

RP: PARTNERSTVO ZA ENAKOST

Ukrep 1: Omogočanje lažjega dostopa do trga dela in vrnitev nanj za tiste, ki imajo težave pri vključevanju ali vnovičnem vključevanju vanj

Koordinator: **Društvo ŠKUC** je ustanovljeno 1972. Njegovi začetki segajo v prvo radikalno študentsko gibanje v Ljubljani 1968. Konec 70. in v 80. letih je bilo Društvo ŠKUC eden vodilnih spodbujevalcev, združevalcev in promotorjev družbene kritike ter alternativne kulture. Danes je ŠKUC prostor, ki stimulira kritični svobodni izraz na področju **kulture, umetnosti in aktivnega državljanstva**. Ima status društva v javnem interesu. www.skuc.org

Partner 1: **Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS)** www.sindikat-zsss.si

Partner 2: **Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS)** www.zds.si

Namen RP:

Ozaveščanje in usposabljanje socialnih partnerjev (sindikati, delodajalci), za razvoj in trajno izvajanje proti-diskriminacijskih politik v zaposlovanju in na trgu dela, s ciljem preprečevanja diskriminacije in povečevanja vključenosti skupin, prikrajšanih zaradi **spolne usmerjenosti**.

Žrtve vseh oblik diskriminacije potrebujejo jasno **sporočilo delodajalca in sindikata**, da so njihove pravice varovane, storilci pa, da so vse oblike kršitev osebne integritete in dostojanstva, nedopustne in v nasprotju z nacionalno delovno zakonodajo ter evropskimi standardi zaposlovanja in trga dela.

Utemeljitev:

Za doseganje ekonomske blaginje in trajnostnega razvoja družbe ne zadostuje zgolj poviševanje stopnje zaposlenosti, temveč je hkrati potrebno odpravljati vse vrste diskriminacije v okviru zaposlovanja. Diskriminacija seksualnih manjšin v zaposlovanju sodi med najbolj tabuizirane, prikrite in težko dokazljive oblike.

Diskriminacija seksualnih manjšin v zaposlovanju sodi med najbolj **tabuizirane, prikrite in težko dokazljive oblike**. Tu ne gre za odprto in sistematično diskriminacijo, ampak so okoliščine vedno kompleksne. V to kategorijo uvrščamo:

- (prisilno) skrivanje spolne usmerjenosti pred sodelavci in nadrejenimi;
- homofobične reakcije sodelavcev (zmerjanje, posmehovanje, žaljive pripombe in komentarji, nadlegovanje, fizično nasilje);
- diskriminacijo pri iskanju zaposlitve, napredovanju in odpuščanju.

Naše RP je potrebno, ker diskriminacija na osnovi spolne usmerjenosti v zaposlovanju in na trgu dela doslej ni bila prepoznana kot ena izmed oblik, niti s strani države niti s strani socialnih partnerjev. **Raziskava ŠKUC-LL, izvedena leta 2001** med istospolno usmerjenimi v Sloveniji, kaže obstoj diskriminacije na delovnem mestu, pri iskanju zaposlitve, pri poklicnem napredovanju in neupravičenem odpuščanju z dela (*N.Velikonja & T.Greif, »Anketa o diskriminaciji na osnovi spolne usmerjenosti«, www.ljudmila.org/lesbo*). 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, 14.5% je bila istospolna usmerjenost ovira pri napredovanju. 2003 izpeljana raziskava Mirovnega inštituta (A.Švab & R.Kuhar, »**Vsakdanje življenje lezbijk in gejev**«, www.mirovni-institut.si) kaže, da 49% vprašanih ni razkrilo spolne usmerjenosti na delovnem mestu, 4% meni, da so bili zaradi razkritja odpuščeni.

RP se osredotoča na pravice prikrajšane skupine delavcev in iskalcev zaposlitve, ki je v politikah in praksah še posebej zapostavljena in izključena. Seksualne manjšine sodijo med najbolj ranljive skupine, zaradi česar so posledično izpostavljene **tveganju k socialni izključenosti** in **višji stopnji revščine**. Ravno pri spolni usmerjenosti je najhujši problem strah pred negativnimi reakcijami okolja. Drugače spolno usmerjeni živijo pod stalnim pritiskom, da bo kdo izvedel, da bodo izgubili službo. Zaradi **molka in pasivnosti žrtev** to področje ostaja »nevidno«. Da bi bil trg dela enako odprt za vse, je treba upoštevati faktorje, ki ogrožajo enak dostop in enako obravnavo, tudi če ti faktorji na prvi pogled niso razvidni.

Ciljne skupine & partnerji:

Posebnost RP je, da sta ciljni skupini hkrati tudi partnerja. Za zagotavljanje enakosti na trgu dela in zaposlovanja je nujno vključiti tiste deležnike, ki v vsakodnevni praksi lahko preprečujejo pojave diskriminacije. Zato sta naši ciljni skupini (obenem pa tudi partnerja v RP) **ZSSS** in **ZDS**. Usposabljanje ciljnih skupin bo posledično privedlo do razvoja in izvajanja proti-diskriminacijskih politik ter s tem zagotavljanja vključevalnega in varnega delovnega okolja ter enakih možnosti za vse zaposlene in iskalce zaposlitve, ne glede na njihove osebne okoliščine.

Model je **prenosljiv** na nove ciljne skupine: sindikate in delodajalce iz **različnih panog**. Poleg tega je tudi **horizontalno prenosljiv**, za boj proti vsem oblikam diskriminacije (spol, starost, invalidnost, etnična pripadnost, itd.).

Cilji RP:

- povečati stopnjo udeležbe na trgu dela diskriminiranih na podlagi spolne usmerjenosti;
- olajšati pogoje za stalno integracijo prikrajšane skupine na trg dela;
- dvigniti stopnjo ozaveščenosti, usposobljenosti in znanja delodajalcev in sindikatov o vlogi vključevalnih politik zaposlovanja;
- izdelati protokol (pravilnik z navodili za ravnanje) za izvajanje proti-diskriminacijske politike za delodajalce in sindikate;
- vzpodbujati implementacijo proti-diskriminacijske politike (na osnovi izdelanega protokola);
- odkrivati, evidentirati in preprečevati kršitve na osnovi spolne usmerjenosti v zaposlovanju;
- vzpodbuditi interesno združevanje prikrajšanih skupin znotraj sindikatov in podjetij.

Pričakovani vplivi RP:

- ustvarjanje enakih možnosti dostopa na trg dela za vse, s posebnim poudarkom na osebah, ki jim grozi socialna izključenost zaradi spolne usmerjenosti;

- razvoj novih, širše aplikativnih rešitev za odpravljanje neenakosti in večjo vključenost istospolno usmerjenih na trg dela, razvoj kvalitetnih delovnih mest in varnega delovnega okolja zanje;
- povečanje senzibilnosti in stopnje ozaveščenosti sindikatov in delodajalcev o njihovi vlogi in odgovornosti pri odpravljanju diskriminacije in zagotavljanju enakih možnosti na trgu dela;
- dvig ravni zaposljivosti prikrajšanih skupin, razvoj kulture spoštovanja raznolikosti, boljša delovna klima in višja storilnost.
- krepitev sodelovanja med NVO in socialnimi partnerji, razvoj in izmenjava dobrih praks v Sloveniji in v Evropski uniji.

Aktivnosti RP:

- promocijska zloženka o pomenu pobude EQUAL in ESS;
- izdelava dveh priročnikov za proti-diskriminatorne politike (za sindikate in delodajalce);
- izdelava protokola / etičnih kodeksov za proti-diskriminatorne politik na trgu dela in v zaposlovanju (za sindikate in delodajalce);
- izvedba izobraževalnih seminarjev za sindikate in delodajalce (regijsko);
- implementacija celostne informacijske in komunikacijske strategije za RP;
- za razširjanje rezultatov in vplivanje na razvoj politik; razširjanje in vključevanje dobrih praks v politike in prakse;
- koordinacija transnacionalnega partnerstva;
- izpeljava strukturirane raziskave fokusnih skupin in izdelava priporočil za razvoj politik;
- nacionalna konferenca s celostno predstavitvijo rezultatov RP in priporočil za razvoj proti-diskriminacijskih politik v zaposlovanju in trgu dela (namenjen predstavnikom: MDDSZ RS, ZSSS, ZDS, socialnim partnerjem, medijem in NVO);
- sodelovanje v transnacionalnem partnerstvu TRACE;
- mednarodne konference za izmenjavo dobrih praks in razvoj politik v okviru TRACE (Pariz, Stockholm, Vilnius, Ljubljana);
- razvoj programa za pilotsko izvajanje po zaključku projekta.

Inovativnost RP:

- iskanja rešitev za uvedbo in trajno uresničevanje proti-diskriminatornih politik v zaposlovanju na način, ki doslej v Sloveniji še ni bil uporabljen;
- vsebinski poudarek na spolno usmerjenost kot osnovo za diskriminacijo v zaposlovanju; to področje je v celoti zapostavljeno in doslej ni bilo deležno ustrezne pozornosti;
- v smislu implementacije nacionalne zakonodaje in standardov EU za boj proti vsakršni diskriminaciji na trgu dela in zaposlovanja;

- v pogledu poskusa odkrivanja in evidentiranja diskriminacije na osnovi spolne usmerjenosti v zaposlovanju; zaradi molka žrtev in družbene homofobije je to področje ostalo doslej »nevidno« in skrito;
- v pogledu kombiniranega ozaveščanja in usposabljanja dveh socialnih partnerjev, t.j. sindikata in delodajalcev hkrati; tako je mogoče aktivno istočasno naslavljati oba glavna akterja na trgu dela in zaposlovanja in hkrati izmenjavati izkušnje;
- v pogledu združevanja ciljne skupine s partnersko vlogo (sindikati in delodajalci so hkrati ciljna skupina in partner); tako je mogoče doseči učinkovitejše in tesnejše sodelovanje partnerjev v RP in višjo motiviranost;
- v pogledu posrednega izbora ciljne skupine (sindikati, delodajalci); v primeru, da bi izbrali ciljno skupino neposredno, t.j. žrtve diskriminacije (istospolno usmerjene) same, bi bila le-ta ciljna skupina izredno težko dosegljiva, saj večina ljudi v delovnem okolju svojo spolno usmerjenost skriva;
- v smislu aplikativnosti programa na različna področja zaposlovanja; program je mogoče aplicirati na sindikate ali delodajalce iz različnih panog in sektorjev;
- v smislu aplikabilnosti programa na različne vidike diskriminacije (spol, starost, invalidnost, etnična pripadnost itd.);
- v smislu omogočanja pobude NVO z legitimnim interesom na področju zagovorništva človekovih pravic istospolno usmerjenih (ŠKUC-LL) za sklepanje partnerskega sodelovanja in mreženja s socialnimi partnerji;
- v smislu vzajemnega dopolnjevanja civilnega in socialne dialoga ter povezovanja obeh sfer participatorne demokracije.

Transnacionalno partnerstvo:

TRACE = Transnational Cooperation for Equality

- RSFL, Švedska (coordinator)
- L'Autre Cercle, Francija
- LGL, Litva
- Društvo ŠKUC