

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Anja Jaksetič

Istospolna usmerjenost kot ovira v delovnem okolju

Magistrsko delo

Ljubljana, 2017

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Anja Jaksetič

Mentor: doc. dr. Andrej Kohont

Somentorica: prof. dr. Alenka Švab

Istospolna usmerjenost kot ovira v delovnem okolju

Magistrsko delo

Ljubljana, 2017

ZAHVALA

Iskreno se zahvaljujem svojemu mentorju doc. dr. Andreju Kohontu in somentorici prof. dr. Alenki Švab za strokovno pomoč, usmerjanje, predloge in dragocen čas, ki sta mi ga namenila.

Zahvala gre tudi vsem respondentom/-kam za sodelovanje v moji raziskavi, tudi brez vas mi ne bi uspelo priti do zastavljenega cilja.

Zahvaljujem se vsem najbližjim, prijateljem, moji družini in Tilnu za vso spodbudo v času študija.

Istospolna usmerjenost kot ovira v delovnem okolju

Magistrska naloga govori o tem, kakšen je položaj istospolno usmerjenih v delovnem okolju v Sloveniji. Istospolno usmerjeni so danes še vedno diskriminirani del družbe predvsem zaradi številnih stereotipov in predsodkov, ki se nanje vežejo.

V magistrski nalogi sem najprej opredelila nekaj osnovnih pojmov, nato pa napisala nekaj več o diskriminaciji istospolno usmerjenih, o homofobiji, predsodkih in stereotipih. Dotaknila sem se tudi zakonodaje, ki štiti istospolno usmerjene na delovnem mestu. V nadaljevanju sem na kratko opisala nekaj rezultatov raziskav na temo diskriminacije gejev in lezbijk na delovnem mestu, ki so bile že opravljene pri nas v Sloveniji in v tujini. Opisala sem tudi kateri so načini odpravljanja diskriminacije na delovnem mestu in pa preventivne ukrepe, s katerimi bi se lahko izognili oblikam diskriminacije. Zaključila sem z empiričnim delom, kjer sem predstavila rezultate analize anketnih vprašalnikov. Rezultati kažejo na to, da se še vedno prepogosto pojavlja diskriminacija na delovnem mestu. Po drugi strani pa še vedno zelo visoko delež posameznikov_ic ostaja nerazkritih.

Ključne besede: Istospolna usmerjenost, homofobija, diskriminacija, delovno okolje.

Homosexuality as an obstacle in the workplace

My master thesis is about homosexuals' position in work environment in Slovenia. Nowadays homosexuals are still in discriminated part of our society, mostly because of stereotypes and prejudices towards them.

Firstly, I defined some basic concepts and then I wrote about discrimination of homosexuals, about homophobia, stereotypes and prejudices. I also mentioned the legislation which protects homosexuals in work environment in our country. Further on, I outlined some researches that have already been made in Slovenia and in other countries. I described which are methods and preventive measures that we can use in order to avoid discrimination based on sexual orientation. I concluded with empiric section, where I analyzed filled questionnaires which I distributed among employees.

Keywords: homosexuality, homophobia, discrimination, work environment.

KAZALO

1 UVOD.....	7
1.1 Formulacija problema.....	8
2 OPREDELITEV POJMOV.....	9
2.1 Spolna usmerjenost in spolna identiteta.....	9
2.2 Oblikovanje istospolne identitete.....	10
2.3 Heteroseksizem.....	11
3 O DISKRIMINACIJI GEJEV IN LEZBIJK.....	12
3.1 Vrste diskriminacije v zaposlovanju.....	16
3.2 Istospolno usmerjeni v delovnem okolju.....	17
3.3 Pregled obstoječih raziskav na temo diskriminacije gejev in lezbijk.....	20
3.4 Načini odpravljanja diskriminacije na delovnem mestu.....	22
4 PREVENTIVNI UKREPI.....	27
4.1 Kaj lahko stori kadrovski oddelek ob prisotnosti diskriminacije.....	30
5 METODOLOGIJA.....	40
5.1 Vrsta raziskave in izvedba ankete.....	40
5.2 Opis vzorca.....	41
5.3 Rezultati.....	41
5.4 Preverjanje hipotez.....	51
6 DISKUSIJA.....	52
7 ZAKLJUČEK.....	55
8 LITERATURA.....	56
PRILOGA: Anketni vprašalnik.....	63

KAZALO GRAFOV

Graf 5.1 Opis vzorca.....	41
Graf 5.2 Seznanjenost sodelavcev_k.....	42
Graf 5.3 Spolna usmerjenost sodelavcev_k.....	42
Graf 5.4 Razkritje spolne usmerjenosti.....	43
Graf 5.5 Odnos po razkritju.....	43
Graf 5.6 Posledice razkritja.....	44
Graf 5.7 Izogibanje sodelavcev_k.....	44
Graf 5.8 Svoboda razkritja.....	45
Graf 5.9 Istospolna usmerjenost in napredovanje.....	45
Graf 5.10 Predsodki.....	46
Graf 5.11 Odnos do istospolno usmerjenih.....	46
Graf 5.12 Pogovor o homoseksualnosti.....	47
Graf 5.13 Diskriminacija.....	47
Graf 5.14 Homofobično obnašanje sodelavcev_k.....	48
Graf 5.15 Nadlegovanje na delovnem mestu.....	48
Graf 5.16 Prvo razkritje.....	49
Graf 5.17 Odziv na prvo razkritje.....	50

1 UVOD

Na številnih področjih v vsakdanjem življenju smo priča spremembam, ki se dogajajo na sistemski in individualni ravni. Formirajo se novi življenjski stili, v ospredje vse bolj vstopa posameznikov individualizem, družbena pravila in navodila posamezniku/-ci izgubljajo veljavo. Sami odločamo, kdo smo in kako bomo živeli. Izbira življenjskega stila in identitete pa ni zgolj povsem svobodna izbira, ampak tudi odgovornost, ki sloni na vsakemu izmed nas. Tudi vse večje razkrivanje istospolne usmerjenosti gejev in lezbijk je vzpostavitev novih življenjskih stilov.

Homoseksualnost v sodobni, izrazito heteroseksualno usmerjeni družbi, še vedno predstavlja tabu. Istospolno usmerjene osebe so zaradi množičnih predsodkov in negativnih stereotipov pogosto odrinjene na sam rob družbe. Zaradi svoje spolne usmerjenosti velikokrat postanejo tarča posmeha, zbadljivk, norčevanja, nadlegovanja in celo nasilja. Posameznikova poklicna pot naj bi zrcalila njegovo strokovno usposobljenost, vložen trud in uspešnost pri opravljanju dela, nikakor pa ne bi smela biti odvisna od njegovih osebnih okoliščin.

Ljudje se skozi vso zgodovino soočajo s težko dostopnostjo do delovnega mesta, z onemogočanjem opravljanja dela, med drugim tudi zaradi svoje spolne usmerjenosti. Stereotipi niso opravičilo za diskriminacijo saj posameznik/-ca zaradi svoje (drugačne) spolne usmerjenosti ni manj vreden/-a za opravljanje nekega poklica in delovnih nalog. Vsak posameznik je edinstvena celota, s svojim bogatim znanjem, izkušnjami njegova in morebitna istospolna usmerjenost ga ne naredi nič bolj slabšega zaposlenega ali zaposleno v nekem podjetju.

V magistrski zapisujem kakšna je situacija istospolno usmerjenih v službi v Sloveniji. V naslednjem poglavju bom pisala o diskriminaciji gejev in lezbijk, o vrstah diskriminacije na delovnem mestu in o možnih načinih odprave diskriminacije na delovnem mestu. O vsem tem bom pisala v začetnem, teoretičnem delu, v empiričnem delu bom poročala o manjši raziskavi, ki sem jo pripravila na to temo. V zaključku magistrske naloge bom zapisala še ključne ugotovitve.

1.1 Formulacija problema

Teža problemov, kriz in stisk istospolno usmerjenih posameznikov_ice se zrcali v situacijah, v katerih so še vedno prepogosto žrtve soočanja s predsodki, stereotipi, homofobijo, posmehovanjem in težjim dostopom do delovnega mesta in kasneje do napredovanja v svojem poklicu. Delati v okolju, ki predstavlja precejšnje tveganje za osebno varnost je zelo obremenilen dejavnik za vse istospolno usmerjene, prav tako tudi za njihovo psihično zdravje in vsakodnevno delovanje. Osrednji problem je torej neenakovreden položaj istospolno usmerjenih v delovnem okolju. Cilji, ki sem si jih v moji nalogi zadala so:

- Ugotoviti posledice razkritja spolne identitete na delovnem mestu.
- Ugotoviti, kako istospolno usmerjeni posamezniki_ce čutijo homofobijo.
- Ugotoviti, kdaj homoseksualci v delovnem okolju razkrijejo svojo spolno identiteto.
- Ugotoviti, kako istospolno usmerjenega_o posameznika_co sprejmejo drugi_e zaposleni_e v njegovem_nem delovnem okolju.

2 OPREDELITEV POJMOV

2.1 Spolna usmerjenost in spolna identiteta

Spol ni nekaj, kar nam je vnaprej dano, je nekaj, česar se naučimo, saj je proces odraščanja zaznamovan z učenjem družbeno določenih lastnosti, ki pripadajo moškemu. Moškost je tako naučena, kljub biološki različnosti od ženskega spola (Lehtonen in Mustola 2004).

Posameznik_ca lahko namreč svojo spolno usmerjenost doživlja kot homoseksualno brez fizičnih istospolnih seksualnih izkušenj. Posameznik, ki se zdaj opredeljuje kot homoseksualec, se je lahko še pred nedavnim opredelil kot heteroseksualec, in obratno, nekdo, ki živi homoseksualno življenje, se ne deklarira kot homoseksualec (Kuhar in Švab 2005).

To je posebej očitno – kljub vsem spremembam – pri družbenem odnosu do homoseksualnosti. V zadnji instanci so zavezane spoštovanju zahtev, ki jih postavlja »kult človeka«. Za sodobno spolnost je značilen presežek izbir (Bernik in Klavs 2011).

Identitete danes niso več vnaprej fiksne, ampak se prilagajajo kontekstu in času. Na oblikovanje in spreminjanje osebe identitete vplivajo čedalje bolj tudi kompleksni družbeni konteksti (Kuhar in Švab 2005).

Spol je ves čas aktiven. Za »žensko« telo ni tako nujna navezava na družbeni »ženski« spol in obratno; »moški« videz še ne zagotavlja nujno »moškega« telesa. Kako razumemo spol in seksualnost je nekaj kar se nenehoma proizvaja. V reifikacijo spolne identitete je vpleteno feministično oziroma lezbično/gejevsko gibanje. Tudi ti investirajo v njihovo stabilnost in koherentnost (Tratnik 2013).

Za sodobno spolnost je značilen presežek izbir, obenem pa kulturno okolje posameznikom in posameznicam narekuje sistem protislovnih zahtev in jim s tem govori naj iščejo spolni užitek, po drugi strani pa to nekako delno tudi preprečuje, saj zahteva upoštevanje avtonomije spolnega partnerja (Bernik in Klavs 2011).

Pirnar (2006) meni, da je identiteta proces, proces artikulacije, rezultat neke »igre razlik«, ki deluje na podlagi razlikovanja, medsebojnega primerjanja in ocenjevanja, izključevanja in postavljanja meja. Pomembno je, da identitete ne razumemo v smislu esencialističnega koncepta stabilnega in nespremenljivega jedra, ki ostaja vedno isti in ki potemtakem ni podvržen spremembam v času in prostoru: identiteta ni kolektivno, poenoteno sestvo, ki je »skrito v vseh ljudeh«. V moderni družbi so identitete čedalje bolj razdrobljene in večplastno

strukturirane prek različnih, pogosto navzkrižnih in antagonističnih diskurzov, praks in dispozicij (Pirnar 2006).

Biti resničen do sebe in si tako iskreno odgovoriti na vprašanje »Kdo sem«, je pravzaprav temelj odnosa subjekta do samega sebe in s tem temelj prepoznavanja sebe kot subjekta. Identiteta se torej vzpostavi šele s samoidentificiranjem subjekta, to pa poteka na ravni 2-resnice (Pirnar 2006).

2.2 Oblikovanje istospolne identitete

Avtorica Butler pri oblikovanju spolne identitete izhaja iz predpostavke, da ne obstaja nič takega kot kakršna koli »izvirna« ženskost in moškost, ki bi nam bili pritaknjeni nekako biološko, samoumevno, naravno, gensko ali hormonsko. Ni tako enostavno, da bi se že kar rodili kot moški ali ženske in potem to enostavno in samoumevno živeli. Skrivnost je ta, da moramo prav vsi in vse delati na svojem spolu in tako smo tudi vsi in vse zapisani takšnim ali drugačnim težavam z njim. Težavam, ki pa niso nujno reflektirane kot težave s spolom. Če ne drugega, nas bo vedno skrbelo, da kot identificirani moški ne bomo preveč ženski ali da kot identificirane ženske ne bomo dovolj ženstvene (Tratnik 2013).

Pri oblikovanju istospolne identitete je zelo pomembno, da posameznik vzdrži pritiske, s katerimi je obdan v homofobni okolici, da do okolice čuti strpnost, jo razume ter vzpostavi dober odnos do samega sebe. Ko posameznik_ka ustvari strpno okolico in sam pri sebi uspe sprejeti lastno homoseksualnost, je s tem nekako že razkril_a, priznal_a, tudi sebi svojo identiteto. Istospolna usmerjenost bo postala del njegove realnosti, katero bo v prihodnje zelo težko spremeniti (Podkrajšek 2010).

Človeškega življenja si ne moremo predstavljati brez nekega vedenja o tem, kdo so drugi in kdo smo mi, kdo sem jaz sama. Prva stvar, ki jo naredimo, ko srečamo tujca, je, da ga identificiramo, da ga lociramo na našem mentalnem zemljevidu. Rezultat ni vedno uspešen, zmotne identitete so pogoste tudi identitetne zmede so pogoste. Definiranje samega pojma identiteta izpostavlja dva osnovna pojma identitete: koncept istosti in koncept posebnosti, razločevalnosti. Oba koncepta pa predpostavljata kontinuiteto v času (Nastran-Ule 1999).

Vrsta psihologov in sociologov se je v sedemdesetih letih preteklega stoletja osredotočala na vzpostavljanje in oblikovanje homoseksualne identitete, ki so pod drobnogled vzeli tako posameznikov osebni razvoj kot tudi lastnosti socialnega okolja, znotraj katerega posameznik prepozna in razvija svojo homoseksualno identiteto. Pri tem je konstruktivna komunikacija

med homoseksualnim posameznikom in heteroseksualnim socialnim okoljem ključnega pomena. Pri oblikovanju posameznikove spolne identitete je izjemno pomembna dinamika odnosa med posameznikovo percepcijo lastne spolne identitete in družbeno percepcijo posameznikovega spola in iz njega izhajajoče identitete. Prevladujoči heteroseksualni vzorci in marginalizirana homoseksualna občutja imajo v tej luči še posebej pomembno vlogo, ki se zrcali tudi v dveh najpogostejših značilnostih skorajda vseh modelov oblikovanja homoseksualne identitete: gre za stigmo in z njo povezan proces stigmatizacije ter za razkritje oziroma sam proces razkrivanja posameznikove identitete. Stigma močno vpliva na sam proces oblikovanja, pa tudi nadzorovanja homoseksualne identitete. Pri oblikovanju kakršnekoli identitete je namreč pomemben in pravzaprav ključen prav odnos med posameznikom in širšim okoljem, saj se njegove lastnosti vtiskujejo v posameznikovo zavest. Izjemno je pomemben proces razkrivanja lastne identitete v širšem, heteroseksualnem okolju, znotraj katerega je homoseksualnost stigmatizirana (Pirnar 2006).

2.3 Heteroseksizem

Heteroseksizem je neutemeljen predsodek, ki temelji na prepričanju, da je heteroseksualnost inferiorna vsem drugim oblikam seksualnosti. Je ideološki sistem, ki temelji na socialni ravni z institucionaliziranimi vzorci vrši pritisk na vse neheteroseksualne forme obnašanja, izražanja, identitete in partnerske zveze (Herek 2009).

V osnovi je domneva oziroma mišljenje, da smo vsi heteroseksualci ali vsaj pretežno heteroseksualni. Homoseksualcev naj bi bilo le za vzorec oziroma naj bi bila to le spolna deviacija oziroma izrojenost posameznikov, sicer heteroseksualcev. Heteroseksizem se v praksi kaže v celem spektru pojavnih oblik: od tega, da že v osnovni šoli predavajo samo heteroseksualno spolno vzgojo pa do tega, da je skoraj vso javno življenje, celotni ustroj družbe (poroke in iz njih izhajajoče pravice, televizija, zabavna industrija) prilagojen heteroseksualcem. Tudi v medsebojnih odnosih že kar avtomatično predpostavljamo, da je nekdo (kolega, prijatelj, otrok, sorodnik) heteroseksualec. Gre za heteroseksualno diktaturo v naši družbi.

3 O DISKRIMINACIJI GEJEV IN LEZBIJK

Z diskriminacijo se na žalost še vedno pre pogosto srečujemo na vsakem koraku. Premalokrat damo soljudem priložnost in čas, da bi se med seboj bolje spoznali, posledično pa drug na drugega gledamo skozi očala stigme, predsodkov in negativno pripisanih lastnosti. Če pa izvemo da je posameznik_ca v našem družbenem okolju istospolno usmerjen_a, se mu_ji raje izognemo in o tem mislimo vse najslabše, namesto, da bi vsakemu dali priložnost, da ga_jo spoznamo kot posameznika_co, kot edinstvenega človeka, s svojo osebnostjo, bogatim znanjem in izkušnjami.

Diskriminacija se nanaša na konkretno obnašanje večine do posameznikov oziroma družbenih skupin zaradi njihove posebnosti, ki je označena kot drugačna oziroma odklonska v primerjavi z določeno večinsko normo (Nastran-Ule 1999).

Kadar razmišljam o pojavu diskriminacije istospolno usmerjenih oseb, ne moremo mimo vprašanja, od kod diskriminacija izvira, oziroma kateri so razlogi za to, da se istospolno usmerjene osebe v primerjavi z raznospolno usmerjenimi osebami tako pogosto postavlja v slabši položaj. Gre za vprašanje, s katerim so se in se še vedno ukvarjajo številni sociologi in psihologi. Njihovim ugotovitvam pa je skupno predvsem to, da tako kot pri diskriminaciji na podlagi vseh ostalih osebnih okoliščin ključno vlogo vselej igrajo stereotipi in predsodki.

Na nekdanjem delovnem mestu, kjer sem opravljala delo preko študentskega servisa, se mi je zgodilo, da starejše sodelavke niso želele delati v isti izmeni kot istospolno usmerjen sodelavec. To so vsakič znova poudarjale na glas, ko se je izdeloval plan dela za bodoči teden. Videti je bilo, da jim je čisto vseeno, kako se ob njihovih izjavah počuti sodelavec, on pa njihovih nesramnih izjav raje ni komentiral, saj se ni se želel prepirati. Najbolj žalostno pa se mi je zdelo to, da je to kolektiv, ki dela v pomagajočem poklicu, kjer se vsakodnevno srečujejo z nešteto zgodbami, nešteto novimi ljudmi in njihovimi raznovrstnimi spolnimi usmerjenostmi. Takrat se mi je prvič zgodilo, da sem neposredno bila priča diskriminatornim izjavam proti istospolno usmerjenim na delovnem mestu.

Stereotipi

Prva asociacija ob besedi stereotipi je na to, da tako kot perilo doma pospravimo v predale, tudi ljudi in naše predstave o njih razporedimo v predale in jim tako pripišemo svojo oznako. Osebam okoli sebe v svoji glavi prilepimo nalepko z napisanimi alinejami, ki smo jih izdelali

na podlagi naših trenutnih stališč in pomanjkljivih resničnih dejstev. Posledično se preko zamišljenih predstav, do ljudi okoli nas tudi tako obnašamo in jih tako obravnavamo.

Stereotip se polasti nekega določenega, enostavnega, jasnega, hitro zapomnljivega in splošno priznanega značaja nekega posameznika ali skupine. Stereotip reducira, posplošuje, naturalizira in fiksira določeno razliko, s poudarjanjem razlike pa posledično spodbuja strategijo ločevanja. Ločuje normalno in sprejemljivo od nenormalnega in nesprejemljivega, zatem pa izloči vse, kar je drugačno, torej vse, kar ne ustreza. Institucija normalnosti, ki se ustvarja prek družbenega stereotipiziranja, je eden od aspektov delovanja vladajočih skupin, ki poskušajo vsiljevati svoje norme in vrednote kot naravne in neizogibne. V kolikor jim to uspeva, ustvarjajo hegemonijo, kar pomeni, da postanejo njihovi pogledi na svet sprejemljivi za vse, saj se zdijo naravni, s tem pa tudi normalni in potemtakem neizogibni. Stereotipi pridejo na površje takrat, ko je naša osebna integriteta ogrožena, kar pomeni, da predstavljajo pomemben del našega načina soočanja z nestabilnim zaznavanjem sveta. To seveda ne pomeni, da so stereotipi dobra stvar, pomeni zgolj to, da so potrebni (Hall 1997).

Predsodki

Predsodke se definira kot antipatije, utemeljene na napačnih in nefleksibilnih posploševanjih o določeni skupini. Nastanejo lahko preden sploh pride v stik s skupino, kažejo pa se kot negativna mnenja in sodbe ter predstavljajo neutemeljena, netočna in neinformirana prepričanja. Mogoče jih je povezati s stereotipi, ki se v določeni družbi ohranjajo o skupinah ljudi. Podlago za njihovo oblikovanje in ohranjanje najdemo v makrosocialnih pogojih (ekonomsko-politični in kulturno-normativni pogoji posamezne družbe) in v mikrosocialnih pogojih (kot so npr. zgodnja socializacija in krizne situacije). Za razliko od stereotipov so predsodki vedno negativne sodbe o določeni skupini, ki nimajo racionalne podlage (Skrut in drugi 2007).

Skozi čas so se razvijale različne definicije in opredelitve predsodkov. Različni avtorji so si vsak po svoje razlagali in skušali pojasniti pomen predsodkov. Pojem se v sodobnem teorijskem konceptu opozarja na interese prevladujočih skupin v družbi, ki so skušale objektivizirati družbeno moč in potlačiti proteste ljudi, ki se niso strinjali s svojim manjvrednim položajem. Še zlasti je pomembno, če te spremembe demonstrirajo tisti njeni člani, ki veljajo v večinski kulturi za tipične predstavnike te skupine. Če kaka marginalizirana skupina izkazuje nove možnosti, ki so pomembne po mnenju večine, potem je možno, da bo večina začela spreminjati

svoje stereotipe o skupini in morda postopoma začela opuščati predsodke do nje (Nastran-Ule 1999).

Pri predsodkih se torej na miselne sestavke, ki predstavljajo stereotipe, prilepijo še čustva. Žrtve predsodkov in stereotipov nekako okrivimo za naše lastno slabo počutje in slabo voljo. S takšno miselnostjo se še bolj poglobljajo medsebojne razlike med raznovrstnimi skupinami. Lažje nam je okriviti in zavrniti ljudi okoli sebe, kot pa se skušati pri samem sebi znebiti negativnih predpostavk. S tem seveda tudi sebi dajemo moč, da smo močnejši in drugi okrog nas šibkejši. Pogosto so tudi vsebinsko tako zgrešeni, da več povedo o tistem, ki jih ima, kot o tistem, ki naj bi ga označevali. Hitro lahko postanejo tudi sredstvo za iskanje somišljenikov. Predstavljam si jih tudi kot motivacijski element. Raznolikost v spolni usmeritvi, v participaciji določenemu narodu ali rasi, religiji in družbenem statusu, sprožajo največ predsodkov med ljudmi.

Homofobija

Vrste (oblike) homofobije:

Zunanja homofobija: Institucionalizirana homofobija (zakoni)

Kulturna homofobija ali heteroseksizem

Manifestna/latentna

Nadlegovanje, sovražni govor, verbalno in fizično nasilje.

Ponotranjena homofobija: posameznik sprejme in se poistoveti s stigmo. Pri tem smo priča samouničevalnim in diskriminatornim dejanjem proti samemu sebi, kar se sklada z veljavnim razumevanjem istospolne usmerjenosti. Ponotranjena homofobija ima vpliv tudi na to, kako homoseksualec sprejema samega sebe in na kakšen način vzpostavi odnos do svoje identitete. Vse to terja veliko časa. Podobno je pri predstavljanju svojega partnerja_ke drugim, saj uporabljajo najrazličnejše izhode iz zadrežnih situacij, na primer, predstavljajo partnerja_ko po imenu ali le kot prijatelja (Urek 2013).

Homofobija je izraz za sovraštvo, jezo in strah, ki se pojavi v ljudeh, ki so soočeni s homoseksualnostjo. Izraz sam namreč ni političen (kot je to na primer seksizem ali heteroseksizem) ampak v temelju psihološki (fobija: strah, groza). Problem tega termina je v tem, da implicira politično situacijo v kateri so homoseksualci del družbe tako kot heteroseksualci in je s svojim obstojem ne postavljajo pod vprašaj. Drugi problem izraza

homofobija je ta, da je fobija diagnoza. Imenovati koga za pacienta pomeni prestaviti ga iz politične arene v psihološko in s tem poudariti moč institucije, ki to lahko stori. Lahko posplošimo, da je psihološka literatura nekdanj »bolnega« homoseksualca nadomestila z danes »bolnim« homofobom. Ker pa gre (če uporabimo te izraze) za bolnike, je treba z njimi ravnati sočutno, še več: nasilje do homoseksualcev se da v skrajnem primeru opravičevati s tezo, da je obtoženi utrpel napad homofobije, torej je bil zmanjšano prišteven in odgovoren za svoja dejanja. Tretji problem, ki se veže, pa je razmah tako imenovane »ponotranjene homofobije«. Tipičen primer tega je, ko se mnogi geji in lezbijke odločijo za terapijo v kateri poskušajo svojo ponotranjeno homofobijo zdraviti s pomočjo gejevskih in lezbičnih terapevtov. Pozornost se zopet namesto k zatiralcu vrača k žrtvi zatiranja, ki naj v takih terapijah spregleda, kako ohranja vlogo žrtve in svojo socialno izolacijo (Rothblum in Bond 1996).

Heteronormativnost

Kuhar (2010) opozarja, da je heteroseksualnost v javnosti mogoče videti kamorkoli se človek obrne. Ker pa je ta predpostavka tako samoumevna, je niti ne vidimo več. Razen, ko je ta predpostavka v nasprotju z našo lastno intimno predpostavko. Na osnovi teh opažanj, ki jim pravimo heteronormativnost, je zasnovana bojazen, da sprejetje zakonov o pravicah gejev in lezbijk ne bo spremenilo ničesar. Heteronormativnost je eden od osrednjih konceptov, ki ga napada queerovska teorija in označuje vseprisotnost heteroseksualne predpostavke v vseh družbenih institucijah. Predstavlja obliko dominantnega diskurza, ki ostale diskurze toliko zatire, da ga razumemo kot edinega legitimnega. Koncept heteronormativnosti krepi sistem binarnih delitev – heteroseksualnost ohranja svojo dominantno pozicijo, homoseksualnost pa kljub zaščiti pravic in prepovedih diskriminacije še vedno ostaja v podrejeni, marginalizirani poziciji (Kuhar 2010).

Kuhar in Švab (2005) opozarjata, da se koncept heteronormativnosti lahko v družbi vzpostavlja in ohranja le z represijo in nasiljem in je hkrati neviden prav zato, ker se nenehno vsakodnevno uprizarja. Heteronormativnost poglavito vpliva na javno življenje gejev in lezbijk in je zlasti vidno ob zadrževanju izkazovanja naklonjenosti in intimnosti na javnih mestih. Zdi se, da geji in lezbijke praviloma zmeraj ozaveštujejo okolje in heteronormativnost, ki to okolje opredeljuje (Švab in Kuhar 2005).

Heteronormativnost ima dvojni vpliv v vsakdanjem življenju lezbijk ter gejev; na nek način pritiska nanje, da skušajo posnemati heteronormativne vloge in jih hkrati tudi mehanično izključuje (Kuhar in Švab 2005).

3.1 Vrste diskriminacije v zaposlovanju

Najbolj občutljiv proces razkrivanja spolne identitete se zagotovo dogaja na področju dela in izobraževanja. Gre za področji, prek katerih vsak posameznik najbolj uveljavlja svoje talente in na osnovi lastnih intelektualnih sposobnosti vstopa v socialno interakcijo z institucionalnim okoljem, ki pomembno vpliva na njegovo samorealizacijo in bodočnost. Prav tako sta to področji, prek katerih oblast na prefinjen način uveljavlja svoje oblastniške mehanizme in vzpostavlja red, ki temelji na vladajoči (heteroseksualni) ideologiji oblasti. Ker so ideološki vzorci heteroseksualnega značaja, so istospolno usmerjeni kot pripadniki marginalizirane manjšine podvrženi različnim diskriminacijam. V tem smislu bi pričakovali, da se istospolno usmerjeni redko odločajo za razkritje na delovnem mestu oziroma v šoli, saj si s tem otežujejo okoliščine svojega dela oziroma izobraževanja, v nekaterih primerih pa lahko zaradi svoje spolne usmerjenosti tudi izgubijo službo (Pirnar 2006).

Primorac (2002) loči dve vrsti diskriminiranja homoseksualcev: s strani države in državnofinanciranih služb ter s strani zasebnikov in zasebnih korporacij. Država istospolno umerjenim velikokrat odvzema možnost zaposlitve na področju obveščevalnih služb in diplomacije. Tovrstno dejanje opravičuje s trditvijo, češ da »ogrožajo varnost«: homoseksualci naj bi radi izsiljevali, izdajali državne informacije in drugače škodovali varnosti države. Takšno opravičilo je zelo pomanjkljivo, saj nima ne formalne, ne empirične razlage. Še eno delovno mesto, za katerega drži, da ni primerno za istospolno usmerjene, je učiteljski poklic. Češ, da naj bi se seksualno lahko zapletli s svojimi učenci ali bi nanje imeli nezaželen učinek. Pri tem se je treba vprašati, kakšen naj bi pravzaprav bil ta nezaželeni učinek? Torej ni nobenega opravičila za določbo pri najemanju učiteljev, da razpis ne velja za homoseksualce, in treba bi ga bilo odpraviti. Heteroseksualnosti ne bi smeli več prikazovati kot edine zdrave ali družbeno sprejemljive seksualne usmeritve in v šolah bi prav tako bilo treba priskrbeti osnovne informacije o tovrstnem področju (Stafford 1989).

Pozitivna diskriminacija

Pozitivna diskriminacija je namenjena temu, da lažje ugotovimo stanje, kjer se pojavlja nepravilnost in se postavi cilje, pripravi akcijske načrte, ki strmijo k odpravi nepravilnosti. Sem spadajo ukrepi, s katerimi si pomagamo, da ranljive skupine ljudi, spravimo na položaj, ki ga lahko primerjamo s položajem drugih skupin ljudi. S tovrstnim ukrepanjem odgovarjamo na prepad, ki se pojavi med pravnim in realnim položajem ljudi. Na dolgi rok nam ti ukrepi lahko zelo koristijo in nas peljejo po poti pravičnosti (Brezigar 2007).

3.2 Istospolno usmerjeni v delovnem okolju

Diskriminacija istospolno usmerjenih posameznikov_{ic} je neupravičena in jo je treba odpraviti. Na drugi strani prevladuje teza, da bi bilo treba obstoječo zakonodajo proti diskriminiranju s strani države ali privatnih agentur na rasni, etnični ali religiozni podlagi razširiti, da bi zajela tudi diskriminiranje na podlagi seksualne preference. Dokler ne pride do take razširitve, zasebno diskriminiranje homoseksualcev, učinkuje kot odrekanje ali omejevanje njihovega dostopa do nekaterih temeljnih pravic, ki jih prav nihče ne poskuša zanikati. Če je verjetno, da bodo človeka odpustili zato, ker delodajalec izve, da gre za homoseksualca_{ko}, je to pogosto zadosten razlog, da po takem šikaniranju ne pride do tožbe, saj bi dejanje privedlo do razkritja. Tako so homoseksualci prikrajšani za enako zakonsko zaščito (Primorac 2002).

Raziskave o razkritju spolne usmerjenosti na delovnem mestu, kažejo na to, da še vedno visok delež istospolno usmerjenih skriva svojo usmerjenost. Tu gre za dve možni razlagi: prvič, geji in lezbijke (ne)prikritega nasilja in diskriminacije ne prepoznajo; drugič, zaradi skrivanja spolne usmerjenosti do nasilja in diskriminacije niti ne pride.

Razkritje bližnjim in okolici geja ali lezbijko osvobodi, saj se skrivanje in pretvarjanje konča, ob pozitivnem odzivu okolice, v kateri se razkrije, pa se ta še bolj integrira v določeno okolje. Vendar lahko pride ob razkritju tudi do negativnega odziva, ki vodi do diskriminacije, neenake obravnave ali psihičnega, fizičnega in verbalnega nasilja na delovnem mestu, v družinskih odnosih ali med prijatelji. Zato je pred razkritjem dobra presoja tistega, ki se mu gej ali lezbijka želi razkriti, zelo pomembna, saj je od sprejetja odvisen nadaljnji odnos. Razkritje je obred nadaljnje integracije posameznika v zunanji socialni svet, ki ga zaznamuje poimenovanje gej, lezbijka ali biseksualec (Sears in Williams 1997).

Ljudje, ki poznajo vsaj enega geja ali lezbijko, so praviloma manj diskriminatorni in imajo bolj pozitiven odnos do homoseksualnosti, saj sta tu ključni lastna udeležba in neposredna komunikacija, ki nadomesti posredne stereotipne informacije o homoseksualcih. Razkritje deluje kot bistveno zmanjšanje negativnega odnosa, ki ga ima naslovnik, ali kot redukcija in obvladovanje diskriminatornih dejanj, ki jih je prej izvajal naslovnik (Sears in Williams 1997).

Pri diskriminaciji in izkazovanju premoči nad žrtvami stvar še bolj zapleta dejstvo, da diskriminacijo najpogosteje povzroča nezavedno in nenamerno ravnanje, ki izhaja iz na videz povsem neproblematičnih družbenih pravil, meril ali vzorcev vedenja. Velikokrat je posledica neznanja, malomarnosti in brezbriznosti ljudi. Odgovornost za obveščenost o tem, kaj je prav

in kaj narobe, je zelo pomembna. Potrebna je senzibilnost na ta vprašanja, kjer lahko zelo pomaga tudi sposobnost empatije. Včasih tudi dobri nameni vodijo v kršitve. Diskriminacije ne povzročajo samo dejanja, ampak tudi ne-dejanja oziroma opustitve. Posledice diskriminacije imajo daljnosežne in uničujoče posledice, posameznika podcenjuje, poleg tega pa je nesmiselna, saj konec koncev pomeni tudi neizkoriščenost vseh razpoložljivih človeških virov in njegovega znanja. Na žalost, se prevečkrat zgodi tudi to, da oseba celo ne ve, da je diskriminirana, in s tem nekako sprijazni. Diskriminirane osebe se umaknejo, zato z njihove strani nikoli ni pritožb, pogosto pa niti priznati nočejo, da diskriminacija sploh obstaja. Hkrati niti nimajo zaupanja, da bi v primeru pritožbe sploh lahko kaj dosegli (Šetinc Vernik 2013).

Naloga države je, da poskrbi za to, da se vsi ljudje v delovnem okolju čutijo enakovredne in enake pred zakonom. Pravil in zakonodaje se morajo seveda držati tudi delodajalci in s tem skušati preprečiti diskriminatorno vedenje do istospolno usmerjenih.

Tudi šola kot institucija je lahko pomemben, včasih celo glavni vir frustracij za določene družbene skupine, saj lahko ljudi zaznamuje za vse življenje. Tam, kjer država lahko največ prispeva k socializaciji: pri predšolski, šolski in siceršnji vzgoji in izobraževanju, ki otroke sooblikuje in jih pripravlja na družbeno odgovornost. Otroke je potrebno usposobiti za življenje v družbi, ki enakopravnost jemlje resno in vključuje vse. Odziv države je za varstvo ključen, saj ravno ne ukrepanje organov oblasti lahko razumemo kot toleriranje ali celo kot legitimiranje teh prepovedanih ravnanj. Dolžnost vseh organov oblasti je, da se do teh pojavov distancirajo in jih odstranijo, odpravijo. Upoštevati je treba tudi učinkovite politike in spodbujevalne ukrepe, da se pravico do enakega obravnavanja začne jemati resno. Tudi nevladne organizacije lahko ogromno naredijo pri tem, da posredujejo informacije ljudem, ki jih potrebujejo. Neposredno lahko ljudem nudijo oporo, da se ti postavijo zase in da pričnejo iskati izhod iz podrejenega položaja. Ne pozabimo tudi na medije, ki s svojimi vsebinami lahko po eni strani spodbujajo, po drugi pa preprečujejo prepovedana dejanja (Šetinc Vernik 2013).

Glede na rezultate različnih raziskav se nasilje nad homoseksualci dogaja, čeprav je to prepovedano in tudi kaznivo. Kar nekaj zakonov prepoveduje diskriminacijo, saj je to ena izmed nalog modernih, demokratičnih držav. Glede na Ustavo Republike Slovenije je Slovenija demokratična država. Človekove pravice varuje sodstvo, ki opravlja kršitve. Vsak človek ima pravico do varnosti in nedotakljivosti telesne in duševne celovitosti. Enako Ustava Republike Slovenije ureja pravice in svobodo dela do zaposlitve, kar je pomembno zaradi možne diskriminacije na delovnem mestu zaradi spolne usmerjenosti. Na splošno je prepovedano

spodbujanje h kakršnikoli neenakosti ali nestrpnosti glede opredelitve drugih (Ustava Republike Slovenije 1991).

ZUNEO prepoveduje diskriminacijo na podlagi različnih osebnih okoliščin na različnih področjih, med drugim v zvezi s pogoji za dostop do zaposlitve, vključno s poklicnim usposabljanjem, izobraževanjem. V ta doseg sodi celotno delovanje vseh državnih organov, organov lokalne samouprave ter nosilcev javnih pooblastil. Diskriminacija ima pri tem dva obraza: nanaša se lahko na neenako dostopnost in kvaliteto izobraževanja, zajame pa lahko tudi vprašanje nediskriminatornih učnih vsebin. Zagovornik po tem zakonu je dolžan preučevati posameznikove primere domnevne diskriminacije, ob katerih s svojimi intervencijami nudi pomoč diskriminiranim osebam (Vernik Šetinc 2012).

Kazensko odgovornost po ZUNEO določa 24. člen, ki pravi, da se kršitelja diskriminacije kaznuje z globo.

Vprašanja, povezana s spolnostjo in spolno identiteto sodijo med tista, ki posegajo v najožji in najbolj strogo varovan prostor posameznikove zasebnosti in osebnostnih pravic. Gre za temeljna vprašanja odnosa do samega sebe in lastne identitete, čeprav je, tako kot v primeru verskega prepričanja, mogoče, da oseba takšne opredelitve tudi spreminja. Ta prostor varuje 35. člen ustave, navedena vprašanja pa so tesno povezana tudi s pravico do spoštovanja človekovega osebnega dostojanstva ter pravico do spoštovanja družinskega življenja. Prepoved diskriminacije terja aktiven pristop, še posebej od države. Pri tem je pravno varstvo in uveljavljanje sankcij zgolj nujni, nikakor pa ne zadostni pogoj za bolj vključujočo družbo. Potrebne so tudi učinkovite politike in spodbujevalni ukrepi, da se pravico do enakopravnosti začne jemati resno. Pomembno vlogo pri odpravi imajo tudi vse žrtve in civilna družba. Brez njihove aktivne vloge, začaran krog teče naprej (Vernik Šetinc 2012).

UNESCO konvencija proti diskriminaciji pri izobraževanju sicer ne zavezuje k odpravljanju diskriminacije na podlagi spolne usmerjenosti vendar je indikativna za obveznosti držav na tem področju. Treba je preprečiti, da bi se v izobraževalnem procesu ustvarjali pogoji, ki bi kratili dostojanstvo zaščitenih posameznikov in skupin. Potreben je razvoj nacionalnih politik, ki si bodo z ustreznimi metodami, prilagojenimi za nacionalni okvir, prizadevale za promocijo enakih možnosti ter enako obravnavo v zadevah povezanih z izobraževanjem. Primarni način obrambe pred diskriminacijo so etične meje ter samoomejevanje. Demokratična družba se naj ne sme boji javnih razprav. Smiselno je, da se vedno znova aktivno izkazuje neodobravanje takih idej in da se pokaže premoč idej, ki so demokratične (Vernik Šetinc 2012).

Zelo pomemben zakon, ki se nanaša na prepoved diskriminacije istospolno usmerjenih posameznikov, je ZDR (Zakon o delovnih razmerjih), ki pravi, da istospolno usmerjenega zaposlenega posameznika_ce, ni dovoljeno obravnavati neenako samo zato, ker je drugačne spolne usmerjenosti. Če se to kljub prepovedi zgodi, je delodajalec dolžan izplačati odškodnino žrtvi diskriminacije.

3.3 Pregled obstoječih raziskav na temo diskriminacije gejev in lezbijk na delovnem mestu – v Sloveniji in v tujini

V sodobnem času skoraj po cele dneve opravljamo delo na službenem mestu, zato je dobro, da je naše počutje tam dobro, da se čutimo sprejete med svoje sodelavce in da svoje delo opravljamo z veseljem. Posledično lahko tudi dosegamo boljše rezultate in več doprinesemo k dobrobiti našega podjetja.

Različne raziskave kažejo, da je diskriminacija na delovnem mestu navkljub obširni protidiskriminatorni zakonodaji še vedno precej razširjena. Tako je tudi spolna usmerjenost velikokrat podlaga za neupravičeno neenakopravno obravnavanje posameznikov. Žrtve diskriminacije na podlagi spolne usmerjenosti v sodobnih heteroseksualno usmerjenih družbah, v katerih je velika večina ljudi bolj ali manj zaslepljena s predsodki in negativnimi stereotipi, so najpogosteje pripadniki spolnih manjšin, ki v tem pogledu odstopajo od večine.

Greifova 2006 govori o tem, da skoraj vsa področja zaposlovanja predstavljajo možnost diskriminacije za predstavnike istospolno usmerjene manjšine. Potencialno se lahko znajdejo v vlogi žrtve že v času poskusne dobe, pri samem iskanju službe in pri pravici do raznih ugodnosti na delovnem mestu. Diskriminacija pripadnikov spolnih manjšin v tem smislu zastruplja delovno okolje, obenem pa to posredno vpliva tudi na ekonomsko uspešnost podjetja.

Podatki raziskav SJM (slovenskega javnega mnenja), ki so bile opravljene od leta 1992 do 2001, dovolj zgovorno pričajo o klimi, znotraj katere morajo istospolno usmerjeni živeti in izražati svojo spolno identiteto. Leta 2000 se je 55,1% anketiranih izreklo, da homoseksualcev ne bi imeli za svojega soseda. Močni so predsodki, ki jih do istospolno usmerjenih čuti slovenska mladina. Leta 2000 se je 36% mladih izreklo proti homoseksualnosti, češ da je nikoli ne moremo upravičiti (Pirnar 2006).

V raziskavi Razkritje istospolno usmerjenih v Sloveniji se je pokazalo, da je odstotek tistih, ki so prepričani v skupinsko diskriminacijo (59,1%) večji, kot tistih, ki so na lastni koži izkusili diskriminacijo (16,8%). Nadaljnja statistična analiza je pokazala, da je med tistimi, ki so bili

osebno diskriminirani (takšnih je 16,8%), kar 96 odstotkov takšnih, ki menijo, da so geji in lezbijke kot skupina diskriminirani na delovnem mestu. Večje so torej diskriminatorne izkušnje, bolj so geji in lezbijke zaskrbljeni nad diskriminacijo istospolno usmerjenih. Žrtev nadlegovanja zaradi spolne usmerjenosti je potrdilo 20,3% anketiranih. Pri tem sta pomembna tudi odstotka tistih, ki to samo domnevajo (7,6%) in seveda tistih, ki se do vprašanja niso hoteli opredeliti (5,2%). Na podatek o tem, koliko istospolno usmerjenih je bilo z dela dejansko odpuščenih zaradi svoje spolne usmerjenosti, je negativno odgovorilo 76,2% vprašanih, 2,9% jih je odgovorilo pritrdilno, 2,3% jih to domneva, 18,6% pa jih na vprašanje ni želelo odgovoriti (Pirnar 2006).

Tudi srednje šole so neprijetno okolje za mlade, ki so istospolne usmerjenosti. Osnovnošolski kurikulum spolno usmerjenost kot temo razprave eksplicitno omenja samo enkrat. V petem razredu naj bi se učenci pri predmetu družba učili o raznolikosti med ljudmi, kar vključuje tudi razlike glede na spolno usmerjenost (Komidar in Mandeljc 2009).

Uradnih statistik, ki bi beležile diskriminacijo zaradi spolne usmerjenosti na delovnem mestu, ni. Trg dela tako ostaja razmeroma nepoznan teritorij. Edina raziskava, ki se je podrobneje posvetila tej problematiki, je raziskava nevladne organizacije Škuc LL, izvedena v letu 2001. Rezultati so pokazali, da je 3% anketiranih že izgubilo zaposlitev zaradi svoje spolne usmerjenosti, dodatno jih nekaj več kot 2% domneva, da je bila spolna usmerjenost razlog za odpustitev, skoraj 19% sodelujočih pa na vprašanje ni odgovorilo. Poleg tega je skoraj 15% sodelujočih v raziskavi menilo, da je spolna usmerjenost tisti faktor, ki jih ovira pri napredovanju na delovnem mestu (Kuhar 2011).

Spolna usmerjenost je stvar intime, in vzpostavlja moč v posameznikovem življenju, na njego vo sprejemanje v družbenem krogu. Okolica v sodobnem času je bolj prizanesljiva do istospolno usmerjenih kako je bila nekoč. Soočati se morajo z problemom neenakosti na delovnem mestu, z problemom nesodelovanja s strani sodelavcev, čutijo se nezaželene pri tinskem delu, čutijo se ignorirane v privatnem času, so žrtve šikaniranja, stresa, soočajo se z brezposelnostjo, delovno mesto lahko hitreje izgubijo, težje dostopajo do storitev v zdravstvu, čutijo pomanjkanje zaščite v zakonodaji, njihove starševske pravice so neenakovredne, težje najdejo stanovanje in veliko daljšo pot morajo prehoditi, da je njihova partnerska zveza priznana (Baltič 2007).

Leta 1993 je bila v Veliki Britaniji opravljena raziskava o diskriminaciji med 2000 lezbijkami, geji, biseksualci, biseksualkami. Rezultati raziskave pravijo da je kar 16% posameznikov

doživelo diskriminacijo zaradi svoje spolne identitete. 49% posameznikov je skrivalo svojo istospolno usmerjenost, kar 19% pa jo skriva pred vsemi sodelavci (Velikonja 1998).

Ime Special Eurobarometer se uporablja za označevanje poglobljenih raziskav, izvedenih na zahtevo direktorata Evropske komisije ali drugih institucij EU. Javnomenjska raziskava *Special Eurobarometer 317* o diskriminaciji v EU v letu 2009 je bila izpeljana med majem in junijem 2009 ob koordinaciji Generalnega direktorata za komuniciranje. V njej je sodelovalo vseh 27 držav članic. Pomen nadaljnje raziskave, je bil povečati ozaveščenost prebivalcev EU o prednostih pravične in solidarne družbe (Markovič 2012).

Sodelujoče v raziskavi so povprašali, kakšno je njihovo mnenje o razširjenosti diskriminacije na podlagi različnih osebnih okoliščin v njihovi državi. Kar 47% anketirancev na ravni celotne EU meni, da je diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti prisotna. Po mnenju Slovencev je pri nas najbolj pogosta diskriminacija zaradi starosti in invalidnosti, saj je kar 52% anketirancev mnenja, da je diskriminacija na podlagi teh dveh okoliščin v pri nas prisotna (Markovič 2012).

3.4 Načini odpravljanja diskriminacije na delovnem mestu

Vsakdo, ki se znajde v vlogi žrtve na delovnem mestu, mu zagotovo ni lahko in močno se mora boriti za svoj obstanek med pričakovanji okolice. Veliko razmišlja o prihodnosti, kaj naj stori, naj ostane v podjetju, naj svojo karierno pot prične rajši kjer drugje, pojavlja se strah pred tem, da bo morda v novi službi znova deležen diskriminatornega vedenja, da ne bo nikoli boljše. Mislim, da bi se moral vsak od nas, predno začnemo diskriminirati ljudi okoli sebe, postaviti v kožo žrtve in se zavedati, kakšne daljnosežne posledice lahko nevede povzročimo. Žrtve se lahko oprimejo kakšnega pravnega postopka, vendar so v večini ti postopki zelo dragi in po drugi strani zamudni, trajajo predolgo časa, lahko tudi desetletje. Včasih žrtvam tudi primanjkuje podatkov in znanja o tem, kje lahko poiščejo pomoč.

Rešitve, preko katerih lahko preprečujemo diskriminacijo:

- Uvedemo programe z izobraževanjem o raznolikosti: preko teh programov se trudimo, da povečamo zavest o raznolikosti, trudimo se zmanjšati nivo predsodkov in stereotipov ter zaposlene informiramo, kako naj komunicirajo z ljudmi okoli sebe.
- Nudimo ugodnosti: če želimo odpraviti predsodke in diskriminacijo, moramo tudi poskrbeti za pravo ravnotežje med delovnim in zasebnim življenjem vsakega

zaposlenega: delovni čas naj bo prilagojen, pomoč pri šolanju, treba je misliti tudi na ostale člane družine zaposlenega, na otroke, na njihove potrebe.

- Možnost pritožbenih postopkov: imajo velik pomen pri boju proti diskriminaciji. Zaposleni se na takšen način zavedajo, da imajo možnost pritožbe, dobimo informacije o tem, na koga se lahko obrnejo znotraj podjetja in tako skušajo problem rešiti že znotraj podjetja, in ne kasneje po nepotrebnih sodnih postopkih.
- Potrebno je upravljati uspešnost: še ena dodatna pot, ki nam pomaga zmanjševati diskriminacijo. Vključiti moramo sistem natančnih meril, standardov uspešnosti, zanesljivih povratnih informacij. Tako lahko zmanjšamo možnosti, da bi se določeno ponavljajoče obnašanje še naprej dogajalo. Ne smemo pozabiti na pogostost povratnih informacij, saj na takšen način zaposlenim omogočamo, da so seznanjeni z napredkom (Gelfand 2005).

Delodajalec, je dolžan storiti vse, kar je v njegovi moči, da prepreči pojave diskriminacije in trpinčenja delavcev, zaposlenih pri njem. Kot ena izmed možnosti za to je na primer sprejem akta ali aktov, v katerih bi delodajalec opredelil:

- Pozitivna ravnanja, s katerimi bi preprečevali nadlegovanja, diskriminacije in trpinčenja (preventiva).
- Navodila za ravnanje žrtvam teh pojavov (kam po pomoč, komu lahko zaupajo svoje težave, določitev osebe, zaposlene pri delodajalcu ali pri zunanji instituciji, ki ji žrtev lahko prijavi tak pojav, oziroma komisije, ki bi nepristransko obravnavala prijave teh pojavov).
- Postopki obravnave pojavov nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu, ko se takšen pojav odkrije.
- Postopki za odpravo posledic nadlegovanja in trpinčenja.
- Sankcije za delavce, ki so izvajali nadlegovanje ali trpinčenje na delovnem mestu – vključno z disciplinskimi sankcijami in odškodninsko odgovornostjo (Gelfand 2005).

Podjetje se mora v celoti lotiti problema reševanja diskriminacije in raznolikosti. Če zaposleni v svojem podjetju ne čutijo pripadnosti, občutka povezanosti, dobrega odnosa s strani delodajalca in drugih sodelavk ter sodelavcev, se to nezadovoljstvo odraža tudi pri njihovem delu, slabše opravljenem delu, brezbržnosti, nemotiviranosti, kar posledično privede tudi do slabših delovnih rezultatov. Če pa so zaposleni po vrhu vpleteni še v diskriminacijsko okolje in so dnevno podvrženi pritiskom manjvrednosti, neenakosti, zbadljivkam, pa to za njih pomeni

odpor. Mislim, da v sodobnem času sploh ni težko postati tarča diskriminacije, saj si v vsem tempu življenja niti ne damo priložnosti, da bi se med seboj dobro spoznali, vse nas hitro zmoti, k temu prispevajo seveda še stereotipi in predsodki o posamezniku in diskriminacija je pred vrati.

Ko v službi pride do pojava diskriminacije ali ko okoliščine pokažejo na možnost obstoja diskriminacije, je možno da se **spor sprva reši na neformalen način**. Nasprotnika v sporu se prosi, da zaustavi svoja dejanja ali pa odpravi posledice svojega ravnanja. Kršitelj dobi priložnost, da popravi svoje dejanje, o njem razmisli, pretehta posledice in preneha s tovrstnim ravnanjem. Druga možnost so **kolektivna pogajanja sindikatov**, kjer se za pravice žrtev diskriminacije borijo sindikati. Tretji način so **interni pritožbeni postopki proti delodajalcu**. To je značilno zlasti za večje organizacije, kjer lahko delavci podajo pritožbe, če menijo, da so bili žrtve diskriminacije ali da so kakorkoli drugače bili deležni odvzema katere izmed osnovnih pravic. Pravila za oddajo pritožbe se seveda razlikujejo znotraj podjetja, zato se je treba o tem prehodno pozanimati (Kogovšek 2005).

Diskriminacije se ne da odpravljati le po politični in pravni poti. Organizacija sama po sebi lahko skuša uvesti določene načine in ukrepe, s katerimi se skuša izogniti ali vsaj zmanjšati diskriminacijo. Podjetja – zlasti multinacionalna, so pomemben spodbujevalec sprememb v okoljih, kjer za to ni ne politične, ne normativne opore.

Upravljanje raznolikosti je nadgradnja preprečevanja diskriminacije. Pomeni odprto, vključujočo, kreativno organizacijsko kulturo, ki spoštuje edinstvenost vsakogar, jo upošteva in se skuša tudi aktivno prilagoditi nekaterim specifičnim potrebam. Na ta način skuša na najboljši možen način izkoristiti in razvijati potencialne svojih zaposlenih ter iskati načine za naraščanje svojih storitev, posebej tudi za t.i. ranljive ciljne skupine (starejši, ljudje s posebnimi potrebami, Romi, istospolno usmerjeni, mladi). Temelj je v ugotovitvi, da upravljanje z raznolikostjo pomeni proces aktivnega prilagajanja stvarnosti in poleg tega izkazovanja družbene odgovornosti, ki ima svoj globok, tudi ekonomski smisel. Pomeni iskanje priložnosti za nove trge, nove kadre, nove stranke, nove uporabnike storitev in produktov, konec koncev pa tudi razvoj novih produktov in storitev (Hartman 2015).

O primeru dobre prakse govori britanska organizacija Air Products, ki ima svoje poslovalnice tako v Veliki Britaniji kot tudi drugje po Evropi in svetu. Objavljali so redna poročila, ki pokrivajo upravljanje raznolikosti v organizaciji. Podjetje spodbuja komunikacijo, vključevanje, vzpostavljanje zaupanja in izboljševanje skupinskega dela (Kogovšek 2007).

Upravljanje raznolikosti uspešno premaguje tudi podjetje Dublin Bus. Podjetje je namreč oblikovalo raznolikostno skupino, kamor so vključili zaposlene in voznike avtobusov iz različnih držav sveta. Tako so medsebojno delili svoje znanje in okrepili medkulturno delovno okolje.

Podjetje ARCONT IP, d.o.o. proizvaja stavbno pohištvo v naši državi. Podjetje hitro raste, kar lahko pripišemo k dobremu koriščenju priložnosti na trgu, dobro uporabljenem znanju, seveda pa tudi prizadevanju delavcev za dobro delo. V podjetju si prizadevajo, da ustvarijo okolje, kjer je možno doseči najboljši potencial. Podjetje strmi k temu, da zaposluje le najboljše ljudi, ki jim je blizu podjetniška miselnost, ter da jih motivira in spodbuja k doseganju vizije in ciljev. Podjetje želi kader z znanjem, ki ustreza trenutnim in bodočim potrebam podjetja. Tako lahko izdeluje tudi izdelke višje kakovosti, kar posledično omogoča boljšo konkurenčnost na trgu (ARCONT IP 2011).

Vsako podjetje se po svojih najboljših močeh trudi za to, da izbere najboljšo možno pot pri upravljanju raznolikosti. Da se raznolika kultura razvija in ohranja, je sprva potrebno vzpostavljati **močne in jasno opredeljene strategije in vizije podjetja**, kamor spada raznolikost kot glavna sestavina. Kakor koli pogledamo je pojav raznolikosti za podjetje ekonomsko sredstvo. Da se upravljanje odlično upravlja je potreben **transparenten sistem ocenjevanja delovne uspešnosti**, za katerega je potrebno, da se razvije v pogovoru s številnimi notranjimi akterji. Priporočljivo je, da si dobro pogledamo edinstvene raznolikostne konstelacije svojih oddelkov, skupin in projektov ter ugotoviti sposobnosti, talente, izkušnje in osebnostne značilnosti. Tako natančna predstava bo olajšala vzpostavljane kreativnih skupin in spodbudilo sveže razmišljanje. Kadar opazimo diskriminacijo in zapostavljanje zaradi osebnih okoliščin, se moramo s to problematiko takoj soočiti in uporabiti kazni, da razjasnimo okoliščine. Razviti je potrebno **inovativni sistem pridobivanja in izbiranja novih kadrov**. V nobenem podjetju ne gre sprva lahko. Ves čas je potrebna presoja, učinkovito razmišljanje, trajajoča aktivnost. Potrebno je, da smo občutljivi za raznolikost, vendar samo to, ni dovolj za spremembe v pozitivno smer. Konec koncev upravljanja raznolikosti ne moremo nadzirati, če ni vključeno v moralno in pravno področje. Podjetje mora ohranjati obzir na človekove pravice (Kogovšek 2007).

V praksi se pogosto pojavlja vprašanje, kako združiti pravni in managementski vidik raznolikosti, da bosta delovala vzajemno in se dopolnjevala. Po eni strani se to lahko izkoristi kot pravni instrument, ki ga lahko uporabimo za okrepitev strategije raznolikosti organizacije,

po drugi strani pa obstaja potreba za ustreznimi dogovori za zmanjševanje ranljivosti organizacij za primere anti-diskriminacijskih zahtevkov in preoblikovanje v pobude raznolikosti (Barnes in Ashtiany 2003).

Upravljanje raznolikosti delavcev se posveča ocenjevanju razlik pri kreiranju delovnega okolja, kjer se delavec počuti vrednega in enakopravnega. Upravljanje dopusti, da posamezniki obdržijo njihove temeljne značilnosti in kreirajo podjetje in obratno. Mnogokrat se upravljanje raznolikosti preskoči, ker se bojimo sprememb in problemov z raznolikostjo. V izogib zapostavljanju so v nekaterih državah sprejeli zakonodajo, ki spodbuja upravljanje raznolikosti med zakoni (Schermerhorn 2005).

Menim, da je nemogoče, da bi se izognili raznolikosti, z ozirom na delovno okolje ali v kateri koli drugi sferi ali področju v življenju. Kjerkoli se pojavita dva različna človeka, smo že priča raznolikosti. Vsekakor moramo različnost vzeti kot prednost, kot velik plus in iz nje črpati samo najboljše. Ne predstavljam si, kako bi izgledalo, da bi na primer vsi zaposleni v nekem podjetju bili med seboj povsem enaki ali istomisleči. Verjetno bi bilo zelo dolgočasno. Tudi sama pojavnost raznolikosti nas lahko veliko nauči in podjetjem stalno ponuja nove izzive za razvijanje novih, sodobnejših teorij in pristopov, s katerimi si pomaga uravnati pravo ravnotežje. Zlasti pri velikih organizacijah, ko se soočamo še z večjim vprašanjem kako se lotiti uravnavanja raznolikosti. Vsak zaposleni je edinstven s svojo lastno zgodbo, s svojo osebnostjo, svojim znanjem in zmožnostjo, da bogati organizacijo kateri pripada. Z omejevanjem raznolikosti lahko izgubimo dragocene potenciale. Vsak istospolno usmerjeni posameznik pa mora zaradi svoje različnosti prehoditi še daljšo in težjo pot zaradi bede stigme in obsojanja. Raznolikosti se torej ne smemo bati, ravno obratno, potrebno jo je spodbujati, razvijati nove načine spoprijemanja in se med seboj podpirati.

4 PREVENTIVNI UKREPI

Menim, da so preventivni ukrepi nujno potrebni na področju kot je zagotavljanje enakosti in boj proti diskriminaciji istospolno usmerjenih v delovnem okolju. S pozitivnimi ukrepi lahko že v osnovi skušamo doseči bolj enakopravno ozračje in zmanjšamo intenziteto stigmatizacije gejev in lezbijk.

Preprečevanje in odpravljanje diskriminacije na delovnem mestu je danes v podjetjih odločilnega pomena tako z vidika zaščite pravic delavk in delavcev in delovanja v skladu s predpisi kot tudi z vidika učinkovitega, donosnega in trajnostnega poslovanja. Tovrstna

prizadevanja prispevajo k uresničevanju interesov zaposlenih, zagotavljanju ugodnega delovnega okolja in delovnih razmer, h krepitvi zavezanosti, pripadnosti in zadovoljstva zaposlenih, k zadržanju kadra, manjši izpostavljenosti pravnim tveganjem ter k splošni krepitvi konkurenčnosti podjetja, vključno z izboljšanjem dostopa do novih trgov in ugleda med strankami, naročniki in potrošniki. Obstoječe poslovne in organizacijske prakse v podjetjih ponujajo številne priložnosti za aktivnejše udejstvovanje svetov delavcev na področju varstva pred diskriminacijo:

1. V **participacijskem dogovoru** se lahko opredeli skupna obveza sveta delavcev in delodajalca; pri tem se lahko svet delavcev obvešča tudi o vidiku enake obravnave v zvezi z ostalimi vprašanji, o katerih ga je dolžan obveščati.
2. Delodajalec, svet delavcev in sindikat lahko sprejmejo **dogovor o strategiji oz. politiki preprečevanja in odpravljanja diskriminacije v podjetju**, v kateri se opredelijo obveznosti vseh deležnikov in akcijski načrt s konkretnimi ukrepi.
3. Delodajalec lahko sprejme **interni pravilnik o varstvu pred diskriminacijo**, s katerim se uvede poseben interni pritožbeni postopek za kršitve prepovedi diskriminacije (Bakovnik 2016).

Tudi v družbah, v katerih prisegajo na človekove pravice, je velikokrat potrebno opozarjanje na psihično stisko žrtev diskriminacije. Prisotno je tudi moralno razvrednotenje. Tovrsten način odgovornim osebam (šole, nosilci politične oblasti, mediji) pomaga vzbuditi občutek empatije oziroma krivde in jih tako spodbudila za odgovorno uporabo svoje moči in vpliva. Problem se pojavi tudi v primeru, ko sklic za psihične stiske pogosto zveni kot opravičilo za politično korektnost. Nepravilno je tudi to, da se seksualnost smatra v poglavju zdravstvene vzgoje, kar pomeni da je predstavljena kot nekaj kar je problematično. Trenutno je to izobraževanje pri nas v rokah učiteljic in učiteljev, ki presodijo o tem, če bodo šolski učni program namenili projektov izobraževanja, katera pripravljajo društva in zunanje izobraževalne organizacije. S tovrstnimi projekti strmimo k dekonstrukciji predsodkov glede homoseksualnosti, spolne dihotomije, naravne/nenaravne seksualnosti, želimo prepoznati diskriminacijo in izključevanje, tudi takega, izvedenega na skrit način. Ustvariti je treba varne prostore, krepiti podporno omrežje, posredovati informacije, širiti vednost in odpirati nove tematike (Mencin Ceplak 2009).

Način, s katerim bi se dalo na kratek rok vzpostaviti varen prostor, na dolgi rok pa politično enakost, je najbolj pogosto zahteva po pozitivni predstavitvi posameznic in posameznikov. S

tem se da predstaviti kako so drugačni od spolnih norm katere prevladujejo. Zahtevati je treba da se odpravi zakonska diskriminacija, dekonstrukcija mitov o »naravnih« spolnih vlogah s pomočjo informiranja in izobraževanja o homofobiji ter predsodkih. Seveda pa sovražnosti, izključevanja, odklanjanja ne moremo odpraviti samo tako, da širimo pozitivne podobe in vednosti (Mencin Ceplak 2009).

Da bi problem diskriminacije odpravili čim bolj sistematično, celovito in trajnostno, so pri Društvu informacijski center Legebitra v sodelovanju z Zavodom za kulturo raznolikosti Open, Mirovnim inštitutom, Zagovornikom načela enakosti (Ministrstvom za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti), Inštitutom za pravno raziskovanje, izobraževanje in svetovanje ter Landsforeningen for lesbiske, homofile, bifile transpersoner (LLH) iz Osla koncipirali »DIKE – analizo za LGBT osebe, pare in družine relevantne zakonodaje; s tem projektom so opolnomočili LGBT osebe za lažjo odpravo diskriminacije, krepili so aktivno državljanstvo, demokracijo in socialno pravičnost. Projekt kot preventiva zoper diskriminaciji ponudi naslednje rešitve:

- informacijsko kampanjo za LGBT osebe;
- brezplačno, vrstniško pravno svetovalnico za LGBT osebe;
- certificirane LGBT osebam prijazne odvetnice in odvetniki;
- model monitoringa sprememb zakonodaje in kršenje človekovih pravic LGBT oseb;
- okrepljeno socialno partnerstvo med različnimi deležniki pri odpravljanju sistemske in strukturne diskriminacije LGBT oseb, parov in družin (aktivistkami in aktivisti za človekove pravice LGBT oseb, LGBT NVO, akademsko sfero...) (Blažič in drugi 2016).

V Sloveniji je bila ustanovljena tudi mreža odvetnic in odvetnikov, ki je za enkrat neformalna povezava odvetnic in odvetnikov, ki na posebni informacijski delavnici pridobijo dodatna znanja za zastopanje LGBT oseb v pravnih postopkih in podpišejo namero o sodelovanju. Veliko istospolno usmerjenih posameznikov se za uporabo pravnih sredstev ne odloča iz strahu pred razkritjem lastne spolne usmerjenosti oz. spolne identitete pri iskanju odvetniških storitev (Blažič in drugi 2016).

Možno je uvesti tudi razne antidiskriminatorne programe. Izobraževanja se lahko organizirajo v različnih oblikah, npr kot seminarji, treningi, delavnice ali pa v okviru uvajanja novo-zaposlenih delavcev, ko jim predstavijo politiko podjetja, pravila, pritožbene postopke in

sankcije. Pomembno je, da izobraževanje poteka v sklopu delovnega časa, saj s tem zagotovimo maksimalno udeležbo (Greif 2006).

Strategije ozaveščanja se prevečkrat osredotočajo na vedenjsko plat izražene homofobije in na pravice homoseksualcev, torej usmerjajo se na dejanja in ne na vzroke, ki so povzročili tovrstno vedenje. Usmerjene morajo biti predvsem v razumno opustitev stereotipov na podlagi znanja in pozitivnih izkušenj (Sears in Williams 1997).

Najpomembnejši dejavnik pri ozaveščanju ljudi je njihova dovzetnost, koncentracija in volja do sprejemanja novih spoznanj. Ljudje, ki podpirajo homofobično izražanje in delujejo v skladu z njim so najverjetneje to fobijo razvili na podlagi stereotipov in predsodkov, in ne na podlagi znanja. Njim samim je popolnoma všeč, da so homofobi, saj stereotipi človeku nudijo neke vrste varnost, ker razlagajo nerazumljiva dejstva. S šalami in drugimi načini sporočanja se branijo vsega, kar je povezano s homoseksualnostjo. Prek negativnih stališč svoji okolici tudi jasno sporočajo, da sami niso homoseksualci in s tem dobijo tudi večvrednosti občutek (Sears in Williams 1997).

Trpinčenje in diskriminacijo se da preprečiti tako na primarni kot tudi na sekundarni ravni. Na primarni ravni tako, da že v samem začetku diskriminacije preprečujemo pogoje za pojav, pri čemer informiramo zaposlene o možnosti nastanka, spodbujamo jim občutljivost in empatijo za rešitev konfliktnih situacij, krepimo timsko delo in predstavimo predpise, v katerih je zapisano ravnanje za primer nastanka diskriminacije. Na sekundarni ravni se držimo ukrepov, s pomočjo katerih se trpinčenje dejansko ustavi. Na obeh ravneh pa ne smemo spregledati naslednjih preventivnih dejavnikov:

- 1) Družba mora biti odprta za problematiko diskriminacije:
 - a) pomembne so določbe mednarodnih deklaracij,
 - b) določbe, ki zajemajo področje delovnega razmerja,
 - c) kodeks etičnih načel,
 - d) možno je pridobiti pravno pomoč za žrtve diskriminacije,
 - e) preventivno informiramo javnost o možnosti pojava trpinčenja,
 - f) možno je nuditi psihološko pomoč tarčam,
 - g) možno se je obrniti na podporne skupine.

- 2) Delovne organizacije morajo biti odprte za problem diskriminacije:
 - a) Držati se je treba internih predpisov in internih pravil,

- b) izobraževati je treba zaposlene o pojavnosti diskriminacije,
- c) usposabljanje je treba zaposlene, da se dvigne kvaliteta komunikacije in spretnost za reševanje konfliktnih situacij,
- d) sprotno je treba obveščati zaposlene o situaciji v organizaciji,
- e) spodbujanje sodelovanja in zaupati si med sodelavci,
- f) sproti je potrebno reševati nasprotne situacije,
- g) zaposleni morajo imeti možnost, da prijavijo in obravnavajo nasilno vedenje znotraj podjetja (Arnšek 2015).

Nekateri posamezniki še danes verjamejo, da je diskriminacija v delovnem okolju v prvi vrsti težava vsakega zaposlenega, saj se naj nebi dobro znali prilagoditi situacijam in ne vidijo vplivne vloge nadrejenih. Preventivna naravnost za preprečevanje diskriminacije tako upošteva enakopravno definiranje poslovne in individualne uspešnosti zaposlenih, spodbuja timsko naravnost in sodelovanje, saj vsak uspeh zaposlenega šteje kot prispevek k uspešnosti celotnega podjetja (Arnšek 2015).

4.1 Kaj lahko stori kadrovski oddelek ob prisotnosti diskriminacije

Ameriška vladna organizacija GAO – Government Accountability Office (2005), je upravljanje raznolikosti opredelila kot proces ustvarjanja in ohranjanja pozitivne v delovnem okolju, kjer so podobnosti in razlike med zaposlenimi spoštovane, tako da lahko vsi dosežejo svoj potencial in maksimizirajo njihov doprinos ob upoštevanju zastavljenih strateških ciljev organizacije. Na splošno lahko upravljanje opredelimo tudi kot obseg aktivnosti na področju človeških virov, ki vzpodbujajo vključevanje vseh skupin znotraj organizacije, pri čemer upoštevamo konkurenčne in etične motive (Graham in drugi 2008).

Rezultat uspešnega upravljanja raznolikosti je sistematično in strukturalno organizacijsko oblikovanje. Pri upravljanju raznolikosti se je potrebno osredotočiti bolj na izboljšanje organizacijske učinkovitosti s poudarkom na upoštevanju pravne ustreznosti (Walsh 2007).

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je v svojem priročniku Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju (2009), ki je nastal v okviru izvajanja programa Progress, predstavilo prednosti in koristi, ki jih prinaša učinkovito upravljanje raznolikosti v zaposlovanju:

- a) izpolnjevati je treba zakonske predpise;
- b) zagotoviti je treba enake možnosti, preprečevati diskriminacijo;
- c) omogočiti varno eksistenco zaposlenih;

- d) ustvariti vzpodbudno vzdušje, preprečevati prilagodljivost zaposlenih;
- e) izboljšati moralo in motivacijo;
- f) zagotoviti zdravje delavcev;
- g) zaposleni so lahko to kar so, in se le tako lahko povsem osredotočijo na delo;
- h) izboljšati produktivnost;
- i) izboljšati delo v timu;
- j) omogočiti stimulacijo fleksibilnih oblik dela;
- k) višjo stopnjo predanosti ter lojalnosti;
- l) dvigniti zaposljivost ranljivih skupin;
- m) zagotoviti manjša nihanja delovne sile;
- n) zmanjšati stopnjo delovnega stresa in bolniških dopustov;
- o) povečati nabor talentirane delovne sile;
- p) dostopnost do novih tržišč;
- q) zvišati stopnjo konkurenčnosti;
- r) nuditi moramo nove možnosti tudi ljudem in skupinam, ki nimajo enakih možnosti;
- s) promovirati poslovno etiko in vrednote;
- t) učinkovito reševati probleme in konflikte;
- u) izboljšati je treba procese odločanja in zagotoviti višjo participacijo manjšinskih skupin;
- v) zagotoviti socialni dialog in vključenost vseh ljudi.

Za uspešno izvajanje raznolikosti je prav tako pomembno zagotoviti ustrezno vodenje le-tega, pri čemer mora biti vodja upravljanja raznolikosti osredotočen na družbeno usklajevanje zasebnega in delovnega življenja. Dobro je, če vodja upravljanja raznolikosti prihaja iz vrst najvišjega managementa, saj gre za ljudi, ki naj bi bili pametni, izobraženi in splošno razgledani (Hayes in Perry 2001).

Pravično delovno okolje mora povezati strategijo pravičnosti s poslovnimi cilji. Vključevati mora vse zaposlene in ščititi pred kakršno koli obliko diskriminacije. Kontinuum pravičnosti podpira enega izmed pristopov k ocenjevanju pravičnega delovnega okolja. Pri tem konceptu vrednotimo organizacije na pet-točkovni skali, glede na to kako le-te obravnavajo raznoliko delovno silo. Tukaj merimo, kako se organizacije soočajo s pravičnostjo za vse zaposlene ter kako se približujejo pravičnemu delovnemu okolju. Pet točkovna skala Kontinuum privlačnosti:

- 0- Brezbrižnost: V organizaciji niso motivirani za oblikovanje pravičnega delovnega okolja in se ne obremenjujejo s tem.
- 1- Skladnost: Organizacije so motivirane za oblikovanje pravičnega delovnega okolja le toliko, da zadovoljijo vse zakonske predpise na tem področju.
- 2- Preseganje skladnosti: Tukaj imamo organizacije, ki se zavedajo, da je zaposlovanje posameznikov iz skupin, ki so skozi zgodovino doživljanje številne diskriminacije, nekaj pozitivnega.
- 3- »Business case«: Koristi pravičnega delovnega okolja so dejavnik, ki žene te organizacije.
- 4- Integracija pravičnosti: Te organizacije verjamejo v pravičnost, kot osrednjo motivacijsko vrednoto, ki je popolnoma integrirana in trajnostna.
- 5- Pravična organizacija: Gonilna sila teh organizacij je želja, da bi širile vpliv pravičnosti med notranjimi in zunanjimi udeleženci organizacije in da bi bili prepoznavni na področju raznolikosti in pravičnosti.

Zahteven je predvsem prehod na četrto točko, saj mora priti do neke vrste miselnega preskoka, kjer organizacije morajo spoznati, da je potrebno vsem zaposlenim nuditi priložnost, da delajo to, kar znajo najbolje in pri tem uporabljajo vse svoje zmožnosti. Le na tak način bo organizacija res napredovala in žela uspehe (Breg 2009).

Upravljanje raznolikosti v organizacijah vključuje (Fernandez 2011):

- Privabljanje, ohranjanje in spodbujanje raznovrstnih sodelavcev, ki zagotovijo nova stališča, kreativne rešitve in znanja kulturnih in gospodarskih raznolikosti trgov;
- Oblikovanje organizacijskega modela, ki povečuje pozitivne učinke raznolikosti v času, ko zmanjšuje njene negativne učinke;
- Oblikovanje kulture, kjer podjetniške vrednote in preference začnejo z drugačnimi prednostnimi nalogami in zahtevami zaposlenih;
- Spodbujanje vzdušja, ki optimizira učinkovitost poslovnega procesa z vključitvijo;
- Spodbujanje inovacij s pomočjo mehanizmov, ki omogočajo interakcijo ljudi z različnimi kulturami, izvorom in z bolj dinamičnimi sposobnostmi;

- Ustvarjanje in nadgrajevanje izdelkov in storitev, ki zadovoljujejo nove potrebe in povečanje zvestobe kupcev z vse bolj raznovrstnimi profili;
- Interakcija z različnimi dobavitelji iz drugih regij in kultur za povečanje učinkovitosti v dobavni verigi;
- Zagotavljanje programov prispeva k zadovoljstvu in usklajevanju vseh zaposlenih za poln razvoj svoje kariere, družine in zasebnega življenja.

Pogosto je ustvarjalnost v organizacijah še večja, če zaposlujejo raznolike sodelavce. Mobilnost krepi raznolikost delovne sile v organizacijah, kar nujno pomeni uvedbo strategij upravljanja raznolikosti zaposlenih. Zelo pomembno je, da pri zaposlenih najprej spodbudijo učenje in empatijo (individualni pristop). Nato managerji individualni pristop nadgradijo z naslednjimi dejavnostmi za upravljanje raznolikosti:

- a) programi za usposabljanje o raznolikosti,
- b) multikulturne skupine,
- c) multikulturni timi
- d) namestitev managerja za raznolikost zaposlenih (Milfelner in Žižek 2014).

Vsakodnevno se v službi soočamo s tem, da ocenjujemo v raznolikih situacijah. Tega se velikokrat tudi bojimo. Zlasti je strah prisoten pri posameznikih, ki so pripadniki negativno stereotipne skupine, še posebno takrat, ko opravljajo nalogo, ki se sklada s stereotipom in jo člani skupine slabo izvajajo. Temu lahko rečemo tudi predvidevanje, da bo posameznik ocenjen na podlagi socialne skupine, katere je član, ne pa po tem, kakšne so njegove dejanske zmožnosti in potencial, ki ga ima (Robinson in Kulik 2007). Stereotip kaže na to, če bo posameznik nalogo opravil dobro ali ne. Na delovnem mestu so pripadniki negativno stereotipnih skupin žrtve situacij, kjer lahko ravno slabo mnenje poslabša delovne rezultate (Kray in Shirako 2009).

Ob tem se pojavi tudi kar nekaj drugih posledic, kot so umaknitev in neprepoznavnost, posamezniki si spremenijo poslovno identiteto in seznam želja. Umaknitev se zgodi, kadar stereotipi pripeljejo posameznika tako daleč, da se odstranijo iz območja ogroženosti in pokažejo, da uspeh na tem področju, ni povezan z njegovo lastno vrednostjo (Steele in Aronson 1995).

Reakcije in odzivi na stereotipne grožnje so različni. Najprej se lotimo »odbijanja«. Zaposleni na tej točki napravijo vse, da pokažejo, da stereotipno mnenje zanje ne drži. Takšen odziv lahko pripelje do višje uspešnosti, ampak poleg tega v paketu pride še visok psihičen davek. Razni

načini in metode, s katerimi si zaposleni pomagata pri »odbijanju« stereotipov so: a) odziv, s katerim zaposleni želi preko trdega dela dokazati, da stereotipna grožnja zanj ne velja; b) notranje pripisovanje; c) zaposleni razložijo svojo osebnost in si tako pomagajo, da se čim bolj možno oddaljijo od stereotipnih predstav; d) vključevanje pa se navezuje na to, da si zaposleni želi biti del skupine na način, da začne sprejemati lastnosti in pravila identifikacijske skupine, ki je bolj cenjena (Block in drugi 2011).

Drugi način imenujemo »odvrčanje« stereotipov. Zaposleni, ki reagirajo na takšen način, so spoznali, da ni važno, kako veliko naredijo, kako zelo se trudijo in so uspešni, še vedno so ocenjeni skozi stereotipna očala, pogosto nepričakovano. Jeza je na tej točki vedno prisotna, poleg tega se zaposleni poslužujejo tudi odpovedi ali pa umiku. Umaknitev kaže na negativen odnos do svojega delovnega mesta, podjetja, ter zajema nižjo vpletenost v podjetje (Block in drugi 2011).

Tretji način reagiranja imenujemo »odpornost« na stereotipe. Zaposleni v tem primeru vejo, da bo stereotip prisoten in bo vplival na to, kako jih bo okolica ocenila. Zaradi tega svojo pozornost posvetijo k temu, da bi bili vsi člani, ki so deležni stereotipov, bolj vključeni. Seveda na to vplivajo tudi individualni dejavniki vsakega zaposlenega, kako daleč je na poslovni poti (Block in drugi 2011).

Organizacije poleg izboljšanja raznolikosti zaposlenih, rabijo tudi izkušnje in informacije za to, da jo lahko uspešno upravljajo in kreirajo okolje, kjer bo zagotovljena enakost in vključenost. Vodstvo ima tri ključne vloge pri izgradnji vključujočega in harmoničnega delovnega okolja:

- **Ikazati zavezanost in odgovornost:**

- s prepoznavanjem ustreznih ukrepov učinkovitega upravljanja raznolikosti in rednim spremljanjem napredka;
- z zagotavljanjem potrebnih virov.

- **Komunicirati:**

Skozi vsakodnevno komunikacijo izražajte pomembnost vključujočega in harmoničnega delovnega okolja (formalno in neformalno).

- **Biti vzor**

Bodite vzor za vedenje, ki se pričakuje od menedžerjev in zaposlenih:

- Aktivno sodelujete pri pobudah za spodbujanje vključujočega in harmoničnega delovnega okolja;
- živite vrednote organizacije/podjetja in izkažite vključujoče vedenje (Bratuš Albreht in drugi 2015).

Za lažjo izgradnjo vključujočega delovnega okolja lahko podjetje ustanovi skupino, ki jo sestavljajo zaposleni na vseh ravneh in, ki:

- razvija, izvaja in spremlja pobude za spodbujanje vključenosti;
- ozavešča o prednostih vključujočega in harmoničnega delovnega okolja za organizacijo in za zaposlene;
- razume potrebe različnih populacij zaposlenih in pri obravnavi le-teh sodeluje s kadrovsko službo in vodstvom (Bratuš Albreht in drugi 2015).

Tako zaposleni kot menedžerji potrebujejo ustrezna znanja in spretnosti. Organizacije lahko razvijajo kompetence, katere lahko vgradijo v formalne prakse ravnanja s človeškimi viri:

Zaposlovanje – zaposlovanje kandidatov, katerih vrednote so skladne z vrednotami podjetja.

Učenje in razvoj – nudenje znanja in spretnosti zaposlenim za učinkovito delo v raznolikih timih.

Upravljanje uspešnosti – ocenjevanje sposobnosti zaposlenih za učinkovito delo v raznolikem timu in/ali upravljanje raznolikega tima.

Ustvarjanje vključujočega okolja olajša pozitivno komunikacijo in razumevanje med zaposlenimi različnih profilov. Nekaj primerov praks, ki jih lahko organizacije vzpostavijo:

Dejavnosti v delovnem okolju – organizacija formalnih in neformalnih aktivnosti za olajšanje komunikacije in interakcije med zaposlenimi različnih profilov in različnih oddelkov (glede na skupne interese zaposlenih, z upoštevanjem posebnosti).

Oblikovanje delovnega okolja – oblikovanje delovnega okolja, delovnih mest, ki olajšajo interakcijo med zaposlenimi (zagotavljanje prostorov za druženje, upoštevanje potreb različnih populacij zaposlenih).

Buddy sistem – pomoč novim zaposlenim pri uvajanju v delo in delovno okolje (sodelavec, tutor, mentor). Program pomeni novemu zaposlenemu varno pot za pridobivanje informacij, pomoči, nasvetov. Sodelavec, ki nudi novemu zaposlenemu pomoč pri integraciji, se mora zavedati svojih odgovornosti, ki so dogovorjene v programu.

Mreže zaposlenih – mreže zagotavljajo zaposlenim priložnosti za povezovanje, podporo in karierno svetovanje. Delujejo lahko kot skupine delavcev in/mentorski programi:

a) Skupine delavcev si delijo določen interes ali značilnost. Skupine pomagajo olajšati razvoj kariere posameznikov z zagotavljanjem načina, preko katerega lahko delijo osebne izkušnje in pridobijo nasvete. Skupine tudi zagotavljajo podporni sistem, kjer se zaposleni lahko naučijo kako se odzvati na izzive in pridobiti nasvete.

Mentorski programi – zaposlenim nudijo možnost, da spoznajo izkušnje, ki jih ima mentor. V nekaterih organizacijah se program uporablja za ciljne skupine, ki so premalo zastopane na višjih ravneh organizacije. Treba je vključiti najvišje vodstvo, da poudari pomembnost mentorstva. Mentorjem je potrebno zagotoviti smernice glede njihovih pričakovanih vlog in odgovornosti. Možnost je tudi povratno mentorstvo, kar pomeni da lahko tudi mlajši zaposleni svetuje starejšim sodelavcem.

Nagrade in priznanja – dobro je določiti posebna vedenja in dejanja, ki bodo prepoznana in tudi nagrajena. Nagrade in priznanja timu še bolj okrepijo timsko delo, povežejo člane tima, jih usmerijo k skupnemu cilju.

Upravljanje s pritožbami zaposlenih – zagotoviti formalne in neformalne poti za zagotavljanje pomoči zaposlenim. Spori ali diskriminacija na delovnem mestu zelo negativno vplivajo na zaposlene in uspešnost organizacije. Zato je pomembno, da se vzpostavijo politike in jasni postopki za obvladovanje sporov ali pritožb zaradi diskriminacije (Bratuš Albreht in drugi 2015).

Kaj lahko storijo kadroviki v organizacijah?

Kadroviki bi radi pomagali v izogib diskriminaciji istospolno umerjenih posameznikov_ic, vendar jih večina ni čisto prepričana katerega pristopa bi se pri tem lotili. Kadroviki lahko poleg svojih odličnih spretnosti za medosebne odnose v podjetje vnesejo tudi znanje o učenju, vodenju in napredovanju organizacije in imajo zmožnost preizkusiti se v vlogi zastopnika. Kadroviki se lahko lotijo štirih različnih ukrepov, ki jim lahko pomagajo pri delu v vlogi zastopnika: izobrazba, zagovorništvo, organizacijske spremembe in raziskovanje (Brooks in Edwards 2009).

Izobrazba: Izobrazba je zelo pomemben element če želimo ustvariti spremembe. Kadroviki lahko tako vključijo informacije o svojih izkušnjah in pravicah istospolno usmerjenih posameznikov_ic v okviru treningov raznolikosti in treningov zaveznitva. Lahko tudi sponzorirajo in podpirajo konference ter seminarje na temo izzivov s katerimi se soočajo istospolno usmerjeni. Evalvacija in ocena vseh teh oblik podpore je prav tako potrebna. Prakse upravljanja človeških virov proizvajajo podlago za nove zaposlene, geje in heteroseksualce, ki se učijo vrednot organizacije ki nagrajujejo vključevanje in raznolikost.

Zagovorništvo: Na individualni ravni kadroviki lahko prispevajo k medosebni pomoči po kateri povprašujejo istospolno usmerjeni na delovnem mestu. Prav tako se lahko soočijo s pristranskostjo in diskriminatornimi opazkami in zagovarjajo vključitev istospolno usmerjenih oseb v delovne skupine. Na tem organizacijskem nivoju imajo kadroviki lahko večji vpliv kot zavezniki. Zagovorništvo je za prednost organizacije in politike lahko zelo pomembno. Zaposleni sami so zelo bogat vir za zagovorništvo sprememb v organizacijah. Kadroviki lahko pomagajo s članstvom in olajševanjem okoliščin delovnim skupinam.

Organizacijske spremembe: Znanje o strategiji sprememb, organizacijski kulturi in klimi na delovnem mestu, je lahko zelo bogato orožje pri spreminjanju tradicionalnega sovražnega ali diskriminatornega delovnega okolja za istospolno usmerjene zaposlene. Razvijanje vodij za doseganje sprememb je prav tako zelo v pomoč.

Raziskovanje: Pomembno je vsakič znova in sproti raziskovati izzive s katerimi se morajo na delovnem mestu soočiti istospolno usmerjeni. Na področju zaveznitva zagotovo ostaja nešteto vprašanj glede učinkovitosti zaveznitva in vloge kadrovikov v podpori istospolno usmerjenim. Samo s pomočjo raziskovanja se lahko razvijajo odgovori na tovrstna vprašanja.

Kadroviki se odlikujejo od ostalih zaposlenih v njihovi nalogi do družbene odgovornosti. Odgovorni so da zaščitijo vse zaposlene, organizacijo in skupnost. Ko se vrednote podjetja spremenijo v dejanja, se da narediti čisto vse. Kadroviki so edinstveno kvalificirani za vodenje organizacije in za spodbujanje poštenega in enakopravnega odnosa do istospolno usmerjenih posameznikov_ic. Imajo znanje in priložnosti da lahko postanejo močni, trdni zastopniki. Potrebujemo več zgodb o resničnih kadrovikih »herojih« v delovnem okolju, da jih lahko širimo naprej. Te zgodbe naj bodo polne vodstvenih sposobnosti in poguma v zagovorništvu, izobrazbi, organizacijskih spremembah in raziskavah, ki naredijo delovno okolje bolj varno, vključujoče in pravično do vseh istospolno usmerjenih kolegov_ic. Zaposlene naj kadrovski

menadžerji varujejo z oblikovanjem poslovne etike in kadrovske politike (Brooks in Edwards 2009).

Podjetja uporabljajo več različnih načinov, poti za upravljanje raznolikosti glede istospolne usmerjenosti na delovnem mestu. Nekateri sorodni pristopi vključujejo sprejetje antidiskriminacijske politike, ponudbo zdravstvenih koristi za istospolne pare, ponudbo treningov raznolikosti in sporazum s spoštljivim upravljanjem. Prepoved diskriminacije na osnovi spolne usmerjenosti na delovnem mestu prinaša sporočilo da morajo biti vsi zaposleni spoštovani in enakopravno, pravično odobravnani. Nekatera podjetja ponujajo tudi možnost zavarovanja istospolnih partnerjev ali pa neporočenih zaposlenih, kar prinaša bonitete in dostopno enakost za vse zaposlene. Podjetja zagotavljajo tudi pomoč pri izobraževanju ostalih zaposlenih o izzivih pripadnikov LGBT skupnosti na delovnem mestu, ter spremembe na področju zagovornišva. Drugi način za promocijo razvoja bolj raznolike sestave zaposlenih je trening, ki zaposlene uči o raznolikosti populacij, z namenom zmanjšati diskriminatorno vedenje. Podjetja lahko tudi oglašujejo načine, ki se ognejo obrekovanju in predstavijo pozitivne strani soočanja z istospolno usmerjenimi posamezniki (Johnston in Malina 2008).

Treningi in delavnice lahko povečajo zavest zaposlenih o soočanju z izzivi s katerimi se spopadajo istospolno usmerjeni sodelavci_ke. Drug pristop, ki povečuje zavest o soočanju z izzivi istospolno usmerjenih je organiziranje konferenc. Aprila 2016 so na Češkem organizirali neformalno delavnico o raznolikosti pripadnikov LGBT skupnosti v Čeških podjetjih. Nekatera večja podjetja kot so IBM, Vodafone in Ogilvy so delila svoje izkušnje o programu, ki je vključeval tudi diskusije o trendih in raznolikostih v LGBT skupnosti kot o izzivu za kadrovske področje. Leta 2015 je bila organizirana mednarodna konferenca »*Pride Business Forum*«, ki je bila naslovljena na metode in merila za boljšo vključenost pripadnikov LGBT skupnosti delovnim skupinam. Glavna ideja za vsem tem je ta, da so bolj raznolike skupine zmožne najti več originalnih in edinstvenih rešitev in procesov. Na Švedskem so se lotili tudi mreženja in pisanja forumov za osebe, ki želijo izvedeti več o izzivih istospolno usmerjenih na delovnem mestu. Na omrežjih so narejene tudi »check liste« za delodajalce in predstavnike sindikatov, z namenom da se zagotovi varno delovno okolje za pripadnike LGBT skupnosti in ostale sodelavce_ke. Organizacija je ustanovila tudi spletno stran z namenom pomagati ljudem razumeti njihove lastne predsodke in dvigniti zavest o normativnih strukturah. Pri nas v Sloveniji so socialni partnerji (ZSSS, SVIZ in ZDS) sodelovali pri predstavitvi politike proti diskriminaciji in o obvladovanju raznolikosti na delovnem mestu; sprva za istospolno usmerjene posameznike_ce, nato pa še glede drugih ranljivih skupin (Eurofound 2016).

Podjetja, ki so implementirala pozitivne ukrepe za pripadnike LGBT skupnosti, so s tem izboljšala svoj ugled, dvignila vrednost podjetja in večjo konkurenčnost. Korist se kaže tudi na boljši predanosti zaposlenih podjetju, v povečanem zadovoljstvu zaposlenih na delovnem mestu in v povišani produktivnosti zaposlenih. Čeprav se pozitivni ukrepi nanašajo na predstavnike manjšinske LGBT skupnosti, so tovrstne politike pomembne kot glavne prioritete upravljanja podjetja (Cook in Glass 2016).

5 METODOLOGIJA

5.1 Vrsta raziskave in izvedba ankete

Vrsta moje raziskave je kvantitativna, prav tako pa eksplorativna/poizvedovalna, cilj je odkriti in identificirati ovire in izzive, s katerimi se morajo soočati istospolno usmerjeni_e v svojem delovnem okolju. Podatke sem zbrala s pomočjo anketnega vprašalnika, v katerem sem strmela k preprostosti in razumljivosti vprašanj. Pridobljene podatke sem nato statistično analizirala s SPSS programom in prikazala s pomočjo grafov.

Populacijo predstavljajo istospolno usmerjeni_e posamezniki_ce, ki so v času od 28. 9. 2016 do 9. 11. 2016 izpolnili anketni vprašalnik. V populacijo sem zajela posameznike_ce, ki so sami sebe opredelili_e za geja oziroma lezbijko. Zelo je bil pomemben tudi način, kako sem prišla do respondentov_k na moj anketni vprašalnik. Gre namreč za temo in za vprašanja, ki so zelo osebna, ki so stvar osebne percepcije vsakega posameznika_ce. Pri iskanju respondentkov_k sem se obrnila na nevladno organizacijo Legebitra, za posredovanje anketnega vprašalnika do ciljnih respondentov_k preko Mavričnega foruma. V pomoč mi je bil tudi gejevski portal planet Romeo, Društvo Dih (društvo za integracijo homoseksualnosti), Suzana Tratnik, dolgoletna lezbična aktivistka, in pa Tatjana Greif, raziskovalka na področju življenja istospolno usmerjenih in avtorica številnih knjig, člankov, delavnic na tovrstno temo.

Raziskava mi je pomagala, da preverim če držijo hipoteze, ki sem jih pred začetkom raziskovanja predpostavila:

H1: Istospolno usmerjeni_e posamezniki_ce imajo manj možnosti za sprejem na delovno mesto in kasneje za napredovanje kot raznospolno usmerjeni_e posamezniki_ce.

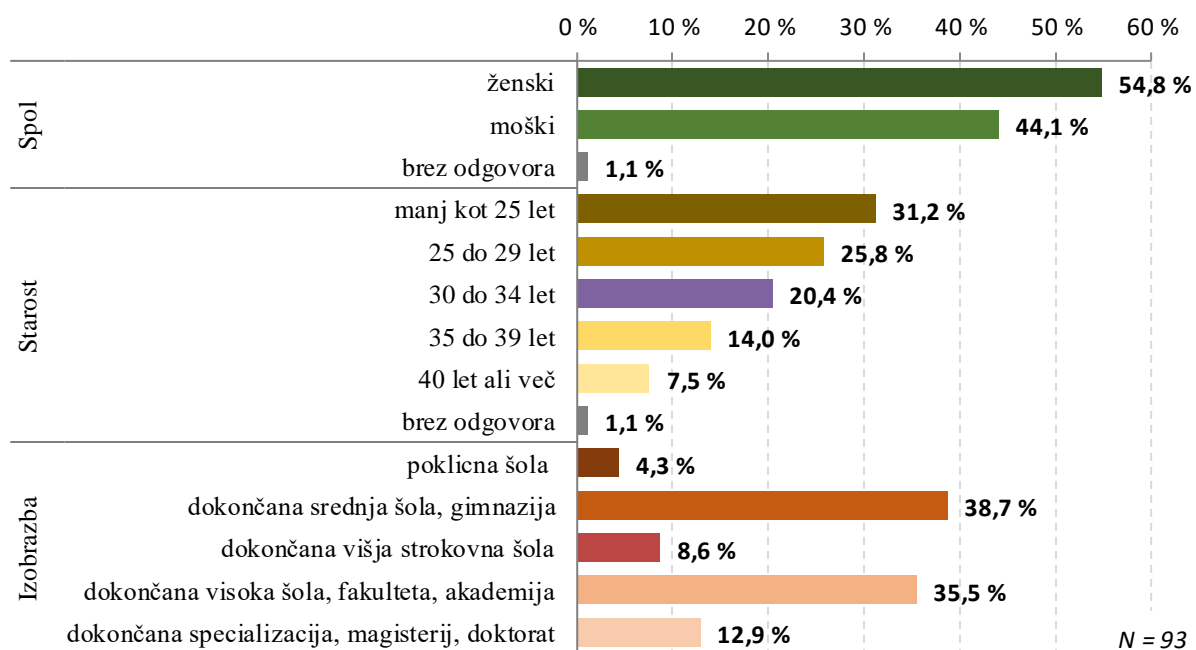
H2: Na delovnem mestu obstajajo prikriti načini izražanja homofobije; sodelavci_ke homofobijo izražajo v prikritih, posrednih oblikah

H3: Geji in lezbijke svojo spolno usmerjenost v delovnem okolju razkrijejo šele, ko so že dlje časa zaposleni_e v podjetju.

5.2 Opis vzorca

Anketni vprašalnik je izpolnilo 93 oseb, od tega se jih je 51 (54,8 %) uvrstilo med ženske, 41 (44,1 %) med moške, ena oseba (1,1 %) pa ni želela odgovoriti na vprašanje o spolu. Največ in sicer 29 (31,2 %) anketirancev je starih manj kot 25 let (a ne manj kot 19 let), 24 (25,8 %) je starih od 25 do 29 let, 19 (20,4 %) anketirancev je starih od 30 do 34 let, od 35 do 39 let ima 13 (14,0 %) anketirancev, 40 let ali več pa ima 7 (7,5 %) anketirancev. Največ in sicer 36 (38,7 %) anketirancev ima dokončano srednjo šolo oz. gimnazijo, 33 (35,5 %) pa visoko šolo, fakulteto ali akademijo. Poklicno šolo imajo dokončano 4 (4,3 %) anketiranci, višjo strokovno šolo ima dokončano 8 (8,6 %) anketirancev, specializacijo, magisterij ali doktorat pa 12 (12,9 %) anketirancev (Graf 5.1).

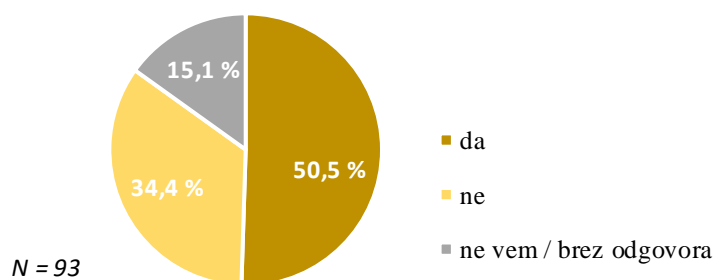
Graf 5.1: Opis vzorca



5.3 Rezultati

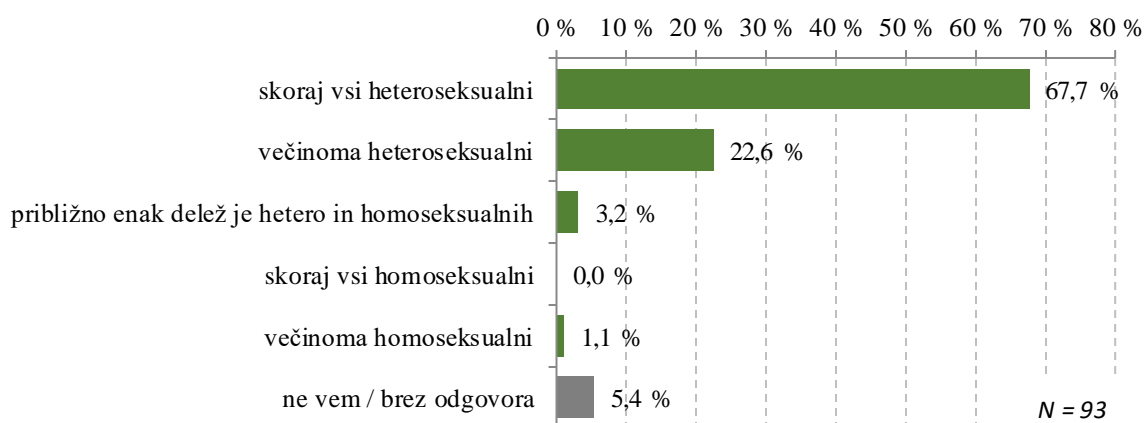
Pri 55,5 % anketirancev so sodelavci_ke seznanjeni_e z njihovo spolno usmerjenostjo, pri 34,4 % sodelavci niso seznanjeni s spolno usmerjenostjo anketiranca, 15,5 % pa jih na vprašanje niti ni znalo odgovoriti oziroma ni odgovorilo (Graf 5.2).

Graf 5.2 : Seznanjenost sodelavcev_k



Več kot dve tretjini anketirancev (67,7 %) meni, da so skoraj vi njihovi sodelavci v ožjem kolektivu heteroseksualni, 22,6 % pa jih meni, da so večinoma heteroseksualni. Da je razmerje med heteroseksualnimi in homoseksualnimi sodelavci približno enako, meni 3,2 % anketirancev. Nihče ni odgovoril, da so skoraj vsi homoseksualni, je pa en anketiranec (1,1 %) odgovoril, da so njegovi oz. njeni sodelavci večinoma homoseksualni. 5,4 % anketiranih na vprašanje ni znalo odgovoriti oz. ni odgovorilo (Graf 5.3).

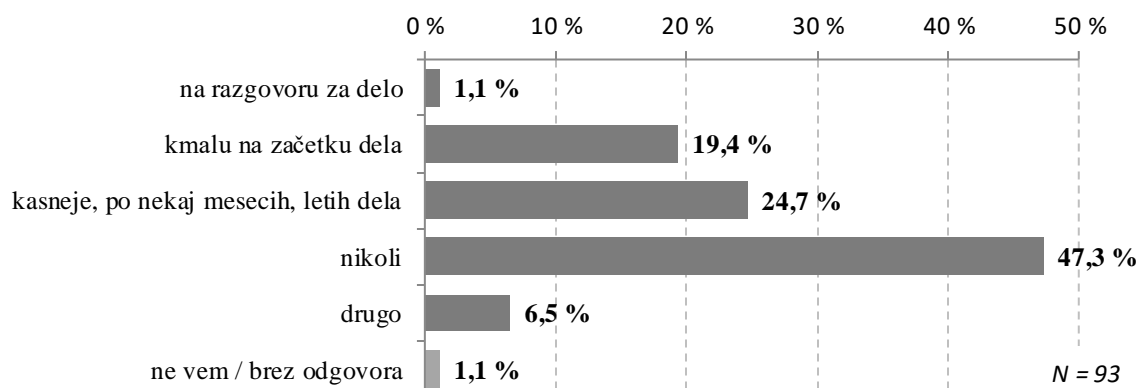
Graf 5.3 : Spolna usmerjenost sodelavcev_k



Skoraj polovica anketirancev (47,3 %) ni na delovnem mestu nikoli razkrilo svoje spolne usmerjenosti, 24,7 % jo je razkrilo šele kasneje, po nekaj mesecih oz. letih dela, 19,4% kmalu

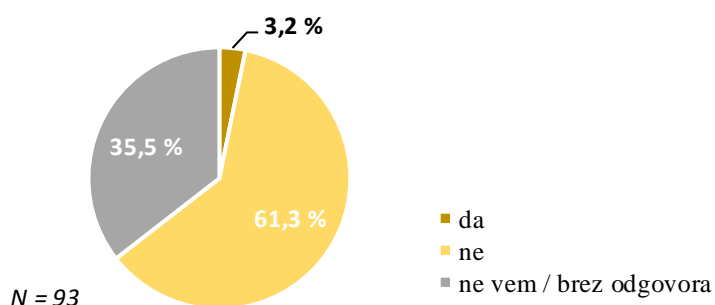
na začetku dela, 1,1% pa že na razgovoru za delo. 6,5 % anketirancev je izbralo odgovor »drugo«¹, ena oseba (1,1 %) pa na vprašanje ni odgovorila (Graf 5.4).

Graf 5.4 : Razkritje spolne usmerjenosti



Spremenjene odnose je potrdilo 3,2 % vprašanih, 61,3 % jih meni, da se niso spremenili, 35,5 % anketirancev pa na vprašanje ni znalo oz. ni odgovorilo (Graf 5.5).

Graf 5.5 : Odnos po razkritju



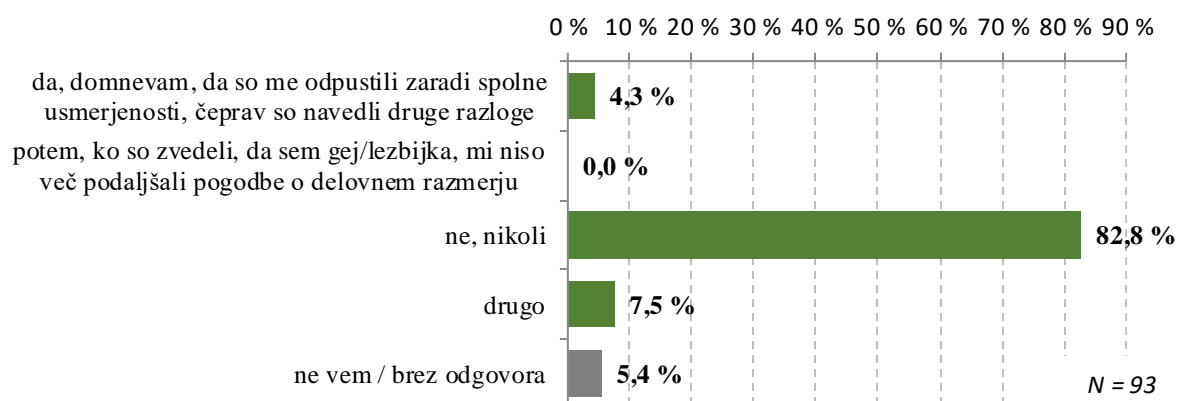
Velika večina (82,8 %) ni bila nikoli odpuščena z delovnega mesta zaradi (razkritja) spolne usmerjenosti. 4,3 % so odgovorili, da domnevajo, da so bili odpuščeni zaradi spolne

¹ Navedeni odgovori pod »drugo«:

- Razkrit sem pred zgolj peščico sodelavk, razkrile pa so jo same, če lahko to rečem in edine imele dovolj poguma, da so vprašale, pa sem jim odgovoril pritrdilno, sicer pa svoje spolne identitete na delovnem mestu ne razkrivam.
- Razkrila sem jo samo določenim osebam.
- Ob pijači.
- Nikoli ni bilo to dejstvo, ki bi ga bilo treba razkrivati in razglašati. Nikoli pa ne skrivam usmerjenosti.
- Drugi so razkrili.
- Sem samozaposlena.

usmerjenosti, čeprav so navedli druge razloge, nihče pa ni odgovoril, da mu / ji niso podaljšali pogodbe o delovnem razmerju potem, ko so izvedeli, da je istospolno usmerjen_a. 5,4 % na vprašanje ni znalo odgovoriti oz. ni odgovorilo, 7,5 % pa je navedlo druge odgovore² (Graf 5.6).

Graf 5.6 : Posledice razkritja

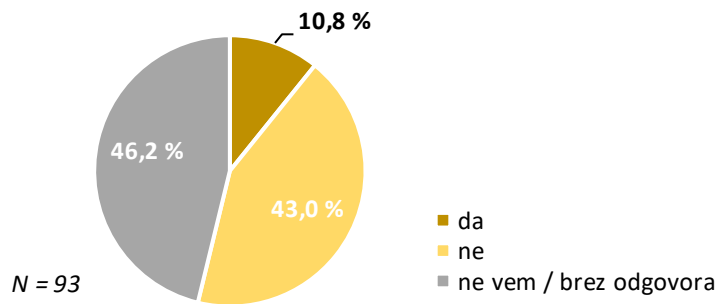


10,8 % se strinja s trditvijo, da se njihovi sodelavci po navadi izognejo stikom z istospolno usmerjenimi. 43,0 % se s tem ne strinja, kar 46,2 % pa na to vprašanje ni odgovorilo oz. ni znalo odgovoriti (Graf 5.7).

Graf 5.7 : Izogibanje sodelavcev_k

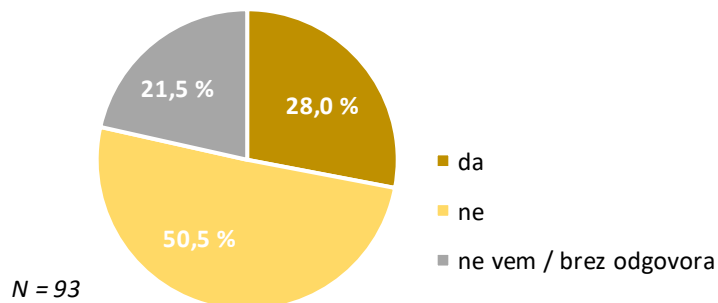
² Navedeni odgovori pod »drugo«:

- *nikoli o tem nisem govorila, nikoli pa nisem tega skrivala. Mislim da so vedeli, vendar mi je bilo vseeno, v okolju družine se s tem nismo obremenjevali. Včasih so želeli na ta račun izreči neprimerno šalo, vendar sem jih z enakim, ciničnim tonom zavrnila in jim dala vedeti ali z besedo ali z obnašanjem o neprimernosti njihovega odnosa.*
- *ne vem*
- *ne vedo*



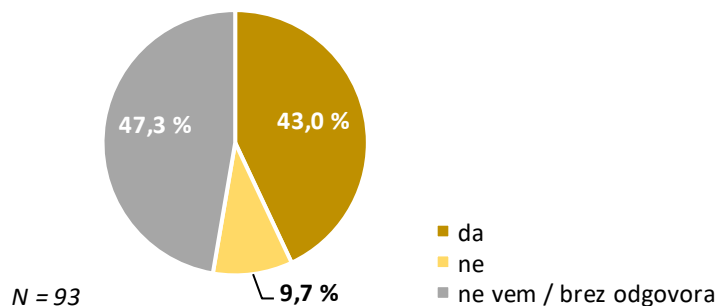
28,0 % anketirancev odgovarja, da lahko istospolno usmerjeni brez zadržkov priznajo svojo usmerjenost, 50,5 % se s tem ne strinja, 21,5 % pa na vprašanje ni odgovorilo oz. ni znalo odgovoriti (Graf 5.8).

Graf 5.8 : Svoboda razkritja



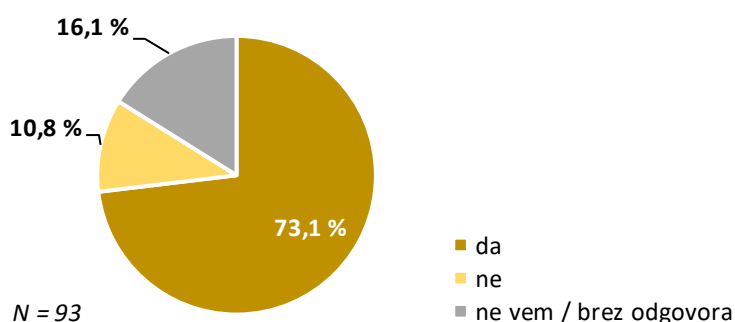
43,0 % vprašanih je mnenja, da imajo v njihovem kolektivu istospolno usmerjeni možnost napredovanja na višja delovna mesta. Le 9,7 % vprašanih se s tem ne strinja, kar 47,3 % pa na vprašanje ni znalo odgovoriti (Graf 5.9).

Graf 5.9: Istospolna usmerjenost in napredovanje



Kar 73,1 % anketirancev je mnenja, da nekaj sodelavcev ustvarja predsodke do istospolno usmerjenih, 10,8 % se s tem ne strinja, 16,1 % pa ni znalo odgovoriti na vprašanje (Graf 5.10).

Graf 5.10 : Predsodki

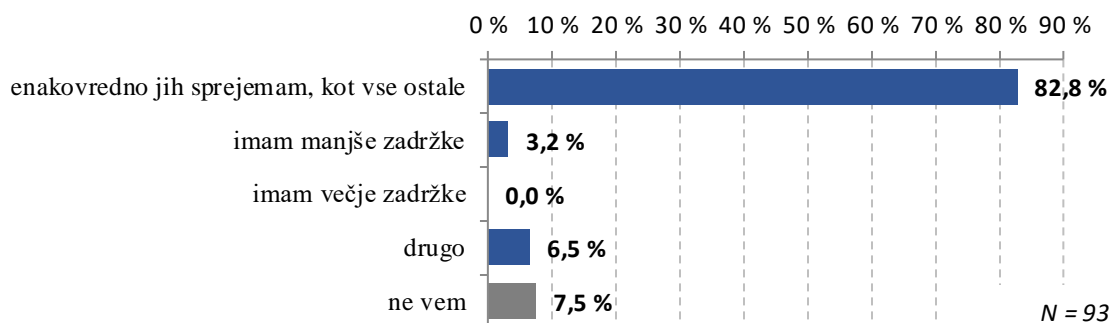


Ni presenetljivo, da kar 82,8 % anketirancev sprejema istospolno usmerjene v njihovem kolektivu enakovredno kot vse ostale, 3,2 % ima do njih nekaj zadržkov, večjih zadržkov do gejev in lezbijk v njihovem kolektivu pa nima nihče. 7,5 % ni znalo odgovoriti na vprašanje, 6,5 % pa je navedlo druge odgovore³ (Graf 5.11).

Graf 5.11 : Odnos do istospolno usmerjenih

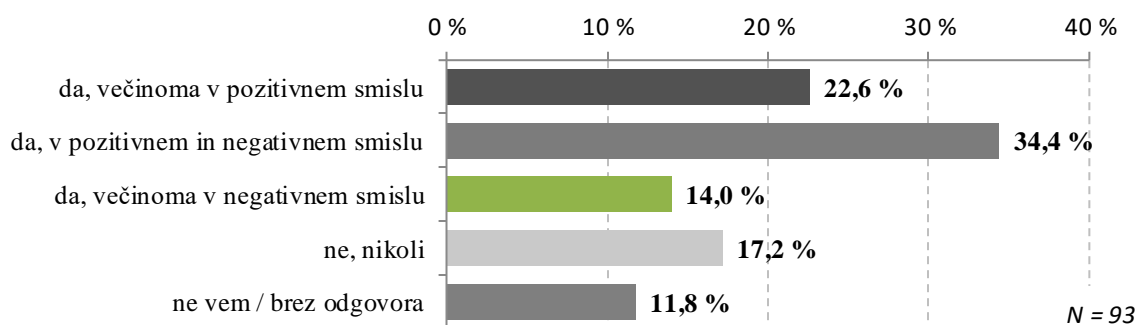
³ Navedeni odgovori pod »drugo«:

- vseeno mi je kakšna je spolna ali pa seksualna identiteta posameznika dokler lahko zaradi znanja in kompetenc v profesionalnem okolju \`dobro\` sodelujeva.
- Tukaj igra največjo vlogo karakter
- nihče v našem kolektivu ni razkrit kot gej/lezbijka
- Ne poznam nikogar
- jih ni
- Jih ne poznam



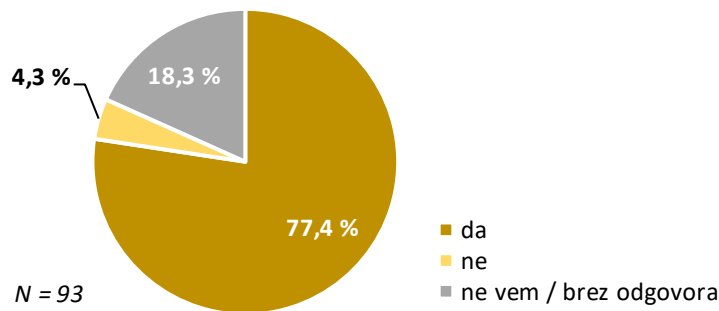
22,6 % anketirancev je odgovorilo, da njihovi sodelavci govorijo o istospolni usmerjenosti in sicer več ali manj v pozitivnem pogledu, 34,4 % je mnenja, da govorijo o homoseksualnosti in sicer v pozitivnem in negativnem smislu, 14,0 % pa meni, da govorijo o homoseksualnosti, a večinoma v negativnem smislu. 17,2 % jih je mnenja, da njihovi sodelavci nikoli ne govorijo o homoseksualnosti, 11,8 % pa na vprašanje ni znalo odgovoriti (Graf 5.12).

Graf 5.12 : Pogovor o homoseksualnosti



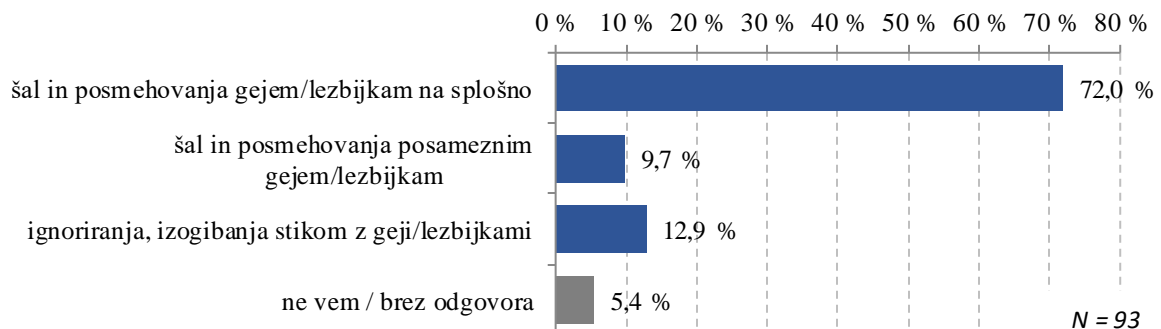
Več kot $\frac{3}{4}$ anketiranih (77,4 %) je mnenja, da v zaposlovanju obstaja diskriminacija, le 4,3 % se s tem ne strinja, 18,3 % pa na vprašanje ni znalo odgovoriti (Graf 5.13).

Graf 5.13 : Diskriminacija



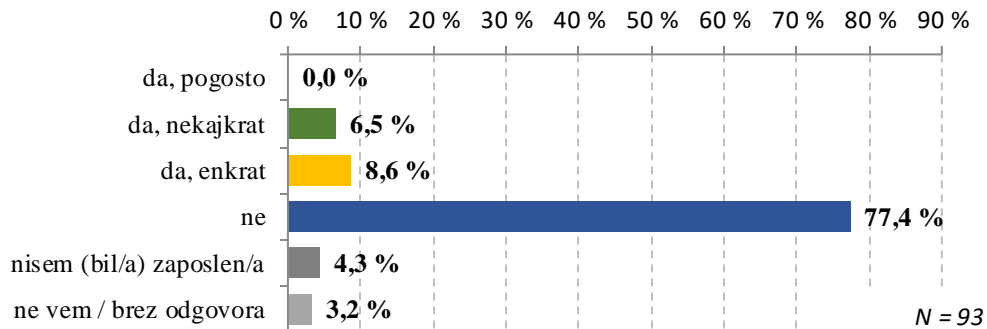
Homofobično obnašanje se med sodelavci najpogosteje pojavlja v obliki šal in posmehovanja istospolno usmerjenih na splošno (72,0 %). Precej redkeje se pojavlja v obliki šal in posmehovanja posameznim gejem / lezbijkam (9,7 %), pojavlja se ignoriranje, izogibanje stikom z geji / lezbijkami. 5,4 % anketirancev na vprašanje ni znalo odgovoriti (Graf 5.14).

Graf 5.14 : Homofobično obnašanje sodelavcev_k



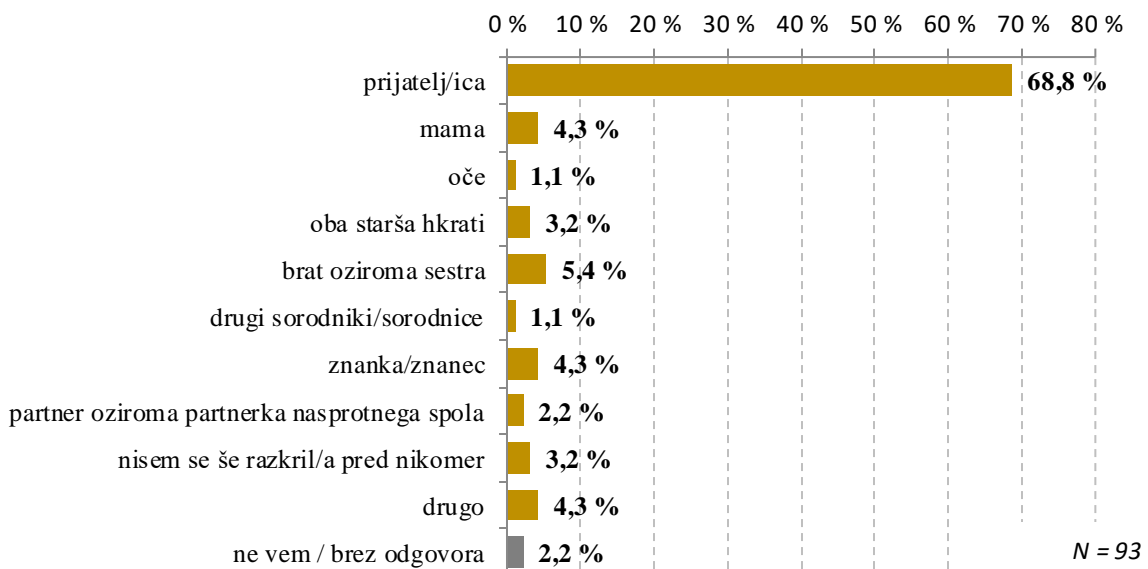
Več kot $\frac{3}{4}$ anketirancev (77,4 %) ni bilo na trenutnem ali nekdanjem delovnem mestu nikoli diskriminiranih oz. nadlegovanih zaradi svoje spolne usmerjenosti, 8,6 % se je to zgodilo enkrat, 6,5 % nekajkrat, nihče pa ni odgovoril, da se jim to dogaja pogosto. 4,3 % še ni bilo zaposlenih, 3,2 % pa na vprašanje ni odgovorilo (Graf 5.15).

Graf 5.15 : Nadlegovanje na delovnem mestu



Daleč najpogosteje so anketiranci opravili prvo razkritje s prijateljem oz. prijateljico (68,3 %). Mami, očetu oz. obema staršema hkrati se je prvič razkrilo 8,6 % vprašanih, bratu oz. sestri 5,4 %, znanki oz. znancu 4,3 %, partnerju oz. partnerki nasprotnega spola 2,2 %, druge odgovore⁴ pa je izbralo 4,3 % vprašanih. 3,2 % se še ni razkrilo pred nikomer, 2,2 % pa na vprašanje ni odgovorilo (Graf 5.16).

Graf 5.16 : Prvo razkritje



⁴ Navedeni odgovori pod »drugo«:

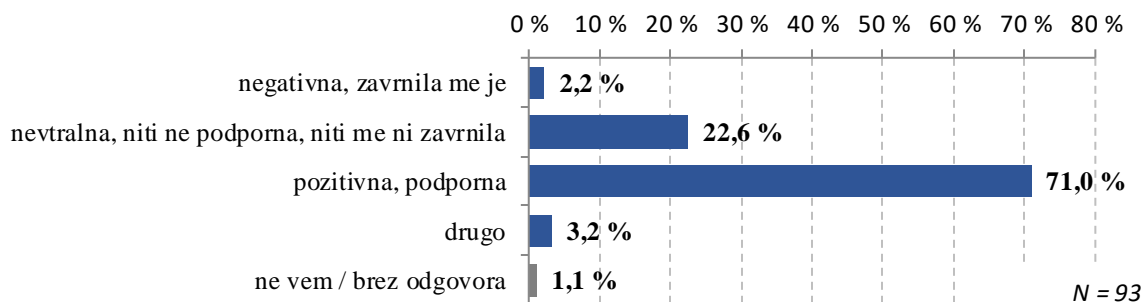
- starša sta izvedela, o tem nikoli nismo ekstremno govorili, z moje strani je pač tiho absolutno pričakovanje, da me sprejmeta, v kolikor me ne bi, me pač ne bi, zgodbe zaradi tega ne bi spreminjala. Seveda pa je toliko bolje, da sta mojo istospolno vezo spregledala in jo brez poudarjenih presenečenj sprejela.
- sodelavka
- Psihiater
- Osebi za katero sem vedela da je ne bom videla nikoli več

Daleč najpogostejša reakcija človeka, ki so mu prvi priznali istospolno usmerjenost je bila podporna (71,0 %), pri 22,6 % pa je bila nevtralna, torej niti ne podporna, niti jih ni oseba zavrnila. Negativna reakcija je bila le v 2,2 %, 3,2 % pa je navedlo druge odgovore⁵. Ena oseba (1,1 %) na vprašanje ni odgovorila (Graf 5.17).

⁵ Naveden odgovor pod »drugo«:

- *v resnici je bila reakcija mame kaotična, ni prav dobro vedela kaj bi in je skomignila z rameni, očetu pa je bilo vseeno, ker je to moja zgodba in si jo moram sama napisati. Potem pa je bil vesel, da sem zaljubljena. S časoma je tudi mama kazala bolj pristno veselje ob moji sreči :).*

Graf 5.17 : Odziv na prvo razkritje



Za konec sem anketirance vprašala, če bi dodali kakšno svoje mnenje / izkušnjo / predlog / informacijo / vidik, ki tekom anketnega vprašalnika ni bil izpostavljen⁶, kjer pa so poleg komentarjev na samo anketo izpostavili osebne izkušnje na delovnem mestu

⁶ Navedeni odgovori:

- Zaradi stereotipov je včasih težko. Ter pogrešam vprašanje: Ali bi se ponovno razkrili?
- Za večino sodelavcev sem predstavljal prvi neposredni stik z istospolno usmerjenostjo. Sami so mi povedali, da so spremenili mnenje na pozitivno na podlagi te osebne izkušnje.
- Takšen odnos, kot ga imaš do soljudi, takšnega ti vračajo. Vse je odvisno od tebe samega.
- Spol ni samo moški ali ženski, lahko bi dodali "drugo" :)
- Nimam izkušnje s homofobičnim obnašanjem sodelavcev/k, ampak te opcije ni med možnimi odgovori.
- mogoče bi bilo dobro razmisliti o izobraževalnih vsebinah na delovnem mestu ali pa na splošno. Predvsem v javni upravi, ali pa pri večjih organizacijah. Po principu kako na delovnem mestu sprejeti drugačnost. Nenazadnje bi to koristilo tudi pri splošnih praksah vsakdanjika kot je komunikacija, sodelovanje ipd., predvsem pa bi na višji ravni pripomoglo k aktivnim in nediskriminacijskim vpeljevanjem enakopravnih položajev v profesionalna okolja.
- ko se outiraš ljudem, se začnejo vesti popolnoma drugače, kot da jim kaj hočeš, da si kužna, kljub letom poznanstva...
- Anketa se mi zdi malo zmedena in nepraktična, ampak ni panike. Rad bi dodal samo še eno zanimivo opazko. Trenutno sem še v procesu študija (magistrski študij) in sem opravljal dve dolgotrajni študentski deli. Eno v skladišču in drugo v knjižnici. Nobeno od delovnih mest ni bilo odkrito homofobno, je bilo pa mnogo več latentne homofobije v knjižnici kot pa v skladišču (načrtno umikanje knjig z LGBT tematiko na manj vidna mesta). Prav tako sta bila v skladišču zaposlena gej in lezbijka, kar je verjetno pripomoglo k praktično ničelni stopnji homofobije. Odkritost o spolni usmerjenosti sodelavcem očitno pomaga še tako stereotipno homofobna okolja spreminjati v popolnoma vključujoča in tolerantna. Definitivno je lažje sovražiti in se norčevati iz nekega "mitičnega pedra" kot pa osebe, katero dobro poznaš, ti je blizu in z njo preživiš dobršen del dneva. Sam se nisem outiral, ker je šlo samo za nekaj mesečna delovna razmerja, a mi je mogoče sedaj v retrospektivi kar malo žal, ker bi mogoče, sploh nekatere bibliotekarke recimo na tovrstno knjižno tematiko pričele gledati drugače. In ja, še ena zanimivost. Kar je bilo homofobije na delovnem mestu (umikanje gradiva, šale, opazke itd.) je prišla vsa s strani žensk.
- vso srečo
- Napačno postavljen vprašalnik. Poudarek bi lahko bil na oblikah za poslitev v katerih geji in lezbijke delajo. Te so večinoma prekarne
- Mislim, da bi bil intervju v živo, z osebami, ki so kakorkoli spolno usmerjene, veliko bolj učinkovit in morda dobra podlaga za magistrsko nalogo kot tudi morebitno delo katera se nanaša ta naloga 😊
- Dodal bi samo nekaj pojasnil: Pri vprašanju, ali vedo za mojo spolno usmerjenost, bi odgovoril: razkril se na delovnem mestu nisem, vendar marsikdo govori o tem, veliko sodelavk predvideva, misli, da sem ipd. ; pri vprašanju kdaj sem razkril svojo identiteto: nisem je razkril, me je pa nekaj sodelavk vprašalo in tem nisem zanikal

5.4 Preverjanje hipotez

Prva hipoteza se glasi:

»Istospolno usmerjeni_e posamezniki_ce imajo manj možnosti za sprejem na delovno mesto in kasneje za napredovanje kot raznospolno usmerjeni_e posamezniki_ce.«.

Velika večina je mnenja, da je prisotna diskriminacija na delovnem mestu, kar pomeni, da bi hipotezo lahko delna sprejela, vendar pa iz rezultatov ne bi mogla direktno trditi, da jih to ovira pri napredovanju. Po drugi strani pa iz pridobljenih rezultatov tudi ne morem trditi, da imajo istospolno usmerjeni manj možnosti za sprejem na delovno mesto. Tako da prvo hipotezo lahko le delno sprejmem.

Druga hipoteza se glasi:

»Na delovnem mestu obstajajo prikriti načini izražanja homofobije; sodelavci_ke homofobijo izražajo v prikritih, posrednih oblikah.«.

Drugo hipotezo lahko sprejmem, potrdim, saj je iz grafa 5.14 razvidno, da 72% respondentov odgovarja, da se prikriti načini homofobije izražajo predvsem v obliki šal, posmehovanja.

Tretja hipoteza se glasi:

»Geji in lezbijke svojo spolno usmerjenost v delovnem okolju razkrijejo šele, ko so že dlje časa zaposleni_e v podjetju.«.

Skoraj polovica anketiranih ni na delovnem mestu nikoli razkrilo svoje spolne usmerjenosti, nekaj manj kot četrtina pa je razkrila šele kasneje, po nekaj mesecih / letih dela. Po drugi strani je na začetku dela ali že na razgovoru za službo razkrilo svojo spolno usmerjenost le ena petina anketirancev. Sprejmem torej lahko tretjo hipotezo in trdim, da istospolno usmerjeni svojo spolno usmerjenost v delovnem okolju razkrijejo šele, ko so že dlje časa zaposleni_e v podjetju oz. svoje spolne usmerjenosti v delovnem okolju sploh ne razkrijejo.

6 DISKUSIJA

Z nalogo sem želela v ospredje postaviti ovire s katerimi se soočajo istospolno usmerjeni_e posamezniki_ce.

Respondente predstavlja večinoma mlada generacija, mlajša od 25 let, a ne manj kot 19 let. Večina ima tudi dokončano srednjo šolo oziroma gimnazijo, sledijo pa jim respondenti z končano visoko šolo, fakulteto oziroma akademijo.

Približno polovica respondentov odgovarja, da so njihovi sodelavci_ke seznanjeni_e z njihovo spolno usmerjenostjo, približno 34% pa pove, da v delovnem okolju niso seznanjeni z njihovo spolno usmerjenostjo. Kar 67% jih meni, da so skoraj vsi sodelavci_ke v kolektivu heteroseksualno usmerjeni_e, tretjina manj pa jih meni, da je večina sodelavcev_k heteroseksualna. O razkritju svoje spolne identitete na delovnem mestu skoraj polovica respondentov odgovarja, da se nikoli ni razkrila. *»Razkril se na delovnem mestu nisem, vendar marsikdo govori o tem. Veliko sodelavk predvideva, misli, da sem istospolno usmerjen. Identitete nisem razkril, me je pa nekaj sodelavk vprašalo in tem nisem zanikal«. » Razkrit sem zgolj pred peščico sodelavk, razkrile pa so jo same, če lahko to rečem in edine so imele dovolj poguma, da so vprašale, pa sem jim odgovoril pritrnilno, sicer pa svoje spolne identitete na delovnem mestu ne razkrivam«.* Nekje četrtnina pravi, da se je razkrila šele pozneje po nekaj mesecih, letih dela. Slabih 20% vseh pa se je razkrilo že kmalu na začetku nastopa dela. O visokem deležu nerazkritih posameznikov govori tudi raziskava Romana Kuharja in Alenke Švab iz leta 2005, kjer sta ravno tako ugotovila, da je delež nerazkritih gejev in lezbijk na delovnem mestu precej visok. Identične podatke prikazuje tudi raziskava Mirovnega inštituta iz leta 2003, kjer kar 49% vprašanih istospolno usmerjenih skriva spolno usmerjenost na delovnem mestu.

Več kot polovica respondentov odgovarja, da se medsebojni odnosi, po razkritju na delovnem mestu niso spremenili. *»Za večino sodelavcev sem predstavljal prvi neposredni stik z istospolno usmerjenimi. Sami so mi povedali, da so spremenili mnenje na pozitivno, na podlagi te izkušnje«* (Žiga 2016).

Zaradi svoje istospolne usmerjenosti se je marsikateri istospolno usmerjeni posameznik_ca srečal_a tudi že z odpustom iz delovnega mesta. V moji raziskavi sicer respondenti odgovarjajo ravno nasprotno, majhen delež respondentov pa pravi, da domnevajo da so bili odpuščeni zaradi spolne usmerjenosti, čeprav so jim delodajalci navedli drugačne razloge.

Pridobljeni rezultati potrjujejo tudi podatek, da se sodelavci_ke ponavadi ne izogibajo stikom z istospolno usmerjenimi posamezniki_cami.

Na vprašanje o tem, ali lahko sodelavci ki so homoseksualni priznajo svojo spolno identiteto, polovica vseh odgovarja negativno. *»Ko se outiraš ljudem, se začnejo vesti popolnoma drugače, kot da jim kaj hočeš, da si kužna, kljub letom poznanstva«*. Prav tako pa skoraj polovica pravi, da imajo istospolno usmerjeni možnost napredovanja na višja delovna mesta. Zelo velik procent odgovorov kaže tudi na to, da večina v delovnem okolju goji predsodke do sodelavcev gejev in lezbijk. Kar 77 % vseh respondentov pravi, da obstaja diskriminacija na delovnem mestu. Homofobično obnašanje se večinoma odraža v obliki šal in posmehovanja. *»Kar je bilo homofobije na delovnem mestu, je vsa prišla s strani žensk«* (Renata 2016).

Pozitiven podatek govori o tem, da kar 77% vseh odgovarja, da nikoli niso bili nadlegovani na delovnem mestu zaradi svoje spolne usmerjenosti. Tudi ta podatek se ujema z raziskavo izvedeno leta 2005, avtorjev Romana Kuharja in Alenke Švab, ki pravi, da kar 95% vprašanih v raziskavi ni doživelo nasilja na delovnem mestu. Tu gre za dve možni razlagi: da geji in lezbijke (ne) prikritega nasilja in diskriminacije ne prepoznajo; ali pa da zaradi skrivanja spolne usmerjenosti do nasilja in diskriminacije niti ne pride. Reakcija okolice na razkritje spolne usmerjenosti pa je v velikem deležu pozitivna, le majhen procent govori o nevtralnem odzivu (ne negativnem, ne pozitivnem).

Pri tem se mi zdi pomembno omeniti še raziskavo opravljeno s strani sekcije ŠKUC-LL leta 2001, ki priča o obstoju diskriminacije, pri iskanju zaposlitve, poklicnem napredovanju in neupravičenem odpuščanju z dela.

Potrdila sem tretjo hipotezo, da istospolno usmerjeni svojo spolno usmerjenost razkrijejo šele, ko so že nekaj časa zaposleni v nekem delovnem okolju.

Kar 82% respondentov sprejema istospolno usmerjene v kolektivu enakovredno kot vse ostale, dobrih 7% pa na to vprašanje ni ali pa ni znalo odgovoriti. To se prav tako zdi pozitiven podatek. *»Vseeno mi je kakšna je spolna ali pa seksualna identiteta posameznika dokler lahko zaradi znanja in kompetenc v profesionalnem okolju dobro sodelujeva«* (Rene 2016).

Več kot polovica anketiranih je svoje prvo razkritje opravilo pred prijateljem/prijateljico in večinoma je bila reakcija na razkritje pozitivna, pri 22% pa nevtralna (ne pozitivna, ne negativna). *»Reakcija mame je bila kaotična, ni prav dobro vedela kaj bi in je skomignila z rameni, očetu pa je bilo vseeno, ker je to moja zgodba in si jo moram sama napisati. Potem pa*

je bil vesel, da sem zaljubljena. Sčasoma je tudi mama kazala bolj pristno veselje ob moji sreči»
(Vanja 2016).

Iz pridobljenih podatkov lahko sklepam, da se še vedno prepogosto pojavlja diskriminacija do istospolno usmerjenih v delovnem okolju, kar sem v samem začetku že nekako pričakovala. Pomembno se mi zdi poudariti, da pridobljene informacije, podatki, seveda niso splošna dejstva, ki bi jih lahko posplošila na celotno populacijo istospolno usmerjenih, pač pa gre za lastno, osebno percepcijo istospolno usmerjenih posameznikov in posameznic, ki se pojavljajo v nekem delovnem okolju. Odgovore na anketni vprašalnik sem zbirala kar mesec in pol, in zbrala 93 izpolnjenih anketnih vprašalnikov. Dvakrat sem med tem časom tudi poslala ponovne opomnike, oziroma »reminderje«. K temu bi pripisala zlasti dejstvo, da gre pri tovrstni tematiki za specifično ciljno skupino in pa seveda, za osebna vprašanja, o osebnih izkušnjah, percepciji, o kateri je, razumljivo, velikokrat težko govoriti. Svojo nalogo bi lahko morda še nadgradila s kvalitativno metodologijo, kjer bi v individualnih pogovorih s posamezniki_cami, prišla do številnih informacij, izkušenj, zanimivih zgodb, posameznikom in posameznicam bi dala možnost spregovoriti.

Mislim, da je tovrstna tematika v sodobnem času še vedno prevelik tabu, in da so istospolno usmerjeni_e posamezniki_ce še vedno preveč potisnjeni na rob družbe, saj svojo istospolno usmerjenost prepogosto skrivajo, se v javnosti ne upajo pokazati s svojim partnerjem_ico in izbirajo skrivne prostore, klube. Predvsem zaradi tega, se mi zdi pomembno o tem problemu govoriti, o tem pisati, informirati, preprečevati diskriminacijo in skušati ustvarjati boljše prihodnost in boljše pogoje v delovnem okolju in na vseh drugih področjih življenja za vse istospolno usmerjene posameznike_ce.

7 ZAKLJUČEK

Diskriminacija istospolno usmerjenih obstaja tako v delovnem okolju kot drugje v vsakdanjem življenju. Najtežji in najpočasnejši pa so začetki odpravljanja homofobičnosti, saj se je treba problema lotiti pri koreninah. Nemogoče bi bilo nekoga, ki ga že bližina gejevskega sodelavca tako zelo moti, da ga zato kakor koli nadleguje, odvrniti od njegovih dejanj z dejstvom, da je to z zakonom prepovedano in da njegovo početje pač ni pravilno. Problem je treba začeti reševati pri vprašanju, pri vzrokih – zakaj ima nekdo takšna stališča, zakaj se oprijema določenih predsodkov, kakšni so vzroki za nepripravljenost spreminjanja svojih stališč.

Pomemben dejavnik pri ozaveščanju je tudi vedno pogostejše pojavljanje istospolno usmerjenih, saj je prav nepoznavanje gejev in lezbijk eden največjih razlogov homofobičnosti ter pa strah pred neznanim oziroma socialna distanca. Zato se mi zdi zelo pomembno, da istospolno usmerjeni posamezniki_ce postanejo vidni_e na svojem delovnem mestu in okolici. Morda pomenita spoštovanje in dobra delovna klima kljub skrivanju lastne identitete več zadovoljstva kot razkritje in ob tem nespoštovanje drugih sodelavcev in sodelavk.

Začetek na poti pri odpravljanju diskriminacije in povečevanju enakopravnosti bi bil pravilnik, ki bi ponudil informacije o zakonih, ki jih ščitijo na delovnem mestu, jih obveščal o njihovih pravicah, o postopkih prijave diskriminacije in navsezadnje o obveznostih do sodelavcev. Pomagalo bi tudi predvajanje filmov z vsebino dobre prakse, ozaveščanje javnosti preko letakov. Nujno je udeleževanje na raznih shodih, akcijah. Diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti ne pomeni samo izogibanja gejem in lezbijkam ampak tudi to da istospolno usmerjeni skrivajo usmerjenost pred vsemi ostalimi v delovnem okolju.

8 LITERATURA

- 1) ARCONT IP, d.o.o., 2011. *Letno poročilo 2010*. Dostopno prek: <http://www.arcont-ip.si/> (18. julij 2017).
- 2) Arnšek, Tatjana. 2015. Nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu. Inšpektorat RS za delo, socialna inšpekcija. Dostopno prek: http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost_in_zdravje_pri_delu/Projekt_zmanjsevanja_stevila/Mobbing_na_delovnem_mestu.pdf (26. julij 2017).
- 3) Bakovnik, Nina. 2016. *Prepoved diskriminacije na delovnem mestu in vloga svetov delavcev*. Ljubljana: Ekonomska demokracija.
- 4) Baltič, Admir. 2007. *Diskriminacija v Sloveniji: Poskus razkrivanja diskriminatornih praks*. Dostopno prek: www.mirovni-institut.si (17. julij 2016).
- 5) Barmes, L in Ashtiany S. 2003. *The diversity approach to achieving equality: potential and pitfalls*. Dostopno prek: <http://proquest.umi.com/pqdweb?index=0&did=520490681&SrchMode=1&sid=19&Fmt=10&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1240476326&clientId=70262>. (16. junij 2016).
- 6) Bernik, Ivan in Klavs Irena. 2011. *Spolno življenje v Sloveniji*. Maribor: Aristej.
- 7) Blažič Mitja, Neža Kogovšek, dr. Roman Kuhar, Simon Maljevac, Barbara Rajgelj, Manca Šetinc Vernik, Boštjan Vernik Šetinc in Alenka Švab. 2016. *LGBT pravice*. Sociološka raziskava, monitoring, situacijsko testiranje ter gradiva za odvetnice in odvetnike. Ljubljana: Društvo informacijski center Legebitra.
- 8) Block Caryn, Koch Sandy, Liberman Benjamin, Merriwather Tarani, Roberson Loriann. 2011. Contending With Stereotype threat at Work: A Model of Long-Term Responses. *The Counselling Psychologist* 39 (4): 570-600.
- 9) Bratuš Albreht Ksenija, Lea Jakič, Nives Jakopin, Jana Ponikvar, Erna Sarač, Barbara Zupančič. 2015. *Kako zgraditi vključujoče in harmonično delovno okolje?* Ljubljana: Šentprima.
- 10) Breg, Tadej. 2009. *Sodobni pristopi k upravljanju raznolikosti zaposlenih*. Diplomsko delo. Maribor, Ekonomska – poslovna fakulteta.

- 11) Brezigar, Sara. 2007. Politike za preprečevanje in odpravljanje etnične diskriminacije in njihov vpliv v delovnem okolju. *Razprave in gradivo* 53 (54): 235.
- 12) Brooks, Ann in Edwards Kathleen. 2009. *Allies in the workplace: Including LGBT in HRD*. San Marcos: Texas State University.
- 13) Cook, Alison in Glass Christy. 2016. *Do women advance equity? The effect of gender leadership composition on LGBT-friendly policies in American firms*. Utah: Utah State University.
- 14) Eurofond. Dostopno na: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/> (11. julij 2016).
- 15) Fernandez, Raquel. 2011. *Guide: To managing diversity in the workplace. Spanish Observatory: Racism and Xenophobia*. Madrid: Ministry of Labour and Immigration.
Dostopno prek:
http://www.fresnoconsulting.es/upload/49/70/2011_Guide_management_diversity_oberaxe.pdf (16. julij 2016).
- 16) Gelfand, Michele. 2005. Discrimination in Organizations: An Organizational-Level Systems Perspective. *Discrimination at Work*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates 89-116.
- 17) Graham Kennavane in Hannon Wears, K . 2008. *Diversity management content in introductory human resource management textbooks*. Dostopno prek:
<http://proquest.umi.com/pqdweb?did=1579933691&sid=1=Fmt=2&clientId=70262&RQT=309&VName=PQD> (13. julij 2016).
- 18) Greif, Tatjana. 2006. *Ukrepi proti diskriminaciji v zaposlovanju za sindikate: Priročnik*. Ljubljana: Založba Škuc – LL.
- 19) Hall, Stuart. 1997. *Cultural Representation and Signifying Practices*. London: Sage Publications.
- 20) Hartman, Petra. 2015. *Nediskriminacija in raznolikost*. Dostopno prek:
www.ekvilib.org/sl/druzbeno-odgovornost-podjetij/nediskriminacija%20in%20raznolikost/
(18. julij 2017).

- 21) Hayes Erika in Perry Wooten, Lynn. 2001. *Managing diversity*. Dostopno prek: <http://proquest.umi.com/pqdweb?index=0&did=78967618&SrchMode=1&sid=8&Fmt=6&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1240475507&clientId=70262> (12. julij 2016).
- 22) Herek, Gregory. 2009. Hate crimes and stigma-related experiences among sexual minority adults in the United States. *Journal of Interpersonal Violence*. 24: 54-74.
- 23) Johnston, Derek in Malina Mary. 2008. *Managing Sexual Orientation Diverstiy: The impact on Firm Value*. Denver: University of Colorado Denver.
- 24) Kogovšek, Neža. 2005. *Vloga nevladnih organizacij v boju proti diskriminaciji*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
- 25) Kogovšek, Neža in Brankica Petković. 2007. *O diskriminaciji: priročnik za novinarke in novinarje*. Ljubljana: Mirovni inštitut, Inštitut za sodobne družbene in politične študije.
- 26) Kogovšek, Neža, Badrudin Amershi, Stephen Holmes, Hans Jablonski, Erika Luthi, Kazuma Matoba, Angelika Plett in Kailash von Unruh. 2007. *Priročnik za usposabljanje za upravljanje raznolikosti*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
- 27) Komidar, Ksenija in Mandeljc Saša. 2009. Homoseksualnost skozi analizo učnih načrtov, šolskih učbenikov in šolske prakse. *Sodobna pedagogika* 60 (4):164-181.
- 28) Kray Laura in Shirako Aiwa. 2009. *Stereotype Threat in Organizations: An Examination of its Scope, Triggers, and Possible Interventions*. Dostopno prek: <http://www.irle.berkeley.edu/workingpapers/195-09.pdf> (16. junij 2017).
- 29) Kuhar, Roman in Alenka Švab. 2005. *Neznosno udobje zasebnosti: vsakdanje življenje gejev in lezbijk*. Ljubljana: Mirovni inštitut, inštitut za sodobne družbene in politične študije.
- 30) Kuhar, Roman. 2009. *Na križiščih diskriminacije: Večplastna in intersekcijska diskriminacija*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
- 31) --- 2010. *Intimno državljanstvo*. Ljubljana: Škuc.
- 32) Lehtonen, Jukka in Kati Mutsola. 2004. »*Straight people Dont tell, Do they? Negotiations the Boundaries of Sexual and Gender at work*«. Helsinki: The Finnish Ministry of Labour.

- 33) Markovič, Polona. 2012. *Diskriminacija pri zaposlovanju in delu na podlagi spolne usmerjenosti*. Diplomsko delo. Maribor: Pravna fakulteta.
- 34) Mencin Ceplak, Metka. 2009. *Spolne/seksualne norme, legitimacija izključevanja in šola*. *Sodobna pedagogika* 4/2009, 120-132. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- 35) Milfelner, Borut in Simona Šarotar Žižek. 2014. *Vpliv managementa človeških virov na uspešnost organizacij*. Maribor: Inštitut za razvoj družbene odgovornosti.
- 36) Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve – Program PROGRESS. 2009. *Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju*. Smernice za delodajalce in sindikate. Ljubljana.
- 37) Sears, James in Williams Walter 1997. *Overcoming Heterosexism and Homophobia*. New York: Columbia University Press.
- 38) Nastran-Ule, Mirjana. 1999. *Predsodki in diskriminacije*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- 39) Nastran-Ule, Mirjana. 2009. *Socialna psihologija: analitični pristop k življenju v družbi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- 40) Pirnar, Marta. 2006. *Tok/protitok. Konstrukcija in reprezentacija homoseksualne identitete v 20. stoletju*. Ljubljana: ŠKUC.
- 41) Podkrajšek, Rok. 2010. *Postavljanje maske v omaro*. Dostopno prek: <https://narobe.si/postavljanje-maske-v-omaro/> (27. julij 2017).
- 42) Primorac, Igor. 2002. *Etika in seks*. Ljubljana: Ministrstvo za kulturo Republike Slovenije.
- 43) Roberson Loriann in Kulik Carol. 2007. *Stereotype Threat at work*. *Academy of Management Perspectives*, 21 (2), 24-40.
- 44) Rothblum, Esther in Bond Lynne. 1996. *Preventing Heterosexism and Homophobia*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- 45) Schermerhorn, John, Hunt James in Osborn Richard. 2005. *Organizational behaviour (9th edition)*. New York: Wiley.
- 46) Sears, James in Williams Walter. 1997. *Overcoming Heterosexism and Homophobia*. New York: Columbia University Press.

- 47) Skrt Bojana, Beti Hohler, Anja Šerc, Gorazd Jurman, Srečo Dragoš, Ana Kralj, Vesna Leskošek, Simon Maljevac in Tanja Rener. 2007. *Debata za enake možnosti*. Ljubljana: Za in proti, zavod za kulturo dialoga. .
- 48) Steele Claude in Aronson Joshua. 1995. *Stereotype threat and the intellectual identity and performance*. *American Psychologist*, 52(6), 613-629.
- 49) Šetinc Vernik, Boštjan. 2012. *Priporočilo, LGBT, vzgoja, izobraževanje*. Urad za enako možnosti, Ljubljana.
- 50) Šetinc Vernik Manca in Šetinc Vernik Boštjan. 2013. *Recimo ne diskriminaciji v šoli*. Dostopno prek:
http://www.khetanes.si/doc/Rezultati/U%C4%8Dna%20gradiva/%C5%A0etinc%20Vernik_Recimo%20ne%20diskriminaciji%20v%20%C5%A1oli_za%20spletno%20stran.pdf (17. julij 2017).
- 51) Tratnik, Suzana. 2013. *Konec strpnosti: zbrani spisi*. Ljubljana: Škuc.
- 52) Urek, Mojca. 2013. *Iz vsakdanjega življenja gejev in lezbijk: Homofobija, homofobno nasilje in duševno zdravje*. Ljubljana: GLBT študije za socialno delo.
- 53) Ustava Republike Slovenije. Uradni list Republike Slovenije 33/1991. Dostopno prek:
<http://uradni-list.si/1/content?id=61579&part=u&highlight=ustava#!/Ustava-Republike-Slovenije> (12. junij 2016).
- 54) Velikonja, Nataša. 1998. *Izobraževanje proti homofobiji*. Dostopno prek:
www.ljudmila.org/lesbo/lesbo/Lesbo1-8/lesbo1-7/zlozenke/zlo2.htm (29. maj 2016).
- 55) Walsh, Janet. 2007. *Equality and diversity in British workplaces*. Dostopno prek:
<http://proquest.umi.com/pqdweb?did=1287482611&sid=1&Fmt=2&clientId=70262&RQT=309&Vname=PQD> (13. julij 2016).
- 56) Žiga 2016. Anketiranec. Ljubljana, 3. november 2016.
- 57) Renata 2016. Anketiranka. Ljubljana, 3. november 2016.
- 58) Rene 2016. Anketiranec. Ljubljana, 7. november 2016.
- 59) Vanja 2016. Anketiranka. Ljubljana, 5. november 2016.

PRILOGA: ANKETNI VPRAŠALNIK

- 1) **Spol:** _____
- 2) **Letnica rojstva:** _____
- 3) **Izobrazba:** a) dokončana osnovna šola
b) poklicna šola
c) dokončana srednja šola, gimnazija
d) dokončana višja strokovna šola
e) dokončana visoka šola, fakulteta, akademija
f) dokončana specializacija, magisterij, doktorat

- 4) **Ali vaši sodelavci/sodelavke vedo za vašo spolno usmerjenost?**
 - a) da
 - b) ne
 - c) ne vem

- 5) **Sodelavci v vašem ožjem kolektivu so, po vašem mnenju:**
 - a) skoraj vsi heteroseksualni
 - b) večinoma heteroseksualni
 - c) približno enak je delež heteroseksualnih in homoseksualnih
 - d) skoraj vsi homoseksualni
 - e) večinoma homoseksualni
 - f) ne vem

- 6) **Kdaj ste v delovnem okolju razkrili svojo identiteto?**
 - a) na razgovoru za delo
 - b) kmalu na začetku dela
 - c) kasneje, po nekaj mesecih, letih dela
 - d) nikoli
 - e) drugo:

- 7) **Ali so se vaši odnosi s sodelavci po razkritju spremenili?**
 - a) da
 - b) ne
 - c) ne vem

- 8) **Ali ste bili zaradi (razkritja) spolne usmerjenosti kdaj odpuščeni z delovnega mesta?**
 - a) Da, domnevam, da so me odpustili zaradi spolne usmerjenosti, čeprav so navedli druge razloge.
 - b) Potem, ko so zvedeli, da sem gej/lezbijka, mi niso več podaljšali pogodbe o delovnem razmerju.
 - c) Ne, nikoli.
 - d) Drugo:

Prosim navedite, ali se strinjate s spodnjimi trditvami:

9) Moji sodelavci se ponavadi izognejo stikom z geji/lezbijkami.

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

10) Sodelavci, ki so geji/lezbijke lahko brez skrbi razkrijejo svojo spolno orientacijo.

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

11) V našem kolektivu imajo geji/lezbijke možnost napredovanja na višja delovna mesta.

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

12) Nekateri moji sodelavci gojijo predsodke do gejev/lezbijk.

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

13) Kakšen je vaš odnos do gejev in lezbijk v vašem kolektivu?

- 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 diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti v zaposlovanju?

- a) da

- b) ne
- c) ne vem

16) Homofobično obnašanje sodelavcev_k se najpogosteje pojavlja 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) Ste bili na trenutnem ali nekdanjem delovnem mestu kdaj diskriminirani oziroma nadlegovani zaradi svoje spolne usmerjenosti?

- a) Da, pogosto.
- b) Da, nekajkrat.
- c) Da, enkrat.
- d) Ne.
- e) Nisem (bil) zaposlen.

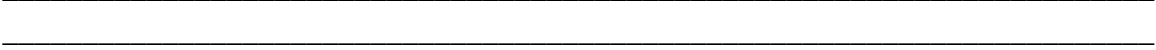
18) Pred kom ste naredili svoj prvi coming out oziroma razkritje?

- a) Prijateljica.
- b) Prijatelj.
- c) Mama.
- d) Oče.
- e) Oba starša hkrati.
- f) Brat oz. sestra.
- g) Drugi sorodniki, sorodnice.
- h) Znanka oz. znanec.
- i) Partner oz. partnerka nasprotnega spola.
- j) Nisem se še razkril_a pred nikomer.
- k) Drugo: _____

19) Kakšna je bila reakcija osebe, ki ste ji prvi razkrili svojo istospolno usmerjenost?

- a) Negativna, zavrnila me je.
- b) Nevtralna, niti ne podporna, niti me ni zavrnila.
- c) Pozitivna, podporna.
- d) Drugo: _____

20) Bi morda lahko dodali še kakšno svoje mnenje/izkušnjo/predlog/informacijo/feedback/vidik, ki morda tekom anketnega vprašalnika ni bil izpostavljen? Najlepša hvala.



Najlepša hvala za sodelovanje!