



**UKREPI  
PROTI DISKRIMINACIJI  
V ZAPOSLOVANJU ZA  
SINDIKATE**  
Priročnik





**UKREPI**  
**PROTI DISKRIMINACIJI V ZAPOSLOVANJU**  
**ZA SINDIKATE**

Priročnik

**Tatjana Greif**  
Ljubljana, 2006



EQUAL



CIP - Kataložni zapis o publikaciji

Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

331.582.3(035)

GREIF, Tatjana

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

ISBN-10 961-6085-77-8

ISBN-13 978-961-6085-77-9

1. Gl. stv. nasl.

230033664

—

© ŠKUC-LL

Besedilo: Tatjana Greif

Strokovni pregled: Lučka Böhm, Maja Konjar, Gregor Miklič, Nataša Sukič

Oblikovanje: Phant&Puntza

Slikovno gradivo: Med utopijo in realizmom, 2005

Tisk: Stane Peklaj

Ljubljana, 2006

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

<b>I. Uvod</b>	6
<b>1. Kaj je diskriminacija?</b>	8
Vrste diskriminacije	9
<b>2. Kaj je homofobija?</b>	10
<b>3. Seksualna usmerjenost</b>	10
Osnovni pojmi	10
<b>4. Človekove pravice</b>	11
<b>5. Diskriminacija na osnovi seksualne usmerjenosti</b>	12
Zaščita in pravno varstvo	13
Spolna identiteta	13
<b>6. Stanje v Sloveniji</b>	14
<b>II. Zaposlovanje in trg dela</b>	16
Pravne podlage	16
<b>1. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)</b>	16
Kazenska odgovornost po ZDR	18
<b>2. Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNE0)</b>	18
Kazenska odgovornost po ZUNE0	19
<b>3. Kazenski zakonik RS</b>	20
<b>4. Evropska direktiva o enakih možnostih v zaposlovanju (Dir 2000/78/ES)</b>	20
Kazenska odgovornost po direktivi 2000/78/ES	21
<b>III. Preventivni ukrepi za sindikate</b>	22
Deset korakov do enakih možnosti v sindikatih	22
<b>1. Organizacija enakih možnosti v sindikatu</b>	23
Kaj je politika enakih možnosti?	23
Zakaj je načelo enakih možnosti smiselno za sindikate?	24
Kako oblikovati politiko enakih možnosti?	25
Odgovornost delodajalca	27
Vloga sindikata	27
Sindikalni zagovornik enakih možnosti	28
<b>2. Promocija enakih možnosti</b>	29
Obveščanje in informiranje	30
Ozaveščanje in usposabljanje	30

<b>IV. Pogajalske vsebine in ukrepi sindikatov za varstvo seksualnih manjšin</b>	32
<b>1. Razpisovanje prostih delovnih mest</b>	32
Oglaševanje	32
Spletno oglaševanje	34
Fotografije kot priloga k vlogi	34
Razpisni pogoji in obrazci	34
Agencije in zavodi za zaposlovanje	35
Spodbujanje prikrajšanih skupin	35
<b>2. Zaposlitveni intervju</b>	36
Sestava in delo komisije	37
Prilagoditve	38
<b>3. Razmere na delovnem mestu</b>	38
Uvajanje in usmerjanje	39
Odkrivanje nadlegovanja in diskriminacije	40
Tihe žrtve	42
<b>4. Poklicno napredovanje</b>	44
<b>5. Odpuščanje</b>	45
<b>V. Druge pogajalske vsebine</b>	47
<b>1. Enak dostop do pravic iz naslova zaposlitve</b>	47
Enako plačilo	49
<b>2. Prijazno delovno mesto</b>	49
<b>3. Sprememba spola</b>	50
<b>4. Družinsko nasilje</b>	51
<b>VI. Interesno združevanje ranljivih skupin</b>	52
<b>VII. Ukrepi delodajalcev v primeru diskriminacije in vloga sindikata</b>	53
Pravna varnost delavcev	53
Kako ukrepati v primeru diskriminacije?	53
<b>1. Reševanje sporov po mirni poti</b>	54
<b>2. Disciplinska odgovornost delavcev</b>	55
Vloga sindikata	56
<b>3. Ukrepi mimo formalne pritožbe</b>	56
<b>4. Sodno varstvo delavcev in iskalcev zaposlitve</b>	56
<b>5. Arbitraža</b>	57
<b>VIII. Koristni naslovi</b>	58
<b>IX. Literatura</b>	62

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

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

## I. Uvod

Priročnik je del programa »**Partnerstvo za enakost**«, ki od leta 2004 poteka v okviru evropske pobude **EQUAL** – pobude za odpravljanje vsakršne diskriminacije v zaposlovanju. Nosilci in razvojni partnerji programa »**Partnerstvo za enakost**« so nevladna organizacija **Društvo ŠKUC, Združenje delodajalcev Slovenije** in **Zveza svobodnih sindikatov Slovenije**.

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

\* \* \*

Priročnik je namenjen sindikatom – prinaša spodbudo in znanje, potrebno za razvoj politik in praks enakih možnosti na področju sindikalnega delovanja. Vsebuje informacije o pravnih temeljih za zaščito pred diskriminacijo istospolno usmerjenih v zaposlovanju in na trgu dela, kakor tudi osnovne pogajalske vsebine. Vsebuje tudi praktične primere diskriminacije. Namenjen je še zlasti **vodstvenim strukturam, pravnim in strokovnim službam v sindikatih, sindikalnim funkcionarjem, sindikalnim zaupnikom** in drugim izvoljenim **delavskim zastopnikom** ter ostalim nosilcem odgovornosti in zakonitosti.

Priročnik je zasnovan kot orodje za preprečevanje diskriminacije in razvoj enakih možnosti na različnih osnovah, s posebnim poudarkom na **seksualnih manjšinah**; to so geji, lezbijke in biseksualci. Zaradi **neprepoznavanja** različnih oblik homofobije v delovnem okolju ostaja diskriminacija gejev in lezbijk neopazna in zamolčana. Vendar njene posledice niso nič manj škodljive. Naš cilj je, da bi priročnik služil večji občutljivosti, lažjemu prepoznavanju nepravilnosti, konstruktivnim pogajanjem s socialnimi partnerji ter bolj odgovornemu ravnanju v primerih kršitev.

Mednarodno **sindikalno gibanje** se danes zavzema za zaščito pravic vseh delavcev in delavk, ne glede na njihove osebne okoliščine. Zagovor enakih možnosti gejev, lezbijk in biseksualcev je ena od pogajalskih vsebin sodobnega sindikalnega boja.

Diskriminacija seksualnih manjšin sodi med najmanj prepoznavne oblike. Od diskriminacije na podlagi spola ali rase jo loči ravno njena manjša razpoznavnost. Vendar to ne pomeni, da ne obstaja ali da je manj škodljiva. Zato smo naš model

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

2 Primeri diskriminacije so iz Slovenije.

zasnovali ravno na tej vrsti diskriminacije. Kljub specifičnim potezam diskriminacije seksualnih manjšin je ta model horizontalno prenosljiv in uporaben za različne oblike diskriminacije v različnih panogah zaposlovanja.

Sem uvrščamo: prisilno skrivanje spolne usmerjenosti pred sodelavci in nadrejenimi, nadlegovanje in homofobične reakcije sodelavcev (zmerjanje, posmehovanje, žaljivi komentarji), diskriminacijo pri iskanju zaposlitve, napredovanju in odpuščanju z dela in neenak dostop do zaposlitvenih ugodnosti (npr. zavarovalne sheme).

Raziskave kažejo, da so največji problem gejev in lezbijk na delovnem mestu **predsodki in nadlegovanje**. Predsodke do gejev in lezbijk gojijo nekateri delodajalci, vodilni delavci, nadrejeni, sodelavci, kakor tudi posamezniki v sindikatih. Trdno stališče proti predsodkom je najboljša izhodišča za odkrivanje in preprečevanje homofobije.

Žrtve potrebujejo jasno sporočilo sindikata in delodajalca, da so njihove pravice zaščitene, storilci pa, da so homofobična dejanja nedopustna in protizakonita.

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

Čeprav sodi diskriminacija seksualnih manjšin med najbolj tabuizirane, prikrite in težko dokazljive oblike, je dejstvo. Raziskava položaja gejev in lezbijk v Sloveniji iz leta 2001 je pokazala, da je bilo 20 % anketiranih gejev in lezbijk žrtev diskriminacije v zaposlovanju. Zgovoren je tudi podatek, da kar polovica gejev in lezbijk svojo spolno usmerjenost na delovnem mestu skriva. To pomeni, da delovno okolje za geje, lezbijke in biseksualce v Sloveniji ni varno, pač pa homofobično in represivno.

Sindikalna združenja so ponekod v Evropi že uvedla proti-diskriminatorne politike, ki izrecno naslavljajo seksualne manjšine. Eksplicitne zaščitne politike so del njihovega rednega dela in pogajanj z delodajalci. Zavedajo se, da četudi je neka manjšina neopazna, to ne pomeni, da ne obstaja.

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

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

**S stališča vloge sindikata postavljamo pet ključnih izhodišč:**



## 1. Kaj je diskriminacija?

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

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

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

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

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

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

**Starost** (individualna starost človeka).

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

**Družinski status** (jedrne/dvostarševske družine, enostarševske družine, istospolne družine, razširjene družine).

**Seksualna usmerjenost** (heteroseksualna, biseksualna, homoseksualna).

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

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

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

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

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

**Kulturne razlike** (kulturni rasizem).

**Versko prepričanje** (versko poreklo ali izraz posameznika).

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

### **Vrste diskriminacije**

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

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

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

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

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

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

**Viktimizacija** se zgodi, ko je nekdo obravnavan manj ugodno ali je deležen

negativnih posledic zato, ker se je pritožil zaradi diskriminacije ali posredoval dokaze v zvezi z diskriminacijo.

## 2. Kaj je homofobija?

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

## 3. Seksualna usmerjenost

*Seksualna usmerjenost* se kot integralni del človekovih pravic obravnava od obdobja po koncu II. svetovne vojne. Do druge polovice 80. let 20. stoletja so človekove pravice seksualnih manjšin resno obravnavali le v zahodni Evropi, severni Ameriki, Avstraliji in Novi Zelandiji, konec 80. let pa je prišlo do globalizacije tega pojma. Človekove pravice seksualnih manjšin zadevajo tri temeljna področja: dekriminizacijo homoseksualnosti, zakonsko zaščito pred diskriminacijo na osnovi seksualne usmerjenosti ter zakonsko priznavanje (legalizacijo) istospolnih razmerij in družin.

### Osnovni pojmi

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

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

**Spolna identiteta** pomeni individualno občutenje in dožemanje lastnega biološkega spola. Psihično dožemanje spola ni nujno v skladu s prirojenim fizičnim spolom.

Diskriminacija lahko poteka na različnih osnovah. Diskriminacija na osnovi seksualne usmerjenosti zadeva lezbijke, geje in biseksualce (npr. zato, ker se jim odreka pravica do svobodne izbire seksualnega partnerja in življenjskega sloga).

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

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

Posameznikova seksualna usmerjenost ni vedno skladna v smislu **nagnjenja, vedenja** in **identitete** (npr. poročena ženska, ki ima razmerje z drugo žensko, lahko samo sebe dojema kot lezbijko ali heteroseksualno žensko ali kako drugače).

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

#### 4. Človekove pravice

Pravice gejev, lezbijk, biseksualcev in trans-oseb (GLBT) so **človekove pravice** – državljanske, politične, ekonomske, kulturne in socialne.<sup>3</sup> Seksualna usmerjenost sodi v samo bistvo pravice do telesne in duševne integritete; je neločljiv del individualne svobode človeka in pravice do izbire življenjskega sloga.

**Geji** in **lezbijke** ali **istospolno usmerjeni** moški in ženske predstavljajo specifično manjšino prebivalstva, temelječo na razlikah v odnosu do večinske populacije –

<sup>3</sup> Kratica GLBT je konvencionalna oznaka za seksualne manjšine in manjšine na osnovi spolne identitete (geji, lezbijke, biseksualci, trans-seksualci, trans-spolne osebe) in se uporablja tako v popularni kulturi kot strokovni literaturi in mednarodnih dokumentih.



razlikah v konfiguraciji spola, seksualnosti, želje, družine, identitete in državljanstva. Geji in lezbijke ne ustrezajo večinskim nazorom o moškem in ženski oziroma o »moškosti« in »ženskosti« ter njeni družbeni vlogi. Poleg omenjenih razlik je gejevstvo in lezbištvo zlasti izkušnja neenakih razmerij moči v odnosu do obeh spolov; zaradi nepristajanja na neenaka razmerja moči se geji in lezbijke znajdejo v obrobni poziciji, kjer ostajajo »neopazni«; vse dokler so neopazni, pa so neopazne tudi kršitve njihovih pravic.

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

## 5. Diskriminacija na osnovi seksualne usmerjenosti

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

Diskriminacija na podlagi seksualne usmerjenosti je lahko:

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

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

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

Med **odkrite oblike** sodijo:

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

## Prikrite oblike so:

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

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

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

## Zaščita in pravno varstvo

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

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

## Spolna identiteta

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

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

## 6. Stanje v Sloveniji

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

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

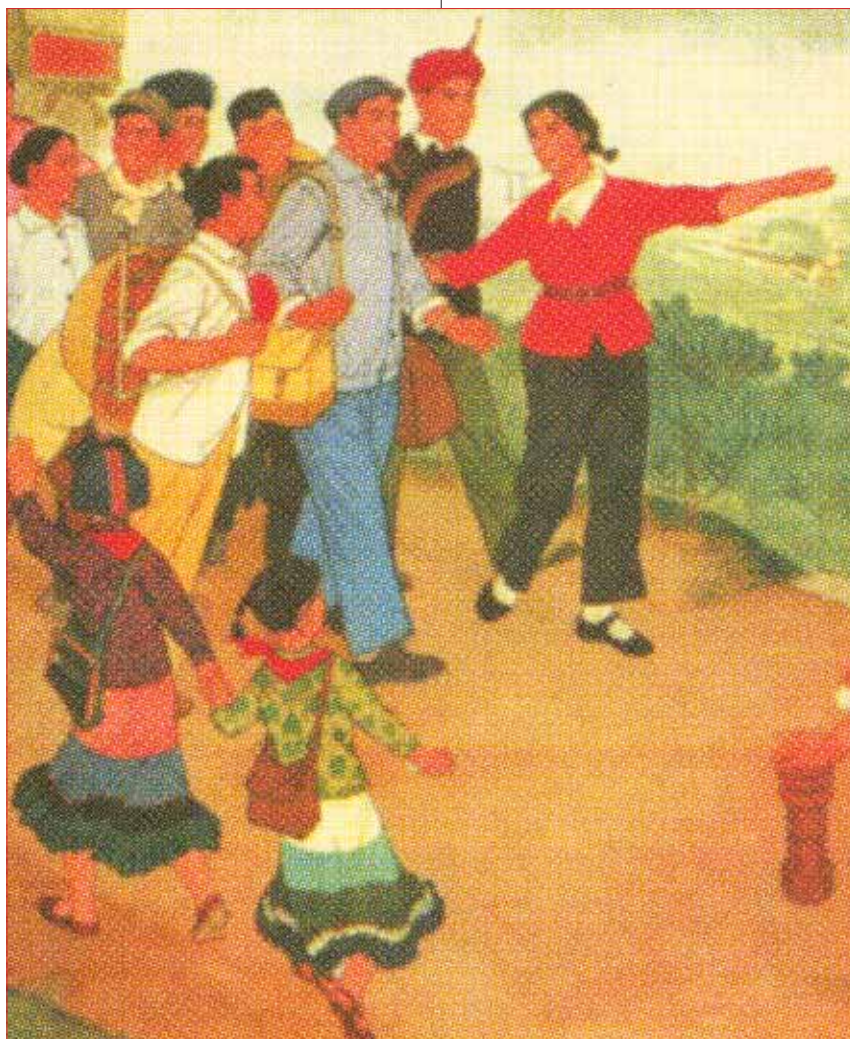
Mnoge tuje študije ugotavljajo negativne posledice zaradi istospolne usmerjenosti:

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

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

Sindikati iz različnih panog se soočajo s pomanjkanjem praks, informacij in znanj na področju proti-diskriminacijskih politik ter s pomanjkanjem iniciativ znotraj svojih organizacij. Na drugi strani obstaja problem pasivnosti žrtev diskriminacije na osnovi spolne usmerjenosti in njihov molk, zaradi česar primeri

kršitev ostajajo prezrti in nekaznovani. Na ta način se ustvarja zavajajoč vtis, da problemov na tem področju ni. »Začaran krog« kršitev se vrti naprej.



Li Wanchun: »Tovarniška zadruga se ukvarja z znanjem novih ljudi«, Založba Renmin, Sichuan, 1975 (detajl)



## II. Zaposlovanje in trg dela

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

### Pravne podlage

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

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

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

### 1. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)

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

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

2. odstavek **6. člena** je klavzula o enakosti spolov: *»Ženskam in moškim morajo biti zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri zaposlovanju, napre-*

dovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi».

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

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

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

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

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

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

**45. člen:** varuje dostojanstvo delavca pri delu.

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

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

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

Delavec je v teh primerih upravičen do odpravnine in odškodnine.

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

### Kazenska odgovornost po ZDR

Delavec, ki meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, lahko od delodajalca pisno zahteva odpravo kršitev oziroma izpolnitev svojih obveznosti. Če delodajalec v roku osmih delovnih dni po vročitvi pisne zahteve delavca ne izpolni svojih obveznosti oziroma ne odpravi kršitev, lahko delavec v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca zahteva **sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem**.

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

Po določbah 229. člena ZDR se delodajalec – pravna oseba kaznuje za prekršek z denarno kaznijo najmanj 1.000.000 tolarjev, če na primer iskalca zaposlitve postavlja v neenakopraven položaj (6. člen) ter če ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem (45. člen).

Delodajalec – fizična oseba se v teh primerih kaznuje z denarno kaznijo najmanj 500.000 tolarjev.

Z denarno kaznijo najmanj 80.000 tolarjev se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca – pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu, organizaciji oziroma lokalni skupnosti, ki stori katerega od zgoraj navedenih prekrškov.

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

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

## 2. Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNE0)

**1. člen** ZUNE0 v 1. odstavku določa skupne zakonske temelje in izhodišča za »zagotavljanje **enakega obravnavanja vsakogar** pri uveljavljanju njegovih pravic in obveznosti ter pri uresničevanju njegovih temeljnih svoboščin na katerem koli področju

družbenega življenja, zlasti pa še na **področju zaposlovanja, delovnih razmerij, vključevanja v sindikate** in interesna združenja, vzgoje in izobraževanja, socialne varnosti, dostopa do dobrin in storitev ter oskrbe z njimi, in sicer ne glede na njegove osebne okoliščine, kot so narodnost, rasa ali etnično poreklo, spol, zdravstveno stanje, invalidnost, jezik, versko ali drugo prepričanje, starost, spolna usmerjenost, izobrazba, gmotno stanje, družbeni položaj ali druge osebne okoliščine».

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

**4. člen, 1. odstavek:** »Enako obravnavanje pomeni odsotnost neposredne oziroma posredne diskriminacije zaradi katere koli osebne okoliščine iz 1. člena tega zakona (v nadaljnjem besedilu: osebna okoliščina)«.

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

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

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

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

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

### Kazenska odgovornost po ZUNEO

Določa jo 24. člen ZUNEO, in sicer:

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

(2) *Fizična oseba, ki stori prekršek iz prejšnjega odstavka, se kaznuje z globo od*



50.000 do 300.000 tolarjev.

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

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

### 3. Kazenski zakonik RS

141. člen: »Kdor zaradi razlike v narodnosti, rasi, barvi, veroizpovedi, etnični pripadnosti, spolu, jeziku, političnem ali drugačnem prepričanju, **spolni usmerjenosti**, gmotnem stanju, rojstvu, izobrazbi, družbenem položaju ali kakšni drugi okoliščini prikrajša koga za katero izmed človekovih pravic ali temeljnih svoboščin, ki so priznane od mednarodne skupnosti ali določene z ustavo ali zakonom ... ali mu takšno pravico ali svoboščino omeji...«, se kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do enega leta. Enako se kaznuje preganjanje posameznikov ali organizacij zaradi njihovega zavzemanja za enakopravnost ljudi. Če to stori uradna oseba z zlorabo uradnega položaja, se kaznuje z zaporom do treh let.

206. člen: »Kdor komu odreče ali omeji pravico do svobodne zaposlitve pod enakimi pogoji, ki so določeni s predpisi« ali »kdor vedoma ne ravna po predpisih o pravicah brezposelnih oseb in tako brezposelno osebo prikrajša za pravico, ki ji gre ali ji jo omeji«, se kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do enega leta.

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

#### Člen 1

##### Namen

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

#### Člen 2

##### Koncept diskriminacije

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

2. V smislu odstavka 1:

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

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

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

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

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

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

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

## Kazenska odgovornost po direktivi 2000/78/ES

Države članice Evropske unije so bile do 2. decembra 2005, nato pa vsakih pet let, dolžne predložiti Evropski komisiji petletna poročila o uporabi in izvajanju direktive, ki jih Komisija potrebuje za pripravo poročila o uporabi direktive. V nasprotnem primeru Evropska komisija najprej pisno opozori državo članico, nato pa sproži postopek izvršbe ali napoti članico na Sodišče Evropskih skupnosti. Če sodišče ugotovi, da država članica ni izpolnila svojih obveznosti, ji naloži ukrepe za odpravo ugotovljenih kršitev. Kazen za neizvršitev je globa, ki jo določi sodišče.<sup>4</sup>

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

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

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

### III. Preventivni ukrepi za sindikate

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

#### Deset korakov do enakih možnosti v sindikatih:

1. Zavezanost politiki enakih možnosti v uradnih dokumentih sindikata.
2. Imenovanje sindikalnega zagovornika enakih možnosti.
3. Promocija in pogajanje za enake možnosti na vseh nivojih sindikalnega boja.
4. Svetovanje, pobude in pogajanja z delodajalci za zagovor enakih možnosti in zaščite pred diskriminacijo v zaposlovanju v okviru kolektivnih pogodb.
5. Zagovor enakih možnosti v okviru nabora kandidatov za prosta delovna mesta, v okviru varnega delovnega mesta, napredovanja, odpuščanja, enakega dostopa do zavarovalnih shem in zaposlitvenih bonitet za vse, ne glede na osebne okoliščine, na primer spolno usmerjenost.
6. Ozaveščanje in usposabljanje vodstva sindikata, strokovnih služb, sindikalnih funkcionarjev in zaupnikov ter članstva sindikata o vlogi zaščite in preprečevanja diskriminacije v zaposlovanju.
7. Sodelovanje s sveti delavcev oziroma delavskimi zaupniki za varstvo pri delu na področju proti-diskriminacijskih politik.
8. Podpora sindikata žrtvam diskriminacije.
9. Sodelovanje s socialnimi partnerji pri razvoju in implementaciji politik enakih možnosti ter izmenjavi dobrih praks.
10. Negovanje etike spoštovanja raznolikosti in človekovega dostojanstva v delovnem življenju.

## 1. Organizacija enakih možnosti v sindikatu

### Kaj je politika enakih možnosti?

Danes se področje enakih možnosti in boja proti vsem oblikam diskriminacije uvršča v okvir korporativne odgovornosti. Sindikati potrebujejo politike in prakse za uresničevanje načela enakih možnosti delavcev. Politika enakih možnosti je uradna, javna zaveza in stališče sindikata, ki zadeva različna področja: splošni pravni okvir sindikata, programske dokumente, pogajalske procese in kolektivne pogodbe ter druga delovna področja sindikata. Zlasti pomemben je monitoring in zaščita delavskih pravic v okviru delovnih razmerij ali iskanja zaposlitve, denimo **razpisov prostih delovnih mest, oglaševanja, nabora kandidatov, usmerjanja in uvajanja delavcev, pogojev na delovnem mestu, varnosti in zdravja delavcev in delavk, poklicnega napredovanja, odpuščanja** in podobno. Zaveza načelu enakih možnosti in nediskriminacije je pomemben del pobud sindikatov in pogajanj v okviru **kolektivnih pogodb**.

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

Politika enakih možnosti ni sama sebi v namen. Predstavlja temelj za razvoj in spoštovanje kulture enakopravnosti in enakosti na delovnem mestu. Za njeno izvajanje so potrebni ustrezni predpisi in druga infrastruktura. Sprememba vedenjskih vzorcev se zgodi šele takrat, ko se potrebe po neki spremembi začne zavedati večina ljudi.

Politika enakih možnosti sindikata zadeva vse notranje (vodstvo, profesionalne in neprofesionalne funkcionarje, sindikalne zaupnike, članstvo) in zunanje (socialni partnerji, obča javnost) deležnike.

Realnost sodobnega sveta so raznoliki kulturni vzorci in življenjski slogi. Ta raznolikost pogojuje tudi spremembe delovne kulture in organizacijske strukture v zaposlovanju. Diskriminacija pomeni omejevanje raznolikosti, s čemer se omejujejo dragoceni potenciali – znanja, veščine, sposobnosti in izkušnje raznovrstne, talentirane delovne sile.

Sindikalne iniciative za zaščito delavcev in delavk pred diskriminacijo in enake možnosti v zaposlovanju zagotavljajo podlago za trajne in dolgoročne rešitve. Hkrati zmanjšujejo pasivnost delavcev, ki so bili žrtve diskriminacije ter neodzivnost delodajalcev na pojave diskriminacije.

Na delovnem mestu je vprašanje seksualne usmerjenosti zelo občutljiva tema, o kateri se ne govori odkrito ali se o njej sploh ne govori. Vendar lahko v vsakem delovnem kolektivu obstaja določen delež gejev in lezbijk, četudi so ti »skriti«. Po standardnih socioloških normativih predstavljajo homoseksualci med 5 % in 10 % prebivalstva.

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

#### Zakaj je načelo enakih možnosti smiselno za sindikat?

*Lučka Böhm, predsednica odbora ZSSS za enake možnosti: "Delavci se organiziramo v sindikat, ker smo združeni močnejši, kot če smo razbiti na posameznike. Združeni namreč učinkoviteje zaščitimo pravice posameznika. Za sindikat je nesprejemljiva kakršnakoli oblika diskriminacije. Toleriranje ene vrste diskriminacije namreč odpira vrata tudi drugim vrstam diskriminacije. Diskriminacija omogoča tistim, ki diskriminirajo, da brez boljših rezultatov dela poklicno prehitijo druge. Delavce diskriminirajo tudi zato, da jim za enako delo lahko plačajo manj. Sindikat pa se od nekdaj bori za načelo: za enako delo enako plačilo! Solidarnost do diskriminiranih je bila tudi zato vedno cilj sindikalno povezanih delavcev. Zaradi vseh teh razlogov se mora sindikat usposobiti za prepoznavanje vseh oblik diskriminacije – torej tudi tiste zaradi spolne usmerjenosti".*

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

Sodobni svet se nenehno spreminja. Globalno gledano se družbe pospešeno diverzificirajo, povečuje se občutljivost na raznovrstnost identitet, kultur in življenjskih slogov. Če se sindikati zavedo sprememb v demografski sliki delovne



sile, lahko bolje strateško načrtujejo, se učinkoviteje pogajajo ter zagotavljajo boljšo zaščito pravic delavcev.

Razvoj in implementacija politike enakih možnosti sta v sindikatih smiselna iz več razlogov:

- Politika enakih možnosti je signal članstvu in socialnim parterjem, da je sindikat ozaveščena, neizključujoča organizacija. Promocija načela raznolikosti v zaposlovanju ugodno vpliva na javno podobo in ugled sindikata med članstvom.
- Izgradnja kulture medsebojnega spoštovanja na delovnem mestu povečuje možnosti in zmanjšuje tveganja.
- Skrb za zagotavljanje enakih možnosti, varno in zdravo delovno okolje prinaša pozitivne učinke za kvaliteto dela in življenja delavcev in delavk.
- Varna in sproščena atmosfera na delovnem mestu dviguje moralo in ugodno vpliva na storilnost, inovativnost in kreativnost, kar vodi v večje zadovoljstvo delavcev.
- Enakopravnost na delovnem mestu omogoča udeležbo v ekonomskem in družbenem življenju tudi tistih skupin prebivalstva, ki pogosto nimajo enakega dostopa do dela, zato vodi v pravičnejšo in bolj humano družbo.

Študije kažejo, da ima uspešna proti-diskriminacijska politika podjetij neposredni vpliv na poslovne rezultate (manj izostankov zaradi bolniških dopustov, manj odpovedi delovnih razmerij). Neposredni vpliv ima na ekonomsko rast podjetja (večja delovna storilnost in večja produktivnost). Naštete okoliščine so lahko dobro pogajalsko izhodišče za sindikate.

### Kako oblikovati politiko enakih možnosti?

Proti-diskriminacijska politika sindikata naj bo del redne dejavnosti. Sindikat naj na ravni celotne organizacije sprejme zavezo za uresničevanje načela enakih možnosti in preprečevanje diskriminacije v okviru delavskega gibanja.

Za oblikovanje celovite in stabilne politike enakih možnosti je nujno usklajeno delovanje vseh deležnikov – vključiti je potrebno vodstvo sindikata, funkcionarje, sindikalne zaupnike, izvoljene delavske zastopnike, članstvo, strokovne službe.

Sprejmejo ali dopolnijo naj se dokumenti z notranjimi pravili sindikata. Priporočljivo je, da sindikati sprejmejo zavezo k spoštovanju načela enakih možnosti v obliki uradne deklaracije ali klavzule, zapisane v **statutu** ali **splošnih aktih, programskih dokumentih, pravilnikih** ali **poslovniki** ter **pri nudenju pravne pomoči članom**. Ta deklaracija naj bo temeljni kamen za uresničevanje politike enakih možnosti v praksi.

Smotno je, da je deklaracija oziroma klavzula postavljena v povezavo s poslanstvom, vrednotami in vizijo sindikata. Smiselni so ustrezni poslovník, priročnik ali kodeks ravnanja, obrazci za razne evidence, monitoring, vrednotenje. Dokumenti naj bodo v pisni obliki, lahko so tudi ena od oblik promocije dobre prakse, denimo v okviru predstavitvene spletne strani sindikata.

Pristojne službe naj spremljajo razvoj in spremembe zaščitne zakonodaje in področnih predpisov ter v skladu z njimi prilagodijo standarde sindikalnega delovanja.

### **Vzorec izjave o spoštovanju seksualne usmerjenosti in spolne identitete**

#### **Sindikat (ime) prepoznava raznolikost v zaposlovanju.**

- Sindikat (ime) je zavezan zagotavljanju takšnih pogojev dela in zaposlovanja, kjer se enako spoštuje seksualna usmerjenost in spolna identiteta vseh delavcev in delavk, njihovo dostojanstvo in enakopravnost.
- Prepoznavamo in spoštujemo tudi raznolikost med ljudmi različnih spolnih usmerjenosti, različnih starosti, ras, nacionalne ali etnične pripadnosti, zdravstvenega statusa, videza, poklica, družin, interesov.

#### **Sindikat (ime) prepoznava obstoj predsodkov in diskriminacije.**

- Zavedamo se trdovratnih družbenih predsodkov, stereotipov, napačnih predstav o gejih, lezbijkah, biseksualcih in transeksualcih. To lahko presežemo le znanjem in aktivnim zavzemanjem za enakopravnost manjšin.
- Ne podlegamo predsodkom o seksualni usmerjenosti, spolni identiteti, partnerskih in družinskih razmerjih manjšin.
- Zaposlenih in iskalcev zaposlitve ne bomo diskriminirali zaradi spolne usmerjenosti.
- Zavzemali se bomo, da zaposleni in iskalci zaposlitve pri dostopu do ugodnosti iz naslova zaposlitve ne bodo zapostavljeni na osnovi spolne usmerjenosti ali zakonskega stanu.
- Ne toleriramo predsodkov, nadlegovanja ali diskriminacije seksualnih manjšin.
- Primere nadlegovanja ali diskriminacije seksualnih manjšin bomo obravnavali resno in odgovorno.

#### **Sindikat (ime) se zaveda potrebe po promociji enakih možnosti seksualnih manjšin.**

- Sodelovali bomo z delodajalci na področju razvoja vključevalnih politik in praks.
- Naša javna podoba, publiciteta in terminologija bo odražala raznolikost na delovnem mestu in v zaposlovanju, kjer so seksualne manjšine del te raznolikosti.

### **Sindikata (ime) spoštuje pravico posameznika do odkrite seksualne ali spolne identitete.**

- Na delovnem mestu in pri iskanju zaposlitve nikomur ni treba skrivati seksualne identitete.
- V primeru kršitev bomo po najboljših močeh pomagali prizadetim v seksualnih manjšinah v obliki svetovanja, zastopanja in podpore.

### **Sindikata (ime) se zavezuje razvoju in implementaciji proti-diskriminacijskih politik in praks.**

- Spoštovali bomo zakonske predpise in priporočila na področju enakih možnosti seksualnih manjšin v zaposlovanju.
- Enake možnosti seksualnih manjšin bomo vključevali v pogajanja in socialni dialog.
- Zavedamo se ključne vloge sindikata pri ohranjanju delavskih pravic manjšin in kulture raznolikosti v zaposlovanju.

### **Odgovornost delodajalca**

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

Delodajalec nosi tudi odgovornost za zagotavljanje takšnega delovnega okolja, ki je varno pred diskriminacijo na osnovi seksualne usmerjenosti. Spoštovati mora dostojanstvo in integriteto vseh zaposlenih in iskalcev zaposlitve.

### **Vloga sindikata**

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

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

Sindikata izvaja to nalogo tudi z ozaveščanjem vseh delavcev in delavk o nesprejemljivosti diskriminatornega ravnanja na delovnem mestu. S tem pristopom je potrebno ustvariti pogoje, da se delavci ne bodo bali pritožiti se zaradi diskriminacije ali da bi zato postali predmet viktimizacije.

V primerih kršitev načela enakih možnosti ter zaščitne zakonodaje na področju diskriminacije mora sindikat upoštevati voljo diskriminiranega delavca. Kadar ta sindikatu da zahtevano pooblastilo, sme sindikat v okviru brezplačne sindikalne pravne pomoči izvesti pritožbene postopke v skladu s predpisi oziroma izvensodno pomirjanje. Cilj naj bo vedno tudi preprečitev viktimizacije diskriminiranega delavca! Sindikat, ki zazna primere diskriminacije istospolno usmerjenih delavcev ali delavk, naj v primeru, ko zahtevanega pooblastila ni, izvede zgolj splošno kampanjo proti diskriminaciji. Kampanja naj poveča občutljivost delovnega okolja do diskriminatornega obnašanja in s tem zmanjša njegovo sprejemljivost.

- Svetujte vodstvom podjetij, gospodarskim družbam, zavodom in drugim delodajalcem, naj pisno ali z dejanji demonstrirajo svojo zavezo do preprečevanja diskriminacije in ukrepanja v primeru kršitev. Temu naj namenijo ustrezne vire - osebje, čas in sredstva.
- Med naloge delodajalca je vključena tudi dolžnost ukrepanja, kadar je dostojanstvo delavca ogroženo zaradi predsodkov do njegove spolne usmerjenosti. Sindikat naj na to opozarja tako delodajalca kot vse zaposlene.
- Informirajte in poučite članstvo sindikata in funkcionarje o vlogi enakih možnosti in zaščiti pred diskriminacijo.
- Informirajte in poučite članstvo o možni podpori in pomoči sindikata v primeru kršitev ali diskriminacije.
- Sindikalni funkcionarji in zaupniki naj se usposobijo za delo na področju enakih možnosti in boja proti diskriminaciji.

### Sindikalni zagovornik enakih možnosti

Zelo pomembno je ne le prevzeti odgovornost, ampak tudi jasno določiti, kdo je v sindikatu odgovoren za ukrepanje proti diskriminaciji. Sindikat lahko celo imenuje sindikalnega zagovornika ali zagovornico enakih možnosti. Gre naj za sindikalnega pooblaščenca, ki glede na potrebe in možnosti pokriva zgolj področje enakih možnosti istospolno usmerjenih ter drugih ranljivih skupin. Njegova ali njena naloga naj bo v vsakem primeru skrb za razvoj in izvajanje politike in prakse enakih možnosti v okviru dejavnosti sindikata. Ta funkcija je možna tudi znotraj obstoječe pravne ali strokovne službe.

Zagovornik ali zagovornica enakih možnosti naj bo zrela, odgovorna oseba, s čutom za pravičnost, humanost in človekovo dostojanstvo ter poznavanjem zakonodaje in človekovih pravic. Glede na pooblastila, ki mu jih določi pooblaščen organ sindikata, je priporočljivo, da izpolnjuje formalne kriterije za zastopanje diskriminiranih članov sindikata v odnosu do delodajalca in državnih organov.

Med osnovne naloge zagovornika enakih možnosti na različnih ravneh sindikalne organiziranosti bi lahko sodila vrsta dejavnosti.

- Priprava predlogov uradnih aktov in smernic na področju vzpostavitve infrastrukture enakih možnosti v sindikatu (pravilniki, navodila za ravnanje, ostali uradni dokumenti sindikata), ki naj jih sprejme pooblaščen organ sindikata.
- Spremljanje stanja na terenu in izgradnja podatkovne baze na področju protidiskriminacijske politike v zaposlovanju in poročanje o tem pooblaščenemu organu sindikata.
- Spremljanje zakonskih predpisov na področju enakih možnosti v zaposlovanju.
- Promocija etike enakih možnosti v okviru dejavnosti sindikata, delovnih razmerij in zaposlovanja.
- Svetovanje in zastopanje delavcev v primeru kršitev pravice do enakih možnosti.
- Podpora v postopkih za mirno reševanje sporov v primeru diskriminacije delavcev.
- Organizacija ustreznih oblik sindikalnega izobraževanja za strokovno službo sindikata o prepovedi diskriminacije in vlogi sindikata pri ozaveščanju članstva o zaščiti pred diskriminacijo.
- Organizacija ustreznih oblik izobraževanja za člane in članice sindikata.
- Izdelava poročil, priporočil in pobud za izboljšave.
- Splošna promocija dobrih praks.
- Sodelovanje s socialnimi partnerji na tem področju.
- Podpora interesnemu združevanju ranljivih skupin v sindikatu (organiziranje, mreženje).
- V aktih sindikata določite pooblastila sindikalnega zagovornika ali zagovornico enakih možnosti istospolno usmerjenih in ga oziroma jo imenujte.
- Posvetujte se z varuhom človekovih pravic ali nevladnimi organizacijami s področja varovanja človekovih pravic.

## 2. Promocija enakih možnosti

Promocija enakih možnosti zadeva področje komunikacije in informiranja **znotraj** sindikata, pa tudi komunikacijo v razmerju do **zunanjih** deležnikov, socialnih partnerjev in splošne javnosti (npr. pogajanja, javni nastopi). Zelo pomemben instrument za promocijo enakih možnosti je **socialni dialog**.

- Iz javne podobe sindikata naj veje pozitivno sporočilo o spodbujanju načela enakih možnosti in kulture raznolikosti.



## Obveščanje in informiranje

Z informiranjem je treba doseči vse organizacijske ravni in notranje strukture sindikata ter vsa obstoječa delovna področja.

Promocija enakih možnosti je bistven del obveščanja in informiranja, ki hkrati pomeni tudi ozaveščanje zaposlenih in članstva sindikata. Poteka lahko v obliki usposabljanja, treningov, priročnikov, internih glasil, letakov, spletne strani, info-paketov po elektronski pošti, oglasnih desk, novinarskih konferenc, kampanj za ozaveščanje.

Koristno je, če posebno klavzulo o spoštovanju načela enakih možnosti vključite tudi v pogodbo o delu ter opis del in nalog za vsa delovna mesta v sindikatu.

Med naloge obveščanja in informiranja v sindikalni organizaciji sodi tudi informiranje članstva in zaposlenih o pritožbenih postopkih. Vsi člani in članice sindikata, pa tudi zaposleni, naj vedo, da imajo v primeru diskriminacije pravico do brezplačne pravne pomoči, strokovno pomoč pri postopkih izvensodnega pomirjanja ali možnost sodnega varstva. Zavedajo naj se tudi, da jim pri tem lahko pomaga in jih zastopa strokovna služba sindikata.

- Načelo sindikata, da je vsakršna diskriminacija v zaposlovanju nesprejemljiva, naj bo razvidno v vseh vidikih sindikalnega delovanja.
- Promovirajte zavezo sindikata do spoštovanja načela enakih možnosti (predstavljena spletna stran sindikata, tiskana gradiva sindikata, uradni akti, programski dokumenti, delovni načrti in poročila, interna glasila, oglasne deske).
- Izkoristite vsak javni ali medijski nastop za promocijo načela enakih možnosti (sredstva javnega obveščanja, konference in strokovna srečanja, mednarodni stiki, socialni dialog).
- Dajte zgled ozaveščenega in naprednega sindikata.

## Ozaveščanje in usposabljanje

Sindikati v Evropi in drugod vse bolj načrtno vlagajo v razvoj enakih možnosti s pomočjo izobraževanja, ozaveščanja in usposabljanja svojih kadrov in članstva. Cilj ozaveščanja je dvigniti raven občutljivosti sindikalnega vodstva in članstva na pojave, ki negativno vplivajo na kakovost delovnega življenja zaposlenih. Cilj usposabljanja je razvoj veščin in znanj za pomoč delavcem v primeru diskriminacije in nadlegovanja na delovnem mestu.

Sindikat lahko ozavešča in usposablja vodstvo, strokovne službe, sindikalne profesionalne in neprofesionalne funkcionarje, sindikalne zaupnike, kakor tudi člane ter članice sindikata.

Veliko primerov homofobije v zaposlovanju se dogaja zato, ker večina ljudi ne prepozna in zato tudi ne opazi diskriminacije na osnovi seksualne usmerjenosti, četudi se ta dogaja. Zato je potrebno najprej razviti določeno stopnjo občutljivosti za prepoznavanje homofobične diskriminacije oziroma načine za njeno prepoznavanje. Šele tako bo mogoče reagirati nanjo.

Usposabljanje je lahko organizirano v obliki seminarjev, treningov ali delavnic. Ciljna skupina usposabljanja naj bo čim bolj raznolika, saj to praviloma privede do boljših rezultatov. S tem se zagotovi razširjanje in dvig zavesti o vlogi enakih možnosti na vseh nivojih. Neobhodno je, da se usposabljanja udeležijo tudi vodstveni in vodilni delavci organizacije, saj predstavljajo zavezo in jamstvo za bodoče izvajanje teh vsebin.

Usposabljanje lahko obravnava splošni vidik enakih možnosti v okviru zaposlovanja in delovnih razmerij ali pa se usmeri na ožja področja znotraj tega, denimo na homofobično diskriminacijo.

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

- Organizirajte usposabljanje o vlogi enakih možnosti v zaposlovanju za vodstvo, strokovne službe ter profesionalne in neprofesionalne funkcionarje v vašem sindikatu.
- Poskrbite, da se bodo vodstvo in sindikalni funkcionarji zavedali vloge sindikata pri zaščiti delavcev pred diskriminacijo.
- Organizirajte usposabljanje in ozaveščanje za člane in članice vašega sindikata; širša udeležba privede do ugodnejših rezultatov.
- Organizirajte javno kampanjo za ozaveščanje članstva, delodajalcev in širše javnosti o vlogi delovnega okolja, varnega pred diskriminacijo.
- Razpršite vednost o načelu enakih možnosti v zaposlovanju na vse ravni sindikata; tako boste prispevali k razvoju kolektivne odgovornosti in splošnemu dvigu zavesti.
- Usposabljanje naj vključuje informiranje o načinih prepoznavanja diskriminacije, zakonskih predpisih, možnosti izvensodnega pomirjanja in pravnega varstva delavcev v primeru kršitev.
- Izkoristite potencial nevladnih organizacij s področja človekovih pravic.

## IV. Pogajalske vsebine in ukrepi sindikatov za varstvo seksualnih manjšin

Spodaj opisana področja so tista, ki so lahko predmet pogajanj s socialnimi partnerji, zlasti pri oblikovanju politik in pobudah sindikata za sprejem predpisov in standardov za trajne in dolgoročne rešitve, zlasti v okviru kolektivnih pogodb. Na izpostavljenih področjih lahko sindikat sprejme programske dokumente, se posvetuje, svetuje in poziva delodajalce k odgovornemu ravnanju in konkretizaciji zavez za spoštovanje enakih možnosti ter boju proti diskriminaciji.

Z utemeljenim, odločnim, argumentiranim pozivanjem in svetovanjem delodajalcem lahko sindikat postavlja nove, inovativne vsebine in dobro izkoristi svoje pogajalske priložnosti.

### 1. Razpisovanje prostih delovnih mest

#### Oglaševanje

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

V oglasu zahtevani razpisni pogoji in kvalifikacije morajo biti v skladu z dejanskimi potrebami. Ne smejo biti zastavljeni omejevalno ali izključevalno do katerekoli skupine ali posameznikov.

Oglasi v Sloveniji zelo pogosto izključujejo na podlagi spola ali starosti; to je najpogostejša napaka razpisov. ZDR v 25. členu izrecno narekuje objavo prostih delovnih mest za moški in ženski spol. Kljub temu pa večina delodajalcev in podjetij objavlja oglase samo v moškem slovničnem spolu. Pogost primer diskriminatornega oglaševanja, na katerega naletimo tako rekoč na vsakem koraku, je: *"Iščemo mlade, dinamične sodelavce..."*.

Gre za neposredno diskriminacijo na osnovi spola oziroma starosti, kar je po veljavni zakonodaji v RS prekršek in kaznivo dejanje.

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

Manjšinske družbene skupine in marginalizirane skupine je mogoče doseči s preudarnim oglaševanjem. Z objavo razpisov v revijah, časopisih ali na spletnih straneh manjšinskih skupin je mogoče nagovoriti tudi težje dosegljive ciljne skupine. Te naj vedo, da so kot iskalci zaposlitve enako zaželeni. Gejevska in lezbična skupnost v Sloveniji ima razvejeno mrežo lastnih neodvisnih medijev - brezplačne revije in biltene, spletne strani in radijsko oddajo.

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

- Delodajalcem svetujte nediskriminatorne oblike oglaševanja prostih delovnih mest.
- Bodite pozorni na način oglaševanja prostih delovnih mest. Sproti spremljajte in preverjajte, ali podjetja in drugi delodajalci oglašujejo na način, ki nikogar že vnaprej ne izključuje, omejuje ali stigmatizira.
- Bodite pozorni na jezik in vizualno podobo oglasa.
- V primeru nepravilnosti pravočasno ukrepajte; opozorite delodajalca.
- O diskriminatornem oglaševanju obvestite pristojno inšpekcijo, zagovornico načela enakih možnosti na Uradu za enake možnosti ali varuha človekovih pravic.

**PRIMER:**

Podjetje, ki je lastnik počitniškega doma, namerava redno zaposliti upravitelja doma. Objavi oglas za dve prosti delovni mesti, pri čemer kot pogoj navaja, da želi kot upravitelja zaposliti zakonski par. To je primer posredne diskriminacije na osnovi zakonskega stanu, ki je ena od osebnih okoliščin. Delodajalec na ta način diskriminira vse neporočene pare, kamor sodijo tudi gejevski in lezbični pari (tudi registrirani partnerji istega spola) ter samske osebe.

### PRIMER DOBRE PRAKSE:

"Podjetje A pri zagotavljanju zaposlovanja preprečuje vse oblike diskriminacije".  
ali  
"Organizacija B spoštuje načelo enakih možnosti, vsi kandidati in kandidatke so enako zaželeni".

### Spletno oglaševanje

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

- Spremljajte, ali delodajalci spoštujejo načela etičnega oglaševanja pri spletnem oglaševanju.

### Fotografije kot priloga k vlogi

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

- Svetujte delodajalcem, naj k vlogi ne zahtevajo fotografije.
- Bodite pozorni na razpisne pogoje delodajalcev, ki so potencialno diskriminatorni.
- V primeru, da opazite nepravilnosti, obvestite Urad za enake možnosti ali Urad varuha človekovih pravic.

### Razpisni pogoji in obrazci

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

Besedilo razpisa ter prijavnih obrazcev mora biti v skladu z veljavno zakonodajo na področju delovnih razmerij in zakonodajo o varovanju osebnih podatkov.



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

- Svetujte delodajalcem, naj bodo pozorni na oblikovanje razpisnih pogojev.
- Spremljajte in preverjajte razpisne pogoje v razpisih prostih delovnih mest; kriteriji ne smejo biti do nikogar izključevalni.
- Od kandidatov in kandidatki, ki se prijavljajo na razpis, se smejo zahtevati zgolj podatki, ki so v neposredni povezavi z delovnim mestom.
- Bodite pozorni na morebitne diskriminatorne razpisne pogoje.
- Pogojevanje razpisnih kriterijev z osebnimi okoliščinami je protipravno!
- Če opazite nepravilnosti, obvestite pristojno inšpekcijo, Urad za enake možnosti ali varuha človekovih pravic.

### Agencije in zavodi za zaposlovanje

Agencije in zavodi zaposlovanje lahko po naročilu delodajalcev iščejo delavce, izvajajo intervjuje, opravijo izbor ter napotitev kandidatov. Pomembno je, da te agencije upoštevajo zakonodajo na področju preprečevanja diskriminacije na trgu dela ter da svoje postopke izvajajo korektno in v skladu s predpisi. Podjetja in drugi delodajalci ne smejo dajati navodil, na podlagi katerih bi agencija lahko koga od kandidatov ovirala ali postavila v neenak položaj. Izdajanje **diskriminatornih navodil** in sledenje diskriminatornim navodilom je po veljavni zakonodaji RS kaznivo!

Zlasti agencije za zaposlovanje - zaradi komercialne narave svoje dejavnosti - pogosto ne upoštevajo načel ne-diskriminatornega poslovanja ter pravic iskalcev zaposlitve.

- Spremljajte in preverjajte delo agencij za zaposlovanje. Preverite, ali agencije za zaposlovanje ravnavajo zakonito glede spoštovanja načela enakih možnosti.
- Ne dajajte potuhe nekorektnim postopkom agencij, v primerih nepravilnosti ukrepajte.

### Spodbujanje prikrajšanih skupin

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

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

- Pogajajte se z delodajalci in jim svetujte glede spodbujanja prikrajšanih skupin.
- Spodbujajte delodajalce k afirmativnemu odnosu do raznolikosti, raznolikost bogati!
- Opozorite delodajalce, da je smiselno prilagoditi razpisne pogoje tako, da bodo primerni tudi za težje zaposljive osebe, kamor sodijo tudi seksualne manjšine.
- Opozorite delodajalce, naj ne namigujejo, kdo je bolj ali manj primeren kandidat, saj s tem odvrčajo "ne-tradicionalne" iskalce zaposlitve.
- Opozorite delodajalce, naj prosta delovna mesta oglašujejo na čim bolj odprt in vključevalen način, ki bo pritegnil čim širši krog kandidatov in kandidatke.
- Geji in lezbijke so stigmatizirna skupina, potrebna spodbude k bolj suveremu nastopanju na trgu delovne sile.

## 2. Zaposlitveni intervju

Intervju je preizkusni kamen tako za iskalce zaposlitve kot tudi za delodajalce, saj lahko z njim izpričajo svojo zavezanost k spoštovanju enakopravnosti vseh iskalcev zaposlitve. Vsi kandidati in kandidatke imajo pravico do enake obravnave.

Svetujte delodajalcem, da nabor novih sodelavcev in sodelavk po načelu vključevalnih, ne-diskriminatornih metod prinaša več prednosti.

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

## Sestava in delo komisije

Delodajalcem svetujte uravnoteženo, a raznoliko sestavo komisije, ki omogoča čim bolj objektivno odločitev. Komisijo naj bi sestavljali verodostojni in nepristranski ljudje iz različnih področij in različne strokovne senzibilnosti. Mešane komisije - spolno, starostno, interesno - so jamstvo preudarne presoje. Komisija ne sme biti preveč številčna, ker je prevelika komisija nepraktična, poleg tega deluje na kandidate zastrašujoče.

Ocenjevalna komisija mora dobro poznati zakonodajo in predpise na področju zaposlovanja. Na intervju se mora ustrezno pripraviti, s čemer se lahko vnaprej izogne nevarnosti morebitne – namerne ali nenamerne - pristranske obravnave ali celo diskriminacije kandidatov in kandidatk.

Komisija mora voditi zapisnik posameznega intervjuja, na podlagi katerega bo lahko izdelala končno oceno. To je pogoj za objektivnost ocenjevanja in izbora kandidatov. Zapisnik zaposlitvenega intervjuja se arhivira po principu zaupnosti osebnih podatkov. Komisija mora kandidate o izboru obvestiti v skladu s predpisanimi roki.

- Opozorite in svetujte delodajalcem glede vloge, ki jo ima ocenjevalna komisija.
- Vsi člani in članice morajo razumeti selekcijske kriterije in dosledno upoštevati načelo ne-diskriminacije.
- Komisija mora v skladu z objektivnimi kriteriji ocenjevanj zagotavljati nepristransko oceno.
- Komisija ne sme gojiti predsodkov v zvezi s homoseksualnostjo in drugimi osebnimi okoliščinami, saj to lahko resno ogrozi enakopravnost kandidatov.
- V primeru domnevnih nepravilnosti pri naboru naj sindikat obvesti pristojno inšpekcijo, Urad za enake možnosti ali varuha človekovih pravic.

### PRIMER:

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

## Prilagoditve

Zaposlitveni intervju naj bi omogočil vsem zainteresiranim kandidatom, da se soočijo enakovredno, na enakih izhodiščih. V primeru telesno oviranih ljudi so v okviru zaposlitvenega intervjuja potrebne posebne prilagoditve. Zadevajo prometno dostopnost lokacije, na kateri poteka intervju, arhitekturno dostopnost (grajeno okolje). Za mnoge prikrajšane skupine je včasih potrebna in dobrodošla termimska uskladitev intervjuja.

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

- Priporočite delodajalcem, naj prilagodijo intervju tako, da bo dostopen tudi težje zaposljivim kategorijam.
- Svetujte delodajalcem, naj gibalno oviranim kandidatom in kandidatkam dajo vedeti, da so enako dobrodošli tudi v smislu dostopnosti na kraj intervjuja.

## 3. Razmere na delovnem mestu

Izgradnja delovnega okolja, ki temelji na enakih možnostih, pravičnosti, raznolikosti, medsebojnem spoštovanju in razumevanju, je ključni pogoj uspešnega delovnega procesa. Vsi delavci in delavke imajo pravico do delovnega mesta in delovnega okolja, v katerem so varni pred vsakršnim nadlegovanjem in diskriminacijo. Gre za vprašanje varnosti in zdravja na delovnem mestu.

ZDR nalaga delodajalcem, da morajo varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost.

Delodajalec je dolžan zagotavljati delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen neželenemu ravnanju spolne narave (fizičnemu, verbalnemu ali neverbalnemu) ali drugemu na spolu temelječem vedenju, ki ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo moških in žensk pri delu.

Nadlegovanje na delovnem mestu je škodljiva oblika obnašanja, ki ima za žrtve fizične in psihične posledice.<sup>5</sup>

Praksa je pokazala, da tisti delodajalci, ki skrbijo za varno in stimulatивно delovno okolje, pravočasno odkrivajo in sankcionirajo kršitve ter ob tem skrbijo tudi za usposabljanje kadrov na področju boja proti diskriminaciji, so v marsika-

<sup>5</sup> Nadlegovanje na delovnem mestu povzroči v Veliki Britaniji izpad 18 milijonov delovnih dni na leto. Žrtve nadlegovanja izostajajo z dela povprečno 7 dni dlje kot ostali. 75 % tistih, ki nadlegujejo, je vodstvenih delavcev (podatki TUC, 2006).

teri prednosti pred ostalimi. V pogajanjih z delodajalci lahko sindikat uporabi sledeče podatke:

- varno okolje pripomore k sproščeni in ustvarjalni delovni klimi;
- obstaja višja stopnja motiviranost in zadovoljstva z opravljenim delom;
- stopnja storilnosti delovnega procesa se poveča;
- vidni so boljši poslovni rezultati;
- povečana stopnja delovne kreativnosti pripomore k večji inovativnosti;
- delež odsotnosti z dela zaradi bolniških dopustov in izostankov zaradi delom povezanega stresa se zniža;
- obseg stroškov zaradi pogoste menjave kadrov (ponavljanje razpisov, stroški oglaševanja, uvajanje) se zmanjša;
- možno se je pravočasno izogniti delovnim sporom;
- možno se je izogniti nepotrebnim sodnim stroškom in odškodninam.

### Uvajanje in usmerjanje

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

To velja tudi za usmerjanje delavcev in izdajanje navodil za delo v teku celotnega delovnega procesa. Upoštevati je treba možnost, da vsi delavci niso heteroseksualni. Geje in lezbijke se pogosto obravnava kot tiste, ki nimajo družine ali otrok, ali tiste, ki so samski ali promiskuitetni.

- Bodite pozorni, da delodajalci upoštevajo zakonske predpise na področju zaščite pred diskriminacijo in nadlegovanjem na delovnem mestu.
- Priporočite delodajalcem dosledno izvajanje načela enakih možnosti in nediskriminacije.
- Informirajte in ozavežite članstvo sindikata o pravicah iz delovnega razmerja, ki vključujejo tudi varnost pred diskriminacijo.
- Člane in članice sindikata seznanite z načini reševanja primerov diskriminacije (npr. reševanje sporov po mirni poti, sodno varstvo).
- Nove člane seznanite s pravili proti-diskriminacijske politike v zaposlovanju in sankcijami v primeru kršitev; ranljive skupine nagovarjajte izrecno, vključno z geji in lezbijkami.
- Preudarno pristopite k prošnjam za pomoč ali pritožbam članov sindikata, ki so bili žrtve nadlegovanja ali diskriminacije zaradi seksualne usmerjenosti.

- Reagirajte na homofobične stereotipe in nezaželeno vedenje, če ga sami opazite.
- Ne podcenjujte nevarnosti in škodljivih posledic homofobije!

## Odkrivanje nadlegovanja in diskriminacije

Nadlegovanje in diskriminacija nista le nezaželena, temveč protizakonita. Znižujeta kvaliteto delovnega življenja, zdravja in počutja delavcev. Vsi zaposleni potrebujejo pozitivno spodbudo. Dolžnost delodajalcev je sprotno ukrepanje v primeru nepravilnosti. Pri tem lahko uspešno posreduje sindikat. Odlašanje in prizanesljivost do nestrpnosti ne koristi nikomur, zato si ob kršitvah nikar ne zatiskajte oči.

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

Homofobija se lahko kaže tudi kot nadlegovanje. Nadlegovanje je vsako **nezaželeno vedenje**. Pravilo je, da prizadeta oseba sama odloči, kaj je zanje nezaželeno vedenje. Nezaželeno vedenje je tisto, ki ga prizadeti zavrne; to pomeni, da nadlegovalcu da razločno vedeti, da tega noče. V pritožbenih postopkih je treba vidik osebne prizadetosti kot glavni pokazatelj nadlegovanja upoštevati, ne glede na to, kaj si mislijo ostali vpleteni ali priče. Nadlegovanje je lahko verbalno, v obliki **šal, draženja, izzivanja, namigovanja, zbadljivk, vzdevkov, žalitev, pesmic** itd. Lahko je v pisni obliki, preko elektronske pošte, grafitov, plakatov ali slikovnega gradiva.

Nadlegovanje in diskriminacija gejev in lezbijk na delovnem mestu včasih **nista opazna** na prvi pogled. Značilno je, da ju motivira homofobija, to je iracionalen odpor in strah pred homoseksualnostjo.

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

V delovnem okolju se gejev in lezbijk ali tistih, za katere kolektiv domneva, da so homoseksualni, drži stigma nenehne **seksualne grožnje za okolico**. Geji in lezbijke so dojeti kot osebe, ki naj bi stalno prežali na potencialne seksualne objekte. Ta stereotip je posledica ideologije o nadpovprečni in nebrzdani seksualni aktivnosti in promiskuiteti gejev in lezbijk. Po sociološki razlagah gre pri tem za poskus reduciranja homoseksualne identitete človeka zgolj na raven seksualnih praks, hkrati pa se zanika ostale elemente identitete. Namen redukcije je vzpostavitev družbene distance do manjšin, da bi se legitimirala "normalnost" družbene večine.

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

*Tabela 1: najpogostejši stereotipi o lezbijkah in gejih.*

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

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

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

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



- Dajte pobudo delodajalcem za razvoj senzibilnih metod za preprečevanje in odkrivanje homofobične diskriminacije v zaposlovanju.
- Informirajte člane in članice sindikata, zlasti ranljive skupine, o možnih rešitvah v primeru kršitev.
- Spremljajte in sproti preverjajte razmere "na terenu".
- Poskrbite, da kršitve ne bodo ostale zamolčane, prezrte.
- Pridobite si zaupanje gejev in lezbijk, članov sindikata; s svetovanjem in zastopanjem jim olajšajte pritožbene postopke.
- V primeru kršitev opozorite delodajalce oziroma obvestite pristojno inšpekcijo, Urad za enake možnosti ali varuha človekovih pravic.
- Posvetujte se s pristojnimi nevladnimi organizacijami.

#### PRIMER:

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

#### PRIMER:

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

#### Tihe žrtve

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

Bojijo se razkritja svoje seksualne identitete v širšem delovnem kolektivu, obremenjuje jih strah pred negativnimi posledicami razkritja (obsojanje s strani sodelavcev, nadrejenih, izguba službe itd.). Zaradi občutka podrejenosti, manjvrednos-

ti in strahu se lahko v vlogi žrtve znajdejo vedno isti ljudje (sindrom "vrtljivih vrat"), saj so tarče viktimizacije - posmeha in dodatnega šikaniranja sodelavcev.

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

- Zavedajte se občutljive narave homofobičnega nadlegovanja in diskriminacije, priporočite delodajalcem razvoj senzibilne metode za odkrivanje in preprečevanje homofobije.
- Če gejev in lezbijk v vašem sindikatu ali kolektivu ne poznate, to še ne pomeni, da ne obstajajo.
- Naučite se prepoznavati znake homofobije.
- Nezaželeno "outiranje" je oblika diskriminacije.
- Vzgojno reagirajte na homofobično vedenje v vašem sindikatu.
- Vodite evidenco konfliktov ali pritožb zaradi homofobije.
- Pomagajte preprečiti sindrom "krive žrtve" in sindrom "vrtljivih vrat"!

**PRIMER:**

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

**PRIMER:**

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

**PRIMER:**

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

## 4. Poklicno napredovanje

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

Statistike o razvoju poklicnih karier zaposlenih ugotavljajo, da so pri sistemu napredovanja nekatere kategorije delavcev bolj zapostavljene od drugih. Med negativnimi pokazatelji prednjačijo meritve po spolu, pa tudi ostalih kategorijah. Seksualna usmerjenost je eden od negativnih dejavnikov. Zaradi predsodkov, nestrpnosti in homofobije se pogosto dogaja, da geji in lezbijke pri napredovanju nimajo enakih možnosti. Na napredovanje morajo čakati dlje od ostalih. Merilo za to niso njihove delovne navade ali sposobnosti, temveč predsodki tistih, ki sprejemajo odločitve.

Ozaveščene organizacije posvetijo na leto povprečno dva do tri delovne dneve za poklicno usposabljanje in izobraževanje svojega osebja. Med poklicno usposabljanje lahko uvrstimo tudi pridobivanje novih znanj in ozaveščanje o vlogi enakih možnosti na delovnem mestu.

- Opozorite in svetujte delodajalcem, da morajo pri napredovanju veljati enaka merila za sistem poklicnega napredovanja za vse delavce.
- Pri odločanju o napredovanju delavca morajo biti ključni njegova delavna uspešnost, sposobnost in znanja. Seksualna usmerjenost ali druge osebne okoliščine niso relevantne!

### PRIMER:

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

### PRIMER:

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

## 5. Odpuščanje

Odpuščanje je zelo občutljivo področje delovnih razmerij. Čeprav je zakonsko natančno regulirano, je v praksi veliko težav, nepravilnosti in diskriminacije. ZDR v 89. členu med neutemeljene odpovedne razloge šteje tudi nekatere okoliščine, ki so lahko podlaga za diskriminacijo, na primer raso, barvo kože, spol, starost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, bolezen, narodnost, invalidnost. V 89. členu ZDR spolna usmerjenost ni izrecno navedena, vendar v tem primeru sodi v okvir osebnih okoliščin posameznika.

Geji in lezbijke so nemalokrat odpuščeni zgolj zaradi tega, ker so homoseksualci. Delodajalci jim to tudi prostodušno povejo in celo navedejo kot razlog odpustitve. V primeru diskriminatorne odpovedi pogodbe o zaposlitvi imajo delavci pravico do sodnega varstva, dokazno breme je na strani delodajalca.

Vendar se iz strahu pred negativnimi posledicami le malokdo odloči za rešitev problema po pravni poti. Pogosto se ljudje bojijo, da ne bodo mogli najti nove službe, če bi se razvedelo, da je bil razlog težav v bivši službi njihova drugačna spolna usmerjenost.

- Opozorite delodajalce, da je odpoved delovnega razmerja na osnovi seksualne usmerjenosti oblika diskriminacije, ki je protipravna in kazniva.
- Homoseksualnost delavca ali delavke pod nobenimi pogoji ne more biti razlog za odpuščanje.
- "Na terenu" spremljajte in preverjajte uradne in prikrita razloga delodajalcev pri odpovedi delovnih razmerij.
- Če odkrijete primer diskriminatornega odpuščanja, ukrepajte v skladu s predpisi.
- Poučite odpuščenega delavca o njegovih pravicah in oblikah pomoči s strani sindikata.
- Opozorite pristojnega delodajalca in ga pozovite k odpravi nepravilnosti.
- O nepravilnostih obvestite pristojno inšpekcijo, Urad za enake možnosti ali varuha človekovih pravic.

### PRIMER:

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

**PRIMER:**

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

**PRIMER:**

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

**PRIMER:**

Znan gostinski lokal je istočasno odslovil pet natakarjev z utemeljitvijo, da so geji. To je bil edini razlog, ki ga je navedla lastnica gostinskega lokala, ki je bila z njihovim delom sicer povsem zadovoljna. Odslovljeni natakarji se niso mogli pritožiti, saj so delali brez pogodbe.

## V. Druge pogajalske vsebine

V pogajalskih procesih v okviru socialnega dialoga, zlasti v razmerju do delodajalcev, bi morali biti sindikati pozorni na sledeče - poleg tistih, ki smo jih navedli v poglavju IV - kontekste, ki so si v mednarodnem sindikalnem gibanju že utrli pot do uveljavitve.

### 1. Enak dostop do pravic iz naslova zaposlitve

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

V okviru pravic iz zavarovalnih shem iz naslova zaposlitve so torej pravice, ki so sicer samoumevne za heteroseksualne partnerje ali zakonce, večinoma še vedno nedostopne za partnerje gejev in lezbijk.

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

Pri pogajanjih z delodajalci lahko sindikati pozovejo k možnosti, da bi v bodoče tudi istospolnim partnerjem zaposlenih omogočili pravice, za katere so sedaj prikrajšani, ker nimajo statusa družinskega člana.

V različnih panogah zasebnih in javnih podjetij delodajalci nudijo tudi določene cenovne ali storitvene ugodnosti partnerjem in družinskim članom zaposlenih, odvisno od vrste dejavnosti.

- Z delodajalci se posvetujte o tem, ali pri ugodnostih za zaposlene morda ne diskriminirajo neporočenih partnerjev.
- Z delodajalci se pogajajte za dostop do shem zdravstvenega in socialnega zavarovanja po partnerju ali partnerici tudi za neporočene pare, ne glede na spol.
- Z delodajalci se pogajajte o dostopu do shem pokojninskega zavarovanja po partnerju ali partnerici tudi za neporočene pare, ne glede na spol.
- Z delodajalci se pogajajte o pravici do koriščenja bolniškega dopusta za nego partnerja ali partnerjevega otroka tudi za neporočene pare, ne glede na spol.
- Z delodajalci se pogajajte o pravici do koriščenja starševskega dopusta ob rojstvu otroka ali posvojitvi otroka tudi za istospolne pare.
- Z delodajalci se pogajajte o pravici do koriščenja prostih dni zaradi smrti partnerja tudi za istospolne partnerje.
- Z delodajalci se pogajajte o pravici do nadomestila za ločeno življenje tudi za istospolne pare.
- Z delodajalci se pogajajte o pravici do koriščenja bonitet in popustov v okviru storitev podjetja tudi za istospolne pare.

**PRIMER:**

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

**PRIMER:**

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

**PRIMER DOBRE PRAKSE:**

Podjetje za proizvodnjo avtomobilov je na lastno iniciativo ponudilo brezplačno avtomobilsko zavarovanje ob nakupu avtomobila tako za poročene kot neporočene partnerje zaposlenih. Spol partnerjev pri tem ni bil pomemben.

Javne železnice nudijo cenovno ugodnejši prevoz za družinske člane zaposlenih, ne glede na zakonski stan in spol partnerjev.



## Enako plačilo

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

ZDR v 133. členu določa, da je delodajalec dolžan delavcem, ne glede na spol, izplačati enako plačilo za enako delo in za delo enake vrednosti.

## 2. Prijazno delovno mesto

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

- Tudi sindikati bi se morali zavedati, da vsi delavci niso heteroseksualni, ter se izogibati heteronormativnemu posploševanju.
- Priporočite delodajalcem, da v razvoj prijaznega delovnega mesta ne sodijo predsodki in stereotipi o gejih in lezbijkah.
- Tudi geji in lezbijke imajo družinske obveznosti in družinske odgovornosti.
- Tudi geji in lezbijke so starši, vzgajajo otroke in skrbijo zanje.
- Na družabne in slavnostne dogodke v sindikatu povabite tudi partnerje in otroke gejev in lezbijk; naj bodo enako dobrodošli kot partnerji in otroci ostalih zaposlenih.

### PRIMER:

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

**PRIMER:**

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

**3. Sprememba spola**

Nekateri ljudje čutijo razkorak med lastnim biološkim in psihičnim spolom, njihov psihični spol se ne ujema s prirojenim biološkim spolom (transeksualci). Zato se nekateri odločijo za operativno spremembo spola. Sprememba spola je počasen in zapleten proces, ki ima številne posledice onkraj samega medicinskega posega. Operacija spola je vedno stresna, zato je podpora na delovnem mestu izjemno pomembna.

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

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

**PRIMER DOBRE PRAKSE:**

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

- V razmerju do delodajalcev zavzemite stališče, da imajo transeksualni ljudje pravico do enakih možnosti in enake obravnave.
- Ne obravnavajte transeksualnih ljudi neresno, zaničevalno ali kot posebneže. Postavite se v njihovo kožo.
- Ljudi, ki so zamenjali spol, ne presočajte po tej okoliščini, temveč po merilih njihove delovne sposobnosti in kvalifikacij za opravljanje delovnih nalog.
- V primeru prošnje za pomoč zaradi drugačne spolne identitete (transeksualnosti) na delovnem mestu skušajte najti najbolj humano rešitev.
- Seznanite potencialne žrtve diskriminacije o možnosti pritožbe.
- Posvetujte se z nevladnimi organizacijami s področja varstva človekovih pravic seksualnih manjšin.

#### 4. Družinsko nasilje

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

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

Naloga sindikatov ni reševati primere družinskega nasilja, vendar je vaša vloga v tem, da zagotovite informacije o podpornih strokovnih službah in svetovalnicah za tovrstne primere.

Smotno je, da sindikat opozori delodajalca na primere, kjer sta žrtev in storilec družinskega nasilja zaposlena na istem mestu ali blizu drug drugega.

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

## VI. Interesno združevanje ranljivih skupin

Številni sindikati v evropskih državah in drugod nudijo spodbudo in strukturno podporo za interesno povezovanje in organizirano delovanje članstva med seksualnimi manjšinami. Istospolno usmerjeni člani in članice sindikata se povezujejo v skupine, kjer aktivno delujejo. Imajo svoje načine obveščanja in komuniciranja (varne elektronske sezname naslovov in spletne forume), organizirajo redna srečanja za samopomoč in podporo, oblikujejo pobude in predloge za izboljšave, organizirajo treninge in usposabljanja, volijo predstavnike v organizacijske strukture. Nekatere panoge so uvedle zastopnika ali poverjenika seksualnih manjšin.

- V sindikatu bodite odprti za morebitne pobude za interesno združevanje seksualnih manjšin v vašem sindikatu.
- Spodbujajte seksualne manjšine in druge ranljive skupine med članstvom, naj prevzamejo aktivnejšo vlogo.
- Dajte vedeti, da je sindikat varno okolje za tovrstne iniciative.
- Organizirajte ustanovni sestanek (objavite vabilo, ugotovite stopnjo interesa, vodite prva srečanja).
- Ustvarite atmosfero zaupanja.
- Nudite prostor za sestanke.

### PRIMER DOBRE PRAKSE:

Največji britanski sindikat javnega sektorja UNISON ima v vseh dvanajstih regijskih izpostavah tudi sekcije za istospolno usmerjene. Znotraj njih delujejo posebne skupine za biseksualce, transeksualce, hendikepirane in črnske manjšine.

## VII. Ukrepi delodajalcev v primeru diskriminacije in vloga sindikata

### Pravna varnost delavcev

Zakon o delovnih razmerjih v posebnem poglavju (ZDR, 204.-206. člen) ureja uveljavljanje in varstvo pravic, obveznosti in odgovornosti delavcev iz naslova delovnega razmerja, pa tudi pravice iskalcev zaposlitve.

Delavec, ki meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic, ima pravico do pisne zahteve po odpravi kršitev oziroma izpolnitvi obveznosti, ki jo mora nasloviti na delodajalca. Delodajalec mora v roku osmih dni od vročene pisne zahteve delavca izpolniti svoje obveznosti oziroma odpraviti kršitve. V nasprotnem primeru lahko delavec zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

Neizbran kandidat, ki meni, da je bil pri izbiri diskriminiran, lahko v roku 30 dni po prejemu obvestila delodajalca zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

Delavcem, ki menijo, da so bili diskriminirani, je lahko v veliko pomoč in podporo **sindikata**. Sindikat jim lahko nudi **svetovanje** ter **zastopa** njihove interese v primeru, ko delavec pisno zahteva od delodajalca izpolnjevanje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma odpravo kršitev, ali v primeru, ko delavec zahteva sodno varstvo.

### Kako ukrepati v primeru diskriminacije?

Vsako reševanje sporov po sodni poti je povezano z razmeroma velikimi finančnimi stroški in premagovanjem birokratskih ovir. Tega si večina delavcev ne more privoščiti. Zato je pomembno, da delodajalci omogočijo čim bolj učinkovito reševanje sporov v primeru, ko delavec pisno zahteva odpravo kršitev oziroma izpolnjevanje obveznosti. Delodajalci pa lahko omogočijo tudi neformalne načine reševanja sporov, denimo sprejmejo **postopek za mirno reševanje sporov**.

V interesu žrtve diskriminacije je, da se ta čim prej preneha. V dobrobit zaposlenih delavcev in delavk, pa tudi v interesu delodajalcev je pravočasno in

učinkovito reševanje sporov zaradi diskriminacije znotraj podjetja, preden bi se prizadeti odločili za rešitev spora po sodni poti. Ravno tako je v prid delodajalcu čim prej odpraviti zaviralne faktorje ter se tako izogniti sodnim stroškom in denarni odškodnini. Na to okoliščino se lahko uspešno sklicuje sindikat.

## 1. Reševanje sporov po mirni poti

Priporočljivo je, če delodajalec razišče primere domnevne diskriminacije ali kršitve načela enakih možnosti skozi postopek za mirno reševanje sporov. To je lahko tudi oblika mediacije. Delodajalec uredi postopek mirnega reševanja sporov v svojih splošnih aktih.

Poskus reševanja spora po mirni poti je najbolj konstruktivna pot. Pogosto zaleže že pogovor z domnevnim storilcem, ki se mu na preprost in razumljiv način razloži, da je njegovo vedenje nezaželeno, žaljivo in protizakonito. Tako je možno doseči pomiritev med žrtvijo in storilcem.

Za reševanje sporov po mirni poti lahko podjetje sprejme tudi **pravilnik za mirno reševanje sporov**, za postopek pa zadolži **pristožno osebo** ali komisijo za izvedbo tega postopka (npr. zagovornik načela enakih možnosti v podjetju, zunanji mediator).

Izvedba postopka naj bo neodvisna in objektivna, nepristransko mora preučiti vse dokaze, pri čemer mora upoštevati pravice obeh vpletenih strani - domnevne žrtve in domnevnega storilca.

Cilj izvensodnega pomirjanja ali mirnega reševanja sporov naj bo odprava diskriminacije in preprečitev viktimizacije oziroma dodatnega poslabšanja položaja prizadetega delavca. Odkrit pogovor vseh vpletenih strani namreč pogosto učinkovito konča diskriminatorno ravnanje.

Če postopek privede do pomiritve, je to najbolj priporočljiva pot, saj omogoča rešitev sporov hitro in na učinkovit način. Možni so naslednji koraki:

- Možnost pritožbe žrtve diskriminacije.
- Razumen pogovor z obema vpletenima stranema.
- Poskus rešitve problema po mirni poti.
- Storilcu ali storilki je treba dati razložno vedeti, da ima nezaželeno vedenje negativne posledice za žrtev in delovni kolektiv.
- Doseči je potrebno pomiritev med žrtvijo in storilcem.
- Izrek opomina storilcu.
- Opravičilo žrtvi diskriminacije.

Priporočljivo je, da delodajalec obvešča sindikat ali svet delavcev tudi o postopku za mirno reševanje sporov. Tovrstni pristop se lahko formalizira tudi kot določilo v okviru kolektivne pogodbe.

Ravno tako je priporočljivo, da delodajalec omogoči žrtvi, da ji lahko svetuje ali jo zastopa tudi predstavnik **sindikata**, denimo v primeru, da žrtev ne more osebno sodelovati v postopku za mirno reševanje sporov, želi pa kljub vsemu rešiti spor.

- Sindikat naj delodajalcu da pobudo za sprejem postopka za mirno reševanje sporov v primeru diskriminacije.
- Sindikat naj delodajalcu da pobudo, da tudi o postopkih za mirno reševanje sporov obvesti sindikat in mu omogoči, da zastopa interese delavcev in delavk.
- Sindikat naj delodajalcem da pobudo za vključitev postopkov za reševanje sporov po mirni poti v kolektivne pogodbe na ravni delodajalca in panoge.
- Sindikat naj izvede javno kampanjo za ozaveščanje žrtev diskriminacije v zaposlovanju ter njihovih sodelavcev o njihovih pravicah ter postopkih za mirno reševanje sporov.

## 2. Disciplinska odgovornost delavcev

Kadar spora ni mogoče rešiti po mirni poti in še vedno prihaja do diskriminacije, je smotrno razmisliti o strožjih ukrepih. Če navedene kršitve predstavljajo neizpolnjevanje pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja, lahko delodajalec ugotavlja disciplinsko odgovornost delavca v disciplinskem postopku.

Po 174. členu ZDR je delavec namreč dolžan izpolnjevati pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja. To so obveznosti, za katere se je zavezal s pogodbo o zaposlitvi, ter obveznosti, ki izhajajo iz samega zakona, na primer upoštevanje navodil delodajalca (ZDR, 32. člen), spoštovanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu (ZDR, 33. člen), ravnanje v skladu s prepovedjo škodljivega ravnanja, kar pomeni, da se je dolžan vzdržati vseh ravnanj, ki materialno ali moralno škodujejo poslovnim interesom delodajalca (ZDR, 35. člen). Za kršitev teh obveznosti je delavec disciplinsko odgovoren. Disciplinsko odgovornost delavca ugotavlja delodajalec (ZDR, 176. člen). Disciplinsko odgovornemu delavcu lahko delodajalec izreče opomin ali druge disciplinske sankcije, če so določene v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. V disciplinskem postopku mora delodajalec delavcu omogočiti zagovor. Delodajalec izda odločitev o disciplinski odgovornosti v obliki sklepa, ki mora vsebovati izrek, obrazložitev in pravni pouk. Sklep mora delodajalec delavcu vročiti osebno, praviloma v prostorih delodajalca oziroma na naslovu prebivališča, s katerega delavec dnevno prihaja na delo.



Delodajalec je v okviru delovnega razmerja obvezan zagotavljati pogoje za varnost in zdravje pri delu (ZDR, 43. člen), dolžan je varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost (ZDR, 44. člen) ter varovati dostojanstvo delavca pri delu, kar pomeni, da mora zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem delavci ne bodo izpostavljeni nezaželenemu ravnanju spolne narave oziroma drugemu na spolu temelječemu vedenju, ki ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče odnose ter žali dostojanstvo (ZDR, 45. člen).

### Vloga sindikata

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

Sklep o disciplinski odgovornosti mora delodajalec poslati tudi **v vednost sindikatu**, katerega član je delavec ob uvedbi postopka.

### 3. Ukrepi mimo formalne pritožbe

Zaradi določenih okoliščin žrtve diskriminacije ne želijo ali ne morejo vložiti formalne pritožbe, pisnega zahtevka delodajalcu po odpravi kršitev oziroma izpolnjevanju obveznosti iz delovnega razmerja. Zlasti geji in lezbijke se bojijo negativnih posledic pritožbe, izgube delovnega mesta, obsodb kolektiva in viktimizacije, pogosto se bojijo tudi maščevanja storilca. Zelo priporočljivo je, da v teh primerih posreduje **sindikat**, ki ga o tem obvestijo člani. Delovno organizacijo ali podjetje, kjer se dogajajo kršitve, lahko sindikat na lastno pobudo opozori in pozove k rešitvi.

### 4. Sodno varstvo delavcev in iskalcev zaposlitve

Za reševanje individualnih delovnih sporov so pristojna delovna sodišča. Med drugim odločajo tudi v individualnih delovnih sporih o pravicah, obveznostih in odgovornostih iz delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem oz. uporabnikom, h kateremu je delavec napoten na delo, ter v sporih v zvezi s postopkom zaposlovanja delavca med delodajalcem in kandidatom.

Delovno sodišče odloča tudi v odškodninskih sporih iz delovnega razmerja.

S kolektivno pogodbo se lahko za reševanje individualnih delovnih sporov določi tudi arbitraža. V tem primeru se lahko delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi oziroma najkasneje v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo.



Wu Guanghua, Jing Nanchun, Wu Xingqing: »Sekretar na robu polja«, Založba Renmin meishu, Shanghai, 1963 (detajl)

## VIII. Koristni naslovi

### Reprezentativni sindikati v Sloveniji:

#### Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

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

#### Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM

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

#### Konfederacija sindikatov 90 Slovenije

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

#### Neodvisnost, Konfederacija novih sindikatov Slovenije

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

#### Slovenska zveza sindikatov ALTERNATIVA

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

#### Zveza delavskih sindikatov Slovenije - SOLIDARNOST

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

#### Sindikat delavcev železniške dejavnosti Slovenije

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

#### Sindikat zdravnikov in zobozdravnikov Slovenije

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

#### Sindikat železniškega prometa Slovenije

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

#### Sindikat delavcev bank in hranilnic Slovenije

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

#### Polijski sindikat Slovenije

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

#### Sindikat zdravstva in socialnega varstva Slovenije

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

**Sindikat vzgoje, izobraževanja in znanosti Slovenije**

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

**Sindikat novinarjev Slovenije**

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

**Sindikat igralniških delavcev Slovenije**

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

**Sindikat delavcev tehničnih pregledov Slovenije**

Ljubljana, Dolenjska 76  
 telefon: 01 428 39 35

**Sindikat delavcev v zdravstveni negi Slovenije**

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

**Sindikat carinikov Slovenije**

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

**Sindikat pridobivanja energetskih surovin Slovenije**

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

**Sindikat Nove ljubljanske banke**

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

**Neodvisni sindikat delavcev ljubljanske univerze**

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

**Sindikat farmacevtov Slovenije**

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

**Sindikat voznikov avtobusnega prometa Slovenije**

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

**Sindikat Vladne agencije Slovenije**

Ljubljana, Stegne 23 c

**Sindikat Železniškega transporta Slovenije**

Ljubljana, Trg OF 7

**Sindikat Slovenskih diplomatov**

Ljubljana, Prešernova 25

**Sindikat kulturnih in umetniških ustvarjalcev RTV Slovenije**

Ljubljana, Kolodvorska 2

**Sindikat zavarovalnih zastopnikov Slovenije**

Novo mesto, Novi trg 8

**Sindikat delavcev radiodifuzije Slovenije**

Ljubljana, Kolodvorska 2

**Sindikat ministrstva za obrambo**

Ljubljana, Dalmatinova 4

**Sindikat delavcev farmacevtske industrije**

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

**Reprezentativna združenja delodajalcev v Sloveniji:****Gospodarska zbornica Slovenije**

Ljubljana, Dimičeva 13  
telefon: 01 58 98 000  
faks: 01 58 98 100  
E-pošta: [infolink@gzs.si](mailto:infolink@gzs.si)  
[www.gzs.si](http://www.gzs.si)

**Združenje delodajalcev Slovenije**

Ljubljana, Dimičeva 9  
telefon: 01 563 48 80  
fax: 01 432 72 14  
E-pošta: [delodajalci@zds.si](mailto:delodajalci@zds.si)  
[www.zds.si](http://www.zds.si)

**Obrtna zbornica Slovenije**

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

**Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije**

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

**Državne ustanove:****Varuh človekovih pravic RS**

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

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

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

**Urad Vlade RS za enake možnosti**

Ljubljana, Tržaška 19/a  
telefon: 01 478 84 60  
fax: 01 478 84 71  
E-pošta: [uem@gov.si](mailto:uem@gov.si)  
<http://www.uem-rs.si>

**Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve RS**

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

**Inšpektorat RS za delo**

Ljubljana, Parmova 33  
telefon: 01 280 36 60  
fax: 01 280 36 77  
E-pošta: [irsd@gov.si](mailto:irsd@gov.si)  
[www.id.gov.si](http://www.id.gov.si)

**Evropska unija:****Evropska komisija**

Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti

B-1049 Bruselj, Belgija

brezplačni telefon Europe Direct:

+800 6789 1011

E-pošta: [empl-antidiscrimination@cec.eu.int](mailto:empl-antidiscrimination@cec.eu.int)

**Evropski varuh človekovih pravic**

Avenue Robert Schuman 1, B.P. 403

F – 67001 Strasbourg Cedex, Francija

telefon: +33 3 88 172 313

E-pošta: [euro-ombudsman@europarl.eu.int](mailto:euro-ombudsman@europarl.eu.int)

**Kampanja EU »Za raznolikost – proti diskriminaciji«**

[www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info)

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

Ljubljana, Resljeva c.14

telefon: 01 232 51 93

fax: 01 432 82 31

**Delovno sodišče v Kopru**

Koper, Ferrarska 9

telefon: 05 668 32 70

fax: 05 639 52 51

**Delovno sodišče v Mariboru**

Maribor, Glavni trg 17

telefon: 02 251 83 41

fax: 02 252 53 57

**Delovno sodišče v Celju**

Celje, Gregorčičeva 6

telefon: 03 548 42 21

fax: 03 544 26 67

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

Ljubljana, Metelkova 6

telefon: 01 4327 306

fax: 01 2329 185

E-pošta: [sekcijaskuc@mail.ljudmila.org](mailto:sekcijaskuc@mail.ljudmila.org)

[www.ljudmila.org/lesbo](http://www.ljudmila.org/lesbo)

**Galfon**

Svetovalni & informativni telefon za geje in lezbijke

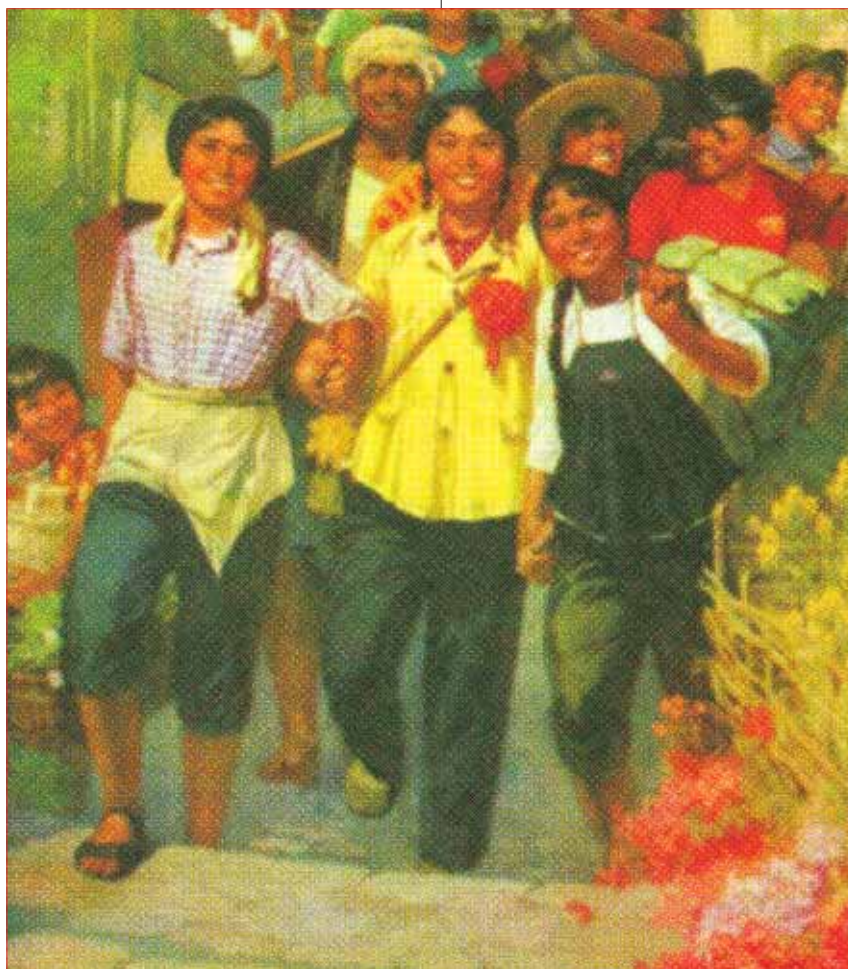
teefon: 01 43 24 089

## IX. Literatura

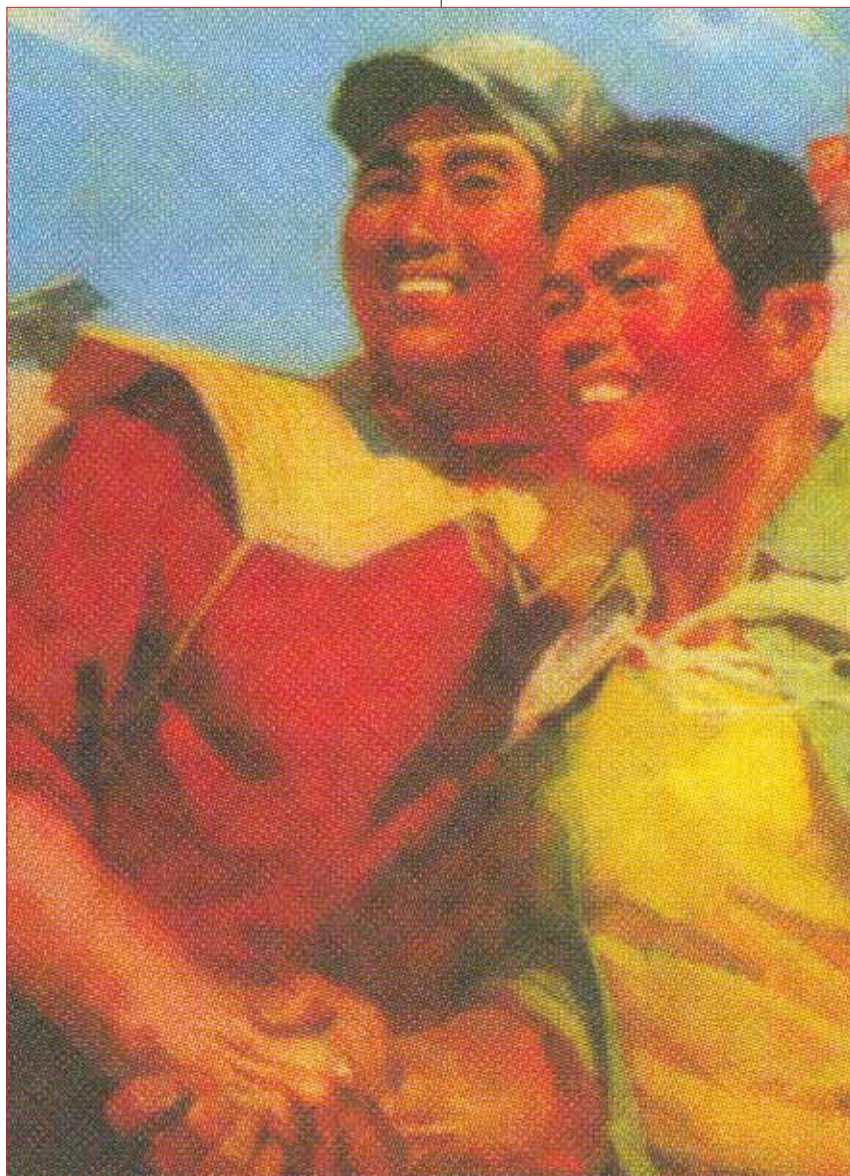
- *Code of Practice on Sexual Harassment and Harassment at Work*. Equality Authority: Dublin, 2002.
- *Bargaining for Lesbian, Gay and Bisexual Workers' Rights*. UNISON Bargaining Support. UNISON: 2006.
- *Bargaining for Transgender Workers' Rights*. UNISON Bargaining Support. UNISON: 2006.
- Bildt,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



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



Shi Jiechen: »Cvetje se odpira v tretjem pomladnem mesecu in vračamo se v gore«, Založba Renmin meishu, Peking 1976 (detajl)



Kmečki šolski propagandni kolektiv okrožja Jin: »S skupno borbo pospešeno oblikujemo naše okrožje po vzoru Dazhai«, Založba Renmin maishu, Peking, 1976 (detajl)

Homofobična diskriminacija v zaposlovanju sodi med najbolj prikrite oblike. To pa ne pomeni, da ne obstaja ali da je manj nevarna. Žrtve potrebujejo jasno sporočilo, da so njihove pravice zaščitene, storilci pa, da je takšno vedenje protizakonito.