

## Pogledi istospolno usmerjenih posameznikov na diskriminacijo na delovnem mestu

*Stanislava Grachova, Tanja Repič in Viktorija Smole*

*Istospolno usmerjeni posamezniki predstavljajo ranljivo skupino na trgu dela, saj se s težavami pogosto srečujejo že pri iskanju zaposlitve, diskriminacijo pa občutijo tudi na delovnem mestu. V raziskavi smo ugotovljale, ali istospolno usmerjeni posamezniki spolno usmerjenost razkrijejo vsem ali zgolj nekaterim sodelavcem, kateri dejavniki vplivajo na razkritje, ali se odnosi po razkritju spremenijo, v kolikšni meri občutijo diskriminacijo na delovnem mestu in kako se z njo soočajo.*

*Na podlagi devetih intervjujev smo ugotovile, da se je večina udeležencev razkrila nekaterim ali večini sodelavcem preko spontanega pogovora, odnosi pa so ostali dobri in prijateljski. Kot glavne dejavnike razkritja navajajo predvsem dobre odnose s sodelavci in dolžino zaposlitve. Udeleženci so poročali, da se na delovnem mestu pogosto srečujejo s šalami na svoj račun, redkeje z izogibanjem in drugimi oblikami diskriminacije. Večina ob tem ne stori ničesar in diskriminatorno vedenje tolerira.*

*Naše ugotovitve so lahko v pomoč delodajalcem pri zaposlovanju istospolno usmerjenih oseb in sodelavcem pri gradnji tvojnih odnosov z LGBT-osebami ter lahko prispevajo k zmanjševanju diskriminacije teh posameznikov na delovnem mestu.*

### Uvod

Diskriminacija je izkazovanje premoči nad določenimi posamezniki (prevlade, nadvlade, poniževanja ...). Najpogosteje jo povzroča nezavedno in

nenamerno ravnanje, ki izhaja iz na videz nevtralnih družbenih pravil, meril ali vzorcev vedenja. Glavna gonila diskriminacije so stereotipi in predsodki, ki jo vzdržujejo. Diskriminatorno vedenje je pogosto usmerjeno v pripadnike ranljivih skupin (npr. invalidi, kronično bolni, manj izobraženi, istospolno usmerjeni) (Vernik Šetinc, 2016). Pri ranljivih skupinah različni dejavniki vplivajo na slabšo konkurenčnost na trgu delovne sile in tveganje socialne izključenosti. Za ranljive skupine naj bi bila značilna nezmožnost pridobitve oziroma ohranitve zaposlitve (Trbanc, Boškič, Kopal in Rihter, 2003).

Ranljive skupine so pogosto izpostavljene socialnemu neodobravanju, ki sega vse od opravljanja in diskriminacije v javnosti do neustreznih zakonov in diskriminacije na delovnem mestu (Evans, 2007). Ti vzorci vedenja so posebej značilni tudi v primeru odnosa do LGBT-skupin (do lezbijk, gejev, biseksualnih in transseksualnih oseb). Pripadniki spolnih manjšin so ena od najbolj tipičnih skupin za diskriminacijo, ki se jo izključuje, zlasti v družinskih odnosih, na trgu dela, pa tudi širše (Vernik Šetinc, 2016).

V raziskavi smo želele proučiti, ali istospolno usmerjeni posamezniki doživljajo diskriminacijo na delovnem mestu, kako se z njo spopadajo, ali so razkrili svojo istospolno usmerjenost in kako je to vplivalo na njihovo delo in odnose s sodelavci.

### **Heteronormativnost in razkritje na delovnem mestu**

Delovno mesto je pogosto zaznано kot heteronormativno. Heteroseksualnost naj bi še vedno pojmovali kot tisto pravo, bolj normalno in naravno kot homoseksualnost (Wilton, 2002). Delovno okolje je zato pogosto homofobno. Homofobija vključuje negativne stereotipe do istospolno usmerjenih ljudi (Morin in Gafinkle, 1978). Pogosto je v uporabi tudi izraz spolni predsodki (Herek in McLemore, 2013).

Heteronormativnost istospolno usmerjene posameznike pogosto prestraši, da na delovnem mestu ne razkrijejo svoje spolne usmerjenosti (Waldo, 1999). Bojijo se negativnih posledic, ki jih razkritje pogosto prinaša, ter doživljajo veliko strahu, paranoje in stresa (Evans, 2007). Za to porabijo veliko energije, kar lahko vpliva na zmanjšanje produktivnosti in slabši karierni razvoj (Rostosky in Riggle, 2002). Razkritje lahko vodi v zmanjševanje lastnega potenciala in podpore s strani drugih (Simoni, Mason in Marks, 1997), v najslabšem primeru pa do izgube zaposlitve (Griffith in Hebl, 2002; Ragins in Cornwell, 2001).

Na odločitev o razkritju vpliva posameznikova ocena okolja, npr. ali se počuti varnega in zaščitenege (Rostosky in Riggie, 2002). Osebe se razkrijejo po temeljitem premisleku tistim, od katerih pričakujejo pozitiven odziv in s katerimi imajo dobre, prijateljske odnose (Švab in Kuhar, 2005). Posameznike lahko od razkritja odvrne opazovanje diskriminatornega vedenja do druge istospolno usmerjene osebe (Evans, 2007). Rezultati slovenske raziskave iz leta 2005 (Švab in Kuhar, 2005) kažejo na relativno visok delež tistih, ki prikrivajo spolno usmerjenost na delovnem mestu. V raziskavi je bilo le 34 % posameznikov o svoji spolni usmerjenosti odkritih z večino ali vsemi sodelavci, 49 % z nobenim ali le redkimi, 17 % pa z nekaj sodelavci. Med tistimi, ki so se razkrili, jih je skoraj 84 % poročalo o tem, da se odnosi s sodelavci niso spremenili, 13 % jih je poročalo, da so bili sodelavci v odnosu po razkritju nekoliko zadržani, le 1 % vprašanih je poročalo o negativni reakciji (npr. izogibanju). Nekaj let pozneje sta ista avtorja (Kuhar in Švab, 2016) ugotovila, da se je 40 % istospolno usmerjenih posameznikov, ki so trenutno v delovnem razmerju, razkrilo, večina pa ne. Od te večine jih 19 % meni, da sodelavci vedo za njihovo spolno usmerjenost.

Avtorja Ragins in Cornwell (2001) sta ugotovila, da se 61,6 % istospolno usmerjenih posameznikov razkrije nekaterim sodelavcem, zgolj 26,7 % se jih razkrije vsem. V nedavni ameriški raziskavi (Fidas in Cooper, 2014) so ugotovili, da se dobra polovica (53 %) LGBT-posameznikov na delovnem mestu ni razkrila. Razkritje ima tudi pozitivne posledice. Razkriti posamezniki, ki so bili sprejeti med sodelavci in imajo z njimi dobre odnose, so običajno bolj predani delu, doživljajo večje zadovoljstvo pri delu in zaznavajo več podpore (Day in Schoenrade, 1997).

### **Oblike diskriminacije**

Diskriminacijo lahko delimo na formalno in neformalno. Formalna diskriminacija vključuje neenako ravnanje na ravni izbora kadra in kadrovanja. V zahodnem svetu ta oblika diskriminacije ni običajna, saj se v podjetjih spodbuja inkluzijo, zato podjetja v izbirnem postopku ne diskriminirajo istospolno usmerjenih (Colgan idr., 2007, 2008).

Na delovnem mestu obstaja širok spekter diskriminacije – imenujemo jo neformalna diskriminacija (Priola, Lasion, Samone in Serri, 2014). V okviru neformalne diskriminacije se istospolno usmerjeni posamezniki pogosto srečujejo z verbalno diskriminacijo, npr. z zbadanjem, posmehljivimi šalami, zmerjanjem, nevljudnimi pripombami, prikritimi žaljivkami, širjenjem laži

in drugimi. Pogosta je tudi neverbalna diskriminacija, med katero uvrščamo izogibanje, izključevanje, omejevanje pri dostopu do dobrin, brezbriznost in druge. Pomembno se je zavedati, da poleg neposredne diskriminacije, kot so pripombe in žaljivke, poznamo tudi prikrito diskriminacijo, ki je manj opazna (Vernik Šetinc, 2016), a vseeno močno vpliva na posameznikovo psihično blagostanje (Priola idr., 2014). Spolna usmerjenost posameznika ni opazna navzven, zato lahko homoseksualni posamezniki ne izkusijo diskriminacije neposredno, temveč posredno preko izogibanja, preprečevanja napredovanja in sovražnega okolja. Neposredna diskriminacija se pogosteje pojavlja po razkritju ali celo zaradi sumničavosti o istospolni usmerjenosti sodelavca (Rostovsky in Riggle, 2002).

V Sloveniji sta raziskovalca Kuhar in A. Švab (2016) ugotovila, da je 12 % vprašanih imelo izkušnjo z diskriminacijo na delovnem mestu, pri čemer je nadlegovanje večinoma izhajalo iz odnosov med sodelavkami in sodelavci. Med tistimi, ki imajo tovrstno izkušnjo, je 83 % vprašanih poročalo, da so jih diskriminirali sodelavci, skoraj 67 %, da so jih diskriminirale nadrejene osebe (seštevek je več kot 100 %, ker so bili nekateri posamezniki diskriminirani s strani obojih). V drugi raziskavi sta ista avtorja (Švab in Kuhar, 2005) ugotovila, da 94 % vprašanih ni doživelo nasilja ali diskriminacije na delovnem mestu, pri tem pa opozarjata, da gre za subjektivne ocene in da vsak posameznik različno dojema razliko med nasiljem in nenasiljem. Tisti, ki so zaznali kakršnokoli obliko nasilja proti istospolno usmerjenim, so poročali, da se je to zgodilo v obliki žaljenja, posmehovanja, zbadanja, podcenjevanja, šikaniranja (onemogočanja napredovanja), izsiljevanja, ignoriranja ali celo odpustitve z delovnega mesta. Najpogosteje so neposredno diskriminirali nadrejeni (75 %), prikrito pa sodelavci in sodelavke (57 %). 3 % oseb je poročalo, da so bili zaradi istospolne usmerjenosti odpuščeni.

V raziskavi v Veliki Britaniji je 9 % lezbijk, 10 % gejev in 6 % biseksualcev poročalo, da so bili žrtve homofobnega nasilja ali ustrahovanja (Einarsdottir, Hoel in Lewis, 2015). Stopnja diskriminacije na delovnem mestu je nekoliko višja v Ameriki. 41 % istospolno usmerjenih oseb je priznalo, da so bile na delovnem mestu žrtev nadlegovanja in nenapredovanja ter celo prisiljene, da dajo odpoved (Edwards in Hempel, 2003), 12 % naj bi jih zaradi tega zapustilo delovno mesto (Ragins in Cornwell, 2001).

Raziskave so pokazale, da istospolno usmerjeni moški doživljajo več nasilja in diskriminacije na delovnem mestu kot ženske (Embrick, Walther in Wickens, 2007). Do diskriminacije naj bi prihajalo tudi pri višini plače.

Heteroseksualni moški naj bi po raziskavi Advocate.com (2007) zaslužili 10 do 32 % več na leto kot homoseksualni moški.

### **Strategije soočanja z diskriminacijo in zakonodaja**

Militello (2015) navaja nekaj strategij, ki jih istospolno usmerjeni posamezniki uporabljajo pri soočanju z diskriminacijo. Prva strategija je prikrievanje ali skrivanje istospolne usmerjenosti. Predvsem moški svoje spolne usmerjenosti pogosto ne razkrijejo, saj se bojijo potencialne stigme, nasilja in diskriminacije. To lahko poleg možnosti izogiba diskriminaciji privede tudi do določenih negativnih posledic, kot so stres, anksioznost, občutki nerazumevanja, osamljenosti in nezadovoljstva (Williamson, 1993). Nekateri posamezniki verjamejo, da ne morejo narediti ničesar, da bi preprečili diskriminacijo na delovnem mestu, zato jo tolerirajo, kar predstavlja drugo možno strategijo soočanja z diskriminacijo (ignoriranje diskriminacije in predsodkov, s katerimi se sooča posameznik na delovnem mestu) (Militello, 2015). Nasprotna tej je tretja strategija, izobraževanje, z uporabo katere si istospolno usmerjeni posamezniki prizadevajo podučiti sodelavce o učinkih škodljivih predsodkov in stereotipov nanje. Badgett (2001) je v svoji raziskavi ugotovil, da je posameznike, ki so se razkrili na delovnem mestu, pogosto vodila težnja po ozaveščanju sodelavcev o njihovem neprimernem vedenju. Ta strategija predstavlja korist za posameznike, saj povečuje zavedanje in sočutje do LGBT-delavcev (Militello, 2015). Prinaša tudi koristi na institucionalni ravni (Griffith in Hebl, 2002).

Pogosto so strategije soočanja, naslavljanja diskriminacije in poskusi posameznikov premalo in so potrebne večje spremembe. Koraki za zmanjševanje težav z diskriminacijo na delovnem mestu vključujejo tudi oblikovanje novih zakonov. V Sloveniji istospolno usmerjene posamezniki pred diskriminacijo na delovnem mestu varuje nova zakonodaja o delovnih razmerjih iz leta 2002 (Zakon o delovnih razmerjih, UL RS, št. 42/2000, str. 4075). Zakon v 6. členu delodajalcu prepoveduje postaviti delojemalca v neenakopraven položaj zaradi njegove spolne usmerjenosti. Prepovedana je tudi neposredna in posredna diskriminacija na delovnem mestu zaradi spolne usmerjenosti, v primeru kršitve pa je breme na strani delodajalca. Zakon med nedopustnimi razlogi za odpust z delovnega mesta izrecno navaja tudi spolno usmerjenost.

Istospolno usmerjeni posamezniki so pogosto diskriminirana skupina posameznikov na delovnem mestu, zato se nam je zdelo pomembno, da v raziskavi proučimo njihova doživljanja na delovnem mestu in oblike

diskriminacije, ki jih morebiti doživljajo. Želele smo preveriti ugotovitve preteklih raziskav o razkritju spolne usmerjenosti, dejavnikov, ki vplivajo na razkritje, in morebitnih spremembah v odnosih med istospolno usmerjenim posameznikom in sodelavci po razkritju. Poleg tega nas je zanimalo tudi, ali posamezniki na delovnem mestu doživljajo diskriminacijo in kakšne strategije uporabljajo za soočanje z njo. S pomočjo naših rezultatov bi lahko oblikovale priporočila in nasvete za delodajalce in sodelavce istospolno usmerjenih oseb, prispevajo pa lahko tudi k boljšemu delu organizacijskega psihologa.

Na podlagi omenjenih raziskav smo postavile pet raziskovalnih vprašanj:

1. *Ali se istospolno usmerjeni posamezniki razkrijejo vsem ali zgolj nekaterim?*
2. *Kateri dejavniki vplivajo na razkritje spolne usmerjenosti?*
3. *Ali se odnosi po razkritju spremenijo?*
4. *V kolikšni meri istospolno usmerjeni posamezniki občutijo diskriminacijo na delovnem mestu?*
5. *Ali se z diskriminacijo soočajo aktivno ali pasivno?*

## Metoda

### Udeleženci

V raziskavo je bilo vključenih šest moških in tri ženske, starih med 23 in 31 let in s povprečno starostjo 27 let ( $M = 27,0$ ;  $SD = 3,04$ ). Pogoj za sodelovanje v raziskavi je bila istospolna usmerjenost in izkušnja z zaposlitvijo. Trije posamezniki so zaposleni preko študentskega servisa, dva nezaposlena (študenta) in štirje redno zaposleni. Vsi udeleženci živijo v osrednjeslovenski regiji, delajo v mestu in so visokošolsko izobraženi.

### Pripomočki

V raziskavi smo uporabile polstrukturirani intervju, ki smo ga za namen raziskave oblikovale same. Vprašanja smo sestavile na podlagi literature, v pregled pa smo jih dale svetovalni delavki z društva Legebitra. Iz osnovnega nabora vprašanj smo pripravile dve različici – za trenutno zaposlene in trenutno nezaposlene oziroma tiste, ki so v postopku iskanja službe. Na začetku intervjuja smo udeležence vprašale po starosti, kako se opredeljujejo (npr. gej, lezbijka) in ali so trenutno zaposleni oziroma so bili in za kakšno službo gre/je šlo (študentsko delo, redna zaposlitev, honorarno delo, pripravništvo). Vprašanja so se osredotočala na naslednja področja:

- Počutje na delovnem mestu, klima in odnosi s sodelavci
- Razkritje na delovnem mestu, odnosi s prvo osebo, ki se ji je posameznik razkril, koliko osebam se je posameznik razkril, odzivi oseb, odnosi z drugimi po razkritju, pomembnost razkritja na delovnem mestu in ali je razkritje vplivalo na njegovo delo (npr. pogoje dela)
- Zaznana diskriminacija na delovnem mestu in odziv posameznika na diskriminatorno vedenje

Na koncu smo vsakega udeleženca vprašale, če smo kakšno pomembno področje izpuštile oziroma ali bi nam želeli o tematiki še kaj povedati.

### Postopek

V namen pridobivanja udeležencev smo se povezale s slovenskimi društvi, ki združujejo LGBT-posameznike, vendar smo večino stikov pridobile prek vez in poznanstev. Naše znanke in kolege smo povprašale, ali morda poznajo koga, ki bi želel sodelovati v raziskavi. Nekaj kontaktov smo med raziskavo dobile tudi od udeležencev. Udeležencem smo poslale vabilo po elektronski pošti, vključevalo je predstavitev namena raziskave in izvajalk. Vseh 15 udeležencev, s katerimi smo vzpostavili stik, se je odzvalo našemu povabilu, a so nekateri pred izvedbo intervjuja sodelovanje zaradi pomanjkanja časa ali drugih dejavnikov zavrnil. Končni vzorec je vključeval 9 oseb.

Intervjuje smo izvajale v dvojicah (vsaka je izvedla tri posamične intervjuje z udeležencem) v obdobju od oktobra do decembra 2016. Z udeleženci smo se vnaprej dogovorile za kraj intervjuja, pri čemer smo poskrbele, da v prostoru ni bilo motečih dejavnikov. Vsakega smo vprašale za dovoljenje, da bi pogovor zvočno posnele, in pri tem poudarile, da bo posnetek uporabljen zgolj v namen prepisa in takoj zatem izbrisan. Intervjuji so trajali različno dolgo (od 15 do 35 minut).

Podrobneje smo pregledale zapise intervjujev, skušale izluščiti glavne teme, na katere se je besedilo nanašalo, in iskale poudarke. Nato smo odgovore ponovno prebrale in označile ključne dele, ki so zajemali pomembne informacije. Označene dele besedila smo med seboj primerjale in jih razvrstile v kategorije po podobnosti, saj smo iskale ključne informacije. Podobnim odgovorom smo določile skupne kategorije, ki smo jih po ponovnem branju po potrebi preoblikovale ali dodale nove. Nato smo citate iz intervjujev razvrstile v kategorije. Pregledale smo tudi, ali se katere kategorije ponavljajo ali pa tako povezujejo, da bi jih morda lahko združile v skupno kategorijo. Iz citatov, ki jim nismo našle podobnih, smo oblikovale novo kategorijo.



## Rezultati

Rezultate smo razdelile v tri vsebinske sklope, ki se povezujejo z našimi raziskovalnimi vprašanji: razkritje, diskriminacija in odnos. Na podlagi odgovorov smo oblikovale modele, v katerih prikazujemo tudi podkategorije. Pri posameznih podkategorijah smo navedle področja odgovorov udeležencev in pri odgovorih, ki so se pojavili večkrat, v oklepajih zapisale tudi pogostost njihovega pojavljanja. Na podlagi odgovorov smo oblikovale še dodatno kategorijo: čustva.

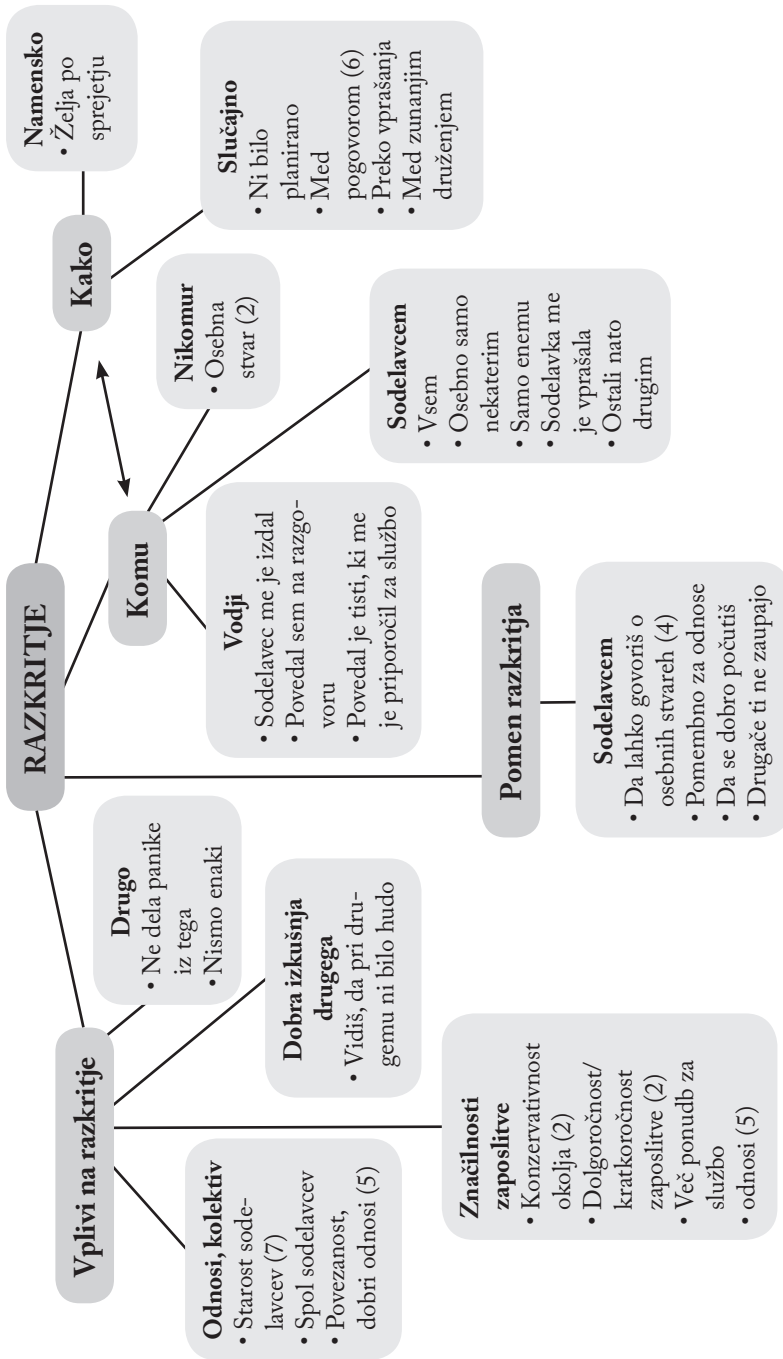
### Razkritje istospolne usmerjenosti na delovnem mestu in razlogi zanj

S tem modelom smo želele odgovoriti na prvi dve raziskovalni vprašanji o razkritju istospolno usmerjenih posameznikov in dejavnikov, ki vplivajo na to. V modelu, ki je prikazan na sliki 1, lahko vidite, da smo glavno kategorijo, tj. razkritje, razdelile v štiri podkategorije. Prva kategorija je vpliv na razkritje, ki vključuje razloge, ki so vplivali na to, da je posameznik razkril svojo spolno usmerjenost. Druga kategorija je pomen razkritja, kamor smo vključile vse odgovore, povezane s tem, ali je razkritje na delovnem mestu pomembno in potrebno ali ne. Zadnji dve kategoriji se med seboj povezujeta in vključujeta to, komu in kako se je posameznik razkril.

V intervjujih se je izkazalo, da se posamezniki večinoma razkrijejo skoraj vsem sodelavcem. Dve udeleženci sta povedali, da svoje spolne usmerjenosti nista razkrili, eden pa je rekel, da se je razkril že na razgovoru, nato pa je šef povedal ostalim. Samo en udeleženec se je razkril zgolj enemu sodelavcu. Med tistimi, ki so se razkrili vsem ali skoraj vsem, jih je pet to zaupalo slučajno med pogovorom, eno udeleženko pa je sodelavka vprašala, ali je istospolno usmerjena. Zgolj en udeleženec je poročal o tem, da se je razkril namenoma, ker želi biti razumljen in sprejet.

O vplivih na razkritje pa si udeleženci niso bili tako enotni. Veliko jih je omenilo, da je na razkritje vplival sklop dejavnikov. Trije so poročali, da so na to vplivali dobri odnosi, dober kolektiv (*»Vsi smo dobri prijatelji osebno in se veliko pogovarjamo.«*). Eden od dejavnikov, ki je vplival na sprejetje odločitve o razkritju, je bila dolžina zaposlitve. Dve udeleženci sta poročali, da sta bili zaposleni krajši čas in se jima ni zdelo smiselno, da bi se razkrili. Druga udeleženka pa je rekla: *»Ko gre za redno zaposlitev, si bolj previden, tipaš, traja dlje časa.«* Vendar udeleženci kljub temu večinoma menijo, da je razkritje pomembno, saj vpliva na dobro počutje, boljše odnose (*»Zdi se mi*





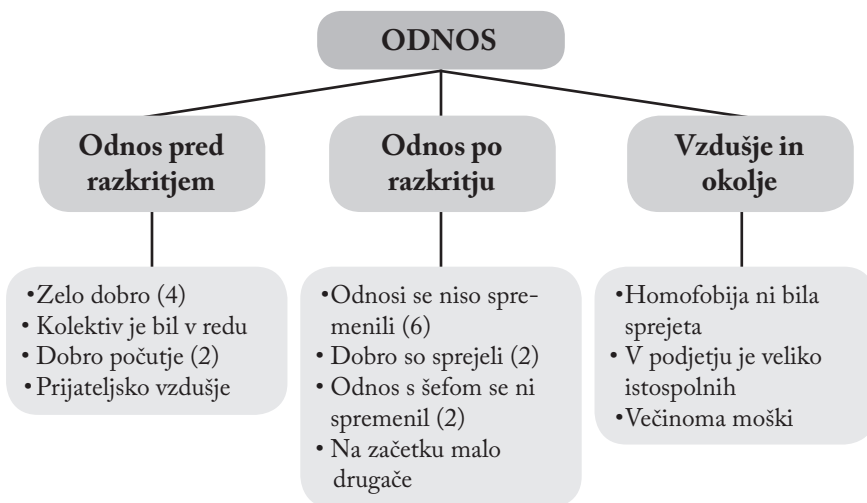
Slika 1. Kategorija razkritje istospolne usmerjenosti na delovnem mestu in njene podkategorije. Številke v oklepajih predstavljajo število udeležencev, ki so podali tak odgovor

*zelo pomembno, tudi za odnose v službi.«*), veliko jih je poudarilo, da razkritje pomembno vpliva na to, da se lahko pridružiš osebnim pogovorom (*»Problem je, da ne moreš povedati, kje si bil, kaj si počel, kje si bil na dopustu, s kom si šel ven in take stvari.«*).

## Odnosi med istospolno usmerjeno osebo in njenimi sodelavci

Z drugim modelom odgovarjamo na tretje raziskovalno vprašanje o spremembi odnosov po razkritju. Na sliki 2 vidimo, da smo glavno kategorijo odnosov razdelile na odnos pred razkritjem in po njem ter kategorijo vzdušje in okolje.

Šest udeležencev je poročalo, da se njihovi odnosi niso spremenili in so njihovo razkritje vsi zelo dobro sprejeli (*»Zelo sproščeno vzdušje, povezan tim«, »Zelo dobro so vsi sprejeli in nisem edina, ki ni strait«, »Ni bilo nobenih posebnih reakcij pri sodelavcih«*). Dva udeleženca sta poročala o tem, da je njuno istospolno usmerjenost dobro sprejel tudi šef (*»Šefov odnos se ni nič spremenil, zelo dobro se razumeva.«*). Le eden izmed udeležencev je poročal: *»Mogoče so se drugače obnašali v tistem prvem obdobju, potem ne.«* Z odnosi smo črtkano povezale tudi kategorijo vzdušje in okolje, kamor



Slika 2. Kategorija odnosi med istospolno usmerjeno osebo in njenimi sodelavci ter njene podkategorije. Številke v oklepajih predstavljajo število udeležencev, ki so podali tak odgovor

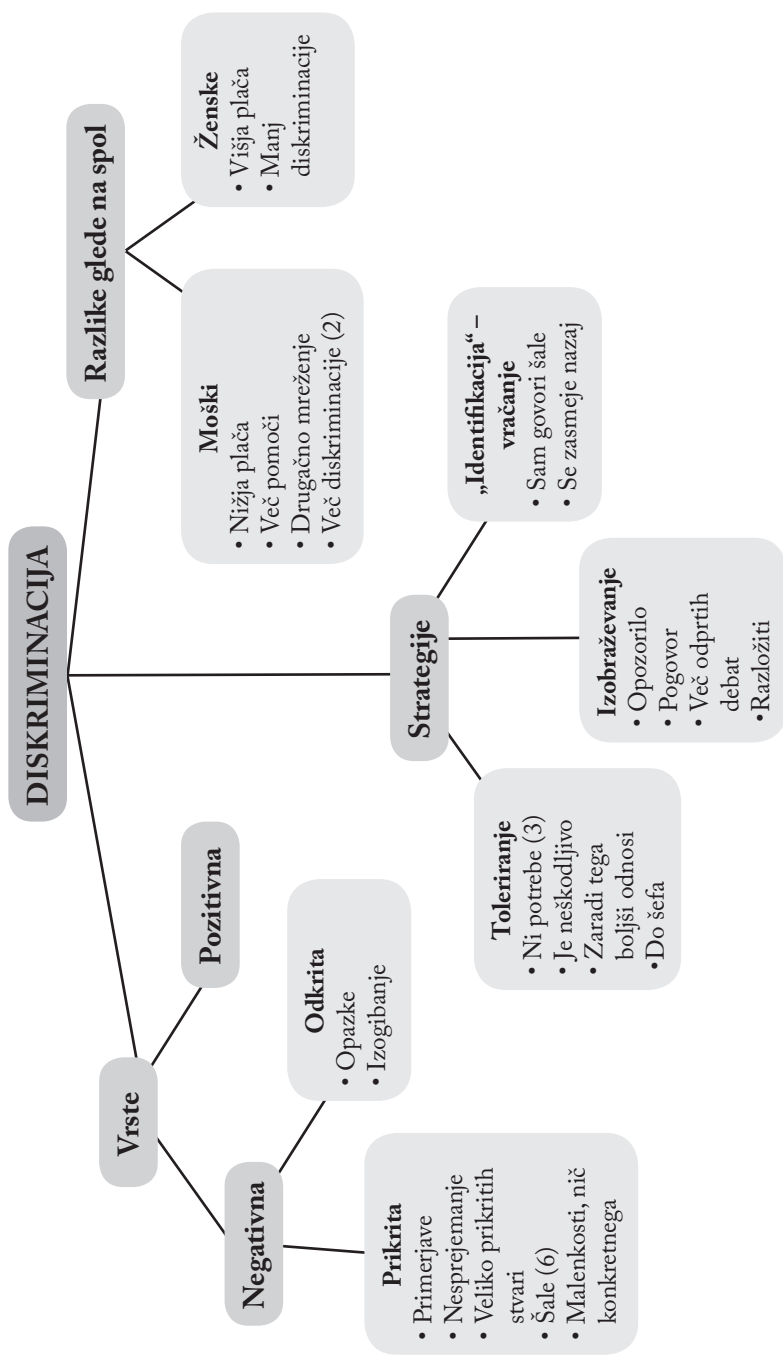
smo vključile citate o delovnem okolju in vzdušju (*»V tem podjetju nas je veliko istospolno usmerjenih in glede tega imam kar srečo«, »Zanimivo, da homofobija pri nas sploh ni bila sprejeta«, »Večinoma smo moški«*).

### **Diskriminacija istospolno usmerjenih posameznikov na delovnem mestu**

S tretjim modelom (slika 3) smo želele odgovoriti na zadnji dve raziskovalni vprašanji o občutenju diskriminacije na delovnem mestu in načinu soočanja z njo. Glavno kategorijo smo poimenovala diskriminacija; ta se deli na podkategorijo vrste, kamor smo vključile tako prikrita kot odkrita oblike diskriminacije, strategije, ki jih uporabljajo istospolno usmerjeni posamezniki, ko se soočajo z diskriminacijo (toleriranje, izobraževanje in »identifikacija« oziroma vračanje), in razlike glede na spol.

Šest posameznikov je omenilo, da so na delovnem mestu zelo pogoste šale na temo istospolne usmerjenosti (*»Veliko je tudi šal v narekovajih«, »Nič hujšega, samo zelo neprimerne šale«, »Slišim razne šale«*). Dva udeleženca tega ne dojemata kot diskriminacijo in pri tem sodelujeta (*»Jaz sem začel z zbijanjem šal.«*). Eden izmed udeležencev je poročal o tem, da zaradi istospolne usmerjenosti ne more napredovati. Nekateri so omenili, da so se srečali tudi z izogibanjem, vendar je to redkejše (*»Veliko ljudi se obrne, ko te zagledajo.«*). Ena udeleženka poroča, da je veliko diskriminacije prikrita (*»So vsi super fajn, a ko zapustim prostor, njihovo mnenje o meni ni v redu.«*) in popolnoma sprejemljive (*»Spolna usmerjenost je še vedno tabu, vse bolj se zapiramo in prihaja do nestrpnosti, ki je na nek način dovoljena.«*). Dva udeleženca sta poročala o tem, da so pogoste kakšne besedne opazke (*»Sodelavko sem slišal reči peder.«*). Eden izmed udeležencev je poročal, da je slišal za »pozitivno diskriminacijo«: *»Obstajajo celo podjetja, ki iščejo geje, jih želijo zaposliti, da bi pokazali, da so napredno misleči in dobri.«* Trije udeleženci nasilja ali diskriminacije na delovnem mestu ne zaznavajo.

Večina udeležencev (5) diskriminacijo tolerira in ne stori ničesar. Eden izmed udeležencev meni, da ni potrebno reagirati, ker je neškodljiva. En udeleženec šale tolerira, če prihajajo od avtoritete (*»S šefom se ne bi šel kregat.«*). Dva izmed udeležencev, ki šale tolerirata, se tudi sama šalita ali se zasmejita nazaj. Ena udeleženka je poročala: *»Zmeraj jih opozorim, mirim, skušam se pogovoriti, ker ni potrebe, da si žaljiv, bodi spoštljiv.«*

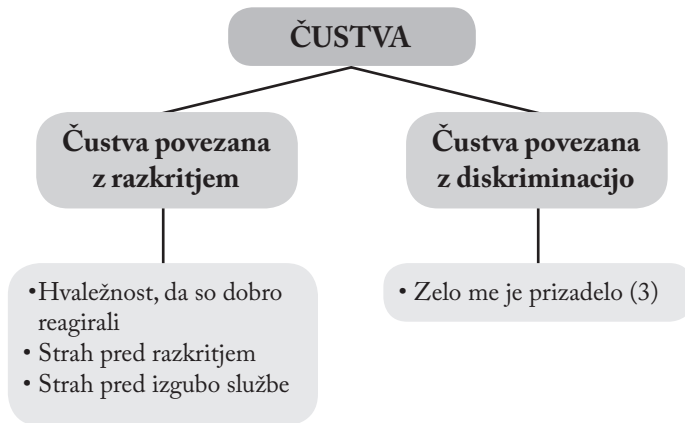


Slika 3. Kategorija diskriminacija do istospolno usmerjenih in njene podkategorije. Številke v oklepajih predstavljajo število udeležencev, ki so podali tak odgovor

Pojavlja se tudi nekaj razlik glede na spol («Z žensko se moški lažje poistovetiti», »Meni se je bilo lažje razkriti, ker sem ženska«, »Geji si bolj pomagamo med sabo, mreženje je čisto drugačno«).

## Čustva

Pogosto so udeleženci med intervjujem povedali tudi, kaj so občutili, zato smo dodatno oblikovale model, v katerega smo vključile čustva (slika 4). Glede na odgovore smo jih razdelile na čustva, povezana z razkritjem, in čustva, povezana z diskriminacijo. Med prvimi so se pojavljali citati: »Res sem hvaležna, da so dobro reagirali«, »Bilo me je strah razkritja«, »Nisem se hotel razkriti, da ne bi izgubil službe«, med druge smo uvrstile naslednje: »Res me je prizadelo, ko so me ignorirali«, o čemer so poročali trije udeleženci.



Slika 4. Kategorija čustva in njeni podkategoriji. Številke v oklepajih predstavljajo število udeležencev, ki so podali tak odgovor

## Razprava

### Razkritje istospolne usmerjenosti na delovnem mestu in razlogi zanj

Ugotovile smo, da se je več kot polovica udeležencev sčasoma razkrila vsem ali večini sodelavcev na delovnem mestu, kar se ne sklada s predhodnimi ugotovitvami slovenskih in tujih raziskav. A. Švab in Kuhar (2005) sta ugotovila, da se je zgolj 34 % oseb razkrilo večini ali vsem sodelavcem, 49 % pa ni povedalo nikomur ali zgolj nekaterim. V letošnji raziskavi sta avtorja (Kuhar in Švab, 2016) ugotovila, da 60 % istospolno

usmerjenih posameznikov, ki so trenutno v delovnem razmerju, svoje spolne usmerjenosti ni razkrilo. Tudi tuje raziskave kažejo, da večina spolne usmerjenosti na delovnem mestu ne razkrije. V raziskavi Ragins in Cornwell (2001) se je 61,6 % istospolno usmerjenih posameznikov razkrilo nekaterim sodelavcem, 26,7 % pa vsem. Omenjene ugotovitve lahko povežemo z drugim raziskovalnim vprašanjem, s katerim smo raziskovale dejavnike, ki vplivajo na razkritje spolne usmerjenosti na delovnem mestu. Raziskave kažejo, da na odločitev o razkritju vpliva ocena okolja (ali se osebe počutijo varne in zaščitene), pri tem pa jih lahko od razkritja odvrne opazovanje diskriminatornega vedenja do drugih istospolno usmerjenih oseb (Evans, 2007).

Izsledki naše raziskave morda odražajo značilnosti vzorca, saj je večina udeležencev poročala, da so zaposleni v majhnem kolektivu, se s sodelavci precej pogovarjajo in so z njimi v dobrih odnosih. To je lahko vplivalo na ugotovitev, da je večina spolno usmerjenost na delovnem mestu razkrila, saj avtorji (Švab in Kuhar, 2005) ugotavljajo, da se osebe razkrijejo posameznikom, s katerimi imajo dobre in prijateljske odnose ter od katerih pričakujejo pozitiven odziv. Eden izmed udeležencev pa se je razkril sodelavcu: *»Meni je šel na živce sodelavec, ki je razlagal nekaj o ženskah in sem mu moral razložiti, da nisem zainteresiran.«* Predpostavljamo heteroseksualnosti sodelavca nakazuje na to, da je v delovnem okolju prisotna heteronormativnost (Wilton, 2002), kar lahko vpliva na to, da posamezniki ne razkrijejo svoje spolne usmerjenosti (Waldo, 1999). Udeleženki, ki se na delovnem mestu nista razkrili, sta opravljali začasno študentsko delo, kar je lahko vplivalo na to, da spolne usmerjenosti nista razkrili, saj so tudi drugi udeleženci poudarili pomembnost dlje časa trajajočih odnosov za razkritje. Omenjene ugotovitve se skladajo z načinom razkritja, saj je večina udeležencev to storila slučajno, med vsakdanjim pogovorom, le en izmed njih namenoma. Predpostavljamo heteroseksualnosti sodelavca nakazuje na to, da je v delovnem okolju prisotna heteronormativnost (Wilton, 2002), kar lahko vpliva na to, da posamezniki ne razkrijejo svoje spolne usmerjenosti (Waldo, 1999).

Večina udeležencev meni, da je razkritje spolne usmerjenosti na delovnem mestu pomembno. Omenili so predvsem socialni vidik razkritja, saj prispeva k dobrim odnosom med zaposlenimi. To se sklada z ugotovitvami, da so razkriti posamezniki bolj sprejeti med sodelavci in z njihove strani zaznavajo več podpore (Day in Schoenrade, 1997). Eden izmed udeležencev je mnenja, da bi morali spodbujati razkritje istospolno usmerjenih posameznikov. Poudaril je, da lahko razkritje ter s tem osebni pogovori v

službi vplivajo na boljše delo, kar kažejo tudi raziskave (Day in Schoenrade, 1997). Eden od udeležencev je omenil, da je pomembno, da se posamezniki razkrijejo, ko se počutijo varne.

### **Odnosi med istospolno usmerjeno osebo in njenimi sodelavci pred razkritjem in po njem**

Želele smo ugotoviti, ali se odnosi na delovnem mestu po razkritju spremenijo. Večina udeležencev je poročala o dobrem odnosu tako pred razkritjem kot po njem in niso zaznali večjih sprememb. Udeleženec, ki se je nadrejenemu razkril na razgovoru, je nekaj časa po razkritju čutil zadržanost s strani sodelavcev, kar pa je lahko posledica tega, da je sodelavce o njegovi spolni usmerjenosti seznanil nadrejeni. Le eden izmed udeležencev je po razkritju doživel negativen odziv, saj mu je sodelavec povedal, da tega ne razume. Kljub temu se odnos med zaposlenima ni spremenil in do sovražnosti ni prišlo.

### **Diskriminacija, ki jo istospolno usmerjeni posamezniki doživljajo na delovnem mestu**

Zanimalo nas je, v kolikšni meri istospolno usmerjeni posamezniki občutijo diskriminacijo na delovnem mestu in v kakšni obliki se ta kaže. Tuje raziskave kažejo, da se istospolno usmerjeni posamezniki po razkritju pogosto srečujejo z diskriminacijo na delovnem mestu (Evans, 2007; Priola idr., 2014), kar lahko posledično vpliva tudi na prikrivanje spolne usmerjenosti. Ugotovile smo, da udeleženci večinoma niso zaznali odkritih (na primer opazk ali izogibanja), ampak bolj prikrite oblike diskriminacije (šale, komentarji, primerjanje), najpogosteje s strani sodelavcev. Slednje se sklada z ugotovitvami, da večina diskriminacije na delovnem mestu izhaja iz odnosov med sodelavci (Švab in Kuhar, 2016).

Najpogostejša oblika diskriminacije so šale sodelavcev. Eden izmed udeležencev je povedal, da se tudi ob bolj neprimernih šalah o gejih počuti domače in mu dajejo občutek, da sodelavci njegovo spolno usmerjenost sprejemajo. Čeprav šale lahko delujejo precej nedolžno, pa se večini udeležencem niso zdele zabavne. Nekaj jih je poročalo, da jih prizadenejo, eden pa je poudaril, da so šale vplivale na to, da se ne bi razkril vsem sodelavcem. Raziskave (Priola idr., 2014) kažejo, da lahko tudi manj opazne oblike diskriminacije močno vplivajo na posameznikovo psihično blagostanje in bi jim morali posvetiti pozornost ter se truditi za njihovo odpravo.



## Soočanje z diskriminacijo na delovnem mestu

Želele smo ugotoviti, kako se istospolno usmerjeni posamezniki soočajo z diskriminacijo na delovnem mestu. Dve udeleženki svojo spolno usmerjenost skrivata, vsi moški udeleženci pa so se do neke mere razkrili. Militello (2015) je navedel, da je strategija skrivanja spolne usmerjenosti v večji meri značilna za moške, ki naj bi se bolj bali stigme in nasilja zaradi razkritja, vendar razlik med spoloma zaradi majhnega vzorca nismo ugotovljale. Precej udeležencev diskriminacijo tolerira (ena izmed udeleženek je na primer povedala, da »vsake neumnosti, ki jo pove človek, ne moreš vzeti resno«), kar se sklada z ugotovitvami Militella. Manj pogosto so udeleženci navedli, da se skušajo ob zaznavi nestrpnosti z osebo pogovoriti o škodljivih posledicah takih dejanj, kar po Militellu povečuje zavedanje in sočutje do LGBT-posameznikov.

## Čustva ob razkritju in diskriminaciji

Udeleženci ob razkritju doživljajo različna čustva. Ob sprejemanju s strani sodelavcev večinoma doživljajo pozitivna čustva, srečo in občutek hvaležnosti, ko drugi pozitivno reagirajo na »novico«. Eden od udeležencev je omenil neracionalen strah pred razkritjem, ki je prisoten pri mnogih istospolno usmerjenih posameznikih, kar se sklada tudi z raziskavami, ki kažejo, da homoseksualni posamezniki doživljajo veliko strahu in stresa pred možnostjo razkritja (Evans, 2007).

## Omejitve raziskave

Podatki v naši raziskavi so bili pridobljeni na majhnem vzorcu, ki je bil zaradi določenega kraja zbiranja podatkov oblikovan priložnostno, saj smo v raziskavo zajele tiste posameznike, ki so privolili v sodelovanje in so izpolnjevali pogoje za vključitev. Udeleženci večinoma živijo v Ljubljani in njeni okolici ter so zaposleni v urbanem okolju. Zaradi naštetih razlogov je pri interpretaciji rezultatov potrebna določena mera previdnosti in ugotovitev ne moremo posploševati na celotno populacijo ciljne skupine, ki se z vzorcem ne ujema v določenih značilnostih. Naše ugotovitve imajo omejeno zunanjo veljavnost, saj bi morda prišle do drugačnih zaključkov, če bi podatke pridobile v drugem okolju (na primer če bi podatke pridobivale po različnih regijah in na podeželju).

Ker smo se lotile raziskovanja z vidika udeležencev, smo dobile precej subjektivne odgovore. Z vključitvijo večjega števila udeležencev bi dosegle

večjo objektivnost, veljavnost in kakovost raziskave, kar je tudi naš predlog za nadaljnje raziskovanje na tem področju. Ena izmed omejitev kvalitativne raziskave pa je tudi, da lahko raziskovalec vpliva na študijo, vendar pa smo povečale zanesljivost ugotovitev s tem, da smo rezultate analizirale vse tri izvajalke raziskave.

V prihodnje bi bilo koristno podrobneje raziskati, s katerimi prikritimi oblikami diskriminacije se istospolno usmerjeni posamezniki soočajo na delovnem mestu in na kakšen način te vplivajo nanje. Obravnavano tematiko bi bilo zanimivo in potrebno raziskati tudi z vidika sodelavcev in delodajalcev. Rezultati bi lahko ponudili drugačen pogled in odgovore na to, zakaj je delovno mesto še vedno do določene mere heteronormativno, kje posamezniki vidijo zadržke ali stereotipe do istospolno usmerjenih posameznikov in kako lahko te zmanjšamo oziroma odpravimo.

## Zaključek in priporočila delodajalcem

V raziskavi smo ugotovile, da je večina udeležencev na delovnem mestu razkrila svojo spolno usmerjenost. Večina se je razkrila tistim sodelavcem, s katerimi so bili v prijateljskih odnosih in so se z njimi več pogovarjali, sčasoma pa skoraj vsem sodelavcem. Odnosi se po razkritju večinoma niso spremenili. Te zaključke lahko uporabimo pri zaposlovanju istospolno usmerjenih posameznikov, kariernem svetovanju, delu organizacijskega psihologa in svetovanju podjetjem, ki se soočajo s problemom diskriminacije do istospolno usmerjenih posameznikov.

V organizacijah je pomembna vzpostavitev pozitivne organizacijske klime, zaupanja med sodelavci in varnega okolja, zato bi lahko bile ugotovitve naše raziskave smernice za vodstvo. Pri zaposlovanju bi na podlagi ugotovitev lahko oblikovali tudi bolj primerna vprašanja. Navajamo nekaj priporočil delodajalcem, kako premagovati in preprečevati diskriminacijo do istospolno usmerjenih posameznikov na delovnem mestu:

1. Delodajalci naj bodo pozorni na zaposlene (se bolj pogosto zanimajo o njihovi vključenosti in počutju na delovnem mestu), ki so razkrili svojo spolno usmerjenost, saj ti včasih naletijo na neodobranje s strani sodelavcev, kar lahko povzroči neugodje in slabše sodelovanje med sodelavci. Potrebno je, da spodbujajo zaupanje (npr. z uvedbo timskega dela ali team buildinga z namenom izboljšanja odnosov med zaposlenimi).

2. Če se nekdo razkrije na razgovoru, lahko sklepamo, da posameznik tega ne želi skrivati. V takih situacijah je pomembno, da posameznika delodajalci ne zavrnejo in poskrbijo, da ne bo diskriminiran na delovnem mestu.
3. Zelo pomembna je neposredna komunikacija med istospolno usmerjenim zaposlenim in sodelavci/nadrejenimi, npr. ob neformalnem druženju (ob kavi ali kosilu). Če to ni del organizacijske kulture, se druženje in dogodki lahko spodbujajo s strani vodstva, saj lahko pripomorejo k zmanjševanju stereotipov in predsodkov.
4. Delodajalec naj se trudi informirati zaposlene in istospolno usmerjene posameznike o njihovih pravicah. Najbolj primerni načini so izražanje tolerantnega odnosa do istospolno usmerjenih posameznikov in poročanje na internih sestankih. Izvajajo se lahko tudi akcije, ki so namenjene informiranju celotnega kolektiva o tem, da homofobno ozračje v organizaciji ni zaželeno.
5. Spodbujanje organizacij, da v splošne pravilnike in kodekse vnesejo informacijo o preprečitvi homofobnega obnašanja.

## Literatura

- Reports reveal consistent LGBT job discrimination* (2007). Pridobljeno s [http://www.advocate.com/news\\_detail\\_ektid46815.asp](http://www.advocate.com/news_detail_ektid46815.asp)
- Badgett, M. V. (1995). The wage effects of sexual orientation discrimination. *Industrial And Labor Relations Review*, 48(4), 726–739.
- Colgan, F., Creegan, C., McKearney, A. in Wright, T. (2007). Equality and diversity policies and practices at work: lesbian, gay and bisexual workers. *Equal Opportunities International*, 26, 590–609.
- Colgan, F., Creegan, C., McKearney, A. in Wright, T. (2008). Lesbian workers: personal strategies amid changing organizational responses to sexual minorities in UK workplace. *Journal of Lesbian Studies*, 12, 65–86.
- Day, N. E. in Schoenrade, P. (1997). Staying in the closet versus coming out: relationships between communication about sexual orientation and work attitudes. *Personnel Psychology*, 50, 147–163.
- Edwards, E. in Hempel, J. (2003). Coming out in corporate America. *Business Week*, 1862, 64–72.
- Einarsdottir, A., Hoel, H. in Lewis, D. (2015). »It's nothing personal«: antihomosexuality in the British workplace. *Sociology*, 49(6), 1183–1199.
- Embrick, D. G., Walther, C. S. in Wickens, C. M. (2007). Working class masculinity: keeping gay men and lesbians out of the workplace. *Sex Roles*, 56, 757–766.
- Evans, E. A. (2007). *Coming out in the workplace: stigma and boundary management for homosexual men* (Magistrsko delo). Eastern Illinois University, Illinois.

- Fidas, D. in Cooper, L. (2014). The cost of the closet and the rewards of inclusion: why the workplace environment for LGBT people matters to employers. *Human Rights Campaign Foundation*, 1–25.
- Griffith, K. H. in Hebl, M. R. (2002). The disclosure dilemma for gay men and lesbians: »coming out« at work. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1191–1199.
- Herek, G. M. in McLemore, K. A. (2013). Sexual prejudice. *Annual Review of Psychology* 64(1), 309–333.
- Kuhar, R. in Švab, A. (2016). Raziskava o pravni podinformiranosti LGBT-skupnosti in vsakdanjem življenju gejev in lezbijk. V M. Blažič (ur.), *LGBT-pravice* (str. 44–73). Ljubljana: Društvo informacijski center Legebitra.
- Militello, K. (2015). Managing a homosexual identity within a heteronormative workplace environment. *Sociological Imagination*, 4(1), 1–9.
- Morin, S. in Garfinkle, E. (1978). Male homophobia. *Journal of Social Issues* 34(1), 29–47.
- Priola, V., Lasion, D., De Simone, S. in Serri, F. (2014). The sound of silence. Lesbian, gay, bisexual and transgender discrimination in »inclusive organizations«. *British Journal of Management*, 25, 488–502.
- Ragins, B. R. in Cornwell, J. M. (2001). Pink triangles: antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1244–1261.
- Rostovsky, S. S. in Riggie, E. D. B. (2002). »Out« at work: the relation of actor and partner workplace policy and internalized homophobia to disclosure status. *Journal of Counseling Psychology*, 49(4), 411–419.
- Simoni, J., Mason, H. in Marks, G. (1997). Disclosing HIV status and sexual orientation to employers. *AIDS care*, 9(5), 589–599.
- Švab, A. in Kuhar, R. (2005). *Neznosno udobje zasebnosti: vsakdanje življenje gejev in lezbijk*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
- Trbanc, M., Boškič, R., Kopal, B. in Rihter, L. (2003). *Socialna in ekonomska vključenost ranljivih skupin v Sloveniji – možni ukrepi za dvig zaposljivosti najbolj ranljivih kategorij težje zaposljivih in neaktivnih oseb* (Raziskovalno poročilo). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Vernik Šetinc, B. (2016). Spremljanje kršitev prepovedi diskriminacije LGBT-skupin. V M. Blažič (ur.), *LGBT pravice* (str. 12–33). Ljubljana: Društvo informacijski center Legebitra.
- Waldo, C. R. (1999). Working in a majority context: a structural model of heterosexism as minority stress in the workplace. *Journal of Counseling Psychology*, 46(2), 218–232.
- Williamson, A. (1993). Is this right time to come out? *Harvard Business Review*, 4, 18–27.
- Wilton, T. (2002). *Sexualities in health and social care*. Buckingham: Open university press.
- Zakon o delovnih razmerjih (2000). Uradni list RS, št. 42 (8. 2. 2017). Pridobljeno s <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/36364>