



REPUBLIKA SLOVENIJA

ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

REPUBLIC OF SLOVENIA

ADVOCATE OF THE PRINCIPLE OF EQUALITY

Diskriminacija v javnih institucijah na lokalni ravni

Poročilo raziskave s fokusno skupino

Ljubljana, 17. marec 2023



- **O raziskavi**

- **Ključni rezultati**

- **Podrobni rezultati**

 - Percepcija diskriminacije pri javnih uslužbencih

 - Zaznavanje diskriminacije pri javnih uslužbencih

 - Ravnanje ob diskriminaciji v javnih službah

- **Odgovori na raziskovalna vprašanja**

- **Pregled vzorca**

O RAZISKAVI



Namen raziskave

- Oceniti poznavanje in razumevanje diskriminacije pri javnih uslužbencih na lokalni ravni,
- identificirati zaznavanje diskriminacije do uporabnikov javnih storitev,
- identificirati zaznavanje diskriminacije interno v javnih institucijah,
- preveriti ukrepanje ob zaznani diskriminaciji.

Raziskovalna metoda

- Kvalitativna raziskava z metodo fokusnih skupin

Vzorčni okvir

- uslužbenci javnih služb in primerljivih organizacij, ki delujejo na lokalni ravni neposredno z državljani ali to delo dovolj dobri poznajo

Velikost vzorca

- 9 udeležencev

Čas izvajanja raziskave

- Diskusija izvedena v živo 27. 2. 2023, naročnik prisoten

Dodatne informacije

- Rezultati diskusije so predstavljeni opisno.
- Rezultatom dodajamo izbrane izjave udeležencev, ki podkrepijo ugotovitve.

KLJUČNI REZULTATI



O diskriminaciji v javnih službah

DOGAJA SE, A JE PRIKRITA

PERCEPCIJA

- percepcija je večinoma ustrezna, pravilna
- nekoliko se mešata pojma načela enakosti in enakopravnosti
- pojavlja se tudi fenomen minimaliziranja pojava: da se to preveč potencira, čeprav naj ne bi bilo tako problematično

ZAZNAVANJE

- nizka raven zaznavanja diskriminacije v lastnih službah
- prikrita diskriminacija interno, na neformalni ravni (odnosi, izbiranje)
- zakonodajni paradoks: predpisi, ki urejajo področje enakopravnosti, se ne morejo izvajati ali so drugi predpisi v nasprotju z njimi
- občutek zapostavljenosti zaradi pozitivne diskriminacije drugih (predvsem tujcev)

UKREPANJE

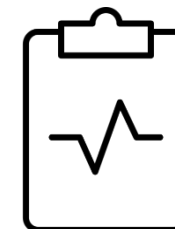
- običajno ga ni
- neformalno, pogovor z vršilcem
- podpora, opora žrtvi
- institucionalno urejeno v vzgojno-izobraževalnih institucijah
- slabo poznavanje zakonodaje in institucij s področja

- Javni uslužbenci poznajo osnovne pojem s področja enakopravnosti in diskriminacije, njihovo razumevanje pa je različno.
- Prepoznavnost zakonodaje, predpisov in možnosti za uveljavljanje načela enakosti ter institucij s področja je slabo.
- Kot problem se kaže prikrita, neformalna interna diskriminacija zaradi starosti, starševstva in bolezni.
- Velikokrat se diskriminaciji ne da ogniti zaradi objektivnih ali sistemskih razlogov, ker so si predpisi in zmožnosti v nasprotju.
- Pri percepciji uveljavljanja načela enakopravnosti je izziv občutek ogroženosti pripadnikov večinskih skupin.

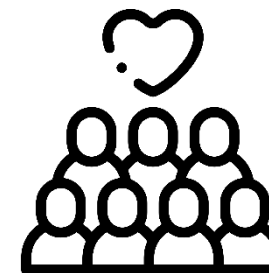


- Pomembno je aktivno ciljno ozaveščanje v javnem sektorju, saj trenutno informiranje ne doseže na primeren način ciljne populacije.
- Ozaveščanje je pomembno predvsem zaradi omejevanja občutka krivice pripadnikov večinskih skupin. Razmisliti velja o predstavitvi uspešnih primerov preprečevanja negativne in uveljavljanja pozitivne diskriminacije predvsem pri tujcih in priseljencih
- Smiselno bi bilo, da bi Zagovornik poleg aktivnega dela na področju usklajevanja predpisov in pomoči žrtvam diskriminacije aktivno predstavljal konkretne dosežke in s tem povečal tako svojo vidnost kot vidnost področja.

PODROBNI REZULTATI



Percepcija
diskriminacije pri javnih
uslužbencih



Človekove pravice

- mir, delo, spoštovanje, svoboda govora, prosto gibanje, samoodločanje, izobrazba, sprejemanje drugačnosti
- V povezavi s človekovimi pravicami udeleženci omenijo tudi visoko kakovost bivanja v Sloveniji, hkrati pa tudi opozorijo na preveliko poudarjanje pravic in premalo zavedanja o dolžnostih, odgovornosti.

Načelo enakosti

- Enakost nekateri udeleženci razumejo kot enake možnosti, enako obravnavno, drugi pa kot uveljavljanje pravic, enakost pred zakonom.
- O enakosti govorijo tudi ironično, kar pomeni, da se ne strinjajo v celoti z načelom enakosti, saj se ljudje tako ali drugače razlikujejo med seboj, nikoli ne bodo vsi enaki.

Enakopravnost

- Enakopravnost udeleženci v celoti razumejo kot enakost v smislu pravic, zakonskih ureditev, enake obravnave.
- V povezavi z enakopravnostjo omenjajo tudi diskriminacijo kot kršenje teh pravic.

Ja trenutno najbolj aktualno, pravica do miru. Če upoštevamo, da imamo vse drugo, hrano, službo, nek lep standard, potem. Premalo se zavedamo, koliko pravic imamo. Govorimo samo o tem, kaj bi lahko bile naše pravice. Ampak tudi dolžnosti, več imamo pravic kot dolžnosti.

Da se ne dela razlik med spoli, nacijami. Tudi tujci, ki včasih pridejo, zahtevajo preveč, izsilijo pravice. Ko govorimo o enakosti, ne glede na to kateri spol smo, so stvari enake. Ne glede na to kateri spol sem, lahko grem na wc. Govorimo, da smo vsi enaki in to je treba ločiti, enakost in enakopravnost. Enakost ne pomeni enakih pravic. To nam hočejo prodati, da smo vsi enaki.

Enakost je enaki pogoji, enakopravnost pa, da z različnimi izhodišči lahko pridemo do enakih pogojev. Da imamo enake pravice pred zakonom, da se vsakega enako obravnava. Pravica, da nekdo ni diskriminiral v službi, da nima oseba ženskega spola nižje plače za isto delo.

- Diskriminacijo udeleženci vidijo kot neenako obravnavo, vendar navajajo tako negativno diskriminacijo, kot pozitivno diskriminacijo.
- Negativna diskriminacija:
 - kratenje pravic,
 - onemogočanje posameznikov,
 - izločanje, odrivanje na rob,
 - nadlegovanje,
 - izsiljevanje.
- Pozitivna diskriminacija:
 - prilagoditev pogojev zaradi invalidnosti,
 - nižanje kriterijev za izenačitev zmožnosti,
 - aktivno vključevanje,
 - nudenje pomoči v specifičnih situacijah.
- Pri razumevanju diskriminacije izhajajo udeleženci bolj iz lastne izkušnje kot iz definicij, zato se dojemanje obsega diskriminacije med njimi zelo razlikuje. Nekateri jo navajajo zgolj v povezavi s hotenim, načrtnim vedenjem, drugi pa tudi kot nezavedno.
- Čeprav priznavajo tudi pozitivno diskriminacijo, so do nje tudi kritični, ker se ob tem počutijo ogrožene ali celo prikrajšane. Največkrat gre za vprašanje socialnih transferjev in druge pomoči tujcem.
- Diskriminacija jih moti na več ravneh: kot krivica do nekoga tretjega, kot krivica do njih osebno, kot občutek prikrajšanosti, ker ima drugi boljše/lažje pogoje, pa tudi kot pretirano poudarjanje razlik, drugačnosti, izpostavljanje določenih skupin. Predvsem slednje je za nekatere udeležence moteče.

Jaz bi rekla, da diskriminacija, razlikujemo se zmeraj. Glede na neke norme, da nekdo ne more nekaj doseči. Glede na neke obče norme.

Ali pa tudi če mu ni onemogočeno, da mu je oteženo, zaradi nekih predispozicij.

Bi razdelila še na pozitivno in negativno diskriminacijo. Jaz kot zdrava 32 letna heteroseksualna ženska, se ne počutim ogroženo, je pa treba razmisliti, zakaj se kdo počuti.

Pač, ko se govori o diskriminaciji, se ne počutim dobro, mi je težko. Če je to diskriminacija do beguncev, ranljivejših skupin.

Da meni je to premočna beseda, da je za vsako dejanje, ko nekdo nekaj ne more, pa ne mislim na invalide, zdaj pa ker ne ve on, je revež. In ga kar damo, ja zdaj je pa ta diskriminiran. Ja sej to pa ni, te ljudje, ki se jih zaničuje, da jih ne obravnavamo enako, ko pridejo v našo državo, zaradi vojne, zaradi drugih. Večinoma še več dobijo kot mi. Sploh ta beseda mi ni tako všeč.

Ampak jaz mislim, da se to tudi potencira, ravno v tistih ljudeh, ki mislijo, da niso enaki. Mene sploh ne motijo različni ljudje, ampak ko mi nekdo začne vsiljevati mnenje, mi gre na živce. Pa se ti zdi, da ti ki si normalen, nisi več normalen. Kako veš, da sta dve lezbijki? Ker ti povesta. Ali pa vegetarijanec, ker ti pove. To potenciranje, to mene moti.

Jaz sem diskriminirana, ker se moram lomiti s tujcem. Ne more biti tujec v moji državi enak meni.

- Udeleženci so glede razlogov za diskriminacijo skoraj enoglasno navedli **stereotype, predsodke**.
- Poleg tega navajajo tudi druge razloga za diskriminacijo, kot so izkoriščanje **pozicije moči**, neupoštevanje pravil ali dogovorov zaradi zaničevanja.
- Udeleženci so navedli tudi **nezavedno diskriminacijo**, ki se zgodi iz navade, za posledico pa ima izključitev nekoga iz komunikacije ali oteženo komunikacijo oz. delovanje v skupini.
- Pri **pozitivni diskriminaciji** pa so kot razlog navedli omogočanje enakega dostopa, enakih možnosti, izboljšanje položaja, kar bi bilo zaradi njihovih okoliščin sicer nemogoče.
- Kot **tarče diskriminacije** navajajo različne ranljive skupine, ki jih kot take tudi poimenujejo:
 - osebe z invalidnostmi,
 - Romi,
 - tujci,
 - starejši,
 - socialno (in finančno) šibkejši,
 - digitalno abše ali nepismeni.
- Poleg ranljivih skupin navajajo tudi "normalne" državljanje (v smislu, da ne sodijo v nobeno od ranljivih skupin):
 - starše, predvsem mlajših otrok in nosečnice (zaposlene na porodniški),
 - mlade brez otrok,
 - osebe drugačnega prepričanja,
 - ženske,
 - podrejeni v službi
 - (kronični) bolniki.
- Nekateri udeleženci med razlogi in tarčami diskriminacije vidijo tudi aktivno povezavo oz. lastno odgovornost diskriminiranih, ker s svojim ravnanjem ne preprečijo ali pa celo ohranjajo izhodišče za diskriminacijo

Ker se hoče nekaterim izboljšati položaj, na primer invalidi in Romi, nimajo izobrazbe, so hendikepirani, želimo izboljšati njihov položaj.

Počasi dobi človek občutek, da hoče nekdo pokazati svojo moč. In s tem pokaže, mogoče doma ne more, se sprosti v službi. Kje je najlažje, tam kjer imaš moč.

Ko razmišljam, v našem laboratoriju je kar nekaj tujcev. Marsikdaj se zgodi, da so čisto nenamerno diskriminirani, zaradi jezikovne ovire. Kar avtomatično prešaltamo na slovenščino. Ni namerno, ampak so manjkrat lahko vključeni in so izvzeti.

Pri nas so diskriminirani glede na premoženje. Bivališče se ne šteje kot premoženje. Smo meli enkrat debato o tem, nekomu se ne upošteva, pa je milijon evrov vredno stanovanje, tisti, ki živi v podnajemu, pa upoštevamo vse, tudi prikolico, v kateri živi na primer.

Eni se pa sami diskriminirajo, Romi konkretno, s svojimi dejanji, primeri so, ko nočejo hoditi v šolo. Odvisno koliko so socializirani, in potem sami s svojimi dejanji pripeljejo malo do diskriminacije.

Zaznavanje diskriminacije pri javnih uslužbencih



Udeleženci razmeroma težko govorijo o tem, da sami ravna jo diskriminatorno ali to zanimajo. Izjema je nenamerna diskriminacija. Lažje govorijo o svojih izkušnjah z diskriminacijo. Te so navajali predvsem v povezavi z zaposlitvijo.

▪ Diskriminacija zaradi starševstva

Udeleženke so bile deležne neenake obravnave zaradi porodniške in/ali nege otroka. To se je odrazilo pri slabši oceni uspešnosti.

Drugi udeleženci pa so navajali diskriminacijo, ker nimajo otrok – starši z otroki so imeli dodatne ugodnosti v službi (izraba dopusta), pri najemu počitniških kapacitet, pa tudi pri kandidiranju za javna stanovanja.

▪ Diskriminacija zaradi bolezni

Nekateri udeleženci, ki so bili kdaj dlje bolniško odsotni, so bili v službi zaradi tega bodisi slabše ocenjeni ali pa drugače obravnavani, niso dobili napredovanja, niso mogli kandidirati za odgovornejša dela.

▪ Diskriminacija zaradi ugodnosti drugih skupin

Nekateri udeleženci se počutijo diskriminirani zaradi možnosti, ki jih država nudi drugim skupinam, predvsem tujcem. Menijo, da so neenako obravnavani, ker imajo tujci, priseljenci privilegije, ki jih sami nimajo. Pri tem navajajo zahtevo po komunikaciji v tujem jeziku, boljše socialne transferje, večjo podporo pri uprabi javnih storitev.

▪ Diskriminacija zaradi (socialnega) statusa

Zaradi svojega socialnega statusa so bili nekateri udeleženci neenako obravnavani pri kandidiranju za javna sredstva (stanovanje, socialni transferji, infrastruktura), pri čemer so bili v slabšem položaju v primerjavi s finančno ali statusno boljše stoječimi.

▪ Diskriminacija zaradi starosti

Udeležencem se je zgodilo, da so bili zaradi starosti percipirani kot manj kompetentni tako pri uporabnikih kot pri nadrejenih.

Pri meni ni bilo prepoznano, je šlo za letno oceno, ker sem samo 4 ure delala, ker sem bila na bolniški.

Jaz sem doživela po porodniški, ko je šla hči v vrtec. In sem bila en teden doma, en teden v službi. Po dveh mesecih sem mogla iti na zagovor, če je kaj narobe z otrokom, sem rekla da ne, da je v vrtcu. In so rekli, da so pri njih babice pokrile, pa sem rekla, da moje babice so pa žal v službi.

Sem se vrnila po koroni in sem hotela še toliko imeti dopusta, da bi uvajala otroka v vrtca. Jaz nimam nobenega, nimam babic, ne morem ga pustiti. Mi je rekla, vi imate tudi v službi otroke, ki vas potrebujejo.

Mi imamo razpis za počitniške kapacitete in diferenciramo na podlagi starševstva, če imaš osnovnošolske otroke dobiš točke, za predšolske ne. Če imaš delovno dobo dobiš točke. In tukaj mladi izpadejo ven.

Meni se je veliko dogajalo v začetnih letih, sem bila mlada, me niso resno jemali. Starši, sem bila brez otrok, so mi rekli, da ne morejo sodelovati z mano, čeprav nisem nikomur direktno povedala, da nimam otrok.

Udeleženci bolj aktivno poročajo o zaznani diskriminaciji do tretjih oseb. Navajajo področja izobraževanja, zdravstva in zaposlovanja, izpostavljajo izzive digitalizacije.

- Udeleženci zaznavajo, da se je z **digitalizacijo** omejil dostop do zdravstva in upravnih storitev, kar pomeni neenake možnosti predvsem za starejše, pa tudi za druge, ki nimajo zadostnih digitalnih veščin.
- Pri **(kroničnih) bolnikih** navajajo neenake možnosti in obravnavo na delovnem mestu, pri čemer izpostavljajo predvsem neformalno neenako obravnavo (razporejanje dela, delovne naloge, odnos), ne pa ureditve.
- Omenili so tudi **mlade kronične bolnike**, za katere ni posebnih bolnišnic ali dovolj kapacitet v obstoječih oddelkih. Tako oni kot njihovi starši so zaradi tega v slabšem položaju, saj morajo biti v domači (nestrokovni) oskrbi, starši pa na negi ali bolniški.
- Diskriminacijo zaznavajo tudi na področju **urejanja prostora** in različnih dovoljenj, saj nekateri prebivalci v urejenih naseljih ne pridobijo pravice do priključitve na vodovodno ali kanalizacijsko omrežje, nimajo urejene prometne infrastrukture, dostopa do internet ipd.

Na starejše, pri covid, s tistimi certifikati. Še jaz tega nisem obvladala, kako en 80 letni to obvlada, ki niti po TV več ne zastopi, ne sliši in bo to obvladal.

Jaz se s tem ne strinjam, uni ki so prišli iz Ukrajine, govorijo po enem letu tekoče slovensko in so se vsi naučili, ker so vedeli. Tisti, ki so prišli iz Srbije, še zdaj ne govorijo, ker smo se vedno mi prilagodili. In zaradi tega se niso naučili, ker jim ni bilo treba. Albanec, ki prodaja sladolede ali pa burek, ne rabi tolmača. Če ga stalno ujčamo, pa imamo tolmača, pa imamo situacijo kot v Velenju, da rabi tolmača, da lahko k zdravniku pride.

Pri zaznavanju diskriminacije ne vidijo le krivic, pač pa tudi odgovornosti. V nekaterih primerih menijo, da je odgovornost za diskriminacijo na žrtvi, ne na sistemu ali vršilcu in navajajo primere odgovornega in neodgovornega ravnanja.

- **Priseljenci**, ki se ne naučijo jezika in ne spoštujejo drugih norm v državi in izkoriščajo sistemske možnosti, medtem ko se drugi priseljenci vključijo v družbo.
- **Romi**, ki se aktivno vključujejo v izobraževanje in zaposlovanje v primerjavi z Romi, ki se ne zaposlujejo in se celo ukvarjajo s kriminalom.
- **Prebivalci**, ki dobro poznajo predpise in izkoriščajo pomanjkljivosti v sistemu za okoriščanje, s čimer prikrajšajo manj vešče, ker dobijo manj sredstev ali pomoči.

- Udeleženci **ne navajajo**, da bi zaznavali **diskriminatorno ravnanje z uporabniki storitev** na katerikoli ravni v svojih institucijah.
- Nekateri udeleženci navajajo celo nasprotno, da se v institucijah trudijo, da bi vsem uporabnikom omogočili enakovredno uporabo storitev. Pri tem imajo različne strategije:
 - z uporabniki - tujci govorijo v tujem jeziku (pretežno angleščini), čeprav to ne sodi v njihovo delovno obveznost;
 - manj večšim uporabnikom predstavijo pravila poenostavljeno ali jim aktivno pomagajo pri urejanju zadev;
 - uporabnikom nudijo enako obravnavo ne glede na vidno različnost ali pripadnost odklonskim skupinam;
 - invalidom pomagajo pri premostitvi arhitekturnih ovir.
- V večji meri udeleženci zaznavajo diskriminacijo, ki se dogaja interno. Vršilci take diskriminacije so pretežno nadrejeni, za katere udeleženci menijo, da izkoriščajo svojo pozicijo moči.
- Interno navajajo diskriminacijo zaradi izostankov z dela iz različnih razlogov: porodniške, nege otrok, bolniške. Ta se odraža pri ocenjevanju delovne uspešnosti in tudi pri možnostih napredovanja.
- Prav tako navajajo diskriminacijo zaradi spola in starosti pri zaposlovanju. Nadrejeni neradi zaposlijo mlajše ženske zaradi večje verjetnosti odhoda na porodniško in pogostejšega koriščenja nege otroka. Neradi zaposlujejo starejše (nad 50 let) zaradi večje verjetnosti koriščenja bolniške.
- Zaposleni za določen čas imajo slabšo obravnavo in večje delovne pritiske.
- Tako pri zaposlovanju kot pri pripravi nekaterih razpisov navajajo prilagoditev kriterijev željenim kandidatom, kjer je pomembna osebna okoliščina socialni status - poznanstvo z nadrejenimi.
- Na področju zaposlovanja in tudi razpisov pa ne glede na nekatere zaznane nepravilnosti v svojih organizacijah navajajo veliko več diskriminacije v zasebnem sektorju.

Ena sodelavka je bila zelo delavna ženska, dokler se je ni dotaknila bolezen. Je bila bolj počasna, ko je prišla nazaj v službo, najprej je bilo rečeno, da računalnika ne sme imeti, ker so podatki tajni. Ampak, da bi pa poizkusili ji dati delo, kjer bi se počutila vsaj nekaj vredna, ji pa niso.

Pri nas je to vsak dan. Mi smo šola in imeli smo že dijake, ki niso mogli hoditi. Da sploh pride v šolo, pouk od kleti do drugega štuka, urnik je tako, dve uri v kleti, pa drugi štuk, pa prvi, vmes 100 stopnic. Absolutno za invalide ni nič narejeno.

Sem sodeloval v zakonu za digitalizacijo in sem rekel, da to starostno diskriminira. Moj oče je čez 70, pa ne rabi izobraževanja, ker je imel računalnik v službi. Imamo pa 45 letnika, ki ne zna prižgati računalnika. Rektorji so sami moški, kot da so oni predestinirani.

Na naši fakulteti smo veliko naredili, na primer uporaba ženskega govora, WC-ji ki naj bi bili odprti za vse. Se mi zdi da se držijo, da so urejene stvari.

Ja vem za primer, ene farmacevtke, ki je bila vzeta začasno, do porodniškega dopusta. Kjer se ji ni pomagalo, tam je vedno neka panika, neko hitenje. Je bilo kot stroj, se je delalo zelo nefer, ker se je vedelo, da je samo za 1 leto vzeta.

- V povezavi s pravnimi ureditvami udeleženci navajajo predvsem pozitivno diskriminacijo: zakonodajo in predpise, ki omogočajo ranljivim skupinam enakovredno dostopanje do javnih in drugih storitev:
 - prilagojeni dostopi za gibalno ovirane,
 - oznake za slepe in slabovidne,
 - možnost prevajalcev/tolmačev za tujce,
 - spodbude za Rome,
 - socialni transferji za socialno šibkejše.
- Nekateri udeleženci so vključeni tudi v postopke pripravljanja ali neposrednega izvajanja zakonodaje ali predpisov. Pri teh so izpostavili predvsem digitalizacijo, ki tudi z ukrepi za izboljšanje digitalne pismenosti starostno diskriminira ob predvidevanju, da podpora potrebujejo starejši (ne pa digitalno nepismeni).
- V javnem sektorju zaznavajo sistemsko diskriminacijo tudi na ravni delovnih nalog in plačila. Nekateri plačni razredi ne omogočajo niti minimalne plače, po drugi strani pa lahko delovne naloge za isti plačni razred pomenijo precej različne obremenitve in odgovornosti
- V nekaterih primerih predpisi z drugih področij onemogočajo uveljavljanje ali izvajanje prilagoditev ranljivim skupinam (zaščita kulturne dediščine, varovanje zemljišč ipd.).
- Pri pripravi internih ali tudi razpisov za zunanje izvajalce včasih zaznajo pripravo okvirov v smeri izboljšanja možnosti predhodno izbranih ali zaželenih kandidatov.
- Nekateri opozarjajo tudi na to, da so sicer zakonodaja ali interni predpisi urejeni enakopravno, vendar različne delovne okoliščine onemogočajo ustrezno izvajanje tega. V instituciji denimo ni informiranosti o možnostih vključevanja ranljivih skupin, (posledično) uporabniki niso obveščeni o možnostih ali pa ni zadostnih sredstev za izvajanje.

Veliko teh anomalij je. Na papirju je urejeno, v resnici pa ni.

Zaposleni v javnem sektorju, ki ne dosegajo minimalne plače. Delajo pa normalne delovne ure.

Žalostno je, da je en, ki je doma, dobi več kot en, ki dela 8 ur. Pa je tisti zgaran, pa mu gre zdravje.

Nekatere pravice so dosegljive, če ima nekdo dovoljenje za stalno bivanje, odvisno od plače. Zaostanki so na upravi, lahko celo izgubijo dovoljenje.

Glede Erasmusa, so malo bolj okleščeni predmeti. Manj informacij slišijo, ker jih je manj in je financiranje prilagojeno, tako da so malo na slabšem. Se trudimo, da ne pride do tega, združujemo skupine. Malo so zapostavljeni.

Jezik se lahko zelo zlorablja, poznavanje jezika. Ali pa kateri jezik. Da veš da bo nekdo izpadel. Delovne izkušnje lahko razmejiš, da lahko komu onemogočiš, da se bo prijavil. Je veliko možnosti.

Ne sej tukaj imajo podlago, ni krivica. Pravilnik od ministrstva od obrambo. Ni kršen noben predpis.

Na ministrstvu za finance, je bilo glede dopusta. Odlično ocenjeni so dobili dodatne 3 dni dopusta. Je bil upor, da se vračajo na stari sistem.

Diskriminacija - zakaj delam več na istem delovnem mestu, kot nekdo, ki gleda, kakšno je vreme na Krvavcu. Plačuje se samo izobrazba v državni upravi.

Ravnanje ob diskriminaciji v javnih službah



- Ker udeleženci pretežno ne opažajo diskriminatornega ravnanja ne z uporabniki ne med zaposlenimi, ampak bolj poudarjajo sprejemanje, je tudi opažanje odzivov na morebitno neenako ravnanje skopo.
- Udeleženci iz šol, kjer zaradi objektivnih razlogov niso mogoče prostorske prilagoditve za gibalno ovirane, navajajo, da se mnogi taki kandidati odločijo ne vpisati. Vpisanim pa aktivno pomagajo vrstniki in zaposleni.
- Udeleženci, ki se pri opravljanju službenih nalog srečujejo s tujci, jim poskušajo pomagati s komunikacijo v tujem jeziku, pri čemer imajo velikokrat težave.
- V primerih interne diskriminacije nadrejenih udeleženci navajajo sočutje in podporo tarčam diskriminacije, vendar ne tudi formalnega ukrepanja. Neustreznega ravnanja ne prijavijo, ker se bojijo poslabšanja situacije, povračilnih ukrepov zase in ker se diskriminacija dogaja neformalno (vse poteka v skladu s pravili). Zanimivo je, da se v teh primerih navajajo kot vršilce diskriminacije osebe, ki so tudi same pripadale skupinam, ki jih diskriminirajo (nosečnice, starši, starejši, bolniki).
- Nekateri udeleženci, ki so bili v okviru zaposlitve deležni neenake obravnave zaradi svojih osebnih okoliščin, so se o tem pogovorili z nadrejenimi in tudi zahtevali popravek krivic, vendar niso uporabili formalnih postopkov.

In potem, ko smo malo povedali, da bi vseeno lahko vsaj v word pisala, saj se lahko stvari zaklene, smo bili tudi mi drugi grdo gledani, kaj se vtikujemo. Ko smo dali jasno vedeli, da se tudi njim lahko to zgodi in ko prideš nazaj, nisi Pri nas je, pride tale nota osebna zamera, ker pove vodi svoje mnenje in se čuti ogroženo. Potem se to odraža na oceni. V bistvu tukaj je osebna nota in to tako skoz bo. Ni važno samo delo, tudi če imaš narejeno vse, rečejo, saj tvoje delo je čisto preprosto. vreden nič.

Včasih se poizkušamo vplesti, razbremeniti dotičnega, povedati drugi osebi, ki se je grdo obnašala. Na fakulteti se ne dogaja, ali pa ne da bi opazila. Je še večje prilagajanje nekemu, ki ne zna. Mislím, da smo mu pripravljeni pomagati. Seveda strankam ni prav, če nekoga v hiši drugače obravnaváš. Ja kdo je pisal to zakonodajo? Če v skupini, kjer se dobro zastopijo. Eni oddelki se zelo držijo skupaj, potem tega sploh ne, razen pri kakšni telovadbi, ne zaznajo. Popolnoma gluha je končal srednjo šolo. Zelo pomembni so sošolci, razrednik in ostali učitelji. Jaz sem potem, ko sem izvedela za nižjo oceno, šla do nje in nisem šla iz pisarne dokler mi ni zvišala ocene. Bila sem odsotna zaradi bolniške, ne ker ne bi želela delati. sem bila pa priča, ko se je osebje strašno trudilo, govorilo s strankami iz drugih držav, in so se zelo trudili, sem bila prav presenečena. Na njihov jezik so prešaltal, kolikor so znali.

- Udeleženci večinoma poročajo, da v institucijah nimajo posebnega organa za primere diskriminacije in menijo, da ga tudi ne potrebujejo.
- V izobraževalnih institucijah se s primeri neenake obravnave ukvarjajo svetovalni delavci.
- Udeleženci sicer navajajo tudi nekatere prilagoditve v smeri večje enakosti, kot je uporaba moške in ženske oblike v dokumentih, skupne uporabe toaletnih prostorov in tudi na neformalni ravni sprejemanje drugačnih.
- Po drugi strani je zaznati tudi resignacijo v primeru zakoreninjenih načinov delovanja, ki so od nekdanj takšni in ki se jih po njihovem mnenju ne da spremeniti. Pri tem gre za slabšo obravnavo zaposlenih za določen čas, skepticizem do starejših, nepotizem.
- Ob tem je treba poudariti, da nekateri udeleženci menijo, da je tako govora o diskriminaciji kot o enakosti preveč in da se pretirano poudarja. Krivice sprejemajo kot običajni del življenja, bolj pozorni pa so na krivice, ki se zgodijo njim kot ranljivim skupinam, zato se velikokrat sami počutijo bolj ogrožene kot menijo, da se govori za ranljive skupine. Tako razmišljanje in doživljanje je legitimno, vendar pa po drugi strani zagotavlja ohranjanje nekaterih neustreznih ali vsaj neprimernih praks na področju zagotavljanja enakopravnosti.

Pri nas na fakulteti jih imamo precej, ampak mislim da se vsi tolerantno obnašamo. Ne da ne opažamo razlik, da smo enaki, enakovredni. So neke svetovalnice, je odprta za vse in so zaposleni tudi tolerantni.

To je en velik manko, smo Slovenija in naš jezik moramo spoštovati in da v uradnih ustanovah pridejo tujci, ampak da se boš pa ti prilagajal, v Švici ne dobiš državljanstva, če ne znaš jezika.

- Med institucijami, ki se ukvarjajo z uveljavljanjem načela enakosti in enakopravnosti udeleženci navajajo
 - varuha človekovih pravic,
 - varuhe pravic pacientov,
 - varuhinjo pravic gledalcev,
 - tudi Zagovornika načela enakost.
- Institucije so sicer slabo prepoznavne, udeleženci niso dobro seznanjeni z njihovim delom. Zaradi slabega poznavanja tudi njihovo delo ocenjujejo kot slabše.
- Nekateri udeleženci so tudi že naslovili vprašanje ali pritožbo na navedene organe, a so bili z njihovim (ne)odzivom nezadovoljni.
- Od institucij na eni strani pričakujejo večjo aktivnost, več konkretnega dela in rezultatov, po drugi strani pa se zavedajo, da je njihova funkcija (tudi Zagovornikova) predvsem na ravni obveščanja.
- Pogrešajo več aktivnosti in več prisotnosti v javnosti za vse institucije, tudi za Zagovornika.
- Tudi poznavanje zakonodaje in predpisov na področju varovanja enakosti in uveljavljanja enakopravnosti je bilo med udeleženci slabo. Do tega imajo odnos "just in case" - če bi potrebovali, bi se pozanimali.

Varuh enakosti.

Tega Svetine ni nikjer. Ona Nusdorferjeva je bila precej bolj Sem dobila en dopis, smo dobili okrožnico, da je to zdaj. To je pa vse kar se spomnim.

Neviden je, precej.

Malo osveščali ljudi, da bi bili malo pozorni, ljudje niti ne vejo za to.

Če bi par konkretnih primerov naredili.

Mogoče ni prava oseba na pravem mestu, predana, bi na kakšnem dogodku govorila. Tako pa da sami vidimo na spletu, da je neko poročilo od nekega zagovornika. Če ga ni, ni problemov, vse je pod preprogo pometeno. Če je ne določa politika, da bi bila oseba, ki bi s srcem delala, bi bilo drugače. Rezultati potem govorijo.

Vse te institucije imajo letna poročila. Jaz točno vem, kaj oni delajo, delajo veliko stvari, ki mi ne vidimo. Imajo zagotovo popis vsega, ampak verjetno res ne predstavljajo tega na konferenci.

Če te prizadene, jo greš študirat [zakonodajo, op. m].

Zato ker je težko določiti mejo med pozitivno diskriminacijo in diskriminacijo na splošno. Težko določljive stvari je potrebno zakonsko opredeliti.

Se je treba boriti, skupine morajo dati predlog, je proces.

ODGOVORI NA RAZISKOVALNA VPRAŠANJA



- **Kako javni uslužbenci razumevajo, dojemajo diskriminacijo?**

Diskriminacijo razumejo tako v smislu neenake obravnave kot v smislu izboljšanja pogojev ranljivim skupinam za izenačitev možnosti z večinskim prebivalstvom. Pri neenaki obravnavi je manj razumevanja v okviru osebnih okoliščin, ampak tudi drugih vidikov. Poznavanje zakonodaje in institucij s področja preprečevanja diskriminacije in uveljavljanja načela enakosti je slabše, zato je tudi percepcija teh institucij, tudi Zagovornika, nekoliko negativna.
- **Na katerih področjih internega dela in dela z uporabniki zaznavajo diskriminacijo ?**

V lastnih institucijah ne zaznavajo diskriminacije z uporabniki, saj vse obravnavajo enako ali si za to aktivno prizadevajo. Več diskriminacije zaznavajo v internih odnosih, dogaja pa se predvsem neformalno. Tu gre za pritiske na zaposlene, za slabši položaj (mladih) staršev, predvsem žensk, bolnikov, tudi mladih ali starejših. Neenake možnosti so v nekateri primerih vključene že v zakonodaji in predpisih, včasih pa na interni ravni pri razpisih in zaposlovanju. Navajajo pa, da je tega malo in da poznajo več zgodb iz zasebnega sektorja. Izziv pri zaznavanju diskriminacije je zmanjševanje njenega pomena, ker naj bi se preveč poudarjala diskriminacija, ki v resnici ni problem. Vzporedno s tem se pojavlja tudi obratni učinek, da se nekateri predstavniki večinskih skupin počutijo ogrožene, diskriminirane zaradi pozitivne diskriminacije nekaterih ranljivih skupin, predvsem tujcev.
- **Kako pristopajo k odpravljanju diskriminacije?**

Institucije običajno nimajo odgovorne osebe ali organa za preprečevanje ali ukrepanje ob diskriminaciji. V nekaterih službah je edini mehanizem letna anketa o zadovoljstvu zaposlenih. Če diskriminacijo zaznajo, bodisi ne ukrepajo iz strahu pred poslabšanjem situacije, bodisi uporabijo neformalne kanale – pogovor. Sodelavcem, ki se jim zgodi krivica, nudijo oporo, neradi pa se za tretjo osebo izpostavljajo pri nadrejenih, saj to lahko pomeni poslabšanje situacije tudi zanje.
- **Katere skupine so najbolj prizadete ali zapostavljene v postopkih/dostopu do javnih storitev?**

Najbolj izpostavljene skupine na splošno v javnem sektorju so bili starejši, digitalno nepismeni ali slabše pismeni, starši – predvsem mlade matere, (kronični) bolniki, mladi, tujci in Romi.

PREGLED VZORCA





spol	starost	regija	izobrazba	institucija	zaposlitev
ženska	60-70	Osrednjeslovenska	Dokončana visoka šola, fakulteta ali več	Vladni urad	Uslužbenec_ka
moški	40-50	Osrednjeslovenska	Dokončana visoka šola, fakulteta ali več	Ministrstvo	Uslužbenec_ka
ženska	50-60	Osrednjeslovenska	Dokončana visoka šola, fakulteta ali več	Srednja šola	Uslužbenec_ka
ženska	40-50	Osrednjeslovenska	Dokončana visoka šola, fakulteta ali več	FURS	Vodja oddelka ali skupine
moški	30-40	Osrednjeslovenska	Dokončana visoka šola, fakulteta ali več	Višja, visoka šola ali fakulteta	Uslužbenec_ka
ženska	50-60	Osrednjeslovenska	Dokončana 4-letna srednja šola	ZPIZ	Uslužbenec_ka
ženska	50-60	Osrednjeslovenska	Dokončana visoka šola, fakulteta ali več	Državni zbor	Vodja oddelka ali skupine
ženska	30-40	Osrednjeslovenska	Dokončana visoka šola, fakulteta ali več	Center za socialno delo	Uslužbenec_ka
ženska	40-50	Osrednjeslovenska	Dokončana visoka šola, fakulteta ali več	Višja, visoka šola ali fakulteta	Uslužbenec_ka