



DOBRE PRAKSE V SLOVENIJI

UPRAVLJANJE
RAZNOLIKOSTI V
ZAPOSLOVANJU



RAZNOLIKOST V ZAPOSLOVANJU
DIVERSITY MANAGEMENT

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

331.5:005

GREIF, Tatjana

Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju : smernice za
delodajalce in sindikate / Tatjana Greif. - Ljubljana : Škuc, 2009

ISBN 978-961-6751-16-2

245932544

DOBRE PRAKSE V SLOVENIJI

**UPRAVLJANJE
RAZNOLIKOSTI V
ZAPOSLOVANJU**

PROGRESS. Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju.

Program podpira Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti Evropske komisije. Program sofinancira Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije.

Vsebina dokumenta ne odraža nujno stališč in mnenja Evropske komisije.



Za raznolikost



Proti diskriminaciji

www.stop-discrimination.info

Besedilo: ŠKUC-LL (zanj Tatjana Greif in Nataša Velikonja)

Izdajatelj: Društvo ŠKUC

Oblikovanje in stavek: Barbara Predan

Tisk: Stane Peklaj

Ljubljana 2009

UPRAVLJANJE RAZNOLIKOSTI V ZAPOSLOVANJU

Upravljanje raznolikosti pomeni zagotoviti, da ljudje iz različnih skupin ne trpijo zaradi razlikovanja in diskriminacije, to je, zaradi kršitve načela enakega obravnavanja.

Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju se zagotavlja s sistemom pravil za izvajanje enakih možnosti, preprečevanje diskriminacije, razvoj socialne pravičnosti in družbene odgovornosti v organizacijah in institucijah. Upravljanje raznolikost pomeni razumeti, kako naj mobiliziramo razlike in podobnosti med ljudmi tako, da bo to dobro za posameznika oziroma posameznico, za organizacijo oziroma podjetje in širšo družbo. Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju - zagotavljanje pravičnosti in enakosti ter zmanjševanje diskriminacije - postaja v današnjem spreminjajočem se in kompleksnem svetu norma.¹

*Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju pomeni zaobjeti vseh šest osebnih okoliščin, ki jih Evropska unija navaja v 13. členu Amsterdamske pogodbe kot diskriminatorne osnove.*² Diskriminatorne osnove so osebne okoliščine, lastnosti ali stanje, na podlagi katerih se lahko vzpostavlja negativno razlikovanje v razmerju do večinske norme. Med glavne diskriminatorne osnove sodijo *rasna/etnična pripadnost, starost, spolna usmerjenost, hendikep, veroizpoved in spol.*

Diskriminacija je negativno razlikovanje na podlagi zgoraj omenjenih diskriminatornih osnov, četudi jim lahko pridružimo tudi druge, denimo *zakonski stan, družinski status, spolno identiteto, izgled, kulturne razlike, svetovni nazor, ekonomski status, izobrazbo, osebne navade, geografski položaj* in drugo. Vse te osebne okoliščine lahko v okviru zaposlovanja

¹ Iz kampanje Evropske unije »For Diversity. Against Discrimination«: »Managing Diversity: What's in it for business?«, www.stop-discrimination.info

² Amsterdamska pogodba, sprejeta leta 1997, predstavlja okvir za razvoj zakonov na področju proti-diskriminacije v Evropski uniji.

³ Tatjana Greif: »Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju: smernice za delodajalce in sindikate«, Društvo ŠKUC, Ljubljana, 2009.

⁴ Za podrobnejši pregled dokumentov, ki obravnavajo preprečevanje diskriminacije ranljivih skupin, priporočamo odlično in bogato pripravljeno zgoščenko »Zbirka mednarodnih in slovenskih predpisov za preprečevanje diskriminacije«, ki jo je v okviru programa Progress izdala Zveza društev upokoencev Slovenije leta 2008.

predstavljajo ovire, ki nastopijo na področju enakega dostopa do dela, razpisnih pogojev in razmer na delovnem mestu. Diskriminacija na delovnem mestu je ključna ovira pri spodbujanju raznolikosti.³

Realizacijo politik raznolikosti lahko na področju zaposlovanja zagotovimo z doslednim izvajanjem zakonodaje ter izpolnitvijo etičnih standardov, to je, **z absolutno nesprejemljivostjo diskriminacije**.

V Sloveniji lahko - poleg **Ustave RS** - med **zakonske akte**, ki prepovedujejo diskriminacijo, nadlegovanje in viktimizacijo zaposlenih na osnovi rase/etnične pripadnosti, hendikepa, starosti, spolne usmerjenosti, spola, veroizpovedi ali prepričanja, navedemo **Kazenski zakonik** (2008), **Zakon o delovnih razmerjih** (2002/2007), **Zakon o javnih uslužbencih** (2008), **Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja** (2004) - ki je vključil **Evropsko direktivo o rasni in etnični enaki obravnavi** (2000) in **Evropsko direktivo o enakosti v zaposlovanju** (2000) -, **Zakon o enakih možnostih žensk in moških** (2002), **Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju**, **Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov** (2006) ter **Zakon o romski skupnosti** (2007). Obenem naj omenimo, da **Evropska unija** določa protidiskriminacijske ukrepe in priporočila v **Smernicah za politiko zaposlovanja držav članic EU** (2003), **Zeleni knjigi o enakosti in nediskriminaciji v razširjeni Evropski uniji** (2004) ter **Zeleni knjigi o promociji evropskega okvira za socialno odgovornost gospodarskih družb** (2005).⁴

Vse evropske države, tudi Slovenija, doživljajo velike populacijske spremembe, kar vpliva tudi na zaposlene in iskalce ter iskalke zaposlitve. Populacije se spreminjajo zaradi migracij, globalizacije poslovanja in večje mobilnosti prebivalstva, kar vodi k večkulturnim in večetničnim družbam, obenem pa na trg dela vstopa vse več žensk, hendikepiranih oseb, gejev, lezbijk in ostalih depri-vilegiranih skupin. In nenazadnje, zvišuje se sta-

rost delovne sile. Vse omenjene manjšine in ranljive skupine se skorajda na vseh področjih v zaposlovanju in na trgu dela soočajo z nevarnostjo zapostavljanja in diskriminacije, zato so spremembe tradicionalnih vzorcev zaposlovanja in načinov razmišljanja nujne.

Glavni nosilci politik raznolikosti morajo postati **oza-veščeni delodajalci, sindikati, država, zaposlitvene agencije in nevladne organizacije**. Dandanes je občutljivost za težave, s katerimi se soočajo manjšine, marginalizirane in deprivilegirane skupine delavstva, mnogo večja, to pa terja ustrezne spremembe. Sindikati lahko ključno pripomorejo k dvigu zavesti, v svoja pogajanja vse bolj vključujejo tudi politike raznolikosti, delodajalci pa morajo poskrbeti, da se bodo njihove organizacije in institucije primerno odzvale na zaposlitvene razmere v družbah z vse bolj raznoliko delovno silo ter upoštevale visoke etične standarde, pa naj gre za zasebni, javni ali nepridobitni sektor.⁵ Med **primere dobrih praks pri upravljanju raznolikosti v zaposlovanju** lahko sodijo organizacije in institucije, ki zvišujejo število zaposlenih, ki izhajajo iz ranljivih skupin; ki izpostavljajo politike raznolikosti v svojih profilih, kar omogoča varnejše delovno okolje tako za zaposlene kot iskalce/iskalke zaposlitve; ki imajo fleksibilen delovni čas, prilagojen potrebam zaposlenih in njihovim življenjskim obdobjem; ki vzpostavljajo partnerstva z lokalnimi skupnostmi in deprivilegiranimi skupinami v smislu **»dobrega soseda«**.⁶ Primerov je lahko mnogo.⁷

⁵ Delodajalci pogosto dajejo agencijam za zaposlovanje diskriminatorna navodila za kadriranje, te pa jih zavestno izvajajo, četudi oboji ravnajo protipravno.

⁶ Podjetje *Mercator* je pred leti uvedlo oglaševalski slogan **»Najboljši sosed«**, vendar pa se ta ni nanašal na izrecno, javno poudarjanje ali spodbujanje morebitne družbene raznolikosti v določenem lokalnem kontekstu oziroma na socialno obarvano partnerstvo med lokalnim okoljem, različnimi skupnostmi in samim podjetjem, četudi je res, da *Mercator* vključuje v svoje delovanje določene ukrepe proti diskriminaciji zaposlenih, pa tudi strank. Glej tekst v nadaljevanju.

⁷ Za nabor ustreznih ukrepov glej: Tatjana Greif: **»Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju: smernice za delodajalce in sindikate«**, Društvo ŠKUC, Ljubljana, 2009.

UPRAVLJANJE RAZNOLIKOSTI V ZAPOSLOVANJU V SLOVENIJI

⁸ Raziskava in analiza sta bili predstavljeni 21.5.2009 v Ljubljani na posvetu »*Va-
rovanje dostojanstva zaposlenih
- od zakonodaje k praksi*«, kjer
so sodelovali *Urad za enake
možnosti, Inšpektorat RS za
delo, Sindikat bančništva in
UKC Ljubljana*. V sami razis-
kavi je bilo razdeljenih 594
vprašalnikov, in sicer 100
*Sindikatu vzgoje, izobraževa-
nja, znanosti in kulture Slove-
nije, 100 Konfederaciji neodvis-
nih sindikatov Slovenije* ter 294
naključno izbranim sloven-
skim podjetjem. Vrnjenih
jih je bilo le 22 %. Vir:
<http://www.uem.gov.si>

*V Sloveniji se koncept upravljanja raznolikosti v zaposlo-
vanju še ne izvaja dosledno*, pogosto se postavlja celo
dvom o njegovi smotrnosti, čeprav je v ameri-
škem in zahodno-evropskem kontekstu uvelja-
vljen že več kot tri desetletja. Pa vendar je razno-
likost sestavni del podjetij, organizacij, institucij
in trga dela tudi v Sloveniji in bo v prihodnosti še
naraščala - tudi v Sloveniji bo prihodnji trg delo-
vne sile prinesel večji delež žensk, starejših, mi-
grantov, gejev in lezbijk, hendikepiranih oseb ter
drugih manjšin.

Raziskava *o spolnem in drugem nadlegovanju ter trpin-
čenju na delovnem mestu*, ki so jo aprila 2009 izvedli
Urad za enake možnosti in sodelujoči sindikati (*Sin-
dikat vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije*
ter *Konfederacija neodvisnih sindikatov Slovenije*) in ki
se je spuščala v problem nadlegovanja in trpinčenja
na delovnem mestu na osnovi vseh šestih osebnih
okoliščin ter izobrazbe,⁸ je pokazala, da je *le
približno 35 % anketiranih delodajalcev sprejelo interni
akt zoper spolno in drugo nadlegovanje in trpinčenje na
delovnem mestu*. Glede na delež zaposlenih žensk
pri delodajalcih, ki so sprejeli posebni interni
akt zoper spolno in drugo nadlegovanje ter trpin-
čenje, jih je *največ tistih, kjer je zaposlenih več kot
70 % žensk*. Dobra tretjina delodajalcev je sprejela
pravilnik, dobra četrtnina pa *kodeks obnašanja*, sledijo
navodila, izjava, dogovor, informacija. Sprejeti interni
akti zoper spolno in drugo nadlegovanje ter trpin-
čenje najpogosteje vsebujejo *splošno zavezo* takega
delovnega okolja, v katerem nobena delavka/de-
lavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu
nadlegovanju ter trpinčenju s strani delodajalca,
predpostavljenih ali sodelavk/sodelavcev. Vsak
peti delodajalec, ki je sprejel interni akt, opiše

sankcije za tiste, ki nadlegujejo ali trpinčijo; vsak šesti pa opredeli tudi formalne in neformalne postopke ter osebo, svetovalca/svetovalko, na katero se lahko žrtve obrnejo. 15 % delodajalcev je (poleg posebnega internega akta) sprejelo (tudi) druge ukrepe za zaščito delavk/delavcev, denimo informiranje in ozaveščanje preko sindikalnih organizacij in sveta delavcev; občasne objave člankov na internetnih straneh; objave brošur ali pravil obnašanja v internih časopisih; izvedbo delavnic ter usposabljanj in podobno.

⁹ Darja Jagarinec: »Več kršitev kot prijav, premalo ukrepov«, *Dnevnik*, 12.7.2008.

Po drugi strani pa v *Poročilu o problematiki preprečevanja in obvladovanja psihičnega nasilja na delovnem mestu*, ki ga je *Vlada Republike Slovenije* obravnavala 3. julija 2008, najdemo ugotovitve *Inšpektorata RS za delo*, ki je izvajal akcijo nadzora nad izvajanjem delovno-pravne zakonodaje v zvezi z zadovoljstvom delavcev pri delu – predvsem z vidika preventive pred diskriminacijo, nadlegovanjem in trpinčenjem na delovnem mestu. V akciji, v kateri so bili opravljeni inšpekcijski pregledi pri 103. delodajalcih, je bilo ugotovljenih 119 kršitev, med katerimi jih je bilo največ, 27, v zvezi z zagotavljanjem varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem. Sam *Inšpektorat RS za delo* meni, da se za temi številkami skriva veliko širša slika trpinčenja na delovnem mestu.⁹ Nadalje: v četrti raziskavi »*Konvergenca in divergenca delovnih razmer v Evropi: 1990-2005*« o delovnih in življenjskih pogojih delavcev v Evropi, ki jo je leta 2009 objavila agencija *Evropske unije Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)*, najdemo podatke, da je Slovenija po intenzivnosti dela med 31. državami na prvem mestu; da daje zaposlitev delavcem v Sloveniji manj zadovoljstva kot drugim Evropejcem in več zdravstvenih težav; da sodi Slovenija v skupino držav z delovnimi organizacijami »*napornega dela*«, katerih značilnosti so tudi visoka intenzivnost dela, nizka stopnja avtonomnosti dela in zdravstvene težave; da je kar 62 % vprašanih iz

¹⁰ <http://www.eurofound.europa.eu>

Slovenije potrdilo, da delo slabo vpliva na njihovo zdravje, kar je skoraj dvakrat več od povprečja držav EU 27, ki je 35 %; da okrog 42 % vprašanih meni, da sta njihovo zdravje ali varnost v nevarnosti zaradi dela; da se 27,3 % zaposlenih boji, da bi v prihodnjih šestih mesecih izgubili zaposlitev.¹⁰

DOBRE PRAKSE UPRAVLJANJA RAZNOLIKOSTI V ZAPOSLOVANJU V SLOVENIJI

Kljub temu pa obstaja tudi v Sloveniji mnogo dobrih praks upravljanja raznolikosti v zaposlovanju. Obstajajo strokovno izvedene in na terenu preverjene raziskave, analize in vzorčni modeli dobrih praks ter implementacije *politik raznolikosti v zaposlovanju*, ki so jim pot utrdili tudi predhodni ali vzporedno potekajoči *programi in projekti za boj proti različnim oblikam diskriminacije ali proti večplastni diskriminaciji*.¹¹ Obstaja močna pripravljenost slediti različnim *modelom raznolikosti* in boju proti različnim oblikam diskriminacije in *večplastni diskriminaciji v zaposlovanju*, pa tudi na drugih področjih družbenega življenja, kar izpričujejo *partnerstva med civilno družbo, nevladnimi organizacijami, državnimi institucijami*,¹² *sindikati in delodajalskimi združenji oziroma posameznimi podjetji*.

V zadnjih letih se je z različnimi oblikami diskriminacije in še posebej z *večplastno diskriminacijo* ukvarjal impresiven nabor organizacij in institucij. Leta 2000 je bil s sklepom *Sveta Evropske unije* vzpostavljen *Akcijski program za boj proti diskriminaciji 2001-2006*, ki je bil zasnovan kot podpora dejavnostim za boj proti diskriminaciji na podlagi rase/narodnosti, vere/prepričanja, hendikepa, starosti in spolne usmerjenosti, posebno pozornost pa je posvečal vključenosti diskriminiranih skupin v njegovo izvajanje.¹³ V letu 2006 je začela potekati raziskava *»Posledice diskriminacije ter družbene in socialne izključenosti mladih v Sloveniji«*, katere nosilec je bila *Univerza v Ljubljani*. Raziskava je bila ena izmed prvih, ki je zajela posledice diskriminacije za vse osebne okoliščine, navedene v 13. členu *Amsterdamske pogodbe*. Nadalje naj omenimo projekt *»Soočimo se z diskriminacijo: Krepitev nacionalne institucionalne strukture za boj proti diskriminaciji«*, ki

¹¹ Večplastna diskriminacija je oblika zapostavljanja, ki ne vključuje le ene osnove, ampak istočasno poteka na več diskriminatornih osnovah: oseba je, denimo, lahko žrtev diskriminacije na osnovi spola, starosti in hendikepa.

¹² Denimo s področnimi Ministrstvi, pa tudi z organi, kot so *Varuh človekovih pravic, Zagovornik načela enakega obravnavanja, Svet za uresničevanje načela enakega obravnavanja* in podobno.

¹³ V Sloveniji so v okviru *Akcijskega programa za boj proti diskriminaciji* potekali projekt *Inštituta za etnične in regionalne študije ISCOMET* (serija seminarjev *»Vzgoja in izobraževanje za borbo proti diskriminaciji v Sloveniji«*), projekt *Mirovnega inštituta in European Training and Research Centre for Human Rights and Democracy* iz Gradca (*»Razvoj in implementacija izobraževalnih programov za sodnike in tožilce ter sodniške in tožilske pripravnike na področju nediskriminacije v okviru izobraževanja o človekovih pravicah«*) ter *izobraževalni seminar za nevladne organizacije*, prav tako v organizaciji *Mirovnega inštituta*.

¹⁴ <http://www.varuh-rs.si>

¹⁵ Naj navedemo nekatere: projekt »PRIME – protidiskriminacijsko usposabljanje za medije in enakost«, ki ga je izvajal Mirovni inštitut; projekt »Naredimo prostor za enakost«, ki je bil rezultat sodelovanja devetih nevladnih organizacij pod vodstvom Pravno-informacijskega centra nevladnih organizacij in je vključeval 40 delavnic; projekt »Z debatami za enake možnosti« Zavoda za kulturo dialoga; in drugi.

¹⁶ Tatjana Greif: »Ukrepi proti diskriminaciji v zaposlovanju za sindikate«, ŠKUC-LL, Ljubljana, 2006; in Tatjana Greif: »Ukrepi proti diskriminaciji v zaposlovanju za delodajalce«, ŠKUC-LL, Ljubljana, 2006.

¹⁷ Tatjana Greif: »Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju: smernice za delodajalce in sindikate«, Društvo ŠKUC, Ljubljana, 2009.

ga je jeseni 2006 izvedel *Varuh človekovih pravic* z avstrijskim *Inštitutom za človekove pravice Ludwiga Boltzmann*, znotraj katerega se je oblikovala delovna skupina za področje diskriminacije v *Uradu Varuha* in ki je zajemal tudi usposabljanje strokovnjakov, serijo seminarjev, ki so bili namenjeni posameznim ciljnim skupinam (denimo: *Organi pregona proti diskriminaciji*; *Pravna sredstva in sankcije*; *Dostopnost dobrin, storitev in stanovanj*; *Vzgoja in izobraževanje proti diskriminaciji*; *Etika javne besede*; *Večplastna diskriminacija in politika enakosti spolov*; *Diskriminacija na podlagi vere*; *Diskriminacija na delovnem mestu*; *Etnična in rasna diskriminacija*; *Romi in diskriminacija*; *Diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti*; *Diskriminacija na podlagi starosti in invalidnosti*).¹⁴ Leto 2007 je bilo »Evropsko leto enakih možnosti za vse: pravični družbi naproti«, za katero je *Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve* pripravilo »*Nacionalno strategijo in prednostne naloge*«, med drugim tudi deset projektov, ki so vključevali boj proti diskriminaciji na podlagi narodnostnega/etničnega porekla, vere, prepričanja, hendikepa, starosti, spola in spolne usmerjenosti.¹⁵ V letu 2009 poteka v partnerstvu med nevladnimi organizacijami *Legebitro*, *YHD – društvom za teorijo in kulturo hendikepa*, *Mirovnim inštitutom*, *Pravno-informacijskim centrom nevladnih organizacij* ter *Društvom za razvijanje prostovoljnega dela Novo mesto* evropski projekt »*Protect*«, namenjen boju proti *večplastni diskriminaciji*.

Eden pomembnejših momentov boja proti *diskriminaciji* je postal *boj proti diskriminaciji v zaposlovanju* – z drugimi besedami, *upravljanje raznolikosti v zaposlovanju*. *Lezbična sekcija ŠKUC-LL* je leta 2006 objavila priročnik »*Ukrepi proti diskriminaciji v zaposlovanju za sindikate*« in »*Ukrepi proti diskriminaciji v zaposlovanju za delodajalce*«, ki sta postala vzorčni orodji za preprečevanje diskriminacije v zaposlovanju in razvoj enakih možnosti na različnih osnovah.¹⁶ Leta 2009 je *lezbična sekcija ŠKUC-LL* objavila priročnik »*Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju: smernice za delodajalce in sindikate*«. ¹⁷ Leta 2007 je

Mirovni inštitut objavil »Priročnik za usposabljanje za upravljanje raznolikosti«, ki ga je pripravilo **Mednarodno združenje za upravljanje raznolikosti**.¹⁸ Mirovni inštitut je prav tako v letu 2007 in 2008 izvedel projekt »Izobraževanje o nediskriminaciji in raznolikosti«, ki ga je podprla **Evropska komisija**, serijo seminarjev, katerih namen je bil osveščanje civilne družbe in akterjev s področja zaposlovanja o zakonodaji in sodni praksi na področju diskriminacije, o položaju ogroženih skupin v vsakodnevnem življenju in možnostih delovanja v smeri preprečevanja diskriminacije.

¹⁸ Avtorji so Marion Keil, Badrudin Amershi, Stephen Holmes, Hans Jablon-ski, Erika Lüthi, Kazuma Matoba, Angelika Plett in Kailash von Unruh. Vir: <http://mirovni-institut.si>
¹⁹ <http://www.zsss.si>

Nosilec upravljanja raznolikosti v zaposlovanju je v Sloveniji mnogo. Levji delež ozaveščanja so postorile številne **nevladne organizacije**, posamično ali združene v partnerske konzorcije in mreže, saj se lahko najlažje približajo posameznikom ali skupinam, ki so potencialne žrtve diskriminacije. Nevladne organizacije so delovale tudi ali predvsem preko nekaterih v nadaljevanju naštetih **razvojnih partnerstev** in programov znotraj pobud **Evropske skupnosti Equal** (20 **razvojnih partnerstev**, ki je delovalo na področju boja proti diskriminaciji pri dostopu in vrnitvi na trg dela; 2004-2006) in **Progress** (na področju zaposlovanja, socialne solidarnosti, vključevanja, izboljšanja delovnega okolja in delovnih razmer ter spodbujanja protidiskriminacijskih načel; 2007-2013). Obe platformi, tako **Equal** kot **Progress**, sta vselej delovali v partnerstvu z vlado, lokalnimi organi, delodajalci, sindikati in nevladnim sektorjem. Četudi je že omenjena raziskava **Eurofounda** ugotovila, da so razvoj in izvajanje dobrih praks **upravljanja raznolikosti v zaposlovanju** običajno posledica neposredne poslovne potrebe podjetij, ne pa pritiskov javne politike ali kampanj ozaveščanja, pa gotovo lahko zatrdimo, da v Sloveniji temu ni tako.

Naslednji in ključen nosilec **upravljanja raznolikosti v zaposlovanju** v Sloveniji so **sindikati**. **Zveza svobodnih sindikatov Slovenije**¹⁹ je 7. 12. 2007 na svojem **5. kon-**

gresu v Ljubljani v resoluciji »**Načrt ZSSS za enakost 2007-2011**« prvič poimensko naštel številne osebne okoliščine, ki so lahko vzrok razlikovanja na delovnem mestu. *Zveza svobodnih sindikatov Slovenije* je svojo *politiko enakih možnosti* opredelila takole: »*Sindikati, ki se povezujemo v ZSSS, sporočamo delavkam in delavcem, da smo delavska organizacija, ki bo uveljavljala načela enakih možnosti vseh kategorij zaposlenih tako na trgu dela kot tudi v lastni sindikalni organizaciji. Diskriminacija je vir socialne, gmotne in pravne neenakosti. Nasprotujemo neposredni in posredni diskriminaciji glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, spol, starševstvo oziroma družinske obveznosti, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost in drugo osebno okoliščino, ki posameznika ovira pri uresničevanju temeljnih svoboščin. Delovali bomo tako, da bo vsaki delavki ali delavcu zagotovljena enaka dostopnost do izobrazbe, poklica, zaposlitve in poklicnega napredovanja ter do socialne zaščite. Posebno skrb bomo namenili najbolj ranljivim kategorijam delavcev. Organizacijo sindikata bomo prilagodili tako, da bomo različnim kategorijam delavcev, kot so ženske, delavci v začasnih oblikah zaposlitve, mladi, invalidi, migranti in drugi, omogočali, da uveljavljajo svoje specifične interese. Ustvarjali pa bomo pogoje, da bo struktura organov sindikata na vseh ravneh odražala strukturo članstva. Želimo kot sindikat, ki se bori za dejanske potrebe delavcev in ki postavlja solidarnost za temelj svojega dela, k včlanitvi v sindikat povabiti vse kategorije delavcev*«. Prav tako naj omenimo, da je pri *Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije* v letu 2008 in 2009 potekal mednarodni projekt »*Model za mediacijo: orodje za doseganje enakih možnosti na trgu dela*«, ²⁰ financiran s strani *Evropske komisije*, katerega cilji so bili izmenjava dobrih praks na področju reševanja sporov na delovnem mestu s pomočjo mediacije, vzpostavitev mreže mediatorjev po območnih organizacijah *ZSSS*, izboljšanje pomoči za žrtve diskriminacije ter vzpostavitev novega sindikalnega orodja za mediacijski postopek, katerega cilj je normalizacija odnosov med žrtvijo diskriminacije in delodajalcem oziroma sodelavcem. In nenazadnje, *ZSSS* je sodelo-

vala tudi kot partner v projektih *društva ŠKUC »Partnerstvo za enakost«* (2005-2007) in *»Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju«* (2009); leta 2007 pa je z *Nogometno zvezo Slovenije*, *Sindikatom profesionalnih igralcev nogometa Slovenije*, *Sindikatom športnikov Slovenije*, *Mirovnim inštitutom*, *Zavodom za fair play in strpnost v športu*, *Združenjem klubov 1. SNL* in *društvom DIH* v boju proti diskriminaciji v športu sprožila akcijo *»Pokaži diskriminaciji rdeči karton«*.²¹

²¹ <http://www.spins-sindikar.si> ali <http://www.rdecikarton.si>

²² <http://www.sindikatergam.si>

²³ Nevladne organizacije zaposlujejo le 0,75 % vseh delovno aktivnih prebivalcev. Kar 80 % nevladnih organizacij nima nobenega zaposlenega.

Omeniti je potrebno *Sindikata nevladnih organizacij Slovenije (siNVO)*, ki deluje znotraj sindikalne *Konfederacije sindikatov Slovenije PERGAM*²² in je nastal prav zaradi zaščite ne zgolj klasičnih delavskih pravic, temveč tudi dostojanstva na delovnem mestu. Ena poglavitnih usmeritev *siNVO* je pozorno spremljanje in opozarjanje na pojave diskriminacije zaradi spola, starosti, hendikepa, spolne usmerjenosti, rase/etnične pripadnosti in veroizpovedi. V *siNVO* opažajo – kljub demokratično orientirani politiki nevladnih organizacij – da tudi v nevladnih organizacijah prihaja do velikega kršenja pravic iz delovno-pravne zakonodaje, pa tudi do diskriminacije na podlagi zgoraj omenjenih okoliščin. Menijo, da bi sicer težko govorili o množičnosti diskriminiranja v nevladnem sektorju, da pa lahko odkrito govorijo o kršitvah delavskih pravic: zaposleni v nevladnih organizacijah so bistveno slabše plačani kot v javnem in privatnem sektorju.²³ Večina nevladnih organizacij ne pristopa h kolektivnim pogodbam dejavnosti, v katerih delujejo. Razlika v plačah zaposlenih v nevladnih organizacijah in javnem sektorju se večja. Položaj, s katerim se sooča *siNVO*, je torej ravno obraten od ostalih sindikatov: večina nevladnih organizacij dosledno upošteva protidiskriminacijsko prakso, ne upošteva pa osnovnih delavskih pravic delavk in delavcev v nevladnem sektorju. V privatnih podjetjih in javnem sektorju je področje protidiskriminacije zanemarjeno, se pa bolj upošteva delovno-pravna zakonodaja. V *siNVO* in *Konfederaciji PERGAM* na-

²⁴ <http://www.sindikativno.si>

²⁵ <http://www.center-rcv.org>

meravajo tudi sicer posvetiti protidiskriminacijskim ukrepom v bodoče zasluženno pozornost. Znotraj **siNVO** so že začeli z določenimi aktivnostmi **sindikalnega samoorganiziranja skupin** (geji in lezbijke, hendikepirani), dodajajo pa, da so bili odzivi samih kolegov in kolegic iz naštetih ranljivih skupin mešani: ti se sprašujejo, ali je okolje – sindikat – pripravljeno sprejeti takšno obliko organiziranja oziroma ali je **Konfederacija** dovolj tolerantna.²⁴

Drugi dve veliki sindikalni mreži v Sloveniji – **Konfederacija sindikatov go Slovenije** in **Neodvisnost – Konfederacija novih sindikatov Slovenije** – v svojih dokumentih ne navajata izrecnih protidiskriminacijskih določil. **Konfederacija sindikatov go Slovenije** med svoje cilje prišteva zgolj bolj ohlapno deklaracijo o »**uveljavljanju človekovih pravic, ekonomskih in socialnih standardov iz mednarodnih konvencij in evropskih listin**«.

Četudi sindikati in nevladne organizacije izrecno poudarjajo potrebo po vključevanju politik raznolikosti na vsa področja zaposlovanja in trga dela, pa se zdi, da imajo ključno vlogo predvsem **delodajalske strukture**. Pri delodajalcih se, kot smo videli, **načelo upravljanja raznolikosti** še ne uveljavlja dosledno, po drugi strani pa se vse bolj uveljavlja **načelo družbene odgovornosti podjetij**, ki bi lahko predstavljalo sorodno platformo upravljanju raznolikosti. **Družbena odgovornost podjetij** je koncept, kjer podjetja združujejo odgovornost poslovanja ter odgovornost do družbe in okolja.²⁵ **Evropska unija** je koncept družbene odgovornosti zapisala kot definicijo, in sicer, kot **koncept, po katerem podjetja v svoje poslovno delovanje in svoje odnose z zainteresiranimi udeleženci prostovoljno vključujejo družbeno in okoljsko skrb**. Na neki ravni gre gotovo za odmik od v zadnjih desetletjih vse bolj razširjene neoliberalne usmeritve na vseh področjih družbenega življenja; podjetja v tem smislu niso več le ekonomski subjekti z edinim ciljem ustvarjanja dobička,

temveč morajo biti tudi družbeno odgovorna. Od podjetij se vse bolj pričakuje, da pri poslovanju upoštevajo tudi interese zaposlenih, okolja, skupnosti, kupcev in drugih deležnikov ter partnersko pristopijo k reševanju družbenih problemov. V koncept družbene odgovornosti podjetij²⁶ sta v preteklosti sodila *filantropija* in *sponzorstvo*, danes pa se uveljavlja bolj integriran sistem, vključitev družbene odgovornosti v vse proizvodne procese, ki se tičejo podjetja.

Dogodki, ki spodbujajo *družbeno odgovornost podjetij*, se v Sloveniji kar vrstijo. Naj se tem mestu spomnimo na sedaj že vsakoletno podeljevanje certifikatov »*Družini prijazno podjetje*«, ki ga podeljmeta *Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve* in *Zavod Ekvilib*, projekt, ki ga bomo podrobneje opisali v nadaljevanju. *Zavod Ekvilib* je novembra 2008 v Ljubljani, v sodelovanju z *Londonško šolo odnosov z javnostmi (London School of Public Relations)*, organiziral konferenco »*Trendi na področju družbene odgovornosti*«, na kateri se je predstavilo trende na področju družbene odgovornosti podjetij v svetu, vključevanje načel družbene odgovornosti podjetij v delovanje slovenskih podjetij in sodelovanje z nevladnimi organizacijami. *Zavod Ekvilib* in *Londonška šola odnosov z javnostmi* od marca 2009 dalje vodita tudi *izobraževalni program na področju družbene odgovornosti podjetij v srednji, vzhodni in južni Evropi*. Junija 2009 je *Inštitut za družbeno odgovornost* pripravil v Mariboru že četrto konferenco »*Družbena odgovornost in izzivi časa: Delo – most za sodelovanje: odnosi do zaposlenih in različnih starostnih generacij*«.

Primerov družbene odgovornosti podjetij ali njihovega spodbujanja je mnogo. V podjetju *Si.mobil* je, denimo, 15 % zaposlenih vključenih v *Simobilov okoljski projekt*.²⁷ Podjetje *Meblo Jogi* je prvo v Sloveniji pridobilo *certifikat SA 8000* o družbeni odgovornosti.²⁸ Omeniti je potrebno *Slovensko nagrado za družbeno odgovornost Horus*,²⁹ ki so jo *Inštitut za družbeno odgovornost, Slovensko društvo za odnose z javnostmi*,

²⁶ <http://www.cnvos.si> Poročilo s konference »*Trendi na področju družbene odgovornosti 2008*«, Tina Michieli, CNVOS.

²⁷ Podjetje omogoča zaposlenim, da si za projekt vzamejo čas, da se na službene poti po mestu vozijo s kolesi ipd. Vodilni kadri dajejo zgled.

²⁸ Podjetje *Meblo Jogi* je uvedlo več ukrepov za zagotavljanje zadovoljstva zaposlenih, njihovo socialno varnost in razvoj, denimo: uvedbo »aktivnega odmora«, ki ga je razvil fizioterapevt; organizacijo prostih dni za izlete; uvedbo zdravstvenega in varnostnega programa usposabljanja za vse zaposlene; spodbujanje predstavnikov k izpovedovanju skrbi zaposlenih; poudarjanje pomena usposabljanja, izobraževanja in poklicnega razvoja (še posebej za ženske: *Zveza managerjev* je tako podjetju podelila nagrado »*Do žensk prijazno podjetje*«); dvig plač idr.

²⁹ <http://zaposlitev.dnevnik.si/zlata-nit>

³⁰ Za nagrado *Horus* se je leta 2009 potegovalo 11 finalistov, ki so jih na podlagi podatkov o številu zaposlenih in višini prihodkov razdelili v tri kategorije: majhna, srednje velika in velika podjetja. Med velikimi podjetji so finalisti bili *Mercator*, *Si.mobil*, *Zavarovalnica Maribor*, *Trim*, *Holdings Slovenske elektrarne* in *Premogovnik Velenje*. Srednje veliki podjetji sta bili *ATech elektronika* in *Mimovrste*, manjša podjetja pa *Info-tehna*, *Domenca* in *Informa Echo*.

³¹ Najboljši zaposlovalci v letu 2007, prejemniki nagrade *Zlata nit*, so bili naslednji: v kategoriji malih podjetij je naziv najboljšega zaposlovalca pripadel podjetju *Microsoft d.o.o.*, v kategoriji srednje velikih podjetij podjetju *Halcom, d.d.*, in v kategoriji velikih podjetij *Krki, d.d.* Posebno priznanje *Zlata nit za inovativnost* je prejelo podjetje *Trimo Trebnje d.d.*, priznanje za gazelo med najboljšimi slovenskimi zaposlovalci pa podjetje *Elektronček, d.d.* Med prejemniki priznanja je bila tudi družba *Petrol*. Za sodelovanje pri izboru za najboljšega zaposlovalca v letu 2007 se je odločilo 133 podjetij, ocenjevanje pa je potekalo na podlagi kazalcev finančne, trženjske, inovacijske uspešnosti ter upravljanja človeških virov. Najboljši zaposlovalci v letu 2008 so bili *Formitas*, *Microsoft* in *Trim*.

³² 28. 5. 2009 smo iz elektronske pošte ŠKUC-LL poslali na naslove *Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve*, *Centra nevladnih organizacij Slovenije*, *Mirovnega inštituta*, *Združenja delodajalcev Slovenije* in *Zveze svobodnih sindikatov Slovenije*, njihovemu članstvu in drugim deležnikom vabilo, naj nam posredujejo svoje ali druge poznane primere dobrih praks upravljanja raznolikosti v zaposlovanju v Sloveniji.

revija *Kapital*, časnik *Dnevnik* in drugi partnerji prvič podelili junija 2009 na že omenjeni konferenci »*Družbena odgovornost in izzivi časa: Delo – most za sodelovanje: odnosi do zaposlenih in različnih starostnih generacij*«. Poslanstvo nagrade *Horus* je spodbujati celovitost v razmišljanju, inovativnost v delovanju in odgovornost pri poslovanju slovenskih podjetij.³⁰ In nenazadnje, časnik *Dnevnik* je uveljavil medijsko-raziskovalni projekt *Zlata nit, izbor najboljšega zaposlovalca*. *Dnevnikov* projekt spodbuja podjetniško inovativnost, primere dobrih praks na področju zaposlovanja ter kakovost delovnih mest, nosilce nagrade pa uveljavlja kot zgled poslovnega in širšega okolja, vrhunsko slovensko podjetje 21. stoletja, v katerem imajo zaposleni možnost realizirati svoje talente ter z njimi prispevati k uspehu organizacije na globalnem trgu. Projekt je usmerjen k odnosu med organizacijo in zaposlenimi ter sledi smernicam na področju zaposlovanja in delovne sile. Njegov pokrovitelj je *Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve*.³¹

A vrnimo se od *družbene odgovornosti podjetij k upravljanju raznolikosti v zaposlovanju*. V nadaljevanju izpostavljamo nekatere primere dobrih praks *upravljanja raznolikosti v zaposlovanju* v Sloveniji.³² Razvrstili smo jih glede na posamezne diskriminatorne osnove ter nosilce projekta oziroma pobude.

UPRAVLJANJE RAZNOLIKOSTI V ZAPOSLOVANJU GLEDE NA POSAMEZNE DISKRIMINA- TORNE OSNOVE

1. Rasna/etnična pripadnost

Večina držav se sooča s težavami na področju zaposljivosti rasnih in etničnih manjšin: delež etničnih in rasnih manjšin v okviru brezposelnih je razmeroma velik, saj so te pri delodajalcih še manj zaželeni kot druge družbene manjšine. V Sloveniji so tarča rasističnega in nacionalističnega zapostavljanja v zaposlovanju predvsem Romi, delavci iz bivših jugoslovanskih republik in delovni migranti iz držav vzhodne Evrope. Poročila *Evropske komisije za boj proti rasizmu in nestrpnosti*³³ redno beležijo primere razlikovanja pripadnikov manjšinskih skupin, vključno z romskimi³⁴ in iz nekdanje Jugoslavije.³⁵ Četudi v *Zakonu o delovnih razmerjih* obstajajo protidiskriminacijske določbe, pa se te ne izvajajo učinkovito: iz leta 2003 sta znana le dva posamezna primera rasne diskriminacije, ki sta bila predstavljena javnim ustanovam, in sicer prvi *Varuhu človekovih pravic*, drugi pa *Delovnemu sodišču* v Mariboru. Slovenski organi so poročali *Evropski komisiji za boj proti rasizmu in nestrpnosti*, da so sicer sprejeli ukrepe za obveščanje pripadnikov manjšinskih skupin o možnosti vložiti pritožbo, a da niso sledile nobene pritožbe.

A kljub nizkemu številu uradno zabeleženih primerov rasne diskriminacije v zaposlovanju, pa – kot navaja *Evropska komisija za boj proti rasizmu in nestrpnosti* – podatki o situaciji na področju zaposlovanja kažejo na neuravnovešenost med ljudmi različnega etničnega porekla. Brezposelnost in nekvalificirano delo nesorazmerno bolj prizadeta pripadnike manjšinskih skupin nekdanje Jugoslavije; pripadniki etničnih manjšin le redko dosežejo vodilne položaje v državni upravi ali na

³³ Evropska komisija za boj proti rasizmu in nestrpnosti: »3. poročilo o Sloveniji«, junij 2006.

³⁴ *Urad RS za narodnosti* ocenjuje, da živi v Sloveniji med 7.000 in 10.000 Romov. Ob popisu prebivalstva se je za pripadnike romske skupnosti opredelilo 3.246 prebivalcev.

³⁵ Pripadniki manjšinskih skupin iz drugih ozemelj nekdanje SFRJ zajemajo približno 10 % prebivalstva Slovenije.

³⁶ 18.12.2006 je *Strokovni svet za poklicno in strokovno izobraževanje* potrdil poklicni standard za romskega pomočnika/romsko pomočnico in poklicni standard za romskega koordinatorja/romsko koordinatorico ter Katalog standardov strokovnih znanj in spretnosti za obe poklicni kvalifikaciji.

³⁷ *Evropska komisija za boj proti rasizmu in nestrpnosti* ugotavlja, da *Akcijski program zaposlovanja Romov 2003-2006* sicer vsebuje nekatere ukrepe za izboljšanje zaposlitvenega položaja Romov, a da je zmožnost teh ukrepov, da preskrbijo vitalne alternative socialni podpori in vzdržljive obete vključitve na trg dela, postavljena pod vprašaj.

³⁸ V letu 2004 se je v Sloveniji izvajalo 37 programov javnih del, ki so bili namenjeni Romom: vanje je bilo vključenih 144 brezposelnih oseb, od tega 98 brezposelnih Romov. V letu 2005 se je izvajalo 36 programov javnih del, ki so bili namenjeni Romom: vanje je bilo vključenih 111 brezposelnih oseb, od tega 77 Romov. V letu 2006 je bilo v okviru Programa ukrepov aktivne politike zaposlovanja vključenih 1162 Romov. Vir: www.ds-rs.si/novice/odgovori

določenih področjih zasebnega sektorja. Kot pozitivne ukrepe za zmanjševanje diskriminacije etničnih manjšin lahko gotovo omenimo različne pobude za izboljšanje njihovega položaja na trgu dela. *Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve* je začelo razvijati nekatere ukrepe za okrepitev integracije pripadnikov manjšinskih skupin v trg dela. Mednje gotovo sodijo *ukrepi aktivne politike zaposlovanja Romov*, ki jih (s programi subvencioniranih delovnih mest ali ustvarjanjem delovnih mest v okviru javnih del) izvaja omenjeno *Ministrstvo*, pa tudi zaposlovanje romskih pomočnikov³⁶ v uradih javnih služb.³⁷

a) *Programi javnih del*: projekt javnih del – sprva kot ukrep aktivne politike zaposlovanja težje zaposljivih brezposelnih oseb – se je v Sloveniji izvajal že od začetka devetdesetih let: samo v prvih desetih letih se je v programe javnih del vključilo okrog 56.000 brezposelnih oseb v Sloveniji. Leta 2000 je *Zavod RS za zaposlovanje* v sodelovanju z *Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve* ter območno službo Novo mesto in izvajalcem kreiranja javnih del *Portoval d.o.o.* ustvaril programa javnih del, ki sta bila namenjena romski skupnosti, in sicer program »*Romi za Rome*«, ki se je izvajal v občinah Metlika in Trebnje, ter program »*Gradnja romskih hiš*«, ki se je izvajal v občini Novo mesto. Oba programa sta bila namenjena urejanju bivalnih razmer, naselij in okolij Romov ter zagotavljanju boljših življenjskih pogojev, s strani *Sveta Evrope* pa sta bila sprejeta kot primera dobre prakse. Zaposlovanje pripadnikov romske skupnosti v okviru javnih del³⁸ naj bi – po trditvah *Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve* – preraslo v stalne oblike zaposlovanja, pri čemer naj bi se v obdobju 2007-2013 uporabila tudi evropska sredstva.

b) *Romski zaposlitveni center*: projekt nastajanja *Romskega zaposlitvenega centra* je bil del programa *Evropskega socialnega sklada – Pobude Skupnosti Equal*

za Slovenijo v obdobju 2004 do 2006, ki ga je vodilo *Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve*.³⁹ Nosilec *razvojnega partnerstva* je bil *občina Škočjan*, ki ga je skupaj z ljubljanskim podjetjem *Alianta* tudi koordinirala. *Razvojno partnerstvo* je sestavljalo 27 partnerskih institucij (poleg omenjenih še *Center za izobraževanje in kulturo Trebnje*; *Društvo Mladinski ceh Ljubljana*; *Društvo za razvijanje preventivnega in prostovoljnega dela Ljubljana*; *Društvo zaveznikov mehkega pristanka Krško*; *Javno podjetje EDŠ – Ekološka družba d.o.o. Šentjernej*; *Ljudska univerza Kočevje*; *Mestna občina Murska Sobota*; *Mestna občina Novo mesto*; *občine Beltinci, Kočevje, Krško, Ribnica, Šentjernej, Trebnje*; *Območna obrtna zbornica Novo mesto*; *Papilot Ljubljana*; *Pedagoški inštitut Ljubljana*; *Plan/e*; *Polidej Vid Fajdiga s.p.*; *Portoval Novo mesto*; *Razvojno izobraževalni center Novo mesto*; *RC Pokolpje*; *Zavod za zaposlovanje Novo mesto*; *Zavod za izobraževanje in kulturo Črnomelj*; in *Zavod Skledar*), ki so jim skupna prizadevanja za izboljšanje položaja pripadnikov romske skupnosti na lokalnem, regionalnem in nacionalnem nivoju. Do tega projekta je vsaka lokalna skupnost pristopala k reševanju romske problematike posamično, v razvojnem partnerstvu *Romski zaposlitveni center* pa so se združile moči na regionalni ravni. Prizadevanja so bila usmerjena v izboljšanje položaja Romov na trgu dela, kjer so zaradi nizke motivacije, nizke stopnje izobraženosti in usposobljenosti na eni ter visoke stopnje predsodkov in negativnega družbenega pečata na drugi strani med delodajalci malo cenjena delovna sila.

Projekt je bil usmerjen v reševanje problematike zaposlovanja na območju jugovzhodne, posavske in osrednje-slovenske regije, kjer živijo Romi. Po podatkih novomeške enote *Zavoda za zaposlovanje* je namreč stopnja brezposelnosti med tamkaj živječimi Romi kar med 90 % in 95 %; med registriranimi 3200 brezposelnimi v regiji je kar četrtnina Romov.⁴⁰ Sodelavci projekta so se pri tem povezali tudi s prekmurskimi in tujimi partnerji ter tako

³⁹ V tem obdobju je – poleg razvojnega partnerstva »Romski zaposlitveni center« – potekalo še eno razvojno partnerstvo, ki se je ukvarjalo z romsko problematiko, in sicer »Romski izobraževalno informativni center«, katerega koordinator je bila *Regionalna razvojna agencija Mura d.o.o.* Njegov cilj je bila zlasti vzgoja in izobraževanje Romov ter vzpostavitev poklicnega standarda »romski mentor« in priprava učnega načrta, izobraževanje in certificiranje romskih mentorjev, vzpostavitev javnega zavoda *Romski izobraževalno informativni center* in transnacionalno sodelovanje.

⁴⁰ Podatki popisa prebivalstva iz leta 2002 o številu brezposelnih oseb med pripadniki romske skupnosti v primerjavi z ostalo populacijo v Sloveniji kažejo, da je med Romi v vsej Sloveniji brezposelnih kar 72,3 %.

zagotovili projektu nacionalne in mednarodne povezave. Sodelovali so z *razvojnim partnerstvom Equal »Potujoči ljudje v Evropi«*, v katerem so bili povezani partnerji iz Francije, Italije in Slovenije, ter *razvojnim partnerstvom »Različne kulture za dosego enakega razvoja«*, v katerem so sodelovale Portugalska, Grčija, Madžarska, Slovenija in Italija.

Glavni namen razvojnega partnerstva je bil pilotna ustanovitev javnega zavoda *Romski zaposlitveni center*. Predstavljal naj bi krovno telo, ki bi služilo potrebam podjetij po romski delovni sili, podjetjem, ki že zaposlujejo Rome, in Romom, ki so iskalci zaposlitve – bil naj bi torej posrednik med Romi in delodajalci. Partnerji so posvetili pozornost dosedanjim načinom in ukrepom za vključevanje Romov v izobraževanje, usposabljanje in zaposlovanje ter na podlagi pozitivnih izkušenj in primerov dobre prakse sodelovali pri ustvarjanju pozitivne klime za večje vključevanje Romov v procese izobraževanja in dela. Razvili so programe za motiviranje, usposabljanje in izobraževanje Romov ter izvajali motivacijske aktivnosti med delodajalci za zaposlovanje Romov.

Aktivnosti so bile usmerjene v izdelavo predloga strategije izobraževanja in zaposlovanja Romov; izdelavo nabora poklicev in del za Rome; informiranje Romov o možnostih zaposlovanja, usposabljanja in zaposlovanja; oblikovanje programov dodatnega usposabljanja za osebe, ki delajo z Romi; motiviranje in ugotavljanje potreb med delodajalci po romski delovni sili; vzpostavitev delovanja javnega zavoda *Romski zaposlitveni center*; vzpostavitev baze podatkov romskih iskalcev zaposlitve in potencialnih delodajalcev; izmenjavo izkušenj, informacij, primerov dobrih praks; in izdelavo predlogov za spremembo oziroma dopolnitev delovno-pravne zakonodaje.

Romski zaposlitveni center, s sedežem v Novem mestu, je bil nato ustanovljen leta 2006, ustanovitelji

pa so njegovo aktivno in nemoteno delovanje povezali s podporo države in lokalnih skupnosti. Bržkone pa je potrebno omeniti, da se vabilu na zaključno konferenco projekta **Romski zaposlitveni center** ni odzval nihče od predstavnikov romske skupnosti – podobno, kot se nobeno romsko društvo ni odzvalo niti vabilu k samemu sodelovanju pri projektu.⁴¹

c) **Nevidni delavci sveta (IWW – Invisible Workers of the World)**: je avtonomna, biosindikalistična iniciativa za novo delavsko gibanje, oblikovana novembra 2007. Pobudniki so na prvo skupščino IWW vabili udeležence po vseh delavskih domovih v Ljubljani, kjer živijo delavski migrantje.⁴² Srečanja, predavanja in delavnice o različnih načinih organiziranja migrantskih delavcev potekajo v **Socialnem centru Rog** v Ljubljani. **IWW** in **SC Rog** sta, denimo, decembra 2008 nasprotovala novi uredbi o kvoti delovnih dovoljenj za tuje delavce,⁴³ ki drastično zmanjšuje kvoto za leto 2009 kar za četrtnino (iz 32.000 v letu 2008 na 24.000 v letu 2009).

d) **Študijski krožek »Živimo med vami in z vami«**:⁴⁴ na **Ljudski univerzi** v Slovenski Bistrici so ugotovili, da imajo udeleženske tečajev slovenskega jezika – iz Hrvaške, Romunije, Bosne, Rusije idr. – veliko težav pri vključevanju v javno življenje. Zato so leta 2002 ustanovili študijski krožek, namenjen osebam, priseljenim iz tujine. V njem udeleženske pridobivajo temeljno znanje o okolju, v katerem so si ustvarile svoj dom. Ker se same težko dokopljejo do potrebnih informacij, vabi mentorica, Maja Knop, na srečanja strokovnjake za socialna in pravna vprašanja, pa tudi predstavnike **Zavoda za zaposlovanje**, saj udeleženske zanima, kakšne državljske pravice imajo, ali jim pripadajo družinski dodatki za otroke, kakšne pravice imajo pri prestopanju meje, kam se lahko zatečejo v primeru težav, kako dobiti službo, kako se prijaviti na **Zavodu za zaposlovanje**.

⁴¹ <http://www.rzc.si>

⁴² Nekaj podatkov: leta 1995 je bilo približno 97 % vseh delovnih dovoljenj tujcem v Sloveniji izdanih osebam po poreklu iz držav, nastalih na ozemlju nekdanje Jugoslavije, leta 2000 pa 94,4 %.

⁴³ Leta 2000 sprejet **Zakon o zaposlovanju in delu tujcev** obvezuje vlado, da v skladu z migracijsko politiko in gibanji na trgu dela letno določi kvoto delovnih dovoljenj, s katero omeji število tujcev na trgu dela v Sloveniji. Zgornja meja kvote je 5 % aktivnega prebivalstva RS.

⁴⁴ Vir: referat »Enkratna, socialno odgovorna oseba (individuum) kot temeljna vrednota učeče se, v svet odprte, multikulturene skupnosti – v luči strategije vseživljenjskega učenja. Primeri dobre prakse«, Slavica Borka Kucler, Andragoški center Slovenije, 19.10.2004.

⁴⁵ Zastavljeni lizbonski cilj je 50 % do leta 2010, ki ga Slovenija gotovo ne bo mogla doseči.

⁴⁶ Večina delavstva v Evropski uniji se upokoji, preden doseže uradno starost za upokojitev.

⁴⁷ Tatjana Greif: »Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju: smernice za delodajalce in sindikate«, Društvo ŠKUC, Ljubljana, 2009.

⁴⁸ <http://www.kapitalskadruzba.si>

2. Starost

V Sloveniji in **Evropski uniji** se prebivalstvo stara, čemur posledično sledi staranje delovne populacije. Delovno aktivno prebivalstvo postaja vse starejše, hkrati pa so starejši skupina, ki najtežje najde zaposlitev in jo najtežje obdrži: vse evropske države, tudi Slovenija, imajo nizko udeležbo starejše delovne sile v celokupnem deležu zaposlenih. V Sloveniji obstaja izredno nizka stopnja zaposlenosti oseb v starostni skupini od 55 do 64 let: z okoli 30 % zaposlenih v tej starostni skupini sodimo na rep držav EU.⁴⁵ Prezgodnje upokojevanje⁴⁶ in brezposelnost za delo sposobnega prebivalstva povzročata nastanek skupine ljudi, ki so izrinjeni na rob družbenega dogajanja, torej nastanek nove ranljive, izključene skupine. Nenaklonjenost delodajalcev do starejše delovne sile se odraža v pogojih, ki jih postavljajo za zasedbo prostih delovnih mest: številni primeri oglaševanja delovnih mest direktno diskriminirajo na podlagi starosti. Leta 1999 so delodajalci na **Zavodu RS za zaposlovanje** vložili 55 % zahtevkov po delavcih, pri katerih so kot pogoj za zasedbo delovnega mesta postavili starost do 39 let.⁴⁷

Evropska unija se na omenjeno problematiko odziva s **konceptom aktivne starosti**, kar pomeni, da države z zakonodajo ter podjetja z ustreznimi instrumenti spodbujajo starejše delavce med 55. in 64. letom starosti, da ostanejo čim dlje delovno aktivni - a **koncept aktivne starosti** ali **menedžment starostnikov** sta v Sloveniji oziroma v slovenskih podjetjih tako rekoč neobstoječa. **Kapitalska družba** je v sodelovanju z **Inštitutom za management in organizacijo** na **Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani** ter **Pristopom** v februarju in marcu 2008 izvedla raziskavo **»Odnos podjetij do starejših zaposlenih«**.⁴⁸ Raziskava je zajela vse gospodarske družbe v Sloveniji, ki imajo nad 50 zaposlenih - vabilo za sodelovanje je bilo torej poslano na 1072 spletnih naslovov podjetij, odzvalo se je 123 podjetij. Rezultati so poka-

zali, da se podjetja v Sloveniji na splošno zavedajo problemov, ki jih prinaša proces staranja prebivalstva, kljub temu pa le redke organizacije v praksi udeležujejo ukrepe v smeri ravnanja s starejšimi ljudmi pri delu. Kar 71 % podjetij si ne prizadeva zadržati starejših zaposlenih, kar pomeni, da ne izvajajo nobenih ukrepov, kot so oblikovanje delovnih mest po meri zaposlenih (ergonomija), prerazporeditev/prilagoditev delovnih mest, razbremenitev starejših delavcev, prilagoditev urnikov, fleksibilne delovne prakse in fleksibilen delovni čas, skrb za izvajanje preventivnih zdravstvenih pregledov, ukrepi za varovanje zdravja, organizirana vadba in programi dobrega počutja, vseživljenjsko učenje, načrtovanje sekundarnih karier, strategije aktivnega staranja v organizaciji, izobraževanje vodstva o menedžmentu starosti oziroma menedžmentu starostne diskriminacije, dodatne finančne stimulacije in drugi ukrepi za boj proti starostnim omejitvam ali za spodbujanje starostne raznolikosti. 86 % podjetij nima posebnih programov, ki bi bili namenjeni izključno starejšim zaposlenim, in ne razmišlja o njihovi uvedbi. Večina podjetij, 78 %, pa pozna in prakticira generacijsko mešane ekipe sodelavcev.

⁴⁹ <http://www.eurofound.europa.eu>

V Sloveniji je v zadnjih letih zato potekalo več projektov, ki so izobraževala o **starostno-občutljivih politikah** ali direktno ustvarjala razmere, ki dajejo starejšim priložnost za participacijo ali dvig njihove zaposljivosti. **Eurofound** je sicer že v devetdesetih 20. stoletja začel raziskovati ovire in priložnosti za upravljanje starosti v podjetjih in v tem času dokumentiral več kot 150 študij primerov dobre prakse v podjetjih v javnem in zasebnem sektorju ter malih, srednje velikih in velikih podjetjih v Evropi, kasneje tudi v novih članicah EU, hkrati pa je ugotovil, da integrirane in vsestranske politike za aktivno upravljanje starosti niso pogoste.⁴⁹ Predvsem v novih članicah EU (v primeru raziskave v Bolgariji in Romuniji) se manj pozornosti namenja spodbujanju aktivne starejše

⁵⁰ <http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/ageingworkforce.htm>

delovne sile in povečanju stopenj zaposlenosti med starejšimi delavci, zlasti med starejšimi in nizko kvalificiranimi.⁵⁰ Eurofound je zato tudi v Sloveniji pripravil kampanjo o *upravljanju starosti v podjetjih*, z osnovno noto, da »ohranjanje starejših delavcev med delovno silo omogoča, da ti še naprej prispevajo k gospodarstvu, družbi in tudi svojemu lastnemu osebnemu dostojanstvu in blaginji«. V Ljubljani je 30.9. 2005 potekal 18. Mednarodni kongres EURAG, ki sta ga organizirala Evropska federacija starejših (EURAG) in Zveza društev upokojencev Slovenije in ki je znotraj osnovne teme, perspektiv starejših v Evropi, predstavil probleme zaposlovanja starejših, koncept aktivnega staranja in podobno. Med ostalimi projekti, priporočili in pobudami, ki bi lahko ohranili ali povečali udeležbo starejših delavcev na trgu dela, lahko omenimo:

a) *Zveza društev upokojencev Slovenije* oziroma projektni konzorcij sedmih nevladnih organizacij (*Zveza društev upokojencev Slovenije*, *Ženska svetovalnica*, *Racio Social*, *Slovenska filantropija*, *Inštitut za afriške študije*, *Društvo za razvijanje prostovoljnega dela Novo mesto* in pridruženi strokovni partner *Društvo informacijski center Legebitra*) sta znotraj *Evropskega programa Skupnosti* za zaposlovanje in socialno solidarnost *Progress* vodila projekt »*Raznolikost je bogastvo družbe*«, ki se je začel decembra 2007 in je trajal 12 mesecev. Znotraj projekta je po vsej Sloveniji potekalo več okroglih miz, strokovnih srečanj, delavnic, poletnih šol. Leta 2008 je bila objavljena zgoščenka »*Zbirka mednarodnih in slovenskih predpisov za preprečevanje diskriminacije*«, namenjena civilni družbi, socialnim partnerjem in lokalnim skupnostim, na kateri so zbrani in prevedeni dokumenti OZN, *Evropske unije* in Slovenije, ki obravnavajo preprečevanje diskriminacije ranljivih skupin oziroma preprečevanje diskriminacije na osnovi vseh šestih osnov. Prav tako leta 2008 je v nakladi 70.000 izvodov izšel »*Priročnik za starejše: Kam, na koga naj se obrnem za rešitev mojega problema*«, ki se – poleg informiranja o splošnih pra-

vicah starejših - spušča tudi v vprašanja zaposlovanja starejših in delovnih pravic starejših. Znotraj projekta je potekala raziskava med migranti o odnosu do njih v Sloveniji ter oblikovanje internetnega portala o problematiki migracij. Oktobra 2008 je v Ljubljani potekala zaključna konferenca, kjer so predstavili primere dobrih praks v boju proti vsem šestim osebnim okoliščinam, ki jih EU obravnava kot vzrok za diskriminacijo v družbi. Omenimo naj še, da **Zveza društev upokojencev Slovenije** skupaj z več projektnimi partnerji že od leta 2003 vodi projekt **»Lara: Učenje – odgovor staranju«**, ki ga sofinancira **Evropska komisija** oziroma **Direktorat za izobraževanje in kulturo**, sodi pa v **program vseživljenjskega učenja**, namenjen tudi učiteljem in organizacijam, ki načrtujejo izobraževanje za starejše.⁵¹

b) **Ciljno oglaševanje izdelkov za starejše (in druge ranljive) skupine:** četudi sta trženje in oglaševanje najpogosteje usmerjena predvsem k mladim generacijam, pa postaja trg starejših porabnikov – skladno z demografskimi trendi – vse pomembnejši cilj tržnikov in oglaševalcev. Kar 30 % prebivalstva v Evropi tvorijo generacije, ki so že prestopile 50 let.⁵² V letu 2005 je bilo v **Evropski uniji** povprečno 25 % prebivalstva starejšega od 65 let – po ocenah bo leta 2050 v EU že več kot 50 % ljudi starejših od 65 let. Tržniki in oglaševalci so se začeli zavedati tržnega potenciala starejših porabnikov, pa tudi posebnosti tega tržnega segmenta, ki zahteva specifičen pristop in tržno diferenciacijo ponudbe blaga in storitev. Tuje raziskave s področja trženja starejšim porabnikom kažejo, da so starejši porabniki vključeni v oglaševalska sporočila v manj kot 5 %, najmanj starejše ženske.⁵³ Reprezentacije starejših oseb so pogosto neustrezne, žaljive, posmehljive in podcenjujoče, kar gotovo negativno vpliva na oglaševani izdelek. Velik delež oglasov je s področja kozmetike. Povprečje analiziranih oglasov v Sloveniji, v katerih so nastopale starejše osebe, je 15 %⁵⁴ - moralo pa bi biti

⁵¹ <http://www.laraproject.net>

⁵² Vir: Jadranka Prodnik, **»Starejši porabniki – tržna priložnost ali nevarnost?«**, Podjetnik, april 2005.

⁵³ Avtorica prispevka, Jadranka Prodnik (glej opombo zgoraj), dodaja, da so celo živali pogosteje prikazane v oglasih kot starejši ljudje. Po drugi strani pa so mlade ženske vključene v skoraj 60 % vseh oglasov. Razlogi takšnega **»marketinškega genocida«** nad starejšimi naj bi bili predvsem v tem, da trženjske strategije večinoma vodijo osebe, mlajše od 35 let, ter mit mladosti, ki je kolektivna obsedenost, ki vlada sodobnemu življenju, in gerontofobija, strah pred staranjem.

⁵⁴ V tako imenovanih **»ženskih revijah«** so starejše osebe nastopale v 12 % oglasov, od tega starejše ženske v 5,1 % oglasov, starejši moški pa v 6,9 % vseh oglasov. V televizijskih oglasih so bile starejše osebe vključene v približno 19 % oglasov. V tiskanih medijih je skupen delež oglasov, ki vključujejo starejše osebe, 12 %, na jumbo plakatih pa 4,5 %.

vsaj 30 %, kolikor je v Sloveniji delež oseb, starejših od 50 let.

Na tem mestu naj omenimo ciljno oglaševanje podjetja *Mobitel*, z *jasno raznolikostno oglaševalsko in trženjsko filozofijo*, ki vključuje starejše: obstajajo paketi s posebnimi bonusi za upokojence in starejše od 60 let. *Mobitel* ponuja tudi posebne pakete za gluhe in naglušne z nižjimi cenami SMS sporočil in brezplačno videotelefonijo, pred nekaj leti pa je svoje storitve oglaševal s plakatno akcijo, na katerih je bila upodobljena poročna torta z isto spolnima partnerjema. Pri govorjenju o ciljnem oglaševanju pa vendarle ne smemo spregledati pomislekov, da gre pri tem bolj za tržni izkoristek posameznih družbenih skupin kot pa za zavezo k družbeni enakosti, četudi velja dodati, da je v sodobnih družbah pogosto prav trg artikuliral nove kulture, družbene skupine in skupnosti.

*

Tako kot je za trg dela v Sloveniji značilna nizka stopnja zaposlenosti starejših delavcev, je značilna tudi *visoka stopnja brezposelnosti mladih*. Stopnja brezposelnosti mladih od 15 do 24 let je približno 16 %; mladi so večinoma zaposleni za določen čas; skoraj tretjino zaposlenih mladih skrbi, da bodo izgubili sedanjo zaposlitev. Večino mladih obremenjuje *usklajevanje dela in družinskega/zasebnega življenja* – samo 38 % mladih takšno usklajevanje ne obremenjuje.

c) Akcija »*Ni ti treba povedati delodajalcu - lahko poveš nam!!!*«, ki jo je sprožil *Urad za enake možnosti* v sodelovanju z *Zavodom za zaposlovanje*, potekala pa je od 2. 11. 2006 do 30. 4. 2007. Z akcijo ozaveščanja delodajalcev o doslednem izvajanju 26. člena *Zakona o delovnih razmerjih (delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od kandidata/kandidatke zahtevati podatkov, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem)* se je želelo opozoriti delodajalce, hkrati

pa ozavestiti kandidate/kandidatke. Na vseh izpostavah **Zavoda za zaposlovanje** ter na spletni strani **Urada za enake možnosti**⁵⁵ je bilo v tem času možno **na posebnem obrazcu** oddati anonimno prijavo zoper tiste delodajalce, ki kandidate/kandidatke na razgovorih za zaposlitev sprašujejo o številu otrok, zakonskem stanu, načrtih glede družine, nosečnosti, jim dajo v podpis vnaprejšnjo odpoved pogodbe o zaposlitvi in podobno. Pobudniki so se za to akcijo odločili zato, ker so v zadnjih letih na brezplačni in anonimni telefonski številki **Urada za enake možnosti** (080 12 13) opažali porast klicev tistih, ki jih delodajalci na razgovorih za zaposlitev sprašujejo o načrtih glede družine, številu in/ali starosti otrok, zakonskem stanu itd.

Od 2. 11. 2006 do 30. 4. 2007 so prejeli 418 prijav: 87 % prijav so poslale ženske, 13 % moški. Slabi dve tretjini žensk sta bili stari od 21 do 30 let, moških je bilo v tem obdobju slaba polovica. Delodajalci so vprašanja, povezana z družinskim oziroma zakonskim življenjem kandidatke ter kandidatov za zaposlitev, najpogosteje postavljali na razgovoru – ženskam pogosteje kakor moškimi. Več kot petina je odgovorila, da so takšna vprašanja dobili tako na razgovoru kot tudi na posebnem vprašalniku. Dobri četrtini žensk so delodajalci zastavili vprašanje »**Ali imate otroke?**«, moške pa so najpogosteje spraševali po zakonskem stanu. Vsako četrto žensko so vprašali, ali je poročena ali samska, vsako šesto, ali namerava imeti otroke, vsako sedmo so vprašali po starosti otrok ter vsako deseto, ali je noseča. Delovna mesta, na katerih so delodajalci najpogosteje zastavljali takšna vprašanja, so bila pri ženskah v dobri četrtini primerov na področju pisarniških in administrativnih del in v slabi četrtini primerov na delovnih mestih prodajalk. Kršitve so se pogosteje dogajale v zasebnem sektorju (89 %) kot v javnem.

Prvi trije meseci akcije so bili predvsem ozaveščevalni, kar pomeni, da je **Urad za enake možnosti**

⁵⁶ <http://www.certifikatdpp.si>

⁵⁷ Nekaj podatkov: anketa *Urada za informiranje RS* iz leta 1995 je pokazala, da se je 28 % zaposlenih zaradi starševstva tako ali drugače čutilo zapostavljenih pri delodajalcu. Očetovski dopust je v zadnjih letih koristilo le 8 % očetov, dopust za nego in varstvo otroka pa 1,1 %. Analize *Urada za enake možnosti* so pokazale, da sta (potencialna) nosečnost in materinstvo glavni vzrok za to, da delodajalci raje zaposlijo moškega kot žensko, premeščajo ženske na druge, pogosto slabše plačane položaje, ženske izgubijo službo. Četrtnina težav na delovnem mestu nastane zaradi dvojne vloge zaposlenih.

delodajalcem, za katere so dobili prijavo, poslal dopis, v katerem so jih opozorili na izvajanje *Zakona o delovnih razmerjih*. V drugem trimesečju *Urada za enake možnosti* delodajalcev ni več opozarjal z dopisom, ampak je prijave posredoval *Inšpektoratu za delo*.

d) »*Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje*«: namen *razvojnega partnerstva*⁵⁶ – ki je med leti 2005 in 2007 deloval v okviru *Programa pobude Skupnosti Equal* in v katerem so sodelovali *Inštitut za ekonomska raziskovanja, Zavod Ekilib – zavod za kulturo duha in telesa, Fakulteta za družbene vede, Zavod za informiranje in pomoč brezposelnim in iskalcem zaposlitve, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Konfederacija sindikatov Pergam, Združenje delodajalcev Slovenije, Slovensko društvo za odnose z javnostmi* in medijski partner, časnik *Finance* – je bil prinesiti novosti glede usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, kulturo odgovornosti delodajalcev do staršev, seznaniti mlade (starše) z njihovimi starševskimi pravicami ter zmanjšati prikrito diskriminacijo pri zaposlovanju žensk, predvsem (potencialnih) mater. Zakonodaja sicer zagotavlja pravni okvir za enakopraven položaj na trgu dela tudi mladim ženskam/materam in očetom, v praksi pa obstaja neformalna diskriminacija, ki se dogaja za zaprtimi vrati.⁵⁷ Ta problem je bil zaznan s strani iskalk zaposlitve, na *Zavodih za zaposlovanje*, sindikatih, medijih in drugje, *razvojno partnerstvo* pa je opravilo celovito raziskavo in analizo tega problema in poskrbelo za njihovo vključitev v politike. Raziskovalno delo znotraj *razvojnega partnerstva* predstavlja prvo poglobljeno nacionalno raziskavo o izkušnjah staršev in potencialnih staršev ter o odnosih do materinstva/očetovstva na delovnih mestih v Sloveniji. Obenem je *razvojno partnerstvo* uvedlo brezplačni telefon za usklajevanje družinskega in poklicnega življenja (080 8118). Uvedlo pa je tudi priznanje »*Družini prijazno podjetje*« – idejo za to priznanje je sicer že pred leti sprožil

Urad za enake možnosti - in tudi oblikovalo merila zanj, revizorski postopek, ki ima funkcijo ocenjevanja in svetovanja delodajalcem, katera orodja uporabljati za boljše upravljanje z zaposlenimi v kontekstu usklajevanja poklicnega in družinskega življenja. Nekateri **elementi družini prijazne organizacijske politike** so prožni delavniki (gibljev delovni čas, zgoščen delovni teden, delitev delovnega mesta), sodelovanje zaposlenih pri izdelavi urnikov, odločanje zaposlenih o količini in mestu dela (delo na domu, tele-delo, skrajšanje delovnika v nekem obdobju, možnost prekinitve zaposlitve za določen čas in zagotovljena vrnitev na delovno mesto), obveščanje zaposlenih na starševskem dopustu o dogajanju na delovnem mestu in v podjetju nasploh, pomoč pri prevzemanju delovnih nalog po daljši odsotnosti z dela zaradi starševskih obveznosti, organiziranje otroškega varstva (vrtec v sklopu podjetja ali v bližnji okolici), plačana odsotnost staršev na prvi šolski dan, prednost staršev šoloobveznih otrok pri najemu počitniških kapacitet, prednost otrok zaposlenih pri dodeljevanju štipendij in pri počitniškem delu, pomoč pri negi družinskih članov in podobno. Za priznanje **»Družini prijazno podjetje«** je od zaključka **razvojnega partnerstva** skrb prevzel **Zavod Ekvilib**, nosilec licence za podeljevanje priznanja pa je postalo **Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve**. Priznanje se podeljuje od leta 2007 dalje.⁵⁸

3. Spolna usmerjenost

Diskriminacija seksualnih manjšin sodi med najbolj zamolčane, prikrite in težko dokazljive oblike. Od diskriminacije na osnovi spola, starosti, hendikepa, rase, etnične pripadnosti in drugih jo loči ravno njena manjša razpoznavnost. Mednarodna raziskava **lezbične sekcije ŠKUC-LL** iz leta 2001 med geji in lezbijkami v Sloveniji je pokazala na obstoj diskriminacije na delovnem mestu, pri iskanju zaposlitve, poklicnem napredovanju in neupravičenem odpuščanju z dela: kar 20 % anketiranih

⁵⁸ Podjetje, ki želi pridobiti priznanje **»Družini prijazno podjetje«**, mora imeti vsaj 10 zaposlenih in izkazati mora zavest o pomembnosti usklajevanja poklicnega in družinskega življenja zaposlenih z vsaj tremi izmed 110 ukrepov. Slovenska podjetja zberejo povprečno med 9 in 10 ukrepov na podjetje. Do sedaj je osnovni certifikat **»Družini prijazno podjetje«** pridobilo 49 podjetij; za leto 2007 **AJM, oknavrata-senčila** iz Pesnice pri Mariboru; **Andragoški zavod Maribor - Ljudska univerza Maribor; Domenca; Družina; e-Studentski servis; Helios; IBM Slovenija; Infotehna** iz Novega mesta; **Inštitut Jožef Štefan; Intera** iz Ptujja; **Kontrola zračnega prometa Slovenije; Kopa Golnik; Lek; Ljudska univerza Ptuj;** borzno-posredniška hiša **Medvešek Pušnik; Mikro+Polo** iz Maribora; **Org.Tend** iz Maribora; **Pravno informacijski center nevladnih organizacij; Pinus; Planet GV; Sava** iz Kranja; **Mercator; Racio - Družba za razvoj človeškega kapitala** iz Celja; **Racio Social - zavod za razvoj socialnih in zaposlitvenih programov** iz Celja; **Si.mobil; Tero** iz Slovenj Gradca; **TI** iz Jesenic; **TOM** iz Mokronoga; računovodska hiša **Unija** iz Ljubljane; **Fakulteta za kmetijstvo Univerze v Mariboru; Ydria Motors** iz Cerknice in **Zavarovalnica Maribor**. Za leto 2008 je certifikat prejelo 17 podjetij: **Abbott Laboratories - družba za farmacijo in diagnostiko; COLOR;** družba **KOSTAK; Elektro Ljubljana; GlaxoSmithKline; Halcom; Hermes Softlab; Mobitel; IMAS; SeT Slovenija; Siemens; SRC Sistemske integracije; Telekom Slovenije; TURIZEM KRAS; Varstveno delovni center Polž** iz Maribora; **Vizija računovodstvo** in **Zavod za zdravstveno varstvo Maribor**.

⁵⁹ <http://www.ljudmila.org/lesbo>

gejev in lezbijk je že bilo žrtev diskriminacije v zaposlovanju. Zgovoren je tudi podatek iz raziskave *Mirovnega inštituta* iz leta 2003, da kar polovica gejev in lezbijk prikriva svojo seksualno usmerjenost na delovnem mestu. To pomeni, da delovno okolje za geje, lezbijke, biseksualce in transeksualce v Sloveniji ni varno, temveč je homofobno in represivno.

a) »*Partnerstvo za enakost*«:⁵⁹ program, ki je potekal med leti 2005 in 2007 v okviru evropske pobude za odpravljanje vsakršne diskriminacije v zaposlovanju *Equal*. Nosilci in razvojni partnerji programa so bili *Društvo ŠKUC (lezbična sekcija ŠKUC-LL)*, *Zveza svobodnih sindikatov Slovenije* in *Združenje delodajalcev Slovenije*. Cilj *razvojnega partnerstva* je bil ozaveščanje socialnih partnerjev v Sloveniji o škodljivih učinkih vseh oblik diskriminacije, predvsem pa diskriminacije na osnovi spolne usmerjenosti, ter možnosti njenega preprečevanja.

V okviru projekta je *lezbična sekcija ŠKUC-LL* izvedla serijo delavnic za sindikate in delodajalce o pomenu proti-diskriminacije na delovnem mestu. Leta 2006 je objavila dve publikaciji - »*Ukrepi proti diskriminaciji v zaposlovanju za delodajalce*« in »*Ukrepi proti diskriminaciji v zaposlovanju za sindikate*«. Priročnika navajata informacije o najbolj pogostih tipih diskriminacije na osnovi spolne usmerjenosti, izpostavljata ukrepe, ki se jih lahko poslužijo sindikalni predstavniki in delodajalci, da bi preprečili diskriminacijo, ter prinašata primerjalne primere dobrih praks in konkretnih predlogov za omejevanje homofobije na področju zaposlovanja v Sloveniji. *ŠKUC-LL* je nenazadnje, leta 2005 in 2007, ob začetku in koncu projekta, izvedla tudi dve raziskavi o odnosu do diskriminacije v zaposlovanju in na trgu dela med članstvom *Zveze svobodnih sindikatov Slovenije* in članstvom *Združenja delodajalcev Slovenije*, del projekta pa je bil tudi medijska kampanja ozaveščanja o protidiskriminaciji

v zaposlovanju, z izdelavo televizijskega spota. Celoten projekt je bil izpostavljen kot dobra in inovativna praksa, vredna posnemanja, s strani različnih agencij EU.

⁶⁰ <http://www.raznolikost.org>

b) »**Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju**«:⁶⁰ projekt v okviru programa *Evropske unije Progres*, ki ga v letu 2009 izvajajo *društvo ŠKUC (lezbična sekcija ŠKUC-LL)*, *Zveza svobodnih sindikatov Slovenije* in *Združenje delodajalcev Slovenije*. Projekt je zasnovan tako, da nadgrajuje vsebine protidiskriminacijskih politik na trgu dela in zaposlovanja z modelom upravljanja raznolikosti v zaposlovanju, z najnovejšimi pristopi na tem področju v smeri trajnostne systemske rešitve oziroma kot celostno upravljalско orodje za obvladovanje spreminjajočih se demografskih pogojev na trgu delovne sile. Ponuja konceptualni okvir in praktična upravljalška orodja za politiko raznolikosti in enakih možnosti v zaposlovanju in na trgu dela, za razvoj aktivnih pristopov k raznolikosti ter upoštevanje prednosti raznolike delovne sile. Namenjen je vsem, ki jih zanima vključevanje različnih skupin v zaposlovanje: delodajalcem, sindikalnim združenjem in drugim akterjem na področju zaposlovanja, ministrstvom in vladi RS, Državnemu zboru in Državnemu svetu, organom za enake možnosti, Ekonomsko socialnemu svetu, delovnim sodiščem in delovnim inšpekcijam, Zavodom za zaposlovanje, agencijam za zaposlovanje, interesnim združenjem za razvoj kadrov, oblikovalcem politik, nevladnim organizacijam, evropskim institucijam ter splošni javnosti. Projekt poteka ob izvedbi delavnic za delodajalce in sindikaliste ter medijski kampanji za ozaveščanje. *Lezbična sekcija ŠKUC-LL* je hkrati objavila priročnik »**Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju: smernice za delodajalce in sindikate**«. Projekt je nadgradnja in krepitev sodelovanja med področjema civilnega in socialnega dialoga, ki so ga razvojni partnerji v programu »**Partnerstvo za enakost**« zasnovali že med leti 2005 in 2007.

c) Trije primeri dobre prakse v organizacijah oziroma javni sferi, kjer se uporabljajo formalna in neformalna sredstva za zagotavljanje varnega delovnega okolja za lezbijke, geje, biseksualce in transeksualce. Tri javne platforme vključujejo prepoved diskriminacije (tudi) na osnovi spolne usmerjenosti v svoja interna delovna pravila – prva je podjetje **Telekom Slovenije**, ki v »Kodeksu poslovne etike in podjetniške kulture« pravi: »Naši zaposleni in delo: Telekom Slovenije si prizadeva vzdrževati zdravo, varno in produktivno delovno okolje brez posredne in neposredne diskriminacije zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja, invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, narodnostnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali drugih osebnih okoliščin. Telekom Slovenije na delovnem mestu ne dopušča vedenja, ki ustvarja nestorilno, nespodbudno ali žaljivo okolje. Če menimo, da smo deležni takega vedenja, moramo o tem obvestiti svojega nadrejenega in direktorja kadrovskega sektorja«.

Drugi primer so »Poklicna merila in načela novinarske etike v programih RTV Slovenija«: »Odnos do spolnih manjšin: istospolni odnosi so še vedno povezani z močnimi predsodki in so velikokrat predmet nepremišljenega in žaljivega poenostavljanja. Z napačnim pristopom lahko te predsodke še utrdimo, z ustreznim pristopom pa jih pomagamo spreminjati. Zato se je pri obravnavanju te problematike treba izogibati poenostavljanju, stereotipom in osebnim sodbam. Istospolne odnose skušajmo korektno in nepristransko prikazovati tudi v primerjavi z različnospolnimi odnosi«.

Tretji primer je **Kodeks novinarjev Slovenije**, ki ga je **Društvo novinarjev Slovenije** sprejelo leta 2002, v svojem 23. členu pa določa: »Novinar se mora izogibati rasnim, spolnim, starostnim, verskim, etničnim, geografskim stereotipom ter stereotipom, povezanim s spolnimi nagnjenji, invalidnostjo, fizičnim videzom in socialnim položajem. Spodbujanje k nasilju in nestrpnosti, diskri-

minacija na podlagi spola, pripadnosti etnični, verski, socialni ali narodni skupnosti, žalitev verskih čustev in običajev ter netenje mednacionalnih trenj je nedopustno».

4. Hendikep

Hendikepirani predstavljajo 10 % prebivalstva *Evropske unije* in okrog šestino evropskega prebivalstva v delovni starosti, vendar pa je po podatkih *Evropskega invalidskega foruma* skoraj 80 % hendikepiranih izključenih iz trga delovne sile. Možnost, da bo hendikepirana oseba ostala brez zaposlitve, je v primerjavi z ostalimi trikrat do šestkrat večja. Manj verjetnosti je, da bo vir dohodkov hendikepirane osebe plača, in več verjetnosti, da bodo to socialni prejemki. Večja je verjetnost, da bodo hendikepirane osebe dobile slabše plačano delovno mesto, ostale nezaposlene dlje časa in večje je tveganje odpustitve.

Hendikepirani veljajo za največjo manjšino. *Evropska unija* si prizadeva za vključitev 50 milijonov hendikepiranih na trg zaposlovanja, države članice – tudi Slovenija – pa na podlagi *Evropske direktive o zaposlovanju*,⁶¹ *Lizbonske strategije*⁶² in drugih smernic na področju socialnega vključevanja urejajo zaposlovanje hendikepiranih vsaka po svoje.

Vlada RS je leta 2004 ustanovila *Sklad za spodbujanje zaposlovanja invalidov*.⁶³ Leta 2006 sta se začela izvajati *Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju hendikepiranih* ter *akcijski program za hendikepirane za obdobje 2007-2013*, ki sta prinesla ukrepe za izboljšanje zaposlitvenega položaja hendikepiranih oseb s *spodbujanjem delodajalcev k zaposlovanju hendikepiranih oseb*. Delodajalci so dolžni zaposlovati določen delež hendikepiranih, kvota pa je v Sloveniji glede na dejavnost delodajalca različna. Obenem mora delodajalec hendikepiranim zaposlenim zagotoviti uresničevanje pravic na podlagi

⁶¹ Prilagajanje potrebam hendikepiranih oseb je obvezni del *Evropske direktive o zaposlovanju* iz leta 2000. Člen 5 določa, da morajo delodajalci v javnem in zasebnem sektorju zagotoviti prilagoditve delovnih mest za hendikepirane (denimo odstranitev fizičnih ovir, ki onemogočajo dostop, prilagoditve delovnega časa, prilagoditve za slabovidne, usposabljanje idr.).

⁶² *Lizbonska strategija* si je zadala 70 % dvig stopnje zaposlenosti do leta 2010, vendar pa to ni izboljšalo položaja hendikepiranih.

⁶³ Leta 2006 je *Sklad za spodbujanje zaposlovanja invalidov* namenil delodajalcem približno 400 milijonov tolarjev. *Sklad* sicer velja za primer dobre prakse, četudi so prisotne kritike, da prinaša ta pristop razkorak med teorijo in prakso in da bi bilo bolje delovati »od spodaj navzgor«, to je, najprej skleniti dogovor z vsemi vpletenimi v delo, čemur bi sledil razpis. Vir: STA: »Hendikepirani za delo v običajnih delovnih okoljih«, 10. 5. 2006.

hendikepa. Od leta 2001 velja *Kodeks dobre prakse pri urejanju invalidnosti na delovnem mestu*, ki ga je sprejela *Mednarodna organizacija dela*.

a) Pod okriljem *Evropske komisije, Direktorata za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti*, je bila v letu 2008 opravljena raziskava »*Zagotavljanje ustreznih pogojev na delovnem mestu za hendikepirane osebe v EU – primeri najboljših praks in finančne sheme*« (»*Providing reasonable accomodation for persons with disabilities in the workplace in the EU – good practices and financing schemes*«). Raziskavo je opravil *Avstrijski inštitut za raziskave majhnih in srednje velikih podjetij (Austrian Institute for SME Research)* iz Dunaja, v njeni mednarodni projektni ekipi pa je sodelovala tudi *Fakulteta za ekonomijo in poslovanje Univerze v Mariboru*. Tipi ustreznih pogojev na delovnem mestu za hendikepirane osebe so bili razvrščeni glede na njihov praktičen pomen, in sicer, tehnične rešitve, prilagoditve organizacijskega sistema, omogočanje asistenc, ukrepi za kvalifikacijo ter ukrepi za ozaveščanje.

V raziskavi je bilo – izmed 250 delodajalcev iz 30 držav (27 članic EU in Irske, Lichtensteina ter Norveške), ki so bili povabljeni k sodelovanju – izbranih triindvajset organizacij, ki predstavljajo *dobre prakse pri zagotavljanju ustreznih pogojev na delovnem mestu za hendikepirane osebe*, med njimi iz Slovenije dva primera, in sicer *Inštitut Jožef Štefan* in *podjetje Mercator*.

Inštitut Jožef Štefan je tehničnemu sodelavcu po nesreči leta 2007, ki mu je onespobila vid, ponudil podporna tehnološka orodja, poseben, računalniško voden stroj, interno prekvalifikacijo, spremembo delovnih nalog, fleksibilen delovni čas ter vso ostalo potrebno pomoč. Vsi stroški, potrebni za reorganizacijo njegovega delovnega mesta in prilagojeno tehnično pomoč, so *Inštitut* stali približno 200.000 evrov, vendar pa so omenjenemu sodelavcu podporna tehnološka orodja in

vse ostalo omogočila nadaljevanje dela. Vsa tehnična oprema na **Inštitutu** je tudi sicer prilagojena potrebam zaposlenih tako, da pospešuje integracijo hendikepiranih oseb (uporaba različnih podpornih elektronskih naprav) in preprečuje poškodbe.⁶⁴ Omenimo naj še podatek, da je **Inštitut Jožef Štefan** v letu 2007 prejel certifikat »**Družini prijazno podjetje**«.

Podjetje Mercator je zaposlenega sodelavca, ki je v nesreči izgubil vid na desno oko, premestilo na drug oddelek najprej kot pomočnika poslovodje trgovinskega obrata, nato v oddelek za mikro-poslovanje kot koordinatorja, in mu omogočilo uspešno nadaljnje izobraževanje na univerzi. Drugi zaposleni sodelavki, prevajalki v Prevajalskem oddelku, je podjetje po operaciji raka na prsni omogočilo delo doma, nato pa preusmeritev zaposlitve v Oddelek za izobraževanje zaposlenih.⁶⁵ **Podjetje Mercator** vodi tudi poseben prostovoljni projekt »**Hendikepiranim osebam prijazno podjetje**«, ki ga vodita dva cilja: izboljšati zadovoljstvo hendikepiranih kupcev in zagotoviti ustrezne prilagoditve za hendikepirane zaposlene. Leta 2008 je **Mercator** ustanovil posebno, sestrsko »**podjetje za hendikepirane osebe**«, posebej usmerjeno v prodajo kozmetike in ekoloških izdelkov, ki naj bi omogočilo hendikepiranim osebam boljše delovne pogoje in uvedlo nove službe zanje. Omenimo naj, da **Mercator** sodeluje z nevladno organizacijo **ŠENT**, ki deluje na področju duševnega zdravlja in katere aktivisti so usposabljali zaposlene v **Mercatorju** za delo s hendikepiranimi osebami. **Mercator** je prav tako prejemnik certifikata »**Družini prijazno podjetje**«.

b) **Projekt Gateway**: je nastal z namenom olajševati in spodbujati uporabo podpornih tehnologij med ljudmi s posebnimi potrebami, ki se želijo vključiti v visokošolske in univerzitetne programe ali na delovna mesta. Projekt je namenjen mladim osebam s posebnimi potrebami, ki iščejo nasvete,

⁶⁴ Na **Inštitutu Jožef Štefan** je bilo leta 2007 zaposlenih 854 oseb, med njimi 20 oseb s hendikepom različnih kategorij in tipov. **Inštitut** zaposluje hendikepirane osebe preko kvot, ki jih določa država.

⁶⁵ **Podjetje Mercator** je leta 2007 imelo 12.607 zaposlenih, od tega 6,6 % hendikepiranih. **Podjetje** zaposluje hendikepirane osebe preko kvot, ki jih določa država.

⁶⁶ Projekt *Gateway* nagovarja delodajalce, naj pomembno prispevajo k premagovanju kompleksnih ovir, ki hendikepiranim osebam preprečujejo, da bi našli in obdržali zaposlitev. »To je mogoče doseči«, pišejo, »z uveljavljanjem zakonodaje, ki zapoveduje enakost pri zaposlovanju, ter z dvigom ozaveščenosti o pomoči, podpori in tehničnih rešitvah (podpornih tehnologijah), ki so vam kot delodajalcem na voljo«.

⁶⁷ <http://www.gateway2at.org>

⁶⁸ <http://www.yhd-društvo.si> in www.handy-world-si.com

povezane s podpornimi tehnologijami, ter druge vire informacij v zvezi z izobraževanjem in zaposlovanjem; pedagogom in svetovalcem; in delodajalcem, ki se seznanjajo s preprekami, s katerimi se srečujejo osebe s posebnimi potrebami na delovnem mestu.⁶⁶ Projekt *Gateway* se je začel na *Inštitutu za umetnost, oblikovanje in tehnologijo* v Dublinu na Irskem, v njem pa sodeluje več organizacij iz različnih evropskih držav, ki so dejavne na področju podpornih tehnologij in hendikepa (*Enable Ireland*/Irska, *Ability Net*/Velika Britanija, *Agence Wallonne pour l'Integration des Personnes Handicapees*/Belgija), pedagoško-raziskovalne institucije, ki jim podporne tehnologije predstavljajo eno od področij dela (*Tehniška univerza Košice*/Slovaška, *Fakulteta za elektrotehniko Univerze v Ljubljani*/Slovenija). Pri izvedbi projekta so pomagale tudi *Zveza društev slepih in slabovidnih Slovenije*, *Zveza društev gluhih in naglušnih Slovenije*, *Zavod za usposabljanje invalidne mladine Kamnik*, *Društvo študentov invalidov Slovenije*, *Nacionalni svet invalidskih organizacij Slovenije* in drugi. Projekt je sofinanciral program *Evropske komisije Leonardo da Vinci*.⁶⁷

Pri projektu *Gateway* navajajo tri vzorčne primere dobrih praks oziroma uporabe podporne tehnologije za izboljšanje kakovosti življenja – pri osnovnošolcu in dijaku, ki zaradi gibalne in fizične prizadetosti uporabljata posebej prilagojen računalnik ter posebno programsko opremo za pisanje in alternativne načine komunikacije, in inženirju računalništva s težko okvaro sluha, ki prav tako uporablja računalnik s potrebnimi podpornimi aplikacijami.

c) *YHD – Društvo za teorijo in kulturo hendikepa*:⁶⁸ je razvilo projekt »Partnerstvo za bodoče možnosti« (»UFO – Union for Future Opportunities«) za povečanje možnosti zaposlovanja hendikepiranih oseb in osebnih asistentov ter vplivanje na oblikovanje ustreznih politik v Sloveniji. *Razvojno partnerstvo* – zastavljeno kot most ali posredovalec med hen-

dikepiranimi iskalci zaposlitve in delodajalci - je oblikovalo modele za učinkovitejšo socialno in ekonomsko politiko s povezovanjem in solidarnostjo različnih izključenih skupin na način, da si drug drugemu zagotavljajo ekonomsko in socialno neodvisnost ter avtonomijo. Oblikovalo je nove pristope za oblikovanje trajnih možnosti za neodvisno življenje hendikepiranih in socialno izključenih ljudi, zaposlovanje osebnih asistentov oz. ustvarjanje novih delovnih mest ter oblikovanje novega poklicnega profila in s tem povečanje zaposlitvenih možnosti dolgotrajno brezposelnih oseb, spodbujanje hendikepiranih oseb za aktivno vključevanje na trg dela (s svetovanjem, informiranjem, pravnimi nasveti, individualnim spremljanjem, opolnomočenjem, spremljanjem na razgovor, svetovanjem glede tehničnih pripomočkov in prilagoditev ipd.), posredovanje med iskalci zaposlitve in delodajalci ter izvajanje ustreznih podpornih storitev in izobraževanj za zmanjšanje stopnje brezposelnosti in omogočanje dostopnosti do delovnih mest vsem vključenim ciljnim skupinam. Projekt si je prizadeval omogočati zaposlovanje hendikepiranih predvsem na običajnih delovnih mestih in v običajnem okolju, saj se hendikepirane osebe, če že, zaposlujejo predvsem pod posebnimi pogoji, v invalidskih podjetjih in podobno, ne glede na svoje interese in želje.⁶⁹ Ciljne skupine, ki jim je bil projekt neposredno namenjen, so bili mladi iskalci zaposlitve, prvi iskalci zaposlitve, dolgotrajno brezposelni, ženske, druge marginalne skupine, ki so izključene iz trga dela zaradi osebnih okoliščin in diskriminacije, ter hendikepirane osebe, ki želijo živeti neodvisno in za to potrebujejo stalno pomoč oz. asistenco. Glavni rezultati *razvojnega partnerstva UFO* so bili analiza stanja na področju zaposlovanja hendikepiranih na nacionalni in mednarodni ravni, predstavitev primerov dobrih praks na področju zaposlovanja hendikepiranih in zagotavljanja možnosti za neodvisno življenje, oblikovanje predlogov in pobud za bodoče intervencije na tem

⁶⁹ Po podatkih *Zavoda za zaposlovanje RS* je bilo konec leta 2005 v Sloveniji 161.856 invalidov oziroma 8 % celotnega prebivalstva; zaposlenih v običajnem delovnem okolju je bilo 22.864 invalidov, v invalidskih podjetjih pa 6554. V evidenci brezposelnih je 9135 invalidov oziroma 17 % vseh invalidov na trgu dela, ki jih je skupaj 53.665.

⁷⁰ Tatjana Greif: »Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju: smernice za delodajalce in sindikate«, Društvo ŠKUC, Ljubljana, 2009.

⁷¹ V Sloveniji je registriranih 43 verskih skupnosti.

področju, vzpostavitev agencije, oblikovanje profila poklica osebni asistent in trajne možnosti za njegovo zaposlovanje, vzpostavljena mreža podpornikov neodvisnega življenja, večja osveščenost delodajalcev in širše javnosti ter oblikovana borza dela in baza primernih delovnih mest. Znotraj projekta so razvili poseben *obrazec za evidenco hendikepiranih iskalcev zaposlitve*, s čemer naj bi ti lažje vstopili na trg dela. Znotraj kampanje za osveščanje so bili ustvarjeni tudi trije spoti »*Za enake zaposlitvene možnosti*«. Projekt, ki je deloval znotraj *pobude Skupnosti Equal*, je koordiniralo društvo YHD, v njem pa so sodelovali *Zavod RS za zaposlovanje*, *Fakulteta za socialno delo*, *Center za neprofitni management*, *Center za poslovno usposabljanje* pri GZS in mednarodni partnerji.

5. Veroizpoved

Veroizpoved je sistem osebnih prepričanj in vrednot, s katerimi del človeštva izraža odnos do neznanega, do neke transcendentalne vsebine. Čeprav religije deklarativno pozivajo k sožitju, so med seboj konkurenčne, zato sta *medverski dialog* in *načelo ločenosti cerkve od države* življenjskega pomena, saj ravno zaradi verske nestrpnosti prihaja do konfliktov globalnih razsežnosti.⁷⁰

Raznolikost verstev se povečuje po vsej Evropi zaradi migracij in vse večje mobilnosti delovne sile in prebivalstva.⁷¹ Vendar se o religiji v okviru zaposlovanja ne govori pogosto, četudi bi podjetja in organizacije morale biti pripravljene tudi na posledice razlik v veroizpovedi. *Evropska unija* je stališča glede veroizpovedi v zaposlovanju izrazila v dokumentu »*Spodbujanje verskega in kulturnega razumevanja, harmonije in sodelovanja*«.

Nadlegovanje zaradi vere se lahko kaže kot zastraševalno obnašanje zaradi vere; posmehovanje ali poniževanje zaradi vere; fizična napadalnost zaradi vere; neželene zgodbe, šale, komentarji na

račun vere; sramotilno obrekovanje, črnjenje ali žaljenje zaradi vere. Prilagoditve podjetij glede veroizpovedi zaposlenih so lahko: upoštevanje verskih prepovedi, prilagoditve urnikov dela, dopuščanje noše, ki ni del predpisane delovne uniforme, skrb za raznoliko sestavo jedilnikov za zaposlene in podobno.

6. Spol

Do neenakosti v zaposlovanju lahko pripelje tudi *različno obravnavanje moških in žensk*. Ženske veljajo za prikrajšano skupino na trgu dela, saj so kljub ustavni in zakonski enakopravnosti ter številnim predpisom in ukrepom na nacionalnih in mednarodnih ravneh v neenakem položaju in imajo slabše možnosti kot moški: *analize trga dela kažejo na vertikalno in horizontalno spolno segregacijo*. Neenak položaj žensk izpričujejo statistično izmerjeni podatki iz vseh segmentov zaposlovanja: glede stopnje rasti zaposlenosti, stopnje zaposlenosti v okviru polne zaposlitve, razlike v plačilu za isto delo, vključenosti v nestandardne oblike zaposlitve in podobno. Ženske so na delovnem mestu izpostavljene raznim oblikam nadlegovanja in nasilja, poleg diskriminacije na osnovi spola pa so lahko deležne tudi *večplastne diskriminacije*.

KAZALO

- 3 _ Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju
- 6 _ Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju v Sloveniji
- 9 _ Dobre prakse upravljanja raznolikosti v zaposlovanju v Sloveniji
- 17 _ Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju glede na posamezne diskriminatorne osnove
 - 17 _ 1. Rasna / etnična pripadnost
 - 22 _ 2. Starost
 - 29 _ 3. Spolna usmerjenost
 - 33 _ 4. Hendikep
 - 38 _ 5. Veroizpoved
 - 39 _ 6. Spol

PROGRESS. Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju.

Program podpira Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti Evropske komisije. Program sofinancira Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije.

Vsebina dokumenta ne odraža nujno stališč in mnenja Evropske komisije.

Projekt delno financirata:




REPUBLIKA SLOVENIJA | **MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO
IN SOCIALNE ZADEVE**
Kotnikova 5, 1000 Ljubljana
www.mdds.gov.si, e: gp.mdds.gov.si

Za raznolikost



Proti diskriminaciji

www.stop-discrimination.info

Partnerji projekta:



Pokrovitelji:



STUDIO:3S

STARAGARA.

