



O DISKRIMINACIJI JE TREBA GOVORITI NA GLAS!

Tekst: **MARJANA VOVK**

● Kaj je diskriminacija?

Diskriminirati pomeni obravnavati nekoga drugače samo zato, ker je na neki način drugačen. Značilnosti, ki jih v življenju ne izberemo sami - spol, starost, veroizpoved, invalidnost, narodnost, spolna usmerjenost itd., nas do neke mere določajo in po svoje tudi zaznamujejo. Po svoji naravi so to naše stalne ali dolgoročne značilnosti. Če nas v javnem življenju (službi, šoli, pri zdravniku, ko kaj kupujemo, najemamo itd.) zaradi njih ne obravnavajo enako kot druge, smo diskriminirani. Zakon o varstvu pred diskriminacijo tako utemeljeno neenako obravnavo prepoveduje. Zato je bila pred tremi leti ustanovljena tudi nova institucija, Zagovornik načela enakosti. K nam lahko ljudje pokličejo po nasvet, pomoč, se pozanimajo, kaj lahko naredijo,

Se vam zdi, da ste žrtev diskriminacije? Od leta 2017 se lahko, če mislite, da vas obravnavajo neenako, obrnete na zagovornika načela enakosti, ki posameznikom zagotavlja varstvo pred diskriminacijo. Ne gre le za svetovanje, pravno pomoč in odločanje o neenaki obravnavi, diskriminacije lahko povzročijo tudi hude psihične stiske, pravi Miha Lobnik, zagovornik načela enakosti. »Mi se soočamo tudi z bolečino ljudi, ki so bili zaznamovani dlje časa. To so lahko hude čustvene travme, zato je pomembno, da o njih spregovorimo in da ljudje vedo, kam se lahko obrnejo po pomoč.«

če so doživeli diskriminacijo, in tudi oddajo prijavo.

● **Če pravilno razumem: o diskriminaciji govorimo v povezavi z danostmi, na katere največkrat nimamo vpliva, kadar pa gre za izbiro, to ne more biti predmet diskriminacije?**

Tako je. Zakon šteje, da je poleg prej naštetih značilnosti tudi vera tista, ki je zaščiten pred diskriminacijo. Vera je take vrste osebna okoliščina, ki bi se ji ljudje težko odrekli. Zato zaradi vere ne smejo biti zapostavljeni. Če pa se za nekaj lahko svobodno odločiš, izbereš, gre za stvar osebne izbire. Osebne okoliščine, ki so posledica osebne izbire, pa ne predstavljajo razlogov, zaradi katerih je diskriminacija prepovedana.

● **Ljudje redko rečemo, da smo bili diskriminirani, največkrat rečemo, da se nam je zgodila krivica. To ni enako, kajne?**

Drži, diskriminacija je ena od mnogih vrst krivic, a krivic je še veliko več. Ljudje lahko k nam pokličejo, vsakemu pa v pogovoru razložimo, ali gre v njegovi zadevi za prepovedano obliko diskriminacije ali pa za kako drugo nezakonito krivico oziroma za krivico, ki ni zakonsko opredeljena.

● **Koliko se diskriminacije sploh zavedamo?**

Naredili smo raziskavo, s katero smo ugotovili, da kar petina Slovencev in Slovenk pravi, da je v zadnjem letu doživela diskriminacijo. Dodatno smo jih vprašali, kaj je diskriminacija, in na podlagi tega izločili tiste, ki so imeli v mislih tudi druge krivice. Vseeno sta vsaka deseta Slovenka ali Slovenec vedela, kaj je diskriminacija, in sta jo v zadnjem letu doživela. Neenaka obravnava je kar prisotna, ljudje se je zavedajo in vedno bolj razumejo tudi, da ni dovoljeno, da so tako zapostavljeni. Je pa seveda odvisno, koliko tistih, ki so diskriminirani, to prijavijo. Razumljivo je, da mnogim ni lahko spregovoriti o svoji zapostavljenosti, dostikrat gre za boleče in zelo občutljive teme.

● **Koliko prijav ste dobili letos?**

V letu 2019 smo prejeli 207 različnih novih pobud. Od tega je več kot 80 prijav za obravnavo diskriminacije, 10 predlogov za oceno diskriminatornosti predpisov ter več kot 100 prošernj za svetovanje. Moje sodelavke in sodelavci so opravile tudi več kot 160 daljših telefonskih pogovorov in svetovanj. Če to primerjamo z lanskim letom, ko smo skupno prejeli 93 novih pobud, je jasno, da se je obseg našega dela v preteklem letu zelo povečal. Kadar ugotovimo, da ne gre za diskriminacijo, temveč za drugačno krivico, ljudem to razložimo. Svetujemo jim in jih usmerimo tja, kjer jim bodo lahko pomagali. Z dovoljnimi smo tudi, kadar se kršitelji na naš poziv prizadeti opravičijo, češ da sploh niso vedeli, da nekoga neenako obravnavajo. V t. i. poravnavi, ko jih na njihovo sporno obravnavo opozorimo, kršitelji sami odpravijo kršitev. Diskriminacija velikokrat sploh ni namerna, lahko se zgodi, ker ljudje niso dovolj pozorni in imajo stare vzorce, pravila itd. Obravnavali smo primer zavarovalnice, ki invalidni osebi

ni priznala možnosti kreditiranja zaradi neke njihove ocene, ki je temeljila na invalidnosti. Ko so primer, po našem opozorilu, da gre za diskriminacijo, še enkrat preučili, pa so stranki le odobrili kredit. Podjetje nam je priskuhnilo, razumelo situacijo, upoštevalo naše argumente in spremenilo svoje ravnanje. Taka podjetja in institucije so tudi zglede dobrih praks za druge. So pa tudi primeri, ko se kršitelji z nami nikakor ne strinjajo. Takrat našo odločbo (v kateri pojasnimo, zakaj smo ugotovili diskriminacijo) skušajo izpodbijati na upravnem sodišču. Trenutno imamo štiri takšne postopke.

● **Zakaj je primerov vsako leto več?**

Za nami je tretje leto delovanja, vedno več se pojavljamo v medijih in več ljudi ve, da obstajamo. Odločitev za prijavo je zelo osebna in povezana z različnimi razlogi: če je nekdo že večkrat doživel diskriminacijo, se bo tudi hitreje postavil zase, komur se zgodi prvič, pa tehta, kaj bo s prijavo pridobil in kaj morebiti izgubil. Ljudje je strah, da bi si poslabšali situacijo (sprašujejo se, kaj bo z njimi, če na primer prijavo svojega delodajalca, šolnika, zdravstveno osebo). Glede nekaterih osebnih okoliščin smo ljudje bolj občutljivi kot glede drugih (take so npr. spolna usmerjenost, veroizpoved, zdravstveno stanje). Tukaj vsak tehta, ali bi s postopkom to svojo okoliščino, ki je okolica sicer morda niti ne pozna, s prijavo sploh razkril ali ne. Mnoge je strah dodatne označenosti. Zato bi poudaril, da lahko vsi, ki jih to skrbi, pišejo ali pokličejo tudi anonimno in se najprej z nami temeljito posvetujejo, kako naprej.

● **Ni še tako dolgo, odkar so ženske dobile volilno pravico, ko smo imeli rasno segregacijo, ko ženske niso imele možnosti v izobrazbi in znanosti itd. Ampak glede diskriminacije imamo še veliko dela, kajne?**

Počasi se vzpostavlja zavest o tem, da je tudi za navidezno enakopravnostjo včasih še veliko neenakosti. Recimo pri izobrazbi in spolu je znan graf, da se na fakultete pri nas vpiše veliko več žensk kot moških, diplomira jih približno enako število, a rednih profesorjev je potem moških več kot žensk. Ne verjamemo, da so ženske manj sposobne kot moški. Ocenjujemo, da delujejo neki vsakodnevnih mehanizmi, ki pripeljejo do tega rezultata - da kljub formalno enakim pogojem en spol zaostane. Ta pojav imenujemo posredna diskriminacija. Tako moški kot ženske imajo teoretično enake možnosti, a vemo, kakšne so obremenitve žensk v zvezi z mate-

rinstvom, starševstvom, skrbjo za družino in starše, pričakanji od doma ... Napisane družbene norme opravijo svoje in počasi povzročijo, da se neko začetno ravnatežje v družbi ne ohrani samo po sebi. Namen različnih pozitivnih ukrepov je torej na primer vzpostavljati pogoje za uravnoteženo zastopnost moških in žensk. Enakost, o kateri govorimo tukaj, torej ni, da so si vsi ljudje med seboj enaki, ampak da imajo vsi enake pravice, enake možnosti in da imamo na primer približno enako zastopnost spolov pri številu raziskovalk, profesoric na univerzi in v drugih javnih sferah.

● **Se pa počasi stvari popravljajo - imamo generalno direktorico policije, poveljnico Slovenske vojske itd.?**

Po eni strani se, po drugi pa postajamo tudi bolj občutljivi za stvari, ki so se nam včasih zdele že »dovolj v redu«, pa danes niso več. To pomeni, da imamo veliko novih izzivov. O njih moramo stalno premišljevat, se pogovarjati in se jim kot družba prilagajati. Če pri posameznikih s pomočjo institucije lahko posežemo in s pomočjo postopka ugotovimo, da nekaj ni prav, pa na družbeni ravni na tak način ne moremo povzročiti kompleksnih pozitivnih sprememb. Zato smo v tem delu usmerjeni k spodbujanju, razumevanju, ozaveščenju in ponovno k vrednoti pravičnosti: ne glede na to, od kod prihajaš ali kaj te znanjuje, moraš imeti enake pravice in enake možnosti. V praksi to na primer pomeni, da na razpisu odločamo glede na sposobnosti, ne pa po spolu, usmerjenosti, starosti, mladosti, in tem, ali bodo bodoči zaposleni imeli otroke itd.

● **So ženske kvote diskriminacija moških?**

Ne, ker so kvote predvsem spolne in skrbijo za oba spola hkrati. Pri politiki imamo pravilo, da mora biti med kandidati najmanj 40 odstotkov žensk ali moških. Kvota poskrbi, da noben spol ne gre predaleč, da se ravnotežje ne prevesi v nasprotje tistega, kar smo hoteli odpraviti. V gospodarstvu nimamo kvot, imamo pa od letos dopolnjen zakon o enakih možnostih žensk in moških. Ta javnim podjetjem nalaga, da uravnotežijo zastopnost v nadzornih in poslovdnih organih družb po spolu. Gre torej za usmeritev, za mehkejši pristop, čas pa bo pokazal, ali bomo v Sloveniji brez sankcij za kršitelje res zmogli zagotoviti v upravnih javnih podjetjih več žensk, kot jih je danes (krepko manj kot pol). Nekatero to vznemirja, zato je dobro spomniti, da tak program seveda ne pomeni, da bi kdorkoli dobil določeno delovno mesto samo zaradi spola ali druge svoje osebne okoliščine. Še vedno štejejo tudi izobrazba, sposobnost, izkušnje in druge objektivne kvalifikacije za delo.

● **»Težava« pri zaposlovanju žensk je še vedno tudi nosečnost, kajne?**

Glede tega smo zaskrbljeni, da se v javnosti no-

»Sredstva, ki jih kot država investiramo proti diskriminaciji, so majhna cena za spremembo na boljše, ki jo lahko v družbi dosežemo. Če ljudem pomagamo rešiti hude probleme, se lahko zopet vključijo v družbo in so spet produktivni. Kadar je družba občutljiva in odprta za drugačnost in raznolikost, je tudi uspešnejša.«

»Bralkam in bralcem v novem letu želim čim več enakopravne obravnave in čim manj krivic. Če pa se kaj takega že zgodi, se vedno lahko obrnete na Zagovornika načela enakosti!«

intervju

sečnost še vedno pojmuje kot tisto, kar delodajalce opravičuje, da se žensk ne zaposluje, čeprav je te vrste diskriminacija z zakonom prepovedana. Kot slišimo, delodajalci še vedno sprašujejo kandidatke, ali mislijo imeti otroke. Jasno moram ponoviti, da je to prepovedano vprašanje! Spodbujamo ženske, da nam takšne izkušnje javijo. V naši družbi je materinstvo vrednota, zato moramo ženskam omogočiti, da delajo, imajo porodniško in da zaradi nosečnosti in materinstva ne ostajajo dolgotrajno brezposelne oziroma da se ne dogaja, da zaradi potencialne nosečnosti sploh ne dobijo priložnosti. Kot država imamo velik izziv majhne rodnosti, zato moramo storiti vse, da tiste, ki se odločijo za materinstvo, lahko zlahka pridejo nazaj na delovno mesto. Zavedamo se, da tudi delodajalcem ni lahko, zato bi morala država tudi njim nekako pomagati. Povečanje rodnosti je pomemben cilj. Dosledna prepoved diskriminacije žensk zaradi nosečnosti pa neizogiben del poti.

● Koliko je pritožb glede diskriminacije zaradi spola, torej, ker so ženske?

Skoraj polovica. Večinoma v povezavi s kakšnimi drugimi okoliščinami, npr. invalidne ženske, starejše ženske, revne ženske na podeželju - slednja je sploh spregledana skupina.

● Na katerih področjih pa je sicer največ prijav?

Na področju dela in socialnih pravic. Ne, ker bi bilo tam največ diskriminacije, ampak ker se o tem največ poroča.

● Videla sem, da posegajo tudi na področje interneta, forumov in družbenih omrežij. Je vsak sovražni govor diskriminacija?

V naši pristožnosti je del sovražnega govora (tako kot pokrivalo del krivic), in sicer tisti, ki je naperjen proti kakšni družbeni skupini ali ko poziva k diskriminaciji. V Sloveniji je končno prišlo do premika. Nekaj časa je bil sovražni govor kazniv le, če so sledile kake konkretne kršitve javnega miru in reda, torej nasilje, poškodovanja stvari itd., samo govorjenje pa ni bilo obravnavano kot kaznivno. Zdaj pa je, in to je tudi v skladu s prakso zahodne Evrope. Vsi vemo, da je vedno prisotna nevarnost, da se verbalni pogrom spremeni v konkretna dejanja. Ne smemo pa tega mešati z vprašanjem svobode govora - svobodo (izražanja) imamo vsi, a le dokler z njo ne ogrožamo drugih.

● Ampak veliko komentarjev na medmrežju je anonimnih.

Dolžnost medija je, da spremlja, kaj se v komentarjih piše, in da sporne komentarje onemogoča oziroma briše. To mora delati skrbno.

● Kaj pa družbena omrežja?

Ta so še bolj individualizirana, vanje je težko posegati, v tej fazi se z njimi še ne ukvarjamo. Spremljamo globalno debato o tem, na kakšen način skušajo vzpostaviti nivo skrbniki družbenih omrežij. Morda bi v zvezi s tem izpostavil še umetno inteligenco, ki prihaja oziroma je že tu. Ukvarjamo se z različnimi profilirani, ogromno podatkov se zbira o ljudeh in umetna inteligenca ima potencial, da postane diskriminatorna. Na primer, če neki programi, algoritmi preračunavajo, ali smo vredni dobiti kredit ali ne. Tu prihaja do velikih izzivov. Tehnologija je tako zapletena, da velikokrat sploh še ne razumemo, kakšne vse različne podatke imajo početja o nas. Naš telefon je velik »kričač«, ki ves čas javlja, kje smo, koliko časa smo tam, in nam potem ponuja neke stvari. To je velik izziv za človekove pravice širše. Pri nas pozorno spremljamo, da to, kar prihaja, ne prinaša novih izključevanj.

● Zakaj ste želeli postati zagovornik načela enakosti?

Že od študija sociologije naprej sem se ukvarjal z različnimi družbenimi aktivizmi na področju človekovih pravic. Verjamem namreč, da se družba lahko spreminja in da je lahko z delom v pravi smeri boljša. Ko je Slovenija, kot ena zadnjih držav članic EU, leta 2016 z zakonom uvedla organ Zagovornika načela enakosti, je bilo treba odpraviti veliko zamude, ki je nastajala vrsto let. Vzpostaviti novo institucijo na tako zahtevnem področju se mi je zdel velik in zanimiv izziv, zato sem ga sprejel. Danes sem vesel, da se projekt lepo razvija. Seveda pa ni bilo vedno lahko. Delo je bilo zahtevno. Začel sem popolnoma sam, z zakonom v roki, sedaj pa sem ponosen, da imam v ekipi dvajset odličnih sodelavk in sodelavcev. Vse so strokovnjakinje in strokovnjaki na svojem področju, po izobrazbi in tudi sicer smo zelo raznovrsten tim. Poleg pravnih so tu družboslovci, upravni delavci in humanisti. Spodbuja nas, da dobivamo dobre odzive na naše delo tako doma kot v tujini. To delo je velikokrat res poseben strokovni in človeški izziv, a kadarkoli kaj rešimo, nam vrača z dobrimi občutki. Izboljšanje položaja ljudi, za katere se zavzemamo, je glavni cilj našega delovanja.

● Vaš mandat bo trajal še dve leti. Kakšni so vaši cilji v tem času?

Če smo do sedaj postavljali temelje, je sedaj čas za stabilizacijo in krepitev našega delovanja. Računam, da bomo v prihodnjem letu dobili možnost za rast in razvoj preventivnih programov. S prepoznavanjem Zagovornika v javnosti se namreč vedno več ljudi obrača na nas. Radi bi, da bi bili lahko za potrebe ljudi v stiski, z dodatnimi sodelavkami in sodelavci, še hitrejši in še bolj odzivni.

Ste vi ali vaši bližnji doživeli zapostavljanje ali diskriminacijo? Pokličite Zagovornika načela enakosti na brezplačno številko 080 81 80 (vsak dan od 10.00 do 12.00, ob sredah tudi od 15.00 do 18.00) ali mu pišite na elektronski naslov gp@zagovornik-rs.si.

