



Spremenil bom ime, da bom dobil službo!



DISKRIMINACIJA SE NE DOGAJA LE ROMOM, TEMNOPOLTIM, INVALIDOM ... LAHKO SE ZGODI VSAKEMU

Udeleženci delavnice so morali sami oceniti, ali lahko v konkretnih primerih govorimo o diskriminaciji. Denimo, ali je oglas letalske družbe, ki išče stevardeso, mlajšo od 30 let, diskriminatoren ali ne. Odgovor je: da.

Foto: Jaka Gasar □

»Ti pa korak nazaj, ker nisi naš!« – Za ljubi kruhek celo »pogreb imena« – Ko gluhi na javni televiziji ne morejo spremljati predvolilnih soočenj, ko so ženske za enako delo manj plačane kot moški, ko ... No, tedaj je nekaj narobe – Delavnic, ki jih izvajajo v okviru varuha človekovih pravic, bi se morali udeležiti tudi nekateri naši poslanci – Večina določa pravila za vse, manjšina se jim le bolj ali manj uspešno prilagaja

Postavili smo se v vodoravno vrsto. »Moški, stopite korak naprej. Ženske, korak nazaj. Korak naprej stopite vsi, katerih starši so slovenski državljani. Korak nazaj vsi, ki ste druge narodnosti. Korak naprej vsi, ki ste kristjani, korak nazaj muslimani. Korak naprej tisti, ki ste poročeni, nazaj tisti, ki ste ločeni. Korak nazaj tisti, katerih starši so ločeni, ki so alkoholiki ali nimajo srednješolske izobrazbe... Korak nazaj vsi, ki imate otroke...« Zaključilo se je tako, da so nekateri ostali daleč zadaj, večina je pristala nekje na sredini, le nekaj posameznikov v ospredju. Vsi smo morali priteči do istega cilja – do posode z arašidi, le da so imeli zadnji veliko daljšo pot kot tisti, ki so stali v prvi vrsti. A zanimivo: prav tisti iz ozadja so do cilja pritekli prvi. Mnogo bolj so se potrudili...

Na vaji, ki smo jo skupaj z udeleženci delavnice za boj proti diskriminaciji preizkusili tudi sami, je skoraj vsakdo dobil tisti neprijeten občutek, da na nekatere stvari v življenju pač ne moreš vplivati, ker so ti dane. Življenjska izhodišča so drugačna in pot do cilja težja za tiste, ki že na začetku svoje poti »stojijo zadaj« ali še huje, jih tja zadaj postavijo drugi. Pa ne zato, ker bi bili manj sposobni, pač pa zato, ker družba od vsakega posameznika »zahteva«, da upošteva merila, ki jih postavlja večina. Diskriminacija, ki jo večina povezuje le z ozkimi skupinami, se lahko zgodi vsakemu od nas. Vsakemu, ki je moral zaradi življenjskih okoliščin kdaj že stopiti korak nazaj.

In Mirsad postane Marko

Mnogi, ki diskriminacijo občutijo na lastni koži, se začnejo braniti z napadalnostjo, ker je bila napadena njihova identiteta. Ni jih malo, ki se želijo za vsako ceno vključiti v skupnost tudi ta-

ko, da enostavno »pokopljejo« svojo identiteto, presekajo svoje korenine in tako vsaj na zunaj postanejo del večine. Tako dobimo Marka, ki se je rodil kot Mirsad, pa Novaka, ki je nekoč nosil ime svojih staršev, vendar se je končevalo z napačnima črkama in si ga je – spremenil, da je lahko dobil službo. Ker se v družbi tako od njega pričakuje. Je to prav? Za mnoge je ta pot edina prava. Čim boljša vključenost v uspešno večino jih lahko hitreje pripelje do cilja.

A včasih pač ne gre. Ženska pač ne more postati moški, da bo za enako delo plačana enako, ne pa dvajset odstotkov manj, kot je to v povprečju povsod v Evropi (pri nas je odstotek nekoliko nižji). Gluhi ne morejo postati slišči, da bodo – v demokratični družbi – lahko na slovenski javni televiziji spremljali predsedniške volitve, četudi plačujejo RTV naročnino in imajo pravico do obveščenosti in volilno pravico. Slep učitelj, izjemno nadarjen, bi moral postati videč, da bi lahko učil na katerikoli šoli. Invalid na vozičku bi se moral rešiti svojega vozička, da bi lahko prišel do sodišča.

Ko se znajdeš v manjšini...

Kljub temu naša družba od vsakega posameznika, ki po do-

ločenih osebnostnih, narodnostnih ali drugih lastnostih odstopa od večine, pričakuje, da se bo večini v vsem prilagodil, saj navadno večina rešuje probleme manjšine in jih niti vpraša ne, kako bi sami rešili svoj problem. Ko so nas v delavnici po osebnostni lastnosti, ki je podzavestna, prirojena in se je ne da obvladati brez zavestne »spreobrnitve«, razdelili v dve skupini, smo bili tisti, ki smo ostali v manjšini, pretreseni, pravzaprav smo se hitro počutili kot Židje v nacistični Nemčiji. Želeli smo dokazati, da nismo prav nič slabši od drugih, da smo zaradi ene same lastnosti lahko celo boljši, a nas je večina s svojimi argumenti hitro preglasila. Vsak predstavnik petih, ki smo ostali v manjšini, se je povlekel vase in nekje globoko v sebi nas je začelo »črvičiti« pritlehno vprašanje – saj, morda sem pa res manj sposoben, morda pa je v meni res nekaj odklonilnega...

Šele ko smo se po že kar napetem vzdušju počasi začeli zavedati, da smo na delavnici za boj proti diskriminaciji, nam je vse bolj postajalo jasno, da je vsak od nas lahko hitro žrtev diskriminacije, nemočna manjšina, s katero upravlja večina. Ko te sistem proglašajo za manjvrednega, nesposobnega in drugačnega, čeprav si prepričan, da si, četudi si Rom, invalid, gej, lezbijka, če si druge narodnosti, druge rase ali pa če si ženska, enako sposoben kot vladajoča večina, kmalu ne moreš

Kaj lahko stori diskriminiran posameznik?

Kaj torej lahko stori vsak posameznik, ki je bil diskriminiran, torej neenako obravnavan na podlagi katere od osebnih okoliščin?

Če je bil problem v instituciji, na primer v podjetju, naj ga najprej poskuša rešiti tam (notranji pritožbeni postopki, nekateri imajo možnost arbitraže, mediacije). Če ne dobi odgovora, je to že indic, da je bilo ravnanje nezakonito, zato naj v primeru delovnih razmerij poskusi še pri sindikatu. Če tudi tu ni uspeha, sta naslednji naslov inšpektorat za delo in zagovornica načela enakosti, ki deluje pri uradu za enake možnosti. Lahko pa se, če se dejanje zgodi v okviru javnega sektorja (država, občine, javni zavodi), obrne tudi na varuha človekovih pravic. Če gre za prekršek, inšpektorat kršitelju lahko izreče globo, če gre za kaznivo dejanje, zadevo odstopi tožilstvu.

večine več soočiti z argumenti, ki bi govorili v prid manjšini. Prevladajo stereotipi, s katerimi operira večina, velikokrat na podlagi zavajajočih in manipulativnih argumentov.

Zakon na papirju, izvaja ga nihče

Vendar se ljudje s svojimi predsodki in stereotipi ne soočijo, dokler se sami ne znajdejo v vlogi diskriminiranega. Prav to pa je namen dvodnevne delavnice, ki jo za javne uslužbenke brezplačno izvaja oddelek za področje diskriminacije, ki deluje v okviru varuha človekovih pravic. Tokrat so jo izvajali za uslužbenke zavoda za zaposlovanje, območne enote Ljubljana, in prav udeleženka prve delavnice nas je poklicala in takoj navdušila, da smo se delavnice udeležili tudi sami, saj jo je treba dejansko doživeti. Pravzaprav smo hitro ugotovili, da bi se ji moral pridružiti še marsikdo, začeniši z vrhom naše države, saj od nekaterih najvišjih, demokratično izvoljenih predstavnikov te države nemalokrat slišimo tisto, kar je povsem v nasprotju z veljavno zakonodajo, osebno etiko, moralo in še marsičem, vendar gre mimo nas tako, kot da je to pač del realnosti in sveta, ki je vseh večini, ki pač prispeva največ glasov v volilne skrinjice.

Zakon pa... Naj bo na papirju, če tako zahteva Evropska skupnost, razume in izvaja pa ga tako ali tako nihče; kako bi si sicer lahko drugače razlagali, da na sodišču za žrtve ni uspešno zaključen niti en diskriminacijski postopek, zaradi diskriminacije ni izrečene skoraj nobene kazni ali pa so te nenavadno mile, na vsakem koraku se odgovorni z vso močjo izogibajo ukrepanju. Pa vendar smo celo javno slišali že nič koliko zgodb.

Vsako diskriminacijsko dejanje ali izjava je namreč bolj ali manj stvar pogleda skozi lastna kulturna očala. Strah, predsodki, vzgoja, izkušnje, večvrednostni občutek, ki ga doživlja večina ob soočenju z manjšino, slednje vodi v izolacijo preganjanje, zaničevanje, nasilje, nes-

trpnosti, poniževanje, šikaniranje, ogrožanje... Začaran krog, iz primeža katerega se posameznik težko izvije, pa izhaja pravzaprav iz izhodišč, na katere posameznik pravzaprav sploh nima vpliva.

Čeprav zakonodaja obstaja tudi pri nas že od leta 2004, so nam izvajalci delavnice, **Barbara Samaluk**, **Manca Šetinc** in **Boštjan Vernik** iz oddelka za področje diskriminacije pri va-

ruhu človekovih pravic, pojasnili, da je bila doslej praksa na tožilstvih in sodiščih do kršiteljev zelo dobrohotna celo v primerih kaznivih dejanj. Izrečene niso bile niti denarne kazni, dve pogojni obsodbi pa beležimo le zaradi sovražnega govora (kaj šele, da bi šel kdo zaradi kršenja zakona v zapor, čeprav zakon tudi to predvideva). Zakonodaja predvideva tudi kazni za prekrške, ki so, mimogrede, lahko precej mile, na področju delovnih razmerij in zaposlovanja pa tudi precej stroge (na primer za delodajalce najmanj milijon nekdanjih tolarjev). Verjetno je takih primerov malo tudi zato, ker je ozaveščenost pri nas glede zakonodaje o diskriminaciji na precej nizki ravni, zakonodaja sama pa je napisana močno zapleteno.

Tajnica naj bo mlada in lepa!

A kot že rečeno, zgodi se lahko vsakemu od nas in dogaja se vsak dan. Tako smo pred dnevi lahko brali, kako lastnik lokala v središču Ljubljane ni spustil v javni prostor slepe gospe, ki je hotela s seboj peljati psa – vodnika za slepe. Koliko diskrimi-

nacijskih vprašanj izrečejo nekateri delodajalci, ki sicer v svojih uradnih navodilih (oglasu) pri iskanju zaposlitve načeloma ne kršijo zakonskih pravil, vendar so v ustnih navodilih kadroviki precej jasni, ko, denimo, zahtevajo, naj bo tajnica lepa in mlada ter prosilke za zaposlitev celo povedo, da bi jo zaposlili, če bi imela toliko let, kot ima delovne dobe. Še bi lahko naštevali diskriminacijske primere, ki se jih mnogi niti ne zavedajo, če pa se jih, so prepričani, da v sodnih postopkih ne bodo obrodili sadov. Vendar ni tako; več bo takih primerov prišlo iz anonimnosti med ljudi, več bo upanja, da se jih bo javnost začela zavedati, jih ozavestila in jih začela tudi reševati. Ter odstranjevati!

Meta Černoga ✉

Pozitivne in dobrodošle izkušnje

Udeleženke in udeleženci delavnic za boj proti diskriminaciji, ki jih je na območni enoti zavoda za zaposlovanje izvajala skupina za področje diskriminacije varuha človekovih pravic, so le-te ocenili za zelo pozitivne in dobrodošle pri vsakdanjem delu in tudi pri osebni rasti vsakega posameznika. Ne nazadnje so institucija, ki se ukvarja s svetovanjem brezposelnim in delodajalcem, so posrednik na trgu dela, s pomočjo znanja, ki so ga pridobili na delavnici, pa bodo, kot je dejala **Barbara Vrtačnik**, vodja oddelka za zaposlovanje, natančno vedeli, kaj pomeni diskriminacija s strani delodajalca. Pomen besed, ki jih združuje pojem oziroma beseda diskriminacija, je postal jasen, prav tako tudi, kdaj gre za posredno ali neposredno diskriminacijo in katera vprašanja so denimo pri iskanju zaposlitve in tudi na delovnem mestu diskriminacijska.

Nada Starešinič, udeleženka: »Delavnica je zelo dobro zastavljena, ker ozaveš problem na dveh ravneh: razširiš znanje pri sebi, ga ozaveš, lažje pomagaš stranki in ji ga svetliš. Problem diskriminacije se namreč veliko pogosteje pojavlja, kot se ljudje zavedajo. Ne gre le za raso, narodnost, ampak tudi za matere z otroki, za pogoje dela, katerim smo vsakodnevno izpostavljeni in še za marsikaj. Prav zato je dobrodošla tudi informacija o tem, koga pravzaprav ljudje, ki diskriminacijo doživijo, lahko zaprosijo za pomoč.«

Helena Zalaznik: »Delavnica je precej drugačna, saj na zelo pozitiven način vsakega udeleženca pripravi do tega, da pride na zelo spontan način do določenih spoznanj in da dejansko sam doživi, kaj je diskriminacija in kam lahko vodi.«