



## **NACIONALNO POROČILO O AKTIVNOSTIH SLOVENIJA IZOBRAŽEVANJE O NEDISKRIMINACIJI IN RAZNOLIKOSTI**

**Mirovni inštitut – Inštitut za sodobne družbene in politične študije**

**May 2008**



*Vsebina te publikacije ne odraža nujno mnenj ali stališč Generalnega direktorata za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti pri Evropski komisiji. Evropska komisija ali osebe, ki jo zastopajo, niso odgovorne za uporabo informacij iz te publikacije.*

Projekt in publikacijo je naročila Evropska komisija v okviru Akcijskega programa Evropske skupnosti za boj proti diskriminaciji (2001-2006). Program je bil ustanovljen za podporo učinkoviti implementaciji novih EU protidiskriminacijskih direktiv. Šestletni program je namenjen vsem akterjem, ki lahko pripomorejo k oblikovanju primerne in učinkovite protidiskriminacijske zakonodaje in politik v vseh 25 članicah EU, članicah EFTA in državah kandidatkah.

Priročnik za usposabljanje, ki je bil uporabljen na seminarjih o nediskriminaciji in upravljanju raznolikosti, je na voljo na spletni strani Evropske komisije:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/civil/train\\_sl.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/civil/train_sl.pdf)

Projekt Izobraževanje o nediskriminaciji in raznolikosti je upravljal Human European Consultancy ([humanconsultancy.com](http://humanconsultancy.com)) v sodelovanju z Migration Policy Group ([www.migpolgroup.com](http://www.migpolgroup.com)) in International Society for Diversity Management – idm ([www.idm-diversity.org](http://www.idm-diversity.org)).

Nacionalne aktivnosti je izvedel Mirovni inštitut – Inštitut za sodobne družbene in politične študije ([www.mirovni-institut.si](http://www.mirovni-institut.si)).



## I. Table of contents

I.	Table of contents .....	5
II.	Uvod .....	6
III.	Proti-diskriminacijski seminarji .....	7
	a) Nacionalne aktivnosti povezane s proti-diskriminacijskimi (AD) seminarji.....	7
	b) Pregled: NVO/sindikati, ki delujejo na področju boja proti diskriminaciji.....	2
	c) Nacionalna zakonodaja na področju nediskriminacije .....	14
	Obsežnejše raziskave o pojavu diskriminacije v Sloveniji še niso bile izvedene. Izvedene so bile le manjše raziskave na osnovi manjših vzorcev, ki lahko nudijo le informacije o indicijah o diskriminaciji. Takšne raziskave so na primer: .....	19
	- raziskava Jasminke Dedić v okviru Mirovnega inštituta z naslovom Ne-diskriminacija, katere izsledki so bili objavljeni v brošuri Urada za enake možnosti,.....	19
	- raziskava Mirovnega inštituta in Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, ki sta jo izvedla Neža Kogovšek in Andrej Kmecl o diskriminaciji v kazenskih postopkih, katere izsledki so objavljeni v članku Vloga sodišč pri zagotavljanju uresničevanja načela enakega obravnavanja (zbornik Enakost in diskriminacija: Sodobni izzivi za pravosodje, urednik: Dean Zagorac).....	19
	- raziskava Pravno-informacijskega centra nevladnih organizacij o pojavnosti diskriminacije v Sloveniji.	19
	<u>Nevladne organizacije:</u> .....	30
	d) Možnosti financiranja na področju nediskriminacije .....	34
	EU FINANCIRANJE NA EVROPSKI RAVNI ZA NVO / SINDIKATE, KI DELUJEJO NA EU RAVNI	34
IV.	Seminar o upravljanju raznolikosti (DM) .....	38
	Priloge .....	43
	Vloga sindikatov v boju proti diskriminaciji .....	43
	2.1. Kaj je sindikat?.....	43
	Priročnik za usposabljanje o upravljanju raznolikosti .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## II. Uvod

Organizirani so bili naslednji seminarji:

- Protidiskriminacijski seminar za nevladne organizacije in sindikate z naslovom *Skupaj proti diskriminaciji*, 19.-20. september 2007
- Seminar o upravljanju raznolikosti za podjetja in organizacije z naslovom *Upravljanje raznolikosti – od teorije k praksi*, 17. januar 2008
- Nadaljevalni protidiskriminacijski seminar za nevladne organizacije in sindikate z naslovom *Nediskriminacija – od teorije k praksi*, 12.-13. marca 2008.

Vsi trije seminarji so bili organizirani v City Hotelu v Ljubljani. Prvega seminarja (o nediskriminaciji) se je udeležilo 38 udeležencev, drugega seminarja (upravljanje raznolikosti) 37 udeležencev, tretjega (nadaljevalnega) pa 29 udeležencev.

### **III. Proti-diskriminacijski seminarji**

#### **a) Nacionalne aktivnosti povezane s proti-diskriminacijskimi (AD) seminarji**

##### **Zasnova AD seminarjev**

Trenerji na protidiskriminacijskih seminarjih so bili Neža Kogovšek (Mirovni inštitut), Admir Baltić (Bošnjaška kulturna zveza), Klaudija Poropat (YHD – Društvo za teorijo in kulturo hendikepa), Katarina Bervar Sternad (ki jo je na nadaljevalnem seminarju nadomestila Vita Habjan, obe s Pravno-informacijskega centra nevladnih organizacij – PIC), Miha Nabergoj (Višje sodišče Ljubljana) in Andreja Mrak, Amnesty International Slovenije (ki jo je na nadaljevalnem seminarju zamenjala Ana Matoz s Pravno-informacijskega centra nevladnih organizacij – PIC).

Prvi seminar je bil izveden v večji plenarni seminarski sobi, dodatna manjša soba pa je bila na voljo za skupinsko delo. Vsebina seminarja je bila enaka seminarju z dne 15.-16. junija 2005 v hotelu Ribno Bled, ki je bil organiziran v okviru projekta Mapping Capacity of Civil Society dealing with Anti-Discrimination, razen tega, da so bile pripravljene nove posodobljene power point prezentacije. Tretji seminar je bil organiziran v eni večji seminarski sobi, v kateri ni bilo miz, samo stoli, ki so bili razporejeni v manjše kroge. Vsaka skupina, organizirana v krogu (otočku), je imela svoj flip chart, ki ga je lahko uporabljala za prezentacije. Ta postavitev je bila zelo inovativna in fleksibilna ter je omogočala delo udeležencev v skupinah brez menjavanja sob, ki je lahko zamudno in zapleteno.

Prvi seminar je bil sestavljen iz prezentacij o vprašanih diskriminacije v Sloveniji, oblikah diskriminacije, protidiskriminacijski zakonodaji ter o pravnih in nepravni sredstvih. V skupinskem delu so se udeleženci osredotočili na psihološke vidike diskriminacije, prepoznavanje diskriminacije preko primerov ter na uporabo pravnih in nepravni sredstev. Udeleženci so prejeli vse potrebne izobraževalne materiale (primere, zakonodajo, direktivi) in priročnik za nevladne organizacije v boju proti diskriminaciji, ki ga je izdala Evropska komisija.

Tretji seminar je bil sestavljen iz vaje "Koščki moje identitete", iz vaje, v kateri so udeleženci definirali različne oblike diskriminacije in izjeme, iz kratke ponovitve definicij, iz vaje "štiri stališča", kratke predstavitve pravnih sredstev, skupinskega dela na primerih, komunikacijsko vajo, vajo, v kateri so udeleženci svojo vizijo na področju nediskriminacije ("Kje smo – kje želimo biti") z uporabo sheme iz šestih kvadratov, ter priprave akcijskega načrta za uresničitev vizije in pripravo TV oglasa in slogana za promocijo akcijskega načrta.

##### **Priprava AD seminarjev**

###### *Priprava nadaljevalnih seminarjev (nove države članice)*

V teku priprave nadaljevalnega seminarja so se trenerji večkrat srečali. Pred pripravo zasnove nadaljevalnega seminarja so pregledali module seminarjev v drugih državah, npr. na Madžarskem, ter module drugih seminarjev, ki so se jih udeležili sami v preteklosti (npr. SOLID seminar, ki ga je organiziral NICEM). Pri pripravi seminarja so trenerji upoštevali nacionalno situacijo, kjer sta zelo vidni neaktivnost in nezadostna osveščenost nevladnih organizacij. Eden od ciljev seminarja je bil tako spodbuditi aktivnosti nevladnih organizacij k razvijanju in izmenjavi idej o možnih projektih. Vsebina seminarja je bila pripravljena s pomočjo mednarodne trenerke Lille Farkas, ki se je tudi sama udeležila treninga and trenerjem podala svoje mnenje v zvezi z učnimi metodami.

###### *Najava seminarja*

Seminar je bil najavljen preko elektronske in navadne pošte pet tednov pred dogodkom.

###### *Privabljanje in selekcija udeležencev*

Za oba seminarja smo privabili zadostno število udeležencev. Selekcije nam ni bilo treba izvesti, saj število prijavljenih udeležencev ni presegllo števila predvidenih.

## *Logistika*

Vsi trije seminarji so bili organizirani v City Hotelu v Ljubljani, ki je bil nedavno prenovljen in je dostopen za uporabnike vozičkov. Na vsakem seminarju so bili udeležencem zagotovljeni obroki in napitki, manjšemu številu udeležencev, ki so prišli iz drugih krajev, pa je bilo na drugem in tretjem seminarju zagotovljeno prenočišče in pokriti potni stroški.

### **Izvedba AD seminarjev**

#### *Delež udeležencev (NVO/sindikati)*

Prvega seminarja se je udeležilo 38 udeležencev, od katerih jih je bilo 17 (45 %) iz sindikatov. Tretjega seminarja se je udeležilo 29 udeležencev, od katerih jih je bilo (21 %) iz sindikatov.

#### *Opažanja glede poteka seminarjev (o trenerjih, udeležencih, vsebini)*

Oba seminarja sta gladko potekala. Udeleženci so bili zelo kooperativni, imeli so veliko svojih lastnih idej, povedali pa so tudi veliko primerov diskriminacije, s katerimi so se srečali. Prvi seminar je vključeval približno 50 % ex cathedra predavanj, ki jih je sledila razprava, in 50 % delavnic, kjer so udeleženci diskutirali o primerih v manjših skupinah. Tretji seminar je bil sestavljen skoraj izključno iz skupinskega dela, vključenih je bilo le nekaj kratkih prezentacij o pravnih sredstvih, izjemah in dobrih praksah. Sistem skupinskega dela je bil uspešen in udeleženci so bili zadovoljni, ker so imeli veliko priložnosti pokazati svoje znanje in izkušnje. To so izrazili tudi v evalvacijskih vprašalnikih (za več informacij glede evalvacij glej spodaj).

#### *Evalvacija seminarjev (uporabi prejšnje poročilo)*

Prvi seminar (o nediskriminaciji): za ta seminar smo uporabili svoj lastni vprašalnik, ker smo uradni vprašalnik o h.e.c. prejeli prepozno. 88 % udeležencev je odgovorilo, da je bil seminar zanje uporabe ali zelo uporebane. Še posebej uporabna se jim je zdela prezentacija pravnih sredstev, saj je 94 % udeležencev obkrožilo 4 (uporabno) ali 5 (zelo uporabno). Všeč so jim bile tudi študije primerov, saj je 85 % udeležencev reklo, da so bile uporabne ali zelo uporabne. Da tema ni bila povsem nova zanje, je odgovorilo 62 % udeležencev. Seminar se jim je zdel dobro ali zelo dobro strukturiran (94 %) in dobro ali zelo dobro organiziran (100 %). Ko so bili vprašani, kaj so pogrešali, so odgovorili naslednje: več časa bi morali nameniti praktičnim postopkom; seminar bi bil mogoče lahko razdeljen na dva dela glede na predhodno znanje udeležencev; vrsti red prezentacij bi lahko bil drugačen; še več konkretnih primerov iz prakse in tujine; da bi delali na različnih temeljih diskriminacije bolj poglobljeno; še več dela v manjših skupinah; ena oseba je menila, da je bilo preveč branja s power point prezentacij; ena oseba je menila, da bi morali biti trenerji bolj objektivni; nekdo je pogrešal državne uradnike; drugi je pogrešal več na temo psihološke pomoči žrtvam; želeli so si še več praktičnih primerov; eden se je pritožil glede upravljanje s časom; več diskusije; ena oseba je menila, da je bil seminar preveč splošen in preveč fokusiran na delovno pravo.



Ko so bili vprašani, kaj jim je bilo na seminarju všeč, smo dobili naslednje odgovore: profesionalost; sproščenost in transparentno podajanje informacij s strani trenerjev; neposrednost, prijaznost, energija in zavzetost trenerjev; igra vlog in prepoznavanje diskriminacije skozi njo; točnost; komunikacijske sposobnosti trenerjev; zanimive teme; raznolikost tem; skupinsko delo; predstavitve pravnih in nepravilnih sredstev; vaje; študije primerov; praktični primeri; mladost in energija trenerjev; mobilnost in fleksibilnost trenerjev; teme, razprave, jasnejši vpogled v prepoznavanje diskriminacije in možnosti za njeno preprečevanje; dobro izbrani konkretni primeri, kjer moraš najti argumente za in proti; dobra zasnova; prezentacije tematik; kako reagirati; prezentacije primerov, delavnice, ki so zahtevale aktivno udeležbo; znanje trenerjev in organizatorjev; odprtost, raznolikost; tema sama; izkušnje udeležencev; konstruktivnost; možnost izraziti svoje mnenje; jasnost, izmenjava mnenj; udeleženci z različnih področij; trenerji in način podajanja znanja.

Tretji seminar (nadaljevalni): 68 % udeležencev je vedelo, kakšnemu profile ljudi je delavnica namenjena. 86 % je menilo, da so imeli potrebno znanje in izkušnje za udeležbo na seminarju. 68 % je menilo, da so bili dovolj obveščeni o ciljih seminarja. 73 % jih je menilo, da je seminar zadovoljil njihova pričakovanja. 91 % jih je odgovorilo, da je tema relevantna za njihovo delo. 86 % jih je odgovorilo, da so jih aktivnosti spodbudile k učenju. 91 % jih je odgovorilo, da je seminar vseboval dovolj praktičnih izkušenj in odziva trenerjev. 82 % jih je menilo, da je bila raven seminarja primerna. 82 % jih je čutilo, da je bila hitrost seminarja primerna. 95 % jih je menilo, da so bili trenerji dobro pripravljene in 96 %, da so bili vedno pripravljene pomagati. 80 % jih je dogovorilo, da so bile seminarske sobe udobne in 77 %, da so bile primerne za učenje. 90 % so bili obroki všeč, materiali pa so bili všeč 91 %. 76 % jih je menilo, da so bili cilji seminarja doseženi, 95 % pa, da bodo znanje lahko uporabili v praksi. Ko so bili vprašani, kaj jim je bilo na seminarju všeč, so odgovorili: praktični deli in vaje; skupinsko delo; spoznavanje novih ljudi; profesionalnost in zavzetost trenerjev; aktivna udeležba udeležencev; priprava projektov; primeri; interaktivnost in sproščenost; uporabnost; odlična organizacija in moderiranje; pridobljene informacije; predstavitve primerov diskriminacije in kako jo preprečiti; raznolikost; različna področja; spodbuda k mreženju in sodelovanju med različnimi profile; praktično delo, preko katerega si stvari lažje zapomniš. Ko so bili vprašani, kaj jim ni bilo všeč, so udeleženci odgovorili: seminar bi moral trajati dalj; preširoka tema; nekatere teme in primeri so bili bolj uporabni kot drugi; priprave projektov; preveč formalno obravnavanje izjem; pogrešal sem več razlage, zakaj smo delali določeno vajo. Predlogi za izboljšanje seminarja so bili: zagotoviti več informacij pred seminarjem (8). Pojasniti cilje (8). Zmanjšati obseg (1). Povečati obseg (6). Posodobiti vsebino (4). Izboljšati učne metode (4). Narediti aktivnosti bolj stimulativne (2). Izboljšati organizacijo seminarja (1). Narediti težji seminar (5). Upočasniti hitrost seminarja (1). Pospešiti hitrost seminarja (2). Zagotoviti več časa za seminar. (0).

### **Naučene lekcije**

Izmenjava informacij: Seminar je trenerjem omogočil, da so se naučili več o ljudeh, ki so dnevno diskriminirani zaradi svoje osebne okoliščine, o težavah, s katerimi se vsakodnevno soočajo, in o optimizmu, da se razmere lahko izboljšajo. Trenerji verjamejo, da so seminarji - poleg osveščanja in izobraževanja - dobra metoda za zbiranje podatkov, saj na seminarjih udeleženci podajo veliko informacij o diskriminaciji v vsakodnevem življenju. Skozi intervencije udeležencev med prezentacijami, praktičnimi vajami in razpravami je bilo razvidno, da je diskriminacija zelo prisotna v slovenski družbi, zato so ti seminarji zelo uporabni ne le za diskriminirane ljudi, temveč tudi za ljudi, ki se borijo proti diskriminaciji.

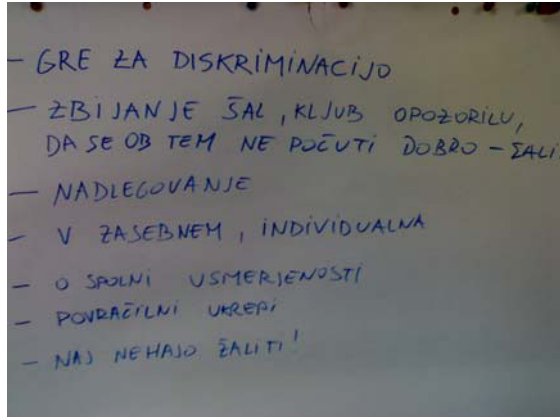
Razprave: Iz evalvacijskih vprašalnikov in vtisov udeležencev je moč zaključiti, da so bile za udeležence najbolj uporabne razprave, ki so sledile vajam. Očitno je, da diskriminirani ljudje in tisti, ki jih podpirajo, čutijo močno potrebo povedati drugim o svojih izkušnjah.

Primeri: Primeri, ki so bili vključeni v vaje, so udeležencem pomagali razumeti teorijo in izraziti svoje izkušnje, tako pozitivne kot negativne. Trenerji menijo, da na takšnih seminarjih primerov nikoli ni dovolj. Medtem ko je teorija prav tako dobrodošla, posebej za razumevanje diskriminacije na splošno, so vedno praktični primeri tisti, ki privabijo pozornost udeležencev.

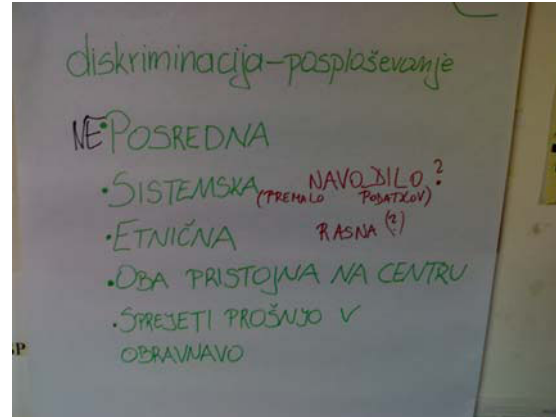
Vaje: Trenerji ocenjujejo concept seminarja z veliko vajami kot zelo dober, vendar pa je evalvacija seminarja pokazala, da bi morali pred vajami podati več pojasnil o pomenu vaje. Po vajah so udeleženci pričakovali več razlage, ali je bil cilj vaje dosežen, in menili so, da je takšne razlage primanjkovalo.

Skupina trenerjev: Na splošno trenerji menijo, da je skupina dobro funkcionirala v procesu zasnove, organizacije in izvedbe seminarja. Menijo, da so kot skupina dobili nove izkušnje glede skupinskega dela v procesu moderiranja seminarja. Kakovost komunikacije med trenerji in udeleženci je bila dobra skozi celoten seminar. Glede kakovosti trenerji ocenjujejo, da so drugi dan nadaljevalnega seminarja kot skupina seminar vodili še bolje kot prvi dan. Za drugi dan so bile planirane še bolj interaktivne aktivnosti, ki so zahtevale še več udeležbe udeležencev pri simulacijah in igri vlog. Trenerji so sledili predlogom mednarodne trenerke Lille Farkas, podanim na kratkem sestanku po prvem dnevu treninga, in se drugi dan priključili skupinam pri skupinskem delu ter jim pomagali s predlogi in smernicami, ko je bilo to potrebno. Tako je bila debata med udeleženci v skupini moderirana in se ni zatikala, saj so trenerji udeležencem pomagali pri rešitvah in jih peljali proti ciljem vaj. Tako je bilo drugi dan seminarja vseh šest trenerjev na voljo udeležencem, v nasprotju s prvim dnevom, ko se je zgodilo, da sta dva trenerja vodila vajo, ostali pa so ob strani opazovali aktivnosti.

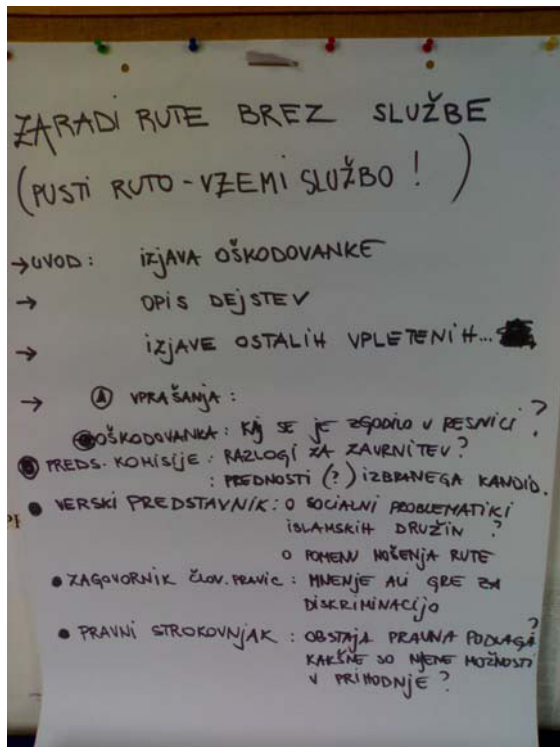
Flip chart presentation in a case of harassment due to sexual orientation:



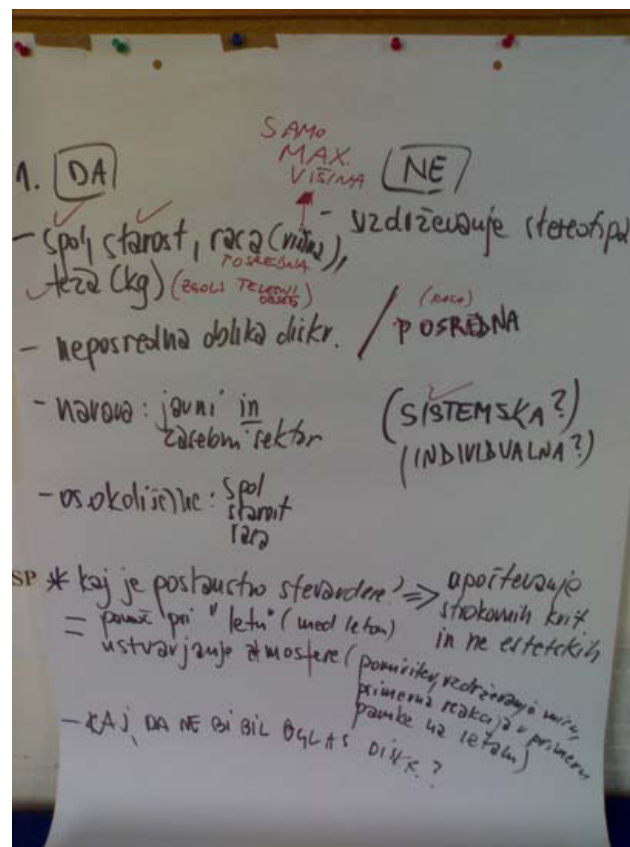
Flip chart presentation in a case of discrimination in social services:



Flip chart presentation in a case of discrimination due to headscarf (religion):



Flip chart presentation in a case of discrimination in employment (flight attendants):



**Anti-Discrimination Seminar *Non-Discrimination – From Theory to Practice*, organized by Peace Institute 12 – 13 September 2007, City Hotel Ljubljana**

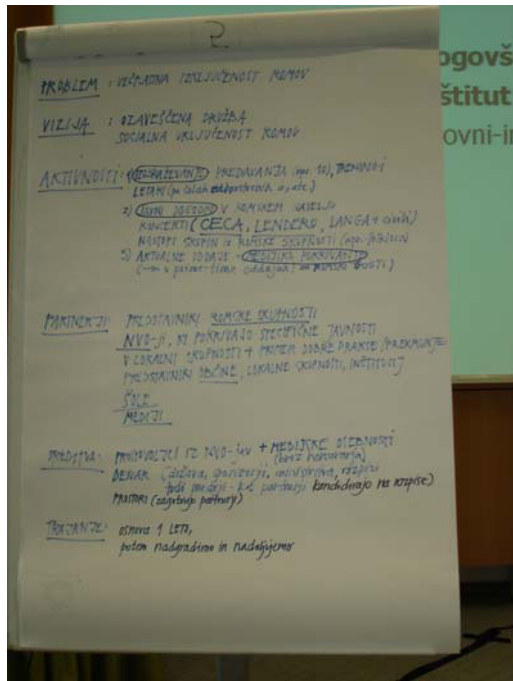
Group work on ethnic discrimination:



Group work: preparation of a TV spot on ethnic discrimination in employment:



Flip chart with action plan on inclusion of Roma in education system:



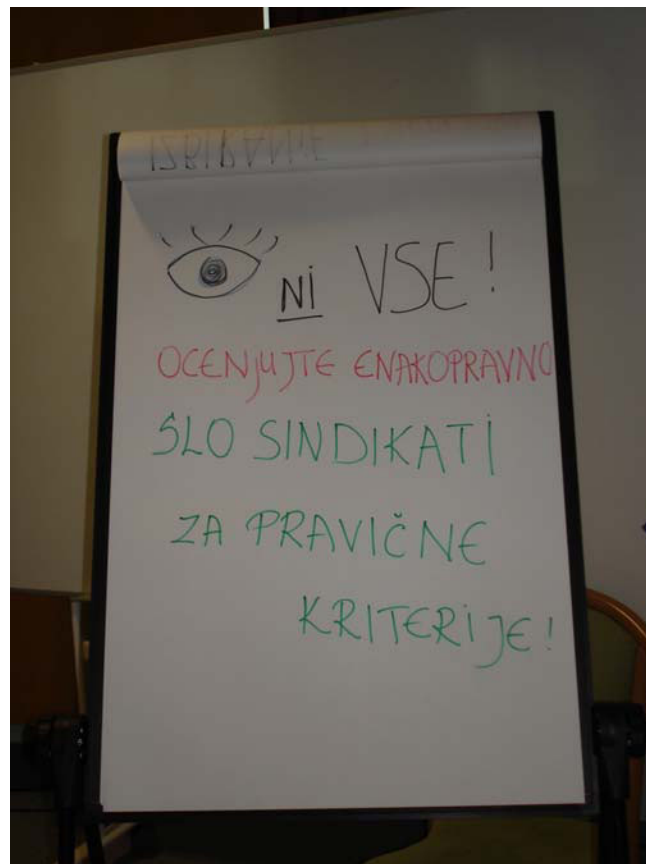
Group work: preparation of a TV spot on discrimination against of Roma



Flip chart: Equal opportunities for all:



Flip chart on equal opportunities in employment:



Group work: preparation of a TV spot on equal opportunities in employment (trade unions)



## **b) Pregled: NVO/sindikati, ki delujejo na področju boja proti diskriminaciji**

### **I. Profil nevladnih organizacij na področju boja proti diskriminaciji**

#### **1. Katere vrste nevladnih organizacij / sindikatov na področju boja proti diskriminaciji obstajajo na nacionalni ravni?**

Nevladne organizacije, ki delujejo na področju boja proti diskriminaciji na nacionalni ravni, se razlikujejo glede na temelj diskriminacije, s katerim se ukvarjajo. Organizirane so kot fundacije, neprofitni zasebni zavodi ali društva, temelječa na članstvu. Sindikati so organizirani kot neodvisna in nepolitična interesna združenja, temelječa na članstvu.

#### **2. S katerimi temelji diskriminacije se ukvarjajo?**

Ukvarjajo se z vsemi petimi temelji diskriminacije: etnična pripadnost ali rasa, vera ali prepričanje, starost, invalidnost in spolna usmerjenost. Ustanovljene so bile tudi organizacije, ki se ukvarjajo s točno določenimi problemi, ki izhajajo iz diskriminatornega ravnanja ne glede na temelj razlikovanja (npr. Društvo izbranih prebivalcev Slovenije, Civilna iniciativa izbranih aktivistov). Sindikati sodelujejo na vseh gospodarskih in negospodarskih področjih, kot so proizvodnja, trgovina, servisne storitve, javni sektor, vključno s šolstvom, zdravstvom itd.

#### **3. Ali je nediskriminacija njihovo glavno področje dela ali le manjši del njihove dejavnosti?**

Za večino nevladnih organizacij boj proti diskriminaciji ne predstavlja glavnega področja dela. Še več, organizacije upokojenih in mladih združujejo na stotine članov, vendar pa je njihovo delo največkrat osredotočeno na kulturne in športne aktivnosti. Isto velja za stare invalidske organizacije, ki obstajajo več kot 30 let in izvajajo številne aktivnosti (npr. prostočasne), vendar se ne ukvarjajo z diskriminacijo. V zadnjih desetih letih je bilo ustanovljenih več organizacij, ki jih vodijo uporabniki in ki promovirajo pravico do samostojnega življenja invalidov, možnost izbire in enake dostop do zaposlitve, izobrazbe, nastanitve itd. Za te organizacije diskriminacija predstavlja enega ključnih področij dela. Tudi Romska zveza Slovenije posveča malo pozornosti nediskriminaciji. Nasprotno pa je nediskriminacija pomembno (vendar ne glavno) področje dela organizacij, ki predstavljajo nepriznane etnične manjšine (etnične skupine, ki izvirajo iz južnih republik nekdanje Jugoslavije). Za sindikate nediskriminacija predstavlja le manjši del aktivnosti, z njo pa se ukvarjajo le v okviru delovnih razmerij.

#### **4. Ali so te nevladne organizacije / sindikati registrirani na nacionalni ravni? Ali je registrirati nevladno organizacijo enostavno ali problematično?**

Večina organizacij je registriranih na nacionalni ravni. Registracija društev, ki traja približno mesec dni, poteka na upravnih enotah. Neprofitni zavodi pa morajo biti ustanovljeni pred okrožnim sodiščem. Postopek traja približno mesec dni in pol. Za ustanovitev in registracijo nevladne organizacije ni nobenih ovir. Društva je mnogo lažje ustanoviti kot pa fundacijo (ustanovo) ali zasebni zavod. To dokazuje dejstvo, da v Sloveniji obstaja 260 invalidskih organizacij, 266 mladinskih organizacij, 532 društev upokojencev, 23 romskih društev in približno 40 društev nepriznanih etničnih manjšin. V nasprotju z nevladnimi organizacijami, ki se ukvarjajo z drugimi temelji razlikovanja, pa obstajajo stroga pravila za ustanovitev invalidske organizacije. V letu 2002 je Državni zbor sprejel zakon o invalidskih organizacijah, ki zagotavlja poseben status invalidskih organizacij, ki delujejo na državni ravni in ki so takšen status uspele pridobiti od Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve.



Po tem zakonu lahko invalidske organizacije dobijo bodisi status invalidske organizacije bodisi status reprezentativne organizacije (ki ga je zelo težko dobiti). Namreč le tiste organizacije, ki imajo takšen status, lahko zaprosijo za sredstva iz loterijskega sklada, četudi so vse te organizacije registrirane v skladu z istim zakonom (Zakon o društvih). Sindikati so organizirani na lokalni in na nacionalni ravni v skladu z zakonom o društvih in Zakonom o reprezentativnosti sindikatov. Na splošno je postopek ustanovitve sindikata dostopen in preprost. Zahteva se zadostno število članov, pripravo ustanovitvenega akta in registracijo na upravni enoti. Za sindikat je težje pridobiti status reprezentativnega sindikata, ki ima pravico do sodelovanja pri pogajanjih z državo in z drugimi socialnimi partnerji na nacionalni ravni.

#### 1. Kako velike so na splošno te organizacije?

Nevladne organizacije, ki temeljijo na članstvu (društva), vključujejo od nekaj deset do nekaj sto članov. Število zaposlenih v teh društvih pa je različno. Na primer nekatera društva, ki se ukvarjajo z invalidnostjo, zaposlujejo nekaj ducatov ljudi (za razliko od novih invalidskih organizacij), medtem ko društva, ki se ukvarjajo z drugimi temelji razlikovanja zaposlujejo do deset ljudi, včasih več. Podobno tudi nevladne organizacije, ki so organizirane kot zasebni zavodi, redkokdaj zaposlujejo več kot deset ljudi. Organizacije, ki predstavljajo nepriznane etnične manjšine temeljijo na prostovoljnem delu in ne zaposlujejo nikogar. Njihovo aktivno članstvo šteje od nekaj deset do stotin ljudi. Članstvo v sindikatih je različno in je odvisno od števila delavcev v sektorju, podjetju ali panogi. Sindikati se združujejo v federacije in konfederacije. Največja konfederacija ima 300.000 članov (Zveza svobodnih sindikatov Slovenije), druge pa imajo okrog 20.000 članov. Največja zveze v javnem sektorju ima 40.000 članov (na področju izobraževanja).

#### 5. Ali so članice večjih nacionalnih mrež? Ali delajo same?

Nevladne organizacije, ki se ukvarjajo z invalidnostjo, starostjo in etnično pripadnostjo ali raso, so del večjih nacionalnih mrež, vendar na teh področjih obstajajo tudi organizacije, ki niso del takih mrež. Organizacije, ki predstavljajo narodne manjšine z nepriznanim statusom manjšine in so večinoma kulturne organizacije, se navadno povezujejo na nacionalni ravni v kulturne zveze na podlagi etnične pripadnosti. Te kulturne zveze so ustanovile Koordinacijo nacionalnih kulturnih društev etničnih skupin, ki prihajajo iz drugih republik nekdanje Jugoslavije. Njihov cilj je skupni boj proti diskriminaciji, ki zadeva omenjene etnične skupine. Zagovorniške organizacije, ki se ukvarjajo z več temelji razlikovanja in organizacije, ki se ukvarjajo z diskriminacijo zaradi vere ali prepričanja in spolne usmerjenosti, so tudi včasih del takih mrež (npr. Škuc LL je član ILGA). Vendar pa delajo tudi same ali pa v koordinaciji ali neformalnem partnerstvu s sorodnimi organizacijami. Takšno povezovanje je še posebej značilno za organizacijami na področju azila in beguncev, kjer je koordiniranje med organizacijami v zadnjih desetih letih še posebej intenzivno. Nekatere organizacije so del večjih mednarodnih organizacij (npr. Amnesty International ali Helsinški monitor za človekove pravice). Sindikati se najpogosteje združujejo v federacije in konfederacije, da bi pridobile status reprezentativnosti.

#### 6. Ali se večinoma nahajajo v glavnem mestu ali so razpršene po državi?

To je odvisno od temelja razlikovanja: mnogo članskih organizacij, ki se ukvarjajo z diskriminacijo zaradi starosti, etnične pripadnosti ali rase ter vere ali prepričanja (manjšinska ali verska društva, romske organizacije, starejši, mladi in invalidi) obstajajo v vseh večjih slovenskih krajih po vsej državi, zagovorniške organizacije in zveze društev na vseh področjih diskriminacije pa se večinoma nahajajo v urbanih naseljih, še posebej (vendar ne izključno) v glavnem mestu. Sindikati obstajajo tako na deželi kot v glavnem mestu, medtem ko so federacije in konfederacije večinoma locirane v glavnem mestu.

**7. Ali nevladne organizacije / sindikati, ki se nahajajo v glavnem mestu, in tiste, ki se nahajajo na deželi, opravljajo enako vrsto dejavnosti?**

Dejavnosti nevladnih organizacij se razlikuje glede na to, kje se organizacija nahaja. Organizacije v urbanih okoljih se poslužujejo menedžerskega pristopa in so udeležene v boju proti diskriminaciji vključno z dejavnostmi, kot so monitoring, poročanje in zagovorništvo. To je tudi razlog za njihove boljše možnosti financiranja. Nasprotno pa dejavnosti nevladnih organizacij v ruralnih območjih večinoma vključujejo športne in kulturne aktivnosti, zagovorništvo in osveščanje sta redka. Nekatere invalidske organizacije izvajajo podobne projekte po vsej državi. Pri sindikatih je vrsta dela odvisna od tega, ali so reprezentativni ali ne. Reprezentativni sindikati se pogajajo z državo in organizacijami delodajalcev, medtem ko tisti, ki niso reprezentativni, delajo večinoma v podporo svojim članom na mikro in lokalnem nivoju.

**8. Kakšna je raven politične ali družbene teže teh nevladnih organizacij / sindikatov na nacionalnem nivoju? (Do splošne javnosti, civilne družbe, podjetij/delodajalcev, vlade)**

Politična in družbena teža reprezentativnih sindikatov je pomembna, saj imajo pomemben učinek na odločitve vlade glede politik zaposlovanja in sociale. Služijo tudi kot pomemben nasprotnik organizacijam delodajalcev, katerih interesi so nasprotni sindikalnim. Sindikati uživajo veliko podporo v javnosti in zmorejo privabiti veliko podpornikov za svoje ideje (npr. kadar se organizirajo protesti). Politična in družbena vloga nevladnih organizacij pa je šibkejša v primerjavi s tisto, ki jo uživajo sindikati, čeprav se nevladne organizacije dnevno vključujejo v javno življenje. Šibke so naproti vladi in njihove pripombe in priporočila se redko upoštevajo, čeprav so formalno in navidez vključene v postopke odločanja. Ker je tema nediskriminacije za Slovenijo nova, imajo nevladne organizacije, ki zastopajo ranljive skupine, težave pri pridobivanju podpore s strani širše civilne družbe.

**9. Ali nevladne organizacije/sindikati, ki opravljajo delo na terenu, sodelujejo (nevladne organizacije z drugimi nevladnimi organizacijami, sindikati z drugimi sindikati, nevladne organizacije s sindikati)**

**10. S kakšnim namenom (npr. izmenjava znanja, sodelovanje pri delu na primerih ali v kampanjah, organizacija skupnih dogodkov)**

Zaradi okrepitve svojega položaja in ustvarjanja močnejše skupine za pritisk nevladne organizacije v mnogih primerih (a še vedno ne dovolj pogosto) delajo skupaj z namenom izmenjave znanja, skupnih kampanj, pobud ter organizacije dogodkov ali demonstracij. Takšno sodelovanje je lahko formalizirano (ustanovitev zaveznitva ali zveze) kot tudi neformalno (ad hoc koordinacije za posebne namene: npr. organizacije, ki se ukvarjajo z migracijami in azilom delajo skupaj z namenom preprečevanja diskriminacije prosilcev za azil in beguncev). Kljub tem prizadevanjem so nevladne organizacije velikokrat nezainteresirane za vzpostavitev stikov in izmenjavo izkušenj. Zaradi pomanjkanja sodelovanja med nevladnimi organizacijami je bila ustanovljena tudi krovna organizacija CNVOS, ki naj bi vzpodbudila medsebojno sodelovanje. Sindikati pogosto sodelujejo z namenom koordiniranja mnenj v zvezi s plačami ter zaposlovalnimi in socialnimi politikami, o katerih se pogajajo z vlado in organizacijami delodajalcev. Sindikati redko sodelujejo z nevladnimi organizacijami. Vendar pa obstaja nekaj primerov, ko so sindikati sodelovali v partnerstvu z nevladnimi organizacijami (npr. partnerstvo EQUAL med nevladno organizacijo Škuc LL in Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije na temo osveščanja o nediskriminaciji).



**a. *Ali je sodelovanje glede katerega od temeljev diskriminacije večje v primerjavi z drugimi? Če da, glede katerega temelja?***

Sodelovanje obstaja med organizacijami z vseh področjih boja proti diskriminaciji, vendar pa se to sodelovanje razlikuje glede na namen in po intenzivnosti. Pri organizacijah, ki zastopajo nepriznane etnične manjšine obstaja tesno sodelovanje glede diskriminacije zaradi etnične pripadnosti. Sodelovanje je vidno tudi pri organizacijah na področju vere in prepričanja, posebno na področju azila in beguncev. Sodelovanje med organizacijami na področju spolne usmerjenosti je intenzivna glede enakosti istospolnih partnerskih zvez. Sodelovanje sindikatov je bolj intenzivno na področjih starosti in invalidnosti, saj delavci s temi značilnostmi uživajo obsežno varstvo po nacionalni zakonodaji, medtem ko sodelovanja ni na področju etničnosti, rase, vere in spolne usmerjenosti.

**1. *Kako se nevladne organizacije financirajo?***

**a. *Ali dobijo sredstva od države?***

Sredstva za delo NVO so večinoma projektna (fundacije kot so Soros in TRUST, Evropska komisija, Evropski begunski sklad, državni proračun, občinska sredstva itd.). nekatere zveze, ki so uradno priznani kot partnerji države (Zveza Romov Slovenije, italijanska in madžarska narodna skupnost) dobijo letna sredstva iz državnega proračuna. Z delom sredstev podpirajo svoje aktivnosti, drugi del sredstev pa namenijo svojim članom. Mednarodne NVO dobijo sredstva iz matičnih organizacij iz drugih držav. Invalidske organizacije (še posebej tiste stare) so financirane iz Sklada za financiranje invalidskih in humanitarnih organizacij (loterijskega sklada) in so zaradi tega privilegirane, saj tudi upravljajo s tem skladom. Zaradi financiranja je v teku spor med starimi in novimi organizacijami. Slednje si tudi prizadevajo za pošteno in pravično razdelitev sredstev, ki bi temeljila na kakovosti storitev in ne le na preteklih merilih in pozicijah moči.

**b. *Kakšni so pogoji za pridobitev državnega financiranja?***

Pogoji za pridobitev državnih sredstev so podobni tistim, ki se ponavadi uporabljajo na razpisih (organizacija mora biti registrirana na nacionalni ravni, mora biti neprofitna itd.). Prijava na javni razpis (izpolnitev obrazcev, oblikovanje programov, načrtovanje porabe sredstev) zahteva visoko raven znanja, ki ga prijaviteljem (manjšim lokalnim organizacijam, posebno Romom, izbranim itd.) primanjkuje. Velike težave pri pridobivanju sredstev imajo nevladne organizacije, ustanovljene pred kratkim, saj morajo pri prijavljanju na razpise predložiti reference v zvezi s svojim preteklim delom in finančna poročila za tri leta nazaj. Mlade organizacije so torej v slabšem položaju in lahko zaprosijo za sredstva le v partnerstvu z večjimi in starejšimi organizacijami, pri tem pa se nahajajo v podrejenem položaju. Za organizacije, ki predstavljajo nepriznane manjšine, državnih sredstev primanjkuje; namreč za organizacije, ki indirektno predstavljajo 180.000 ljudi, vlada letno zagotavlja približno 80.000 evrov. V primeru invalidskih organizacij kakovost projektov in storitev, znanje in novi pristopi za zbiranje sredstev niso pomembni, zato je starejšim invalidskim organizacijam lažje pridobiti sredstva (razen sredstev FIHO, kjer se pravila za pridobivanje sredstev razlikujejo glede na to, katera organizacija se prijavi).

**c. *Ali pridobivajo oziroma se prijavljajo na razpise za zasebno financiranje?***

Razen pri športnih organizacijah je zasebno financiranje civilne družbe v Sloveniji slabo razvito in sicer tako glede donatorstva posameznikov kot podjetij (programi družbene odgovornosti so zelo slabo razviti). Organizacije, ki temeljijo na članstvu se financirajo iz članarin posameznikov (na primer društva upokojencev, mladinske organizacije), vendar so članarine ponavadi nizke in ne zadostujejo za delovanje večje organizacije (kot je npr. Amnesty International). Nekatere organizacije zbirajo zasebna sredstva za podporo svojih aktivnosti (na primer društva upokojencev, mladinske organizacije). Zasebno financiranje invalidskih in drugih socialnih organizacij je redko, temelji pa na zasebnih stikih.

Nasprotno pa v primeru organizacij, ki predstavljajo nepriznane manjšine, zasebno financiranje lahko preseže državno. Zasebno financiranje se pojavlja v obliki donacij. Glavni dejavnik, ki destimulira zasebno financiranje je nizka davčna olajšava na donacije.

*d. Ali zasebni donatorji postavljajo omejitve ali pogoje ?*

Na splošno zasebni donatorji ne postavljajo pogojev za financiranje.

**12. kako se financirajo sindikati?**

*a. Ali pridobivajo sredstva od države? (Ali sindikati na splošno dobivajo sredstva od države?)*

Sindikati na splošno ne dobivajo sredstev od države.

*b. Ali jih financirajo politične stranke? Če da, ali morajo spoštovati politiko stranke?*

Sindikati ne sprejemajo denarja od političnih strank. Nekateri sindikati so sprejeli tudi kodeks o neodvisnosti, da bi dokazali svojo zavezo delovati samo v korist delavcev.

*c. Ali se financirajo tudi iz članarin?*

Večina sindikatov deluje samo na podlagi članarin.

*d. Ali so upravičene do zasebnih sredstev in / ali sodelujejo v projektih, ki jih financirajo evropske / mednarodne organizacije?*

Sindikati so upravičeni za kandidiranje za sredstva Evropske komisije ali drugih mednarodnih organizacij, v nekaterih primerih pa so tudi storili. Vendar zaradi pomanjkanja osebja in ozkega mandata, zaprosanje za projektna sredstva ni pogosto.

**13. Ali je pomanjkanje financiranja pomemben dejavnik za velikost nevladne organizacije / sindikate oziroma za omejevanje obsega njenih aktivnosti?**

Da, pomanjkanje financiranja je pomemben dejavnik tako za velikost nevladne organizacije kot za omejevanje obsega aktivnosti, ki jih izvaja. Organizacije (celo tiste, ki temeljijo na članstvu) so prisiljene zaprositi za projektna sredstva, ki so skromna in z nizkimi proračunskimi postavkami. Pomanjkanje sredstev je pomemben element tudi za velikost sindikata, saj tudi največji sindikati zaposlujejo manj kot deset ljudi. Zato sindikati tudi ne širijo obsega svojih aktivnosti na nova področja, vključno z nediskriminacijo.

**14. Ali nevladne organizacije /sindikati delajo (ali so v stiku) z drugimi podobnimi organizacijami v drugih državah?**

*a. V sosednjih državah?*

Večina organizacij na vseh petih področjih boja proti diskriminaciji je v stiku z nevladnimi organizacijami v sosednjih državah. Močnejša in razvitejša kot je organizacija, večje je njeno sodelovanje z organizacijami v drugih državah. Glej tudi odgovor na vprašanje 14c. večina sindikatov, predvsem federacije in konfederacije, sodelujejo s sindikati v sosednjih državah (posebno v Italiji, Avstriji in na Hrvaškem).

*b. Drugih novih državah članicah v EU?*

Odgovor na to vprašanje je podoben odgovoru na vprašanje 14a. Poleg tega je potrebno omeniti, da imajo organizacije, ki predstavljajo nepriznane manjšine stike s podobnimi organizacijami v nekaterih državah EU, kjer obstajajo močne diaspore iz drugih republik nekdanje Jugoslavije.

Nekatere GLBT organizacije so članice ILGA-Europe. Mlajše invalidske organizacije (ki so bile ustanovljene v zadnjih desetih letih) niso prisiljene le delati z organizacijami iz drugih držav EU, temveč so tudi prisiljene pridobivati sredstva izven Slovenije preko projektov, ki jih financirajo OSI, MATRA, PHARE, EQUAL. Nekateri sindikati sodelujejo s sindikati iz drugih EU držav, še posebej, če so člani mednarodnih sindikatov (FEMS).

**c. Z drugimi državami?**

Organizacije, ki predstavljajo nepriznane etnične manjšine, imajo pomembne stike z organizacijami iz držav, od koder prihajajo manjšine (Srbija, Hrvaška, Makedonija, Bosna in Hercegovina, Črna Gora, Kosovo). Nekaterne organizacije izvajajo mednarodne projekte, ki vključujejo partnerje iz drugih držav. Nekateri sindikati sodelujejo s Svetovnim slovenskim kongresom, organizacijo slovenskih imigrantov, skozi to organizacijo pa so v kontaktnu s sindikati iz drugih držav po vsem svetu.

**15. Ali delujejo na mednarodni ravni (kampanje, delo na primerih, drugo)?**

V nekaterih primerih organizacije delujejo tudi na mednarodni ravni. Npr. organizacija Škuc je aktivna na mednarodni ravni na področju preprečevanja homofobije. Organizacije, kot je Amnesty International, stalno delujejo na mednarodni ravni. Organizacije, ki predstavljajo nepriznane etnične manjšine, nimajo pomembnejših izkušenj na področju dela na mednarodni ravni. V nekaterih primerih sindikati delujejo na mednarodni ravni, vendar predvsem v okviru mednarodnih sindikalnih organizacij (npr. FEMS) ali preko pošiljanja predstavnikov na seje mednarodne organizacije dela.

**16. Ali lahko delajo v angleškem jeziku?**

Organizacije, ki ne morejo delati v angleškem jeziku (oziroma katerih znanje angleščine je omejeno), so prevsem romske organizacije in društva upokojencev. Druge nevladne organizacije so večinoma sposobne delati v angleškem jeziku. Zaposleni v sindikatih obvladajo tuje jezike, še posebej angleško, kar jim omogoča mednarodno delovanje.

**17. Ali ima v tistih državah, kjer je delovanje sindikatov povezano s političnimi strankami, vključitev politične stranke vpliv na možnost sindikata za delovanje na področju nediskriminacije?**

Glede na to, da je delovanje sindikatov v Sloveniji neodvisno in sindikati zavračajo kakršnekoli povezave s političnimi strankami, so politične stranke zanje nerelevantne.

**18. Ali lahko lokalne izpostave sindikatov delajo na področju nediskriminacije, tudi če sedež ne?**

Načeloma bi lokalne izpostave lahko delovale na področju nediskriminacije, tudi če sedež ne bi. Vendar pa ker je bilo doslej zelo malo narejenega, to trenutno ni relevantno vprašanje.

**II. Znanje nevladnih organizacij na področju boja proti diskriminaciji**

**19. Kakšne aktivnosti opravljajo?**

Delo nevladnih organizacij, ki se v Sloveniji ukvarjajo z nediskriminacijo, se razlikuje glede njihove ciljne skupine. Večina organizacij, ki delujejo na področju:

- etnične pripadnosti ali rase in vere ali prepričanja, se ukvarja z monitoringom, poročanjem, zagovorništvo, pravnim svetovanjem in zastopanjem, svetovanjem, lobiranjem, kulturnimi aktivnostmi in podporo svojim članom.
- invalidnosti: zagovorništvo in podporo svojim članom, zakonodajnimi iniciativami, zagotavljanjem in organiziranjem storitev, spreminjanjem javnega razumevanja invalidnosti,

spreminjanjem razdeljevanja loterijskih sredstev, promocijo pravic posameznikov, zagotavljanjem pomoči, zagotavljanjem politične participacije in športnimi aktivnostmi.

- starosti: športne in kulturne aktivnosti, podpora članom, zagotavljanje politične participacije;
- spolne usmerjenosti: zagovorništvo in podpora članom.

## **20. Ali vlagajo pritožbe zaradi diskriminacije?**

Na splošno nevladne organizacije ne vlagajo pritožb zaradi diskriminacije. Ukvarjajo pa se s primeri diskriminacije v obliki nujenja podpore. Zaradi nezadostnih informacij se žrtve ali potencialne žrtve ne obračajo po pomoč na nevladne organizacije, temveč uporabljajo (če sploh) druga sredstva. Sindikati pa, nasprotno, vlagajo pritožbe zaradi diskriminacije, saj večina sindikatov nudi pravno pomoč svojim članom na področju delovnega prava.

## **21. Ali se osredotočajo na svojo lastno skupnost?**

Večina nevladnih organizacij, še posebej tistih, ki temeljijo na članstvu, se osredotočajo na svoje člane. Organizacije s širšim obsegom aktivnosti (npr. Mirovni inštitut, Pravno-informacijski center nevladnih organizacij, Škuc, itd.) delajo z in za več marginalnih skupin. Amnesty International Slovenije ne sme delati na slovenskih marginalnih skupinah (razen v določenih primerih) - organizacija lahko le pošilja informacije na sedež v Londonu. Sindikati delujejo le v korist svojih članov in načeloma so samo člani upravičeni do pravne pomoči. Vendar pa če nečlan zaprosi za pravni nasvet, mu je ta zagotovljen po včlanitvi.

## **22. Ali delajo neposredno z žrtvami?**

Vse nevladne organizacije delajo s (potencialnimi) žrtvami diskriminacije, vendar bolj v smislu podpornih skupin. Tudi sindikati delajo z žrtvami neposredno preko nujenja pravne pomoči.

## **23. Ali sindikati znotraj podjetja zastopajo samo svoje člane ali vse delavce?**

Načeloma so samo člani upravičeni do pravne pomoči. Vendar če nečlan zaprosi za pravni nasvet, ga dobi po včlanitvi.

## **24. Ali opravljajo delo na primerih?**

Delo na primerih je zelo slabo razvito. Obstajata dve organizaciji, ki nudita brezplačno pravno svetovanje, vključno s primeri diskriminacije: Pravno-informacijski center nevladnih organizacij – PIC in PIP – Pravno informacijska pisarna Študentske organizacije Univerze v Mariboru. Pri sindikatih je delo na primerih njihova glavna aktivnost.

## **25. Ali za delo na primerih dobijo sredstva od države?**

Obe organizaciji omenjeni pri vprašanju 24 imata koncesijo za nudenje brezplačnega prvega pravnega nasveta (kar pomeni, da so stroški tega svetovanja povrnjeni s strani države), vendar pa nimata sredstev za zastopanje v upravnih in sodnih postopkih. Država na splošno nudi brezplačno zastopanje oseb, ki si ne morejo privoščiti odvetnika, preko sistema brezplačne pravne pomoči. Sindikati za delo na primerih ne dobijo državnih sredstev. Svojo svetovalno dejavnost plačujejo iz članarin svojih članov.

## **26. Ali to vključuje pravno zastopanje?**

Sistem brezplačne pravne pomoči vključuje zastopanje preko odvetnikov. Nevladni organizaciji iz vprašanja 24 lahko nudita zgolj prvi pravni nasvet, ki ne vključuje zastopanja. Pravno svetovanje pri sindikatih vključuje zastopanje pred sodišči.

**27. Ali se nevladne organizacije / sindikati lahko udeležujejo upravnih ali sodnih postopkov namesto ali v podporo žrtev diskriminacije?**

Pravno gledano bi nevladne organizacije lahko zastopale žrtve diskriminacije. V civilnih postopkih pred okrajnimi sodišči ter v upravnih postopkih lahko žrtev zastopa kdorkoli, ki ima polno poslovno sposobnost, torej katerakoli polnoletna oseba, ki nima omejene poslovne sposobnosti. V civilnih postopkih pred okrožnimi sodišči pa žrtev lahko zastopa samo oseba, ki je opravila državni pravniški izpit ali odvetnik. Teoretično bi bilo torej možno, da bi se nevladne organizacije vključevale v postopke na strani žrtev v upravnih in nekaterih sodnih postopkih. Nevladne organizacije imajo prav tako možnost sodelovati v postopkih kot stranski intervenient na strani tiste stranke, za katere zmago so zainteresirane. Prav tako lahko zastopajo žrtev v kazenskem postopku (v katerem žrtev nastopa kot priča in ni stranka postopka). Vendar pa se nevladne organizacije teh možnosti ne poslužujejo zaradi pomanjkanja interesa, znanja ali sredstev. Predstavniki sindikata lahko zastopajo stranke v postopkih pred delovnim sodiščem.

**28. Ali NVO / sindikati lahko uporabljajo actio popularis, če te v državi obstajajo?**

Actio popularis (skupinske tožbe) niso predvidene v slovenskem pravnem redu. Vse pritožbe morajo biti individualizirane, lahko pa vključujejo več žrtev.

**29. Ali opravljajo drugo praktično delo (npr. pomoč žrtvam ali potencialnim žrtvam, socialna pomoč, itd)?**

V primerih diskriminacije na temelju starosti ali invalidnosti nevladne organizacije opravijo veliko praktičnega dela v obliki socialne in praktične pomoči in zagotavljanja boljših življenjskih pogojev. V primeru diskriminacije zaradi spolne usmerjenosti, rasne ali etnične pripadnosti ter vere ali prepričanja, nevladne organizacije delujejo kot podporne skupine za žrtve ali potencialne žrtve. Organizacije, ki delujejo na področju rasne ali etnične pripadnosti, organizirajo delavnice za otroke in učitelje. Nekatere invalidske organizacije v okviru programov socialne asistencije razvijajo zagovorniške strategije in programe samouresničitve. Sindikati svojim članom ne nudijo le pravnih nasvetov, temveč tudi zagovorništvo širše (npr. mediacijo, mirno reševanje sporov, informiranje delodajalcev o dejstvu, da so njihova ravnanja protizakonita).

**30. Ali zagovarjajo spremembe v zakonodaji in politikah?**

Da, zagovorništvo je glavna komponenta aktivnosti nevladnih organizacij. Zaradi rigidnega sistema, v katerem so se znašle marginalizirane skupine, je ta komponenta potrebna, treba pa jo je še izboljševati. Medtem ko je zagovorništvo na večini področij usmerjeno k jasnim ciljem, je potrebno jasne cilje na področju boja proti diskriminaciji zaradi starosti še določiti (razen pri zvezi društev upokojencev, ki ima te cilje jasno zastavljene). Sindikati kot socialni partnerji v pogajanjih z vlado so pogosto vabljeni, da predložijo pripombe na predlagano zakonodajo na področju zaposlovanja, pa tudi na področju nediskriminacije.

**31. Kakšni so njihovi odnosi z vlado?**

V letu 2001 je bil ustanovljen CNVOS – Zavod Center za informiranje, sodelovanje in razvoj nevladnih organizacij. Ena od glavnih nalog te organizacije je spodbujati razvoj nevladnih organizacij in lobirati za izboljšanje položaja nevladnih organizacij v Sloveniji glede njihovega financiranja in trajnosti. Center je za delovanje dobil tudi državna sredstva. Sodelovanje z vlado je na videz urejeno, vendar so priporočila nevladnih organizacij redko sprejeta. Odnosi med vlado in večino sindikatov so napeti, mnjeni obeh strani sta pogosto soočeni v javnosti, sindikati pa se pogosto pritožujejo, da jih vlada ne upošteva. Vseeno pa je vpliv sindikatov na proces odločanja še vedno ocenjen kot močan.

### **32. Z lokalnimi oblastmi ali občinami?**

Odnosi z lokalnimi oblastmi so primerljivi z odnosi do centralne oblasti, ker pa imajo lokalne oblasti omejeno pristojnost in manj sredstev za civilno družbo, negativni odnosi ne dosežejo enake ravni, kot pri vladi. Vendar pa so v primeru Romov odnosi z lokalnimi skupnostmi navadno slabši kot s centralno vlado, saj se morajo lokalne oblasti ukvarjati z vsakodnevnimi situacijami, ki izhajajo iz diskriminatornega odnosa do Romov (še posebej v jugovzhodnem delu Slovenije, kjer je sodelovanje z lokalnimi oblastmi slabše).

### **33. Kakšni so odnosi sindikatov z organizacijami delodajalcev?**

Odnosi sindikatov z združenji delodajalcev so odvisni od vrste sindikata. Nekateri med njimi imajo le bežne odnose, ki so nujni, ker delujejo v isti panogi, drugi pa imajo tesnejše delovne odnose in skupaj organizirajo dogodke, izobraževanja itd.

### **34. Ali imajo stike s specializiranimi telesi/ombudsmanom?**

Na splošno sodelovanje z varuhom obstaja v smislu izmenjave informacij med varuhom in nevladnimi organizacijami in sodelovanja pri skupnih dogodkih. Specializirana telesa sodelujejo z NVO le glede tematik, ki so v njihovem mandatu. V skladu z zakonom o uresničevanju načela enakega obravnavanja, s katerim sta bili v nacionalno pravo preneseni direktivi 2000/43/ES in 2000/78/ES je bil ustanovljen Svet za uresničevanje načela enakega obravnavanja, ki je sestavljen iz predstavnikov pristojnih ministrstev, vladnih teles, strokovnih organizacij in devetih predstavnikov NVO. Zveza Romov ima v svetu svojega predstavnika, medtem ko imajo NVO v svetu po enega predstavnika za naslednje osebne okoliščine: vera ali prepričanje; invalidnost; narodnost, rasa ali etnični izvor in jezik; spol; zdravstveno stanje; starost; spolna usmerjenost in socialna vključenost. Sodelovanje z zagovornikom načela enakosti, pristojnim za obravnavanje pritožb o primerih domnevne diskriminacije, in sodelovanje z Uradom za enake možnosti je zelo šibko. Sindikati z Varuhom in specializiranimi telesi ne sodelujejo intenzivno.

### **35. Kakšne kvalifikacije ima osebje?**

V večini organizacij so kvalifikacije osebja praviloma slabe zaradi slabo plačanih delovnih mest. Vendar je situacija različna glede na to, kakšna je finančna stabilnost organizacije in njen status. Kvalifikacije osebja v organizacijah, ki predstavljajo nepriznane etnične manjšine, so praviloma nizke, občasno popolnoma neprimerne za nekatere naloge v programu organizacij. Izobrazbena struktura in znanje romskih organizacij predstavlja njihovo siceršnje situacijo, kar pomeni, da je njihova izobrazba nizka in da je osebje pomanjkljivo usposobljeno. Pogosto ima težave s sporazumevanjem v slovenskem jeziku, da ne govorimo o angleščini ali drugih tujih jezikih, zaradi česar prihaja to stalnega pomanjkanja usposobljenih kadrov. Na primer, Romska zveza Slovenije je krovna organizacija romskih društev v Sloveniji, v kateri bi se lahko zbirala sredstva za romske pobude, vendar pa zveza nima zmožnosti in znanja, da bi ta sredstva pridobila in jih uporabila za izboljšanje položaja Romov. Posledica tega je, da je proračun Romske zveze Slovenije stalno nizek. Sindikati pa na splošno zaposlujejo visoko kvalificirane ljudi, vključno s pravniki specializiranimi za delovno in socialno pravo.

### **36. Kakšnega izobraževanja na področju nediskriminacije je bilo deležno osebje?**

Na področju nediskriminacije je bilo izvedenih nekaj seminarjev za NVO, vključno s seminarjem iz leta 2005 v organizaciji Mirovnega inštituta v okviru projekta Mapping Capacity, in v letu 2006 serija seminarjev v organizaciji varuha človekovih pravic in Inštituta Ludwig Boltzmann z Dunaja. Nekaj predstavnikov NVO se je udeležilo proti-diskriminacijskih seminarjev v tujini, kot je na primer SOLID trening v Budimpešti.

Sindikati so bili deležni malo treninga na področju nediskriminacije. Razen nekaj informacij podanih v okvirih splošnih izobraževanj s področja delovnega prava, se skoraj noben predstavnik sindikata ni udeležil specializiranih poglobljenih izobraževanj o nediskriminaciji.

**37. Ali je osebje usposobljeno za pisanje predlogov za financiranje projektov in za poročanje?**

Ne, večina osebja v nevladnih organizacijah, ki so odvisne od projektnega financiranja, ni bila usposobljena za zbiranje sredstev, temveč se je tega naučila s pomočjo lastnih izkušenj ali izkušenj svojih kolegov ali nadrejenih. Zaradi pomanjkanja sredstev, ki so na voljo, nevladne organizacije tekmujejo za sredstva in med seboj ne delijo izkušenj na tem področju. Tudi sindikati niso usposobljeni za pripravo predlogov projektov, saj večina njihovih sredstev izvira iz članarin.

**38. Kako ocenjujejo svoj uspeh in kakovost svojega dela na področju nediskriminacije?**

Ustaljeni mehanizmi ocenjevanja dela na področju boja proti diskriminaciji ne obstajajo. Obstajajo le mehanizmi, ki so predvideni za določene projekte, ne pa za splošno situacijo. Nekatere organizacije (še posebej tiste mednarodne) in sindikati imajo svoje lastne notranje mehanizme ocenjevanja.

**III. Potrebe in težave nevladnih organizacij, ki delajo na področju boja proti diskriminaciji**

**39. Kateri je glavni problem nevladnih organizacij / sindikatov na področju boja proti diskriminaciji?**

Glavni problemi NVO in sindikatov so pomanjkanje osebja in sredstev za zaposlitev novega osebja, da bi lahko pričeli izvajati aktivnosti na področju nediskriminacije. Za NVO je problem tudi pomanjkanje kvalifikacij osebja.

**40. Ali je pomanjkanje osebja ena glavnih težav, s katerimi se srečujejo nevladne organizacije /sindikati na področju boja proti diskriminaciji?**

Pomanjkanje trajnega financiranja, pomanjkanje državnega financiranja, neobstoj zasebnega financiranja in odvisnost od projektnega financiranja so največji problemi NVO. Glede na to, da morajo biti vsi stroški predvideni vnaprej, ni na voljo sredstev za nepredvidene dogodke. Da bi pridobili zadostna sredstva za svoje delo, NVO pogosto pripravljajo preveč ambiciozne projekte, ki jih je težko izvesti z obstoječim osebjem v omejenem času. Za sindikate je večji problem pomanjkanje zaposlenih kot pa pomanjkanje sredstev (vendar če bi želeli razširiti svojo dejavnost, bi bil problem tudi v pomanjkanju sredstev).

**41. Ali je dejstvo, da je osebje pomanjkljivo usposobljeno, ena glavnih težav, s katerimi se srečujejo nevladne organizacije / sindikati na področju boja proti diskriminaciji?**

Pomanjkanje potrebnega znanja je prav tako eden glavnih problemov nevladnih organizacij, kar pa je povezano s pomanjkanjem sredstev. Organizacije lahko pokrijejo svoje stroške, ne morejo pa poslati svojega osebja na izobraževanje oziroma na nadaljnje šolanje ali specializacije, kar bi bilo še bolj potrebno. Organizacije tudi ne morejo zaposliti osebe, ki bi se ukvarjala samo z vprašanjem diskriminacije. Osebje mora opravljati delo na področju nediskriminacije poleg svojih siceršnjih nalog. Največji problem pri sindikatih je, da nediskriminacije še vedno niso identificirali kot področje, na katerem bi lahko bili aktivni.

**42. Kakšno usposabljanje potrebujejo nevladne organizacije / sindikati, da bi lahko opravljale svoje delo tako, kot bi želele?**

NVO in sindikati najbolj potrebujejo izobraževanje o a) prepoznavanju diskriminacije, b) zakonodaji na področju nediskriminacije, in c) orodjih in mehanizmih, ki so na voljo za boj proti diskriminaciji. NVO potrebujejo tudi trening o zbiranju sredstev, da bi zagotovile trajnost svojega delovanja.

**43. Ali je osebje dovolj usposobljeno na področju nacionalne protidiskriminacijske zakonodaje?**

Nekatere nevladne organizacije so se že udeležile izobraževanja o protidiskriminacijski zakonodaji. Večina sindikatov je prav tako dovolj izobraženih na temo diskriminacije v delovnem pravu. Tako NVO kot sindikati pa bi potrebovali še poglobljeno znanje o dokazovanju, obravnavi primerov, pomembnosti boja proti diskriminaciji in vzpodbujanju žrtev k uporabi pravnih sredstev.

**44. Ali je osebje dovolj usposobljeno na področju evropske protidiskriminacijske zakonodaje?**

Da, tako NVO kot sindikati so seznanjeni z evropsko protidiskriminacijski zakonodaji, vendar ne dovolj. Glej tudi prejšnje vprašanje. .

**45. Ali je osebje usposobljeno za svetovanje vladnim institucijam? Za oblikovanje predlogov politik? Zakonodajnih predlogov?**

Ne, osebje v nevladnih organizacijah ni usposobljeno za takšne aktivnosti. Večinoma se o tem učijo na podlagi lastnih izkušenj ali od svojih kolegov ali nadrejenih. Osebje v sindikatih je izučeno za takšne aktivnosti, vendar svojih znanj ne uporablja na področju nediskriminacije.

**46. Ali morajo »storiti več« za promocijo svoje protidiskriminacijske vloge?**

Primarna naloga NVO in sindikatov bi morala bit ne le pomoč ranljivim skupinam in pravno svetovanje, temveč tudi promocija enakosti in javno izpostavljanje kršitev. Na področju nediskriminacije le malo NVO in nobeden od sindikatov izvaja takšne aktivnosti.

**47. Ali morajo »storiti več« s strankami ali potencialnimi strankami?**

Da, stranke ali potencialne stranke so vir informacij o tem, kje, kdaj in v kakšni obliki prihaja do diskriminacije. Nevladne organizacije in sindikati bi se morali bolj osredotočiti na sistematično dokumentiranje kršitev in oblikovanja bank podatkov, ki bi jih lahko uporabile ob dejavnosti zagovorništva.

**48. Ali morajo »storiti več« z vlado – za namen povečanja verodostojnosti in izboljšanja položaja?**

Nevladne organizacije morajo postati bolj vidne, odločne in zahtevne ter morajo stalno opozarjati vlado o nujnosti posvečanja večje pozornosti za to temo. Prav tako je nujno delati na izboljšanju položaja NVO. Pogosto se namreč zgodi, da so NVO formalno vključene v postopke načrtovanja politik, vendar se jih ne jemlje resno, njihova priporočila pa so ignorirana. Sindikati so že vključeni v stalen dialog z vlado, saj so priznani kot socialni partner v pogajanjih, vendar bi morali nediskriminaciji posvečati več pozornosti.



**49. Ali bi morali sindikati »storiti več« z delodajalci in podjetji?**

Bilo bi koristno, če bi sindikati vključili teme o nediskriminaciji na dnevni red z namenom osveščanja delodajalcev, da diskriminacija obstaja, da je protizakonita ter da bi morala biti preprečena in odpravljena.

**50. Bi morale »storiti več« za javno mnenje in ozaveščanje?**

Da, upoštevajoč naraščajočo nestrpnost, ksenofobijo in homofobijo bi morale nevladne organizacije zagotovo storiti več na področju javnega mnenja. Če bi sindikati začeli javno govoriti o diskriminaciji, bi bil boj proti njej uspešnejši.

**51. Kaj bi morale razvijati?**

Na splošno bi se NVO v Sloveniji morale razviti glede trajnosti, stalnega izobraževanja osebja, mreženja, izmenjave informacij z organizacijami doma in v tujini, osveščanja javnosti glede mehanizmov in dobrih praks. Sindikati bi morali razumeti, da so pomemben dejavnik na področju nediskriminacije pri zaposlovanju. Vključiti bi morali temo nediskriminacije na svojo agendo ne le za okoliščini starosti in invalidnosti, pač pa tudi za raso, etničnost, vero, prepričanje in spolno usmerjenost.

## c) Nacionalna zakonodaja na področju nediskriminacije

### 1. Prenos direktiv v nacionalno pravo

Prepoved diskriminacije v Republiki Sloveniji ni nov pojem, saj jo Ustava Republike Slovenije vsebuje že vse od osamosvojitve Slovenije. Določba 14. člena Ustave vsakomur zagotavlja enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katerokoli drugo osebno okoliščino. Določa tudi, da so vsi pred zakonom enaki.

Ustavno sodišče Republike Slovenije je razvilo dokaj obsežno sodno prakso pri presojanju zadev na podlagi 14. člena ustave. Tako je v odločbi številka U-I-284/94<sup>1</sup> ustavno sodišče zapisalo, da »načelo enakosti, določeno v drugem odstavku 14. člena Ustave,..., se nanaša na vse osebe, katerih pravni položaj ureja zakon. Načelo enakosti je spoštovano le, če so v zakonu enaka dejanska stanja ali enaki pravni položaji tudi enako urejeni. Za vsako različno urejanje mora imeti zakonodajalec stvarne in razumne razloge. To pomeni, da zakonodajalec ne sme ravnati pri urejanju pravnih razmerij samovoljno – arbitrarno. Za razlikovanje mora torej obstajati razumen, iz narave stvari izhajajoč razlog. Zakonsko razlikovanje je zato skladno z drugim odstavkom 14. člena Ustave toliko, kolikor norma obsega vse in samo tiste subjekte, ki so glede na namen zakona v enakem položaju«.

Slovenija je izpolnila svoje obveznosti v zvezi s prenosom evropskih proti-diskriminacijskih direktiv v notranje pravo. Direktivi 2000/43/ES in 2000/78/ES sta bili v slovensko notranje pravo preneseni s krovnim proti-diskriminacijskim **Zakonom o uresničevanju načela enakega obravnavanja** (ZUNEO, Uradni List RS, 50/2004), ki je bil sprejet 22. 04. 2004. Posamezne določbe za preprečevanje diskriminacije pri zaposlovanju in delu pa so bile vključene tudi v 6. člen **Zakona o delovnih razmerjih** (Uradni list RS, 42/2002), ki je bil sprejet že 24. 04. 2002, veljati pa je pričel 01. 01. 2003. Direktiva o enakosti pri zaposlovanju 2000/78/EC (in s tem proti-diskriminacijske določbe na delovnopravnem področju) je bila torej upoštevana, še preden je bil sprejet krovni proti-diskriminacijski zakon. Glede na to, da Direktiva o enakosti pri zaposlovanju predvideva tudi sprejem pozitivnih ukrepov, je bil v Republiki Sloveniji dne 01. 05. 2004 sprejet tudi **Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov**, ki določa pozitivne ukrepe za povečanje zaposlovanja invalidov.

Prenos direktiv v slovensko notranjo zakonodajo je bil izveden dokaj dosledno. Kljub temu pa je Evropska komisija v postopku pregledovanja ustreznosti prenosa direktiv Republiko Slovenijo opozorila še na nekatera druga področja, glede katerih je prenos direktiv ocenila kot neustrezen. Glede Direktive o enakosti ne glede na raso ali narodnost (2000/43/ES) je Slovenijo opozorila, da:

- slovenska zakonodaja ne navaja posebej, da se prepoved diskriminacije glede na raso ali narodnost uporablja tudi pri dostopu do samozaposlitve, preskrbe s stanovanji, zdravstvenega varstva, izobraževanja in poklicnega usposabljanja (ZUNEO omenja varstvo na vseh področjih družbenega življenja, kar ni dovolj določno),
- prvi odstavek 2. člena ZUNEO ne zagotavlja, da značilnost, povezana z raso ali narodnostjo, predstavlja bistveno in odločilno poklicno zahtevo v zadevnem posebnem poklicnem okviru niti da mora biti zahteva sorazmerna,
- drugi odstavek 3. člena ZUNEO zagotavlja zaščito pred povračilnimi ukrepi oziroma viktimizacijo le diskriminirani osebi, ne pa tudi pričam ali drugim ljudem, ki pomagajo žrtvi diskriminacije.

---

<sup>1</sup> Ur. l. RS, št. 14/99.

Glede Direktive o enakosti pri zaposlovanju (2000/78/ES) je Evropska komisija Slovenijo opozorila, da:

- je 4. člen ZUNEO nepravilno prenesel opredelitev posredne diskriminacije, saj zajema besedilo »posredna diskriminacija zaradi osebne okoliščine obstaja, če na videz nevtralne določbe, merila ali ravnanja *postavljajo* osebo z določeno osebno okoliščino v manj ugoden položaj...« samo dejanski slabši položaj ne pa tudi možni slabši položaj,
- slovenska zakonodaja ne navaja izrecno, da se prepoved diskriminacije v smislu Direktive nanaša na dostop do samozaposlitve in poklicnega usposabljanja,
- prvi odstavek 2. člena ZUNEO ne zagotavlja, da značilnost, povezana z razlogi, ki jih zajema Direktiva, predstavlja bistveno in odločilno poklicno zahtevo v zadevnem posebnem poklicnem okviru, niti da mora biti zahteva sorazmerna,
- drugi odstavek 3. člena ZUNEO zagotavlja zaščito pred povračilnimi ukrepi oziroma viktimizacijo le diskriminirani osebi, ne pa tudi pričam ali drugim ljudem, ki pomagajo žrtvi diskriminacije.

Z namenom nedvoumnega prenosa določb obeh direktiv je Vlada Republike Slovenije v mesecu marcu 2007 pripravila predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja, katerega sprejem se načrtuje do meseca junija 2007.

ZUNEO se je žal sprejemal brez ustrezne medijske pozornosti in ob pomanjkanju javnih razprav. Posledično v javnosti tudi ni bilo zaslediti reakcij na sprejem proti-diskriminacijske zakonodaje. Razprava pa se je vsaj v strokovnih krogih povečala v času pisanja tega priročnika, ko je Vlada Republike Slovenije pripravila predlog sprememb in dopolnitev ZUNEO. V času izvajanja zakona je namreč postalo jasno, da nekatere rešitve ne bodo ustrezale dejanskim potrebam. Še posebej je bila kritikam izpostavljena ureditev položaja zagovornice načela enakosti, vprašanje njene neodvisnosti in pomanjkanje pooblastil. Kljub temu se predlagane spremembe teh vprašanj ne lotevajo.

V skladu s 13. členom Direktive o enakosti ne glede na raso ali narodnost (2000/43/ES) sta bili ustanovljeni dve telesi za boj proti diskriminaciji. Obe sta bili ustanovljeni za namen preprečevanja diskriminacije zaradi vseh zakonsko navedenih osebnih okoliščin (in ne le za raso ali etnično poreklo, kot se zahteva z Direktivo 2000/43/ES) ter na vseh področjih družbenega življenja.

i) Svet Vlade RS za uresničevanje načela enakega obravnavanja

Glede na 9. člen Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO) je bil ustanovljen Svet Vlade za uresničevanje načela enakega obravnavanja (SUNEO). SUNEO je strokovno in posvetovalno telo, ki je pristojno za opravljanje naslednjih nalog:

- skrbi za izvajanje določb ZUNEO,
- spremlja, ugotavlja in ocenjuje položaj posameznih družbenih skupin z vidika uresničevanja načela enakega obravnavanja,
- daje vladi predloge, pobude in priporočila za sprejem predpisov in ukrepov, potrebnih za uresničevanje načela enakega obravnavanja,
- daje predloge za pospeševanje izobraževanja, osveščanja in raziskovanja na področju enakega obravnavanja oseb,
- opravlja druge naloge, določene s sklepom o ustanovitvi.

SUNEO sestavljajo predstavniki oziroma predstavnice posameznih ministrstev in vladnih služb, nevladnih organizacij ter strokovnih institucij, ki delujejo na področju enakega obravnavanja. Pri opravljanju svojih nalog SUNEO sodeluje s pristojnimi državnimi organi in drugimi institucijami na področju enakega obravnavanja oseb in preprečevanja diskriminacije na podlagi osebnih okoliščin. Delo sveta koordinira Urad Vlade RS za enake možnosti.

## ii) Zagovornica načela enakosti

Zagovornica načela enakosti je drug organ, ki je bil v cilju boja proti diskriminaciji ustanovljen v okviru Urada za enake možnosti. Glavna pristojnost zagovornice je obravnava primerov domnevnih kršitev prepovedi diskriminacije. Poleg tega ZUNEO predvideva, da če bi število primerov, njihova zahtevnost ali posebnosti glede na določeno osebno okoliščino to zahtevali, se lahko za posamezno osebno okoliščino (na primer za invalidnost ipd.) ustanovi poseben zagovornik oziroma zagovornica (glej 11. člen ZUNEO). Z dodatne informacije glej spodaj postopke.

Ustanovitev dveh novih specializiranih teles je v skladu z direktivama, vendar pa je vprašljivo, ali je ureditev tudi dejansko primerna glede na cilje, katerim naj bi služila. SUNEEO se na primer sestaja samo dvakrat letno, kar je občutno premalo za resno delo, na sejah pa se fragmentirano obravnavajo posamezne zadeve brez konkretnih zaključkov in priporočil. Glede na to, da ga sestavljajo tako predstavniki državnih oblasti kot tudi predstavniki strokovnih institucij in nevladnih organizacij, je glede najbolj perečih vprašanj težko doseči soglasje o skupnem stališču SUNEEO. Poleg tega SUNEEO ne deluje v zadostni meri kot posvetovalno telo Vlade, saj nanj niso naslovljena vprašanja vlade glede tematik ali ukrepov, povezanih z diskriminacijo in ranljivimi skupinami, pač pa svet *ex post* obravnava teme, ki so se šele kasneje izkazale kot problematične z vidika diskriminacije. Tudi pri zagovornici načela enakosti so se pokazale nekatere pomanjkljivosti, največja pa je zagotovo, da zagovornica nima pooblastil, ki bi bile primerljive inšpekcijskim (kot na primer informacijska pooblaščenka). V praksi se je tudi izkazalo, da inšpektorati določene zadeve, ki kaže na diskriminacijo, nočejo obravnavati, dokler jim te zadeve po obravnavi ne odstopi zagovornica načela enakosti. V praksi se je tako izkazalo, da je zagovornica načela enakosti v resnejših zadevah, v katerih kršitelji ne želijo spoštovati njenega mnenja, postala samo vmesna stopnica med žrtvijo in inšpekcijo.

**Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO)** poleg novih organov tudi sicer uvaja mnoge novosti na področje zaščite pred diskriminacijo:

- ZUNEO izrecno prepoveduje posredno in neposredno diskriminacijo ter nadlegovanje kot obliko diskriminacije.
- Opredeljuje področja, na katerih je diskriminacija prepovedana (zaposlovanje, delovna razmerja, vključevanje v sindikate in interesna združenja, vzgoja in izobraževanje, socialna varnost, dostop do dobrin in storitev ter oskrba z njimi in vsa druga področja družbenega življenja). Če bodo predlagane spremembe sprejete v nespremenjeni obliki, bo izrecno prepovedana tudi diskriminacija na področju dostopu do samozaposlitve, preskrbe s stanovanji, zdravstvenega varstva, izobraževanja in poklicnega usposabljanja.
- Opredeljuje temelje, zaradi katerih je diskriminacija prepovedana (osebne okoliščine kot so narodnost, rasa ali etnično poreklo, spol, zdravstveno stanje, invalidnost, jezik, versko ali drugo prepričanje, starost, spolna usmerjenost, izobrazba, gmotno stanje, družbeni položaj ali druge osebne okoliščine). Te okoliščine so zastavljene širše od tistih, opredeljenih v direktivah. Slovenija je namreč v ustavi že pred prenosom direktiv v domačo zakonodajo nudila širši obseg varstva, ki ga po prenosu direktiv v domačo zakonodajo ni smela zožiti.
- Prepoveduje viktimizacijo (povračilne ukrepe) – diskriminirana oseba ne sme biti izpostavljena neugodnim posledicam zaradi svojega ukrepanja. Če bodo predlagane spremembe sprejete v nespremenjeni obliki, bodo povračilni ukrepi prepovedani tudi za priče in druge osebe, ki sodelujejo v postopku.
- Dovoljuje pozitivne ukrepe – pozitivni ukrepi so začasni ukrepi, ki so namenjeni preprečevanju manj ugodnega položaja oseb z določeno osebno okoliščino oziroma predstavljajo nadomestilo za manj ugoden položaj.
- Opredeljuje dolžnost državnih organov, da na področju preprečevanja diskriminacije sodelujejo s socialnimi partnerji in nevladnimi organizacijami.

- Poleg uvedbe novih organov in postopkov dovoljuje tudi uporabo drugih upravnih in sodnih postopkov v primerih diskriminacije – diskriminirane osebe lahko zahtevajo obravnavo kršitve v sodnih in upravnih postopkih ter pred drugimi pristojnimi organi pod pogoji in na način, določen v zakonu, in imajo pravico do odškodnine po splošnih pravilih civilnega prava).
- Prenaša del dokaznega bremena na kršitelja – kadar v upravnih in sodnih postopkih diskriminirana oseba navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, mora domnevni kršitelj oziroma kršiteljica dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil načela enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije.
- Povečuje vlogo nevladnih organizacij glede sodelovanja v postopkih – nevladne organizacije lahko v skladu z zakonom sodelujejo v sodnih in upravnih postopkih, ki jih sprožijo diskriminirane osebe zaradi kršitve prepovedi diskriminacije.
- Opredeljuje sankcije za kršitelje.

**Zakon o delovnih razmerjih** v 6. členu še posebej prepoveduje diskriminacijo pri zaposlovanju in delu:

- Delodajalec ne sme iskalca zaposlitve pri zaposlovanju ali delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi postavljati v neenakopraven položaj zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin.
- Ženskam in moškim morajo biti zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.
- Prepovedana je neposredna, kot tudi posredna diskriminacija, zaradi spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti in nacionalnega porekla. Posredna diskriminacija obstaja, če navidezno nevtralne določbe, kriteriji in praksa učinkujejo tako, da postavljajo osebe določenega spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti ali nacionalnega porekla v slabši položaj, razen če so te določbe, kriteriji in praksa objektivno upravičeni ter ustrezni in potrebni.
- Če kandidat oziroma delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je kršena prepoved diskriminacije zaradi okoliščin iz prejšnjega odstavka, je dokazno breme, da različno obravnavo opravičujejo vrsta in narava dela, na strani delodajalca.
- V primeru kršitve prepovedi diskriminacije je delodajalec kandidatu oziroma delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

\*\*\*

Slovenska zakonodaja torej na nekaj mestih zagotavlja širši obseg zaščite pred diskriminacijo: diskriminacija ni prepovedana le na področjih, zapovedanih z direktivama, temveč na vseh področjih družbenega življenja. Poleg tega pa diskriminirati ni prepovedano le iz petih razlogov, določenih z direktivama; diskriminacija je prepovedana na katerikoli osebni okoliščini. Pridobitev novih zakonov pa je tudi v tem, da sedaj enakost ni zagotovljena le z ustavo (kot je bila doslej v 14. členu), pač pa tudi na zakonski ravni, kar bo predvsem okrepilo sodno varstvo v primerih kršitev z diskriminacijo (vlaganje ustavnih pritožb je namreč bolj zapleteno kot uporaba drugih sodnih postopkov).

Vendar pa direktivi in posledično tudi slovenska zakonodaja ne prepovedujeta vseh oblik diskriminacije. Oblika diskriminacije, ki je direktiva ne pokriva in ne prepoveduje, se pa pojavlja, je diskriminacija zaradi državljanstva.

Na diskriminacijo v vseh državah sveta, vključno s Slovenijo, so opozarjale in še vedno opozarjajo mnoge mednarodne institucije. Med temi institucijami so še posebej pomembni odbori, ki delujejo v okviru Organizacije združenih narodov in ki so bili ustanovljeni z mednarodnimi konvencijami.<sup>2</sup> Ti odbori so:

- Odbor za človekove pravice (*Human Rights Committee* – HRC, ki je bil ustanovljen z Mednarodnim paktom o državljanskih in političnih pravicah);
- Odbor za ekonomske, socialne in kulturne pravice (*Committee on Economic, Social and Cultural Rights* – CESCR, ki je bil ustanovljen z Mednarodnim paktom o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah);
- Odbor za odpravo rasne diskriminacije (*Committee on Elimination of Racial Discrimination* – CERD, ki je bil ustanovljen s Konvencijo za odpravo vseh oblik rasne diskriminacije);
- Odbor za odpravo diskriminacije žensk (*Committee on Elimination of Discrimination against Women* – CEDAW, ki je bil ustanovljen s Konvencijo o odpravi diskriminacije žensk);
- Odbor za pravice otroka (*Committee on the Rights of the Child* – CRC, ki je bil ustanovljen s Konvencijo o pravicah otroka);
- Odbor proti mučenju (*Committee against Torture* – CAT, ki je bil ustanovljen s Konvencija proti mučenju in drugim krutim, nečloveškim ali poniževalnim kaznim ali ravnanju).

Ti odbori nadzorujejo izvajanje konvencij ter pregledujejo periodična poročila držav podpisnic konvencij o tem, kakšna je raven spoštovanja pravic, zaščiteneh za navedenimi konvencijami. Vlada Republike Slovenije je namreč vsakih nekaj let dolžna poročati odboru o ravni spoštovanja človekovih pravic na področjih, ki jih konvencije urejajo. Glede poročil Slovenije so odbori izpostavili naslednje probleme:

#### CEDAW:

- opozarja na diskriminacijo romskih žensk;
- poziva slovensko vlado, naj bolj natančno zbira podatke o diskriminaciji, na podlagi katerih bo mogoče narediti podrobne analize in ugotoviti, kakšna je stopnja diskriminacije.

#### CERD:

- opozarja na pomanjkljivost ureditve pravnega statusa nepriznanih manjšin narodov iz drugih republik nekdanje Jugoslavije, torej Albancev, Bošnjakov in Bosancev, Črnogorcev, Hrvatov, Makedoncev, Muslimanov, Srbov;
- opozarja na diskriminacijo Romov na vseh področjih družbenega življenja, še posebej pa opozarja na problem, da Slovenija Rome deli na podskupine (avtohtoni in neavtohtoni), za to delitev pa po mnenju odbora ni upravičene podlage;
- opozarja na neurejen položaj izbrisanih, to je ljudi iz drugih republik nekdanje Jugoslavije, ki so bili po odcepitvi Slovenije izbrisani iz registra stalnega prebivalstva.

#### HRC:

- Zadnje poročilo Slovenije je bilo temu odboru predloženo leta 1994, vendar je odbor že takrat Slovenijo opozoril na vprašanje pomanjkljive ureditve statusa nepriznanih manjšin iz drugih republik nekdanje Jugoslavije, ki so veliko številnejše od priznane madžarske in italijanske manjšine, ki pa imata priznane vrsto posebnih pravic z mnogimi področnimi zakoni.

#### CRC:

- opozarja na slab položaj otrok izbrisanih prebivalcev Slovenije;
- opozarja na slab položaj romskih otrok;
- opaža neenakost otrok pripadnikov nepriznanih manjšin;
- opozarja na slab položaj invalidnih deklic, ki so v slabšem položaju glede svojih možnosti na področju izobraževanja ne le v primerjavi z drugimi otroki, pač tudi z invalidnimi dečki.

---

<sup>2</sup> Poročila Slovenije o uresničevanju konvencij Združenih narodov in poročila Odborov Združenih narodov s priporočili Sloveniji se nahajajo v slovenščini na spletni strani [http://www.gov.si/mzz/zunanja\\_poli/lovekove\\_prav.html#links](http://www.gov.si/mzz/zunanja_poli/lovekove_prav.html#links).

CAT:

- opozarja na navedbe, da policija pretirano uporablja silo, zlasti pri pripadnikih etničnih manjšin;
- opozarja, da niso na voljo ločeni statistični podatki o etnično motiviranih zlorabah s strani policije in drugih javnih uradnikov.

Glede na to, da v Sloveniji komentarji in priporočila, ki jih odbori pripravijo po obravnavi državnega poročila (ki ga pripravi vlada), ne dosegajo širše medijske odmevnosti, vlada tudi ne reagira javno nanje. Izjemoma so nekatere teme, na katere ti odbori opozarjajo, deležne večje medijske pozornosti. Ena takšnih tem je na primer položaj izbrisanih prebivalcev Slovenije, na katerega opozarja večina odborov. Zato se je glede vprašanja izbrisanih dolžna javno opredeljevati tudi Vlada oziroma pristojno ministrstvo. Njuna strategija v zvezi s to temo pa je še vedno sestavljena le iz zanikanja krivde oblasti, prenašanja krivde na izbrisane in zagovarjanja ukrepov v takšni obliki, da so ti v nasprotju z odločbo ustavnega sodišča iz leta 2003, s katerim je bila ugotovljena nezakonitost in neustavnost izbrisa.

Zaenkrat v Sloveniji še niso bile izvedene raziskave o obstoju dejanskih ovir, ki bi lahko preprečevale uspešno implementacijo proti-diskriminacijskih direktiv. Glede na to, da je krovni proti-diskriminacijski zakon pričel veljati šele leta 2004 in da ovire še niso bile identificirane, vlada tudi še ni sprejela nobenih ukrepov za odpravo morebitnih ovir. Vendar pa je pri državnih organih mogoče zaslediti določene premike na področju nediskriminacije. Tako je v letu 2006 Urad varuha človekovih pravic v okviru projekta »Soočimo se z diskriminacijo!« izvedel serijo proti-diskriminacijskih izobraževanj za različne ciljne skupine, s čimer je postal edini državni organ, ki se je aktivno in ne deklaratorno zavezal načelu nediskriminacije. Omeniti je potrebno tudi Evropsko leto enakih možnosti za vse 2007, v okviru katerega Evropska komisija in Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve finančno podpirata deset proti-diskriminacijskih projektov, ki jih izvajajo nevladne organizacije in mediji.

Ne glede na to pa nevladne organizacije že več let delajo na nekaterih projektih z namenom raziskovanja diskriminacije v Sloveniji, osveščanja ter ocene ustreznosti nove slovenske zakonodaje na tem področju skupaj z ustreznostjo že obstoječih postopkov, ki jih je mogoče uporabiti v boju zoper diskriminacijo. V skladu s tem so bile pripravljene študije o zakonodaji ter izvedeni seminarji za ciljne skupine, kot so sodniki, tožilci, sodniški in tožilski pripravniki, nevladne organizacije in novinarji. Sindikati se v sistematično delo na področju nediskriminacije še niso vključili, obstajajo pa posamezni primeri aktivnosti na tem področju (primer partnerstva nevladne organizacije Škuc in Zveze svobodnih sindikatov v okviru projekta Equal).

Obsežnejše raziskave o pojavu diskriminacije v Sloveniji še niso bile izvedene. Izvedene so bile le manjše raziskave na osnovi manjših vzorcev, ki lahko nudijo le informacije o indicih o diskriminaciji. Takšne raziskave so na primer:

- raziskava Jasminke Dedić v okviru Mirovnega inštituta z naslovom Ne-diskriminacija, katere izsledki so bili objavljeni v brošuri Urada za enake možnosti,
- raziskava Mirovnega inštituta in Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, ki sta jo izvedla Neža Kogovšek in Andrej Kmecl o diskriminaciji v kazenskih postopkih, katere izsledki so objavljeni v članku Vloga sodišč pri zagotavljanju uresničevanja načela enakega obravnavanja (zbornik Enakost in diskriminacija: Sodobni izzivi za pravosodje, urednik: Dean Zagorac)
- raziskava Pravno-informacijskega centra nevladnih organizacij o pojavnosti diskriminacije v Sloveniji.

## **2. Postopki – Upravne in sodne poti za reševanje primerov kršitev proti-diskriminacijske zakonodaje**

Evropsko sodišče za človekove pravice in sodišče ES (glej poglavje 1. Ključni koncepti) zastopata jasno stališče, da mora biti zaščita temeljnih pravic praktična in učinkovita in ne zgolj teoretična in navidezna. V ta namen na državni in mednarodni ravni obstajajo postopki, ki jih je mogoče uporabiti v primerih diskriminacije.

### **2.A. Diskriminacija pri zaposlovanju in delu**

V tem poglavju so navedena pravna sredstva, ki so na voljo na lokalni ali državni ravni v primerih diskriminacije pri zaposlovanju in delu zaradi rasne ali etnične pripadnosti, vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti, spolne usmerjenosti ali katerekoli druge osebne okoliščine in ki so določeni z domačo zakonodajo z namenom izvajanja Direktiv Sveta 2000/43/EC in 2000/78/EC. Vse naslednje postopke je mogoče uporabiti v primerih diskriminacije pri zaposlovanju in delu. Zaposlovanje in delo vključujeta naslednja področja: oglaševanje delovnih mest, zaposlovanje, izbor na razpisu, pogoji poslovanja, plačilo, diskriminacija na delovnem mestu, kodeksi oblačenja, delovni čas, posebne skupine (npr. delavci s polovičnim delovnim časom), disciplinski postopki, napredovanje, prejemki in nagrade, odpust z dela, socialni prejemki in pokojnine, dovoljenja in licence ter dostop do poklicnega izobraževanja, vključno z izobraževanjem v zaporih.

#### **a) Mirna rešitev spora**

Ko pri zaposlovanju ali delu pride do situacije, ko dejstva kažejo na obstoj diskriminacije, vedno najprej obstaja možnost mirne neformalne rešitve spora. Ustaljena praksa je, da se nasprotno stran v sporu naprej pisno pozove, da preneha z dejanji, če gre za diskriminatorno ravnanje, ali da odpravi posledice svojega ravnanja. Hkrati pa se nasprotno stran lahko opozori, da bodo uporabljena ustrezna pravna sredstva, če:

- ne bo prenehala z diskriminatornim ravnanjem,
- ne bo odpravila posledic diskriminatornega ravnanja ali
- ne bo ravnala tako, kot bi v skladu z načelom enakega obravnavanja morala ravnati.

Na ta način se kršitelju ponudi možnost popraviti njegovo ravnanje. Nasprotni strani je tako vedno omogočeno, da se o zadevi izjavi, razreši morebitni nesporazum ali pa se, če gre za primer nezavedne diskriminacije, zave svojega diskriminatornega ravnanja in odpravi posledice. V primeru, da neformalno pismo ali pogovor ne zaleže, še vedno obstaja vrsta drugih postopkov, ki pa so lahko dragi in dolgotrajni.

#### **b) kolektivna pogajanja sindikatov**

Če gre za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu in če se na primer izkaže, da so vztrajno diskriminirane samo določene skupine ljudi, lahko pogajanja z delodajalci o izboljšanju pogojev za te skupine ljudi prevzamejo sindikati.

#### **c) interni pritožbeni postopki zoper delodajalca**

Nekateri delodajalci (predvsem večja podjetja) so vzpostavili notranje pritožbene postopke, v katerih lahko njihovi zaposleni vlagajo pritožbe zoper najrazličnejša ravnanja ali opustitve, s katerimi so jim po njihovem mnenju njihovi nadrejeni ali delodajalec kršili pravico do enakega obravnavanja.



Pogoji za vlaganje pritožb so ponavadi določeni z internimi pravilniki in se med seboj razlikujejo, zato jih je potrebno proučiti v vsakem posameznem primeru. Takšen postopek bi se npr. lahko uporabil v primeru napredovanja, pritožbo pa bi lahko vložila oseba, ki ni napredovala, če bi menila, da je bila do napredovanja upravičena, pri tem pa bi obstajala dejstva, ki bi kazala na to, da ni napredovala zaradi katere od svojih osebnih okoliščin. Enako bi bilo mogoče storiti v primeru, da delodajalec katerega od svojih zaposlenih ne bi poslal na izobraževanje z obrazložitvijo, da je ta prestar in da se bo namesto njega izobraževanja udeležil mlajši zaposleni.

d) upravni postopki, vključno z inšpektoratom za delo

V primerih kršitve načela enakosti je možno vložiti prijavo na inšpektorat za delo, ki nadzoruje izvajanje Zakona o delovnih razmerjih. Ta zakon je v boju proti diskriminaciji zelo pomemben, saj izrecno prepoveduje diskriminacijo pri zaposlovanju in delu. Ko prejme prijavo, inšpektor za delo opravi postopek po Zakonu o inšpekcijskem nadzoru in Zakonu o splošnem upravnem postopku. Po opravljenem postopku izda sklep, s katerim odloči, ali je prišlo do kršitve ali ne. Če je prišlo do kršitve Kazenskega zakonika, lahko poda kazensko ovadbo. Če je delodajalec storil prekršek, lahko inšpektor izvede postopek po Zakonu o prekrških, prepove diskriminatorno ravnanje in naloži plačilo denarne kazni. Zoper sklep, ki ga izda inšpektor, je dovoljena pritožba v roku 15 dni, o pritožbi pa odloča Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Zoper odločbo ministrstva je možno v 30 dneh vložiti tožbo na upravno sodišče in sprožiti upravni spor (glej spodaj postopek pred upravnim sodiščem). Prijavo na inšpektorat lahko vloži vsakdo – tako žrtev kot nevladna organizacija, prijava pa je lahko tudi anonimna.

e) pravna sredstva

Kot že rečeno, ZUNEO določa, da lahko diskriminirane osebe zahtevajo obravnavo kršitve načela enakosti v sodnih in upravnih postopkih ter pred drugimi pristojnimi organi pod pogoji in na način, določen v zakonu, pravico pa imajo tudi do odškodnine po splošnih pravilih civilnega prava.

Preden pa se oseba odloči za sodno varstvo, mora premisliti o zastopanju pred sodišči, možnosti za brezplačno pravno pomoč in stroških postopka.

➤ **Zastopanje pred sodišči**

Za vlaganje pobud pri zagovornici načela enakosti, prijav na inšpekcijo, ovadb na policijo in tožb pred katerimkoli sodiščem (upravnim, pravnim, delovnim, socialnim) na prvi in drugi stopnji zastopanje ni potrebno oziroma ni nujno. Oškodovanec torej za sprožitev takih postopkov ne potrebuje zastopanja odvetnika ali druge osebe, ki je opravila pravniški državni izpit. Včasih zadostuje, da se obrne na organizacijo, ki nudi pravno svetovanje, osebje pa mu lahko pomaga sestaviti vlogo, pobudo, prijavo ali tožbo.

Če se žrtev kljub temu v določene postopke, tudi pred sodišči, ne želi podati sama, prav tako pa ne želi pooblastiti odvetnika ali druge osebe, ki je opravila pravniški državni izpit, lahko v določenih primerih na sodišču za zastopanje pooblasti tudi vsako polnoletno fizično osebo, ki ji ni bila odvzeta poslovna sposobnost, in sicer v naslednjih postopkih:

- v upravnem postopku pred upravnimi organi;
- v odškodninskih postopkih pred okrajnimi sodišči, če je nastala škoda v vrednosti do 8.345,85 EUR (2.000.000,00 SIT);
- v kazenskih postopkih lahko zastopa oškodovanca.

Žrtev mora paziti, koga pooblasti za zastopanje. Oseba, ki ne bo nastopala v korist žrtve, lahko naredi več škode kot koristi bodisi zaradi malomarnosti (ker ji bo za zadevo vseeno) bodisi zaradi pomanjkanja pravnega znanja. V strokovnem pogledu je najbolje, da žrtev zastopa odvetnik ali druga oseba, ki je opravila pravniški državni izpit.

### ➤ **Brezplačna pravna pomoč**

Prvi pravni nasvet: Za pridobitev prvega brezplačnega pravnega nasveta pa se lahko obrnete na Pravno-informacijski center nevladnih organizacij – PIC v Ljubljani, Zavod PIP – Študentski pravni in informacijski center ŠOUM v Mariboru ali pa na katerokoli okrožno ali delovno sodišče, kjer vam bodo svetovali v zvezi z vašo zadevo in glede možnosti nadaljnjih postopkov.

Nadaljnja pravna pomoč: V strokovnem pogledu je najbolje, vendar tudi dražje, da žrtev za zastopanje pred sodiščem pooblasti odvetnika ali drugo osebo, ki je opravila pravniški državni izpit, ki lahko najbolje zavaruje njene pravne interese. Če žrtev nima zadostnih sredstev, da bi plačala odvetnika za zastopanje, lahko zaprosi za brezplačno pravno pomoč. Pogoje za to ureja Zakon o brezplačni pravni pomoči.

Za pridobitev brezplačne pravne pomoči obstajajo posebni obrazci, ki se jih izpolni in vloži na okrožno sodišče. Vlogi je potrebno priložiti potrdila o premoženjskem stanju (osebni dohodek, potrdilo centra za socialno delo, potrdila o lastništvu nepremičnin, avtomobila in podobno), saj so do brezplačne pravne pomoči upravičeni tisti posamezniki, ki nimajo zadostnih sredstev, da bi s pomočjo odvetnika vodili postopke za zavarovanje svojih koristi oziroma bi plačevanje odvetnika lahko ogrozilo njihovo preživljanje. V vlogi je potrebno opisati zadevo, za katero se zahteva brezplačna pravna pomoč. Po zakonu je mogoče za brezplačno pravno pomoč zaprositi za vse sodne postopke (razen za razžalitev) in pred vsemi sodišči.

Seznam odvetnikov, ki nudijo brezplačno pravno pomoč, je na voljo na oglasni deski Ministrstva za pravosodje (naslov: Župančičeva 3, 1000 Ljubljana, tel: 01/ 369 52 00, faks: 01/ 369 57 83, e-pošta: [gp.mp@gov.si](mailto:gp.mp@gov.si)). Odvetniki svojih storitev namreč ne smejo oglaševati, zato je njihove kontakte mogoče najti le na takšnih javno dostopnih seznamih.

### ➤ **Stroški postopka**

Pri vstopanju v sodni postopek je potrebno vedno pomisliti na stroške postopka. Stroški sodnega ali upravnega postopka so namreč lahko izjemno visoki.

V kazenskem postopku žrtvi načeloma ni potrebno skrbeti zaradi stroškov, ker ni stranka v postopku. Stranki v postopku sta namreč obdolženec (kršitelj) in državni tožilec. Če je obdolženec oproščen, se vsi stroški postopka krijejo iz proračuna, če pa je obsojen, mora plačati vse stroške postopka, razen če sodišče presodi, da tega zaradi svojega finančnega stanja ne bo zmožen storiti. Žrtev, torej oškodovanec, mora povrniti stroške samo v enem primeru. Namreč, če tožilstvo meni, da ni dovolj dokazov za kazenski pregon kršitelja, pozove oškodovanca (žrtev), da nadaljuje pregon sam kot zasebni tožilec. Če se žrtev odloči nadaljevati pregon in če je obdolženec oproščen, mora žrtev nositi vse stroške postopka.

Drugače pa je v odškodninskih (civilnih) postopkih. Če žrtev, ki je vložila odškodninsko tožbo zoper kršitelja, pravdo izgubi, mora poravnati celotne stroške, ki nastanejo med postopkom. Poravnati mora torej tako svoje stroške, stroške svojega odvetnika, stroške sodišča, pa tudi stroške nasprotne stranke in njenega odvetnika (razen če sodnik odloči, da vsaka stranka nosi svoje stroške, kar pa ni pravilo in je odvisno od sodnika).

Če je žrtev v finančno šibkem položaju in če bi plačevanje stroškov postopka ogrozilo njeno preživljanje ali preživljanje oseb, ki jih je dolžna preživljati, potem lahko zaprosi za oprostitev stroškov postopka. Prošnjo za oprostitev stroškov postopka mora obrazložiti in priložiti ustrezna potrdila (na primer: o višini osebnega dohodka, potrdilo o premoženjskem stanju centra za socialno delo, potrdilo, kdo živi v skupnem gospodinjstvu ipd). Vendar če tožbo izgubi, mora kljub temu povrniti stroške postopka nasprotne stranke.

V nadaljevanju so opisani sodni postopki, ki so na voljo v slovenskem pravnem sistemu za primere diskriminacije. Ustrezní postopek se izbere glede na naravo diskriminatornega ravnanja, na primer:

- Če je z diskriminatornim ravnanjem nastala premoženjska ali nepremoženjska škoda ali če žrtev želi, da se neko diskriminatorno ravnanje prekine, bo izbrala pravdni postopek.
- Če je prišlo do diskriminacije pri zaposlovanju ali delu, bo žrtev vložila tožbo na delovno sodišče.
- Če je do diskriminatornega ravnanja prišlo v upravnem postopku, bo žrtev vložila tožbo na upravno sodišče.
- Če je bilo storjeno kaznivo dejanje kršitve enakopravnosti, spodbujanja rasne, narodnostne ali verske nestrpnosti, ali kršitve enakih pravic pri zaposlovanju ali brezposelnosti, bo žrtev podala ovadbo na policijo.

Najvišja instanca je Ustavno sodišče: zoper ustavno odločbo se v Sloveniji ni mogoče pritožiti, mogoče pa se je pritožiti na mednarodna sodišča.

### **i. pravdni postopek**

Oseba lahko vloží odškodninsko tožbo na pravdni oddelek sodišča, če ji je bila z diskriminatornim ravnanjem povzročena premoženjska ali nepremoženjska škoda. Premoženjska škoda pomeni zmanjšanje premoženja (navadna škoda) ali pa preprečitev povečanja premoženja (izgubljeni dobiček). Nepremoženjska škoda pa pomeni povzročitev telesnih ali duševnih bolečin ali strahu žrtvi.

V pravdnem/odškodninskem postopku ima žrtev diskriminacije pravico zahtevati povrnitev škode. Povrnitev škode ima pravico zahtevati v treh letih, odkar je izvedela za nastanek škode (relativni zastaralni rok) oziroma v petih letih od nastanka škode (absolutni zastaralni rok). V primeru, da je nastala škoda do 8.345,85 EUR (2.000.000,00 SIT), se tožbo vloží na pravdni oddelek okrajnega sodišča v kraju, kjer je škoda nastala. Če pa škoda presega znesek 8.345,85 EUR (2.000.000 SIT), se tožba vloží na pravdni oddelek okrožnega sodišča.

S tožbo lahko poleg plačila odškodnine žrtev zahteva tudi, da sodišče odredi prenehanje diskriminatornega dejanja, da se prepreči tako dejanje ali da se odstrani njegove posledice. Žrtev prav tako lahko zahteva, da sodišče sodbo objavi v določenih medijih ali da se ji kršitelj zaradi diskriminacije opraviči.

### **ii. postopki pred delovnim in socialnim sodiščem**

V primeru diskriminacije pri zaposlovanju in delu je mogoče vložiti tožbo na delovno in socialno sodišče, s katero žrtev lahko zahteva bodisi odpravo diskriminatornega ravnanja bodisi da se opravijo določena dejanja, z opustitvijo katerih je bila oseba diskriminirana.

Če žrtev meni, da je diskriminirana pri pravicah, ki ji gredo iz delovnega razmerja, mora delodajalca najprej pisno opozoriti na kršitve. Če v roku osmih dni po vročitvi zahteve kršitev ni odpravljena, ima žrtev pravico zahtevati sodno varstvo pred delovnim sodiščem, kar pomeni, da lahko vloží tožbo v roku 30 dni.

V primeru, če je bil delavec odpuščen, odpustitev pa je posledica diskriminacije, lahko zahteva sodno varstvo v 30 dneh od dneva vročitve sklepa o prenehanju delovnega razmerja oziroma odkar je izvedel za kršitev.

### **iii. postopki pred upravnim sodiščem**

Tožbo na upravno sodišče lahko žrtev diskriminacije vložijo, kadar meni, da je bila diskriminirana v upravnem postopku pred upravnim organom. V upravnem sporu sodišče odloča:

- zakonitosti dokončnih posamičnih aktov, ki jih izdajo državni organi, organi lokalne skupnosti ali druge osebe, ki so nosilci javnih pooblastil;
- zakonitosti posamičnih aktov in dejanj, s katerimi se posega v ustavne pravice posameznika, če ni zagotovljeno drugo sodno varstvo;
- zakonitosti aktov državnih organov, organov lokalne skupnosti in nosilcev javnih pooblastil, izdanih v obliki predpisa, kolikor urejajo posamična razmerja;

Tožba na upravno sodišče pa je tudi možna, če je bila prej podana prijava inšpektorju za delo, ki je s sklepom odločil, da v konkretnem primeru ni prišlo do diskriminacije. Namreč, če je bila zoper sklep inšpektorja vložena pritožba na Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, ki pa je pritožbo zavrnilo, imamo možnost vložiti tožbo na upravno sodišče ter z njo sprožiti t.i. upravni spor. Tožbo žrtev lahko vložijo v 30 dneh od dneva, ko ji je bila vročena zavrnila odločba ministrstva oziroma vlade – odvisno kateri organ v konkretnem primeru odloča na drugi stopnji v upravnem postopku.

### **iv. kazenski postopek**

Kazenski zakonik v 141. členu določa, da kdor zaradi razlike v narodnosti, rasi, barvi, veroizpovedi, etnični pripadnosti, spolu, jeziku, političnem ali drugačnem prepričanju, spolni usmerjenosti, gmotnem stanju, rojstvu, izobrazbi, družbenem položaju ali kakšni drugi okoliščini prikrajša koga za katero izmed človekovih pravic ali temeljnih svoboščin, ki so priznane od mednarodne skupnosti ali določene z ustavo ali zakonom, ali mu takšno pravico ali svoboščino omeji, ali kdor na podlagi takšnega razlikovanja komu da kakšno posebno pravico ali ugodnost, se kaznuje z denarno kaznijo ali z zaporom do enega leta.

Nadalje kazenski zakonik v 206. členu določa, da kdor komu odreče ali omeji pravico do svobodne zaposlitve pod enakimi pogoji, ki so določeni s predpisi, se kaznuje z denarno kaznijo ali z zaporom do enega leta (1. odstavek). Enako se kaznuje, kdor vedoma ne ravna po predpisih o pravicah brezposelnih oseb in tako brezposelno osebo prikrajša za pravico, ki ji gre ali ji jo omeji (2. odstavek).

Prepovedan pa je tudi sovražni govor. Kazenski zakonik v 300. členu namreč določa, da kdor izziva ali razpihuje narodnostno, rasno ali versko sovraštvo, razdor ali nestrpnost, ali širi ideje o večvrednosti ene rase nad drugo, ali daje kakršnokoli pomoč pri rasistični dejavnosti, ali zanika, zmanjšuje pomen, odobrava ali zagovarja genocid, se kaznuje z zaporom do dveh let (1. odstavek). Če je dejanje iz prejšnjega odstavka storjeno s prisilo, grdim ravnanjem, ogrožanjem varnosti, s sramotitvijo narodnostnih, etničnih ali verskih simbolov, s poškodovanjem tujih stvari, z oskrunitvijo spomenikov, spominskih znamenj ali grobov, se storilec kaznuje z zaporom do petih let (2. odstavek).

Če torej oseba meni, da je bila žrtev katerega od navedenih kaznivih dejanj, lahko poda kazensko ovadbo na policijo, ki bo prevzela primer in ga raziskala. Če bo zbrala dovolj informacij, bo policija ovadbo posredovala tožilstvu. Tožilstvo bo zadevo naprej preiskovalo in če bo obstajal utemeljen sum, da je bilo kaznivo dejanje storjeno, bo vložilo obtožni predlog na okrajnem kazenskem sodišču.

Ta kazniva dejanja zastarajo v treh letih od storitve kaznivega dejanja (razen kaznivega dejanja, določenega v 2. odstavku 300. člena Kazenskega zakonika, ki zastara v petih letih). Po preteku treh oziroma petih let, odkar je bilo kaznivo dejanje izvršeno, kršitelja torej ne bo več mogoče pregonjati.

Žrtvi kot oškodovancu v samem kazenskem postopku v tej fazi ne bo nujno sodelovati, razen če bo poklicana za pričo. Žrtev pa dobi pomembnejšo vlogo, če državni tožilec želi obtožbo umakniti, ker meni, da za kaznivo dejanje ni dovolj dokazov. V takem primeru se bo postopek nadaljeval le, če bo žrtev prevzela pregon zoper kršitelja (in torej nadaljevala postopek kot zasebni tožnik). Zato je koristno, če je žrtev prisotna na vseh glavnih obravnavah na kazenskem sodišču.

#### **v. postopek pred ustavnim sodiščem**

##### Ustavni spor:

Zakon o ustavnem sodišču določa, da lahko vsakdo vloži pri ustavnem sodišču ustavno pritožbo, če meni, da mu je s posamičnim aktom (odločbo, sklepom) državnega organa, organa lokalne skupnosti ali nosilca javnih pooblastil kršena njegova človekova pravica ali temeljna svoboščina. Po ustavi je ena od temeljnih pravic tudi pravica do enakosti. Ustavna pritožba se lahko vloži šele, ko so izčrpana vsa pravna sredstva, kar pomeni, da mora žrtev pred vložitvijo ustavne pritožbe že izkoristiti vse druge postopke, ki so ji na voljo. Izjemoma lahko ustavno sodišče o ustavni pritožbi odloča že pred izčrpanjem izrednih pravnih sredstev, če je zatrjevana kršitev očitna in če bi z izvršitvijo posamičnega akta nastale za pritožnika nepopravljive posledice. Prav tako se je na ustavno sodišče mogoče pritožiti, še preden so izčrpana pravna sredstva, če v prejšnjih postopkih ni bilo odločeno v razumnem roku.

Ustavna pritožba se vloži v 60 dneh od dneva vročitve posamičnega akta, zoper katerega je mogoča ustavna pritožba in s katerim je bilo po mnenju žrtve kršena njena pravica do enakosti. V posebno utemeljenih primerih pa lahko ustavno sodišče izjemoma odloča o ustavni pritožbi, ki je vložena po izteku roka iz prvega odstavka tega člena. V ustavni pritožbi je treba navesti posamični akt, ki se spodbija, dejstva, ki pritožbo utemeljujejo in domnevno kršene človekove pravice in temeljne svoboščine. Odločba ustavnega sodišča je zavezujoča in izvršljiva, zoper njo pa na nacionalni ravni ni pritožbe, saj je ustavno sodišče najvišji sodni organ v državi. Zatem so možne le še pritožbe na mednarodna telesa.

##### Pobuda za oceno ustavnosti in zakonitosti:

Poleg postopka z ustavno pritožbo (upravni spor) je na Ustavnem sodišču možno sprožiti tudi postopek za oceno ustavnosti in zakonitosti splošnih aktov. Protiustavne zakone Ustavno sodišče v celoti ali delno razveljavi, protiustavne oziroma protizakonite podzakonske predpise in predpise lokalnih skupnosti pa Ustavno sodišče razveljavi ali odpravi. Še pred končno odločitvijo lahko Ustavno sodišče zadrži izvrševanje predpisov. Pobudo za oceno ustavnosti in zakonitosti lahko vloži vsakdo, ki izkaže pravni interes. Pravni interes za vložitev pobude je podan, če predpis ali splošni akt za izvrševanje javnih pooblastil, katerega oceno pobudnik predlaga, neposredno posega v njegove pravice, pravne interese oziroma pravni položaj. To v praksi največkrat pomeni, da mora biti pobudnik že stranka kakšnega postopka in bo tako zaradi uporabe neustavnega predpisa neposredno prizadet.

#### **f) pobude varuhu človekovih pravic**

Vsakdo, ki meni, da so mu z aktom organa kršene človekove pravice ali temeljne svoboščine, lahko vloži pobudo za začetek postopka pri varuhu človekovih pravic. Varuh lahko začne postopek tudi na lastno pobudo. Postopek je neformalen in brezplačen. Varuh ne obravnava zadev, o katerih že tečejo sodni postopki (razen če je problem v zavlačevanju postopka). Če žrtev ne vloži pobude sama, potem je postopek možno pričeti samo s soglasjem žrtve. V pobudi je potrebno navesti, ali je oseba že uporabila pravna sredstva in če da, katera. Rok za vložitev pobude je načeloma eno leto od odločitve organa, s katerim je bila žrtev diskriminirana. Če varuh pobude ne zavrne, uvede preiskavo. O primeru izda poročilo, v katerem ugotovi, ali je šlo za kršitev pravice do enakosti, in ga posreduje strankam postopka. V poročilu predlaga, kako naj se nepravilnost odpravi. Kršitelj je varuhu dolžan v roku 30 dni sporočiti, kaj je bilo storjeno za odpravo kršitev.

Posebnost postopka pri varuhu je v tem, da se lahko sproži samo v zadevah, kjer je domnevni kršitelj državni organ, organ lokalne skupnosti ali nosilec javnih pooblastil, ne pa kadar je kršitelj oseba zasebnega prava, podjetje ali posameznik kot fizična oseba. Postopek z varuhom je torej v primeru zaposlovanja in dela mogoče uporabiti le, če je delodajalec državni organ, organ lokalne skupnosti ali nosilec javnih pooblastil.

#### **g) pritožbe na organe za enakost**

ZUNEO uvaja novo možnost vlaganja pobud pri zagovornici načela enakosti, ki deluje pri Uradu za enake možnosti. Zagovornica načela enakosti obravnava primere domnevnih kršitev prepovedi diskriminacije. Pobudo lahko vložijo posameznice in posamezniki, nevladne organizacije, sindikati ali gospodarske družbe v enem letu od domnevne kršitve, v izjemnih primerih pa tudi kasneje. Postopek pri zagovornici načela enakosti je brezplačen in je neformalne narave, kar pomeni, da lahko teče neodvisno od drugih postopkov pred sodišči ali pred drugimi organi. Obravnava je praviloma pisna, zagovornica pa lahko vse vpletene povabi na razgovor, če meni, da bo to pomagalo pri razjasnitvi primera. Zagovornica lahko postopek tudi ustavi, če tako zahteva pobudnica oziroma pobudnik, če ta ne kaže zanimanje za nadaljevanje obravnave, ali če zaradi pomanjkljivih podatkov zagovornica ne more izdati mnenja.

ZUNEO daje zagovornici načela enakosti tudi pooblastilo, da že med postopkom pozove domnevno kršiteljico oziroma kršitelja, da z ustreznimi ukrepi zavaruje diskriminirano osebo pred viktimizacijo (povračilnimi ukrepi) oziroma odpravi njene posledice, če je diskriminirana oseba zaradi svojega ukrepanja izpostavljena neugodnim posledicam. Zagovornica načela enakosti zaključi obravnavo z izdajo pisnega mnenja, v katerem navede svoje ugotovitve, ali je v določenem primeru kršena prepoved diskriminacije. Zagovornica o tem obvesti obe strani ter, v kolikor ugotovi, da je kršena prepoved diskriminacije, kršiteljici oziroma kršitelju priporoči, kako naj nepravilnosti odpravi. V takem primeru mora kršiteljica oziroma kršitelj zagovornico v določenem roku obvestiti o svojih ukrepih.

Če kršiteljica oziroma kršitelj ne odpravi ugotovljene kršitve prepovedi diskriminacije v skladu s priporočili zagovornice ali je ne obvesti o sprejetih ukrepih v določenem roku, zagovornica zadevo odstopi pristojni inšpekciji. Ta je dolžna obravnavati mnenje zagovornice in predlagati uvedbo postopka zaradi prekrška pri pristojnem organu, če oceni, da so podani znaki diskriminacije. Inšpektorica oziroma inšpektor ima pravico in dolžnost odrediti ustrezne ukrepe, ki zavarujejo diskriminirano osebo pred viktimizacijo oziroma odpravijo njene posledice.

#### **h) Državni zbor Republike Slovenije: Komisija za peticije ter človekove pravice in enake možnosti**

Komisija na svojih sejah sprejema in obravnava peticije, ki jih nanjo lahko naslovijo državljani in s tem pozovejo zakonodajalca, da problematično področje/situacijo uvrsti na dnevni red, o njem razpravlja in ga zakonsko uredi. Po obravnavi peticij sprejme sklep, s katerim lahko priporoči Državnemu zboru, naj uvrsti zadevo na dnevni red, o njej razpravlja in jo zakonsko uredi v skladu s priporočili Komisije.

#### **1.**

#### **2.B Diskriminacija izven zaposlovanja in dela – na osnovi rasne ali etnične pripadnosti**

Pravna sredstva na lokalni in državni ravni, ki so primerna za primere diskriminacije zaradi rasne ali etnične pripadnosti in ki so določena v domači zakonodaji za namen izvajanja Direktive Sveta 2000/43/EC, so enaka pravnim sredstvom, ki jih je mogoče uporabiti v primerih diskriminacije pri zaposlovanju in delu, razen delovnega in sodišča. Razlika je le v tem, da bodo inšpekcijski postopki potekali pred drugimi inšpektorati (in ne pred inšpektoratom za delo), na primer:

- a) Zdravstveni inšpektorat;
- b) Inšpektorat za šolstvo in šport;
- c) Tržni inšpektorat;
- d) Inšpektorat za okolje in prostor;
- e) Socialna inšpekcija;
- f) Inšpekcija nadzora varnosti in zdravja pri delu;
- g) Prometni inšpektorat;
- h) Upravna inšpekcija;
- i) Inšpektorat za notranje zadeve;
- j) Informacijski pooblaščenec;
- k) Inšpektorat za kulturo in medije in
- l) drugi pristojni inšpektorati.

Prav tako se ne bo uporabljal postopek pred delovnim sodiščem, zato pa se bo v sporih iz socialnih pravic uporabljal postopek pred socialnim sodiščem.

Področja, na katerih imajo osebe pravico iskati zaščito pred diskriminacijo, so: socialna zaščita vključno s socialno varnostjo in zdravstvenim varstvom, socialne prejemki, izobraževanje, nastanitev in dostop do stanovanj, dostop do storitev, ki so na voljo javnosti, vključno s socialno pomočjo, bančnimi storitvami, zavarovanji ipd., dostop do prostorov, odprtih za javnost (npr. restavracij, hotelov) in pristočasne aktivnosti.

## 2.C Primeri, ko ima žrtev na izbiro več postopkov

V takih primerih je potrebno opredeliti namen vložitve pritožbe. Obstajajo nekateri kriteriji, ki jih mora žrtev upoštevati pri izboru najprimernejšega mehanizma glede na cilj, ki ga želi doseči.

- **Kakšen rezultat pritožnik želi:** Če želi prenehanje dejanja, bodo primerni postopki pred zagovornico načela enakosti, varuhom človekovih pravic in inšpektoratom, pa tudi pred sodiščem. Če želi opravičilo ali odškodnino, bo primeren pravdni postopek. Če želi uveljaviti pravice iz zaposlovanja ali dela, bo primeren postopek pred delovnim sodiščem. Če želi kaznovanje storilca, sta primerna postopka pred inšpektoratom ali kazenskim sodiščem.
- **Cilji pritožnika** – ali je to doseči pravico v svojem primeru ali splošno osveščanje o diskriminaciji: Za splošno osveščanje o diskriminaciji so primerni postopki kolektivnih pogajanj, peticije na Komisijo Državnega zbora za peticije, človekove pravice in enake možnosti ter pobude zagovornici načela enakosti in varuhu človekovih pravic.
- **Nujnost rešitve pritožbe** in čas, ki bo verjetno pretekel, preden bo postopek rešen: Če žrtev želi hiter postopek, so postopki pred sodišči manj primerni, primernejši pa so postopki pri inšpektoratih, zagovornici načela enakosti in varuhu človekovih pravic.
- **Roki za vlaganje pravnih sredstev:** Najkrajši je rok za vlaganje tožb na delovno in upravno sodišče (30 dni). Rok za vložitev pobude pri varuhu človekovih pravic in zagovornici načela enakosti je eno leto, za vložitev kazenske ovadbe tri leta (oz. pet let v primeru 2. odstavka 300. člena Kazenskega zakonika), za vložitev odškodninske ali druge tožbe pred pravdnim sodiščem tri leta (relativni zastaralni rok) oziroma pet let (absolutni zastaralni rok), za vložitev ustavne pritožbe pa 60 dni. Za ostale postopke v zakonodaji niso predpisani roki, glede internih pritožbenih postopkov pa je rok določen z internim aktom delodajalca.
- **Možnost za odpravo izpodbijane odločbe,** izdane na nižji stopnji: Formalno moč izpodbijanja odločb, izdanih na nižji stopnji imajo delovno in socialno ter upravno sodišče ter vsa njima nadrejena sodišča (višje, vrhovno in ustavno).
- **Ali je v danih okoliščinah možno pridobiti pravnomočno sodno odločbo** ter ali je to tudi cilj pritožnika: Pravnomočno sodno odločbo je mogoče pridobiti samo v sodnih postopkih pred delovnim, socialnim, upravnim, pravdnim in kazenskim sodiščem, ter njim nadrejenimi sodišči.

- **Ocena dejanskega stanja glede na pogoje za uporabo pravnega sredstva:** V določenih primerih dejansko stanje ne dopušča uporabe določenega pravnega sredstva. Na primer, kazenski postopek je možen samo, če je bilo s kršitvijo prepovedi diskriminaciji storjeno kaznivo dejanje. Pobude varuhu človekovih pravic pa ni mogoče uporabiti, če je kršitev storjena v zasebnem sektorju.
- **Ocena razpoložljivih dokazov** – njihova primernost in zadostnost: Glede na to, da je za uspeh v sodnem postopku potrebno imeti trdne dokaze, diskriminacijo pa je ponavadi težko dokazati, ker se dogaja med štirimi stenami in na štiri oči, je v primeru pomanjkanja dokazov bolje uporabiti katerega od manj formalnih postopkov (npr. pred zagovornico načela enakosti ali varuhom človekovih pravic), ki so brezplačni.
- **Ali je potrebno in zaželeno pravno zastopanje:** Pravno zastopanje je priporočljivo, včasih pa celo nujno, v postopkih pred sodišči. V primeru, da žrtev nima sredstev za plačilo zastopanja, pogojev za dodelitev brezplačne pravne pomoči pa tudi ne izpolnjuje, bo lažje uporabila manj formalne postopke, kot so postopek pred zagovornico načela enakosti ali varuhom človekovih pravic.
- **Ali so na voljo možnosti za brezplačno pravno pomoč:** Dodelitev brezplačne pravne pomoči je možna le v sodnih postopkih, ne pa tudi v upravnih postopkih in v manj formalnih postopkih.
- **Ali obstaja možnost odškodnine:** Če žrtev meni, da je edini način za pridobitev zadoščenja zaradi diskriminaciji v odškodnini, se bo odločila za tožbo pred pravnim sodiščem, vendar mora pri tem upoštevati tudi čas odločanja, razpoložljivost dokazov in stroške postopka.
- **Ali obstaja možnost vrnitve v prejšnje stanje:** Če takšna možnost obstaja, žrtev lahko uporabi katerikoli postopek, s katerim je mogoče zahtevati vrnitev v prejšnje stanje oz. vzpostavitev prejšnjega stanja (na primer inšpekcijski postopek, pravdni postopek ter postopka pred zagovornico načela enakosti in varuhom človekovih pravic).
- **Ali je pritožba primerna za osveščanje o diskriminaciji:** Če žrtev meni, da se več ljudi nahaja v podobnem položaju ter da je diskriminatorsko ravnanje, katerega žrtev je bila tudi sama, razširjeno, lahko ob vložitvi svoje pritožbe (tožbe, pobude) uporabi tudi metode osveščanja. Vložitev pritožbe lahko pospremi tudi z izjavo za javnost ali o tem obvesti novinarje. Če žrtev ne želi, da se o njenem primeru poroča v javnosti, se mora zavedati, da so vsi postopki pred sodišči javni in da je potrebno posebej zahtevati izključitev javnosti (vendar ni nujno, da takšni zahtevi sodnik ali sodnica ugodijo). Zaupnost pa je zagotovljena v postopkih pred zagovornico načela enakosti in varuhom človekovih pravic.
- **Vpliv raznih pravnih sredstev na javno mnenje:** Enako kot v prejšnji alineji tudi za to vprašanje velja, da v javnosti večjo odmevnost dosežejo sodni, še posebej kazenski postopki.
- **Stroški in takse, ki nastanejo z uporabo pravnih sredstev:** Pri odločanju o uporabi različnih pravnih sredstev bodo odločilnega pomena stroški. Tako za dražje veljajo sodni postopki pred delovnim, socialnim, upravnim in pravnim sodiščem, brezplačni pa so inšpekcijski postopki, postopki pred zagovornico načela enakosti in varuhom človekovih pravic ter do določene mere pred kazenskim sodiščem. Za posamezna pravila v zvezi s stroški postopka glej posamezna pravna sredstva.

## 2.D. Kontakti

### *Kontakti za vlaganje pravnih sredstev*

- Zagovornica načela enakosti, Erjavčeva 15, 1000 Ljubljana, tel.: 01/ 478 14 80, faks: 01/ 478 14 91, e-pošta: uem@gov.si.
- Urad varuha človekovih pravic, Dunajska 56, 1000 Ljubljana, tel.: 01/ 475 00 30, faks: 01/ 475 00 40, e-pošta: info@varuh-rs.si.
- Državni zbor RS, Komisija za peticije ter za človekove pravice in enake možnosti, Šubičeva 4, 1000 Ljubljana, tel.: 01/ 478 94 00, faks: 01/ 478 98 45.



- Inšpektorati:
  - Zdravstveni inšpektorat; Parmova 33, 1000 Ljubljana, Slovenija, tel: 01/28 03 802, faks: 01/ 28 03 808, e-pošta: [gp.zirs@gov.si](mailto:gp.zirs@gov.si).
  - Inšpektorat za šolstvo in šport; Dunajska 22, 1000 Ljubljana, tel.: 01/ 474 48 45, faks: 01/ 474 48 58.
  - Tržni inšpektorat, Parmova 33, Ljubljana, tel.: 01/ 280 87 00, faks: 01/ 280 87 40, e-pošta: [tirs.info@gov.si](mailto:tirs.info@gov.si).
  - Inšpektorat za okolje in prostor, Dunajska cesta 47, 1000 Ljubljana, tel: 01/420 44 88, faks: 01/ 420 44 91, e-pošta: [bojana.pohar@gov.si](mailto:bojana.pohar@gov.si).
  - Socialna inšpekcija, Zemljemerska 12, 1000 Ljubljana, tel: 01/ 432 70 53, faks: 01/ 230 26 21, e-pošta: [peter.stefanoski@gov.si](mailto:peter.stefanoski@gov.si).
  - Inšpekcija nadzora varnosti in zdravja pri delu, Parmova 33, 1000 Ljubljana, tel.: 01/ 280 36 60, 01/ 280 36 70, faks: 01/ 280 36 77, 01/ 280 36 76, e-pošta: [boris.ruzic@gov.si](mailto:boris.ruzic@gov.si).
  - Inšpektorat Republike Slovenije za delo, Parmova 33, 1000 Ljubljana, telefon: 01/ 280 36 60, 01/ 280 36 70, faks: 01/ 280 36 77, 01/ 280 36 76, e-pošta: [irsd@gov.si](mailto:irsd@gov.si).
  - Prometni inšpektorat, Tržaška 19a, 1000 Ljubljana, tel.: 01/ 478 80 00, faks: 01/ 478 81 49, e-pošta: [gp.mzp-pirs@gov.si](mailto:gp.mzp-pirs@gov.si).
  - Ministrstvo za javno upravo – Oddelek za upravno inšpekcijo, Tržaška 21, 1000 Ljubljana, tel.: 01/ 478 83 30, faks: 01/ 478-83-31, e-pošta: [gp.mju@gov.si](mailto:gp.mju@gov.si).
  - Inšpektorat za notranje zadeve, Kersnikova 2, 1000 Ljubljana, tel: 01/ 473 65 10, faks: 01/ 473 6 620, e-pošta: [inz.mnz@gov.si](mailto:inz.mnz@gov.si).
  - Informacijski pooblaščenec, Tivolska 50, 1000 Ljubljana, tel.: 01/ 478 52 60, faks: 01/478 53 44, e-pošta: [gp.mp@gov.si](mailto:gp.mp@gov.si).
  - Inšpektorat za kulturo in medije, Metelkova 4, 1000 Ljubljana, tel.: 01/478 79 01, faks: 01/478-79-81, e-pošta: [ivan.pal@gov.si](mailto:ivan.pal@gov.si).

#### *Brezplačna pravna pomoč:*

- Pravno-informacijski center nevladnih organizacij – PIC, Povšetova 37, 1000 Ljubljana, tel.: 01/ 521 18 88, faks: 01/ 540 19 13, e-pošta: [pic@pic.si](mailto:pic@pic.si).
- Zavod PIP – Študentski pravni in informacijski center ŠOUM, Gosposvetska 83/86, 2000 Maribor, tel.: 02/ 234 21 46, faks: 02 234 21 47, e-pošta: [pip@zavodpip.si](mailto:pip@zavodpip.si).
- Brezplačna pravna pomoč je prav tako na voljo na vseh okrožnih ter delovnih in socialnih sodiščih v Sloveniji. Koristniki/upravičenci brezplačne pravne pomoči morajo predhodno opraviti poseben test glede njihove finančne situacije.
- Okrožno sodišče v Ljubljani, Tavčarjeva 9, SI-1000 Ljubljana, tel.: 01/ 366 44 44, faks: 01/ 366 45 18.
- Okrožno sodišče v Krškem, Cesta krških žrtev 12, 8270 Krško, tel.: 07/ 488 17 00, faks: 07/ 492 29 72.
- Okrožno sodišče v Kranju, Zoisova 2, 4000 Kranj, tel.: 04/ 271 12 00, faks: 04/ 271 12 03.
- Okrožno sodišče v Novem mestu, Jerebova 2, 8000 Novo mesto, tel.: 07/ 338 11 00, faks: 07/ 332 20 58.
- Okrožno sodišče na Ptuj, Krempljeva ul. 7, 2250 Ptuj, tel.: 02/ 748 08 00, faks: 02/ 748 08 10.
- Okrožno sodišče v Celju, Prešernova 22, 3000 Celje, tel.: 03/ 427 51 00, faks: 03/ 427 51 73.
- Okrožno sodišče v Mariboru, Sodna ulica 14, 2000 Maribor, tel.: 02/ 234 71 00, faks: 02/ 234 73 06.
- Okrožno sodišče v Novi Gorici, Kidričeva 14, 5000 Nova Gorica, tel.: 05/ 335 17 00, faks: 05/ 335 16 97.
- Okrožno sodišče v Kopru, Ferrarska 9, 6000 Koper, tel.: 05/ 668 30 00, faks: 05/ 639 52 47.
- Okrožno sodišče v Murski Soboti, Slomškova 21, 9000 Murska Sobota, tel.: 02/ 535 29 00, faks: 02/ 535 29 45.

- Okrožno sodišče v Slovenj Gradcu, Kidričeva 1, 2380 Slovenj Gradec, tel.: 02/ 884 24 71, faks: 02/ 884 14 59.
- Delovno in socialno sodišče v Ljubljani, Resljeva c. 14, 1000 Ljubljana, tel.: 01/ 232 51 93, faks: 01/ 432 82 31.
- Delovno sodišče v Kopru, Ferrarska 9, 6000 Koper, tel.: 05/ 668 32 70, faks: 05/ 639 52 51.
- Delovno sodišče v Mariboru, Glavni trg 17, 2000 Maribor, tel.: 02/ 251 83 41, faks: 02/ 252 53 57.
- Delovno sodišče v Celju, Gregorčičeva 6, 3000 Celje, tel.: 03/ 548 4221, faks: 03/ 544 26 67.

*Nevladne organizacije:*

- Mirovni inštitut, Metelkova 6, 1000 Ljubljana, tel.: 01/ 234 77 20, faks: 01/ 234 77 22, e-pošta: info@mirovni-institut.si.
- Amnesty International Slovenije, Beethovnova 7, 1000 Ljubljana, tel.: 01/ 426 93 77, faks: 01/ 426 93 65, e-pošta: amnesty@amnesty.si.
- Slovenska filantropija, Poljanska cesta 12, 1000 Ljubljana, tel.: 01/ 430 12 88, faks: 01/ 430 12 89, e-pošta: info@filantropija.org.
- Zveza potrošnikov Slovenije, Frankopanska 5, 1000 Ljubljana, tel.: 01/ 474 06 00, faks: 01/ 433 33 71, e-pošta: zps@zps.si.
- Društvo Vita Activa, Povšetova 104/d, 1000 Ljubljana, tel.: 01/ 542 48 20, faks: 01/ 542 48 20, e-pošta: vita.activa@email.si.
- Jezuitska služba za begunce, Zrinjskega 9, 1000 Ljubljana, tel.: 01/ 430 00 58, e-pošta: milena bajt@rkc.si.
- DiH – Društvo za integracijo homoseksualnosti, Kašeljška 121, 1260 Ljubljana – Polje, tel.: 041 562 375, e-pošta: info@dih.si.
- Društvo informacijski center Legebitra, Trubarjeva 76a, 1000 Ljubljana, tel.: 01/ 430 51 44, e-pošta: legebitra@siol.net.
- Zveza Romov Slovenije, Ulica arhitekta Novaka 13, 9000 Murska Sobota, tel.: 02/ 530 81 00, faks: 02/ 530 81 04, e-pošta: info@zveza-romov.si.
- Inštitut za afriške študije, Novo Polje XVI/11, 1000 Ljubljana, tel.: 051 32 11 93, e-pošta: eyachew@yahoo.com.
- Društvo Afriški center, Trubarjeva 39, 1000 Ljubljana.
- ŠENT – Slovensko združenje za duševno zdravje, Cigaletova ulica 5, 1000 Ljubljana, tel.: 01/ 230 78 30, faks: 01 230 78 38, e-pošta: info@sent-si.org.

*Sindikati:*

- Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana, tel.: 01/ 43 41 200, faks: 01/ 23 17 298, e-pošta: zsss@sindikat-zsss.si.
- Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam, Trg OF 14, 1000 Ljubljana, tel.: 01/ 231 04 76, faks: 01/ 230 22 47, e-pošta: pergam@siol.net.
- Konfederacija sindikatov 90, Komenskega 7, 1000 Ljubljana, tel.: 01/ 430 73 00, faks: 01/ 430 17 42, e-pošta: ks90@sindikat-ks90.si.
- Neodvisnost – Konfederacija novih sindikatov Slovenije, Linhartova 13, 1000 Ljubljana, tel.: 01/ 306 39 88, faks: 01/ 230 28 68, e-pošta: neodvisnost.knns@siol.net.

## **2.E Kakšna podpora obstaja na državni ravni za dostop do pravnih postopkov in kaj bi bilo potrebno storiti, da bi bile morebitne ovire presežene?**

Ovire pri dostopu do pravnih postopkov so lahko na primer:

- pomanjkanje brezplačne pravne pomoči;
- pomanjkanje znanja o direktivah in domači proti-diskriminacijski zakonodaji med sodniki, tožilci policisti in inšpektorji;
- stroški (bodisi stroški sodnih postopkov ali stroški tveganja, če bo primer na sodišču izgubljen);
- dolgotrajnost odločanja v sodnih postopkih;
- nezavezujoča narava odločitev v nekaterih neformalnih postopkih (npr. pred zagovornico načela enakosti);
- dostop do sodišč in sodnih postopkov (fizični dostop – kje se nahajajo sodišča in kje domovi pritožnikov, kakšna je dostopnost za invalide) ter do prevajalcev.

Podpora, ki je na voljo na državni ravni, vključuje:

- možnost, da zastopanje nudijo usposobljene nevladne organizacije ali sindikati;
- oprostitev stroškov postopka;
- brezplačna pravna pomoč po Zakonu o brezplačni pravni pomoči (glej zgoraj).

## **2.F Postopki pred sodiščem Evropske skupnosti**

V primerih spora glede institutov prava EU, lahko domača sodišča sprožijo postopek o predhodnem vprašanju pred sodiščem ES v Luksemburgu v skladu z 234. členom Pogodbe o Evropski uniji. Postopek je lahko sprožen na zahtevo strank ali po odločitvi sodnika. Vsako sodišče lahko sproži postopek, sodišče zadnje instance (v Sloveniji je to Vrhovno sodišče) pa je to dolžno storiti.

Ta postopek je lahko zelo učinkovit, saj:

- prošnja za sprožitev postopka o predhodnem vprašanju osredotoči pozornost sodnika na problem in zagotovi, da se sodnik osredotoči na pritožbo ter na dejstvo, da gre za pravice, zaščitene s pravom EU;
- državni organi pazijo na svoj ugled in se želijo izogniti podvrženosti evropskemu nadzoru v zvezi z diskriminacijo na nacionalni ravni;
- sodišče ES je edini organ, ki lahko poda končno razlago pojmov, določenih v direktivah.

V tem primeru za specializiran postopek, ki ga lahko sprožijo specializirani pravniki. Poleg tega je potrebno upoštevati, da postopek pred nacionalnim sodiščem v primeru sprožitve postopka pred sodišče ES miruje, dokler sodišče ES ne odloči o predhodnem vprašanju. Ta odlog, ki včasih traja tudi dve leti, ima lahko hude posledice za pritožnika.

## **2.G Petitioner na Evropski parlament**

Odbor Evropskega parlamenta za peticije sprejema peticije državljanov EU, ki odbor prosijo, da odloči o njihovih pritožbah, v katerih zatrjujejo, da so bile njihove pravice, zaščitene s pravom EU, kršene.

## **2.H Opozarjanje Evropske komisije na diskriminatorne upravne prakse**

Nevladne organizacije lahko pišejo neposredno Evropski komisiji o kršitvah določb direktiv, tak postopek pa je pogosto hitrejši od tistega, opisanega pod točko 3.2.G. Komisijo se lahko prosi, da zoper državo članico sproži postopek zaradi kršitve obveznosti implementacije direktiv na nacionalni ravni.

Evropska komisija in Evropski parlament sta z Evropsko listino o temeljnih pravicah zavezana k spoštovanju pravice do dobrega upravljanja. Člen 41 Evropske ustavne pogodbe določa:

- Vsakdo ima pravico, da institucije, organi in agencije Unije njegove zadeve obravnavajo nepristransko, pravično in v razumnem roku.
- Ta pravica vključuje:
  - pravico vsake osebe, da pred sprejetjem kakršnega koli posamičnega ukrepa v njeno škodo pove svoje mnenje;
  - pravico vsake osebe do dostopa do spisa, ki se nanaša nanjo, ob spoštovanju zakonitih interesov zaupnosti ter strokovne in poslovne tajnosti;
  - obveznost uprave, da navede razloge za svoje odločitve.
- Vsakdo ima pravico, da mu Unija v skladu s splošnimi načeli, ki so skupna zakonodajam držav članic, povrne kakršno koli škodo, ki jo pri opravljanju svojih dolžnosti povzročijo institucije ali uslužbenci Unije.
- Vsakdo lahko institucijam Unije piše v enem od jezikov unije in ima pravico do odgovora v istem jeziku.

## **2.I Pritožbe na Evropsko sodišče za človekove pravice**

Ko so izčrpana vsa pravna sredstva na nacionalni ravni (vključno z ustavno pritožbo), lahko oseba v primerih, ki zadevajo področja, urejena z Evropsko konvencijo o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, vloži pritožbo na Evropsko sodišče za človekove pravice.

To lahko stori na podlagi 14. člena Konvencije v kombinaciji s še kakšnim drugim členom konvencije, ali pa na podlagi 12. Protokola h konvenciji, če ga je država članica Sveta Evrope ratificirala.

Na podlagi Evropske socialne listine pa so lahko vložene skupinske pritožbe.

## **2.J Druga pravna sredstva na mednarodni ravni**

Prebivalci Slovenije lahko vložijo pritožbo na tri odbore, ki delujejo v okviru Organizacije združenih narodov, in sicer:

- Odbor za človekove pravice (HRC);
- Odbor za odpravo diskriminacije žensk (CEDAW); in
- Odbor za odpravo rasne diskriminacije (CERD).

Slovenija je namreč podpisala in ratificirala Prvi izbirni protokol k Mednarodnem paktu o državljskih in političnih pravicah, ki dovoljuje vložitev pritožbe na Odbor za človekove pravice, in Izbirni protokol h Konvenciji o odpravi diskriminacije žensk, ki dovoljuje pritožbo na Odbor za odpravo diskriminacije žensk. Prav tako je Slovenija sprejela pristojnost Odbora za odpravo rasne diskriminacije, da lahko obravnava pritožbe posameznikov zoper Slovenijo.

Večinoma za te postopke velja, da morajo biti pred vložitvijo pritožbe že izčrpana vsa domača pravna sredstva in da se pritožbo presoja le, če zadeva že ni obravnavana pred drugimi mednarodnimi telesi. Stroškov s temi postopki ni (ni sodnih taks). Odločitve so za države članice sicer zavezujoče, vendar niso predvidene ustrezne sankcije za primer, če jih država članica ne spoštuje. Odločitve pa imajo veliko politično moč in lahko očrnijo državo članico v očeh mednarodne skupnosti.

Glede na to, da ti odbori presojujejo tudi periodična poročila držav članic o stanju človekovih pravic v Sloveniji, bi morali nevladne organizacije in sindikati odborom tudi poročati o primerih diskriminacije. Na ta način bodo odbori bolj seznanjeni s stanjem v državi in bodo zmožni Sloveniji, ko bo njeno poročilo v obravnavi, predložiti informacije, ki jih bodo prejeli od nevladnih organizacij in sindikatov, Slovenija pa se bo morala pred odborom zagovarjati.

## **2.K Strokovnost**

Vsakdo, ki v okviru nevladne organizacije ali sindikata prevzame primer posameznika ali skupine, se mora zavedati, da je pri reševanju zadev potrebno spoštovati visoke standarde strokovnosti, vključno z zaupnostjo in učinkovitim upravljanjem baze podatkov o primerih. Če nevladna organizacija ali sindikat posamezniku ne moreta pomagati pri reševanju njegovega primera, mu mora zagotoviti vse potrebne informacije in ga napotiti na ustrezno institucijo, ki mu lahko zagotovi pomoč in podporo.

## **3. Družbena vprašanja**

Ranljive skupine, ki so bolj izpostavljene diskriminaciji v Sloveniji, so Romi, prosilci za azil in begunci, migranti, izbrisani, pripadniki nepriznanih manjšin (Hrvati, Bošnjaki, Srbi, Črnogorci, Makedonci, Albanci), verske manjšine (npr. muslimani), spolne manjšine, invalidi, starejši in ženske. Največji problemi se pojavljajo na področju zaposlovanja, kjer se z diskriminacijo srečujejo predvsem Romi, migranti, invalidi, starejši in ženske (ne le pri dostopu do zaposlitve, temveč tudi pri obravnavanju v trajanju zaposlitve). Obstajajo primeri, ko imajo migranti in Romi težave pri dostopu do dobrin in storitev. Romi so diskriminirani tudi pri izobraževanju. Dostop do neprofitnih stanovanj pa je omogočen samo slovenskim državljanom, kar postavlja migrante v slabši položaj.

Eden najresnejših problemov v slovenski družbi je sovražni govor in nadlegovanje, ki najboklj zadeva Rome, izbrisane in spolne manjšine. Spolne manjšine so izpostavljene nadlegovanju in sovražnemu govoru pri delu, v času svojih javnih akcij in na drugih področjih družbenega življenja (leta 2006 je prišlo do dveh napadov na geje in lezbijke med parado ponosa). V letu 2006 je prišlo tudi do izselitve 30-članske romske družine z njihove zemlje, ki jo imajo v zemljiškoknjižni lasti. Izselitev je izvedla vlada s pomočjo policije, ker je tako zahtevala množica krajanov tistega kraja. Utemeljitev, ki jo je vlada navedla za izselitev, je bila, da je bil to edini način za zaščito družine, da bi bilo predrago zagotoviti policijsko varstvo, in da se je njihovo bivališče nahajalo na vodovarstvenem območju. Izselitev je spremljal sovražni govor s strani navadnih ljudi kot tudi s strani vidnih posameznikov. Težava je tudi v tem, da sovražni govor ni bil obsojen s strani politikov in drugih oblikovalcev javnega mnenja, kar je utrdilo prepričanje, da je sovražni govor sprejemljiv. Tretja skupina, ki je pogosto žrtev sovražnega govora, so izbrisani. Izbrisani so skupina prebivalcev, ki je bila leta 1992 izbrisana iz registra stalnih prebivalcev večinoma bosanskega, srbskega in romskega rodu zato, ker ni zaprosila za slovensko državljanstvo po osamosvojitvi Slovenije. Ustavno sodišče je leta 1999 in 2003 odločilo, da je bil izbris nezakonit in neustaven ukrep, vendar oblasti še vedno niso odpravile posledic kršitve.

#### **d) Možnosti financiranja na področju nediskriminacije**

### **I. EU FINANCIRANJE NA EVROPSKI RAVNI ZA NVO / SINDIKATE, KI DELUJEJO NA EU RAVNI**

#### **1. EU financiranje za NVO / sindikate, ki delujejo na EU ravni**

##### **a) *NVO na evropski ravni***

NVO na evropski ravni so v osrednjem položaju za vplivanje in prispevanje k evropskim politikam na področjih zaposlovanja, sociale in enakih možnosti na različnih ravneh – tako pri njihovem formuliranju kot pri implementaciji – preko informacij in znanj, ki jih zagotavljajo njihovi lokalni člani. To je ključno za zagotovitev, da bodo EU politike zadostile potrebam EU državljanov ter da bodo državljanji o njih obveščeni.

Med leti 2001 in 2006 je Skupnostni akcijski program za boj proti diskriminaciji zagotavljal financiranje za številne krovne NVO mreže, ki predstavljajo in zagovarjajo pravice oseb, ki so izpostavljene diskriminaciji.

AGE (Evropska platforma starejših); ILGA Europe (Mednarodno združenje lezbijk in gejev – Evropa); ENAR (Evropska mreža proti rasizmu); in EDF (Evropski invalidski forum) so prejele skupaj 3 000 000 € na leto za svoje tekoče stroške do konca Aprila 2007. Številne manjše organizacije – Evropska zveza slepih, Evropska zveza gluhih, Vključenost Evropa, Avtizem-Evropa – so prav tako prejele podporo v okviru akcijskega programa.

Do konca leta 2006 je Evropski ženski lobi prejel financiranje za tekoče stroške v okviru Programa za enakost spolov v letni višini 800.000 €.

Številne NVO, ki delujejo na področju socialne vključenosti (Evropska mreža proti revščini, Evropska federacija nacionalnih organizacij za delo z brezdomci, Eurochild, Evropska socialna mreža, Caritas-Europe) so prejele financiranje v okviru Skupnostnega programa za boj proti socialni izključenosti v skupni vrednosti 3.600.000 € med leti 2005 in 2007.

Za novo programsko obdobje od 2007-2013 se je Evropska komisija odločila za program PROGRESS (program za zaposlovanje in socialno solidarnost). Program sta novembra 2006 potrdila Evropski parlament in Svet:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/progress/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html)

PROGRESS združuje štiri nekdanje skupnostne akcijske programe, vključno tistega za nediskriminacijo: odsek 4 programa PROGRESS z naslovom “Nediskriminacija in raznolikost” tako stremi k podpori učinkovite implementacije načela nediskriminacije in k promociji njegovega vpeljevanja v vse EU politike.

Javni razpisi in naročila v okviru PROGRESS-a so objavljeni na spletni strani Generalnega direktorata za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti na:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/tenders/index\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/index_en.cfm)

Prvi PROGRESS razpis za finančni prispevek k stroškom mrežam na evropski ravni na področju nediskriminacije, enakosti spolov in integracije invalidov v družbo v letu 2007 je bil zagnan Novembra 2006. Pogodbe veljajo do Decembra 2007.

## **b) Evropski sindikati**

Evropska konfederacija sindikatov (ETUC) predstavlja delavce iz vseh panog na evropski ravni. ETUC, ki je bila ustanovljena leta 1973, vključuje 81 nacionalnih organizacij iz 36 evropskih držav (vključno vseh EU držav) in 11 evropskih industrijskih federacij, ki predstavljajo 60 milijonov članov. ETUC je eden od štirih socialnih partnerskih organizacij. Vsako leto Evropska komisija iz svoje proračunske postavke (04.03.03.01, 04.03.03.02 in 04.03.03.03) pokrije številne projekte evropskih socialnih partnerjev. Za več informacij:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_dialogue/grants\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/grants_en.htm)

### **1. EU financiranje za nacionalne NVO / sindikate**

Medtem ko EU ne zagotavlja stalnega financiranja nacionalnih NVO in sindikatov v okviru programa PROGRESS, lahko organizacije dobijo financiranje za projekte preko sodelovanja v posebnih iniciativah, kot so nacionalne kampanje za osveščanje ali transnacionalni projekti. Nacionalnim organizacijam se tako svetuje, da redno pregledujejo spletne strani generalnega direktorata za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti in preučijo navodila, če so projekti NVO in sindikatov upravičeni do financiranja:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/tenders/index\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/index_en.cfm).

NVO na ravni EU, kot so AGE, ILGA-Europe, EDF ali ENAR so prav tako dober vir informacij. Priporoča se tudi pregledovanje informacij, objavljenih na njihovih spletnih straneh.

Poleg programa PROGRESS je lahko vir projektov nacionalnih organizacij tudi Evropski socialni sklad (ESF). Med leti 2007 in 2013 se bo namreč posvetil na štiri ključna področja aktivnosti, vključno s krepitvijo socialne vključenosti in omogočanjem dostopa do trga dela za depriviligirane ljudi. Več informacij je na voljo na:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/esf2000/2007-2013\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/esf2000/2007-2013_en.html)

Evropska komisija ne financira neposredno ESF projektov. Države članice so dolžne identificirati svoje prioritete za financiranje in za izbiro posameznih projektov. Za nadaljnje informacije kontaktirajte svoje nacionalne ali regijske oblasti, katerih kontakti so na voljo na:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/esf/esf\\_matrix\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/esf/esf_matrix_en.cfm)

## **II. MOŽNOSTI FINANCIRANJA ZA NVO / SINDIKATE, KI DELUJEJO NE PODROČJU NEDISKRIMINACIJE NA NACIONALNI RAVNI**

### **1. Ali predstavništvo Evropske komisije v vaši državi zagotavlja specifično financiranje za NVO / sindikate, ki delujejo na področju nediskriminacije na nacionalni ravni? Kakšna je oblika tega financiranja? (subvencije za projekt, zagotavljanje seminarov, itd) Ali je to financiranje lahko dostopno? Kakšni so pogoji za pridobitev financiranja?**

Ker je Republika Slovenija postala članica EU, ne obstaja posebno financiranje s strani predstavništva Evropske komisije v Sloveniji za NVO in sindikate, ki delujejo na področju nediskriminacije.

### **2. Ali vlada zagotavlja posebno financiranje za NVO / sindikate, ki delujejo na področju nediskriminacije?**

Slovenska vlada zagotavlja financiranje za NVO in sindikate za projekte na področju nediskriminacije, vendar je v največ primerih to posledica iniciative Evropske unije. Takšno financiranje je bilo na primer na voljo v letu 2004 v okviru programa EQUAL na področju zaposlovanja. Čeprav je bil EQUAL iniciativa Evropske komisije, program izvaja Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve RS. Medtem ko je 75 % sredstev zagotovljeno s strani Evropske komisije, je 25 % sredstev zagotovljeno s strani vlade.

Druga možnost financiranja je razpis v okviru Evropskega leta enakih možnosti za vse 2007, ki je zagotovil 216.000 EUR za projekte na področju enakih možnosti. Polovico teh sredstev je prispevala Evropska komisija, in polovico vlada. Več informacij: [http://www.mddsz.gov.si/si/javna\\_narocila/javni\\_razpisi/](http://www.mddsz.gov.si/si/javna_narocila/javni_razpisi/).

Občasno so objavljeni manjši razpisi na področju nediskriminacije. Na primer, Agencija za raziskovanje in razvoj Republike Slovenije (ARRS, <http://www.arrs.gov.si/>) je financirala nekaj manjših raziskovalnih projektov o posledicah diskriminacije. Na ta razpis so se lahko prijavile samo organizacije, ki imajo status raziskovalne organizacije. V preteklosti je nekaj projektov financiranih s strani različnih vladnih organov, kot je na primer Urad vlade za enake možnosti (<http://www.uem.gov.si/>), ki je financiral nekaj manjših projektov o obstoju diskriminacije pri ranljivih skupinah. Ponavadi so takšni projekti zelo ciljno usmerjeni, kar pomeni, da ima organ, ki financira projekt, zelo specifična pričakovanja od izvajalcev.

Sredstva za povečevanje zaposljivosti in omogočanje njihove reintegracije na trg dela so na voljo pri Evropskem socialnem skladu, katerih program na nacionalni ravni izvaja Zavod za zaposlovanje Republike Slovenije. Več informacij: <http://www.ess.gov.si/SLO/ESS/ess.htm>.

Prav tako je treba omeniti, da vlada financira brezplačno pravno pomoč za socialno ogrožene skupine, vendar je to financiranje namenjeno vsakršnemu pravnemu svetovanju, ne le v primerih diskriminacije. Za dajanje prvega pravnega nasveta sta pooblaščen le dve NVO v Sloveniji, zato se to ne šteje za redno dejavnost NVO.

**3. Kakšna je oblika tega financiranja? (institucionalno financiranje, projektno financiranje, prostori) Ali so takšne možnosti financiranja del specifičnega vladnega programa? (katerega in katerih ministrstev?)**

Financiranje je vedno projektno. Sredstva so skoraj vedno del vladnega programa (npr. Evropsko leto enakih možnosti za vse, ki ga je izvajalo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, <http://www.mddsz.gov.si/index.php?id=11611>). Ponavadi so projekti financirani s strani Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve RS. V preteklosti je bilo nekaj manjših projektov financiranih s strani Urada Vlade za enake možnosti (<http://www.uem.gov.si/>). Prav tako je en raziskovalni projekt financirala Agencija za raziskovanje in razvoj RS (ARRS, <http://www.arrs.gov.si/>). Nobeno financiranje za NVO in sindikate ni v obliki institucionalnega financiranja ali zagotavljanja prostorov. Brezplačna pravna pomoč, ki jo financira Ministrstvo za pravosodje in predstavlja velik del financiranja za dve pravni NVO, ni namenjen za nediskriminacijske aktivnosti. Vendar pa ljudje, ki so žrtve diskriminacije, lahko dobijo prvi pravni nasvet pri teh dveh organizacijah.

**4. Ali je financiranje lahko dostopno? Kakšni so pogoji?**

Dostopnost projektnega financiranja je odvisno od pravne oblike organizacije, izkušenj in finančne stabilnosti NVO ali sindikata. Na splošno za večje in bolj izkušene organizacije ni težko pridobiti financiranje, težje pa je za manjše in mlajše organizacije, ki nimajo veliko izkušenj pri zbiranju sredstev in projektne vodstvu. Pogoji za pridobitev financiranja so med drugim izkušnje in stabilen pritok sredstev. Eden od pogojev je skoraj vedno tudi, da je organizacija neprofitna.

**5. V primeru federalnih držav: ali obstajajo možnosti financiranja na federalni ravni?**

Ni relevantno.

**6. Ali na regionalni ravni obstajajo dodatne možnosti financiranja? Na občinski ravni?**

Na splošno je v Sloveniji na voljo financiranje tudi na občinski ravni, vendar pa je odvisno od prioritete občine. Na splošno proti-diskriminacijske aktivnosti niso med prioriteta občine, zato NVO in sindikati pri njih ne zapošajo za večje projekte na področju nediskriminacije.



Občine večkrat financirajo manjše projekte glede specifičnih skupin, kot so mladi, starejši, invalidi, Romi itd., ki so lahko tudi proti-diskriminacijsko orientirani.

**7. Ali je na voljo veliko možnosti za zasebno financiranje? (zasebne fundacije, zasebna podjetja, sedeži sindikatov, itd.) katere so? Ali je takšno financiranje lahko dostopno?**

Za NVO je zasebno financiranje na voljo samo preko fundacij (npr. TRUS for civil society, Open Society Institute, druge zasebne fundacije). Sredstva podjetij so skoraj neobstoječa.

Za sindikate so zasebna sredstva glavni vir financiranja, ker skoraj vsa svoja sredstva pridobijo iz članarin.

**8. Ali obstajajo še druge možnosti financiranja?**

Še dodatni vir financiranja so ambasade raznih držav v Republiki Sloveniji. V tem pogledu sta najbolj aktivni ambasadi Združenega kraljestva in Nizozemske. Financirata manjše projekte, sredstva a ne bi zadostovala za večje anti-diskriminacijske projekte.

#### **IV. Seminar o upravljanju raznolikosti (DM)**

##### **Zasnova DM seminarja**

Vloga trenerke na področju upravljanja raznolikosti je opravila Marjeta Novak iz podjetja *Humus d.o.o. – The Human Side of Success*, ki se je tudi udeležila treninga za trenerje v Koelnu 20. junija 2007. Na treningu v Sloveniji je sodeloval tudi njen partner, prav tako trener, Robert Kržišnik, ki je nedavno dobil nagrado za najboljšega moderatorja v Sloveniji. Poleg tega je imel predstavitev o dobrih praksah tudi Kazuma Matoba (mednarodni trener).

Koncept upravljanja raznolikosti je bil pred tem seminarjem v Sloveniji malo poznan. Cilj seminarja je bil

- Osveščanje o konceptu upravljanja raznolikosti na poslovnem področju (vključno z vprašanjem, kako "prodati" koncept ključnim odločevalcem v podjetjih)
- Nasloviti vprašanja upravljanja raznolikosti, relevantna za slovenske okoliščine: medgeneracijska vprašanja, etnična raznolikost v mladi multikulturni družbi, ter vprašanje upravljanja raznolikosti in internacionalizacijo poslovanja.
- Spoznati dobre prakse primerljivih podjetij iz tujine (poudarek je bil na majših in srednjih podjetjih, saj so glede na majhnost slovenskega trga njihove izkušnje bolj relevantne kot tiste velikih multinacionalk).

Ključen izziv organizatorjev je bil, kako prenesti precej abstrakten pojem upravljanja raznolikosti v poslovne razloge v slovenskih okoliščinah. Nenazadnje je Slovenija le dvomilijonsko tržišče, ki je bilo do nedavnega samozadostno in je imelo etnično precej homogeno delovno silo. Druge teme upravljanja raznolikosti prav tako še niso na agendi večine podjetij. Seminar je bil pripravljen na osnovi izkušenj lokalne trenerke o potrebah in pričakovanih slovenskih podjetij. Mednarodni trener (ki se z lokalno trenerko pozna več let, kar je olajšalo sodelovanje) je odobril koncept seminarja veliko pred samim seminarjem. Preko svoje 40-minutne prezentacije je seminarju dodal mednarodno perspektivo, ki so jo udeleženci dobro sprejeli.

Da bi čas, ki je bil na voljo, kar najbolje uporabili (6 polnih ur in odmori, kar je običajna zasnova seminarjev v Sloveniji), je na seminarju na povabilo lokalne trenerke (brezplačno) sodeloval dodatni moderator. Koordinatorica iz nevladne organizacije je prav tako pomagala pri interaktivnih skupinskih delih seminarja. Rezultat skupnih prizadevanj je bil hiter, interaktiven in dinamičen seminar.

Seminar je združeval dobro kombinacijo kratkih predstavitev (PPT); različnih predavateljev in njihovih stilov (dva lokalna in en mednarodni trener); individualnega in skupinskega dela; tihih in dinamičnih aktivnosti. Vse prezentacije, sredstva in flipcharti, pripravljene med skupinskim delom, so bili kasneje naloženi na interno spletno stran lokalne trenerke, dostopna z geslom, ki so ga prejeli udeleženci.

Vsi udeleženci so tudi prejeli preveden priročnik, prevedene prezentacije mednarodnega trenerja kot tudi materiale, ki so bili razviti med protidiskriminacijskima delavnicami.

##### **Priprava DM seminarja**

###### *Seminar v Kölnu*

Seminar v Koelnu je bil bolj sestanek kot izobraževanje. Ker je upravljanje raznolikosti novost v Sloveniji, je lokalna trenerka vložila veliko truda v študij predmeta, zbiranje relevantnih dobrih praks, ki so bile uporabne za slovenske razmere, in zasnovo aktivnosti za skupinsko delo na seminarju. Osnova za seminar niso bili moduli, vključeni v priročnik, temveč vprašanja, kaj ciljna skupina (direktorji, kadroviki, konzultanti) resnično potrebuje.

### *Najava seminarja*

Seminar je bil najavljen 70 dni vnaprej, kar se je izkazalo za dobro taktiko.

### *Privabljanje in izbor udeležencev*

Seminar je bil najavljen preko več kanalov: preko spletnih strani in adreme Mirovnega inštituta, Gospodarske zbornice, Zveze društev kadrovske dejavnosti in mreže lokalne trenerke. Glede na dejstvo, da je concept upravljanja raznolikosti tako malo poznan, se je večina udeležencev prijavila, ker so poznali kakovost storitev lokalnih trenerjev. Večina se je udeležila njunih seminarjev pred tem ali pa so slišali ali brali o njunem delu.

Prijavilo se je približno 65 udeležencev, kar je bilo primerno število in ni bilo potrebno opraviti izbora. Na seminarju samem se jih je pojavilo okrog 40. Glede na naše izkušnje je to normalen pojav, kadar ljudem za seminar ni potrebno plačati.

### *Logistika*

Koordinatorica iz nevladne organizacije je poskrbela za vse organizacijske vidike seminarja, kar je omogočilo potek seminarja v skladu s planom brez motenj.

### **Izvedba DM seminarja**

#### *Primeri iz prakse*

Primeri iz poslovne prakse so bili izbrani iz nabora obstoječih slovenskih dobrih praks (ta izbor je zahteval veliko truda), kot tudi iz drugih virov – iz priročnika, EU študij, zbornika najboljših praks manjših in srednjih podjetij, virov mednarodnega trenerja.

Na seminarju je bilo predstavljeno podjetje Deutsche bank. Predstavljena je bila njihova vizija, razumevanje upravljanja raznolikosti in iniciative za njeno implementacijo, kot so programi mentorstva (mentorstvo za ženske v podjetju, interno mentorstvo za ženske, ena-na-ena mentorstvo za ženske, mentorski krožki za ženske, mentorstvo za nadaljnje korake), globalno zaposlovanje, programi prakse (poletne prakse, namenjen študentom, ki so pri šolanju in zaposlovanju slabše zastopani, prakse, namenjene najboljšim manjšinskim študentom s kolidžev in univerz v ZDA in VB, praksa za vodje pisarne, namenjena mednarodnim študentom, vključenim v dodiplomske univerzitetne programe). Nadalje so bile predstavljene iniciative za vključujoče delovno okolje (ženske mreže in konference, mreže gejev, lezbijk, biseksualcev in transeksualcev, mreže etničnih manjšin, prostori za molitev za vse vere). Predstavljena so bila tudi pravila ravnanja, pobude za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, programi izobraževanja in ocenjevanje rezultatov ter raziskave pri zaposlenih.

#### *Delež udeležencev (podjetja/uprava/delodajalci/konzultanti/drugi)*

55 % podjetij; 20 % konzultantov; 15 % drugih (univerze, šole, nevladne organizacije, uprava).

#### *Potek seminarja*

Udeleženci so bili razporejeni po vnaprej pripravljenih skupinah. Stoli so bili razvrščeni v krogih brez miz (otočkah) glede na dejavnost, v kateri delajo. Namen je bil združiti ljudi, ki se srečujejo s podobnimi problemi ali izzivi (na primer proizvodna podjetja, ki ne morejo najti dovolj lokalne delovne sile za obrate in morajo uvažati delavce od drugod...). To se je izkazalo kot dobra začetna točka za skupinsko delo.

- Evalvacija seminarjev (uporabi prejšnje poročilo)

Prvi seminar (o nediskriminaciji): za ta seminar smo uporabili svoj lastni vprašalnik, ker smo uradni vprašalnik o h.e.c. prejeli prepozno. 88 % udeležencev je odgovorilo, da je bil seminar zanje uporabe ali zelo uporebane. Še posebej uporabna se jim je zdela prezentacija pravnih sredstev, saj je 94 % udeležencev obkrožilo 4 (uporabno) ali 5 (zelo uporabno). Všeč so jim bile tudi študije primerov, saj je 85 % udeležencev reklo, da so bile uporabne ali zelo uporabne. Da tema ni bila povsem nova zanje, je odgovorilo 62 % udeležencev. Seminar se jim je zdel dobro ali zelo dobro strukturiran (94 %) in dobro ali zelo dobro organiziran (100 %).

Ko so bili vprašani, kaj so pogrešali, so odgovorili naslednje: več časa bi morali nameniti praktičnim postopkom; seminar bi bil mogoče lahko razdeljen na dva dela glede na predhodno znanje udeležencev; vrsti red prezentacij bi lahko bil drugačen; še več konkretnih primerov iz prakse in tujine; da bi delali na različnih temeljih diskriminacije bolj poglobljeno; še več dela v manjših skupinah; ena oseba je menila, da je bilo preveč branja s power point prezentacij; ena oseba je menila, da bi morali biti trenerji bolj objektivni; nekdo je pogrešal državne uradnike; drugi je pogrešal več na temo psihološke pomoči žrtvam; želeli so si še več praktičnih primerov; eden se je pritožil glede upravljanje s časom; več diskusije; ena oseba je menila, da je bil seminar preveč splošen in preveč fokusiran na delovno pravo. Ko so bili vprašani, kaj jim je bilo na seminarju všeč, smo dobili naslednje odgovore: profesionalost; sproščenost in transparentno podajanje informacij s strani trenerjev; neposrednost, prijaznost, energija in zavzetost trenerjev; igra vlog in prepoznavanje diskriminacije skozi njo; točnost; komunikacijske sposobnosti trenerjev; zanimive teme; raznolikost tem; skupinsko delo; predstavitev pravnih in nepravnih sredstev; vaje; študije primerov; praktični primeri; mladost in energija trenerjev; mobilnost in fleksibilnost trenerjev; teme, razprave, jasnejši vpogled v prepoznavanje diskriminacije in možnosti za njeno preprečevanje; dobro izbrani konkretni primeri, kjer moraš najti argumente za in proti; dobra zasnova; prezentacije tematik; kako reagirati; prezentacije primerov, delavnice, ki so zahtevale aktivno udeležbo; znanje trenerjev in organizatorjev; odprtost, raznolikost; tema sama; izkušnje udeležencev; konstruktivnost; možnost izraziti svoje mnenje; jasnost, izmenjava mnenj; udeleženci z različnih področij; trenerji in način podajanja znanja.

Tretji seminar (nadaljevalni): 68 % udeležencev je vedelo, kakšnemu profile ljudi je delavnica namenjena. 86 % je menilo, da so imeli potrebno znanje in izkušnje za udeležbo na seminarju. 68 % je menilo, da so bili dovolj obveščeni o ciljih seminarja. 73 % jih je menilo, da je seminar zadovoljil njihova pričakovanja. 91 % jih je odgovorilo, da je tema relevantna za njihovo delo. 86 % jih je odgovorilo, da so jih aktivnosti spodbudile k učenju. 91 % jih je odgovorilo, da je seminar vsebival dovolj praktičnih izkušenj in odziva trenerjev. 82 % jih je menilo, da je bila raven seminarja primerna. 82 % ji je čutilo, da je bila hitrost seminarja primerna. 95 % jih je menilo, da so bili trenerji dobro pripravljene in 96 %, da so bili vedno pripravljene pomagati. 80 % jih je dogovorilo, da so bile seminarske sobe udobne in 77 %, da so bile primerne za učenje. 90 % so bili obroki všeč, materiali pa so bili všeč 91 %. 76 % jih je menilo, da so bili cilji seminarja doseženi, 95 % pa, da bodo znanje lahko uporabili v praksi. Ko so bili vprašani, kaj jim je bilo na seminarju všeč, so odgovorili: praktični deli in vaje; skupinsko delo; spoznavanje novih ljudi; profesionalnost in zavzetost trenerjev; aktivna udeležba udeležencev; priprava projektov; primeri; interaktivnost in sproščenost; uporabnost; odlična organizacija in moderiranje; pridobljene informacije; predstavitev primerov diskriminacije in kako jo preprečiti; raznolikost; različna področja; spodbuda k mreženju in sodelovanju med različnimi profile; praktično delo, preko katerega si stvari lažje zapomniš. Ko so bili vprašani, kaj jim ni bilo všeč, so udeleženci odgovorili: seminar bi moral trajati dalj; preširoka tema; nekatere teme in primeri so bili bolj uporabni kot drugi; priprave projektov; preveč formalno obravnavanje izjem; pogrešal sem več razlage, zakaj smo delali določeno vajo. Predlogi za izboljšanje seminarja so bili: zagotoviti več informacij pred seminarjem (8). Pojasniti cilje (8). Zmanjšati obseg (1). Povečati obseg (6). Posodobiti vsebino (4). Izboljšati učne metode (4). Narediti aktivnosti bolj stimulativne (2). Izboljšati organizacijo seminarja (1). Narediti težji seminar (5). Upočasniti hitrost seminarja (1). Pospešiti hitrost seminarja (2). Zagotoviti več časa za seminar. (0).

### **Naučene lekcije**

V bistvu so bili vsi ključni vidiki organizacije in izvedbe seminarja opravljeni pravočasno; tako ni prišlo do nobenih presenečenj. Koordinatorica iz Mirovnega inštituta in lokalna trenerka sta tesno sodelovali vse od začetka – od aprila 2007 do konca seminarja. Sodelovali sta pri oglaševanju, organizaciji, prevajanju, moderiranju in pri koordinaciji z mednarodnim trenerjem ter pri drugih vidikih projekta. To je bilo resnično nujno zaradi motivacije zadostnega števila udeležencev za udeležbo na seminarju na precej abstraktno temo upravljanja raznolikosti.

Kaj je bilo dobro:

- Več predavateljev, so-moderiranje
- Praktičnost
- Fokus, moderirana interakcija med udeleženci samimi ter udeleženci in trenerji
- Skupine posedene skupja glede na podobne izzive
- Planiranje veliko vnaprej
- Dobro sodelovanje med Mirovni inštitutom in lokalno trenerko
- Velika predanost projektu vseh vključenih: Mednarodnega in lokalnega trenerja ter nevladne organizacije

Ker je upravljanje raznolikosti tako malo poznano v Sloveniji, ke bilo dobro videti veliko konzultantov, ki jih tema zanima. Ti lahko razširjajo ozaveščenost o upravljanju raznolikosti naprej med svojimi poslovnimi kontakti.

## **Priloge**

### **Vloga sindikatov v boju proti diskriminaciji**

## **2. VLOGA SINDIKALISTOV V BOJU PROTI DISKRIMINACIJI**

### Predvideni rezultat usposabljanja:

- Udeleženci raziščejo vloge, ki jih sindikati lahko imajo in bi jih morali imeti v boju proti diskriminaciji.

### **1. Kaj je sindikat?**

Sindikat je organizirano združenje delavcev, katerega cilj je zaščititi in podpirati pravice in interese delavcev ter zastopati delavce na različnih ravneh (na delovnem mestu, v panogi, na nacionalni ravni). Sprva so se preko sindikatov delavci organizirali po posameznih panogah in poklicih (na primer frizerji, učitelji, gradbeni delavci), vendar pa so vse pogostejši sindikati s širšim dometom (na primer: delavci v trgovinski dejavnosti ali javnem sektorju). Sindikati so lahko organizirani na ravni podjetja (kar je razmeroma pogosto v številnih državah) ali po panogah (izobraževanje, prevoznništvo, itd.). Sindikati so lahko organizirani kot federacije ter tudi kot del evropskih ali mednarodnih mrež.

V številnih državah imajo sindikati zgodovinske povezave z določenimi političnimi skupinami, ideologijami ali prepričanji (socialistično, komunistično, liberalno, krščansko), in nekateri imajo tesne povezave z določeno politično stranko.

Vendar pa je skupna in bistvena značilnost vseh sindikatov, da so demokratične in neodvisne organizacije. Demokratične zato, ker so članske in predstavniške organizacije, v katerih ima vsak član glas in je del procesa sprejemanja odločitev. Neodvisne pa zato, ker morajo biti neodvisni od delodajalcev in javnih oblasti, da lahko primerno izvajajo svojo vlogo predstavnikov delavcev, del tega pa so tako pogajanja in kompromisi kot tudi spori (kot je stavka).

Sindikati običajno sredstva za svoje delo pridobivajo s članarinami svojih članov.

### **2. Kakšna je vloga sindikatov v boju proti diskriminaciji?**

Za obravnavo vloge sindikatov v boju proti diskriminaciji je bistveno predvsem, da ti v celoti izkoristijo posebne vloge, ki so jih dobili s členi 7 in 11 Direktive Sveta 2000/43/ES (Direktiva Sveta 2000/43/ES z dne 29. junija 2000 o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost, Uradni list EU št.L 180, z dne 19. 7. 2000) in členi 9 in 13 Direktive Sveta 2000/78/ES (Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu, Uradni list EU št.L 303, z dne 2. 12. 2000).

Sindikati so nedvomno pomembni za razvoj miroljubnih, demokratičnih, kakovostno vodenih, zdravih in uspešnih delovnih mest, ki so zagotavljajo in promovirajo enake možnosti in preko delovnega mesta prispevajo k tem ciljem tudi v širši družbi.

Sindikati se lahko kot inštrument družbenega dialoga spopadajo z diskriminacijo na naslednje načine:

- Pogajanje z delodajalci za zagotavljanje odprave diskriminacije na delovnem mestu in promocijo enakih možnosti.
- Omogočanje sredstev za izražanje in obravnavanje potreb delavcev, ki doživljajo na delovnem mestu diskriminacijo.
- Podpora osebam, ki so doživele diskriminacijo, tako da omogočijo sklenitev dogovora z

- delodajalcem (alternativno reševanje sporov).
- Pomoč osebam, ki so doživele diskriminacijo, v iskanju pravice preko sodišč.
- Promocija enakopravnosti in raznolikosti na delovnem mestu in v posameznih sektorjih.
- Vzpostavljane mehanizmov za vplivanje na sprejemanje odločitev s strani delodajalcev in vlade.
- Postavljanje nediskriminacije in enakega obravnavanja na osrednje mesto v politikah in praksi.
- Kritično pozivanje delodajalcev, organizacij in oblasti k boju proti diskriminaciji.
- Nadzor, dokumentiranje in javna obsodba primerov diskriminacije.
- Zagotavljanje, da je enakopravnost pomembna tema na političnem dnevnem redu ter spodbujanje kampanj in akcij za odpravo diskriminacije in promocijo enakopravnosti.

Sindikati lahko:

- dela v partnerstvu z drugimi sindikati za doseganje skupnih ciljev;
- dela v partnerstvu z nevladnimi organizacijami (NVO) za doseganje skupnih ciljev;
- sodeluje z nacionalnimi organi za enakopravnost in enake možnosti, na primer pri vzpostavljanju mrež predstavnikov za enakopravnost/enake možnosti ali pri organizaciji usposabljanja in pridobivanja strokovnega znanja s strani predstavnikov delavcev;
- usposablja skupine za sodelovanje v kampanjah, za zastopanje lastnih interesov ter za zahtevanje in uveljavljanje njihovih pravic;
- dela, kadar je to potrebno, v partnerstvu z vladami/delodajalci za doseganje skupnih ciljev in namenov;
- nasprotuje, kadar je to potrebno, vladam/delodajalcem, kadar ti zagovarjajo politike, ki so v nasprotju s cilji sindikata;
- kadar je potrebno nudi članom uspešne in učinkovite storitve, ki gre za storitve, ki podpirajo enake možnosti v okviru vladnih politik, ter sprejema in promovira strategije sindikatov in strategije, ki so usklajene na pogajanjih med sindikati in vlado;
- kadar je potrebno nudi članom uspešne in učinkovite storitve, ki gre za storitve, ki podpirajo enake možnosti zunaj okvira vladnih politik, ter sprejema in promovira cilje in strategije sindikatov tudi, če so te v nasprotju z vlado politiko;
- skrbi za koordinacijo lastnih dejavnosti in za vključevanje vlade/delodajalcev v razprave o koordinaciji aktivnosti med vlado in sindikati, ki gre za aktivnosti, ki se nanašajo na enake možnosti;
- posreduje ustrezno strokovno utemeljene nasvete vladi/delodajalcem glede aktualnih problematičnih zadev;
- zagovarja in se aktivno zavzema za spremembe glede na obstoječe potrebe;
- vodi in pomembno prispeva k zakonodajnemu postopku in postopku oblikovanja politik s posredovanjem ustrezno strokovno utemeljenih nasvetov in gradiv politikom v vladi in delodajalcem ter drugim vplivnim osebam;
- deluje kot pozorni »psi čuvaji« – opozarjajo na primere, ko vlada/delodajalci aktivno izvajajo diskriminacijo, ali ne izpolnjujejo svojih obveznosti glede ukrepanja proti diskriminaciji ali ko so potrebne izboljšave v njihovem delovanju ter s tem izvajajo »sistem zavor in ravnotežij«, ki je značilen za demokratično družbo. V tej vlogi morajo sindikati, če je potrebno, naslavljati vlado in gospodarsko skupnost preko aktivnega zavzemanja za svoja stališča, lobiranja in preko pogajalskih funkcij;
- z ustreznimi izbranimi mehanizmi aktivno nasprotujejo dejanjem, opustitvam, administrativnim postopkom ali politikam, ki so v nasprotju s cilji sindikatov in delavcev;
- spremljajo ter ustrezno izkoristijo vse priložnosti, ki se ponudijo z nastankom novih okoliščin na področju boja proti diskriminaciji npr. nova zakonodaja (nacionalna, evropska in mednarodna), nove politike (nacionalne, evropske in mednarodne), novi viri pridobivanja finančnih sredstev in prelomne sodne odločbe (tako na nacionalni in EU, kot tudi mednarodni ravni);



- deluje odprto, transparentno in odgovorno do članov in javnosti;
- krepi intenzivnost sodelovanja sindikatov v socialnem dialogu preko oblikovanja mrež in koalicij ter s promocijo izvirnih pobud in rešitev. To pripomore k zmanjševanju predsodkov v družbi in s tem k večji enakopravnosti;
- deluje odprto in v duhu sodelovanja z drugimi sindikati ter NVO, ki so aktivni na posameznih področjih, in preprečuje spore ter nesoglasja med sindikati ali NVO;
- izvaja pritisk na državo za ratifikacijo mednarodnih mehanizmov, ki omogočajo mednarodni nadzor nad vladnim delovanjem na področju enakih možnosti;
- priskrbi nacionalnim in mednarodnim telesom pomembne in zanesljive informacije, na katere se ti lahko oprejo pri preiskovanju razmer na področju diskriminacije v državi.

Če povzamemo, bi morala biti vloga sindikatov preverjanje, nadzor in opozarjanje na dejanja delodajalcev in vlad ter drugih organizacij, s ciljem odpravljanja diskriminacije in kot pomoč delavcem in skupinam delavcev pri uveljavljanju njihovih pravic.

### **3. Kakšne aktivnosti lahko sindikat izvaja za boj proti diskriminaciji?**

Sledi seznam predlaganih aktivnosti in storitev, ki jih sindikat lahko izvaja ali nudi za odpravljanje diskriminacije na vseh ravneh;

- Pogajanja;
- Ozaveščanje;
- Nadzor/Vplivanje na oblikovanje politik & zakonodaje;
- Nudjenje podpore posameznikom in posameznicam, ki so doživeli diskriminacijo ter posameznikom in posameznicam v skupinskih tožbah;
- Zastopanje pred sodnih postopkih;
- Alternativno reševanje sporov vključno z mediacijo;
- Izvajanje kampanj in organiziranje;
- Zavzemanje za spremembe v praksi (v nasprotju od politik ali zakonodaje);
- Promocija vzpostavljanja fokusnih skupin osredotočenih na posamezne vzroke diskriminacije (invalidnost, rasna in etnična pripadnost, itd.), kjer bodo delavci lahko delili skupne izkušnje in razpravljali o tem, katere politike razviti na svojih delovnih mestih in v svojih sindikatih ter o tem, kako združiti moči, da bi njihove interese uvrstili tudi na dnevni sindikatov širše;
- Prilagajanje lastnih kampanj zaposlovanja novih delavk in delavcev vse bolj raznoliki delovni sili ter zagotavljanje, da raznolikost sindikalnega gibanja postane bolj vidna tako znotraj sindikatov kot tudi v nastopanju v zunanji javnosti;
- Promocija članic ter članov in članic iz manjšinskih skupin na pomembnih mestih odločanja mestih ter na vodilnih mestih.

### **4. Kaj sindikat potrebuje za izpolnjevanje svoje vloge?**

- Človeške vire
- Veščine
- Znanje
- Strokovnost
- Odprtost
- Transparentnost
- Odgovornost svojim članom
- Nediskriminatorno delovanje v okviru lastne organizacije
- Uveljavljeno primerno nacionalno zakonodajo, ki ureja njihovo ustanavljanje in delovanje
- Financiranje. Čeprav je jasno, da morajo sredstva za svoje temeljno delovanje in aktivnosti zagotoviti neodvisno s prispevki članic in članov, pa številni sindikati koristijo subvencije za

izvedbo posameznih projektov, ki jih nudijo vlade in zasebni skladi za specifične namene. Posebej na področju nediskriminacije so na voljo različne možnosti za pridobivanje sredstev.

**5. Zakaj so sindikati v boljšem položaju kot druge organizacije za delo za preprečevanje diskriminacije na področju zaposlovanja?**

- Sindikati imajo ključno vlogo pri vključevanju delavcev in delodajalcev na lokalni, regionalni, nacionalni in mednarodni ravni.
- Sindikati lahko zastopajo delavce kolektivno, na primer v delavskih svetih in pri kolektivnih pogajanjih, kar je pogosto lahko najbolj učinkovit način za doseganje sprememb in odpravo diskriminacije na delovnem mestu.
- Sindikati so aktivni na delovnem mestu, zato so pogosto v najboljšem položaju za zaznavanje diskriminatornih vzorcev ravnanja na delu in za ukrepanje glede težav.

**6. Kakšne so ovire za sindikate in kako jih je mogoče odpraviti?**

- Odsotnost ustrezne pravne ali druge podlage za sodelovanje v ustreznih političnih razpravah. Sindikati si morajo prizadevati, da s pomembnimi informacijami ali gradivi oskrbijo posameznika ali organizacijo, ki ima podlago za takšno sodelovanje.
- Odsotnost pravne podlage za vlaganje tožb/pritožb, bodisi individualnih ali kolektivnih. Sindikati lahko podpirajo in pomagajo tistim, ki imajo pravno podlago za take ukrepe, ali pa si lahko prizadevajo za spremembo obstoječe zakonodaje.
- Dajanje vtisa, da so povezani z vlado ali politično stransko ali drugo skupino, s čimer se spodkopava njihov ugled in vloga, da naj bi bili pomembni zagovorniki za vprašanja enakopravnosti. Sindikat mora poskrbeti, da deluje na način, ki ni v nasprotju s temeljnimi pravicami njihovih članov do enakopravnosti, ter da zagotovi, da kakršnekoli povezave s političnimi strankami ali drugimi organizacijami ali temami niso v nasprotju s pravicami članov.
- Pasivnost nekaterih njihovih članov/zaposlenih ali celo njihovega vodstva glede predlaganih aktivnosti proti diskriminaciji.
- Spori med interesi večine članov in interesi manjšinskih članov.
- Lastni predsodki
- Odsotnost učinkovitega 'partnerstva' med vlado/delodajalci in sindikati. Pomanjkanje učinkovitega sodelovanja z nevladnimi organizacijami.
- Nevključenost določenih diskriminiranih skupin delavcev v članstvo sindikatov in posledično nezainteresiranost članov in vodilnih za ukvarjanje s temi vprašanji. To je lahko začaran krog, saj je očitno, da sindikat, ki ne kaže zanimanja za zastopanje interesov na primer žensk ali delavcev priseljencev, ne bo zlahka prepričal teh delavcev, da bi se morali pridružiti sindikatu.
- Nezmožnost doseganja nekaterih delov delovne sile ali visokih vodilnih zaradi neučinkovitih struktur, slabe organizacije, od zunaj postavljenih prioritet, ali kulturnih ali jezikovnih ovir. Sindikati bi morali zagotoviti, da bodo njihove lastne organizacije zaposlovale raznoliko delovno silo ter da bodo zaposleni deležni usposabljanja glede enakih možnosti in da se bodo zavedali pomembnih vidikov družbene in politične zgodovine, vključno z zgodovino izključevanja in diskriminacije določenih skupin v skupnosti, hkrati pa morajo imeti, če je to potrebno tudi znanja ustreznih jezikov.