

DISKRIMINACIJA V PRAKSI – NEENAKA OBRAVNAVA POSAMEZNIKA BREZ UPRAVIČENEGA RAZLOGA

V najširšem pogledu diskriminacija pomeni neupravičeno manj ugodno obravnavo osebe zaradi njenih oz. njegovih osebnih okoliščin. Pomeni torej neenako obravnavo posameznika brez upravičenega razloga – ko imamo glede na razpisne pogoje in zahteve več enakovrednih kandidatov in kandidatke, a damo prednost pri zaposlitvi, na primer: partnerju že zaposlene delavke (ker predvidevamo, da bomo zato imeli kot vodja boljšo podporo v ekipi), osebi, ki pripada določeni politični stranki (ker predvidevamo, da bomo s tem pridobili večjo politično podporo v okolju delovanja), materi samohranilki (ker predvidimo, da ima težji finančni položaj od drugih), starejšemu gospodu (ker smo tudi mi starejši in razumemo, da težje najde službo), ali mlajši delavki (ker predvidevamo, da bomo imeli manj stroškov v povezavi z delovnim razmerjem).

DOC. DR. KATARINA BABNIK,
visokošolska učiteljica
na Katedri za
psihologijo dela in
organizacije na
Oddelku za psihologijo
Univerze v Ljubljani



IZR. PROF. DR. EVA BOŠTJANČIČ,
vodja katedre za
psihologijo dela in
organizacije, oddelk
za psihologijo, FF UL

Pod pojmom obravnavo lahko štejemo odločitve (npr. v postopkih napredovanja), konkretna ravnanja (npr. zamujevanje na delo zaradi oddaljenosti delovnega mesta od doma) ali vedenja (npr. nespoštovanje do mlajšega šefa) ter opustitev oz. odsotnost odločitev (npr. izključitev mladih pri procesu odločanja ali starejših iz procesa izobraževanja), ravnanj in vedenj.

Diskriminacija

Socialni psihologi diskriminacijo opredelijo kot vedenje, usmerjeno k članom določene kategorije oz. skupine, zgolj zato, ker so člani te kategorije, in ne »zaradi morebitne posebne zaslужnosti ali vzajemnosti«¹. Pojem zaslужnosti je ključen za izvajanje in zaznavanje diskriminacije. Ne smemo ga razumeti kot objektivno opredeljeno merilo, temveč kot merilo, ki ima svoje korenine v zgodovinskih in sodobnih neenakostih in družbenih normah; izvajalec in žrtev diskriminacije pa imata zato drugačna prepričanja v zvezi s tem, kaj je diskriminacija.¹

Diskriminacijo lahko izkusimo na različnih življenjskih področjih. Ne glede na to, kje se oseba ali skupina z diskriminacijo sooča, ima diskriminacija negativne in dolgotrajne posledice. Meta-analiza² predhodnih raziskav odnosa med zaznavanjem diskriminacije in različnimi pozitivnimi in negativ-

nimi vidiki blagostanja je pokazala robusten negativen odnos med zaznavanjem diskriminacije in blagostanjem, v različnih situacijah, neodvisno, ali gre za osebno (usmerjena na specifično osebo) ali skupinsko diskriminacijo (usmerjena na skupino z določenimi značilnostmi). Poleg učinkov na duševno in fizično zdravje žrtev ima diskriminacija tudi širše organizacijske, družbene in ekonomske posledice, ki zmanjšujejo blagostanje celotne družbe.³

Diskriminacija na delovnem mestu

Diskriminacija na delovnem mestu se nanaša na dejavnosti organizacije in/ali posameznikov znotraj te, ki za delavca ali delavko ustvarjajo nepošteno pogoje, zaradi katerih ima ta sistematično zmanjšano zmožnost za delo,⁴ ali pa ti pogoji delavko ali delavca ovirajo, ali prikrajšajo za različne pravice in priložnosti v povezavi z delom. Na delovnem mestu se diskriminacija lahko pojavlja na treh področjih:⁵ (i) dostopnost zaposlitve, (ii) v času trajanja delovnega razmerja in (iii) pri spremembah delovnega razmerja. Lahko se pojavlja v zvezi s postopki, povezanimi z zaposlovanjem (od samega razpisa za delovno mesto, izvedbe selekcijskega postopka, odločitve za zaposlitev osebe in sklenitev pogodbe), pri odločitvah o razporejanju osebe na druga delovna mesta, pri informiranju in komunikaciji, pri dodeljevanju nalog, pri odločitvah o na-

predovanju, pri pošiljanju osebe na usposabljanja in dopuščanju ali financiranju izobraževanja, pri ocenjevanju delovne uspešnosti in na splošno pri vseh prejemkih, pri delovnih pogojih, urniku dela in nenazadnje pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Izvajalci diskriminacije so lahko predstavniki delodajalca, sodelavci oz. sodelavke in stranke.⁵ Diskriminacija, pa tudi nadlegovanje, zloraba in ustrahovanje na delovnem mestu predstavljajo različne oblike krivic do osebe ali skupine oseb, v povezavi z delom.⁴

Kaj so osebni dejavniki diskriminacije na delovnem mestu?

Kogovšek in Petkovič³ opredeljujeta osebne okoliščine kot »osebne lastnosti, ki si jih človek ne izbere, se z njimi rodi, ali pa jih ne more spremeniti oziroma se jim zlahka odreče«. Osebne okoliščine so torej osebne značilnosti in (življenjske) situacije, ki jih oseba ne more ali jih zelo težko spremeniti. Zakon o delovnih razmerjih v prvem odstavku šestega člena prepoveduje neenako obravnavo osebe zaradi osebnih okoliščin oz. zahteva enako obravnavo »ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino v skladu s tem zakonom, predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk in moških«. Predvsem v povezavi z delovnim okoljem literatura⁶ opozarja na številne druge osebne značilnosti, ki povečujejo ranljivost in predstavljajo tveganje za diskriminacijo, kot so na primer geografska lokacija dela (delo v dislocirani enoti oz. v oddaljenosti od odločevalcev; zmanjša pretok informacij, ali povečuje tveganje, da sta posameznikovo delo in pristop k delu drugače zaznavana in ocenjena), delovne izkušnje in delovna doba pa tudi šolanje (na primer konkretna izobraževalna institucija, kjer se je oseba izobraževala), položaj v hierarhični strukturi, vsebina dela in popolnoma individualne osebnostne lastnosti pa tudi zunanost osebe in njegov ali njen življenjski stil in navade. Tako na primer raziskave⁷ potrjujejo, da je debelost pogost dejavnik diskriminacije v procesu zaposlovanja.

Iz letnega poročila Zagovornika načela enakosti Republike Slovenije za leto 2017⁸ je razvidno, da so bile v predlogih za obravnavo diskriminacije najpogostejše navedene osebne okoliščine diskriminacije invalidnost, spol, versko prepričanje in rasa oziroma etnično poreklo. Zaključki raziskave o diskriminaciji na trgu dela v Sloveniji⁹ kažejo, da je na trgu dela v Sloveniji najintenzivnejše prisotna diskriminacija po starosti, spolu, etnični pripadnosti in zaradi oviranosti, bodisi duševne ali telesne. Raziskave in pregledi,¹⁰ ki smo jih opravili s sodelavci, predvsem v povezavi z osebno okoliščino starosti, opozarjajo, da sta ranljivi predvsem dve

skupini, mlajši in starejši. Nekateri delodajalci imajo do obeh skupin oblikovana neutemeljena prepričanja, stereotipe. Med nekaterimi delodajalci je še pogosto uveljavljena predstava, da mora biti delavec takoj ob zaposlitvi zmožen organizaciji dati pričakovani učinek ali celo več, in da ni časa ali pa je preveč stroškov z uvajanjem mlajših, še neizkušenih kadrov. Kljub številnim prizadevanjem in ukrepom pa so še vedno prisotna prepričanja, da se v starejše delavce ne spleča vlagati.¹⁰

Oblike diskriminacije na delovnem mestu

Na spletni strani Zagovornika načela enakosti Republike Slovenije¹¹ so opisane različne oblike diskriminacije: neposredna in posredna diskriminacija, nadlegovanje, spolno nadlegovanje, posredovanje navodil za in pozivanje k diskriminaciji, viktimizacija, diskriminacija skozi povezavo. Ločimo tudi individualno in sistemsko oz. institucionalno diskriminacijo.¹² Sistemska ali institucionalna diskriminacija pomeni, da je diskriminatorna praksa sestavni del družbene institucije in njenega delovanja.¹² V delovnem okolju to pomeni diskriminatorno prakso ali pravilo, ki je formalni sestavni del delovanja določene organizacije. Delovne organizacije so tudi neformalna polja delovanja in bivanja zaposlenih. Diskriminacija do posameznika oz. posameznice ali skupin(e) se lahko izvaja v delovnem okolju, vendar ne v neposredni povezavi z delovnim procesom ali pravili in postopki, uveljavljenimi v organizaciji. Tudi v takih primerih mora organizacija zaščititi žrtev ali žrtve.

Zaključki raziskave o diskriminaciji na trgu dela v Sloveniji⁹ kažejo, da je na trgu dela v Sloveniji najintenzivnejše prisotna diskriminacija po starosti, spolu, etnični pripadnosti in zaradi oviranosti, ali duševne ali telesne.

Po tretjem odstavku šestega člena Zakona o delovnih razmerjih »Neposredna diskriminacija obstaja, če je oseba zaradi določene osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno kot druga oseba.« Verjetnost, da gre za neposredno diskriminacijo se kaže v praksah zastavljanja vprašanj kandidatom in kandidatkam za zaposlitev, ki se nanašajo na otroke, načrtovanje otrok, družinsko in partnersko življenje, prostochasne aktivnosti in obremenitve. Prav tako je neposredna diskriminacija izločanje kandidatov za zaposlitev na podlagi rase in etnične pripadnosti, o kateri delodajalec sklepa na podlagi priimka v vlogi za zaposlitev. Primer neposredne diskriminacije je tudi ta, če si

starejša oseba želi na določeno izobraževanje, ki ga ponuja delodajalec, pa v odgovor dobi obrazložitev, da se bo tako ali tako naslednje leto upokojil ali upokojila in da nima smisla, da sploh razmišlja o tem. Pogosto tudi ni jasno, zakaj se za določena delovna mesta v razpisih in opisih delovnih mest zahtevajo določena leta delovnih izkušenj, s čimer so tisti brez ali z manj delovnih izkušenj samodejno v neenakovrednem položaju, ali zakaj je ponekod uveljavljena praksa, da med prazniki delajo tisti, ki so brez »družine«. Uvedba samonadzora nad zagotavljanjem enake obravnave različnih skupin je nujna. Koristno informacijo nam lahko dajo že redne analize vključenosti različnih skupin kadrov v izobraževanja in druge razvojne aktivnosti.

Neposredna diskriminacija se ne izvaja nujno zgolj zaradi specifičnih osebnih okoliščin delavca ali delavke. Diskriminacija skozi povezavo namreč pomeni, »da je oseba ali skupina diskriminirana zaradi neke osebne okoliščine, ki je nima sama, temveč jo ima druga oseba ali skupina, ki je z njo povezana.«¹² Tak primer je, da oseba ne dobi zaposlitve, ker selekcijska komisija ve (ali pa morda zgolj meni, da ve), da je v njeni ali njegovi družini prisoten alkoholizem, ali pa primer, ki ga navaja Kuhar:¹² »Če na primer ženska dobi odpoved v službi zato, ker se izve, da je njen mož okužen z virusom HIV, je diskriminirana zaradi zdravstvenega stanja svojega moža.«

Pomembno je, da na podlagi strokovnih analiz prepoznamo razloge, zakaj se določena osebna okoliščina zahteva na delovnem mestu in ali jo morda lahko nadomesti kakšna druga zahteva.

O posredni diskriminaciji lahko govorimo, ko je v organizaciji uveljavljena na videz nediskriminatorska politika ali praksa, pri čemer ta organizacijska praksa prikrajša osebo z določeno (zaščiteno) osebno okoliščino, v primerjavi z osebami brez te osebne okoliščine, organizacija pa ne more dokazati utemeljenega razloga za izvajanje take prakse.¹³ Primerov take posredne diskriminacije je verjetno celo več, kot neposredne. Zelo pogosto namreč slišimo: »Za vse enako!« Žal pa v delovnem kontekstu taki »enaki pogoji« pomenijo za nekoga, ki na primer skrbi za bolne starše, otroke, ali pa ima sam na primer določene zdravstvene težave, hudo prikrajšanost, če zaradi urnika dela, ki bi ga bilo mogoče spremeniti, tega ne more, saj »mora veljati v organizaciji za vse enako«.

Oblike diskriminacije se razlikujejo glede na stopnjo subtilnosti (prikrita nasproti odkriti), formalnosti (medosebna nasproti formalni ali institucionalizirani) in namernosti (nenamerna nasproti namerni).¹⁴ Subtilnost, prikritost in neformalnost

pa ima pogosto hujše posledice za žrtve. Meta-analiza¹⁵ je pokazala, da subtilna diskriminacija bolj škodljivo vpliva na blagostanje zaposlenih, odnos do dela in na organizacijske rezultate v primerjavi z diskriminacijo, ki je bolj odkrita oz. neposredna. Subtilna diskriminacija je po svoji naravi izrazito dvoumna, zaradi česar žrtev ne more pripisati izvajalcu diskriminacije razlogov za negativno vedenje, zato pa žrtev verjetneje krivi sebe za diskriminacijo, ki jo doživlja.¹⁴

Kaj pa ni diskriminacija?

Zakon o delovnih razmerjih navaja, da različno obravnavanje zaradi osebne okoliščine, ne pomeni diskriminacije, če zaradi narave dela oziroma delovnih situacij, osebna okoliščina predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo in je zahteva po osebni okoliščini sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem. Tako se za specifična delovna mesta, kot so dela v vseh oblikah prometa, dela, ki zahtevajo nošenje orožja, dela na višini, ali druga dela, ki vključujejo zelo visoka psihofizična tveganja, zahteva in ugotavlja ter redno spremlja med zaposlitvijo številne osebne okoliščine, ki jim pravimo psihofizične zmožnosti kandidata ali delavca oz. delavke. Psihofizične zmožnosti in značilnosti (kamor sodi tudi odsotnost zdravstvenih bolezni in težav) so v takem primeru utemeljen pogoj za zaposlitev in nadaljevanje dela; pogoji in postopki za ugotavljanje teh pa so za ta delovna mesta opredeljeni (npr. Pravilnik o zdravniških pregledih posameznikov za ugotavljanje zdravstvene zmožnosti za posest ali nošenje orožja). Tudi za druga dela morajo organizacije opredeliti, katere osebne okoliščine vplivajo na osebno varnost in varnost drugih pri delu ter vplivajo na delovno vedenje osebe, pri čemer delovno vedenje ne presojamo zgolj in izključno skozi finančne učinke za organizacijo. Ni dovolj, da zahteve do delavca opredelimo v opisih delovnih mest, čeprav je tudi to pogosto pri delodajalcih pomanjkljivo. Pomembno je, da na podlagi strokovnih analiz prepoznamo razloge, zakaj se določena osebna okoliščina zahteva na delovnem mestu in ali jo morda lahko nadomesti kakšna druga zahteva. Pri določanju zahtevanih in pričakovanih osebnih značilnosti delavca ali delavke moramo izhajati tudi iz znanstvenih dokazov, ki jih na primer nudijo meta-analitične študije,¹⁶ ki povzemajo in ovrednotijo dokaze o povezanosti določenih osebnih značilnosti in vedenja pri delu. Izogibati pa se moramo tudi nestrukturiranim postopkom selekcije in ravnanja s kadri, saj ti povečujejo verjetnost diskriminatornega ravnanja.¹⁴

Diskriminacija pa tudi niso pozitivni ukrepi, ki omogočajo zaščito določenih skupin, oz. regulatorni mehanizmi, ki nudijo posebno varstvo ranljivim skupinam.³ Prav tako pa veljavna zakonodaja ne izključuje različne obravnave na podlagi osebne okoliščine, če je ta utemeljena, potrebna in sorazmerna.¹⁵ Primeri takih ukrepov pa so v povezavi z

delom opisani na spletni strani Zagovornika načela enakosti RS.¹⁵

Literatura in viri

- 1 Al Ramiah, A., Hewstone, M., Dovidio, J. F. in Penner, L. A. (2010). *The social psychology of discrimination: theory, measurement and consequences*. V: L. Bond, F. McGinnity in H. Russell (ur.). *Making equality count: Irish and international research measuring equality and discrimination* (str. 84-112). Dublin, Ireland: The Equality Authority. Dostopno na: <http://www.pavee-point.ie/wp-content/uploads/2013/11/MAKING-EQUALITY-COUNT-Full.pdf> [2. 2. 2019]
- 2 Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., Postmes, T. in Garcia, A. (2014). *The consequences of perceived discrimination for psychological well-being: a meta-analytic review*. *Psychological bulletin*, 140(4), 921-948.
- 3 Kogovšek N. in Petković B. (2007). *O diskriminaciji: priročnik za novinarke in novinarje*. Ljubljana: Mirovni inštitut. Dostopno na: <http://www.mirovni-institut.si/data/tinymce/Novice/Prirocnik%20o%20diskriminaciji%20-%20final%20all.pdf> [2. 2. 2019].
- 4 Okechukwu, C. A., Souza, K., Davis, K. D., & de Castro, A. B. (2014). *Discrimination, harassment, abuse, and bullying in the workplace: Contribution of workplace injustice to occupational health disparities*. *American Journal of Industrial Medicine*, 57(5), 573-586.
- 5 National Research Council (2004). *Measuring Racial Discrimination*. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/10887>.
- 6 Gardenswartz, L. in Rowe, A. (2003). *Diverse teams at work: Capitalizing on the power of diversity*. Alexandria, VA: Society of Human Resource Management.
- 7 Flint, S. W., Čadek, M., Codreanu, S. C., Ivić, V., Zomer, C. in Gomoiu, A. (2016). *Obesity discrimination in the recruitment process: "You're not Hired!"*. *Frontiers in Psychology*, 7: 647. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00647
- 8 Zagovornika načela enakosti Republike Slovenije (2018). *Redno letno poročilo za leto 2017*. Dostopno na: <http://www.zagovornik.si/wp-content/uploads/2018/11/Poro%C4%8Dilo-2017-.pdf> [13. 1. 2019]
- 9 Dolenc, P., Kosi, T., Nastav, B., Novak, M., Franca, V. in Babajić Muratagić, E. (2011). *Sklepi in priporočila ekonomski politiki*. V: Dolenc, P. (ur.). 2011. *Diskriminacija na trgu dela v Sloveniji* (str. 117-122). Koper: Univerza na Primorskem, Fakulteta za management. Dostopno na: <http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/978-961-266-111-3.pdf> [13. 1. 2019].
- 10 Dermol, V., Babnik, K. in Trunk Širca, N. (2015). *Intergenerational programming: An imperative for today's workplace*. V: A. Rakowska in K. Babnik (ur.). *Human resources management challenges: Learning & development* (str. 155-176). Bangkok; Celje; Lublin: ToKnowPress.
- 11 Zagovornika načela enakosti Republike Slovenije (n.d.). *Oblike diskriminacije*. Dostopno na: <http://www.zagovornik.si/o-diskriminaciji/oblike-diskriminacije/> [13. 1. 2019]
- 12 Kuhar, R. (2009). *Na križiščih diskriminacije: večplastna in intersekcijska diskriminacija*. Ljubljana: Mirovni inštitut. Dostopno na: <http://www3.mirovni-institut.si/wp-content/uploads/2014/08/Na-kriziscih-diskriminacije.pdf> (str. 17) [2. 2. 2019].
- 13 Equality and Human Rights Commission (2018). *What is direct and indirect discrimination?*. Dostopno na: <https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/what-direct-and-indirect-discrimination> [13. 1. 2019].
- 14 Jones, K. P., Arena, D. F., Nitttrouer, C. L., Alonso, N. M. in Lindsey, A. P. (2017). *Subtle discrimination in the workplace: A vicious cycle*. *Industrial and Organizational Psychology*, 10(1), 51-76.
- 15 Jones, K. P., Peddie, C. I., Gilrane, V. L., King, E. B. in Gray, A. (2016). *Not so subtle: A meta-analysis of the correlates of subtle and overt discrimination*. *Journal of Management*, 42(6), 1588-1613.
- 16 Fiske, S.T. in Borgida, E. (2011). *Standards for using social psychological evidence in employment discrimination cases*. *Temple Law Review*, 83(4), 867-876.

SLOVENSKI KADROVSKI KONGRES 2019

4. in 5. april 2019, Festivalna dvorana Bled

*Bodite izpostavljeni vročim
HR trendom in prisluhnite
globalnim zgodbam.*

www.skongres.si

