



MINISTRSTVO ZA DELO,  
DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE

The Community Initiative

**EQUAL**



REPUBLIKA  
SLOVENIJA  
DELODAJALCEV  
SLOVENIJE GIZ

**ZDS**



**Pobuda EQUAL  
Razvojno partnerstvo »Partnerstvo za enakost«**

**Elaborat**

**ANALIZA REZULTATOV VPRAŠALNIKA O ODNOSU  
DO DISKRIMINACIJE V ZAPOSLOVANJU IN NA  
TRGU DELA**

**Ljubljana, maj 2006**

## Uvod

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

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

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

\* \* \*

## REZULTATI ANKETE

### Vzorec

**Združenje delodajalcev Slovenije** je vprašalnik odposlalo svojim članom, podjetjem, izpolnjevali pa so ga lahko tudi nečlani, ostala podjetja, preko spletne strani *ZDS* oziroma ostalih kontaktnih omrežij *ZDS*. Vprašalnik je tako bil poslan na 1874 elektronskih naslovov preko e-obvestil, na voljo je bil na spletni strani *ZDS*, bil je priložen mesečniku *ZDS* ter, nenazadnje, dodatno je bil poslan v elektronski obliki 1137 kontaktnim osebam med podjetji in *ZDS*.

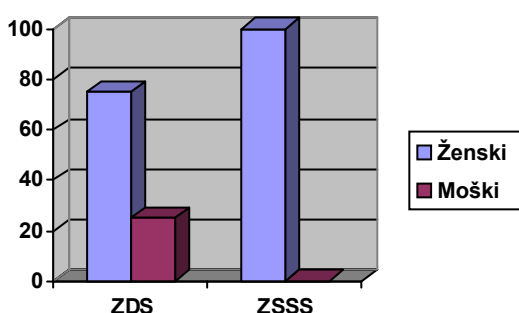
Izpoljenih vprašalnikov je bilo dvanajst. Izpolnjevali so ga vodilni delavci, a tudi ostali zaposleni (anketo so, po dobljenih podatkih, izpolnili ekonomistka, kadrovnica, računovodja, predsednica uprave, direktor, dvakrat diplomirani ekonomist, vodja računovodstva in dipl. sociologinja).

**Zveza svobodnih sindikatov Slovenije** je vprašalnik posredovala vodilnim delavcem oziroma funkcionarjem v *ZSSS*. Izpoljenih vprašalnikov je bilo enajst (anketo so, po dobljenih podatkih, izpolnili dipl. sociologinja, novinarka, dvakrat konfekcionar, kmetijski tehnik, ekonomist, dipl. komunikologinja, šivilja).

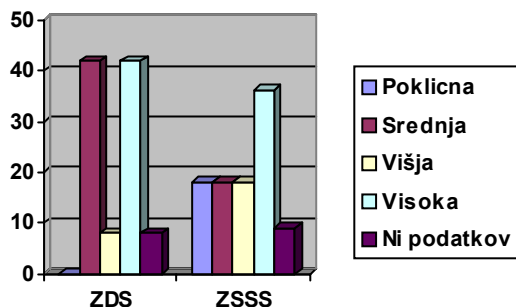
## Spolna, starostna in izobrazbena struktura anketirancev in anketirank

Po **spolni strukturi** je vprašalnik reševalo s strani ZDS 75 % žensk in 25 % moških, s strani ZSSS 100 % žensk. Pri **starostni strukturi** sega razpon pri ZDS od 23 do 56 let, pri ZSSS pa od 36 do 55 let. Po **izobrazbeni strukturi** si pri ZDS delita enak odstotek srednja in visoka izobrazba, vsaka je zastopana z 42 %, 8 % anketiranih ima višjo izobrazbo, 8 % anketiranih pa ni želelo posredovati podatka. Pri ZSSS imajo enak delež, 18.2 %, poklicna, srednja in višja izobrazba, 36.4 % anketiranih ima visoko izobrazbo, 9 % anketiranih ni želelo posredovati podatka. *Podoba, ki jo dobimo iz podatkov, govori o večji spolni in starostni diferenciranosti anketiranih v ZDS, pri ZSSS pa je diferenciranost večja pri izobrazbeni strukturi.*

### Spol



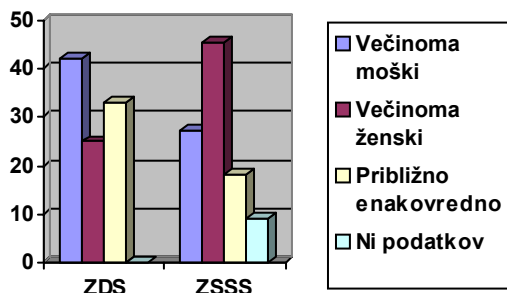
### Izobrazba



## Delovni kolektiv anketiranih

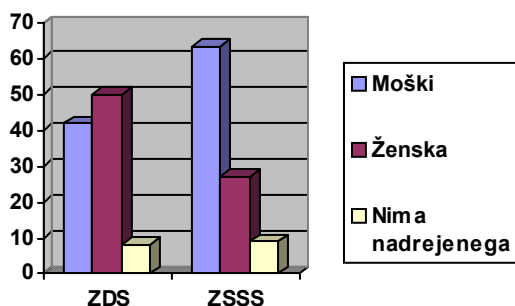
Pri vprašanju o tem, kakšna je **spolna sestava delovnega kolektiva**, iz katerega prihajajo anketirani, jih med tistimi, ki izhajajo iz omrežij ZDS, kar 42 % prihaja iz večinoma moškega kolektiva, 25 % jih prihaja iz večinoma ženskega kolektiva, 33 % pa iz kolektiva, kjer je spolna sestava približno enakovredna. Pri ZSSS je podoba spolne sestave delovnega kolektiva nekoliko drugačna: 27.3 % jih prihaja iz večinoma moškega kolektiva, 45.5 % iz večinoma ženskega kolektiva, 18.2 % pa iz približno spolno uravnoteženega kolektiva. 9 % anketiranih iz ZSSS ni želelo podati podatka o spolni sestavi delovnega kolektiva.

### Spolna sestava delovnega kolektiva



Zanimiva so obratna razmerja glede moškega in ženskega kolektiva pri ZDS in ZSSS: četudi ne moremo na podlagi dobljenih podatkov sklepati o **določeni maskulinizaciji področja dela oziroma feminizaciji sindikalnega področja**, pa nam dobljena podoba morda predstavlja trend – ki ga sicer potrjujejo tudi statistike o padcu deleža žensk na trgu delovne sile. Zanimiva je tudi primerjava s podatki, ki smo jih dobili iz naslednjega vprašanja, in sicer o tem, **ali je nadrejeni anketirane osebe moški ali ženska**. Medtem ko je pri ZDS razmerje dokaj uravnoteženo – 42 % anketiranih ima za nadrejenega moškega, 50 % pa žensko – pa je pri ZSSS neuravnoteženost večja: 63.6 % anketiranih ima za nadrejenega moškega in le 27.3 % žensko. Skratka, **četudi delujejo sindikalistke v večinoma ženskem kolektivu, bo njihov nadrejeni verjetno moškega spola**. Nadrejenega nima 8 % anketiranih iz ZDS ter 9 % anketiranih iz ZSSS.

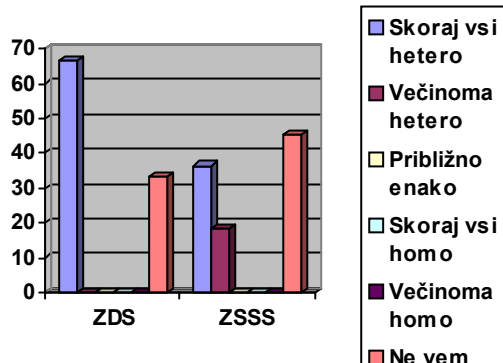
### Ali je nadrejeni moški ali ženska



Naslednje vprašanje se prvič v vprašalniku dotika seksualne usmerjenosti sodelavcev v kolektivu. Anketirane osebe so odgovarjale na vprašanje, **ali so sodelavci v njihovem ožjem kolektivu, po njihovem mnenju, heteroseksualni ali homoseksualni**. Odgovori so bili nanizani na lestvici – od odgovora »skoraj vsi heteroseksualni«, »večinoma heteroseksualni«, »približno enak delež heteroseksualnih in homoseksualnih« do »skoraj vsi homoseksualni« in »večinoma homoseksualni«. 66.7 % anketiranih, ki prihaja iz omrežij ZDS, ocenjuje, da so sodelavci v njihovem ožjem kolektivu skoraj vsi heteroseksualni, medtem ko jih 33.3 % odgovarja z odgovorom »ne vem«. 36.4 % anketiranih iz ZSSS meni, da so njihovi sodelavci

skoraj vsi heteroseksualni, 18.2 % jih meni, da so večinoma heteroseksualni, odgovor »ne vem« pa je podalo 45.4 % oseb.

### *Ali so sodelavci heteroseksualni ali homoseksualni*



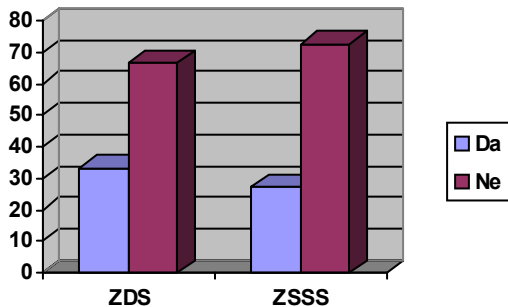
Zanimiva je *visoka stopnja konsenza o tem, da gre za izrecno heteroseksualne kolektive*, saj vmesne vrednosti povsem manjkajo. *Tako visok konsenz o izrecno heteroseksualnih kolektivih navaja na misel o relativni slepoti do homoseksualnosti oziroma o neprekosljivi samoumevnosti heteroseksualnosti v delovnem okolju*, četudi visok delež tistih, ki so odgovorili z odgovorom »ne vem«, kaže na dejstvo, da dokaj velik delež anketiranih dopušča tudi možnost, da delujejo - kar se tiče seksualne usmerjenosti - v bolj diferenciranem delovnem okolju.

### **Vrednote v delovnem okolju**

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

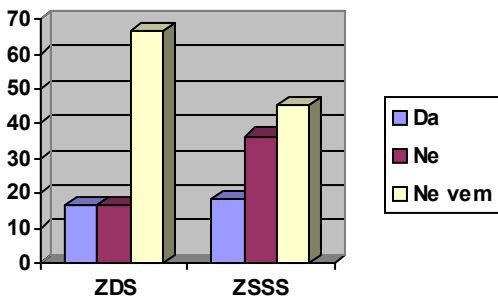
Pri prvem iz sklopa teh vprašanj so anketirani odgovarjali na vprašanje, **ali se strinjajo, da je delo moških in žensk enako cenjeno**. Pri ZDS jih 33.2 % meni, da je delo moških in žensk enako cenjeno, kar 66.7 % pa jih smatra, da delo moških in žensk ni enako cenjeno. Pri ZSSS je razmerje podobno: 27.3 % jih meni, da je delo moških in žensk enako cenjeno, medtem ko jih 72.7 % meni, da delo moških in žensk ni enako cenjeno. *Zavest o tem, da delo moških in žensk ni enako cenjeno, je prisotna v obeh raziskovanih omrežjih; lahko bi torej sklepali, da določena zavest o nujnosti feminističnega boja, boja za enakopravnost moških in žensk na področju dela, obstaja.*

### *Ali je delo moških in žensk enako cenjeno*



Drugo vprašanje se je glasilo: **ali se strinjate s trditvijo, da se vaši sodelavci običajno izognejo stikom z geji ali lezbijkami**. Pri ZDS je bil enakovreden delež tistih, ki menijo, da se njihovi sodelavci običajno izognejo stikom z geji ali lezbijkami, in drugih, ki menijo, da takšna trditev ne drži, in sicer 16.7 %. 66.6 % anketiranih je odgovorilo z odgovorom »ne vem«. 18.2 % anketiranih vodilnih delavcev iz ZSSS se strinja s trditvijo, da se njihovi sodelavci običajno izognejo stikom z geji ali lezbijkami, 36.4 % pa se s to trditvijo ne strinja. Visok delež odgovorov »ne vem« je bil tudi pri ZSSS, in sicer 45.4 %. **Ugotovimo lahko, da v obeh raziskovalnih omrežjih slaba petina anketirancev meni, da se njihovi sodelavci izogibajo stikom z geji in lezbijkami: da torej slaba petina tako iz ZDS kot ZSSS meni, da določene izrecne oblike homofobne diskriminacije v določeni meri obstajajo**. Presenetljivo visok je delež odgovorov »ne vem«, iz česar bi lahko sklepali, da se **bodisi visok delež anketiranih oseb še nikdar ni neposredno soočil s konkretnimi homofobnimi diskurzi v svojem delovnem okolju bodisi da odsotnost homofobije obstaja kot posledica predhodno ugotovljenega prepričanja o heteroseksualni homogenosti delovnega kolektiva**. Delež tistih, ki so prepričani, da se sodelavci ne izogibajo gejem in lezbijkam, je pri ZDS korenito manjši kot pri ZSSS.

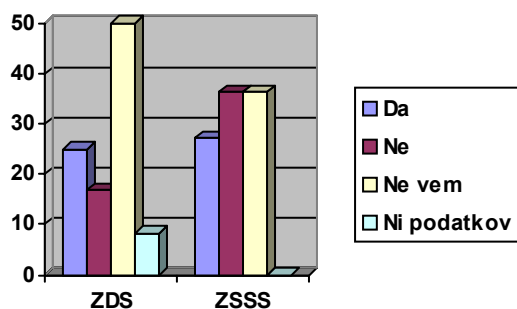
### *Ali se vaši sodelavci običajno izognejo stikom z geji ali lezbijkami*



Tretje vprašanje je ugotavljalo, **ali se anketirani strinjajo s trditvijo, da sodelavci, ki so geji ali lezbijke, lahko brez skrbi razkrijejo spolno identiteto**. 25 % anketiranih iz omrežij ZDS meni, da sodelavci, ki so geji ali lezbijke, lahko brez skrbi razkrijejo spolno identiteto,

16.7 % pa jih meni, da ne. Kar 50 % anketiranih tega ne ve, 8.3 % pa jih ni želelo odgovoriti na to vprašanje. 27.2 % anketiranih iz ZSSS meni, da sodelavci, ki so geji ali lezbijke, lahko brez skrbi razkrijejo spolno identiteto, 36.4 % jih meni, da ne, enak odstotek pa jih tega ne ve.

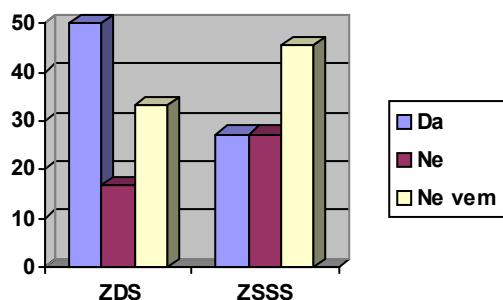
*Ali lahko sodelavci, ki so geji ali lezbijke, brez skrbi razkrijejo spolno identiteto*



*Skrb vzbujajoč je predvsem podatek, da le majhen delež – približno četrtnina anketirancev iz obeh skupin – meni, da se njihovi sodelavci, geji ali lezbijke, lahko brez skrbi razkrijejo v svojem delovnem okolju.* Ob prihodnjih raziskavah bi bilo zanimivo ugotoviti, kateri so, po mnenju pristojnih v ZDS in ZSSS, tisti dejavniki, ki preprečujejo gejem in lezbijkam varno razkritje.

Naslednje vprašanje se dotika odnosa do hendikepiranih. Anketirani so odgovarjali na vprašanje, **ali se strinjajo, da so sodelavci, ki so hendikepirani, deležni vse podpore delovnega kolektiva.** Da so hendikepirani sodelavci deležni vse podpore delovnega kolektiva, meni 50 % anketiranih iz ZDS. Da hendikepirani niso deležni podpore kolektiva, meni 16.7 % anketiranih iz ZDS. 33.3 % jih tega ne ve. Pri anketiranih iz ZSSS je odstotek enak pri tistih, ki menijo, da so hendikepirani sodelavci deležni vse podpore delovnega kolektiva, in drugih, ki tega ne mislijo, in sicer 27.3 %. 45.4 % anketiranih iz ZSSS je odgovorilo z »ne vem«.

*Ali so hendikepirani sodelavci deležni vse podpore delovnega kolektiva*

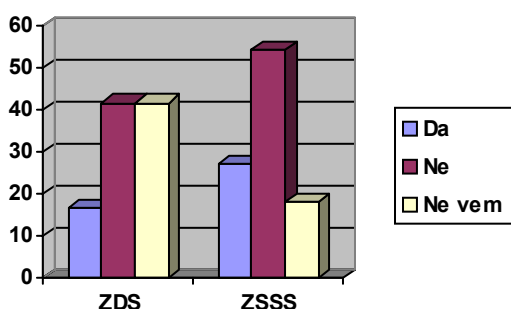


Stopnjo distance meri tudi naslednje vprašanje: anketirani so odgovarjali na vprašanje, **ali se strinjajo, da se nekateri sodelavci raje izognejo stikom s tujci.** 16,6 % anketiranih iz ZDS

meni, da se nekateri sodelavci raje izognejo stikom s tujci, 41.7 % jim pa meni, da ne. 41.7 % jih je odgovorilo, da ne vedo. 27.3 % anketiranih iz ZSSS meni, da se nekateri sodelavci raje izognejo stikom s tujci, 54.5 % pa jih meni, da ne. 18.2 % jih je odgovorilo z »ne vem«.

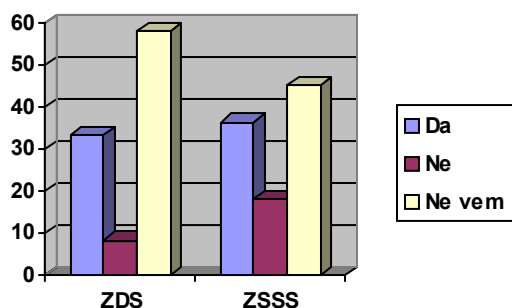
**Stopnja distance do tujcev v delovnem okolju je podobna stopnji distance do gejev in lezbijk: približno petina anketiranih meni, da se sodelavci izognejo stikom s tujci. Je pa višji odstotek tistih, ki jih izrecno meni, da se njihovi sodelavci ne izognejo stikom s tujci. Lahko bi zaključili, da četudi je stopnja homofobne ali ksenofobne distance podobna, je pa višji delež tistih, ki izrecno menijo, da ksenofobno izključevanje v delovnem okolju ne obstaja, kot tistih, ki izrecno menijo, da ne obstaja homofobno izključevanje.**

*Ali se nekateri sodelavci raje izognejo stikom s tujci*



Pri naslednjem vprašanju so anketirani odgovarjali, **ali se strinjajo, da imajo geji in lezbijke v kolektivu možnost napredovanja na višja delovna mesta**. 33.4 % anketiranih iz ZDS meni, da imajo geji ali lezbijke možnost napredovanja na višja delovna mesta. 8.3 % jih meni, da te možnosti nimajo, 58.3 % pa jih odgovora ne ve. 36.4 % anketiranih iz ZSSS meni, da imajo geji ali lezbijke možnost napredovanja na višja delovna mesta, 18.2 % pa jih meni, da te možnosti nimajo. 45.4 % jih je odgovorilo z odgovorom »ne vem«.

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



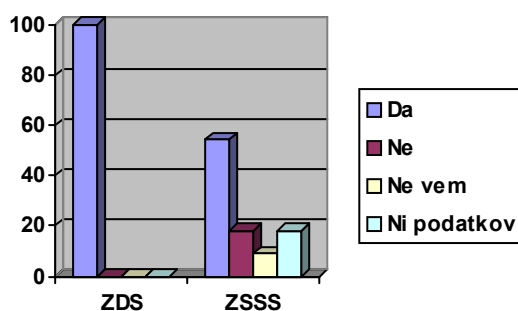
**Tudi pri tem vprašanju je osupljiva nizka stopnja tistih, ki menijo, da se geji in lezbijke v svoji delovni karieri ne soočajo z ovirami, skratka, da lahko geji ali lezbijke napredujejo v**



*delovnem okolju: tako meni le približno tretjina anketiranih. Visoka stopnja problemske slepote je tudi tu očitna iz visokega deleža odgovorov »ne vem«.*

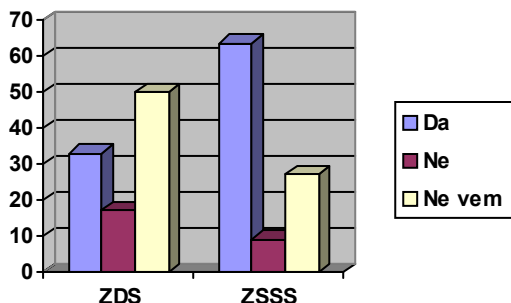
Naslednje vprašanje, na katerega so anketiranci odgovarjali, se glasi: **ali se strinjate s trditvijo, da so delavci iz bivših jugoslovanskih republik popolnoma sprejeti v vašem kolektivu?** S to trditvijo se strinja vseh 100 % oseb, anketiranih v omrežjih ZDS. Anketirani iz ZSSS so podali drugačne odgovore: 54.5 % se jih strinja s trditvijo, da so delavci iz bivših jugoslovanskih republik popolnoma sprejeti v kolektivu, 18.2 % se jih s to trditvijo ne strinja, 9.1 % jih ne ve, 18.2 % anketirancev pa ni želelo podati odgovora. *Razveseljiva je podoba, ki prihaja iz omrežij ZDS, saj kaže, da je stopnja distance do delavcev iz bivših jugoslovanskih republik nična; o visokem deležu vključevalnosti pa pričajo tudi anketiranci iz omrežij ZSSS. Pri ZSSS je stopnja vključevalnosti povsem enaka tako v odnosu do tujcev kot do delavcev iz bivših jugoslovanskih republik. Pri ZDS se ob tej primerjavi podatki razlikujejo: medtem ko so delavci iz bivših jugoslovanskih republik povsem sprejeti, pa anketirani menijo, da se slaba polovica njihovih sodelavcev izogne stikom s tujci, kar kaže na premik ksenofobije na drugo populacijsko skupino.*

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



Pri naslednjem vprašanju so anketiranci odgovarjali na vprašanje, **ali se strinjajo s trditvijo, da nekateri sodelavci gojijo predsodke do gejev ali lezbijk.** 33 % anketiranih iz ZDS se strinja s trditvijo, da nekateri sodelavci gojijo predsodke do gejev ali lezbijk, 17 % se jih s tem ne strinja, 50 % pa jih ne ve. 63.6 % anketiranih iz ZSSS meni, da nekateri sodelavci gojijo predsodke do gejev in lezbijk, le 9.1 % jih meni, da ne, in 27.3 % jih odgovora ne ve.

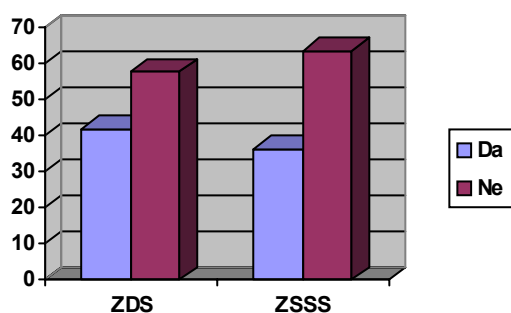
### *Ali nekateri sodelavci gojijo predsodke do gejev ali lezbijk*



*Odgovori pri tem vprašanju so pokazali visoko stopnjo predsodkov predvsem v sindikalnem okolju: kar 63,6 % anketiranih meni, da sodelavci gojijo predsodke do gejev in lezbijk! Tako visokemu deležu lahko botruje dejstvo, da gre v sindikalnem okolju za višjo stopnjo ozaveščenosti ali prepoznavanja predsodkov do gejev in lezbijk, lahko pa gre tudi za bolj homofobno okolje. Visok delež predsodkov do gejev in lezbijk izpričujejo tudi anketiranci iz omrežij ZDS.*

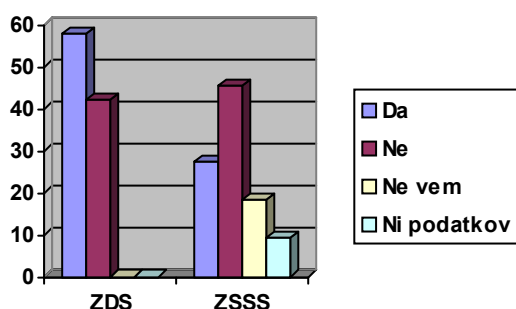
Pri naslednjem vprašanju so se anketirani opredeljevali do trditve, **ali imajo stališča moških in žensk enako veljavo**. Da imajo stališča moških in žensk enako veljavo, se strinja 42 % anketiranih iz ZDS, da temu ni tako, meni 58 % anketiranih iz ZDS. 36.4 % anketiranih iz ZSSS se strinja, da imajo stališča moških in žensk enako veljavo, 63.6 % pa meni, da stališča moških in žensk nimajo enake veljave. *Rezultati odgovorov se skladajo z odgovori na vprašanje o tem, ali ima delo moških in žensk enako veljavo: tako, kot anketiranci v večini menijo, da delo moških in žensk ni enako cenjeno, menijo prav tako v večini, da stališča moških in žensk nimajo enake veljave; da torej obstajajo razlike v verodostojnosti, ki je v delovnem okolju pripisana moškim ali ženskam.* Če primerjamo to stanje z odgovori na naslednje vprašanje – ali imajo moški in ženske na vodilnih funkcijah enako avtoriteto – se stanje spremeni le v omrežjih ZDS, kjer (sicer nizka) večina anketirancev meni, da imajo moški in ženske na vodilnih funkcijah enako avtoriteto. *Na splošno, iz odgovorov na vsa tri vprašanja o statusu žensk (vprašanje o delu moških in žensk, o stališčih moških in žensk ter o avtoriteti vodilnih po spolu), lahko ugotovimo, da je pozicija žensk v delovnem okolju neenakopravna oziroma da jo anketirane osebe vidijo kot neenakopravno.*

### *Ali imajo stališča moških in žensk enako veljavo*



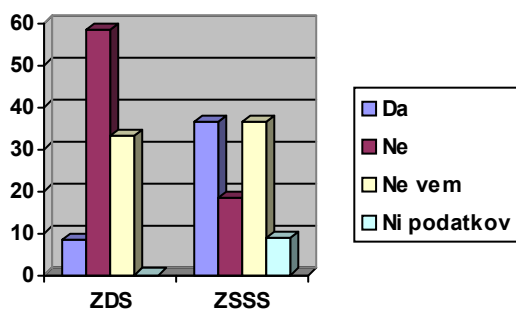
Pri naslednjem vprašanju so se anketirani opredeljevali do vprašanja, **ali se strinjajo, da imajo moški in ženske na vodstvenih funkcijah enako avtoriteto**. 58 % anketiranih iz ZDS se strinja s trditvijo, da imajo moški in ženske na vodstvenih funkcijah enako avtoriteto, 42 % pa se jih s to trditvijo ne strinja. 27.3 % anketiranih iz ZSSS se strinja s trditvijo, da imajo moški in ženske na vodstvenih funkcijah enako avtoriteto, 45.4 % se jih s to trditvijo ne strinja, 18.2 % jih tega ne ve, 9.1 % pa ni odgovorilo.

### *Ali imajo moški in ženske na vodstvenih funkcijah enako avtoriteto*



Naslednje vprašanje se je glasilo, **ali se strinjate, da so delavci, ki so hendikepirani, v kolektivu sprejeti samo navidezno**. S tem se strinja 8.4 % anketiranih iz ZDS, 58.3 % anketiranih iz ZSSS se s tem ne strinja, 33.3 % pa odgovora ne ve. S trditvijo, da so delavci, ki so hendikepirani, v kolektivu sprejeti samo navidezno, se strinja 36.4 % anketiranih iz ZSSS, 18.2 % se jih s tem ne strinja, 36.4 % jih odgovora ne ve, 9 % pa odgovora ni podalo.

### *Hendikepirani delavci so v kolektivu sprejeti samo navidezno*

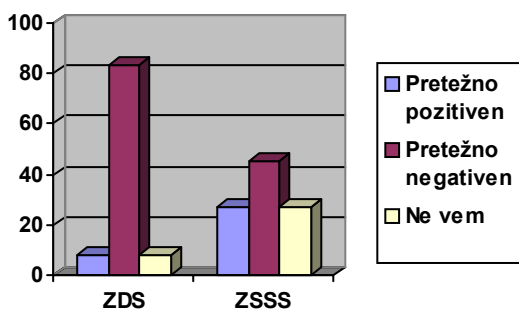


Če primerjamo to vprašanje s predhodnim vprašanjem, ali so hendikepirani deležni podpore kolektiva, ugotovimo, da se podobi ujemata. *Hendikepirani so, po mnenju anketiranih, v delovnem okolju lahko deležni različne obravnave: lahko so deležni podpore kolektiva, lahko pa tudi ne; lahko so povsem sprejeti, lahko pa tudi navidezno. Pri odgovorih na obe vprašanji se kaže, da konsenza v delovnem okolju glede odnosa do hendikepiranih sodelavcev ni – da torej možnost, da bo hendikepirana oseba naletela na diskriminacijo, obstaja; da torej niti v okolju ZDS niti v okolju ZSSS ne obstaja sistemska zavezanost preprečevanju diskriminacije na osnovi hendikepa.*

### **Odnos do gejev ali lezbijk**

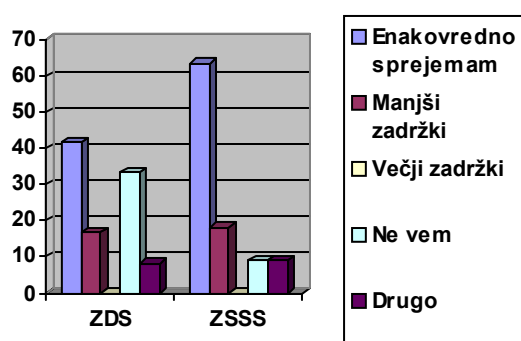
Pri prvem vprašanju iz pričujočega sklopa smo anketirane spraševali, **kakšen je, po njihovem mnenju, prevladujoč družbeni odnos do gejev ali lezbijk**. 8.3 % anketirancev iz ZDS meni, da je ta pretežno pozitiven, 83.4 % jih meni, da je pretežno negativen. 8.3 % jih odgovora ne ve. 27.3 % anketirancev iz ZSSS meni, da je prevladujoč družbeni odnos do gejev ali lezbijk pretežno pozitiven, 45.4 % jih meni, da je pretežno negativen, 27.3 % pa tega ne ve.

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



*Podoba, ki jo potrjujejo že ocene vrednot v delovnem kolektivu, se potrjuje tudi pri tem vprašanju: stališča, ki jih dajejo anketirani iz omrežij ZDS in ZSSS o prevladujočem družbenem odnosu do gejev in lezbijk, se skladajo z njihovo oceno odnosa konkretnega delovnega okolja do gejev in lezbijk. Visoka večina iz obeh omrežij meni, da je prevladujoč družbeni odnos pretežno negativen. Zanimivo je, da se anketiranci v večini zavedajo negativnega družbenega odnosa do gejev in lezbijk (na splošno), v nižjem deležu pa prepoznavajo konkretno homofobno represijo v (konkretnem) delovnem okolju.*

Pri naslednjem vprašanju so anketiranci odgovarjali na vprašanje, **kakšen je njihov odnos do gejev in lezbijk v kolektivu oziroma združenju**. Anketiranci so se odločali med odgovori »enakovredno jih sprejemam, kot vse ostale«, »imam manjše zadržke«, »imam večje zadržke« in »ne vem«, lahko pa so pripisali tudi svoj odgovor. 41.7 % anketiranih iz ZDS meni, da geje in lezbijke v kolektivu sprejema enakovredno, kot vse ostale. 16.7 % jih ima manjše zadržke, 33.3 % pa jih ne ve. 8.3 % se jih je odločilo za opisni odgovor, in sicer, da »ne pozna nobenega«. 63.6 % anketiranih iz ZSSS meni, da geje in lezbijke v kolektivu sprejema enakovredno, kot vse ostale. 18.2 % jih ima manjše zadržke, 9.1 % pa jih odgovora ne ve. 9.1 % jih je podalo opisni odgovor, in sicer, da »ne ve za spolno usmerjenost kogarkoli v kolektivu«.

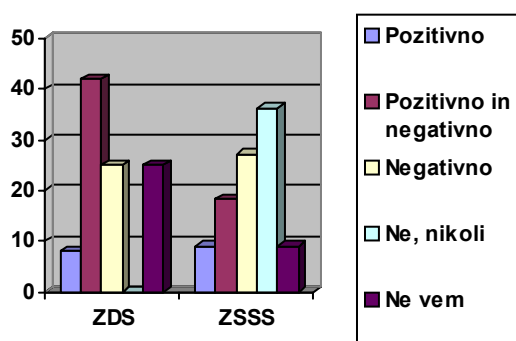


#### *Kakšen je vaš odnos do gejev in lezbijk v kolektivu oziroma vašem združenju*

*Najvišji delež anketirancev iz obeh omrežij sprejema geje in lezbijke enakovredno, kot vse ostale. Kljub temu pa je delež tistih, ki sprejema geje in lezbijke enakovredno, kot vse ostale, še vedno relativno nizek: manj kot polovica iz ZDS in okrog 60 % iz ZSSS. Slaba petina iz vsake skupine jih ima manjše zadržke.*

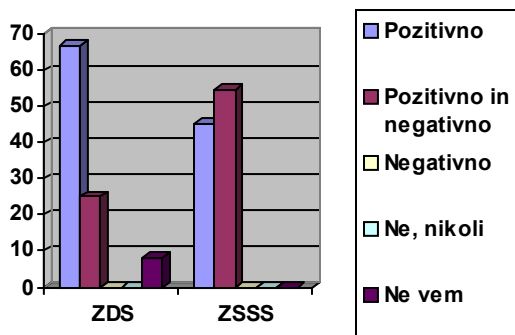
Naslednje vprašanje se je glasilo, **ali vaši sodelavci govorijo o homoseksualnosti**. Odgovori so bili nanizani na lestvici: »da, večinoma pozitivno«, »da, pozitivno in negativno«, »da, večinoma negativno«, »ne, nikoli« ter »ne vem«. 8 % anketiranih iz ZDS meni, da njihovi sodelavci govorijo o homoseksualnosti večinoma pozitivno, 42 % pa jih meni, da govorijo o homoseksualnosti pozitivno in negativno. 25 % jih meni, da sodelavci govorijo o homoseksualnosti večinoma negativno, 25 % pa jih tega ne ve. 9 % anketirancev iz ZSSS meni, da njihovi sodelavci govorijo o homoseksualnosti večinoma pozitivno, 18.3 % pa jih meni, da govorijo sodelavci pozitivno in negativno. 27.3 % jih meni, da njihovi sodelavci govorijo o homoseksualnosti večinoma negativno, 36.4 % pa jim meni, da se njihovi sodelavci o homoseksualnosti nikdar ne pogovarjajo. 9 % jih odgovora ne ve.

### *Ali vaši sodelavci govorijo o homoseksualnosti*



Odgovori na to vprašanje postanejo še posebej zanimivi, če jih primerjamo z odgovori, ki jih dobimo iz naslednjega vprašanja, in sicer, **ali vaši sodelavci debatirajo o partnerstvu in družini**. Lestvica odgovorov je bila enaka kot pri predhodnem vprašanju. 66.7 % anketirancev iz ZDS meni, da njihovi sodelavci debatirajo o partnerstvu in družini večinoma pozitivno, 25 % pa jih meni, da sodelavci govorijo o partnerstvu in družini pozitivno in negativno. 8.3 % jih odgovora ne ve. 45.4 % anketiranih iz ZSSS jih meni, da se njihovi sodelavci pogovarjajo o partnerstvu in družini večinoma pozitivno, 54.6 % pa jih meni, da se pogovarjajo pozitivno in negativno.

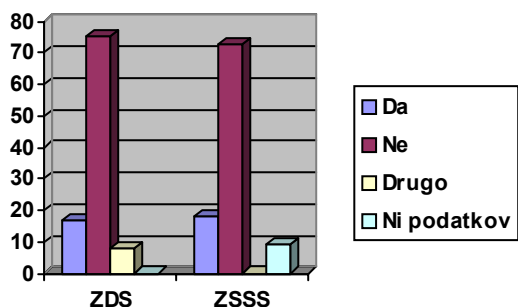
*Odgovore na vprašanji o tem, kako sodelavci govorijo o homoseksualnosti oziroma o družini in partnerstvu, bomo analizirali primerjalno, saj je iz njih mogoče izluščiti določene predpostavke o homoseksualnosti. Zdi se, da le-ta v stališčih anketiranih oseb iz ZDS in ZSSS nikakor ne nastopa v družinskih ali partnerskih kontekstih: medtem ko le slaba desetina anketiranih meni, da se sodelavci o homoseksualnosti pogovarjajo pozitivno, pa je delež neprimerljivo višji pri pozitivno naravnanih pogovorih o družini. Pri pozitivnem pogovarjanju o homoseksualnosti so deleži nizki, pri pozitivnem vrednotenju družine so zelo visoki. Niti sodelavci anketirancev iz ZDS niti sodelavci anketirancev iz ZSSS ne govorijo o družini negativno, o homoseksualnosti pač.*



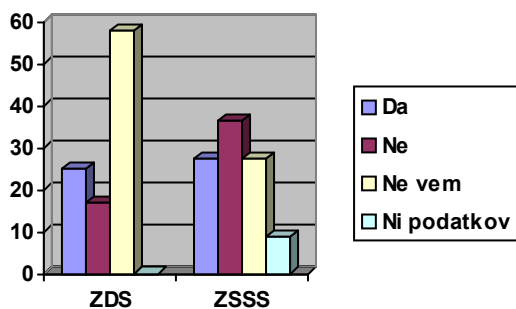
### *Ali vaši sodelavci debatirajo o partnerstvu in družini*

Naslednje vprašanje je spraševalo anketirance, **ali na zabave in druge družabne dogodke v kolektivu pripeljejo svojega partnerja/partnerico ali zakonca**. 17 % anketiranih iz ZDS jih na družabne dogodke v kolektivu pripelje svojega partnerja, 75 % pa ne. 8 % jih na zabave ne zahaja. 18.2 % anketiranih iz ZSSS jih na družabne dogodke v kolektivu pripelje svojega partnerja, 72.8 % jih partnerja ne pripelje, 9 % pa jih ni podalo odgovora.

*Ali na zabavo in druge družabne dogodke v vašem združenju pripeljete svojega partnerja/partnerico ali zakonca*



Vprašanje, ki sledi, obrne perspektivo, in sprašuje, **ali so na zabave in druge družabne dogodke v vašem kolektivu dobrodošli tudi partnerji gejev ali lezbijk**. 25 % anketiranih iz ZDS meni, da so na zabave in druge družabne dogodke v kolektivu dobrodošli tudi partnerji gejev in lezbijk, 17 % jih meni, da ne, 58 % pa jih odgovora ne ve. 27.3 % anketiranih iz ZSSS meni, da so na zabave in druge družabne dogodke v kolektivu dobrodošli tudi partnerji gejev in lezbijk, 36.4 % jih meni, da ne, 27.3 % jih odgovarja z »ne vem«, 9 % pa jih odgovora ni podalo.

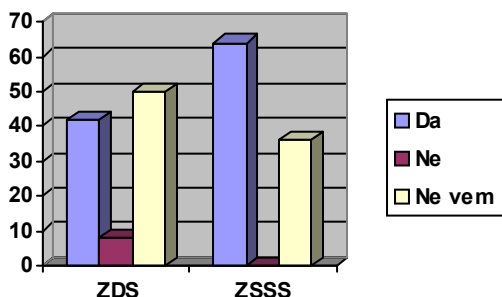


*Ali so na zabave in druge družabne dogodke v vašem združenju dobrodošli tudi partnerji gejev/lezbijk*

Pri naslednjem vprašanju so anketiranci odgovarjali, **ali menijo, da obstaja diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti v zaposlovanju**. 42 % anketiranih iz ZDS meni, da diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti v zaposlovanju obstaja, 8 % jih meni, da takšna diskriminacija ne obstaja, 50 % jih ne ve. 64 % anketiranih iz ZSSS meni, da diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti v zaposlovanju obstaja, 36 % pa tega ne ve. *Anketiranci iz obeh skupin izkazujejo visoko zavest o tem, da obstaja diskriminacija na podlagi spolne*

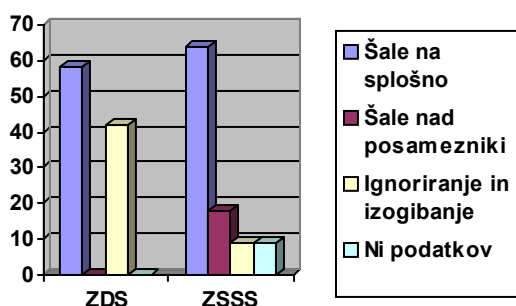
*usmerjenosti v zaposlovanju. Visok je delež tudi pri odgovoru »ne vem«, kar znova potrjuje določeno slepoto do homofobne diskriminacije.*

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



Pri naslednjem vprašanju so anketiranci odgovarjali, **v kakšni obliki najpogosteje nastopa diskriminacija na osnovi spolne usmerjenosti**. Odgovori so bili dani vnaprej, in sicer: »v obliki šal in posmehovanja gejem ali lezbijkam na splošno«, »v obliki šal in posmehovanja posameznim gejem ali lezbijkam« ali »ignoriranja, izogibanja stikom z geji ali lezbijkami«. 58 % anketiranih iz ZDS meni, da diskriminacija na osnovi spolne usmerjenosti najpogosteje nastopa v obliki šal in posmehovanja gejem ali lezbijkam na splošno, 42 % pa jih meni, da nastopa v obliki ignoriranja, izogibanja stikom z geji ali lezbijkami. 64 % anketirancev iz ZSSS meni, da diskriminacija najpogosteje nastopa v obliki šal in posmehovanja gejem ali lezbijkam na splošno, 18 % jih meni, da nastopa v obliki šal in posmehovanja posameznim gejem ali lezbijkam, enak odstotek – 9 % - pa je tistih, ki menijo, da nastopa v obliki ignoriranja in izogibanja stikov, in drugih, ki niso želeli odgovoriti. **Največji delež anketirancev torej meni, da obstaja homofobna diskriminacija v obliki šal in posmehovanja gejem ali lezbijkam na splošno.**

*Diskriminacija na osnovi spolne usmerjenosti najpogosteje nastopa v obliki*

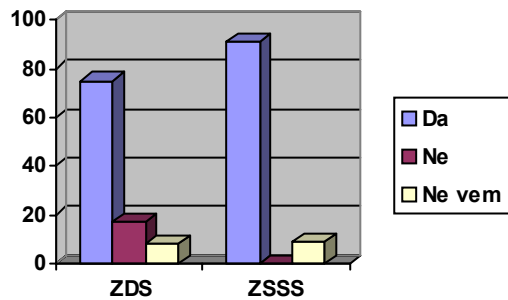


Sklepno vprašanje se je glasilo, **ali anketirani menijo, da je vloga združenj delodajalcev oziroma sindikatov tudi boj proti vsem oblikam diskriminacije in neenakosti**. 75 % anketirancev iz ZDS meni, da je vloga združenj delodajalcev oziroma sindikatov tudi boj proti vsem oblikam diskriminacije in neenakosti, 17 % jih meni, da temu ni tako, 8 % pa jih ne ve.



91 % anketiranih iz ZSSS meni, da je vloga združenj delodajalcev oziroma sindikatov tudi boj proti vsem oblikam diskriminacije in neenakosti, 9 % pa jih odgovora ne ve. *Visok odstotek – višji pri ZSSS – anketirancev meni, da je vloga združenj delodajalcev oziroma sindikatov tudi boj proti vsem oblikam diskriminacije in neenakosti.*

*Ali menite, da je vloga združenj delodajalcev oziroma sindikatov tudi boj proti vsem oblikam diskriminacije in neenakosti*



## Sklep in priporočila

Na podlagi stanja, ki nam ga ponujajo rešeni, predvsem pa nerešeni vprašalniki – glede na široko bazo, ki je predstavljala vzorec, ciljne anketirance oziroma anketiranke - lahko ugotovimo, da je potrebno **akcije v prihodnje usmeriti v naslednje smeri:**

- **vzorca za obe ciljni skupini, ki sta bili tokrat podlagi za raziskavo, nista bili vnaprej natančno artikulirani:** rezultati ankete zaradi slučajnega vzorca niso reprezentativni za celotno področje raziskovanih omrežij oziroma za presojo njihovega odnosa do (homofobne) diskriminacije: podatki, ki jih dobimo iz anket, niso prenosljivi na splošno podobo delodajalcev ali sindikatov, temveč lahko služijo le kot vpogled v konkretni anketirani skupini. Predlagamo, da se v prihodnje (v dogovoru s projektnima partnerjema) natančno določi vzorec: pri ZDS naj se anketira zgolj podjetja, ki so člani oziroma članice krovne organizacije, pri ZSSS pa sindikalne zaupnike oziroma zaupnice v posameznih podjetjih. Prav tako je potrebno natančno omejiti trajanje anketiranja.
- **Povečati interes osnovnih celic, delodajalskih ali sindikalnih, za ugotavljanje stanja homofobne diskriminacije ali statusa homoseksualnosti v delovnem okolju.** Potrebno je zagotoviti, da se bodo osnovne celice ZDS oziroma ZSSS odzvale na prihodnje ankete v večjem številu. Nizek odziv gotovo govori o tem, da delodajalske oziroma sindikalne enote niso mnenja, da je raziskovanje statusa homofobne diskriminacije ali homoseksualnosti pomembna tematika, ki se tiče zagotavljanja varnega delovnega okolja za zaposlene.
- **Povečati zavest v omrežjih ZDS in ZSSS o tem, kako se homofobija sploh odraža.** Splošna podoba, ki odseva iz rezultatov ankete, je namreč visoka stopnja problemske slepote, slepote do homofobne diskriminacije, ki se kaže predvsem v prepričanjih o heteroseksualni homogenosti kolektivov. Anketirane osebe tako v ZDS kot ZSSS imajo sicer visoko stopnjo zavesti o splošni neprimernosti homofobne diskriminacije,

vendar pa ne reflektirajo pojavnih oblik homofobije v njihovem lastnem delovnem okolju. Samo prepričanje o heteroseksualni homogenosti kolektiva gotovo izhaja iz določene predpostavke o tem, kako se homoseksualnost sploh »kaže«, v katerih kontekstih jo pravzaprav sploh lahko prepoznamo.

\* \* \*

Anketirane osebe so v anketi večkrat izjavile, da v kolektivu ne poznajo nobenega geja ali lezbijko. V tem kontekstu so zelo zgovorni komentarji, ki so bili samoiniciativno pripisani k anketam. Na primer komentar na vprašanje, ali lahko sodelavci, ki so geji ali lezbijke, brez skrbi razkrijejo spolno orientacijo, ki pravi: *»ne vem, zakaj naj bi to storili, saj nihče ne govori o svojem zasebnem spolnem življenju. Če bi mi o svoji spolni usmerjenosti začel pripovedovati heteroseksualec, bi to dovela za nadlegovanje in ga imela za čudaka«*. Takšno mnenje je odraz predpostavke, da se *»spolna usmerjenost«* izkazuje zgolj v seksualnem kontekstu, ne pa tudi v socialnem, skozi družinska okrožja, življenjski stil ipd.

Kontrast se pokaže že ob primerjavi odgovorov na vprašanja, ali in kako se sodelavci pogovarjajo o homoseksualnosti oziroma o partnerstvu in družini: naj ponovimo: pri pozitivnem pogovarjanju o homoseksualnosti so deleži nizki, pri pozitivnem vrednotenju družine so zelo visoki. Niti sodelavci anketirancev iz ZDS niti sodelavci anketirancev iz ZSSS ne govorijo o družini negativno, o homoseksualnosti pač.

Iz pripisanih komentarjev k vprašalniku je razvidno stališče, da *»v kadrovske službi ne sprašujejo zaposlenih po spolni usmerjenosti in nimajo 'pravih' podatkov«*. **Prepričanje o odsotnosti homoseksualnih kolegov in kolegic v delovnem okolju, ki izhaja iz odsotnosti deklarativnega izjavljanja o spolni usmerjenosti, je, po našem mnenju, temeljna miselna platforma, ki preprečuje prepoznavanje različnih izrazov homofobije in zatorej hkrati preprečuje tudi ustvarjanje varnega delovnega okolja za geje in lezbijke.**

\* \* \*

Podoba, ki jo daje raziskava omrežij ZDS in ZSSS o aktualnem stanju in odnosu do različnih oblik diskriminacije, predvsem do homofobije, ter do homoseksualnosti, je do gejev in lezbijk v delovnih kolektivih skrajno neprijazna. **Delovna okolja se izkazujejo kot gejem in lezbijkam izrecno ne-varna: ta ne-varnost izhaja tako iz izrecnih homofobnih praks kot iz neprepoznavanja drugih, subtilnejših izrazov homofobije.**

- **Med anketiranimi obstaja visoko soglasje o tem, da gre za izrecno heteroseksualne kolektive.** Prepričanje o heteroseksualni homogenosti kolektiva lahko vodi k sklepu o določeni slepoti do homoseksualnosti, kar gotovo je oblika homofobije, ki morebitnim sodelavcem, gejem in lezbijkam, onemogoča varnost v delovnem kolektivu ali jih sili v prikrivanje spolne usmerjenosti.
- **V raziskavi je izrazit visok delež odgovorov »ne vem« pri merjenju distance do gejev in lezbijk:** iz tega podatka lahko sklepamo, da se bodisi visok delež anketiranih oseb še nikdar ni neposredno soočil s konkretnimi, izrecnimi homofobnimi diskurzi v delovnem okolju bodisi da odsotnost homofobije obstaja kot posledica predhodno

ugotovljenega prepričanja o heteroseksualni homogenosti delovnega kolektiva. Visoka stopnja problemske slepote, slepote do homofobne diskriminacije, je ob visokih deležih odgovorov »ne vem«, očitna tudi pri nekaterih drugih vprašanjih, ki se dotikajo položaja gejev in lezbijk v delovnem okolju. **Potrebna je ozavešitev o pojavnih oblikah homofobije: ugotoviti, kaj zaposleni smatrajo kot izrecen homofobni diskurz, predvsem pa ugotoviti, katera homofobna praksa v delovnem okolju ni prepoznana kot takšna.**

- **Delovno okolje za geje in lezbijke ni varno okolje: slaba petina anketirancev namreč meni, da se njihovi sodelavci izogibajo stikom z geji in lezbijkami. Le približno četrtnina anketirancev meni, da se njihovi sodelavci, geji ali lezbijke, lahko brez skrbi razkrijejo v svojem delovnem okolju:** potrebno je ozavestiti dejstvo, da možnost razkritja ne predstavlja le izrecno deklariranje spolne usmerjenosti, temveč tudi varno sodelovanje v socialnih okrožjih delovnega kolektiva (družinski pogovori, pogovori o življenju onkraj dela, družabne platforme, spoštovanje medosebne integritete, brezpredsodkovno okolje ipd.), pa tudi znotraj kariernih poti (napredovanje, presojanje po delovnih zmožnostih, ipd.). Nespregljiv je podatek, da **le približno tretjina anketiranih meni, da lahko geji ali lezbijke napredujejo v delovnem okolju!** Dejstvu, da se sodelavci, geji in lezbijke, ne morejo varno razkriti v delovnem okolju, gotovo botruje v anketi izkazan **visok delež predsodkov do gejev in lezbijk v delovnem okolju, in sicer tako v omrežjih ZDS kot ZSSS.** Kljub temu, da **najvišji delež anketirancev iz obeh omrežij sprejema geje in lezbijke enakovredno, kot vse ostale,** pa je ta delež še vedno relativno nizek: manj kot polovica iz ZDS in okrog 60 % iz ZSSS.
- **Četudi se anketiranci na splošno v večini zavedajo negativnega družbenega odnosa do gejev in lezbijk - večina jih meni, da je prevladujoč družbeni odnos do gejev in lezbijk negativen – pa slabše prepoznajo konkretno homofobno represijo v konkretnem delovnem okolju.** To potrjujejo predpostavke o večinoma heteroseksualnih kolektivih, nizki deleži tistih, ki predpostavljajo, da se geji in lezbijke lahko brez skrbi razkrijejo v delovnem okolju, in nizki deleži tistih, ki menijo, da geji ali lezbijke lahko napredujejo v delovnem okolju. Četudi anketirani v večini sprejemajo geje in lezbijke kot enakovredne, pa določene homofobne prakse v njihovem delovnem okolju vseeno obstajajo in so očitno nereflektirane.
- **Nereflektiranost izraznih oblik homofobije** (oziroma odsotnost jasne artikulacije tega, kar pomeni varno delovno okolje za geje in lezbijke) je, po našem mnenju, tudi največja težava – prav tej naj razvojno partnerstvo posveti čim večjo pozornost. Anketiranci imajo namreč zelo **visoko zavest o tem, da diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti v zaposlovanju na splošno obstaja,** prav tako visok odstotek anketirancev meni, da **boj proti vsem oblikam diskriminacije in neenakosti sodi med naloge združenj delodajalcev oziroma sindikatov.**
- In nenazadnje: v raziskavi smo raziskovali tudi **odnos anketiranih oziroma njihovih sodelavcev do drugih populacijskih skupin na področju dela in zaposlovanja, do - poleg gejev in lezbijk - žensk, hendikepiranih, priseljencev in tujcev.** Iz raziskave sklepamo, da je v raziskovanih omrežjih ZDS in ZSSS zelo prisotna **zavest o tem, da položaj moških in žensk ni enakopraven;** to zavest potrjujejo odgovori na vsa tri vprašanja, ki so se dotikala statusa žensk (vprašanje o delu moških in žensk, o stališčih moških in žensk ter o avtoriteti vodilnih po spolu). Pri odgovorih na obe vprašanji, ki

sta se dotikali odnosa do hendikepiranih sodelavcev, se kaže, da **konsenza v delovnem okolju glede odnosa do hendikepiranih sodelavcev ni**. Možnost, da bo hendikepirana oseba naletela na diskriminacijo, obstaja. Niti v okolju ZDS niti v okolju ZSSS ne obstaja sistemska zavezanost preprečevanju diskriminacije na osnovi hendikepa. **Stopnja distance do tujcev v delovnem okolju** je podobna stopnji distance do gejev in lezbijk: približno petina anketiranih meni, da se sodelavci izognejo stikom s tujci. Je pa višji odstotek tistih, ki izrecno menijo, da se njihovi sodelavci ne izognejo stikom s tujci. Zavest o škodljivosti ksenofobije je torej višja kot zavest o škodljivosti homofobije. Zanimivo je, da je pri ZSSS stopnja vključevalnosti enaka v odnosu do tujcev in **delavcev iz bivših jugoslovanskih republik**. Pri ZDS se ob tej primerjavi podatki razlikujejo: medtem ko so delavci iz bivših jugoslovanskih republik povsem sprejeti, pa anketirani menijo, da se slaba polovica njihovih sodelavcev izogne stikom s tujci, kar kaže na premik ksenofobije na drugo populacijsko skupino.

\* \* \*

Delovno okolje torej še v veliki meri pomeni območje represije za mnoge populacijske, marginalizirane skupine, tudi za geje in lezbijke. Naj ob tem spomnimo na raziskavo, ki jo je sekcija *ŠKUC-LL* opravila na gejevski in lezbični sceni leta 2001, po kateri kar **dobra petina anketiranih gejev in lezbijk meni, da so že bili žrtve nadlegovanja zaradi spolne usmerjenosti na delovnem mestu, približno 8 % pa jih domneva, da so bili nadlegovani**. Primerjava teh podatkov s starostno strukturo pa je pokazala, da je bil **po 25 letu starosti nadlegovan skorajda vsak drugi gej ali lezbijka**.

*Percepcija o stopnji homofobije v konkretnem delovnem okolju s strani samih gejev in lezbijk oziroma delodajalcev ter sindikatov je torej bistveno različna: geji in lezbijke izjavljajo, da so bili mnogo pogosteje žrtve homofobije na delovnem mestu, kot pa bi delodajalci in sindikati to želeli videti. Sindikati in delodajalci bi torej morali sprejeti njihovo percepcijo in omogočiti gejem in lezbijkam, kolegom in kolegicam na delovnem mestu, varno, vključevalno in brezpredsodkovno okolje.*