mustola (v Kuhar, Švab 2005: 113) opozarjata, da so vsakdanje prakse na delovnem mestu prepletene tako z vprašanjem seksualnosti kot tudi spola. Heteronormativnost postavlja meje moškosti in ženskosti in tako določa primerno izražanje seksualnosti in spola, hkrati pa določa fizično pojavnost, ki naj bi bila primerna za delovno mesto. Vse to ustvarja kulturo delovnega mesta, ki pa je prepletena s samoumevnimi heteronormativnimi predpostavkami in v kateri se pogosto pojavljajo različne oblike (skritega) nasilja in (neposredne) diskriminacije gejev in lezbijk.

Družbene interakcije, ki potekajo na delovnem mestu, velikokrat niso vezane samo na delo, ki ga opravljamo, saj pogosto pride do pogovorov o zasebnosti, družinskih razmerjih in podobno. Ker so heteroseksualna razmerja razumljena kot nekaj čisto naravnega in normalnega, velikokrat pride do nezavedanja o obstoju gejev in lezbijk v delovnem okolju. To pa pomeni, da so lezbijke in geji lahko stalno izpostavljeni različnim oblikam homofobije, na primer »vicem o pedrih« (Kuhar, Švab 2005: 114).

Raziskave pa kažejo (Lehtonen v Kuhar, Švab 2005: 114), da do takšne oblike psihičnega nasilja prihaja redkeje, če so geji in lezbijke na delovnem mestu razkriti. Tukaj pa pride do začaranega kroga, saj se geji in lezbijke ponavadi ne razkrijejo, ker ocenijo, da delovno okolje ni dovolj varno za razkritje, to pa še naprej obstaja homofobično zaradi heteronormativnih predpostavk.

Istospolno usmerjena oseba, s katero sem se pogovarjala med nastajanjem diplomske naloge, je na vprašanje ali je na delovnem mestu razkrila svojo spolno usmerjenost, odgovorila, da je nekaterim sodelavcem povedala, ostali pa slutijo ali pa celo vedo,

vendar ona ne ve, da vedo. Dejala je, da so bili odzivi pretežno pozitivni ali pa brezbrizni, niso pa spremenili svojega vedenja do nje. Dejala je: »Ne želim govoriti o svoji spolni usmerjenosti, če nisem direktno nagovorjena. Če me kdo vpraša pač povem, drugače pa kar tako ne govorim« (Pogovor z istospolno usmerjeno žensko).

Tudi, če posameznik zbere dovolj poguma, da razkrije svojo seksualno usmerjenost tvega veliko. Nikoli ne more vedeti, kako se bodo nadrejeni in sodelavci odzvali. 29 letni moški iz Velike Britanije je po devetih letih dela v nekem podjetju, razkril sodelavcem da je gej. Po tem razkritju je bil deležen številnih nadlegovanj in neenakopravnega obravnavanja tako s strani sodelavcev, nadrejenih kot tudi strank (delal je kot natakar). Čeprav je velikokrat delal nadure (tudi 75 ur na teden), je dobival le minimalno plačo, vseskozi pa je imel tudi občutek, da hočejo narediti vse, da bi dal odpoved. Zaradi diskriminacije na osnovi seksualne usmerjenosti je sprožil postopek na sodišču, kjer je tudi zmagal in prejel več tisoč funtov odškodnine (Gay man wins orientation discrimination case 2007).

Takih primerov pa je vedno več. Vedno več oseb se odloči, da bodo ukrepali v primeru diskriminacije. Ravno v teh dneh se je na sodišču znašla ugledna odvetniška pisarna iz New Yorka. Odvetnik, ki je v njej zaposlen, jo toži zaradi diskriminacije na podlagi seksualne usmerjenosti. Čeprav se je posameznik odločil za tožbo, pa še vedno lahko vidimo, da obstaja nek strah, saj se mora braniti sam, ker se ostali zaposleni preveč bojijo za svoje službe (Grew 2007).

V teh dveh primerih je posameznik zbral toliko poguma, da je ukrepal in ni le dal odpovedi, kar verjetno naredi večina. Veliko se jih boji da, če se bodo uprli, bo še več ljudi vedelo za njihovo seksualno usmerjenost in tako mogoče ne bodo dobili druge službe.

Seveda pa lahko vsaka država sama pripomore k temu, da se vsi posamezniki na delovnih mestih počutijo enakopravne in neogrožene. Z različnimi pravili in zakoni, katere morajo upoštevati tudi delodajalci, lahko pripomore k enakemu obravnavanju vseh in odpravljanju diskriminacije tudi na podlagi spolne usmerjenosti.

4.1 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) ter kazenska odgovornost po ZDR-ju

Najpomembnejši pravni akt, ki v Sloveniji obravnava pravice in dolžnosti delavca in delodajalca, je **Zakon o delovnih razmerjih**. Ta zakon pa vključuje tudi prepoved diskriminacije pri zaposlovanju na osnovi spolne usmerjenosti, pa čeprav je le ta opredeljena samo v bolj splošnem pogledu.

Namen Zakona o delovnih razmerjih (1. člen) je urejanje delovnih razmerij, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem. V 1. členu zakona pa so predstavljeni tudi sami cilji zakona, ki zajemajo vključevanje delavcev v delovni proces, zagotavljanje usklajenega poteka delovnega procesa ter preprečevanje brezposelnosti, pri vsem tem pa se upošteva pravica delavcev do svobode dela, dostojanstva pri delu ter varuje interese delavcev v delovnem razmerju (ZDR 2002).

2. člen Zakona o delovnih razmerjih govori o urejanju delovnih razmerij in pravi, da ta zakon ureja tudi delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, lokalnih skupnostih in v zavodih, drugih organizacijah ter zasebnikih, ki opravljajo javno službo.

6. člen Zakona o delovnih razmerjih govori o prepovedi diskriminacije, vsebuje pa pet točk. V prvi točki je zapisano, da delodajalec ne sme iskalca zaposlitve 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 (ZDR 2002).

Tukaj lahko vidimo, da je med ostalimi okoliščinami omenjena tudi spolna usmerjenost, kar pomeni, da delodajalec ne sme postavljati v neenakopraven položaj posameznika na podlagi njegove spolne usmerjenosti. Po zakonu oziroma s pravnega vidika delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme in ne more zavrniti iskalca zaposlitve zaradi njegove spolne usmerjenosti. Ta točka pa pomeni tudi, da delojemalec ne sme biti zaradi

svoje spolne usmerjenosti odpuščen z delovnega mesta, ne sme nazadovati, ne sme pa niti biti prikrajšan za napredovanje. Tako je ta točka pomemben mehanizem za istospolno usmerjene, tako pri sklepanju pogodb, kot tudi pri ohranjanju delovnih razmerij.

Druga točka 6. člena je klavzula o enakosti spolov. V njej je zapisano, da morajo biti ženskam in moškim 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 (ZDR 2002).

V tretji točki tega člena je zapisano, da je prepovedana tako neposredna, kot tudi posredna diskriminacija zaradi spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti in nacionalnega porekla. Izrecno definirana pa je samo posredna oblika diskriminacije.

V četrti točki 6. člena je zapisano, da, če pride do kršitve prepovedi diskriminacije, je dokazno breme na strani delodajalca, kar pomeni, da je on tisti, ki mora dokazati, da do diskriminacije ni prišlo ali pa, da različno obravnavo opravičujejo vrsta in narava dela. V primeru kršitve prepovedi diskriminacije je delodajalec kandidatu oziroma delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava, kar pa je napisani v peti točki tega člena (ZDR 2002).

43. člen Zakona o delovnih razmerjih pravi: »Delodajalec je dolžan zagotoviti varne pogoje za varnost in zdravje delavcev.«

V 44. členu je zapisano, da mora delodajalec varovati in spoštovati delavčevo osebnost in upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost.

45. člen varuje dostojanstvo delavca pri delu, 82. člen pa ureja neutemeljene odpovedne razloge. Kot neutemeljeni razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi pa ni navedena tudi spolna usmerjenost (ZDR 2002).

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 (ZDR 2002).

V primeru kršitve prepovedi diskriminacije je delodajalec kandidatu ali delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

V 229. členu Zakona o delovnih razmerjih je zapisano: »Delodajalec – pravna oseba se kaznuje za prekršek z denarno kaznijo najmanj 1.000.000 tolarjev, če iskalca zaposlitve postavlja v neenakopraven položaj.« V tem primeru se dodatno kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca, in sicer z najmanj 80.000 tolarji denarne kazni (ZDR 2002).

4.2 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 na področju zaposlovanja, delovnih razmerij, vključevanja v sindikate..., 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...« (Greif 2006: 18)

3. člen prepoveduje diskriminacijo in viktimizacijo, 4. člen pa pravi: »Enako obravnavanje pomeni odsotnost neposredne oz. posredne diskriminacije zaradi katere koli osebne okoliščine iz 1. člena tega zakona.« V nadaljevanju tega člena je še zapisano kdaj obstaja neposredna diskriminacija in kdaj posredna (Greif 2006: 19).

V 1. odstavku 5. člena je zapisano kaj je nadlegovanje, v 2. odstavku istega člena pa je zapisano: »Nadlegovanje iz prejšnjega odstavka se šteje za diskriminacijo po določbah tega zakona.« (Greif 2006: 19)

4.3 Kazenska odgovornost po ZUNEO

Kazensko odgovornost določa 24. člen ZUNEO. V 1. odstavku tega člena je zapisano: »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. oz. 5. člena tega zakona, je prekršek, za katerega, se storilec kaznuje z globo.

V drugem, tretjem in četrtem odstavku tega zakona so navedene višine glob za prekršek, ki je napisan v prvem odstavku. Fizična oseba se kaznuje z globo od 50.000 do 300.000 tolarjev, pravna oseba in samostojni podjetnik posameznik z globo od 500.000 do 10.000.000 tolarjev, odgovorna oseba v državnem organu ali v samoupravni lokalni skupnosti pa z globo od 50.000 do 500.000 tolarjev (Greif 2006: 19).

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

Namen **Evropske direktive o enakih možnostih v zaposlovanju** (napisan je v 1. členu) je opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji zaradi vere ali prepričanja, hendikipiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti pri zaposlovanju in delu, zato da bi v državah članicah uresničevali načelo enakega obravnavanja.

V 2. členu te direktive je zapisano, da v tej direktivi »načelo enakega obravnavanja« pomeni, da ne obstaja nikakršna neposredna ali posredna diskriminacija zaradi katerega od razlogov iz člena 1 (Greif 2006).

4.5 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 komisija najprej pisno opozori državo članico, nato pa sproži postopek izvršbe ali napoti članico na Sodišče Evropskih skupnosti. Če sodišče ugotovi, da država ni izpolnila svojih

obveznosti, ji naloži ukrepe za odpravo ugotovljenih kršitev. Kazen je globa, ki pa jo določi sodišče⁷.

Direktiva državam članicam nalaga dolžnost obveznega socialnega dialoga o enakem obravnavanju. Po tej direktivi bi morala nacionalna zakonodaja držav članic izrecno definirati vse tri oblike diskriminacije: neposredno diskriminacijo, posredno diskriminacijo in diskriminatorna navodila. Slovenski ZDR pa definira samo posredno diskriminacijo (6. člen), ne pa tudi preostalih dveh oblik (Greif 2006: 21).

4.6 Izhodišča za politiko enakih možnosti

Nataša Velikonja (1998) navaja izhodišča za politiko enakih možnosti na osnovi spolne usmerjenosti. Ta izhodišča so naslednja:

- predlaga zagotovitev zakonske prepovedi diskriminacije na podlagi spolne usmerjenosti ali HIV statusa,
- enako obravnavo v zaposlovanju, ki naj vključuje enako obravnavo pri kadrovanju, napredovanju, odpuščanju z dela, dostopu do zaposlitve in drugih pogojih zaposlovanja, plačilu in zaposlitvenih ugodnostih,
- zagotovitev nediskriminatornih politik do gejev in lezbijk na delovnem mestu,
- ustvarjanje in ohranjanje varnega in pozitivnega delovnega okolja, kjer so individualne pravice in dostojanstvo lezbijk in gejev spoštovane,
- ugodnosti, ki jih nudi delodajalec, naj bodo dostopne tudi istospolnim partnerjem,
- zagotovitev prepovedi spolnega nadlegovanja in učinkovito ukrepanje s strani delodajalcev in sindikatov ter
- zagotovitev, da je splošna kultura na delovnem mestu vključevalna do lezbijk in gejev, diskriminiranje na osnovi spolne usmerjenosti pa naj postane nesprejemljivo vedenje.

⁷ Evropska komisija je na Sodišče Evropskih skupnosti že napotila Avstrijo, Nemčijo, Finsko, Grčijo in Luxemburg (Greif 2006: 21).

4.7 Enak dostop do pravic iz naslova zaposlitve

Čeprav je bil leta 2006 sprejet Pravilnik o registraciji istospolnih partnerskih skupnosti⁸, se diskriminacija ne zmanjšuje, saj je pravilnik pokazal le na diskriminatornost Zakona o registraciji istospolnih partnerskih skupnosti. Roman Kuhar (2006) meni, da je ta zakon diskriminatoren tako na ravni pravic in dolžnosti kot tudi na simbolni ravni. Osnovni problem zakona je po njegovem mnenju v tem, da ne podeljuje statusa svojca. To pa pomeni, da registrirana geja pravzaprav nista sorodnika, zato tudi nimata nobenih socialnih, zdravstvenih, pokojninskih in podobnih pravic po partnerju.

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 starševskega dopusta ob rojstvu otroka, prostega dneva v primeru smrti družinskega člana, selitve in podobno (Greif 2006).

V nekaterih državah pa že lahko vidimo napredek, saj so nekateri delodajalci na Zahodu že omogočili dostop do zavarovalnih shem tudi neporočenim in istospolnim partnerjem svojih delavcev. Pri nas pa so pravice iz naslova zaposlitve, ki so sicer samoumevne za heteroseksualne partnerje ali zakonce, večinoma še vedno nedostopne za partnerje gejev in lezbijk (Greif 2006: 44).

Kuhar navaja primer: »Če bi bil registriran in bi moj partner zbolel, bi bil po zakonu dolžan skrbeti zanj, ne pa bi mogel vzeti dopusta za bolnega družinskega člana, ker s partnerjem formalno sploh ne bi bila sorodnika« (Kuhar 2006).

⁸ Slovenija je osemnajsta država v Evropi, ki je v svoj pravni sistem uvedla urejanje partnerskega razmerja med osebama istega spola (Kuhar 2006).

Do podobnih primerov prihaja tudi v resnici: *»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«* (Greif 2006: 45).

Moja sogovornica je na vprašanje kakšen se ji zdi Zakon o registraciji istospolnih partnerskih skupnosti, odgovorila: *»Po mojem mnenju je Zakon o registraciji delno diskriminatoren, po drugi strani pa se mi zdi, da je to dober začetek na poti do enakosti istospolnih partnerjev. Vsaka stvar pač potrebuje svoj čas, vsi pa seveda upamo na čimprejšnje izboljšanje stanja«* (Pogovor z istospolno usmerjeno žensko).

Raziskava, ki jo je leta 2006 izvedel Reuters pa kaže, da se število podjetij v ZDA, ki upoštevajo pravice homoseksualcev vseskozi povečuje. Podjetja se vedno bolj zavedajo, da morajo vlagati tudi v delovno politiko, ki se bori za enakopravnost istospolno usmerjenih. Podjetja ponujajo homoseksualcem različne ugodnosti, kot je zdravstveno zavarovanje, družinski dopust, zavzemajo se za prepoved diskriminacije na delovnem mestu ter oglašujejo spoštovanje do gejev in lezbijk (Wulfhorst 2006).

Tudi organizacija Human Rights Campaign, ki vsako leto v 446 velikih podjetij v ZDA ugotavlja, kako obravnavajo in ščitijo zaposlene in stranke, ki so homoseksualci, je leta 2006 kar 138 podjetjem podelila najvišje število možnih točk. Ugotovila je tudi, da vedno več tudi takšnih podjetij, ki so v bolj konzervativnih regijah, ščiti zaposlene, ki so istospolno usmerjeni (Geewax 2006).

Še vedno pa samo nekaj več kot 60 % gejev in lezbijk upa svojega partnerja predstaviti svojemu nadrejenemu. Več kot 90 % heteroseksualcev meni, da bi morali vse obravnavati in ocenjevati le glede na njihove delovne dosežke in uspešnost pri delu in ne glede na seksualno usmerjenost. Po drugi strani pa le približno polovica heteroseksualcev meni, da so geji in lezbijke na delovnem mestu obravnavani enakopravno in pravično (Jackson 2006).

S tem lahko vidimo, da se vedno več podjetij zaveda, da morajo vse zaposlene obravnavati enako in, da jim morajo zagotoviti enake ugodnosti in pravice. To velja vsaj za ameriška podjetja. V Sloveniji še vedno ne obstaja raziskava s katero bi poskušali ugotoviti ali podjetja in če, v kakšni meri, upoštevajo prepoved diskriminacije na podlagi seksualne usmerjenosti.

4.8 Poklicno napredovanje, odpuščanje in družinsko nasilje

Vsi delavci in delavke bi morale imeti enake možnosti pri napredovanju na delovnem mestu. Osebnosti ne bi smele 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. Seksualna usmerjenost je eden od negativnih dejavnikov. Zaradi predsodkov, nestrpnosti in homofobije se pogosto dogaja, da lezbijke in geji nimajo enakih možnosti pri napredovanju, kot heteroseksualci. Na napredovanje morajo velikokrat čakati dlje kot ostali. Merilo za to pa niso njihove delovne navade in sposobnosti, ampak predsodki tistih, ki sprejemajo odločitve (Greif 2006).

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« (Greif 2006: 47).

Iz tega je razvidno, da so istospolno usmerjeni posamezniki velikokrat obravnavani kot manjvredni ali pa so jim onemogočene nekatere pravice. Velik problem je že, če se sodelavci vedejo diskriminatorno do sodelavca, ki je istospolno usmerjen, še večji problem pa nastane, če imajo tak odnos tudi nadrejeni. Nadrejeni so tisti, ki delavcem

dajejo ali odvzemajo določene pravice in ugodnosti, oni so tisti, ki posamezniku omogočijo napredovanje ali pa ga odpustijo z delovnega mesta. Zato je zelo pomembno, da so vodilni prvi, ki se zavzemajo za prepoved diskriminacije na delovnem mestu ter, da ukrepajo, če do nje slučajno pride.

Zelo občutljivo področje delovnih razmerij pa je odpuščanje. 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, tako, da sodi v okvir osebnih okoliščin (Greif 2006:47).

Geji in lezbijke so pogosto odpuščeni zgolj zato, ker so homoseksualci. Delodajalci jim to tudi velikokrat povedo in navedejo kot razlog odpustitve. V primeru domnevno diskriminatornega odpuščanja imajo delavci pravico do pritožbe in uporabe obstoječih pravnih sredstev. Dokazno breme pa je na strani delodajalca. Vendar se zaradi strahu pred negativnimi posledicami le malokdo odloči za rešitev problema po pravni poti. Velikokrat se posamezniki bojijo, da ne bodo mogli najti nove službe, če bi se izvedelo, zakaj so bili odpuščeni.

Primer: *»Samostojni kulturni delavki s statusom pesnice so na pristojnem ministrstvu ukinili status. Izgubila je pravico so 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 pa 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«* (Greif 2006: 48).

Ne dolgo časa nazaj je veljajo, da družinsko nasilje nima nobene zveze z zaposlovanjem. Na podlagi različnih raziskav pa predvidevajo, da je približno polovica gejev in lezbijk žrtev družinskega nasilja. Ocenjujejo pa tudi, da je tretjina istospolno usmerjenih mladih, ki živijo pri starših, prav tako žrtev družinskega nasilja (Greif 2006).

Pri mladih, ki še živijo doma, gre velikokrat za psihično nasilje, saj se pogosto dogaja, da so ravno starši tisti, ki ne sprejemajo in odobravajo spolne usmerjenosti svojega otroka.

Konec leta 2003 je združenje »Lesbophobia Commission« izvedlo raziskavo med istospolno usmerjenimi ženskami v Franciji. Rezultati so pokazali, da je 57 % lezbijk doživelo vsaj eno izmed oblik homofobične diskriminacije. Največ jih je doživelo diskriminacijo ali nasilje znotraj družine, kar 44 %, malo manj zunaj svojega doma, 43 %, na delovnem mestu pa 26 %. Nasilje znotraj družine je še vedno v veliki meri tabu tema, še posebno, če govorimo o nasilju med dvema istospolno usmerjenima ženskama. Nekateri so še vedno mnenja, da se nasilje lahko dogaja samo v heteroseksualni zvezi, kjer je moški tisti, ki je nasilen, ženska pa je žrtev. Vendar je zelo pomembno, da se zavedamo in prepoznamo tudi nasilje, ki se dogaja znotraj istospolnih zvez. To je lahko fizično, seksualno, čustveno nasilje ali pa socialna in finančna kontrola (Violence against women 2006).

Posledice družinskega nasilja se vsekakor odražajo tudi na delovnem mestu. Vidne so kot stres, slaba zbranost, pomanjkanje koncentracije, razdražljivost, bolniški izostanki, pogosti izostanki z dela. Posamezniki, ki so prizadeti, se počutijo izolirane, zato se zapirajo vase. Naloga delodajalca v takih primerih pa je, da zagotovi informacije o podpornih strokovnih službah in svetovalnicah za tovrstne primere. V primeri, če sta žrtev in storilec družinskega nasilja zaposlena na istem mestu ali blizu drug drugega, pa je smotrno, da delodajalec najde rešitve za takšne primere (Greif 2006: 51).

5. PREDSDOKI IN STEREOTIPI

Ko govorimo o homoseksualnosti ne moremo mimo predsodkov in stereotipov, saj se istospolno usmerjeni posamezniki z njimi srečujejo skoraj vsak dan in sicer na različnih področjih, tudi na delovnem mestu. Dejstvo je, da stališča in prepričanja, polna predsodkov, prežemajo družbeno življenje in naš vsakdanji svet.

5.1 Predsodki

Raziskave kažejo, da so predsodki zelo živi in da vse nas zadevajo v taki ali drugačni obliki. »Družbe so prežete s predsodki. Vsakdo ima nekaj predsodkov in je obenem žrtev predsodkov« (Gergen v Nastran-Ule 1997: 154).

Predsodek lahko definiramo kot vrsto stališč, ki niso upravičena, argumentirana in preverjena, a jih spremljajo intenzivne emocije in so odporna na spremembe (Rot v Nastran-Ule 1997: 163). Predsodki so lahko tako pozitivni ali pa negativni. Zanje je značilno predvsem to, da sodbe, vedenje, argumenti, na katerih temeljijo predsodki, niso preverjeni, niso utemeljeni in da so spremljani z intenzivnimi, največkrat močno sovražnimi emocijami in občutki.

Blumer (v Nastran-Ule 1997: 154) je definiriral štiri osnovne tipe občutkov in sodb, ki so značilni za negativne socialne predsodke:

- občutek superiornosti dominantne skupine; torej predstava o tem, da ima večinska skupina, kateri pripada posameznik, neke predprave v določenem prostoru in času,
- občutek, da je manjšinska skupina po naravi drugačna in manjvredna od večinske skupine,
- občutek oz. prepričanje o lastninski pravici dominantne skupine do moči, privilegijev, statusa,

- strah in sum, da manjšinska skupina ogroža moč, privilegije in status dominantne skupine.

Uporaba predsodkov je pretežno nezavedna, avtomatsko potekajoča navada, ki daje posamezniku nek občutek zadoščanja. Predsodki pa postanejo izrazito osebnostno in družbeno negativni, kadar vodijo posameznike in družbene skupine do množičnega, pogosto sistematičnega, nasilja nad osebami, ki so objekti negativnih predsodkov.

Osnovni mehanizem, ki vpliva na oblikovanje predsodkov, je kategorizacija objektov, s katerimi pridemo ljudje v stik. Predsodki so procesi socialne kategorizacije, pri čemer ljudje informacije o socialnih stanjih stvari sprejmemo in predelamo na tak način, da poudarimo določene značilnosti socialnih stanj in te značilnosti generaliziramo v stereotipne predstave in sodbe. Vendar kategorizacija objektov sama po sebi ni vzrok predsodkov, temveč le eden od povodov zanje (Nastran-Ule 1997).

Glavne značilnosti predsodkov so (Bergler v Nastran-Ule 1997):

- kompleksnost – predsodki niso posamezne sodbe, temveč so sistemi karakterizacij z različno stopnjo diferenciranosti, te karakterizacije pa predstavljajo nekakšne dimenzije predsodkov,
- strukturiranost – predsodki se izoblikujejo na podlagi združevanja enih in razlikovanja od drugih predsodkov in na različnih ravneh abstrakcije,
- stabilnost – predsodke označuje izjemno velika odpornost na spremembe, vendar pa absolutne stabilnosti predsodkov ni,
- skupinska specifičnost – stereotipi in predsodki niso stvar posameznika, temveč skupin oz. si jih deli več ljudi. Stopnja kompleksnosti predsodka je vedno odvisna od objekta predsodka in od ljudi, ki imajo predsodek.

Raziskave pa kažejo, da so ljudje z določenimi osebnostnimi lastnostmi (submisivnost, podredljivost, labilnost osebnosti itd.) prej pripravljeni pristajati na predsodke. Predsodki, ki so usmerjeni na manj zaščitene skupine in posameznike, so torej primerna oblika izražanja lastne nakopičene napetosti, nezadovoljstva, agresivnosti (Nastran-Ule 1997).

5.2 Predsodki o homoseksualcih

V znanosti se je izoblikoval ideološki model človeka moderne zahodne družbe. Moderni človek naj bi bil vzor družbenega napredka modernega sveta. Govorimo o heteroseksualnem, belem moškem, ki pripada zahodni urbani kulturi, izpoveduje pripadnost liberalnemu krščanstvu in pripada srednjemu ali višjemu družbenemu razredu. Največ klasičnih predsodkov izvira iz odklona tega ideološkega tipa, prav tako pa tudi predsodki, ki se nanašajo na homoseksualce.

Čeprav ima vsak izmed nas najbrž kakšne predsodke, to še ne pomeni, da bomo sovražni in diskriminirajoči v odnosu do drugih. Ni nujno, da se predsodki sploh manifestirajo, če pa se, se lahko v blažji ali težji obliki. Allport (v Nastran-Ule 1997: 183) razlikuje pet stopenj izražanja predsodkov. Te stopnje predstavljajo hierarhično razvrščene kategorije obnašanja, zasnovanega na predsodkih:

- Ogovarjanje – je izraz določenih antipatij v odnosu do drugih skupin. Šale in vici so taka oblika izražanja predsodkov na navidezno družbeno sprejemljiv način. (Različni vici o homoseksualcih so zelo pogosti, velikokrat jih pripovedujejo tudi posamezniki, ki nimajo predsodkov o homoseksualcih).
- Izogibanje – izraža se v ustvarjanju socialne distance do pripadnikov drugih skupin, do katerih imamo predsodke. (Izogibanje je ena izmed najbolj pogostih oblik obnašanja, ki je zasnovana na predsodkih o homoseksualcih. Velikokrat posamezniki nimajo »nič proti« homoseksualcem, dokler nimajo nikakršnega stika z njimi: »Če me pusti na miru, me nič ne moti.«)
- Diskriminacija – je že neposredno usmerjena proti pripadnikom drugih skupin, kaže pa se v preprečevanju dostopa ogroženih skupin do nekih občin dobrin, npr. neenake možnosti zaposlovanja, v kratenju njihovih osnovnih državljskih svoboščin in pravic.
- Nasilje – predpostavlja tisto stopnjo izražanja predsodkov, kjer je ogrožena fizična integriteta posameznikov.
- Genocid – kaže se v iztrebljanju, fizičnem preganjanju celih skupin, manjšin, narodov. (Do genocida nad homoseksualci je prišlo med II. svetovno vojno.)

Na vprašanje o predsodkih je moja sogovornica dejala, da je po njenem mnenju eden najpogostejših predsodkov o homoseksualcih, da homoseksualci osvajajo heteroseksualno usmerjene, pri tem pa je poudarila, da tako ta predsodek, kot tudi drugi izhajajo bolj iz govoric kot pa iz izkušenj posameznika s homoseksualno osebo (Pogovor z istospolno usmerjeno žensko).

5.3 Stereotipi

Ljudje smo pogosto podvrženi uporabi stereotipov, saj zaradi našega načina življenja in s tem pomanjkanja časa pogosto nimamo možnosti, da bi vzpostavili pristen stik s posamezniki, ampak jih raje stereotipiziramo oz. »pospravimo« v določeno kognitivno shemo. Stereotipiziramo pa ponavadi pripadnike etničnih skupin, homoseksualce, ženske ipd., ponavadi so to ljudje s katerimi nimamo neke individualne izkušnje.

O stereotipih govorimo takrat ko neke sodbe temeljijo na kognitivni komponenti, torej na nepreverjenih dejstvih ali govoricah.

Koncept stereotipov je uvedel ameriški avtor Walter Lippman, njegova temeljna ideja pa je bila, da so stereotipi preprosti, napačni, se upirajo spremembam in so najpogosteje posredovani (niso rezultat neposredne izkušnje) (Kuhar 2003: 45).

Že od dvajsetega stoletja naj bi stereotip po prevladujočem pogledu označevali neutemeljeno, s predsodki obremenjeno mišljenje. Veljajo za nespremenljive, rigidne, izkrivljene predstave, ki ne upoštevajo individualnih razlik in družbenih sprememb. Odražajo in spodbujajo pa družbene predsodke (Nastran-Ule 1999: 62).

Pri stereotipih gre tako za proces pripisovanja lastnosti posameznikom na podlagi njihove skupinske pripadnosti, ne pa na osnovi individualnih značilnosti in posebnosti. Če zaznavamo in ocenjujemo ljudi na osnovi skupinske pripadnosti, jih tipično obravnavamo tako, da so bolj podobni članom svoje skupine in bolj različni od članov drugih skupin, kot so v resnici. Nagnjeni smo k prepričanju, da je skupina, ki ji pripadamo boljša, kot tista, ki ji ne pripadamo (Nastran-Ule 1997).

Tudi Roman Kuhar (2003: 46) je podobnega mnenja: »Stereotip je sestavljen iz preprostih, lahko zapomljivih in splošno prepoznavnih lastnosti določenih ljudi ali skupine ljudi.«

»Stereotip je pravzaprav rezultat nujnosti, sklepanja na osnovi omejenih informacij in obenem potrebe, da poenostavimo kompleksnost pojavov in dogajanj v svetu ter se izognemo nekonsistentnosti dejstev. Naloga stereotipov ni, da bi povsem ustrezali stvarnosti, temveč da poudarijo tipične in za nas pomembne poteze objektov« (Nastran-Ule 1997: 156).

Za stereotipe lahko rečemo, da so neke vrste predstopnja predsodkov.

Pri stereotipih gre za proces kategorizacije, ki je nujno potrebna za osmislitev sveta. Ker smo vsi polni predsodkov, nam stereotipi v poplavi informacij, ki jih vseskozi dobivamo, pomagajo, da se prebijemo iz ene situacije v drugo.

Glavna funkcija stereotipov je torej v zmanjševanju števila informacij, ki jih predelamo v svojem kognitivnem sistemu. S stereotipiziranjem žrtvujemo bogastvo informacij za posplošene predstave, ki nam naredijo svet pregleden. Gre za neko vrste kognitivno ekonomijo (Nastran-Ule 1997).

Za stereotipe je značilno, da se spreminjajo v času in da vsebujejo tako kategorizacijo kot tudi oceno stereotipizirane skupine. Ta ocena je ponavadi negativna, stereotipizirana skupina pa nima sredstev, s katerimi bi lahko vplivala na takšne reprezentacije.

Stereotipiziranje uporablja strategijo delitve, saj loči normalno in sprejemljivo od nenormalnega in nesprejemljivega. Izloči vse, kar je drugačno. Stereotipi simbolično predstavljajo meje in izključijo vse, ki so drugačni in ne živijo po družbenih normah in vrednotah. Vzpostavljajo simbolično mejo med normalnim in odklonskim, med normalnim in patološkim, med sprejemljivim in nesprejemljivim, med nami in njimi. Omogočajo druženje med nami, ki smo normalni in pošiljajo v izgnanstvo tiste, ki se od

nas razlikujejo. Karkoli je drugačno, je obravnavano kot nevarno in tabu (Dyer v Hall 1997: 258).

Moč stereotipa je v tem, da lahko lastnosti pokaže kot resnične, kot zares tipično pripadajoče določeni skupini. Stereotipi se z mediji in raznimi načini komunikacije utrjujejo, s tem pa tudi predstave, da so omenjene lastnosti centralne in vedno resnične za določeno skupino (Kuhar 2003: 46).

Stereotipi so torej neke vrste sodbe oz. prepričanja o posameznikih ali pripadnikih določenih družbenih skupin. Ta prepričanja so ponavadi negativna in so pomanjkanje časa za intimno spoznavanje ljudi. Pogosto se zgodi, da so nam stereotipi vcepljeni v naš miselni sistem že v času socializacije. Posledica tega pa je, da smo z njimi seznanjeni, še preden dejansko dojemamo svet okrog nas.

5.4 Uporaba in spreminjanje stereotipov

Kot smo videli, ljudje uporabljamo stereotipe predvsem zaradi pomanjkanja osebne izkušnje s stereotipiziranimi posamezniki. Pri uporabi pogosto prevlada kognitivna ekonomija, ki posamezniku omogoča, da iz množice informacij izbere le nekatere, ki so ponavadi pristranske in stereotipne. Posameznike tako pogosto razvrščamo na podlagi njihove skupinske pripadnosti, ne pa na podlagi osebnostnih lastnosti.

Raziskave so pokazale, da posameznik, ki ima stereotipe, te tudi uporablja, če je nekdo prepričan, da so homoseksualci feminizirani in promiskuitetni, potem jih bo tako tudi zaznaval in se v skladu s svojo zaznavo tudi obnašal. Stereotipi delujejo na oblikovanje vtisa o osebah, ki so objekt stereotipov (Nastran-Ule 1997).

Stereotipi delujejo tako, da izluščimo neko zelo očitno lastnost, ki naj bi pripadala neki skupini, jo postavimo v središče opisa te skupine in predpostavimo, da imajo vsi člani te skupine to lastnost. Hkrati je ta lastnost posledica zgodovinskega procesa in vzrok za slab položaj skupine v družbi.

Za stereotipe je značilno, da se spreminjajo in variirajo glede na socialni kontekst. Odražajo realnost na skupinski ravni in so tudi občutljivi na spremembe na skupinski, ne pa na individualni ravni. Do pomembnih sprememb stereotipov prihaja takrat, ko pride do realnih sprememb v medskupinskih odnosih. Do sprememb stereotipov lahko pride tudi zaradi pozitivnih medosebnih odnosov med člani različnih skupin. Vendar so se ponavadi zmanjšali stereotipi o konkretnih članih, ki so prišli v konkretni stik, stereotipi o skupini kot celoti, pa so ostali nedotaknjeni. Do večjih sprememb stereotipov pride šele, če so člani drugih skupin reprezentativni člani oz. če so informacije ob stiku dramatično različne od stereotipov (Nastran-Ule 1997).

5.5 Stereotipi o homoseksualcih

Homoseksualci so kot predstavniki manjšine v družbi pogosto predstavljeni stereotipno. To je pogosto posledica neinformiranja in neosebne izkušnje ljudi s tistimi, ki so drugačni od njih. Tako velikokrat slišimo, da so homoseksualci feminizirani, promiskuitetni, preveč čustveni in duševno bolni.

Pri stereotipih o homoseksualcih lahko govorimo o dveh vrstah stereotipov. Prvi govorijo o vzrokih homoseksualnosti, drugi pa o značilnostih homoseksualnih oseb (Greif 2006).

Stereotipi o vzrokih homoseksualnosti govorijo o tem, kaj je tisto, kar neredi neko osebo homoseksualno. Vzroke se pogosto pripisuje porušenemu kemičnemu ravnotežju hormonov, nefunkcionalni družini in poudarjeni moškosti ali ženskosti. Različne raziskave pa niso mogle potrditi niti enega od stereotipnih vzrokov za nastanek homoseksualnosti (Greif 2006).

Stereotipi o **vzrokih homoseksualnosti** so naslednji (Zornik, Mirović 1996):

- Vzrok za homoseksualnost je v družini oz. v težavah, ki jih ima otrok s svojimi starši: dominantna mati in hladen, odtujen oče.
- Vzrok za homoseksualnost pri ženskah je v njihovi poudarjeni moškosti, pri moških pa v njihovi poudarjeni ženskosti.

- Vzrok homoseksualnosti je v strahu ali sovraštvu so predstavnikov nasprotnega spola.
- Vzrok za homoseksualnost je v porušenem kemičnem ravnotežju hormonov.

Številne raziskave niso potrdile prvega vzroka za nastanek homoseksualnosti, saj študije o odnosu homoseksualnih oseb s starši, ki so jih opravili ameriški sociologi, niso našle niti enega starševskega faktorja, ki bi lahko pojasnil razvoj homoseksualnih nagnjenj.

Drugi stereotip je močno povezan s stereotipom o pomehkuženih gejih in možatih lezbijkah. Vemo pa, da stopnja moškosti in ženskosti variira tako med heteroseksualnimi kot tudi homoseksualnimi moškimi in ženskami.

Pri tretjem vzroku za homoseksualnost pa so raziskave ugotovile ravno nasprotno, saj se večina lezbijk in gejev dobro razume s predstavniki nasprotnega spola.

Četrty stereotip je biološka verzija drugega stereotipa. Biološki faktorji naj bi povzročali, da so lezbijke preveč moške ali premalo ženstvene, geji pa preveč ženstveni in premalo moški, vendar so tudi ta vzrok raziskave ovrgle.

Poleg stereotipov o vzrokih za homoseksualnost, lahko zasledimo tudi stereotipe o lastnostih homoseksualcev. Ti stereotipi skušajo predstaviti značilnosti homoseksualne osebe na splošno, potem pa te lastnosti pripisati vsaki homoseksualni osebi na svetu. Vedeti pa moramo, da so homoseksualci heterogena skupina, ki se ne obnaša vedno in povsod enako in katere obnašanje ne moremo razložiti globalno in v vedno istih pogojih. Ti stereotipi se ponavadi osredotočajo na obnašanje, govorjenje in zunanji videz homoseksualcev.

Stereotipi o **lastnostih homoseksualcev** so naslednji (Zornik, Mirović 1996):

- *Homoseksualci so poženščeni, lezbijke so možače oz. geji hočejo postati ženske, lezbijke pa moški.*

Ta stereotip temelji predvsem na stereotipni delitvi opravil na tipična moška in ženska dela, nastopa pa tudi stereotipna predstava o delitvi spolnih vlog na aktivne moške in pasivne ženske.

- *Homoseksualci sovražijo ženske, lezbijke pa moške.*

To prepričanje je osnova stereotipu o strahu ali sovraštvu do predstavnikov drugega spola, ki naj bi bil vzrok homoseksualnosti.

- *AIDS je izključno bolezen homoseksualcev.*

Takšno mišljenje je posledica dejstva, da so aids odkrili med homoseksualci. Danes je takšno mnenje še vedno močno zakoreninjeno v javnosti, posledica tega pa je, da še vedno veliko ljudi misli, da se lahko z virusom HIV okužijo samo homoseksualci.

- *Homoseksualci so hormonsko in duševno moteni ljudje.*

Ta stereotip izhaja iz teorije o porušenem kemičnem ravnotežju hormonov. Svetovna zdravstvena organizacija je imela homoseksualnost vse do leta 1992 na seznamu duševnih bolezni.

- *Homoseksualci so nesrečni in depresivni ljudje, bolj občutljivi, nervozni, emocionalno labilni in dovzetnejši za socialne bolezni.*

- *Homoseksualne zveze so prehodne oblike in po čustveni in erotični plati niso enakovredne heteroseksualni zvezi.*

Homoseksualne zveze niso zakonsko določene, tako, da je kratkotrajnost v večini primerov posledica tega, saj med njimi tako ni nobenih zakonskih obveznosti in pričakovanj.

- *Vsi homoseksualci so promiskuitetni.*

Ta trditev temelji morda na tem, da nekateri homoseksualci zadovoljujejo svoje spolne potrebe zgolj z občasnimi, enkratnimi spolnimi odnosi.

- *Homoseksualnost je nenaravna, grešna in nemoralna.*

Ta stereotip izhaja iz prevladujoče katoliške morale. Cerkev je homoseksualnost opredelila kot »mutasti greh«.

- *Homoseksualci nadlegujejo otroke in jih pogosto spolno zlorablajo.*

Potrebno je poudariti, da se spolna zloraba otrok pri homoseksualcih ne pojavlja nič bolj pogosto kot med heteroseksualno populacijo. Izraz pederastija (ki pomeni erotično nagnjenje odraslih moških do dečkov), se je razširil na vse homoseksualne odnose in dobil žaljiv pomen v izrazu peder. Posledica tega pa je, da ljudje ne ločijo med pederastijo in homoseksualnostjo.

- *Največ homoseksualcev naj bi bilo med umetniki, predvsem plesalci, baletniki in igralci.*

Geje pa naj bi prepoznali tudi po določenih zunanjih manifestacijah (Zornik, Mirović 1996: 140):

- bolj skrbijo za svoje telo in zunanji videz,
- so dobri plesalci,
- poslušajo klasično glasbo ali glasbo z veliko emocionalnega naboja,
- nosijo uhan v desnem ušesu,
- imajo značilno feminilne poteze, kot so slaba poraščenost telesa, visok glas, mladostni videz, feminilne kretnje,
- so bolj emocionalni in melanholični.

Vsi ti stereotipi, ki se nanašajo na homoseksualce, pa imajo v družbi lahko resnične posledice, kar se kaže predvsem v homofobiji. Homoseksualne osebe so stigmatizirane na večjih področjih, predvsem na delovnem mestu, ne morejo sklepati zakonskih zvez in posvojiti otrok.

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 lezbijk in gejev. Gre za poskus reduciranja homoseksualne identitete zgolj na nivo seksualnih praks, hkrati pa se zanika ostale elemente identitete. Namen redukcije pa naj bi bila vzpostavitev družbene distance do manjšin, da bi se legitimirala »normalnost« družbene večine (Greif 2006: 40).

Lezbijke in geji se na delovnem mestu pogosto soočajo z iracionalnimi stereotipi in »ljudskimi« predstavami, ki nimajo nobene realne osnove, vplivajo pa na njihov položaj na delovnem mestu. Najpogostejši stereotipi so predstavljeni v naslednji tabeli (Greif 2006: 40):

Tabela 5.5.1: Stereotipi o homoseksualcih

Lezbijke	Geji
Niso prave ženske.	Niso pravi moški.
Niso ženstvene, so 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.

Vir: Greif 2006: 40

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 oz. imeti stika z ljudmi. Stopnja homofobije je zato izjemno visoka v pedagoških poklicih, šolstvu, zdravstvu in 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 pa sindrom »vrtljivih vrat«, kar pa pomeni nenehno znašanje nad enim in istimi žrtvami (Greif 2006: 41).

6. DISKRIMINACIJA NA OSNOVI SEKSUALNE USMERJENOSTI

»Evropejci imajo pravico do enakega obravnavanja in do življenja brez diskriminacije.«
Vladimir Špidla – Evropski komisar za zaposlovanje (European Year of Equal Opportunities for All 2007).

Diskriminacija pomeni kršitev načela enakega obravnavanja. Za diskriminacijo se 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 nekemu uveljavljanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin (Greif 2006: 8).

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 (Greif 2006: 8).

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. Skoraj izključno je vezana na seksualne manjšine (lezbijke, geji, biseksualci). Veliko redkejši so primeri, v katerih so žrtve tovrstne diskriminacije pripadniki družbeno večinske, heteroseksualne usmeritve. Homofobična diskriminacija je specifična oblika, ki se razlikuje od ostalih vrst diskriminacije zlasti po tem, da je težje prepoznavna.

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, stanje ali lastnost posameznika oz. manjšine, na podlagi katerega se lahko vzpostavlja negativno razlikovanje v razmerju do večinske norme. Med glavne diskriminatorne osnove sodijo dejavniki (Greif 2006):

- spol (biološki spol: ženski, moški, trans-spolni...),
- starost,
- zakonski stan (samski, poročen, registriran, razvezan, vdovski),
- družinski status (jedrne, razširjene, enostarševske družine, istospolne družine),
- seksualna usmerjenost (heteroseksualna, biseksualna, homoseksualna),
- spolna identiteta (občutenje lastnega spola: moški , ženska, trans-spolna...),
- fizična oviranost,
- mentalna oviranost,
- rasa (fizična rasa, barva kože ali druge fizične poteze človeka, nacionalnost, etična pripadnost),
- izgled,
- kulturne razlike,
- versko prepričanje.

Spol, starost, seksualna usmerjenost in druge osebne 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.

Diskriminacija gejev, lezbijk, biseksualcev, trans-seksualcev spada med najmanj prepoznavne oblike, vendar to še ne pomeni, da ne obstaja ali da je manj nevarna.

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 pa je tudi podatek, da kar polovica gejev in lezbijk svojo spolno usmerjenost na delovnem mestu skriva, kar pa 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 pa so del njihovega poslovnega bontona (Greif 2006: 7).

Ko govorimo o diskriminaciji na podlagi seksualne usmerjenosti, se moramo zavedati, da ne gre zgolj za kršitve zasebnosti (ki zadeva osebna nagnjenja in emocionalno-seksualno vedenje), temveč tudi za 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 ter diskriminacijo parov (Greif 2006).

Nadlegovanje in diskriminacija pa nista le protizakonita, ampak predvsem znižujeta delovno moralo in motivacijo.

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 pa lahko poleg verbalnega nasilja natopi tudi fizično, ki je motivirano s homofobičnim sovraštvom. Da bi se geji in lezbijke takšnim situacijam izognili, velikokrat na delovnem mestu skrivajo svojo seksualno usmerjenost. Temu pa lahko rečemo ponotranjena homofobija. Skrivanje in pretvarjanje ter uporaba lažne heteroseksualne identitete pa s sabo prinesejo razne posledice, ki se kažejo v obliki stisk, občutkov manjvrednosti, ogroženosti, strahu in nezaupanju. Vse to pa lahko pomeni veliko oviro v delovnem življenju lezbijk in gejev ter izgradnji njihove poklicne kariere (Greif 2006).

Nadlegovanje in diskriminacija gejev in lezbijk na delovnem mestu včasih nista razvidna na prvi pogled, značilno pa je, da ju motivira homofobija, ki pa lahko sproži tudi

sovražna čustva. Pod obliko diskriminacije štejemo že, če se geje naziva z ženskimi imeni ali vzdevki, lezbijke pa z moškimi imeni ali vzdevki. Namigovanje, da je nekdo gej ali lezbijka, grožnje o razkritju homoseksualne identitete ali razkritje nekoga proti njegovi volji ali njeni volji na delovnem mestu, so prav tako oblike diskriminacije (Greif 2006: 40).

6.1 Vrste diskriminacije v zaposlovanju

Zaradi nizke stopnje družbene vidljivosti in neustrezne zaščite se geji in lezbijke uvrščajo med posebno 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.

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 osebno 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. Če prizadeta oseba smatra neko vrsto obnašanja kot nezaželeno, se to obnašanje avtomatično obravnava kot nadlegovanje.

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 neverbalno seksualno nadlegovanje (npr. pošiljanje seksualno izrecnih fotografij po elektronski pošti, gestikuliranje) (Greif 2006).

Posebno vrsto diskriminacije pa predstavljajo tudi diskriminatorna navodila in viktimizacija. Diskriminatorna navodila so navodila, na podlagi katerih se neka oseba diskriminira. Viktimizacija pa se zgodi, ko nekdo utrpi negativne posledice zato, ker se je pritožil zaradi diskriminacije ali posredoval dokaze v zvezi z diskriminacijo (Greif 2006).

Na področju zaposlovanja pa ločujemo tudi med odkrito in prikrito diskriminacijo.

Odkrite oblike diskriminacije na osnovi seksualne usmerjenosti so (Greif 2006: 12):

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

Med **prikrite** oblike diskriminacije pa sodijo (Greif 2006: 13):

- 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),
- družbeni heteroseksizem,
- vsiljena, normativna heteroseksualnost,
- prisilna poroka in prisilna nosečnost, medikalizacija, zdravljenje ali prisilno zdravljenje homoseksualnosti,
- površna medijska obravnava homoseksualnosti in navidezno »nevtralno« novinarstvo.

Raziskava, ki sta jo leta 2003 izvedla Alenka Švab in Roman Kuhar in v katero je bilo zajetih 443 anketirancev, od tega 292 moških in 151 žensk, je pokazala, da je izrecna diskriminacija na delovnem mestu na osnovi spolne usmerjenosti redka. 94 % vprašanih

je zatrdilo, da na sedanjem delovnem mestu niso doživeli nasilja ali bili diskriminirani. Pri tem pa je potrebno poudariti, da je tak rezultat posledica subjektivnih ocen anketirancev, ki vsak zase postavljajo mejo med nasiljem in nenasiljem. Nekdo lahko razume pripovedovanje šal na račun homoseksualcev kot prikrito ali očitno obliko nasilja, nekdo drug pa tega ne bo prepoznal kot verbalnega nasilja.

Čeprav rezultati te raziskave nakazujejo, da posameznik zaradi razkritja spolne identitete na delovnem mestu verjetno ne bo diskriminiran ali doživljal nasilja, pa je delovno mesto kot prostor kljub temu vseeno potencialno lahko nevarno okolje za razkritje spolne identitete. Dejstvo je, da ga pomemben del gejev in lezbijk tako doživlja in se zato na delovnem mestu ne razkrije oz. se razkrije le najbližjim (Kuhar, Švab 2005: 116).

Anketiranci iz iste raziskave, ki so bili diskriminirani ali so doživeli nasilje na delovnem mestu, so poročali, da se je to zgodilo v obliki žaljenja, posmehovanja, zbadanja, podcenjevanja, šikaniranja (npr. onemogočanja, da bi napredovali pri delu), izsiljevanja (npr. da bodo drugim povedali, da je ta oseba istospolno usmerjena) ter v obliki ignoriranja ali odpusta z delovnega mesta. Med tistimi, ki so bili izrecno diskriminirani, so diskriminacijo izvajale nadrejene osebe (75 %), med tistimi, ki so bili diskriminirani prikrito, pa so diskriminacijo ali nasilje pogosteje izvajali sodelavci in sodelavke (57 %). Nekaj več kot 3 % vprašanih domneva, da so bili zaradi spolne usmerjenosti odpuščeni z delovnega mesta, 0.4 % vprašanih pa je zatrdilo, da jim po razkritju istospolne usmerjenosti na delovnem mestu niso več podaljšali pogodbe o delu (Kuhar, Švab 2005).

Zato se lezbijke in geji raje izogibajo situacijam in potezam, ki bi jih izpostavile kot subjekte diskriminacije zaradi spolne usmerjenosti. To bi jih namreč potencialno lahko pahnilo v še večjo stigmatizacijo.

Po mnenju Primoraca (2002: 154) pa lahko ločimo dve vrsti diskriminaciji na osnovi seksualne usmerjenosti, diskriminiranje homoseksualcev lahko prihaja iz strani države oz. državno financiranih služb ali pa s strani zasebnikov. Država homoseksualcem pogosto odreka zaposlitev v svojih obveščevalnih službah in diplomaciji. Ta ukrep upravičuje z argumentom o »ogrožanju varnosti«: homoseksualce radi izsiljujejo, da

izdajajo državne skrivnosti in drugače škodujejo državni varnosti. Ta upravičitev pa je pomanjkljiva tako iz formalnih kot tudi empiričnih razlogov. Očitno je krožna, saj če ne bi bilo politike odpuščanja zaposlenih, za katere se pokaže, da so homoseksualci, jih z grožnjo o razkritju ne bi mogli izsiljevati (Primorac 2002: 154).

Naslednja služba, za katero pogosto velja, da ni za homoseksualce, je služba učitelja. Za homoseksualce pravijo, da niso sprejemljivi, ker je možno, da se seksualno zapletejo s svojimi učenci ali imajo nanje nezaželen vpliv. Prvo skrb pa ne podpira nič trdnejšega, kot je priljubljeni stereotip o homoseksualcih. Kar se tiče druge, pa se moramo vprašati, kakšen naj bi bil ta nezaželen vpliv. Zelo malo verjetno je, da bi navzočnost homoseksualnega učitelja lahko učenca, ki bi se sicer razvil v heteroseksualca, pripravila do tega, da se razvije v homoseksualca. Tisti učenci, ki pa so predisponirani, da se razvijejo v homoseksualce, pa se zdi, da bi navzočnost učitelja ali učiteljice, ki svoje homoseksualnosti ne skriva nič bolj ali manj kot drugi svojo heteroseksualnost, lahko imela ugoden vpliv. S primerom bi pokazala, da tudi homoseksualec, enako kot heteroseksualec, lahko živi normalno življenje, hkrati pa bi tudi pomagala nevtralizirati poguben učinek, ki ga imajo predsodki proti homoseksualnosti in homoseksualcem na mladino (Primorac 2002).

V nekaterih državah so homoseksualci izključeni iz oboroženih sil. Ena od teh so Združene države, kjer se zadnji dve desetletji o tem vprašanju veliko razpravlja. Podlaga tega izključevanja je, da bi homoseksualni oficirji in vojaki seksualno nagovarjali heteroseksualne oficirje in vojake. S tem pa bi vojska postala le še eno prizorišče seksualnih teženj in napetosti, kar bi bilo slabo za moralo. Naslednji argument pravi, da se zdijo homoseksualni odnosi heteroseksualnim vojakom moralno nesprejemljivi ali odvrtni in zato ne morejo zahtevati, da živijo, vadijo in se bojujejo ob homoseksualcih. Primorac (2002:155) kot odgovor na to pravi, da je ta trditev o dejstvih le foteljska psihologija in jo je treba podpreti z raziskovalnimi izsledki, preden jo lahko jemljemo resno. Navaja pa tudi, da ob vsakem poskusu, ki bi pokazal, da je homoseksualni odnos zares nemoralen, lahko ta argument temelji bodisi na odkrito ozkem versko-moralnem pogledu na homoseksualnost, bodisi na nečem, kar velja za pozitivno moralo, a je v resnici predsodek, in bodisi, na samem kolektivnem odobravanju. In nič od tega ni dober razlog za diskriminiranje. Če bi se zares pokazalo, da heteroseksualni vojaki v velikem

številu čutijo, da ne morejo živeti in delati s homoseksualci, bi se morala vojska lotiti razblinjanja njihovih predsodkov in od njih zahtevati, da brzdajo svoje seksualne simpatije in antipatije.

Leta 1993 je vojska Združenih držav omilila svoje nasprotovanje homoseksualcem in sprejela politiko, znano kot »ne sprašuj, ne povej«. Zaposlenih nič več ne sprašuje ali so homoseksualci, tiste, ki pravijo, da so, pa odpustijo (Primorac 2002).

Ta politika pa seveda ne odpravlja diskriminiranja, namesto tega nadomesti eno vrsto diskriminiranja z drugo. Homoseksualci niso več izključeni iz vojaške šole, a če naj jim bo dovoljeno služiti, so prisiljeni, da ostanejo prikriti.

Pri teh primerih se vidi, da diskriminacija homoseksualcev ne temelji na prepričljivih in moralno spoštljivih razlogih. Zato je nepravilna in bi jo bilo potrebno odpraviti, vendar se tukaj pojavlja problem. Tudi, če bi jo odpravili, bi ostalo veliko področje, na katerem bi bili homoseksualci še vedno manj enakovredni. Zasebni delodajalec bi še vedno lahko zavrnil zaposlitev kandidatu, ki je popolnoma kvalificiran za delo, le zato, ker je homoseksualec. V takšnih primerih ali, če posameznika odpustijo samo zato, ker je homoseksualec, pogosto ne pride do tožbe, saj bi proces privedel do razkritja. Tako svoboda združevanja in sklepanja pogodb pri tistih, ki ne prenesejo homoseksualcev, posredno prikrajša homoseksualce za enako zakonsko zaščito (Primorac 2002).

6.2 Človekove pravice

»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« (Ukrepi proti diskriminaciji v zaposlovanju za delodajalce 2006).

Pravice gejev, lezbijk, biseksualcev in trans-oseb so človekove pravice – državljske, 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 oz. o »moškosti« in »ženskosti« ter njuni družbeni vlogi. Poleg omenjenih razlik je gejevstvo oz. lezbištvo zlasti izkušnja neenakih razmerij moči v odnosu do obeh spolov. Zaradi nepristajanja na neenaka razmerja moči se geji in lezbijke znajdejo v obrobnih pozicijah, kjer obstajajo »nevidni«; vse dokler so nevidni, pa so nevidne tudi kršitve njihovih pravic.

Emancipatorne zahteve gejev in lezbijk niso zahteve po privilegijih, temveč po enakih možnostih in enaki obravnavi – po polnopravnem dostopu do civilnih, socialnih, ekonomskih in kulturnih pravic (Greif 2006).

6.3 Stanje v Sloveniji

Raziskava sekcije ŠKUC-LL, ki je bila 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 (Greif 2006: 15).

To pa je potrdila tudi raziskava, ki sta jo dve leti kasneje izvedla Kuhar in Švab (2005). V tej raziskavi nasilja niso povezovali samo s fizičnim nasiljem, ampak so bili pozorni tudi na psihično nasilje. 53 % je potrdilo, da so bili zaradi svoje spolne usmerjenosti že žrtev nasilja. Najpogostejša oblika nasilja, ki jo doživljajo geji in lezbijke, je v 91 % primerov

psihično nasilje, sledi fizično nasilje (24 %) in spolno nasilje (6 %) (Kuhar, Švab 2005: 118).

Leta 2003 izpeljana raziskava Mirovnega inštituta je pokazala, da kar 49 % vprašanih gejev in lezbijk skriva svojo spolno usmerjenost oz. ni razkrilo seksualne usmerjenosti na delovnem mestu. 94 % vprašanih hkrati meni, da na delovnem mestu zaradi svoje spolne usmerjenosti niso bili diskriminirani. 4 % anketiranih pa meni, da so bili zaradi razkritja svoje spolne usmerjenosti odpuščeni z delovnega mesta (Kuhar, Švab 2004).

V raziskavi Slovenskega javnega mnenja iz leta 1992 so postavili tudi vprašanje: »Katere od naštetih ne bi hoteli imeti za sosede?« 42,5 % anketirancev je odgovorila, da ne bi želeli imeti homoseksualcev za sosede. Naslednje leto se je delež dvignil na 61,6 %, leta 1994 je bil omenjeni delež 56,2 %, naslednje leto 61,2 %, leta 1998 60,3 %, leta 1999 je bilo tistih, ki si ne želijo homoseksualca za soseda 44,3 %, leta 2000 55,1 %, leta 2002 pa 50,7 % (Toš v Švab 2005: 106).

V sredini devetdesetih, ko so raziskave slovenskega javnega mnenja kazale najvišjo stopnjo nestrpnosti do homoseksualcev, je varuh človekovih pravic Ivan Bizjak, izjavil, da v tej sferi ni zapazil posebnih problemov (Velikonja 1998).

V anketi, objavljeni v Nedelu junija 2001, je večina vprašanih menila, da slovenska družba ni dovolj strpna do drugih in drugačnih, hkrati pa je 60 % istih ljudi pri naslednjem vprašanju zatrdilo, da homoseksualno usmerjenemu človeku ne bi dovolili paziti svojega otroka (Kuhar 2001: 110).

Raziskava, ki sta jo leta 2003 izvedla Alenka Švab in Roman Kuhar, je pokazala, da je delež tistih homoseksualcev, ki na delovnem mestu prikrivajo svojo spolno usmerjenost, relativno visok. Rezultati so pokazali, da skoraj vsak drugi skriva svojo spolno usmerjenost na delovnem mestu ali zanjo ve le malo njegovih ali njenih sodelavk in sodelavcev (49 %). Dobra tretjina pa je o svoji spolni usmerjenosti odkrita z večino ali vsemi sodelavci (34 %). Med tistimi, ki so se vsaj deloma razkrili, večina ni imela problemov s svojimi sodelavkami in sodelavci. Skoraj 84 % jih je poročalo, da se odnosi med njimi zaradi razkritja niso spremenili, 13 % jih meni, da je po razkritju v odnosih

med njimi čutiti določeno zadržanost, dva respondenta (1 %) pa sta doživela negativno reakcijo na razkritje, saj se ju zdaj njuni sodelavci izogibajo. Seveda pa obstajajo razlike znotraj konkretnega delovnega okolja. »Čeprav je nekaj respondentk in respondentov menilo, da na delovnem mestu niso razkriti, ker ne želijo prepletati svojega zasebnega življenja s profesionalnim, moramo med razlogi za skrivanje omeniti strah pred izgubo zaposlitve in drugimi negativnimi posledicami, npr. oviranje ali preprečitev napredovanja zaradi razkritja« (Kuhar, Švab 2005: 115).

Leto 2007 je »Evropsko leto enakih možnosti za vse«. Raziskava Eurobarometer, ki so jo izvedli v ta namen je pokazala, da je velik del Evropejcev mnenja, da je diskriminacija v njihovi državi zelo razširjena. Takega mnenja je kar 64 % vprašanih. Približno 51 % pa jih je prepričanih, da v njihovi državi ne naredijo dovolj v boju proti diskriminaciji in bi radi videli napredek v tej smeri. Raziskava je tudi pokazala, da se ljudje v majhni meri zavedajo zakonov, ki prepovedujejo diskriminacijo. Le za invalidnost več kot polovica Evropejcev ve, da ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju. Da je z zakonom prepovedana diskriminacija pri zaposlovanju na podlagi seksualne usmerjenosti pa ve le približno 30 % prebivalcev držav Evropske Unije. Eden od dveh vprašanih Evropejcev meni, da je diskriminacija na podlagi seksualne usmerjenosti zelo razširjena. Namen oz. cilj Evropskega leta enakih možnosti za vse je informirati prebivalce članic držav Evropske Unije, da imajo pravico do nediskriminacije in enakega obravnavanja, namen je tudi promovirati enake možnosti za vse. »Leto« se je začelo 30. januarja v Berlinu, glavna naloga pa je združiti čim več voditeljev držav, ministrov in predstavnikov civilne družbe. V okviru tega leta se bo organiziralo veliko dogodkov na lokalni, regionalni in nacionalni ravni (European Year of Equal Opportunities for All – Eurobarometer on Discrimination 2007).

Del tega projekta je seveda tudi Slovenija, ki bo v ta namen dobila 1.200.000 EUR, organizirali ga bodo v okviru Mirovnega inštituta, programi pa se bodo odvijali vseh dvanajst mesecev (European Year of Equal Opportunities for All – A quick glance across the 30 participating countries 2007).

Slovenija pa je bila tudi prisotna na razpravi Evropskega parlamenta, ki je 15. junija 2006 sprejel resolucijo, s katero obsoja najnovejše pojave nasilnega rasizma in homofobije ter

poziva države članice k učinkovitejšemu ukrepanju. Parlament poziva institucije Evropske unije, države članice in vse evropske demokratične politične stranke, da obsodijo vsako dejanje nestrpnosti ali spodbujanja k rasnemu sovraštvu in homofobiji. Hkrati pa poziva vse države članice, da vsaj predvidijo možnost ukinitve javnega financiranja političnih strank, ki ne spoštujejo človekovih pravic in temeljnih svoboščin, demokracije in pravne države, kot je določeno v Evropski konvenciji o človekovih pravicah in Listini o temeljnih pravicah Evropske unije (MEPs adopt resolution on the increase in racist and homophobic violence in Europe 2006).

Tudi v Sloveniji smo bili priča homofobičnim pogledom poslancev in celo ministra, vendar niso stranke katerim poslanec pripada nikoli podprle izjav in pogledov poslanca.

V razpravi je sodelovala tudi slovenska poslanka Mojca Drčar Murko, ki je dejala, da smo homofobijo opredelili kot iracionalni strah pred drugačnostjo, pred nečim, česar ljudje ne poznajo oziroma nočejo spoznati, opira pa se na zakoreninjene predsodke: *»Pri homofobiji smo soočeni s tradicionalnimi predsodki, ki jih neredko spodbujajo javna občila, zlorablajo pa tudi populistični politiki. Gre za širok spekter dejanj, od sovražnega govora in hujskanja proti drugačnim, do pozivom k diskriminaciji ožigosanih ljudi, pa do dejanske pravne neenakopravnosti. Občasno imajo taki politiki dokaj široko podporo, zlasti še, če homofobijo povežejo z nacionalnim šovinizmom, versko gorečnostjo, prezirom do narodnih manjšin. Prav zato ker se ideje, zlasti o poslabšanih gospodarskih razmerah lahko širijo kot požar, je naša dolžnost opozoriti na protipravnost homofobnih in rasističnih ravnanj«* (Resolucija o stopnjevanju rasističnega in homofobičnega nasilja v Evropi 2006).

6.4 Načini odpravljanja diskriminacije na delovnem mestu

Več tujih študij potrjuje negativne posledice diskriminacije zaradi istospolne usmerjenosti (Greif 2006) :

- občutek negotovosti, izključenosti, manjvrednosti in zavračanje kolektiva,
- skrivanje seksualne identitete in zasebnega življenja pred sodelavci,
- slabši odnosi s sodelavci, konfliktnost,
- nadlegovanje in nasilje na delovnem mestu,
- diskriminacija pri iskanju zaposlitve, napredovanju in odpuščanju,

- nižja stopnja zadovoljstva z delom in storilnosti,
- višja stopnja izostankov z dela zaradi stresa in bolezni,
- 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 informacij in znanj na področju proti-diskriminacijskih politik ter s pomanjkanjem iniciativ znotraj svojih organizacij. Obstaja pa še en problem, in sicer, 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, kar pa je začaran krog (Greif 2006).

Obstajata dva glavna načina za preprečevanje in odpravljanje diskriminacije na delovnem mestu, 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 kategorije prebivalstva (Greif 2006).

Zaradi molka in pasivnosti žrtev pa 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. 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, saj so lahka tarča posmeha in nadlegovanja sodelavcev (Greif 2006).

Delovna zakonodaja RS (ZDR), kot smo videli 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 oz. zahteve po odpravi kršitev, ki jo morajo nasloviti na delodajalca. Delodajalec mora v roku osmih dni od vročene pritožbe izpolniti obveznosti oz. odpraviti kršitve. V nasprotnem primeru lahko delavec zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem (Greif 2006: 52).

Reševanje po sodni poti je povezano z velikimi finančnimi stroški, kar pa si večina delavcev ne more privoščiti. Ravno zato je pomembno, da delodajalci omogočijo čim bolj učinkovito reševanje sporov znotraj organizacije, kar pa lahko stori s pomočjo pritožbenih postopkov podjetja. Seveda pa je v interesu delodajalca, da so spori zaradi diskriminacije rešeni učinkovito, tako, da se prizadeti ne odloči za rešitev spora po sodni poti (Greif 2006).

Vsak primer domnevne diskriminacije je potrebno raziskati skozi pritožbeni postopek, ki zajema pritožno, pritožbeno preiskavo in sklep. Domnevno žrtev mora delodajalec zaščititi, ji nuditi svetovanje in pravni pouk o njenih pravicah. Domnevnega storilca ali nadlegovalca pa je dolžan opozoriti na nezakonitost dejanja in zakonsko predpisane sankcije (Greif 2006).

Odpravljanje diskriminacije in zagotavljanje enakih možnosti na trgu pa je nujno potrebno tudi zato, da pride do dviga stopnje zaposlenosti, do doseganja ekonomske blaginje in trajnostnega razvoja družbe (Ukrepi proti diskriminaciji v zaposlovanju za delodajalce 2006).

Tega se zavedajo tako v drugih evropskih državah, kot tudi v Sloveniji. V Veliki Britaniji so leta 2003 oblikovali pravilnik⁹, ki daje zaposlenim informacije o pravilih, zakonih, ki jih ščitijo na njihovem delovnem mestu, obvešča jih o njihovih pravicah ter možnostih kako ravnati, če so diskriminirani (Shoffman 2006).

Kot del boja proti diskriminaciji je v Sloveniji nastal program Partnerstvo za enakost, ki je del evropske pobude EQUAL. Pobuda EQUAL, financirana iz sredstev evropskega sklada (ESS), je del strategije EU za vzpostavljanje številnejših in boljših delovnih mest ter za zagotavljanje, da nikomur ni zavrnen dostop do njih. Prek transnacionalnega sodelovanja spodbuja nove načine spopadanja z diskriminacijo in neenakostjo na trgu dela pri zaposlenih kot pri tistih, ki iščejo delo (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve – Pobuda EQUAL 2006).

Tukaj lahko vidimo, da se EU močno zaveda problema diskriminacije, saj je za boj proti izključevanju prikrajšanih družbenih skupin oblikovala poseben program mednarodnega sodelovanja, ki spodbuja preprečevanje vseh oblik diskriminacije in je namenjen razvoju novih integracijskih metod v zaposlovanju.

Slovenija je za izvajanje projektov v okviru pobude EQUAL v obdobju 2004-2006 iz ESS dobila sredstva v višini 1,5 milijarde tolarjev (6,4 milijona EUR), k temu pa je dodala še nacionalna sredstva v višini 500 milijonov tolarjev (2,1 milijona EUR) (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve – EQUAL v Sloveniji 2006).

Partnerstvo za enakost je triletni program, ki ga koordinira Društvo ŠKUC (sekcija ŠKUC-LL), izvaja pa ga v sodelovanju z razvojnima partnerjema Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije in Združenjem delodajalcev Slovenije.

Namen tega programa je osveščanje in usposabljanje socialnih partnerjev (sindikatov in delodajalcev), za razvoj in trajno izvajanje proti-diskriminacijskih politik v zaposlovanju in na trgu dela, s ciljem preprečevanja neenakosti in povečevanja vključenosti skupin, prikrajšanih zaradi spolne usmerjenosti (Ukrepi proti diskriminaciji v zaposlovanju za delodajalce 2006: 2).

⁹ Pravilnik sta oblikovali dve organizaciji – Stonewall in Trades Union Congress (TUC) (Shoffman 2006).

Partnerstvo za enakost želi prispevati k odpravljanju diskriminacije seksualnih manjšin (lezbijk, gejev in biseksualcev) v zaposlovanju, ki, kot smo videli, sodi med najbolj tabuizirane, prikrite in težko dokazljive oblike diskriminacije pri zaposlovanju. Izraža se na številne načine, kot so: (prisilno) skrivanje spolne usmerjenosti pred sodelavci in nadrejenimi, homofobne reakcije sodelavcev (zmerjanje, posmehovanje, žaljive pripombe, komentarji in opazke), nadlegovanje in fizično nasilje, diskriminacija pri iskanju zaposlitve, napredovanju in odpuščanju itn.

Program so razvili predvsem zato, ker diskriminacija na osnovi spolne usmerjenosti doslej v Sloveniji ni bila prepoznana niti s strani države niti s strani socialnih partnerjev kot ena izmed oblik izključevanja in neenakosti v zaposlovanju ter na trgu delovne sile.

Razvojno partnerstvo se ravno zato osredotoča na pravice prikrajšane skupine delavcev in iskalcev zaposlitve, ki so v politikah in praksah še posebej ranljive, zaradi česar so posledično izpostavljene tveganju za socialno izključenost in višjo stopnjo revščine. Med najbolj ranljivo pa sodijo ravno seksualne manjšine. Geji in lezbijke živijo pod stalnim pritiskom, da bodo zaradi drugačnosti izgubili službo, zaupanje sodelavcev in nadrejenih. Iz strahu pred negativnimi reakcijami okolja skrivajo ali celo zanikajo drugačno spolno usmerjenost. Zaradi molka in pasivnosti žrtev pa ostaja to področje »nevidno«. Da bi bil trg delovne sile enako odprt in varen za vse, je treba upoštevati vse dejavnike, ki ogrožajo enak dostop in enako obravnavo, četudi ti dejavniki na prvi pogled niso razvidni.

Za zagotavljanje enakosti pri zaposlovanju je potrebno vključiti tiste deležnike, ki v vsakodnevni praksi lahko preprečijo pojave diskriminacije. Na trgu delovne sile so to sindikati in delodajalci. Pri programu partnerstvo za enakost, za ciljno skupino niso zbrali gejev in lezbijk zato, ker je ta skupina tako rekoč nedosegljiva, saj večina ljudi na delovnem mestu svojo spolno usmerjenost skriva (Ukrepi proti diskriminaciji v zaposlovanju za delodajalce 2006: 3).

Cilji projekta Partnerstvo za enakost so naslednji (Ukrepi proti diskriminaciji v zaposlovanju za delodajalce 2006: 4):

- povečati stopnjo udeležbe na trgu delovne sile diskriminiranih na podlagi spolne usmerjenosti,

- olajšati pogoje za stalno integracijo prikrajšane skupine na trgu delovne sile,
- dvigniti stopnjo ozaveščenosti, usposobljenosti in znanja delodajalcev in sindikatov o vlogi vključevalnih politik zaposlovanja,
- izdelati pravilnik za izvajanje proti-diskriminacijskih politik,
- odkrivati, evidentirati in preprečevati kršitve na osnovi spolne usmerjenosti v zaposlovanju ter
- vzpodbuditi interesno združevanje prikrajšanih skupin znotraj sindikatov in podjetij.

7. EMPIRIČNA RAZISKAVA

7.1 Namen raziskave ter vsebinski načrt analize

Namen moje empirične raziskave je raziskati, ali imajo homoseksualno usmerjeni posamezniki enake možnosti na področju zaposlovanja kot heteroseksualno usmerjeni, ter ali je prisotna homofobija v delovnem okolju. Z rezultati, ki sem jih dobila s pomočjo anketnega vprašalnika, sem potrdila ali ovrgla hipoteze, ki sem jih zastavila na začetku diplomske naloge.

V empirični raziskavi sem uporabila kvantitativno metodo raziskovanja, in sicer anketiranje na osnovi strukturiranega vprašalnika z zaprtimi vprašanji. V anketi sem zastavila 17 vprašanj, s katerimi sem poskušala pridobiti podatke o položaju homoseksualno usmerjenih posameznikov na delovnem mestu.

7.2 Vzorec in izvedba ankete

Anketo sem izvedla med zaposlenimi posamezniki v različnih podjetjih, ne glede na njihovo spolno usmerjenost, saj zanjo pred analizo vprašalnika nisem vedela. Anketo sem izvedla v štirih različnih podjetjih oz. organizacijah, in sicer v javnem podjetju, na policijski postaji, v eni izmed bolnišnic ter na osnovni šoli.

Javno podjetje se ukvarja z distribucijo električne energije in je eno od petih distribucijskih podjetij v Sloveniji, ki zagotavlja dobavo električne energije. Sestavljeno je iz matičnega, v katerem je 324 zaposlenih ter hčerinskega podjetja s 30 zaposlenimi.

Policijska postaja se nahaja na območju Gorenjske ter ima približno 580 zaposlenih.

Bolnišnica za diagnostiko in zdravljenje bolnikov s pljučnimi in alergijskimi boleznimi spada med večje organizacije, v kateri je 444 zaposlenih, od tega 45 zdravnikov, 150 medicinskih sester, 41 zaposlenih v laboratorijih ter preostalo zdravstveno in nezdravstveno osebje.

Osnovna šola se nahaja na območju Gorenjske in ima 100 zaposlenih..

Najprej sem se v vsaki organizaciji dogovorila za termin razdeljevanja anketnih vprašalnikov ter za okvirno število vprašalnikov, ki jih bodo zaposleni v podjetju rešili. V vsaki organizaciji sem osebno razdelila določeno število anket ter se ponje vrnila čez nekaj dni, odvisno od organizacije (najhitreje so vprašalnike rešili na policijski postaji, ponje sem prišla že naslednji dan, najdalj časa pa so jih reševali v javnem podjetju).

Od 100 razdeljenih vprašalnikov sem jih nazaj dobila 92. Pet vprašalnikov manj so mi vrnilo v javnem podjetju, tri ankete manj na policijski postaji, en vprašalnik iz osnovne šole pa je bila pomanjkljivo rešen. Na koncu sem tako analizirala 91 vprašalnikov.

Število vprašalnikov glede na podjetje:

- Iz javnega podjetja sem dobila 30 vprašalnikov, od tega so 18 anket rešile ženske, 12 pa moški.
- Iz bolnišnice sem dobila 22 vprašalnikov, od tega so 17 anket rešile ženske, 5 pa moški.
- Iz osnovne šole sem dobila 22 vprašalnikov, od tega so 17 anket rešile ženske, 5 pa moški.
- Iz policijske postaje sem dobila 17 vprašalnikov, od tega so 12 anket rešile ženske, 5 pa moški.

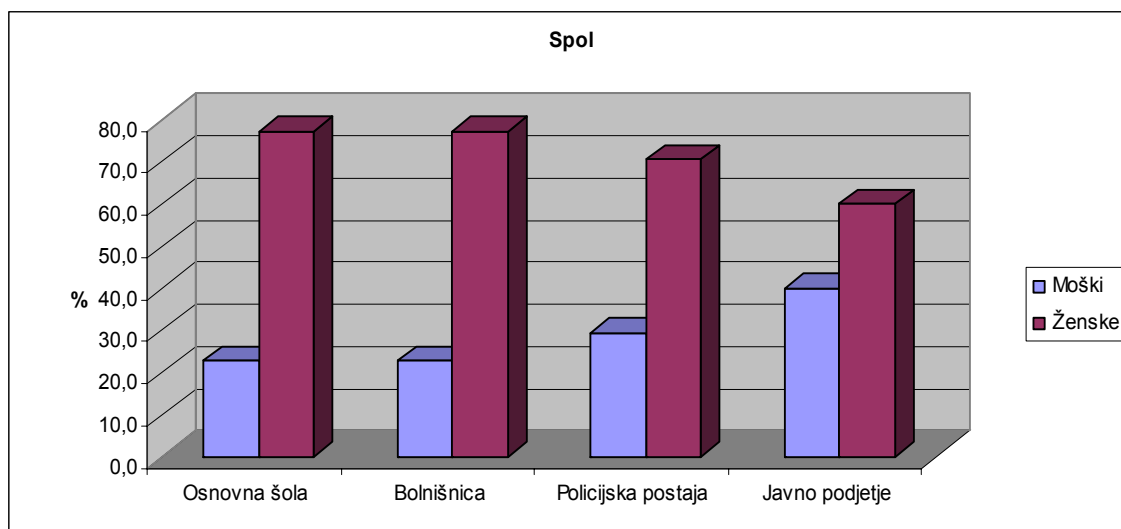
Reševanje vprašalnika je trajalo približno 5 do 10 minut. Anketiranje sem izvedla med 5. in 23. marcem 2007.

7.3 Analiza rezultatov ankete

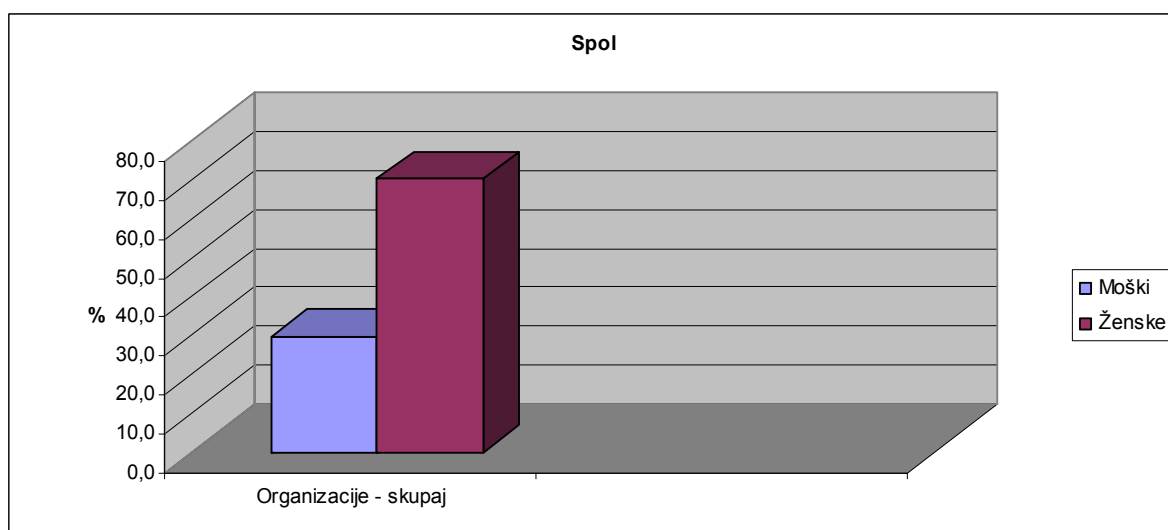
7.3.1 Spolna, starostna in izobrazbena struktura anketirancev in anketirank

Spolna sestava

Po spolni sestavi je vprašalnik reševalo v osnovni šoli 17 žensk in 5 moških, kar je 77,3 % žensk in 22,7 % moških, v bolnišnici 17 žensk in 5 moških, kar je 77,3 % žensk in 22,7 % moških, v policijski postaji 12 žensk in 5 moških, kar je 70,6 % žensk in 29,4 % moških ter v javnem podjetju 18 žensk in 12 moških, kar pa je 60 % žensk in 40 % moških.



Če gledamo vse štiri organizacije skupaj je vprašalnik reševalo 64 žensk, kar je 70,3 % ter 27 moških, to pa je 29,7 %.



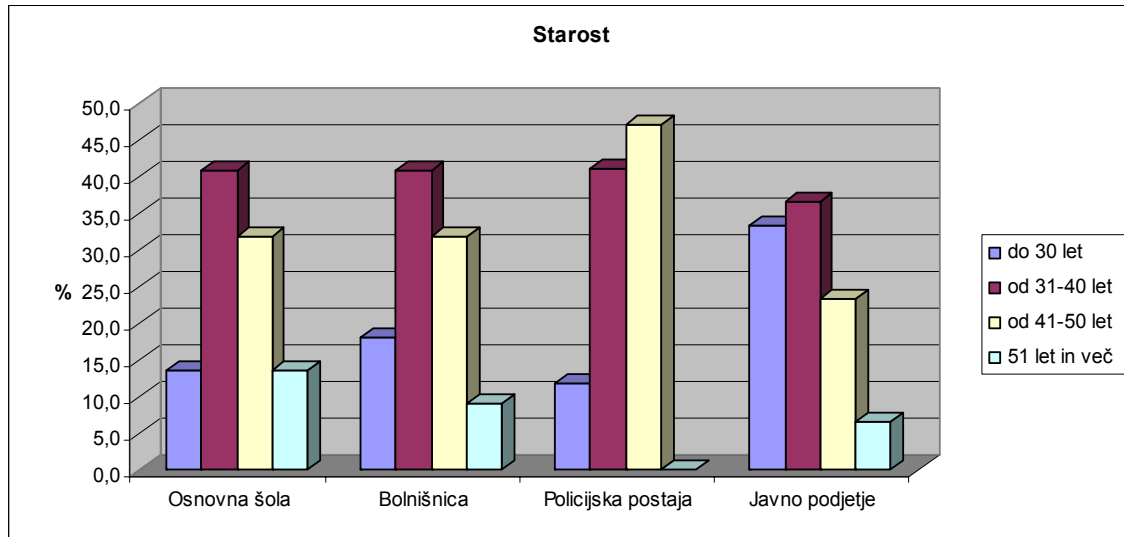
Starostna sestava

Po starostni strukturi je v osnovni šoli reševalo vprašalnik 13,6 % mlajših od 30 let, 40,9 % starih od 31 do 40 let, 31,8 % starih od 41 do 50 let ter 13,6 % 51 let ali več.

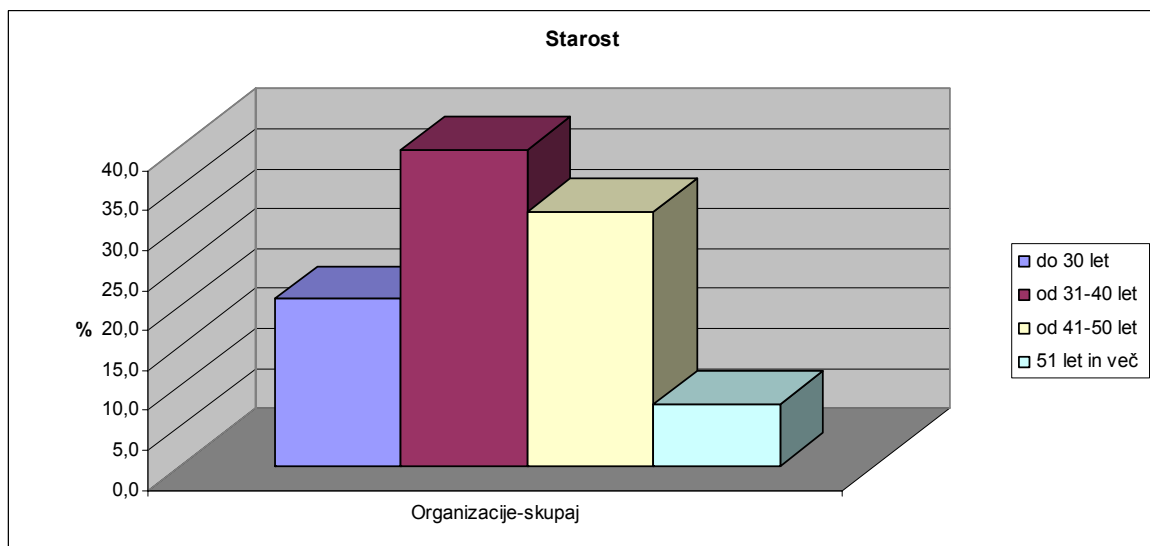
V bolnišnici je bilo 18,2 % anketirancev mlajših od 30 let, 40,9 % je bilo starih od 31 do 40 let, 31,8 % od 41 do 50 let, 9,1 % pa je bilo starih 51 let ali več.

Na policijski postaji je vprašalnik reševalo 11,8 % mlajših od 30 let, 41,2 % starih od 31 do 40 let ter 47,1 % starih od 41 do 50 let. Nihče pa ni bil starejši od 51 let.

V javnem podjetju je bilo 33,3 % vprašanih mlajših od 30 let, 36,7 % je bilo starih od 31 do 40 let, 23,3 % so bili stari med 41 in 50 let, 6,7 % pa je bilo starih 51 let ali več.



Če gledamo starostno sestavo v vseh organizacijah, vidimo, da je največ vprašanih starih med 31 in 40 let, 39,6 %, sledijo stari med 41 in 50 let, 31,9 %, mlajših od 30 let je 20,9 %, najmanjši delež pa je starejših od 50 let, le 7,7 %.



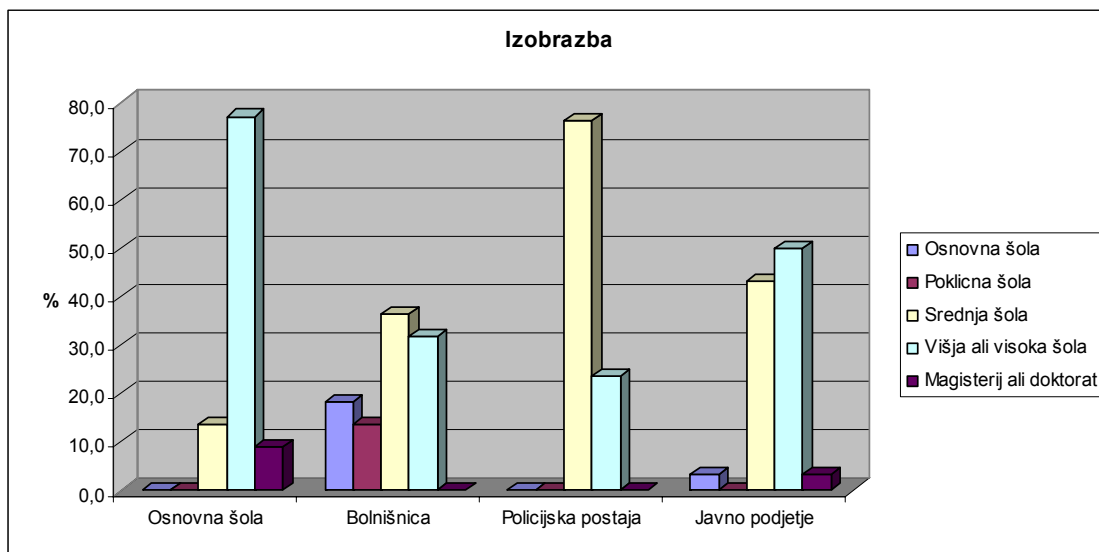
Izobrazbena struktura

Po izobrazbeni strukturi je vprašalnik reševalo v osnovni šoli 13,6 % s srednjo šolo, 77,3 % z višjo ali visoko šolo, 9,1 % pa jih je imelo magisterij ali doktorat. Nihče izmed anketiranih ni imel samo poklicne ali osnovne šole.

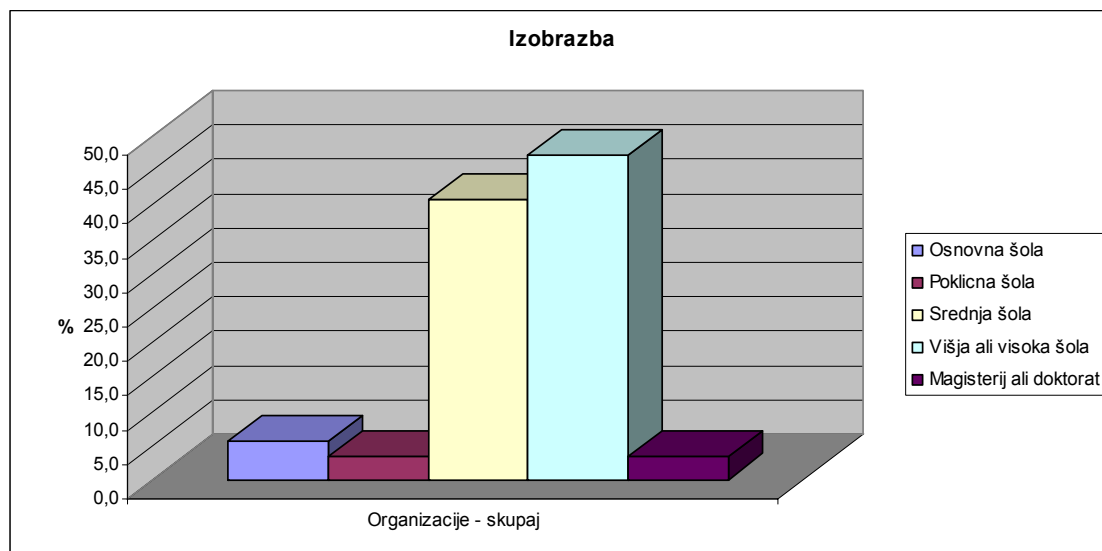
V bolnišnici je 18,2 % vprašanih imelo samo osnovno šolo, 13,6 % poklicno šolo, največ 36,4 % jih je imelo srednjo šolo, 31,8 % pa višjo ali visoko. V tej organizaciji ni noben anketiranec imel narejenega magisterija ali doktorata.

Na policijski postaji je vprašalnik reševalo 76,5 % oseb s srednjo šolo, 23,5 % anketirancev pa je imelo višjo ali visoko izobrazbo. Noben anketiranec ni imel samo osnovne ali poklicne šole, prav tako pa nihče ni imel magisterija ali doktorata.

V javnem podjetju je ena oseba imela samo osnovno šolo, kar je 3,3 %, 43,3 % ima narejeno srednjo šolo, 50 % višjo ali visoko, ena oseba oz. 3,3 % pa ima narejen magisterij.



Če pogledamo izobrazbeno strukturo v vseh organizacijah, vidimo, da ima največ anketirancev višjo ali visoko izobrazbo, kar 47,2 %, sledijo tisti, ki imajo srednjo šolo, 40,7 %, 5,5 % je takih, ki imajo narejeno samo osnovno šolo, enak delež 3,3 % anketirancev pa ima poklicno šolo in magisterij ali doktorat.



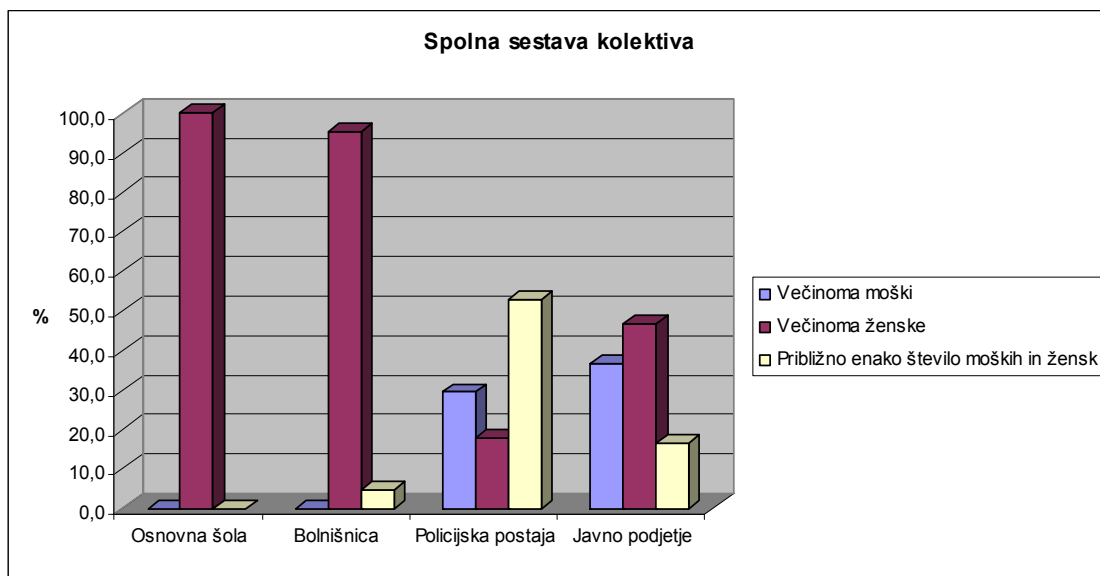
7.3.2 Spolna sestava kolektiva

Na vprašanje o spolni sestavi delovnega kolektiva, je vseh 22 vprašanih iz osnovne šole odgovorilo, da prihajajo iz večinoma ženskega kolektiva.

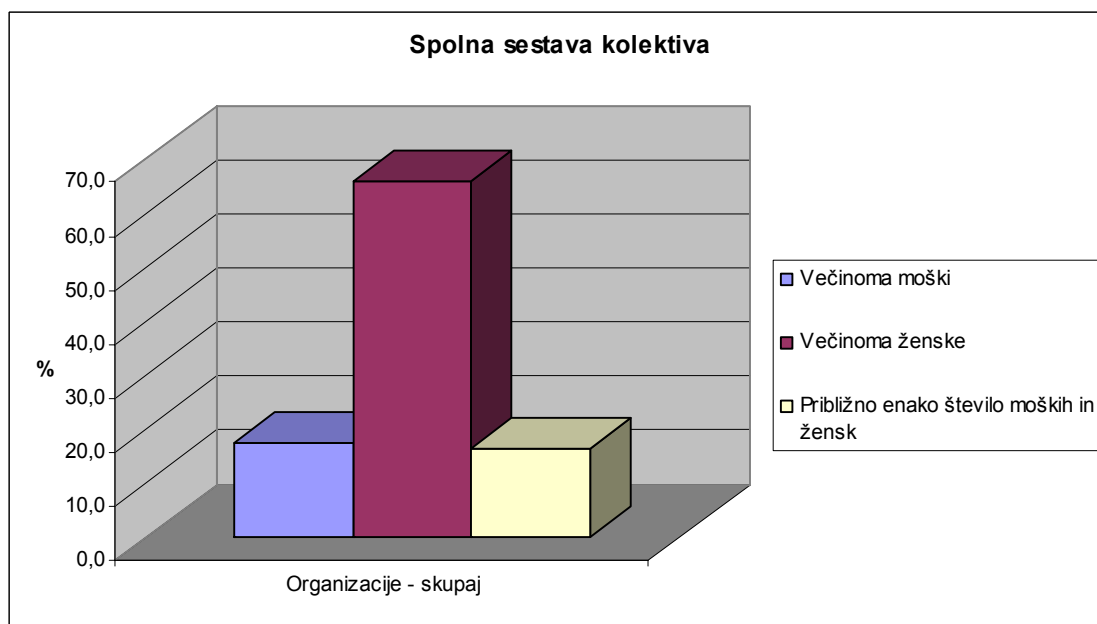
V bolnišnici je 95,5 % vprašanih odgovorilo, da prav tako prihajajo iz večinoma ženskega kolektiva, le en vprašani je odgovoril, da je v njihovem kolektivu približno enako število moških in žensk.

Na policijski postaji so anketiranci zaposleni v različnih delih podjetja in sicer, jih 29,4 % prihaja iz kolektiva, kjer je večina zaposlenih moških, 17,6 % iz kolektiva, kjer je večina zaposlenih žensk, največ kar 52,9 % pa iz kolektiva, kjer je približno enako število moških in žensk.

Tudi v javnem podjetju so anketiranci zaposleni v različnih delih podjetja in sicer je 36,7 % vprašanih odgovorilo, da prihaja iz kolektiva, kjer je večina zaposlenih moških, največ, 46,7 % jih prihaja iz predvsem ženskega kolektiva, 16,7 % pa dela v kolektivu, kjer je približno enako število moških in žensk.



Če pogledamo vsa podjetja skupaj, vidimo, da kar 65,9 % vprašanih dela v kolektivu kjer je večina žensk, 17,6 %, v kolektivu, kjer prevladujejo moški, 16,5 % pa v kolektivu kjer je približno enako število moških in žensk.



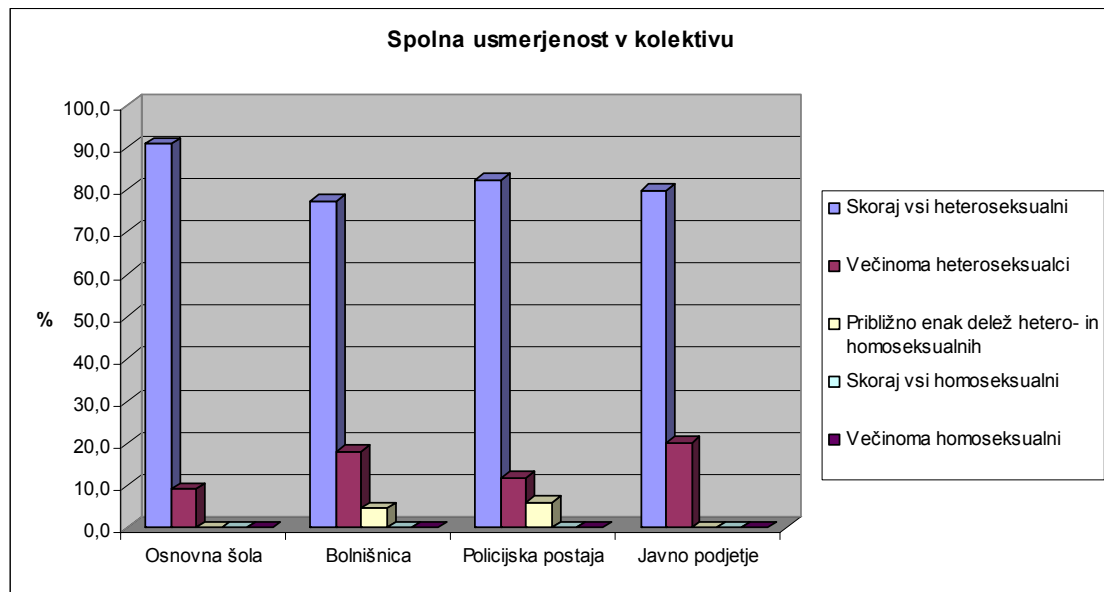
7.3.3 Spolna usmerjenost v kolektivu

Kar 90,9 % vprašanih v osnovni šoli je odgovorilo, da delajo v kolektivu kjer so skoraj vsi zaposleni heteroseksualci, 9,1 % pa jih meni, da je večina zaposlenih v njihovem ožjem kolektivu heteroseksualnih.

V bolnišnici je 77,3 % vprašanih odgovorilo, da so skoraj vsi v njihovem kolektivu heteroseksualci, 18,2 % jih meni, da je večina heteroseksualcev, en zaposleni pa je odgovoril, da je približno enak delež hetero- in homoseksualnih.

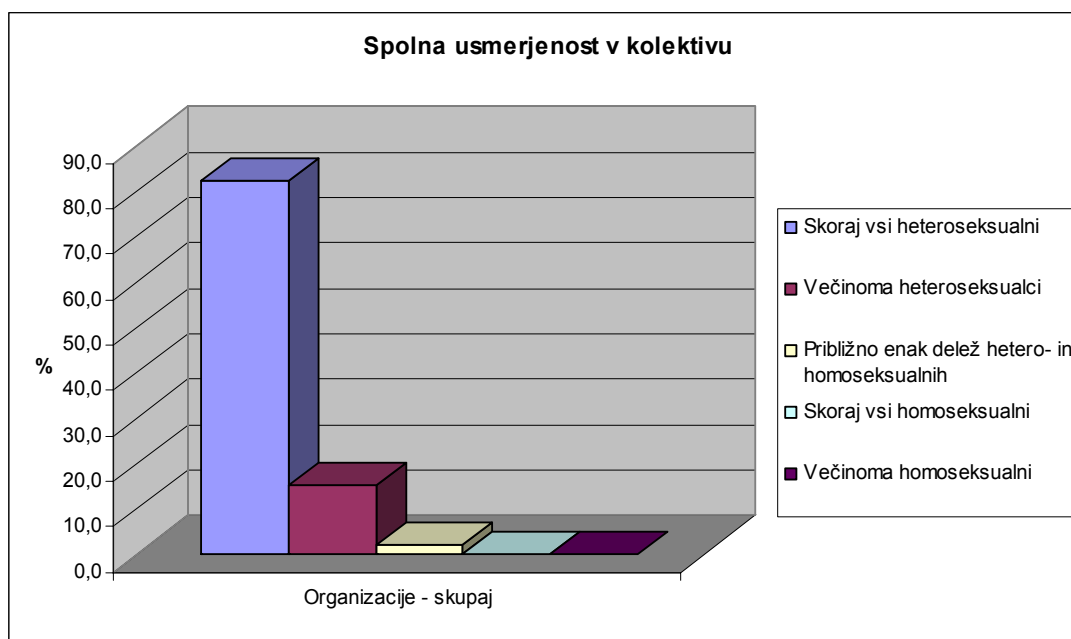
Na policijski postaji je 82,4 % odgovorilo, da so skoraj vsi zaposleni v kolektivu heteroseksualci, 11,8 % pa jih meni, da so večinoma heteroseksualci. En anketiranec je odgovoril, da je delež heteroseksualcev in homoseksualcev približno enak.

V javnem podjetju jih prav tako velika večina meni, da so skoraj vsi zaposleni heteroseksualno usmerjeni, kar 80 %, 20 % pa jih meni, da je večina zaposlenih v njihovem ožjem kolektivu heteroseksualnih.



Pri teh odgovorih je zanimivo, da so vprašani v večini obkroževali le dva odgovora. Tako visok konsenz o izrecno heteroseksualnih kolektivih pa govori o tem, da se ljudje ne zavedajo, da homoseksualnost sploh obstaja oz. ostajajo slepi do homoseksualnosti, saj je za večino vprašanih samoumevno, da delajo v kolektivu, kjer so zaposleni samo heteroseksualci.

Če pogledamo vse organizacije skupaj, je kar 82,4 % vprašanih odgovorilo, da so skoraj vsi v kolektivu heteroseksualni, 15,4 % jih je odgovorilo, da je večina zaposlenih v kolektivu heteroseksualnih, le 2,2 % pa meni, da je delež heteroseksualnih in homoseksualnih približno enak.



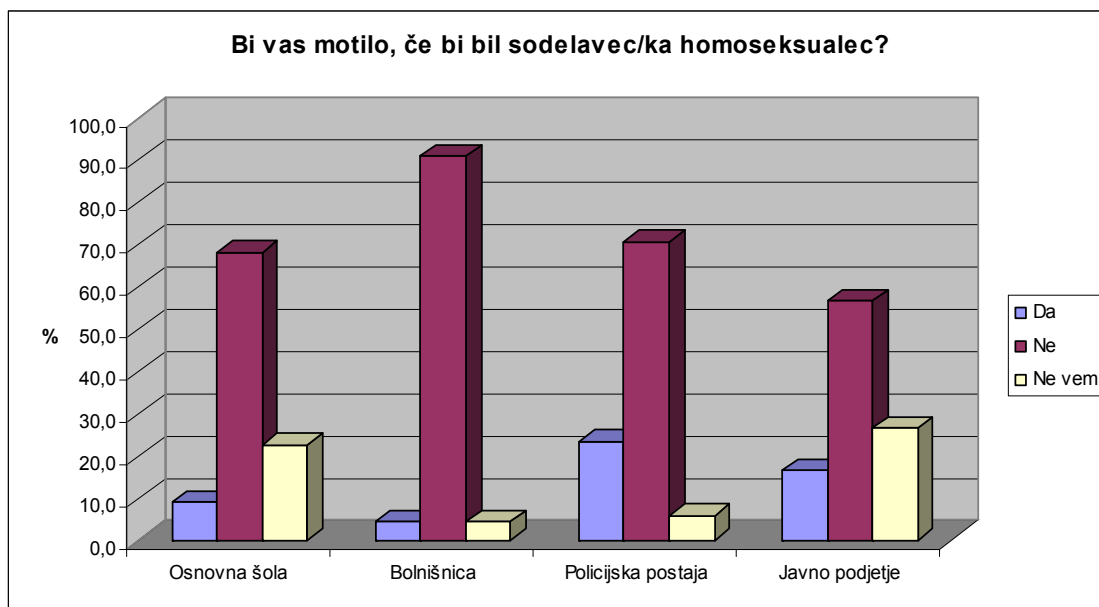
7.3.4 Bi vas motilo, če bi bil vaš sodelavec/ka homoseksualec?

V osnovni šoli je 9,1 % vprašanih odgovorilo, da bi jih motilo, če bi bil njihov sodelavec ali sodelavka homoseksualec, 68,2 % jih to ne bi motilo, 22,7 % pa je na to vprašanje odgovorilo »ne vem«.

V bolnišnici bi 4,5 % vprašanih motilo, če bi bil njihov sodelavec ali sodelavka homoseksualec, 90,9 % jih to ne bi motilo, 4,5 % pa je odgovorilo »ne vem«.

Na policijski postaji bi kar 23,5 % vprašanih motilo, če bi bil njihov sodelavec/ka homoseksualec, 70,6 % jih to ne bi motilo, 5,9 % pa je na vprašanje odgovorilo z »ne vem«.

V javnem podjetju je delež tistih, ki bi jih motilo, če bi bil sodelavec/ka homoseksualno usmerjen 16,7 %, 56,7 % jih to ne bi motilo, kar 26,7 % pa jih je odgovorilo, da ne vedo.



Iz dobljenih rezultatov vidimo, da je najbolj prijazno delovno okolje za homoseksualno usmerjene v bolnišnici ter tudi v osnovni šoli, najmanj naklonjeni gejem in lezbijkam pa so zaposleni na policijski postaji ter v javnem podjetju.

Če pogledamo vse štiri organizacije skupaj, je delež tistih, ki bi jih motilo, če je njihov sodelavec/ka homoseksualec kar 13,2 %, 70,3 % jih to ne bi motilo, 16,5 % pa je na to vprašanje odgovorilo z »ne vem«.

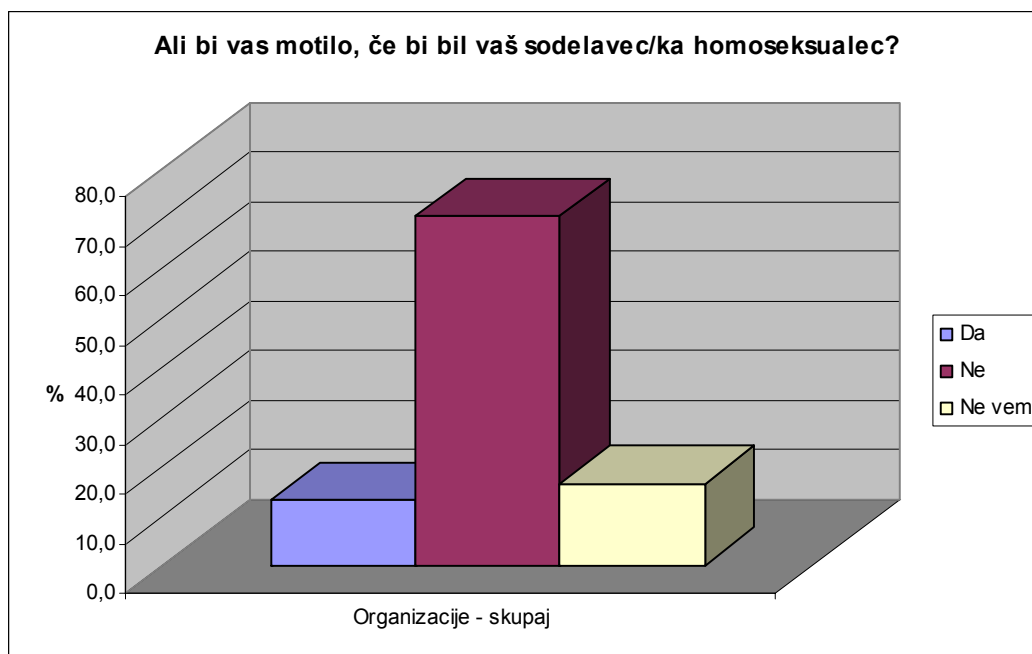


Tabela 7.3.4.1: Ali bi vas motilo, če bi bil vaš sodelavec homoseksualec?

	M	Ž	M%	Ž%
Osnovna šola	0	2	0,0	11,8
Bolnišnica	1	0	20,0	0,0
Policijska postaja	2	2	40,0	16,7
Javno podjetje	5	0	41,7	0,0
Skupaj	8	4	29,6	6,3

Tabela zgoraj prikazuje število in deleže moških in žensk, ki so na vprašanje »ali bi vas motilo, če bi bil vaš sodelavec homoseksualec«, odgovorili »da«. Lahko vidimo, da bi slabo tretjino moških motilo, če bi bil njihov sodelavec/ka homoseksualec, žensk, ki bi jih to motilo pa je le 6,3 %. Ti rezultati potrjujejo mojo zadnjo hipotezo, da so ženske bolj strpne do homoseksualcev kot moški.

7.3.5 Ali se vaši sodelavci ponavadi izognejo stikom z geji/lezbijkami?

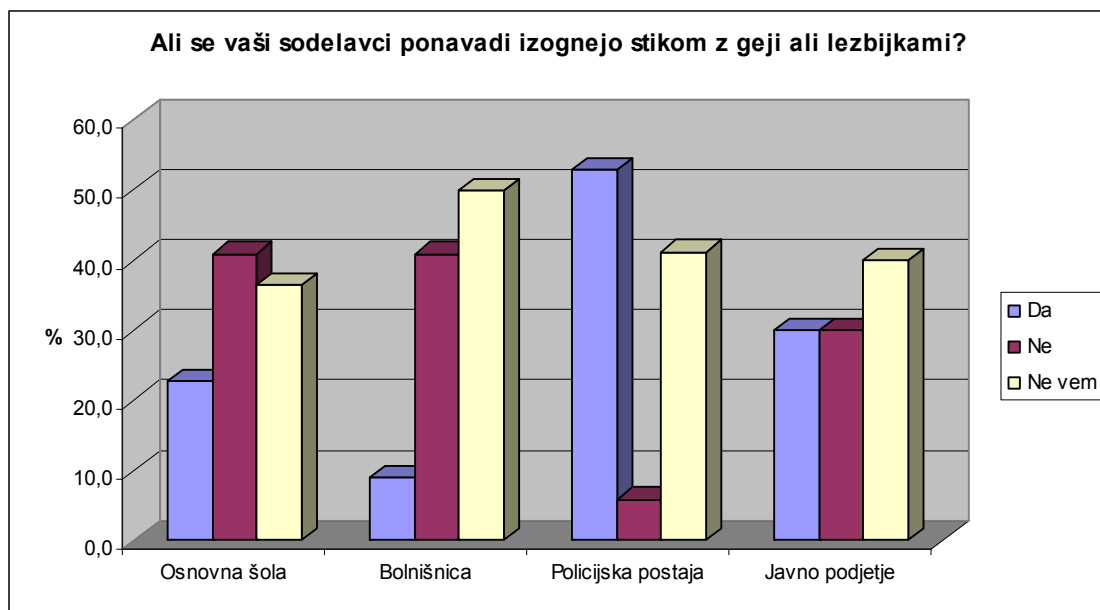
Na vprašanje »ali se strinjate, da se vaši sodelavci ponavadi izognejo stikom z geji ali lezbijkami«, je v osnovni šoli z »da« odgovorilo 22,7 %, z »ne« pa 40,9 % vprašanih. 36,4 % pa so na to vprašanje odgovorili z »ne vem«.

V bolnišnici je delež tistih, ki menijo, da se njihovi sodelavci izognejo stikom z geji in lezbijkami najnižji izmed vseh štirih organizacij, 9,1 %. 40,9 % jih meni, da ta trditev ne drži, kar polovica vprašanih, 50 % pa je odgovorila »ne vem«.

Na policijski postaji je kar 52,9 % vprašanih odgovorilo, da se njihovi sodelavci ponavadi izognejo stikom s homoseksualci, kar je tudi največ izmed vseh štirih organizacij. Da ta trditev ne drži meni le 5,9 % vprašanih, dokaj visok pa je zopet delež tistih, ki so odgovorili »ne vem«, 41,2 %.

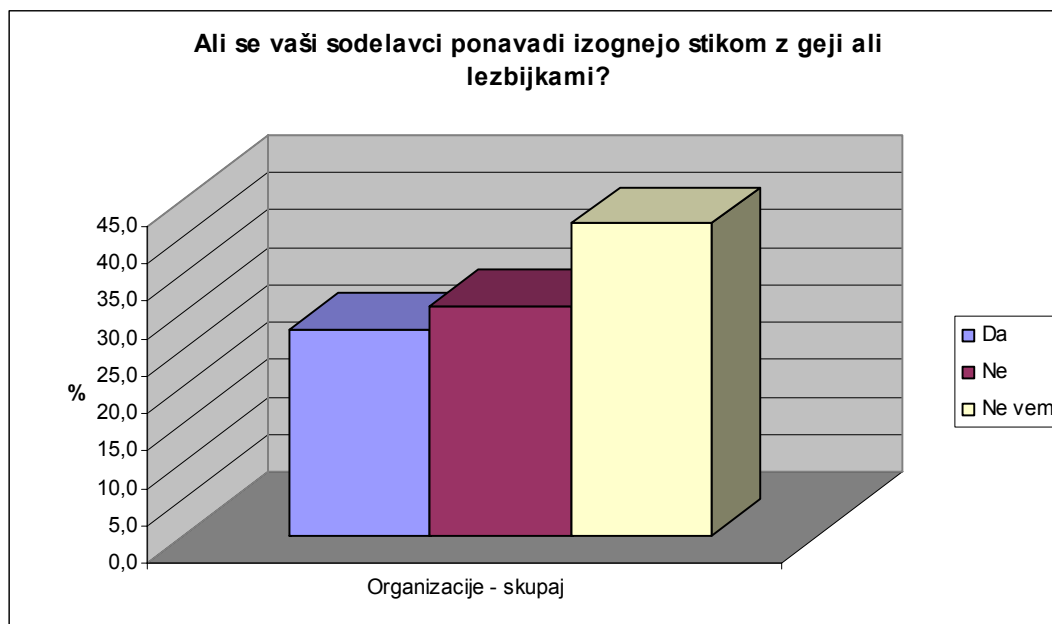
V javnem podjetju je bil enakovreden delež tistih, ki menijo, da se njihovi sodelavci običajno izognejo stikom z geji in lezbijkami, in drugih, ki menijo, da takšna trditev ne drži, in sicer 30 %. 40 % anketiranih je odgovorilo z odgovorom »ne vem«.

Ugotovimo lahko, da je dokaj velik delež v vseh štirih podjetjih odgovorilo z »ne vem«, kar lahko pomeni, da se visok delež anketiranih oseb še nikoli ni neposredno soočil s konkretnimi homofobnimi diskurzi v svojem delovnem okolju ali pa so takšni odgovori posledica tega, da večina vprašanih meni, da je večina ljudi v njihovem kolektivu heteroseksualnih.



Tudi po teh rezultatih lahko sklepamo, da je gejem in lezbijkam najbolj prijazno okolje v bolnišnici, najbolj homofobno pa na policijski postaji ter tudi v javnem podjetju.

Če pogledamo vse štiri organizacije skupaj, vidimo, da je visok delež tistih, ki mislijo, da se njihovi sodelavci običajno izognejo stikom z geji ali lezbijkami, kar 27,5 %. Delež tistih, ki menijo, da ta trditev ne drži je le nekoliko višji, 30,8 %. 41,8 % pa je odgovorilo z »ne vem«. Glede na dobljene rezultate, ki kažejo, da skoraj tretjina vprašanih meni, da se njihovi sodelavci izogibajo stikom z geji in lezbijkami, lahko sklepamo, da določene izrecne oblike homofobne diskriminacije v določeni meri obstajajo.



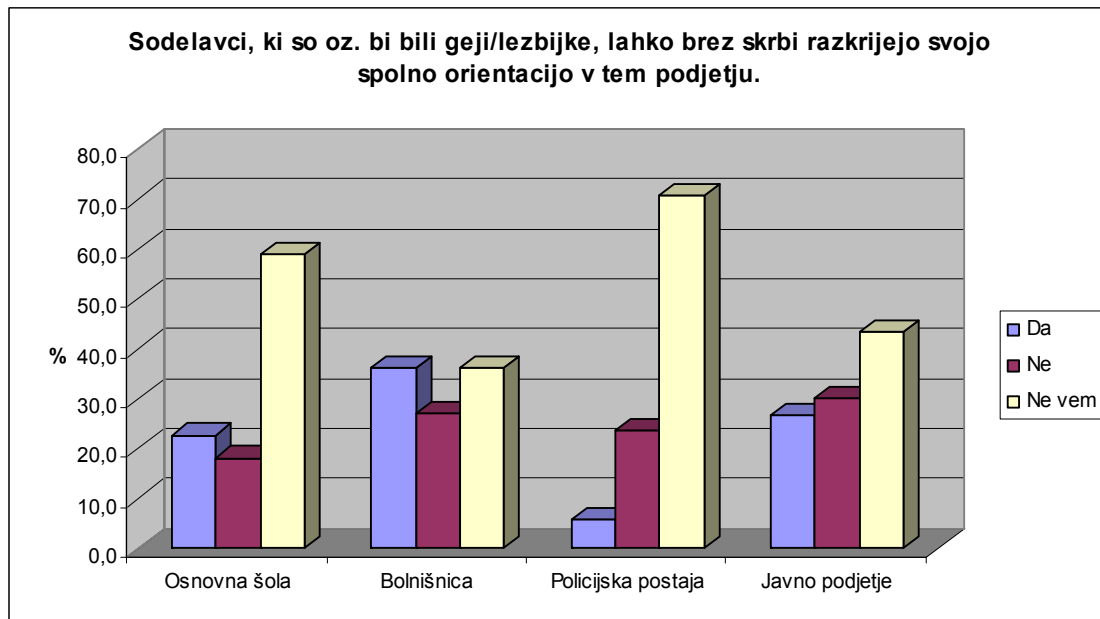
7.3.6 Sodelavci, ki so oz. bi bili geji/ lezbijke, lahko brez skrbi razkrijejo svojo spolno orientacijo v tem podjetju.

V osnovni šoli 22,7 % vprašanih meni, da lahko geji in lezbijke v njihovem podjetju brez skrbi razkrijejo svojo spolno usmerjenost, 18,2 % pa jih meni, da tega ne morejo narediti. Kar 59,1 % pa je odgovorilo z »ne vem«.

V bolnišnici je delež tistih, ki menijo, da geji in lezbijke lahko brez skrbi razkrijejo svojo spolno usmerjenost največji, in sicer 36,4 %. Enak delež je tistih, ki so odgovorili z »ne vem«, 27,3 % vprašanih pa meni, da sodelavci, geji in lezbijke ne morejo brez skrbi razkriti svoje spolne usmerjenosti.

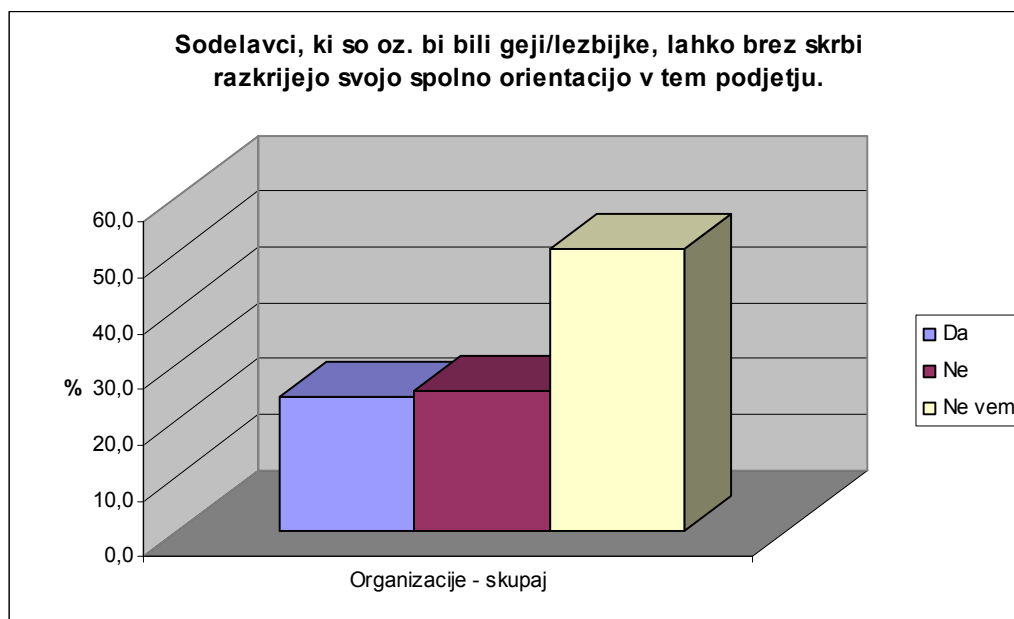
Na policijski postaji le 5,9 % anketiranih oseb meni, da istospolno usmerjeni sodelavci lahko brez skrbi razkrijejo svojo spolno usmerjenost. 23,5 % jih meni, da tega ne morejo narediti čisto brez skrbi, kar 70,6 % pa jih je odgovorilo z »ne vem«.

V javnem podjetju 26,7 % vprašanih meni, da lahko geji in lezbijke v njihovem podjetju brez skrbi razkrijejo svojo spolno usmerjenost, 30 % pa se s tem ne strinja. Tukaj pa je tudi največji delež tistih, ki menijo, da geji in lezbijke v njihovem podjetju ne morejo brez skrbi razkriti svoje spolne usmerjenosti. 43,3 % pa so na vprašanje odgovorili z »ne vem«.



Tudi ti odgovori potrjujejo prejšnje ugotovitve, da je delovno okolje v bolnišnici najbolj prijazno za homoseksualno usmerjene, najbolj homofobno pa je po teh rezultatih okolje v javnem podjetju ter zopet na policijski postaji. Vendar je dokaj skrb zbujajoč podatek, da je v vseh organizacijah dokaj visok delež vprašanih mnenja, da v njihovem podjetju geji in lezbijke ne morejo brez skrbi razkriti svoje spolne usmerjenosti.

Če pogledamo vsa štiri podjetja skupaj vidimo, da je delež tistih, ki mislijo, da lahko geji in lezbijke v njihovem podjetju brez skrbi razkrijejo svojo spolno usmerjenost 24,2 % in tistih, ki se s tem ne strinjajo 25,3 %, skoraj isti. Kar polovica 50,5 % pa je na to vprašanje odgovorilo »ne vem«.



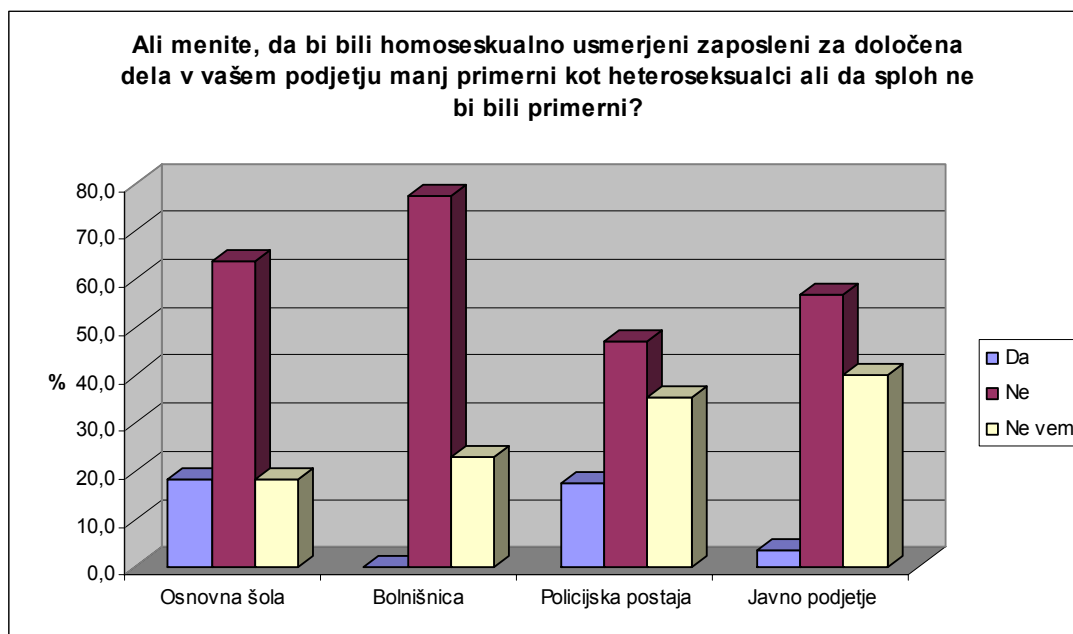
7.3.7 Ali menite, da bi bili homoseksualno usmerjeni zaposleni za določena dela v vašem podjetju manj primerni kot heteroseksualci ali da sploh ne bi bili primerni?

V osnovni šoli je kar 18,2 % anketiranih oseb odgovorilo, da homoseksualci ne bi bili primerni za določena dela v njihovem podjetju. Večina jih je zraven napisala, da ne bi bili primerni za pedagoška dela. 63,6 % jih je na to vprašanje odgovorilo z »ne«, kar pomeni, da menijo, da so homoseksualno usmerjeni enako primerni za vsa dela v njihovem podjetju, prav tako kot heteroseksualci. 18,2 % pa je odgovorilo »ne vem«.

V bolnišnici nihče ne meni, da so homoseksualci manj primerni za določena dela v njihovem podjetju ali da sploh ne bi bili primerni za določena dela. 77,3 % je na to vprašanje odgovorilo »ne«, 22,7 % pa »ne vem«.

Na policijski postaji je 17,6 % vprašanih odgovorilo, da so homoseksualci manj primerni za določena dela v njihovem podjetju. 47,1 % jih je odgovorilo na vprašanje »ne«, 35,3 % pa so odgovorili »ne vem«.

V javnem podjetju 3,3 % vprašanih meni, da so homoseksualno usmerjeni manj primerni za določena dela v njihovem podjetju, 56,7 % jih meni, da so enako primerni za vsa dela v njihovem podjetju, 40 % pa jih je odgovorilo »ne vem«.



Pri tem vprašanju so odgovori pokazali, da je homofobija prisotna v osnovni šoli ter na policijski postaji, kjer približno 1/6 vprašanih meni, da homoseksualci ne bili primerni za določena dela v njihovem podjetju.

Če pogledamo vsa štiri podjetja skupaj, jih 8,8 % meni, da bi bili homoseksualci manj primerni za določena dela oz. da sploh ne bi bili primerni. 61,5 % jih meni, da so enako sposobni kot heteroseksualci, 29,7 % pa jih je odgovorilo »ne vem«.



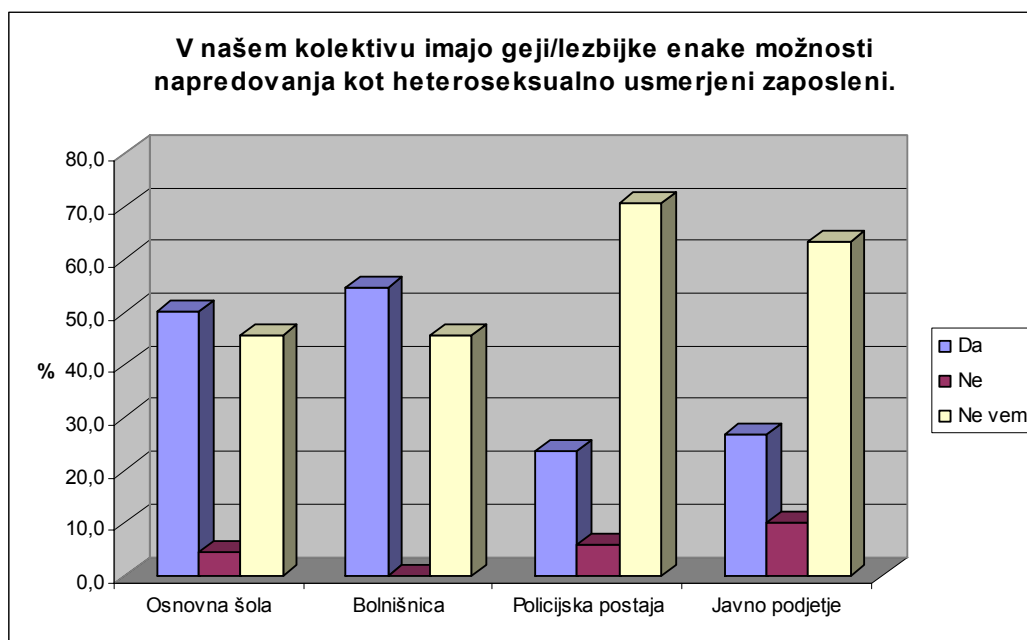
7.3.8 V našem kolektivu imajo geji/lezbijke enake možnosti napredovanja na višja delovna mesta kot heteroseksualno usmerjeni zaposleni.

S trditvijo, da imajo geji in lezbijke v kolektivu, enake možnosti napredovanja kot heteroseksualci, se strinja polovica anketiranih oseb zaposlenih v osnovni šoli, 4,5 % jih meni, da ta trditev ne drži, 45,5 % pa jih je odgovorilo »ne vem«. Kar nekaj izmed tistih, ki menijo, da imajo homoseksualci enake možnosti napredovanja, je zraven odgovora dopisalo, »teoretično«, kar lahko pomeni, da še nihče ni razkril, da je homoseksualno usmerjen in s tem, še nimajo izkušenj ali pa to pomeni, da naj bi po pravilih imeli vsi enake možnosti, ko pa resnično pride do takšne situacije, posameznik ne napreduje samo zato, ker je homoseksualec.

V bolnišnici 54,5 % vprašanih meni, da imajo homoseksualci v njihovem podjetju enake možnosti napredovanja kot heteroseksualci, 45,5 % pa jih je odgovorilo »ne vem«.

Na policijski postaji je 23,5 % vprašanih odgovorilo, da po njihovem mnenju imajo homoseksualno usmerjeni v njihovem podjetju enake možnosti napredovanja kot heteroseksualno usmerjeni, 5,9 % jih meni, da nimajo enakih možnosti, 70,6 % pa jih je odgovorilo »ne vem«.

V javnem podjetju 26,7 % vprašanih meni, da imajo homoseksualci enake možnosti napredovanja kot heteroseksualci, 10 % jih meni, da to ne drži, 63,3 % pa jih je odgovorilo »ne vem«.



Tudi ti odgovori potrjujejo prejšnje ugotovitve in sicer, da je najbolj prijazno okolje za istospolno usmerjene v bolnišnici in delno tudi v osnovni šoli, najbolj homofobno pa v javnem podjetju in na policijski postaji.

Če pogledamo vsa podjetja skupaj, vidimo, da 38,5 % vprašanih meni, da imajo homoseksualci v njihovem podjetju enake možnosti napredovanja na višja delovna mesta kot heteroseksualci. 5,5 % jih meni, da nimajo enakih možnosti napredovanja, 56 % pa jih je odgovorilo »ne vem«. Visok delež odgovorov »ne vem« pa si lahko razlagamo na več načinov. Lahko pomenijo, da so ljudje slepi za probleme homoseksualcev oz. so prepričani, da v njihovem podjetju sploh ni homoseksualno usmerjenih in jih zato ta problematika ne zanima, lahko pa pomeni le to, da o tem do sedaj sploh niso razmišljali ali pa tudi, da je odgovor nekje vmes, med »da« in »ne« (ne mislijo, da ne morejo napredovati, niti, da so popolnoma enakopravni).



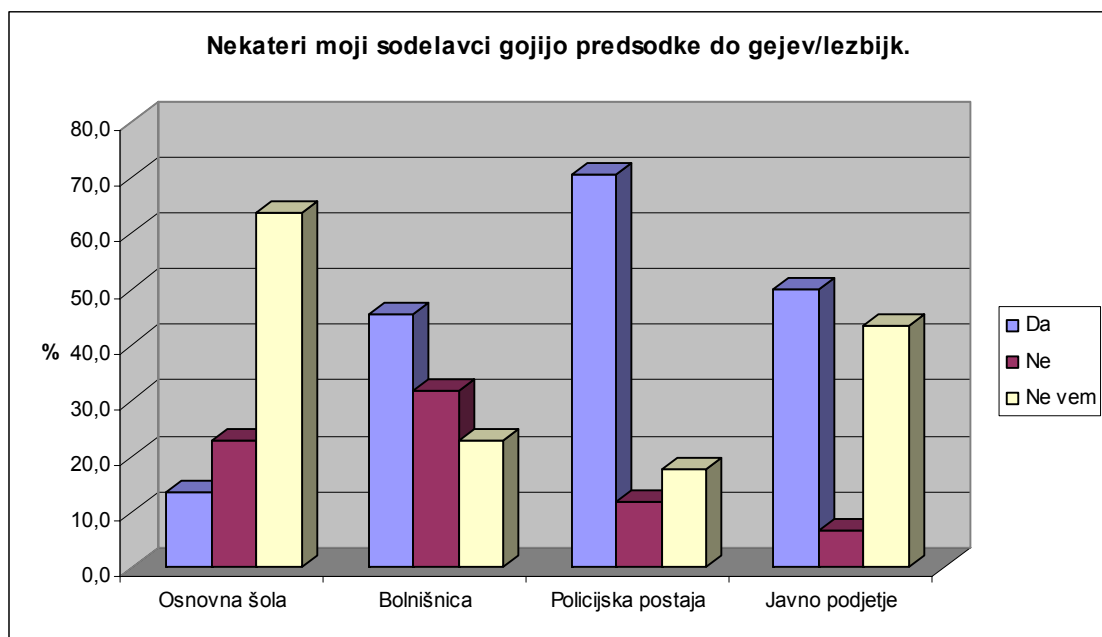
7.3.9 Nekateri moji sodelavci gojijo predsodke do gejev/lezbijk.

V osnovni šoli 13,6 % vprašanih meni, da gojijo nekateri njihovi sodelavci predsodke do gejev in lezbijk, 22,7 % jih meni, da njihovi sodelavci nimajo predsodkov do homoseksualcev, 63,6 % pa jih je odgovorilo »ne vem«.

V bolnišnici 45,5 % meni, da njihovi sodelavci gojijo predsodke do homoseksualcev, 31,8 % pa jih je prepričanih, da njihovi sodelavci ne gojijo predsodkov do homoseksualcev. 22,7 % jih je na to trditev odgovorilo »ne vem«.

Na policijski postaji je kar 70,6 % anketirancev odgovorilo, da nekateri njihovi sodelavci gojijo predsodke do gejev in lezbijk, 11,8 % jih meni, da njihovi sodelavci nimajo predsodkov do gejev in lezbijk, 17,6 % pa jih je odgovorilo »ne vem«. Izredno visok delež tistih, ki so odgovorili, da njihovi sodelavci gojijo predsodke do homoseksualcev kaže na zelo homofobno okolje.

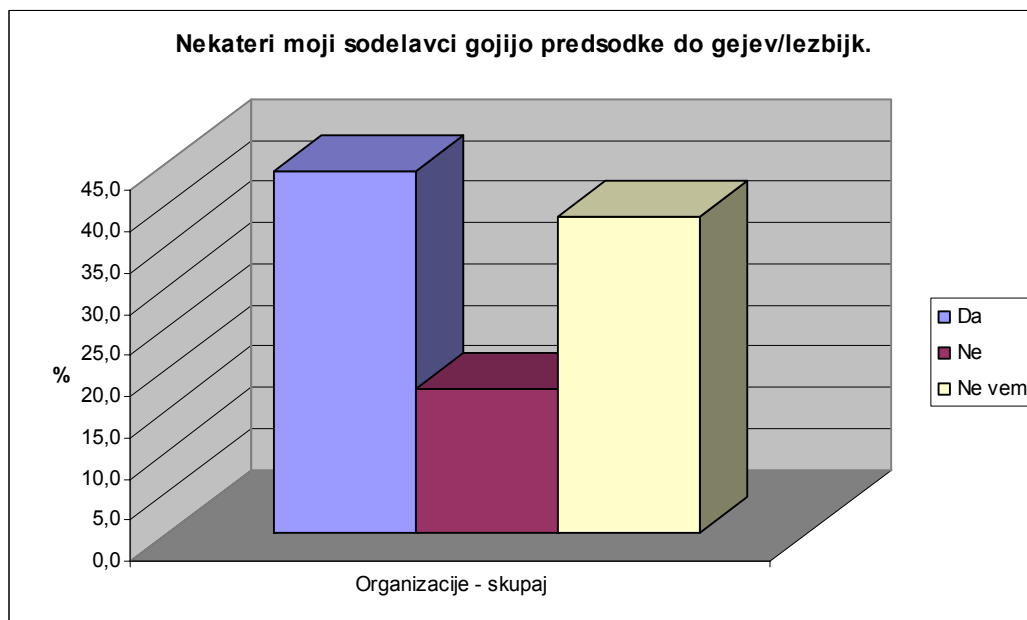
V javnem podjetju polovica, 50 % vprašanih meni, da njihovi sodelavci gojijo predsodke do homoseksualcev, le 6,7 % vprašanih jih meni, da njihovi sodelavci ne gojijo predsodkov do gejev in lezbijk. 43,3 % pa jih je odgovorilo »ne vem«.



Rezultati so zopet pokazali, da je največ homofobije prisotno med zaposlenimi na policijski postaji ter med zaposlenimi v javnem podjetju.

Če pogledamo vse štiri organizacije skupaj, vidimo, da kar 44 % vprašanih meni, da nekateri njihovi sodelavci gojijo predsodke do gejev in lezbijk. 17,6 % jih meni, da njihovi sodelavci ne gojijo predsodkov do homoseksualcev, 38,5 % pa jih je odgovorilo »ne vem«. Iz teh rezultatov lahko potrdim mojo prvo hipotezo, da v delovnem okolju

obstaja diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti. Homoseksualno usmerjeni posamezniki se na delovnem mestu soočajo z različnimi predsodki in stereotipi.



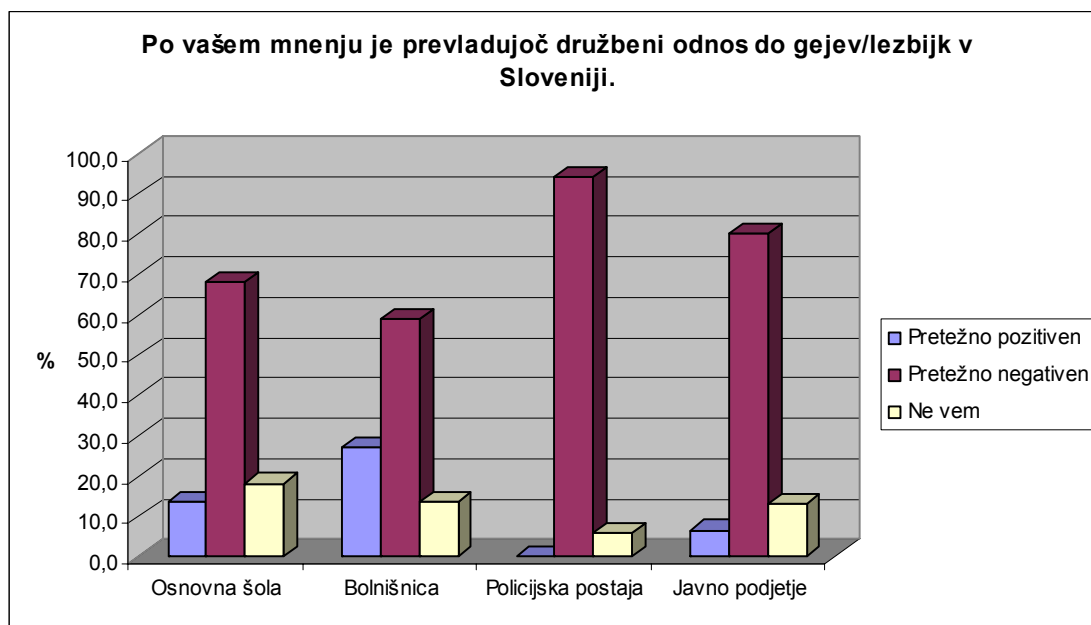
7.3.10 Kakšen je po vašem mnenju prevladujoč družbeni odnos do gejev/lezbijk v Sloveniji?

13,6 % vprašanih v osnovni šoli meni, da je prevladujoč družbeni odnos do gejev in lezbijk v Sloveniji pozitiven, kar 68,2 % jih meni, da je odnos pretežno negativen, 18,2 % pa jih je odgovorilo »ne vem«.

V bolnišnici je 27,3 % vprašanih odgovorilo, da je prevladujoč družbeni odnos do gejev in lezbijk v Sloveniji pretežno pozitiven, 59,1 % jih meni, da je odnos pretežno negativen, 13,6 % pa jih je odgovorilo »ne vem«.

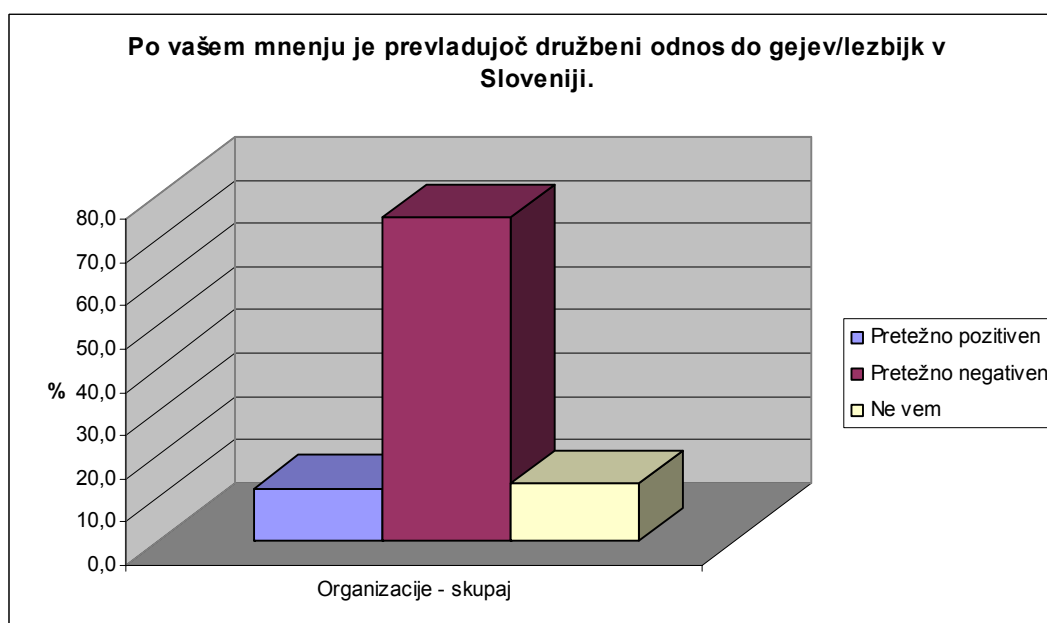
Na policijski postaji je kar 94,1 % vprašanih menilo, da je prevladujoč odnos do gejev in lezbijk v Sloveniji pretežno negativen, 5,9 % pa jih je odgovorilo »ne vem«.

V javnem podjetju je 6,7 % vprašanih odgovorilo, da je prevladujoč družbeni odnos do gejev in lezbijk pretežno pozitiven, 80 % pa jih meni, da je ta odnos pretežno negativen. 13,3 % vprašanih je na to vprašanje odgovorilo »ne vem«.



Če pogledamo vsa podjetja skupaj, vidimo, da le 12,1 % vprašanih meni, da je prevladujoč družbeni odnos do gejev in lezbijk v Sloveniji pretežno pozitiven, kar 74,7 % pa jih je prepričanih, da je odnos do gejev in lezbijk pretežno negativen. 13,2 % vprašanih je odgovorilo »ne vem«.

Zanimivo je predvsem to, da se večina anketirancev zaveda negativnega družbenega odnosa do gejev in lezbijk (na splošno), v manjšem številu pa prepoznajo konkretno homofobijo v delovnem okolju.



7.3.11 Kakšen je vaš odnos do gejev in lezbijk v kolektivu (oz. kakšen bi bil vaš odnos)?

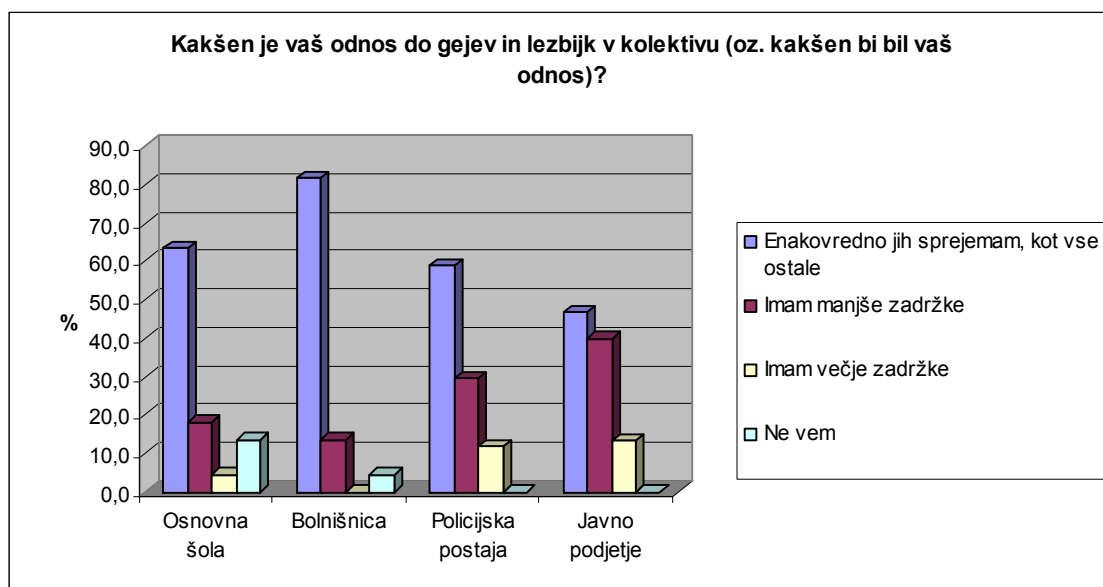
63,6 % zaposlenih v osnovni šoli je na vprašanje, kakšen je njihov odnos do gejev in lezbijk v kolektivu, odgovorilo, da jih sprejemajo enakovredno, kot ostale. 18,2 % je odgovorilo, da imajo manjše zadržke, 4,5 % vprašanih ima večje zadržke, 13,6 % pa jih je na to vprašanje odgovorilo »ne vem«.

V bolnišnici je 81,8 % vprašanih na to vprašanje odgovorilo, da geje in lezbijke sprejemajo enakovredno kot ostale, 13,6 % ima do njih manjše zadržke, 4,5 % pa jih je odgovorilo »ne vem«.

Na policijski postaji je 58,8 % vprašanih odgovorilo, da geje in lezbijke sprejemajo enakovredno kot ostale, 29,4 % ima do njih manjše zadržke, 11,8 % pa večje zadržke.

V javnem podjetju je 46,7 % vprašanih na to vprašanje odgovorilo, da jih sprejemajo enakovredno kot ostale, 4 % ima manjše zadržke, 13,3 % pa večje.

Najvišji delež vprašanih v vseh podjetjih sprejema geje in lezbijke enakovredno, kot vse ostale, vendar je delež tistih, ki imajo manjše ali večje zadržke dokaj visok, še posebej pri zaposlenih v policijski postaji in v javnem podjetju.



Zanimivo je, da je veliko tistih, ki so na vprašanje »ali bi vas motilo, če bi bil vaš sodelavec/ka homoseksualec«, odgovorilo »ne« ali pa »ne vem«, pri tem vprašanju odgovorilo, da imajo manjše zadržke. To lahko pomeni, da še niso imeli osebne izkušnje

s homoseksualci, vendar pa imajo do njih vseeno neke zadržke, ki verjetno izhajajo iz družbe.

Če pogledamo vsa štiri podjetja skupaj, vidimo, da 61,5 % vprašanih, geje in lezbijke sprejema enakovredno, kot vse druge, 26,4 % ima manjše zadržke, 7,7 % pa večje. 4,4 % je odgovorilo na to vprašanje »ne vem«.

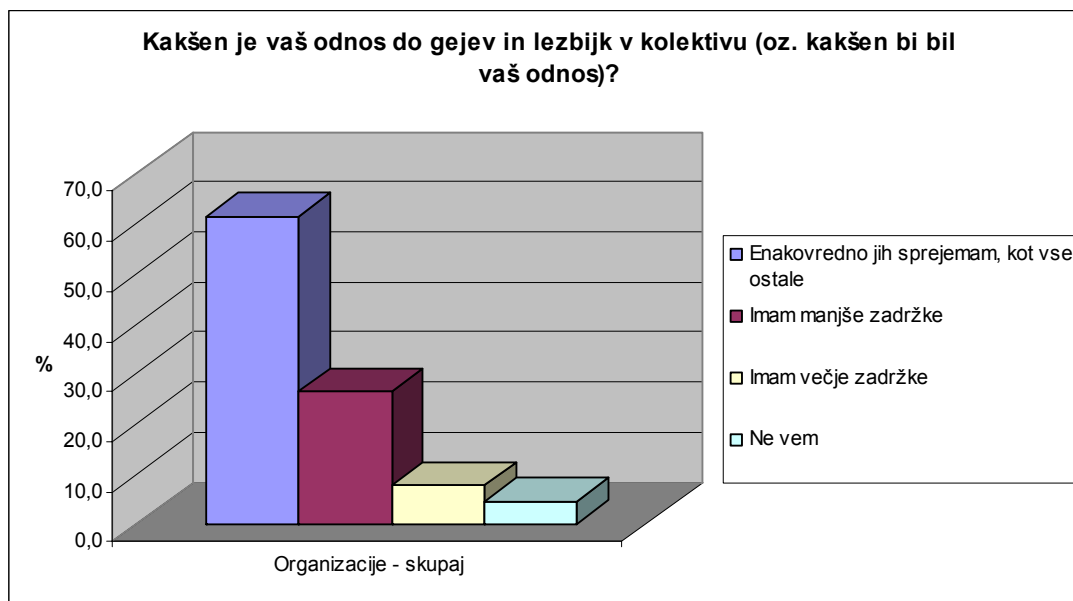


Tabela 7.3.11.1: Odnos do gejev in lezbijk v kolektivu

	M	Ž	M%	Ž%
Osnovna šola	0	5	0,0	29,4
Bolnišnica	2	1	40,0	5,9
Policijska postaja	2	5	40,0	41,7
Javno podjetje	9	7	75,0	38,9
Skupaj	13	18	48,1	28,1

Zgornja tabela prikazuje število in deleže moških in žensk, ki so na vprašanje »kakšen je vaš odnos do gejev in lezbijk v kolektivu«, odgovorili »imam manjše zadržke« ali pa »imam večje zadržke«. Lahko vidimo, da ima skoraj polovica moških manjše oz. večje zadržke do homoseksualcev, žensk, ki imajo manjše ali večje zadržke do homoseksualno usmerjenih pa je malo manj kot tretjina. S temi rezultati lahko zopet potrdim mojo zadnjo hipotezo, da so ženske bolj strpne do homoseksualcev kot moški.

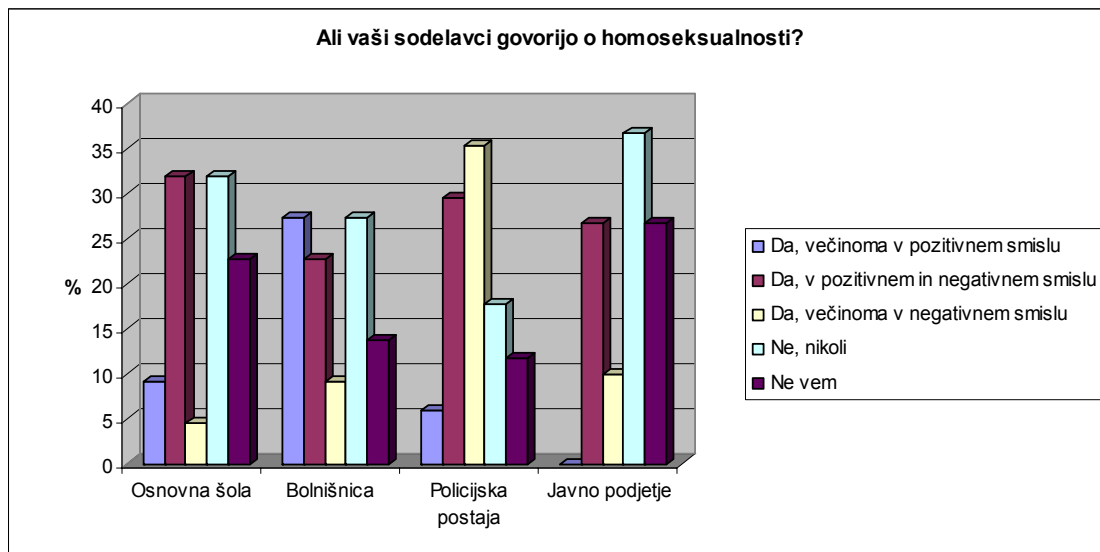
7.3.12 Ali vaši sodelavci govorijo o homoseksualnosti?

Na vprašanje, ali vaši sodelavci govorijo o homoseksualnosti, je v osnovni šoli 9 % vprašanih odgovorilo z »da, večinoma v pozitivnem smislu«, 32 % z »da, v pozitivnem in negativnem smislu«, 5 % z »da, večinoma v negativnem smislu«, 32 % z »ne, nikoli«, 23 % pa je odgovorilo z »ne vem«.

V bolnišnici je na to vprašanje 27 % vprašanih odgovorilo »da, večinoma v pozitivnem smislu«, 23 % z »da, v pozitivnem in negativnem smislu«, 9 % z »da, večinoma v negativnem smislu«, 27 % z »ne, nikoli«, 14 % pa je odgovorilo z »ne vem«.

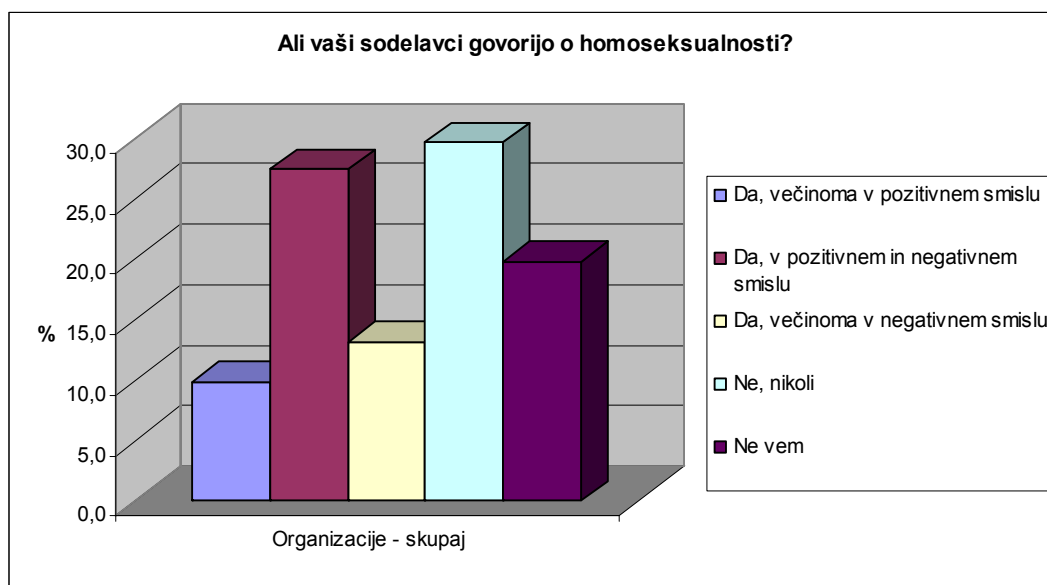
Na policijski postaji je na to vprašanje 6 % vprašanih odgovorilo »da, večinoma v pozitivnem smislu«, 29 % z »da, v pozitivnem in negativnem smislu«, 35 % z »da, večinoma v negativnem smislu«, 18 % z »ne, nikoli«, 12 % pa je odgovorilo z »ne vem«.

V javnem podjetju je 27 % vprašanih na to vprašanje odgovorilo »da, v pozitivnem in negativnem smislu«, 10 % z »da, večinoma v negativnem smislu«, 37 % z »ne, nikoli«, 27 % pa je odgovorilo z »ne vem«.



V vseh podjetjih vidimo, da je dokaj veliko število anketiranih oseb odgovorilo, da v njihovem podjetju nikoli ne govorijo o homoseksualnosti ali pa da govorijo tako v pozitivnem kot tudi v negativnem smislu. Malo izstopajo odgovori v bolnišnici, kjer je skoraj tretjina odgovorila, da večinoma govorijo v pozitivnem smislu, prav tako izstopajo odgovori anketiranih na policijski postaji, kjer je več kot tretjina vprašanih odgovorila, da večinoma govorijo o homoseksualnosti v negativnem smislu.

Če pogledamo vsa štiri podjetja skupaj, vidimo, da je na vprašanje »ali vaši sodelavci govorijo o homoseksualnosti«, 9,9 % vprašanih odgovorilo »da, večinoma v pozitivnem smislu«, 27,5 % z »da, v pozitivnem in negativnem smislu«, 13,2 % z »da, večinoma v negativnem smislu«, 29,7 % z »ne, nikoli«, kar je največji delež, 19,8 % pa je odgovorilo z »ne vem«.



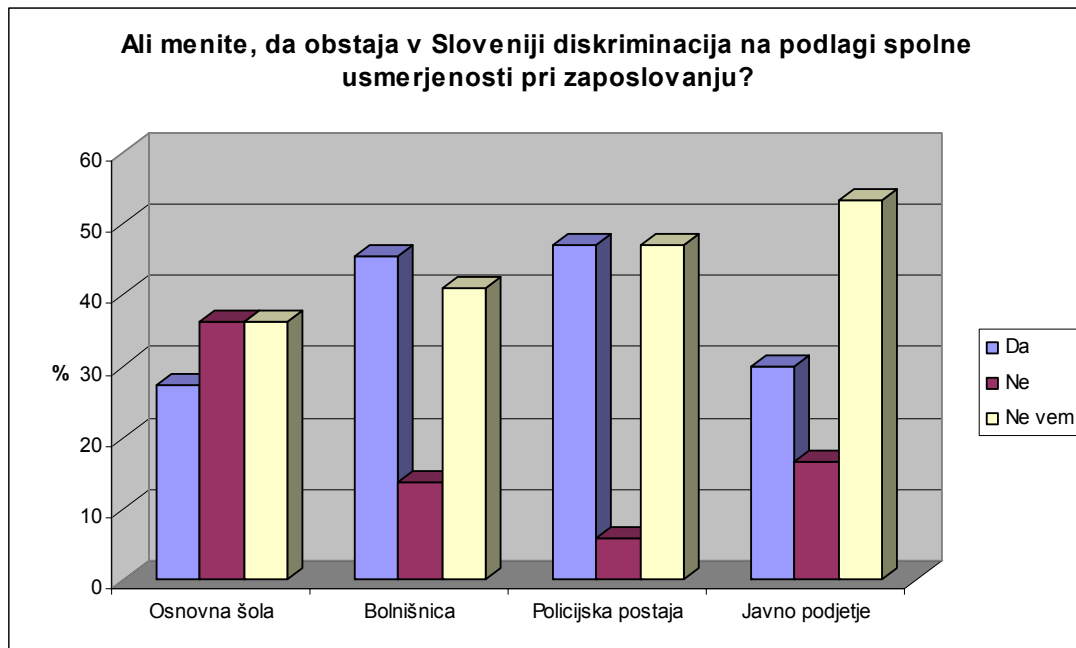
7.3.13 Ali menite, da obstaja v Sloveniji diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti pri zaposlovanju?

V osnovni šoli je na vprašanje »ali menite, da obstaja v Sloveniji diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti pri zaposlovanju« 27 % vprašanih odgovorilo »da«, 36 % z »ne«, 36 % pa je na to vprašanje odgovorilo »ne vem«.

V bolnišnici 45 % vprašanih meni, da v Sloveniji obstaja diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti pri zaposlovanju, 14 % jih meni, da ne obstaja, 41 % pa jih ne ve.

Na policijski postaji 47 % vprašanih meni, da obstaja diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti pri zaposlovanju, 6 % jih meni, da ne obstaja, 47 % pa je na to vprašanje odgovorilo »ne vem«.

V javnem podjetju je 30 % anketiranih oseb odgovorilo, da v Sloveniji obstaja diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti v zaposlovanju, 17 % jih meni, da ne obstaja, 53 % pa je odgovorilo, da ne vedo.



Če pogledamo vsa štiri podjetja skupaj, vidimo, da 36,3 % vprašanih meni, da v Sloveniji obstaja diskriminacija na osnovi spolne usmerjenosti pri zaposlovanju, 18,7 % jih meni, da diskriminacija ne obstaja, 45,1 % pa jih je na to vprašanje odgovorilo »ne vem«.

Anketiranci izkazujejo dokaj visoko zavest o tem, da obstaja diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti, po drugi strani pa še večji odstotek odgovorov »ne vem« lahko kaže na določeno slepoto za homofobno diskriminacijo. Moramo pa vedeti, da lahko odgovori »ne vem« pomenijo tudi, da anketiranci o tem še niso nikoli razmišljali ali pa se preprosto ne želijo opredeliti, ker mislijo, da je odgovor nekje vmes, med »da« in »ne«.



7.3.14 Diskriminacija na osnovi spolne usmerjenosti najpogosteje nastopa v obliki:

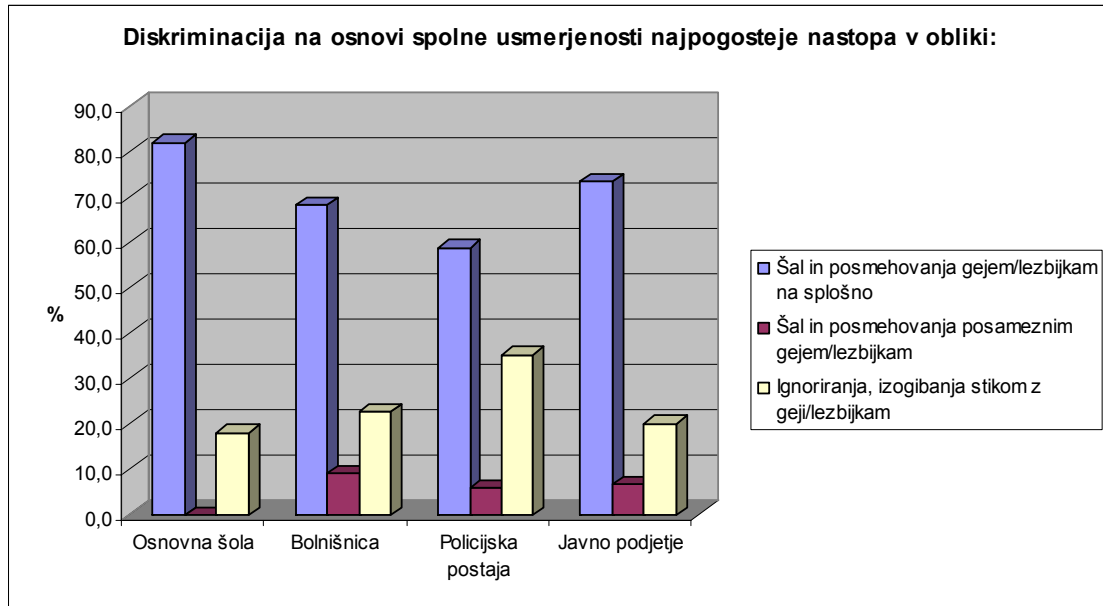
V osnovni šoli je kar 81,8 % vprašanih odgovorilo, da po njihovem mnenju diskriminacija na osnovi spolne usmerjenosti najpogosteje nastopa v obliki šal in posmehovanja gejem in lezbijkam na splošno. 18,2 % pa meni, da je najpogostejša oblika diskriminacije ignoriranje in izogibanje stikom z geji in lezbijkami.

V bolnišnici 68,2 % vprašanih meni, da diskriminacija na osnovi spolne usmerjenosti najpogosteje nastopa v obliki šal in posmehovanja gejem in lezbijkam na splošno, 9,1 % meni da so najpogostejša oblika diskriminacije šale in posmehovanja posameznim gejem in lezbijkam, 22,7 % pa je odgovorilo, da diskriminacija najpogosteje nastopa v obliki ignoriranja in izogibanja stikom z geji in lezbijkami.

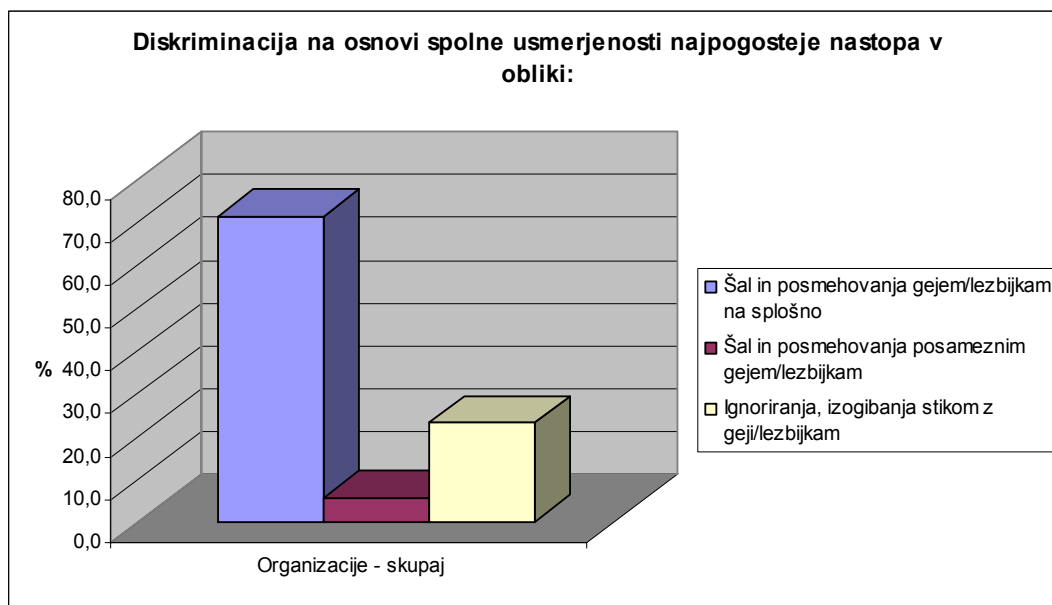
Na policijski postaji 58,8 % vprašanih meni, da so najpogostejša oblika diskriminacije šale in posmehovanja gejem in lezbijkam na splošno, 5,9 % je odgovorilo, da so najpogostejša oblika šale in posmehovanja posameznim gejem in lezbijkam. 35,3 % anketiranih oseb pa meni, da diskriminacija najpogosteje nastopa v obliki ignoriranja in izogibanja stikom z geji in lezbijkami.

V javnem podjetju je 73,3 % vprašanih odgovorilo, da po njihovem mnenju diskriminacija na osnovi spolne usmerjenosti najpogosteje nastopa v obliki šal in posmehovanja gejem in lezbijkam na splošno. 6,7 % jih je prepričanih, da so najpogostejša oblika diskriminacije šale in posmehovanja posameznim gejem in

lezbijkam, 20 % pa meni, da je najpogostejša oblika diskriminacije ignoriranje in izogibanje stikom z geji in lezbijkami.



Ko gledamo vse štiri organizacije skupaj, vidimo, da je največ vprašanih odgovorilo, da po njihovem mnenju diskriminacija na osnovi spolne usmerjenosti najpogosteje nastopa v obliki različnih šal in posmehovanja gejem in lezbijkam na splošno, 71,4 %. 5,5 % vprašanih meni, da so najpogostejša oblika diskriminacije šale in posmehovanje posameznim gejem in lezbijkam, 23,1 % pa je odgovorilo, da po njihovem mnenju diskriminacija najpogosteje nastopa v obliki ignoriranja in izogibanja stikom z geji in lezbijkami.



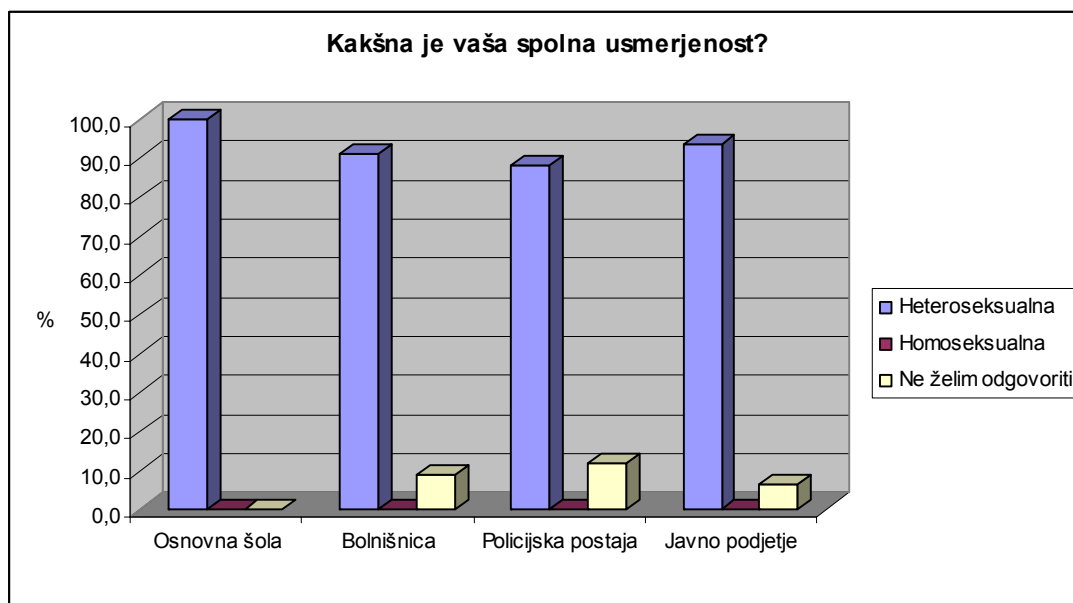
7.3.15 Kakšna je vaša spolna usmerjenost?

Na vprašanje o spolni usmerjenosti je kar 100 % vprašanih iz osnovne šole odgovorilo, da so heteroseksualno usmerjeni.

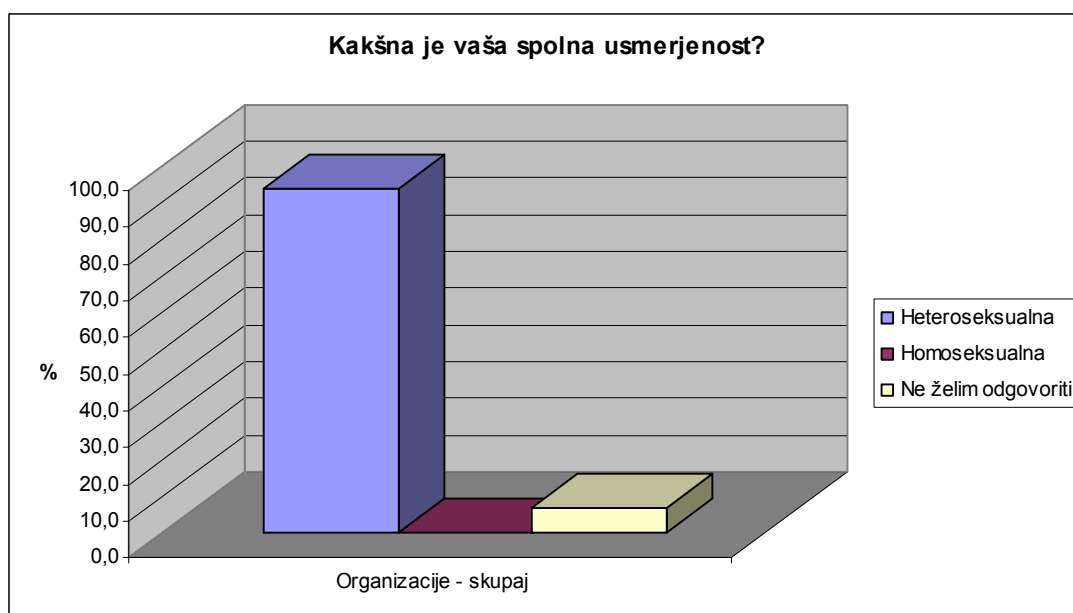
V bolnišnici je 90,9 % vprašanih odgovorilo, da so heteroseksualci, 9,1 % pa ni želelo odgovoriti na to vprašanje.

Na policijski postaji je 88,2 % anketiranih oseb heteroseksualno usmerjenih, 11,8 % pa jih ni želelo odgovoriti.

Tudi v javnem podjetju so deleži podobni kot v ostalih podjetjih, saj je 93,3 % vprašanih odgovorilo, da so heteroseksualno usmerjeni, 6,7 % pa jih ni želelo odgovoriti.



Če pogledamo vsa podjetja skupaj, vidimo, da je velika večina odgovorila, da je njihova spolna usmerjenost heteroseksualna, kar 93,4 %, 6,6 % pa jih na to vprašanje ni želelo odgovoriti. Nihče pa ni obkrožil odgovora, da je homoseksualno usmerjen.



7.4 Ugotovitve na osnovi rezultatov ankete

Analiza rezultatov ankete je pokazala, da lahko govorimo o diskriminaciji na podlagi spolne usmerjenosti v delovnem okolju, vendar ne moremo reči, da je v vseh podjetjih oz. panogah prisotna v enaki meri in obliki. Rezultati so pokazali, da obstajajo kar velike razlike v mišljenjih posameznikov, glede na to v kateri panogi so zaposleni. Zaposleni v šolstvu, predvsem pa v zdravstvu, so po rezultatih ankete manj homofobni, kot pa zaposleni v policiji in javnem podjetju, kjer je diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti veliko bolj prisotna. Iz analize rezultatov ankete lahko sklepamo tudi, da se homoseksualci na delovnem mestu soočajo s predsodki, saj je kar 44 % vseh vprašanih mnenja, da nekateri njihovi sodelavci gojijo predsodke do gejev in lezbijk. S tem pa se je tudi potrdila moja prva hipoteza, da v delovnem okolju obstaja diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti ter da se homoseksualno usmerjeni posamezniki na delovnem mestu soočajo z različnimi predsodki in stereotipi.

Pri kar nekaj vprašanih je veliko število anketiranih obkrožilo odgovor »ne vem«, kar lahko pomeni tudi, da problem diskriminacije homoseksualcev ostaja za večino ljudi neviden oz. se s tem ne želijo ukvarjati in obremenjevati. Že dejstvo, da je kar 82,4 % anketirancev pri vprašanju o spolni usmerjenosti sodelavcev, odgovorilo, da so skoraj vsi heteroseksualni, priča o tem, da heteroseksualci v večini predvidevajo, da so tudi drugi heteroseksualci, posledično pa ostajajo slepi za homofobno diskriminacijo. Na podlagi tega lahko potrdim tudi mojo drugo hipotezo, in sicer da heteroseksualci v večini predpostavljajo, da je večina njihovih sodelavcev tudi heteroseksualnih in se problema diskriminacije homoseksualcev sploh ne zavedajo.

Rezultati ankete so pokazali tudi, da spolna sestava kolektiva vpliva na stopnjo homofobnega vedenja, saj sta organizaciji, v kateri so zaposlene večinoma ženske, veliko bolj prijazne do homoseksualno usmerjenih, kot organizacije, kjer so ženske v manjšini. V šoli so vsi vprašani odgovorili, da delajo v kolektivu, kjer je večina zaposlenih žensk, v bolnišnici pa je delež malo nižji, vendar še vedno zelo visok, 95,5 %. Ravno zaposleni v teh dveh organizacijah se pri ostalih vprašanih pokažejo kot najmanj homofobni. To

potrjuje mojo hipotezo, da je delovno okolje, v katerem so zaposlene večinoma ženske, bolj prijazno do homoseksualcev, kot delovno okolje, v katerem je večina zaposlenih moških.

Na podlagi analize rezultatov ankete sem potrdila tudi zadnjo hipotezo, in sicer da so ženske bolj strpne do homoseksualcev kot moški. Le 6,3 % žensk bi motilo, da je njihov sodelavec/ka istospolno usmerjen, moških, ki imajo tako mnenje pa je kar 29,6 %. To hipotezo potrjujejo tudi odgovori na vprašanje »kakšen je vaš odnos do gejev in lezbijk v kolektivu«. Na to vprašanje je kar 48,1 % moških odgovorilo, da imajo manjše ali večje zadržke, enakega mnenja pa je le 28,1 % žensk. Tako deleži pri moških, kot tudi pri ženskah, so dokaj visoki, vendar so moški še vedno bolj nestrpni do homoseksualcev kot ženske.

Tudi istospolno usmerjena ženska, s katero sem se pogovarjala, je podobnega mnenja, saj je na vprašanje, ali opazi kakšno razliko med spoloma glede večje oz. manjše strpnosti do homoseksualcev, odgovorila, da se ji zdijo ženske, predvsem tiste, ki so mlajše in bolj izobražene, bolj strpne do gejev in lezbijk, medtem ko so moški manj strpni.

Delež anketirancev, ki bi jih motilo, da je njihov sodelavec homoseksualec oz. imajo do njih manjše ali večje zadržke ali menijo, da bi bili homoseksualno usmerjeni zaposleni za določena dela v njihovem podjetju manj primerni kot heteroseksualci, se razlikuje tako po starostnih skupinah, kot tudi znotraj skupin razdeljenih glede na stopnjo izobrazbe. Ta delež je pri starostni skupini do 30 let 37 %, v starostni skupini od 31 do 40 let 34 %, pri 41 do 50 let 40 % ter pri skupini starejših od 51 let 43 %.

Delež anketirancev, ki je dalo homofobne odgovore, se razlikuje znotraj starostnih skupin in znotraj skupin z različno stopnjo izobrazbe. 37 % anketirancev, ki so stari do 30 let je odgovorilo, da bi jih motilo, da je njihov sodelavec homoseksualec oz. imajo do njih manjše ali večje zadržke ali menijo, da bi bili homoseksualno usmerjeni zaposleni za določena dela v njihovem podjetju manj primerni kot heteroseksualci. V starostni skupini od 31 do 40 let je takšnega mnenja 34 % anketirancev, v skupini od 41 do 50 let 40 %, v starostni skupini nad 51 let pa 43 %.

20 % anketirancev z zaključeno osnovno šolo, 43 % anketirancev s srednjo šolo in 37 % z višjo ali visoko, je dalo homofobne odgovore. Pri anketirancih, ki imajo poklicno šolo in magisterij oz. doktorat, ni nihče dal homofobnega odgovora, kar pa je lahko posledica tega, da sta ti dve skupini najmanjši.

Na podlagi teh rezultatov lahko rečemo, da so starejši malo manj strpni do homoseksualcev kot mlajši, vendar so te razlike dokaj majhne. Malo večje razlike so pri izobrazbi, presenetil pa me je dokaj visok odstotek tistih, ki imajo višjo oz. visoko izobrazbo in izražajo določeno stopnjo homofobije.

Analiza ankete je pokazala, da delovno okolje za geje in lezbijke ni varno okolje, saj skoraj tretjina anketirancev meni, da se njihovi sodelavci izognejo stikom z geji in lezbijkami. Le slaba četrtnina meni, da njihovi sodelavci, ki so istospolno usmerjeni, lahko brez skrbi razkrijejo svojo spolno usmerjenost. To pa pomeni, da se morajo homoseksualno usmerjeni posamezniki še vedno soočati z različnimi oblikami diskriminacije tudi v delovnem okolju. Potrdile so se tudi vse zastavljene hipoteze.

Če svoje rezultate primerjam z rezultati raziskave¹⁰, ki jo je maja 2006 izvedla Lezbična sekcija ŠKUC-LL v okviru projekta Partnerstvo za enakost, lahko opazimo, da so dobili podobne rezultate. Prav tako je pri kar nekaj vprašanjih večina anketirancev obkrožila odgovor »ne vem«, kar priča, da so zaposleni tudi v ZDS in ZSSS slepi za določene probleme, s katerimi se soočajo istospolno usmerjeni. Prav tako so rezultati v obeh raziskavah pokazali, da se anketiranci v večini zavedajo negativnega družbenega odnosa do gejev in lezbijk na splošno, v manjšem številu pa prepoznavajo konkretno homofobno ozračje v delovnem okolju. Pri obeh raziskavah velika večina anketirancev (čez 70 %) meni, da obstaja homofobna diskriminacija najpogosteje v obliki šal in posmehovanja gejem in lezbijkam na splošno.

¹⁰ Raziskavo je s strani ŠKUC-LL koordinirala dr. Tatjana Greif, obdelavo in analizo ankete pa je izvedla Nataša Velikonja. Izpolnjenih je bilo 23 vprašalnikov, dvanajst so jih izpolnili v Združenju delodajalcev Slovenije (ZDS), enajst pa v Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS).

Iz rezultatov obeh raziskav lahko sklepamo, da obstaja visoka stopnja slepote do homofobne diskriminacije, ki se kaže predvsem v prepričanjih o heteroseksualni homogenosti kolektivov. Zanimivo pa je tudi to, da se je pri obeh raziskavah pokazal dokaj visok delež predsodkov do gejev in lezbijk, čeprav večina anketirancev v obeh raziskavah trdi da, da sprejema homoseksualno usmerjene, enakovredno kot vse ostale.

8. ZAKLJUČEK

Dejstvo je, da se homoseksualno usmerjeni posamezniki še vedno soočajo z različnimi oblikami diskriminacije na vseh področjih svojega življenja. Diskriminacija in neenako obravnavanje pa sta prisotna tudi na področju dela in zaposlovanja, kar povzroča, da se v delovnem okolju geji in lezbijke še vedno ne počutijo varno. Delodajalci in delojemalci, tako tisti, ki delujejo homofobično kot tudi tisti, ki so žrtve, morajo vedeti, kaj vse je diskriminacija ter da je le-ta v delovnem okolju prepovedana. Istospolno usmerjeni posamezniki se morajo zavedati, da imajo enake pravice kot heteroseksualci, ki jih lahko v skrajnem primeru dosežejo tudi pred sodiščem.

Diskriminacija na osnovi seksualne usmerjenosti ne pomeni samo izogibanje homoseksualcem in šaljenje na njihov račun, ampak pod diskriminacijo spada tako prisilno skrivanje spolne usmerjenosti pred sodelavci in nadrejenimi, homofobične reakcije sodelavcev (zmerjanje, posmehovanje, nezaželeni komentarji), diskriminacija pri iskanju zaposlitve, napredovanju in odpuščanju z dela, kot tudi neenak dostop do zaposlitvenih ugodnosti (npr. socialna varnost, ki izhaja iz zaposlitvenega razmerja).

Najbolj pomembno je, da se delodajalci zavedajo, da je diskriminacija na podlagi seksualne usmerjenosti mogoče prisotna tudi v njihovi organizaciji in da ne predvidevajo, da tega problema pri njih ni samo zato, ker niso dobili nobene pritožbe. Številne raziskave so namreč pokazale, da veliko število homoseksualcev, ki so žrtve diskriminacije ne upa ukrepati, saj bi tako še več sodelavcev izvedelo za njihovo spolno usmerjenost, kar lahko pomeni še več neenakega obravnavanja.

Vsekakor so potrebne neke spremembe, ki bi homoseksualno usmerjenim zaposlenim prinesle bolj varno delovno okolje. Mogoče bi bil dober začetek na poti k večji enakopravnosti pravilnik, ki bi dajal zaposlenim informacije o zakonih in pravilih, ki jih ščitijo na delovnem mestu, jih obveščal o njihovih pravicah ter možnostih kako ravnati, v primeru, če so diskriminirani.

Moja sogovornica je na vprašanje kaj bi bilo potrebno narediti, da posamezniki ne bi bili diskriminirani na delovnem mestu, samo zato, ker so istospolno usmerjeni, odgovorila: »Zelo primerno se mi zdi ravnanje nekaterih večjih mednarodnih podjetij, npr. IBM, v katerem se zavedajo, tako zaposleni, kot tudi vodilni, da morajo imeti vsi zaposleni enake pravice, ne glede na njihovo spolno usmerjenost. Homoseksualno usmerjeni se tako dobivajo z vodstvenim kadrom, debatirajo o željah in ravnanju ostalih zaposlenih in se povezujejo na mednarodni ravni z zaposlenimi v IBM podjetjih po celem svetu« (Pogovor z istospolno usmerjeno žensko).

Ena izmed možnosti bi lahko bila tudi ta, vendar mislim, da tega ne bi mogli doseči v večjih slovenskih podjetjih, saj je naša družba še vedno zelo heteronormativno naravnava, kar vpliva tudi na to, da homoseksualno usmerjeni v veliki meri ostanejo skriti in se ne upajo razkriti v delovnem okolju.

Pomembno je predvsem to, da se vse več ljudi zaveda tega problema in da do njega ne ostajajo ravnodušni. Več informiranja in zavedanja lahko doseže že sama država, kar tudi v vse večji meri dela. Letos je namreč Evropsko leto enakih možnosti za vse, katerega namen je predvsem prebivalce EU informirati, da imajo pravico do nediskriminacije in enakega obravnavanja.

Seveda pa samo to ne bo pretirano izboljšalo položaja homoseksualcev v delovnem okolju in odpravilo vseh predsodkov in stereotipov, s katerimi se srečujejo homoseksualci. Za to bi bilo potrebno predvsem spremeniti mišljenje večine, ki še vedno goji različne predsodke do istospolno usmerjenih. Kaj takega pa se ne more zgoditi čez noč, ampak bodo potrebna leta ali celo desetletja.

9. LITERATURA

1. Brajša, Pavao (1987): *Očetje, kje ste? Mit in resnica o materinstvu*. Ljubljana: Delavska enotnost.
2. *Deklaracija Pravica do drugačnosti* (1991): Dostopno na <http://www.ljudmila.org/siqrd/zgodovina.php> (11. december 2006).
3. Dover, Kenneth James (1995): *Grška homoseksualnost*. Ljubljana: Krtina.
4. *European Year of Equal Opportunities for All* (2007): Dostopno na http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm?language=EN (31. januar 2007).
5. *European Year of Equal Opportunities for All - A quick glance across the 30 participating countries* (2007): Dostopno na <http://www.europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/07/24&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en> (1. februar 2007).
6. *European Year of Equal Opportunities for All – Eurobarometer on Discrimination* (2007): Dostopno na http://www.ilga-europe.org/europe/news/european_year_of_equal_opportunities_for_all_eurobarometer_on_discrimination (31. januar 2007).
7. *Gay man wins orientation discrimination case* (2007): Dostopno na <http://www.pinknews.co.uk/news/law/2005-3541.html> (26. januar 2007).
8. Geewax, Marilyn (2006): *Big Companies Growing More Gay-Friendly*. Rights Group Says. Washington Bureau, Cox Newspapers. Dostopno na

http://www.coxwashington.com/news/content/reporters/stories/2006/09/21/BC_GAY_BUSINESS20_COX.html (26. januar 2007).

9. Greif, Tatjana (1995): Varljiva znanost: o antični homoseksualnosti. *Časopis za kritiko znanosti, domišljijo in novo antropologijo* 23 (177), 89-100.
10. Greif, Tatjana (2006): *Ukrepi proti diskriminaciji v zaposlovanju za delodajalce*-priročnik. Ljubljana: ŠKUC-LL.
11. Grew, Tony (2007): *Top Manhattan firm in gay lawsuit*. Dostopno na <http://www.pinknews.co.uk/news/law/2005-3503.html> (26. januar 2007).
12. Hall, Stuart (1997): *Representation: Cultural representation and signifying practices*. London: *SAGE Publications*.
13. Jackson, Maggie (2006): *Gay workers feeling more welcome*. *The Boston Globe*. Dostopno na http://www.boston.com/business/healthcare/articles/2006/10/08/gay_workers_feeling_more_welcome/ (29. januar 2007).
14. Državni zbor Republike Slovenije (1994): *Kazenski zakonik Republike Slovenije*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije 63. Dostopno na http://www.uradni-list.si/_pdf/1994/Ur/u1994063.pdf (7. december 2006).
15. Kuhar, Roman (2001): *Mi, drugi. Oblikovanje in razkritje homoseksualne identitete*. Ljubljana: ŠKUC.
16. Kuhar, Roman (2003): *Medijske podobe homoseksualnosti: Analiza slovenskih tiskanih medijev od 1970 do 2000*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
17. Kuhar, Roman (2006): *Mladina* 17.6. Dostopno na

http://www.gej.si/index.php?option=com_content&task=view&id=2089&Itemid=46
(25. januar 2007).

18. Kuhar, Roman in Alenka Švab (2005): *Neznosno udobje zasebnosti. Vsakdanje življenje gejev in lezbijk*. Ljubljana: Mirovni inštitut, Inštitut za sodobne družbene in politične študije.
19. Kuhar, Roman in Alenka Švab (2004): *Vsakdanje življenje lezbijk in gejev: Preliminarna analiza*. Ljubljana: Mirovni inštitut. Dostopno na <http://www.mirovni-institut.si/glb> (17. januar 2006).
20. *MEPs adopt resolution on the increase in racist and homophobic violence in Europe* (2006): Dostopno na http://www.europarl.europa.eu/news/expert/infopress_page/019-8898-165-06-24-902-20060608IPR08828-14-06-2006-2006-false/default_en.htm
(2. februar 2007).
21. *Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve – Pobuda EQUAL* (2006): Dostopno na http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/pobuda_equal/ (31. januar 2007).
22. *Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve – EQUAL v Sloveniji* (2006): Dostopno na http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/pobuda_equal/equal_v_sloveniji/ (31. januar 2007).
23. Nastran-Ule, Mirjana (1997): *Temelji socialne psihologije*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
24. Nastran-Ule, Mirjana (1999): *Predsodki in diskriminacije: Izbrane socialno-psihološke študije*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

25. Plummer, Ken (1995): Izrekanje imena. V *Gejevske in lezbične študije*. Časopis za kritiko znanosti, domišljijo in novo antropologijo XXIII (177), 15-44.
26. Pogovor z istospolno usmerjeno žensko
27. Ponikvar, Jana (2000): *Istospolne družine*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
28. Primorac, Igor (2002): *Etika in seks*. Ljubljana: Krtina.
29. *Resolucija o stopnjevanju rasističnega in homofobičnega nasilja v Evropi* (2006): Dostopno na http://www.europarl.europa.eu/news/expert/infopress_page/019-8898-165-06-24-902-20060608IPR08828-14-06-2006-2006-false/default_sl.htm (2. januar 2007).
30. Shoffman, Marc (2006): *Gay employee rights updated*. Dostopno na <http://www.pinknews.co.uk/news/articles/2005-1128.html> (25. januar 2006).
31. *Slovar slovenskega knjižnega jezika* (1997): Elektronska izdaja, verzija 1.0. DZS d.d.
32. *Splošna deklaracija človekovih pravic*, sprejeta in razglašena z resolucijo Generalne skupščine 217 A (III), 10. decembra 1948. Dostopna na <http://www.varuh-rs.si/index.php?id=102> (7. december 2006).
33. Švab, Alenka (2005): Od tabuizacije do privatizacije homoseksualnosti (uvodnik). Ljubljana: *Družboslovne razprave* 21 (49/50), 103-106.
34. *Ukrepi proti diskriminaciji v zaposlovanju za delodajalce* (2006): Dostopno na <http://www.ljudmila.org/lesbo/EQUAL/publikacije.htm> (5. december 2006).

35. Državni zbor Republike Slovenije (1991): *Ustava Republike Slovenije*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije 33/91. Dostopno na http://www.uradni-list.si/_pdf/1991/Ur/u1991033.pdf (7. december 2006).
36. Verbinc, France (1976): *Slovar tujk*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
37. Velikonja, Nataša (1998): Izobraževanje proti homofobiji. *Delta* 1-2, 151-156.
38. Violence against women (2006): Lesbian and Bisexual Women's Health: Common Concerns, Local Issues. Ilga report. Dostopno na http://www.ilga-europe.org/ilga/publications/other_publications/lesbian_and_bisexual_women_s_health_report/violence_against_women (20. marec 2007).
39. Wintemute, Robert (1995): *Sexual Orientation and Human Rights: The United States Constitution, the European Convention and the Canadian Charter*. Oxford in New York: Oxford University Press.
40. Wulfhorst, Ellen (2006): *Number of gay-friendly U.S. companies growing: study*, Reuters. Dostopno na <http://www.topix.net/content/reuters/3424548829246824355034767464301506644068> (26. januar 2007).
41. Državni zbor Republike Slovenije (2002): *Zakon o delovnih razmerjih*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije 42. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/ulonline.jsp?urlid=200242&dhid=41932> (7. december 2006).
42. Državni zbor Republike Slovenije (2004): *Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije 69. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/ulonline.jsp?urlid=200469&dhid=70417> (7. december 2006).

43. Državni zbor Republike Slovenije (1999): *Zakon o varstvu osebnih podatkov*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije 59. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/ulonline.jsp?urlid=199959&dhid=18564> (7. december 2006).
44. Zornik, Andrej in Katerina Mirović (1996): Homoseksualnost skozi stereotipe. *Socialno delo* 35 (2), 137-149.

10. PRILOGA

10.1 Vprašalnik

Moje ime je Jasna Benko in sem absolventka FDV-ja, programa Sociologije – kadrovske menedžerske smeri. Prosim vas, da si vzamete nekaj trenutkov vašega časa in izpolnite vprašalnik, ki ga potrebujem za raziskavo v sklopu moje diplomske naloge. Vprašalnik je anonimen in bo uporabljen samo v študijski namen. Za vašo dobro voljo in čas se vam najlepše zahvaljujem.

1. Spol: M Ž

2. Koliko ste stari? _____

3. Katera je vaša najvišja dosežena izobrazba?

- a) osnovna šola
- b) poklicna šola (IV.)
- c) srednja šola (V.)
- d) višja ali visoka šola (VI., VII.)
- e) magisterij ali doktorat (VIII., IX.)

4. Kakšna je spolna sestava vašega delovnega kolektiva?

- a) večinoma moški
- b) večinoma ženske
- c) približno enako število moških in žensk

5. Sodelavci v vašem ožjem kolektivu so (po vašem mnenju):

- a) skoraj vsi heteroseksualni
- b) večinoma heteroseksualci
- c) približno enak je delež hetero- in homoseksualnih
- d) skoraj vsi homoseksualni

e) večinoma homoseksualni

6. Ali bi vas motilo, če bi bil vaš sodelavec/ka homoseksualec?

- a) da
- b) ne
- c) ne vem

7. Menim, da se moji sodelavci ponavadi izognejo stikom z geji/lezbijkami.

- a) da
- b) ne
- c) ne vem

8. Sodelavci, ki so oz. bi bili geji/lezbijke, lahko brez skrbi razkrijejo svojo spolno orientacijo v tem podjetju.

- a) da
- b) ne
- c) ne vem

9. Ali menite, da bi bili homoseksualno usmerjeni zaposleni za določena dela v vašem podjetju manj primerni kot heteroseksualci ali da sploh ne bi bili primerni?

- a) da (za kakšno delo) _____
- b) ne
- c) ne vem

10. V našem kolektivu imajo geji/lezbijke enake možnosti napredovanja na višja delovna mesta kot heteroseksualno usmerjeni zaposleni.

- a) da
- b) ne
- c) ne vem

11. Nekateri moji sodelavci gojijo predsodke do gejev/lezbijk.

- a) da
- b) ne
- c) ne vem

12. Kakšen je po vašem mnenju prevladujoč družbeni odnos do gejev/lezbijk v Sloveniji?

- a) pretežno pozitiven
- b) pretežno negativen
- c) ne vem

13. Kakšen je vaš odnos do gejev in lezbijk v kolektivu (oz. kakšen bi bil vaš odnos)?

- a) enakovredno jih sprejemam, kot vse ostale
- b) imam manjše zadržke
- c) imam večje zadržke
- d) ne vem
- e) drugo _____

14. Ali vaši sodelavci govorijo o homoseksualnosti?

- a) da, večinoma v pozitivnem smislu
- b) da, v pozitivnem in negativnem smislu
- c) da, večinoma v negativnem smislu
- d) ne, nikoli
- e) ne vem

15. Ali menite, da obstaja v Sloveniji diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti pri zaposlovanju?

- a) da
- b) ne

c) ne vem

16. Diskriminacija na osnovi spolne usmerjenosti najpogosteje nastopa v obliki:

- a) šal in posmehovanja gejem/lezbijkam na splošno
- b) šal in posmehovanja posameznim gejem/lezbijkam
- c) ignoriranja, izogibanja stikom z geji/lezbijkami

17. Kakšna je vaša spolna usmerjenost?

- a) heteroseksualna
- b) homoseksualna
- c) ne želim odgovoriti