

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA SOCIALNO DELO

Maja Grden

**DISKRIMINACIJA HOMOSEKSUALNIH OSEB V
DELOVNEM OKOLJU**

Diplomsko delo

Ljubljana 2016

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA SOCIALNO DELO

Maja Grden

**DISKRIMINACIJA HOMOSEKSUALNIH OSEB V
DELOVNEM OKOLJU**

Diplomsko delo

Mentorica: izr. prof. dr. Vesna Leskošek

Ljubljana 2016

Zahvaljujem se mentorici izr. prof. dr. Vesni Leskošek za strokovno svetovanje, usmerjanje, odzivnost in podporo pri nastajanju diplomskega dela.

Zahvaljujem se moji družini, ker ste »trpeli« moje muhe vsa leta študija, še posebno pa tebi, Meta, za potrpežljivost in spodbudne besede, ko bi čas raje preživljala s tabo, kot pa za knjigami.

Hvala tudi tebi, Marko, ker si v vseh vzponih in padcih verjel vame in me v najtežjih trenutkih optimistično spodbujal.

Ko si tako daleč, da ne zmoreš niti koraka
več, si prehodil ravno polovico razdalje, ki si
jo sposoben narediti. (*Grenlandski pregovor*)

PODATKI O DIPLOMSKI NALOGI

Ime in priimek: Maja Grden

Naslov naloge: Diskriminacija homoseksualnih oseb v delovnem okolju

Kraj: Ljubljana

Leto: 2016

Št. strani: 212 **Št. grafov:** 45 **Št. slik:** 2

Št. virov: 46 **Št. tabel:** 81 **Št. prilog:** 3

Mentorica: izr. prof. dr. Vesna Leskošek

Deskriptorji: homoseksualnost, diskriminacija, delovno okolje, heteronormativnost, homofobija, politika enakih možnosti

Povzetek: V diplomski nalogi sem raziskovala razsežnost diskriminacije homoseksualnih oseb v delovnem okolju. V teoretičnem delu so opredeljeni osnovni pojmi, ki usmerjajo mojo raziskavo, pojasnjeni sodobni dominantni ideološki diskurzi, ki vplivajo na izoblikovanje homofobičnega družbenega odnosa do homoseksualnosti. Posebno pozornost namenjam pregledu mednarodnih in nacionalnih dokumentov, ki nudijo varstvo pred tovrstno diskriminacijo. V raziskovalnem delu sem poskušala ugotoviti pogostost in oblike pojavljanja diskriminacije na podlagi spolne usmerjenosti v delovnem okolju, razlike v diskriminatorni obravnavi zaposlenih v dveh organizacijah, njihove predsodke do te spolne manjšine, poznavanje spolne usmerjenosti sodelavcev in poznavanje ukrepov v primeru opažanja tovrstne diskriminacije.

Title: Discrimination of Homosexual People in the Work Environment

Descriptors: homosexuality, discrimination, workplace, heteronormativity, homophobia, equal opportunities policy

Summary: In the thesis I researched dimension of discrimination against homosexuals in the workplace. In the theoretical part, basic concepts that guide my research are defined, contemporary dominant ideological discourses that influence the formation of homophobic social attitude towards homosexuality have been explained. Special attention is given to the review of international and national instruments that provide protection against such discrimination. In the research I have tried to determine the frequency and occurrence of discrimination based on sexual orientation in the workplace, the differences in the discriminatory treatment of employees of the two organizations, their prejudices about these sexual minorities, how employees know sexual orientation of their co-workers and knowledge of the actions in the case of noticing such discrimination.

KAZALO VSEBINE

1.	TEORETIČNI UVOD.....	1
1.1.	OPREDELITEV POJMOV	2
1.1.1.	SPOLNA USMERJENOST IN SPOLNA IDENTITETA	2
1.1.2.	BIOLOŠKI IN DRUŽBENI SPOL	6
1.1.3.	HETERONORMATIVNOST OZ. HETEROSEKSUALNOST IN CISNORMATIVNOST.....	8
1.1.4.	HETEROSEKSIZEM IN HETEROCENTRIZEM	9
1.1.5.	HOMOFOBIA KOT POSLEDICA HETEROSEKSIZMA	10
1.2.	PREDSODKI IN STEREOTIPI O HOMOSEKSUALNIH OSEBAH.....	12
1.3.	STIGMA	16
1.4.	DISKRIMINACIJA V DELOVNEM OKOLJU	18
1.4.1.	DISKRIMINACIJA HOMOSEKSUALNIH OSEB PRI ZAPOSLOVANJU	20
1.4.2.	DISKRIMINACIJA HOMOSEKSUALNIH OSEB NA DELOVNEM MESTU ...	21
1.5.	MEDNARODNOPRAVNA UREDITEV DISKRIMINACIJE NA PODLAGI SPOLNE USMERJENOSTI V DELOVNEM OKOLJU	25
1.5.1.	UNIVERZALNI PRAVNI VIRI.....	25
1.5.1.1.	PRAVNI AKTI ORGANIZACIJE ZDRUŽENIH NARODOV	26
1.5.1.2.	PRAVNI AKTI MEDNARODNE ORGANIZACIJE DELA (MOD).....	27
1.5.2.	REGIONALNI PRAVNI VIRI	28
1.5.2.1.	DOKUMENTI SVETA EVROPE	28
1.5.2.2.	DOKUMENTI EVROPSKE UNIJE	29
1.6.	NOTRANJEPRVNA UREDITEV PREPOVEDI DISKRIMINACIJE NA PODLAGI SPOLNE USMERJENOSTI V DELOVNEM OKOLJU	31
1.6.1.	Ustava Republike Slovenije	31
1.6.2.	Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)	32
1.6.3.	Kazenski zakonik (KZ-1)	33
1.6.4.	Zakon o varstvu javnega reda in miru (ZJRM-1).....	35
1.6.5.	Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO).....	35
1.7.	UKREPI V PRIMERU DISKRIMINACIJE	37
1.8.	POLITIKA ENAKIH MOŽNOSTI	39
1.9.	INFORMIRANJE IN DELOVANJE NEVLADNIH ORGANIZACIJ	40
2.	PROBLEM.....	42
2.1.	RAZISKOVALNA VPRAŠANJA	43

2.2.	KLJUČNI POJMI	44
2.3.	HIPOTEZE	44
3.	METODOLOGIJA	45
3.1.	VRSTA RAZISKAVE	45
3.2.	SPREMENLJIVKE, INDIKATORJI IN MODALITETE	45
3.3.	MERSKI INSTRUMENTI ALI VIRI PODATKOV	47
3.4.	POPULACIJA IN VZORČENJE	47
3.5.	ZBIRANJE PODATKOV	47
3.6.	OBDELAVA IN ANALIZA PODATKOV	48
4.	REZULTATI	49
4.1.	<i>Spolna sestava</i>	49
4.2.	<i>Starostna struktura</i>	49
4.3.	<i>Delovno mesto/ Položaj v organizaciji</i>	50
4.4.	<i>Izobrazbena struktura</i>	51
4.5.	<i>Spolna usmerjenost</i>	53
4.6.	<i>Kakšen je po vašem mnenju družbeni odnos do homoseksualnih oseb?</i>	53
4.7.	<i>Kakšen je vaš odnos do homoseksualnih oseb?</i>	54
4.8.	<i>Ali ima kdo od vaših sodelavk/-cev predsodke do homoseksualnosti?</i>	56
4.9.	<i>Ali na delovnem mestu kdaj govorite o istospolnih osebah?</i>	57
4.10.	<i>Ali je kdo od vaših sodelavk/-cev razkrita homoseksualna oseba?</i>	58
4.11.	<i>Ali ste delovnemu kolektivu razkrili svojo spolno usmerjenost?</i>	59
4.12.	<i>Koliko od vaših sodelavcev ve za vašo spolno usmerjenost?</i>	62
4.13.	<i>Kako je delovni kolektiv sprejel vašo spolno usmerjenost? Na to vprašanje odgovorite le, če ste se opredelili kot homoseksualne.</i>	65
4.14.	<i>Ali bi v koži homoseksualne osebe razkrili svojo spolno usmerjenost vašemu kolektivu? Na to vprašanje odgovorite le, če ste se opredelili kot heteroseksualna oseba.</i>	66
4.15.	<i>Ali bi vas motilo, če bi bil vaš sodelavec homoseksualno usmerjen?</i>	67
4.16.	<i>Ali bi vas motilo, če bi bil vaša sodelavka homoseksualno usmerjena?</i>	68
4.17.	<i>Ali na družabne dogodke, ki jih organizira vaš kolektiv, pripeljete svojega partnerja/-ico? Na to vprašanje odgovorite le, če ste se opredelili kot homoseksualne in če ste v 3. vprašanju izbrali odgovor »Da«.</i>	69
4.18.	<i>Ali bi v koži homoseksualne osebe na družabne dogodke, ki jih organizira vaš kolektiv, pripeljali svojega partnerja/-ico? Na to vprašanje odgovorite le, če ste se opredelili kot heteroseksualne.</i>	70
4.19.	<i>Ali menite, da obstaja diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti v zaposlovanju in delu?</i>	71

4.20.	Kako pogosto se pojavlja diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti v delovnem okolju? Razvrstite po pogostosti, od 1 do 11, pri čemer 1 pomeni »najmanj pogosti«, 11 pa »najbolj pogosti«	72
4.21.	Ali menite, da je v vašem podjetju prisotno neenako obravnavanje ljudi glede na njihove osebne okoliščine?	76
4.22.	Če ste odgovorili z »Da«, prosim navedite, glede na katere okoliščine je prisotno neenako obravnavanje.....	78
4.23.	Ali ste bili zaradi spolne usmerjenosti v delovnem kolektivu kadarkoli (tudi na prejšnjih delovnih mestih) žrtev nasilja, nadlegovanja ali diskriminacije?	79
4.24.	Če ste bili, na kakšen način?	81
4.25.	Če ste pri prejšnjem vprašanju izbrali odgovor »h«, navedite pri dostopu do katerih pravic iz naslova zaposlitve ste bili omejeni.	83
4.26.	Kolikokrat ste že doživeli nasilje na delovnem mestu zaradi spolne usmerjenosti?	83
4.27.	Ali poznate kakšno osebo, ki je bila zaradi svoje homoseksualnosti diskriminirana v delovnem okolju?	85
4.28.	Ali menite, da imajo homoseksualne osebe dostop do naslednji socialnih pravic iz naslova zaposlenega partnerja?.....	86
4.29.	Če na delovnem mestu opazim diskriminacijo na podlagi spolne usmerjenosti, sem raje tiho, saj to ni moja stvar.....	94
4.30.	Ali menite, da bi bila istospolno usmerjena oseba za opravljanje določenih del v vaši organizaciji neprimerna?	95
4.31.	Ali menite, da spolna usmerjenost kandidata lahko vpliva na odločitev glede sprejema kandidata na delovno mesto?	96
4.32.	Ali veste, kam se lahko prizadeta homoseksualna oseba v primeru diskriminacije na delovnem mestu obrne po pomoč?	97
5.	PREVERJANJE HIPOTEZ.....	99
6.	RAZPRAVA	109
7.	SKLEPI	112
8.	PREDLOGI	114
9.	UPORABLJENA LITERATURA	115
10.	PRILOGE	119
10.1.	KVALITATIVNA ANALIZA VPRAŠANJ ODPRTEGA TIPA.....	119
10.1.1.	ODPRTO KODIRANJE ODGOVOROV NA VPRAŠANJA ODPRTEGA TIPA.....	119
10.1.2.	OSNO KODIRANJE.....	132
10.1.2.1.	TEMA: ZADRŽKI (2. vprašanje v anketnem vprašalniku)	132
10.1.2.2.	TEMA: DRUGO (2. vprašanje v anketnem vprašalniku)	132
10.1.2.3.	TEMA: NEGATIVNI SMISEL (4. vprašanje v anketnem vprašalniku)	133
10.1.2.4.	TEMA: POZITIVNI SMISEL (4. vprašanje v anketnem vprašalniku).....	134

10.1.2.5.	TEMA: DA, ZAKAJ (10. vprašanje v anketnem vprašalniku)	134
10.1.2.6.	TEMA: DA, ZAKAJ (11. vprašanje v anketnem vprašalniku)	135
10.1.2.7.	TEMA: DRUGO (24. vprašanje v anketnem vprašalniku)	135
10.2.	ANKETNI VPRAŠALNIK	136
10.3.	MREŽE ODGOVOROV	141
10.3.1.	DELOVNA ORGANIZACIJA A	141
10.3.2.	DELOVNA ORGANIZACIJA B	176

KAZALO SLIK

Slika 1.1.1.1. : Odnos med istospolno željo, seksualnim vedenjem z istospolnimi partnerkami in lezbično ali biseksualno identiteto pri ženskah. Vir: Biološki/ družbeni spol (2014: 100)	5
Slika 1.1.1.2. : Odnos med istospolno željo, seksualnim vedenjem z istospolnimi partnerji in gej ali biseksualno identiteto pri moških.	5

KAZALO TABEL

Tabela 1.4.2. – Izkušnja nasilja na delovnem mestu po oblikah nasilja in akterji nasilnih dejanj, v odstotkih.	23
Tabela 3.2. – Spremenljivke, indikatorji, modalitete	45
Tabela 4.1. – Spol.....	49
Tabela 4.2. – Starostna struktura	50
Tabela 4.3. – Delovno mesto/položaj v organizaciji	51
Tabela 4.4. – Izobrazbena struktura	52
Tabela 4.5. – Spolna usmerjenost.....	53
Tabela 4.6. – Družbeni odnos do homoseksualnih oseb	54
Tabela 4.7.1. – Njihov odnos do homoseksualnih oseb	55
Tabela 4.8. - Predsodki sodelavcev do homoseksualnosti.....	56
Tabela 4.9. – Ali v delovnem kolektivu kdaj govorite o homoseksualnosti?	58
Tabela 4.10. – Ali je kdo od vaših sodelavk/-cev razkrita homoseksualna oseba?	59
Tabela 4.11.1. – Razkritost spolne usmerjenosti	60
Tabela 4.11.2. – Razkritost spolne usmerjenosti. Odgovori homoseksualnih oseb.	60
Tabela 4.11.3. – Razkritost spolne usmerjenosti. Odgovori oseb, ki v vprašalniku niso razkrile svoje spolne usmerjenosti.....	61
Tabela 4.12.1. - Koliko od vaših sodelavcev ve za vašo spolno usmerjenost?	62

Tabela 4.12.2. – Koliko od vaših sodelavcev ve za vašo spolno usmerjenost. Odgovori homoseksualnih oseb.	64
Tabela 4.12.3. – Koliko od vaših sodelavcev ve za vašo spolno usmerjenost? Odgovori oseb, ki v vprašalniku niso razkrile spolne usmerjenosti.....	65
Tabela 4.13. – Kako je delovni kolektiv sprejel vašo spolno usmerjenost?.....	66
Tabela 4.14. – Ali bi v koži homoseksualne osebe razkrili vašo spolno usmerjenost?	67
Tabela 4.15. – Ali bi vas motilo, če bi bil vaš sodelavec homoseksualno usmerjen?	68
Tabela 4.16. – Ali bi vas motilo, če bi bila vaša sodelavka homoseksualno usmerjena?	69
Tabela 4.17. – Ali na družabne dogodke, ki jih organizira vaš kolektiv, pripeljete svojega partnerja/-ico?	70
Tabela 4.18. – Ali bi v koži homoseksualne osebe na družabne dogodke, ki jih organizira vaš kolektiv, pripeljali svojega partnerja/-ico?	71
Tabela 4.19. – Ali menite, da obstaja diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti v zaposlovanju in delu?	72
Tabela 4.20.1. – Pogostost pojavljanja diskriminacije na podlagi spolne usmerjenosti v delovnem okolju.....	73
Tabela 4.20.2. - Pogostost pojavljanja diskriminacije na podlagi spolne usmerjenosti v delovnem okolju. Odgovori homoseksualnih oseb.	75
Tabela 4.21.1. – Ali menite, da je v vašem podjetju prisotno neenako obravnavanje ljudi glede na njihove osebne okoliščine?.....	76
Tabela 4.21.2. – Ali menite, da je v vašem podjetju prisotno neenako obravnavanje ljudi glede na njihove osebne okoliščine? Odgovori homoseksualnih oseb.	77
Tabela 4.23.1. – Ali ste bili zaradi spolne usmerjenosti v delovnem okolju kadarkoli žrtev nasilja, nadlegovanja ali diskriminacije?	79
Tabela 4.23.2. – Ali ste bili zaradi spolne usmerjenosti v delovnem okolju kadarkoli žrtev nasilja, nadlegovanja ali diskriminacije? Odgovori homoseksualnih oseb.	80
Tabela 4.26. – Kolikokrat ste že doživeli nasilje na delovnem mestu zaradi spolne usmerjenosti? 84	
Tabela 4.26.2. – Kolikokrat ste že doživeli nasilje na delovnem mestu zaradi spolne usmerjenosti? Odgovori homoseksualnih oseb.	84
Tabela 4.27. – Ali poznate kakšno osebo, ki je bila zaradi svoje homoseksualnosti diskriminirana v delovnem okolju?	85
Tabela 4.28.1. – Ali menite, da imajo homoseksualne osebe dostop do naslednjih socialnih pravic iz naslova zaposlenega partnerja? Odgovori zaposlenih v delovni organizaciji A (n=153).	87
Tabela 4.28.2. – Ali menite, da imajo homoseksualne osebe dostop do naslednjih socialnih pravic iz naslova zaposlenega partnerja? Odgovori zaposlenih v delovni organizaciji B (n=138).....	89
Tabela 4.28.3. – Ali menite, da imajo homoseksualne osebe dostop do naslednjih socialnih pravic iz naslova zaposlenega partnerja? Odgovori zaposlenih v obeh delovnih organizacijah (n=291)... 91	
Tabela 4.28.4. – Ali menite, da imajo homoseksualne osebe dostop do naslednjih socialnih pravic iz naslova zaposlenega partnerja? Odgovori homoseksualnih oseb (n=6).....	93

Tabela 4.29. – Če na delovnem mestu opazim diskriminacijo na podlagi spolne usmerjenosti, sem raje tiho, saj to ni moja stvar.	95
Tabela 4.30. – Ali menite, da bi bila istospolno usmerjena oseba za opravljanje določenih del v vaši organizaciji neprimerna?	96
Tabela 4.31.1. - Ali menite, da spolna usmerjenost kandidata lahko vpliva na odločitev glede sprejema kandidata na delovno mesto?	96
Tabela 4.32. – Ali veste, kam se lahko prizadeta homoseksualna oseba v primeru diskriminacije na delovnem mestu obrne po pomoč?	98
Tabela 5.1. – Frekvenčna porazdelitev: Strpnost med zaposlenimi v organizaciji A in B	99
Tabela 5.2. – Hi-kvadrat porazdelitev: Strpnost med zaposlenimi v organizaciji A in B	99
Tabela 5.6. – Frekvenčna porazdelitev: Strpnost med zaposlenimi glede na starost	100
Tabela 5.7. – Hi-kvadrat porazdelitev: Strpnost med zaposlenimi glede na starost	100
Tabela 5.8. – Frekvenčna porazdelitev: Predsodki do homoseksualnosti in udeležba na družabnih dogodkih	101
Tabela 5.9. – Hi-kvadrat porazdelitev: Predsodki do homoseksualnosti in udeležba na družabnih dogodkih	101
Tabela 5.10. – Frekvenčna porazdelitev: Prikrivanje spolne usmerjenosti	102
Tabela 5.11. – Hi-kvadrat porazdelitev: Prikrivanje spolne usmerjenosti	103
Tabela 5.12. – Frekvenčna porazdelitev: Izkušnja diskriminacije	103
Tabela 5.13. – Hi-kvadrat: Izkušnja diskriminacije	104
Tabela 5.14. – Frekvenčna porazdelitev: Molk ob opažanju diskriminacije	105
Tabela 5.15. – Hi-kvadrat porazdelitev: Molk ob opažanju diskriminacije	105
Tabela 5.16. – Frekvenčna porazdelitev: Poznavanje ukrepov pomoči	106
Tabela 5.17. – Hi-kvadrat porazdelitev: Strpnost med zaposlenimi v organizaciji A in B	106
Tabela 5.4. – Frekvenčna porazdelitev: Sprejemanje homoseksualnosti med moškimi	107
Tabela 5.5. – Hi-kvadrat porazdelitev: Sprejemanje homoseksualnosti med moškimi	107
10.1.1.1. TABELA ODGOVOROV NA 2. VPRAŠANJE: Imam zadržke, zakaj?	119
10.1.1.2. TABELA ODGOVOROV NA 2. VPRAŠANJE: Drugo	122
10.1.1.3. TABELA ODGOVOROV NA 4. VPRAŠANJE: Da, v negativnem smislu	123
10.1.1.4. TABELA ODGOVOROV NA 4. VPRAŠANJE: Da, v pozitivnem smislu	127
10.1.1.5. TABELA ODGOVOROV NA 10. VPRAŠANJE: Da, zakaj?	129
10.1.1.6. TABELA ODGOVOROV NA 11. VPRAŠANJE: Da, zakaj?	131
10.1.1.7. TABELA ODGOVOROV NA 24. VPRAŠANJE: Drugo	131

KAZALO GRAFOV

Graf 4.1. – Spol	49
Graf 4.2. – Starostna struktura	50
Graf: 4.3. – Delovno mesto/položaj v organizaciji	51
Graf 4.4. – Izobrazbena struktura	52
Graf 4.5. – Spolna usmerjenost	53
Graf 4.6. – Družbeni odnos do homoseksualnih oseb	54
Graf 4.7.1. – Njihov odnos do homoseksualnih oseb?	55
Graf 4.7.2. – Njihov odnos do homoseksualnih oseb? Odgovori homoseksualnih oseb v obeh organizacijah (n=6)	56
Graf 4.8. – Predsodki sodelavcev do homoseksualnosti	57
Graf 4.9. – Ali v delovnem kolektivu kdaj govorite o homoseksualnosti?	58
Graf 4.10. – Ali je kdo od vaših sodelavk/-cev razkrita homoseksualna oseba?	59
Graf 4.11.1. – Razkritost spolne usmerjenosti	60
Graf 4.11.2. – Razkritost spolne usmerjenosti. Odgovori homoseksualnih oseb.	61
Graf 4.11.3. – Razkritost spolne usmerjenosti. Odgovori oseb, ki v vprašalniku niso razkrile svoje spolne usmerjenosti.	62
Graf 4.12.1. – Koliko od vaših sodelavcev ve za vašo spolno usmerjenost?	63
Graf 4.12.2. – Koliko od vaših sodelavcev ve za vašo spolno usmerjenost? Odgovori homoseksualnih oseb.	64
Graf 4.12.3. – Koliko od vaših sodelavcev ve za vašo spolno usmerjenost? Odgovori oseb, ki v vprašalniku niso razkrile spolne usmerjenosti.	65
Graf 4.13. – Kako je delovni kolektiv sprejel vašo spolno usmerjenost?	66
Graf 4.14. – Ali bi v koži homoseksualne osebe razkrili vašo spolno usmerjenost?	67
Graf 4.15. – Ali bi vas motilo, če bi bil vaš sodelavec homoseksualno usmerjen	68
Graf 4.16. – Ali bi vas motilo, če bi bila vaša sodelavka homoseksualno usmerjena?	69
Graf 4.17. – Ali na družabne dogodke, ki jih organizira vaš kolektiv, pripeljete svojega partnerja/-ico?	70
Graf 4.18. – Ali bi v koži homoseksualne osebe na družabne dogodke, ki jih organizira vaš kolektiv, pripeljali svojega partnerja/-ico?	71
Graf 4.19. – Ali menite, da obstaja diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti v zaposlovanju in delu?	72
Graf 4.20.1. – Pogostost pojavljanja diskriminacije na podlagi spolne usmerjenosti v delovnem okolju.	74
Graf 4.20.2. – Pogostost pojavljanja diskriminacije na podlagi spolne usmerjenosti v delovnem okolju. Odgovori homoseksualnih oseb.	76

Graf 4.21.1. – Ali menite, da je v vašem podjetju prisotno neenako obravnavanje ljudi glede na njihove osebne okoliščine?.....	77
Graf 4.21.2. – Ali menite, da je v vašem podjetju prisotno neenako obravnavanje ljudi glede na njihove osebne okoliščine? Odgovori homoseksualnih oseb.	77
Graf 4.22. – Osebne okoliščine, glede na katere je prisotna neenaka obravnava.....	78
Graf 4.23.1. – Ali ste bili zaradi spolne usmerjenosti v delovnem okolju kadarkoli žrtev nasilja, nadlegovanja ali diskriminacije?	80
Graf 4.23.2. – Ali ste bili zaradi spolne usmerjenosti v delovnem okolju kadarkoli žrtev nasilja, nadlegovanja ali diskriminacije? Odgovori homoseksualnih oseb.....	81
Graf 4.24.1. – Oblike diskriminacije na podlagi spolne usmerjenosti	82
Graf 4.24.2. - Oblike diskriminacije na podlagi spolne usmerjenosti. Odgovori homoseksualnih oseb.....	83
Graf 4.26.1. – Kolikokrat ste že doživeli nasilje na delovnem mestu zaradi spolne usmerjenosti? .	84
Graf 4.26.2. – Kolikokrat ste že doživeli nasilje na delovnem mestu zaradi spolne usmerjenosti? Odgovori homoseksualnih oseb.	85
Graf 4.27. – Ali poznate kakšno osebo, ki je bila zaradi svoje homoseksualnosti diskriminirana v delovnem okolju?	86
Graf 4.28.1. – Ali menite, da imajo homoseksualne osebe dostop do naslednjih socialnih pravic iz naslova zaposlenega partnerja? Odgovori zaposlenih v delovni organizaciji A (n=153).	88
Graf 4.28.2. – Ali menite, da imajo homoseksualne osebe dostop do naslednjih socialnih pravic iz naslova zaposlenega partnerja? Odgovori zaposlenih v delovni organizaciji B (n=138).....	90
Graf 4.28.3. – Ali menite, da imajo homoseksualne osebe dostop do naslednjih socialnih pravic iz naslova zaposlenega partnerja? Odgovori zaposlenih v obeh delovnih organizacijah (n=291).....	92
Graf 4.28.4. – Ali menite, da imajo homoseksualne osebe dostop do naslednjih socialnih pravic iz naslova zaposlenega partnerja? Odgovori homoseksualnih oseb (n=6).....	94
Graf 4.29. – Če na delovnem mestu opazim diskriminacijo na podlagi spolne usmerjenosti, sem raje tiho, saj to ni moja stvar.	95
Graf 4.30. – Ali menite, da bi bila istospolno usmerjena oseba za opravljanje določenih del v vaši organizaciji neprimerna?	96
Graf 4.31.1. – Ali menite, da spolna usmerjenost kandidata lahko vpliva na odločitev glede sprejema kandidata na delovno mesto?	97
Graf 4.31.2. – Ali menite, da spolna usmerjenost kandidata lahko vpliva na odločitev glede sprejema kandidata na delovno mesto? Odgovori homoseksualnih oseb.....	97
Graf 4.32. – Ali veste, kam se lahko prizadeta homoseksualna oseba v primeru diskriminacije na delovnem mestu obrne po pomoč?	98

1. TEORETIČNI UVOD

Življenje dandanes je zaznamovano s številnimi spremembami, prilagajanji, vplivi demografskih in kulturnih trendov, organizacije so soočene s kulturno raznolikostjo, ljudje oblikujemo nove življenjske stile, izbira identitete in načina, kako bomo živeli, so čedalje bolj samostojne in odgovorne odločitve vsakega posameznika. Diskriminacija na podlagi osebnih okoliščin je pravno prepovedana v mnogih dokumentih na mednarodni in nacionalni ravni. Vendar pa so ravno predsodki do spolnih manjšin odraz, da so tradicionalna prepričanja kljub pluralizaciji življenjskih stilov še vedno zakoreninjena v nas samih. Razprave in teorije o istospolnih osebah so še vedno obremenjene z ugotavljanjem normalnosti istospolne usmerjenosti in njene moralnosti, kar kaže na to, da je sprejemanje in priznavanje enakopravnosti istospolnih oseb na vseh področjih družbenega življenja veliko težje od same uvedbe protidiskriminacijskih določil v zakonodaji. Prav področje dela je prostor, kjer se ljudje vsakodnevno soočajo z zavračanjem dostopa do delovnega mesta, z neenako obravnavo in diskriminacijo na podlagi njihovega spola, veroizpovedi, starosti, nacionalnosti ali drugih ovir. Posameznikova poklicna pot naj bi kazala njegovo uspešnost pri opravljanju dela, strokovno usposobljenost in vložen trud, ne bi pa smela biti odvisna od njegovih osebnih okoliščin. Med najbolj prikrite oblike diskriminacije zaradi težje dokazljivosti pa uvrščamo ravno diskriminacijo na podlagi spolne usmerjenosti. Zaradi še vedno utrjenih predsodkov in stereotipov heteronormativne družbe, ki izhajajo iz tradicionalnega pojmovanja normalnega partnerstva med moškim in žensko ter pojmovanja heteroseksualne dvojevrne družine, se utrjuje homofobija, ki jo je prevzela tudi delovna organizacija. Posledično obstaja možnost stigmatizacije in omejevanja istospolnih oseb pri zaposlovanju.

Cilj diplomske naloge je ugotoviti in analizirati pojavljanje različnih oblik diskriminacije homoseksualcev na delovnem mestu ter pravne ureditve, ki diskriminacijo preprečujejo. V prvem delu sem pojasnila temeljne pojme, ki usmerjajo mojo raziskavo, to so: spolna usmerjenost, spolna identiteta, biološki, družbeni spol, homoseksualnost, heteronormativnost, heteroseksualnost, cishnormativnost, heteroseksizem, heterocentrizem in homofobija. V nadaljevanju sem predstavila prevladujoč družbeni odnos do homoseksualnih oseb, pojavljajoča se stališča, predsodke in stereotipe o homoseksualnosti, ki so krivi za obstoj homofobije in stigmatizacije.

Pri pregledu zakonodaje so me zanimali mednarodni in nacionalnimi dokumenti, ki se nanašajo na zagotavljanje varstva pred diskriminacijo na področju delovnega prava, pri čemer je bila v ospredju diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti. Izpostavila sem tudi ukrepe za ravnanje v primeru pojava diskriminacije in delovanje nevladnih organizacij v Sloveniji na področju boja proti homofobiji.

V drugem delu me je zanimala razsežnost diskriminacije istospolnih oseb pri zaposlovanju in delu, saj se homoseksualne osebe v vlogi žrtev velikokrat znajdejo že pri iskanju zaposlitve, pri uvajanju, poskusnem delu, pri opravljanju dela, pri dostopu do pravic iz naslova zaposlitve ter ne nazadnje tudi pri odpuščanju. V empiričnem delu sem tako z anketo na vzorcu dveh delovnih organizacij poskušala ugotoviti pogostost pojavljanja diskriminacije istospolnih zaposlenih. Zanimali so me predsodki zaposlenih do homoseksualnih oseb, razlike v diskriminatorni obravnavi v obeh organizacijah, poznavanje ukrepov v primeru opažanja tovrstne diskriminacije v delovnem okolju ter poznavanje spolne usmerjenosti zaposlenih. Zanimalo me je, ali se zaradi prevladujočega družbenega odnosa do te spolne manjšine diskriminatorna obravnava odraža tudi na delovnem mestu, ali lahko spolna usmerjenost predstavlja oviro pri napredovanju, zaposlovanju, dostopu do pravic iz naslova zaposlitve in ali je lahko potencialni prikriti vzrok za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, čeprav je ta zakonsko prepovedana, ugotoviti pa sem želela tudi obstoj zveze med delovno organizacijo, spolom anketirancev, njihovo spolno usmerjenostjo, starostjo in možno posledično večjo verjetnostjo za nastanek diskriminatorne obravnave homoseksualnih oseb.

1.1. OPREDELITEV POJMOV

Ker imajo nekateri pojmi širši pomen in so pomensko prepleteni z ostalimi drugimi sorodnimi izrazi, jih bom pojasnila in opredelila razliko med njimi.

1.1.1. SPOLNA USMERJENOST IN SPOLNA IDENTITETA

Spolna usmerjenost in spolna identiteta sta termina, ki sta tesno povezana, ko govorimo o razlogih za diskriminacijo in zlorabo, drugače pa med njima obstajajo velike razlike. Greif (2006: 10) meni, da je spolna oz. seksualna usmerjenost seksualno in emocionalno nagnjenje ter vedenje človeka do oseb nasprotnega spola (heteroseksualnost), istega spola (homoseksualnost) ali do obeh spolov (biseksualnost). Vede o seksualnih usmerjenostih so mnenja, da so vse spolne usmerjenosti enakovredne. Izraz »homoseksualec« izhaja iz grške

besede »homo«, kar pomeni enak, isti in ne iz latinske besede »homo«, kar pomeni moški. Izraza »gej« in »lezbijka« sta bolj nevtralna in se ju dandanes za uporabo veliko bolj priporoča, kot uporabo besede »homoseksualec«, saj ima le-ta zgodovinski prizvok patologije (Kuhar 2006: 548). V angleščini pa se beseda homoseksualec (»gay«) lahko nanaša na oba spola.

Biseksualnost je pojav seksualne usmerjenosti do obeh spolov, rečemo ji tudi t.i. podvojena spolnost. Izraz »biseksualnost« izhaja iz latinske besede »bis«, kar pomeni dvakrat, dr. Košiček pa poudarja uporabo izraza »ambiseksualnost«, ki pomeni oba hkrati (SSKJ). Torej je pri biseksualnih osebah spolna reakcija usmerjena v dve smeri; za lastnim in za nasprotnim spolom. Oseba je torej sposobna oblikovati spolna in/ ali čustvena razmerja z osebo kateregakoli spola. Pri tem se želja po istem ali nasprotnem spolu izmenjuje, včasih se homoseksualna želja povečuje na račun heteroseksualne in obratno, vendar pa se usmerjenost na isti ali drugi spol nikoli popolnoma ne izgubi. Biseksualne osebe imajo tako veliko večje prednosti, ker jim spolna usmerjenost ponuja raznolikost v seksualnih, čustvenih in človeških odnosih na sploh (Magić in Swierszcz 2012: 28).

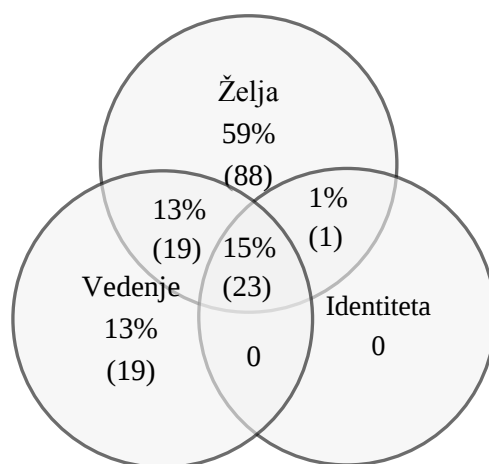
Vendar pa Bornstein (1999: 106) meni, da zahodna kultura seksualno usmerjenost velikokrat povezuje s spolom objekta naše izbire oz. s partnerjevim spolom. Posledica je minimiziranje in popolno izključevanje drugih dinamičnih odnosnih zgledov, ki bi bili pomembnejši od spola in pogosto povedo več o pravi naravi seksualne želje, prav tako je veliko dejavnikov, na katerih bi lahko temeljila seksualna usmerjenost (Bornstein 1999: 106). Spekter seksualnih usmerjenosti je zato čedalje bolj širok in raznolik, saj obstaja vedno več primerov, ko spolna privlačnost ni povezana s partnerjevim spolom. Zato se tudi v zadnjem času pojavljajo številne druge spolne orientacije, kot so »aseksualnost« in »avtoseksualnost«, pri katerih osebe ne čutijo spolne želje in privlačnosti do kateregakoli spola; ter »panseksualnost«, pri kateri osebe čutijo spolno željo in privlačnost do oseb kateregakoli spola ter do oseb, ki svoje spolne identitete ne morejo identificirati (Kuhar 2001: 551). Ugotavljanje svoje seksualne usmerjenosti je najpogosteje izraženo v obdobju adolescence. Mladostniki takrat pogosto doživljajo občutke sramu, negotovosti, zmede, se izolirajo, samopovprašujejo, katera seksualna čustva in misli so pravilna in se pri tem večkrat spopadajo z občutki krivde.

Greif (2006: 13) trdi, da je s spolno usmerjenostjo povezano emocionalno-seksualno vedenje. To zajema dogovorjene dejavnosti v zasebni življenjski sferi med dvema odraslima osebama, ki so lahko emocionalnega in/ali seksualnega značaja, s hkratnim javnim izražanjem pripadnosti in prakticiranjem parnega razmerja¹. Posameznikova seksualna usmerjenost (nagnjenost in vedenje) pa ni nujno usklajena z identiteto.

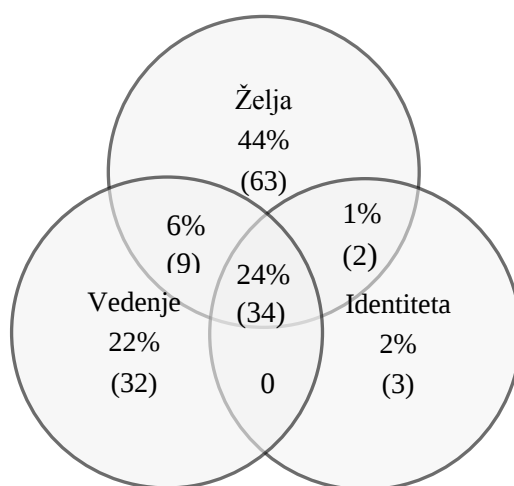
Kuhar (2001: 108) pa spolno identiteto opredeljuje kot individualno občutenje in dožemanje lastnega biološkega spola, vključno z osebnim občutenjem telesa in drugimi izražaji spola (kot je na primer stil oblačenja, govor, telesna mimika), ki pa je ali pa ni v skladu s prirojenim fizičnim spolom. Meni, da je spolna identiteta zgolj odločitev, ki jo opravi vsak posameznik in ki je pod različnimi vplivi kulture, družbe, vrstnikov in reklamnih oglasov. Kuhar (2001: 108) meni, da si mora vsak odgovoriti na vprašanje, ali je moški ali ženska. Za večino izmed nas je ta odgovor samoumeven, saj menimo, da se moramo počutiti kot moški ali ženska. Tako se oseba, katere spolna identiteta je skladna z biološkim spolom, imenuje cispolna oseba, osebe, ki ujemanja ne čutijo, so transspolne. Pri spolni identiteti lahko obstaja torej diskontinuiteta med biološkim spolom in kulturno obeleženo identiteto oz. družbenim spolom, kulturno pripisanim vedenjem in vlogami, značilne za določen spol.

Analiza raziskave ameriškega sociologa E.O. Laumanna (Laumann et. al 1994 v Fausto-Sterling 2014: 100) kaže, da je zelo malo ljudi, ki so konsistentni v svoji spolni usmerjenosti, saj je veliko ljudi biseksualnih ter da se ljudje lahko identificiramo z ljudmi obeh spolov (imamo moške in ženske poteze, prevzemamo moške in ženske značilnosti, vedenja in vloge), s socializacijo in s kulturnimi vplivi pa ženska razvije bolj ženstvene poteze in lastnosti, moški pa moške. Delitev na hetero-, homo- in bi- pa je tako nesmiselna.

¹ Greif (2006: 13) kot parno zvezo opredeljuje dogovorno čustveno in/ ali seksualno razmerje med dvema odraslima osebama, ki ni nujno, da je monogamno, lahko vključuje ekonomsko vzajemnost, skupno življenje in skrb za vzgojo otrok, ali pa tudi ne.



Slika 1.1.1.1. : Odnos med istospolno željo, seksualnim vedenjem z istospolnimi partnerkami in lezbično ali biseksualno identiteto pri ženskah. Vir: Biološki/ družbeni spol (2014: 100)



Slika 1.1.1.2. : Odnos med istospolno željo, seksualnim vedenjem z istospolnimi partnerji in gej ali biseksualno identiteto pri moških. Vir: Biološki/ družbeni spol (2014: 100)

Sliki zgoraj dokazujeta, da je zelo malo oseb, ki so prepričani v svojo istospolno usmerjenost in imajo hkrati željo po istospolnem odnosu in seksualne stike z istospolnimi partnerji, takih se je v njegovi raziskavi izkazalo 15 % moških in 34 % žensk. Nekateri zanikajo svojo homoseksualno umerjenost, vendar pa imajo željo po istospolnem odnosu in seksualne stike z istospolnimi partnerji (13 % in 6 %). Vendar pa naj ne bi bilo oseb, ki bi imele spolne stike z istospolnimi partnerji, brez občutenja istospolne privlačnosti in poistovetenja s homoseksualno identiteto. Nekaj pa je tudi takih, ki se identificirajo kot homoseksualne osebe in imajo željo po istospolnem odnosu, vendar pa nimajo seksualnih stikov z istospolnimi osebami (1 % in 2 %). Homoseksualnost je torej pojav z razsežnimi

interpretacijami, ki so odvisne od konteksta (Fausto-Sterling 2014: 99). Nejasnost spolne usmerjenosti in s tem tudi identitete nam pomeni zmedo in kaos, zato si venomer prizadevamo, da nam je spol osebe in njena usmerjenost vedno nedvoumna.

1.1.2. BIOLOŠKI IN DRUŽBENI SPOL

Slovenščina za razliko od angleškega jezika ne pozna razlike med biološkim spolom (»sex«) in družbenim, kulturnim spolom (»gender«). Prvi, ki je začel z razlikovanjem, je bil ameriški psihoanalitik dr. Robert Stoller (Haralambos in Holborn 2001: 589). Leta 1968 je opazil, da je moške in ženske mogoče razlikovati glede na njihove fizične značilnosti, in sicer glede na hormonska stanja, spolne žleze, zunanje, notranje genitalije in sekundarne spolne značilnosti, kar je imenoval biološki spol. Biološka oz. medicinska opredelitev spola se utemeljuje na »kromosomskem zapisu« (Fausto-Sterling 2014: 162). Z biološkim spolom je tako nedvomno povezan spolni binarizem, ki trdi, da je ljudi možno na osnovi genitalij in kromosomov ločevati zgolj na moške in ženske. V skladu s teorijo biološkega spola pa spolni binarizem ženskam stereotipno pripisuje družbene spolne vloge, ki so značilne njim, moškim pa moške družbene spolne vloge. Binarnost spola je tako proti vsakršnemu drugačnemu družbenemu in seksualnemu vedenju, ki ni v skladu s pripisanim biološkim spolom (Fausto-Sterling 2014: 162). Teorija družbenega spola pa zajema obnašanje, lastnosti in aktivnosti, ki jih družba pojmuje kot primerne za moške ali ženske. Družbeni spol ni nekaj, s čimer se rodimo ali nekaj kar smo, ampak je nekaj, kar počnemo. Je kulturno pogojen in naučen, ni prirojen, ampak se neprestano oblikuje in nima začetka in ne konca. Oseba se z delovanjem, ki je značilna za določen spol, šele vzpostavi kot oseba nekega spola. V določen spol se vzpostavimo s ponavljanjem dejanj, ki jih družba pripisuje enemu ali drugemu spolu. Ponavljanje omenjenih dejanj nas naredi za žensko ali za moškega. Spol je torej performans, je družbena praksa (Eckert in McConnell-Ginet 2003: 50). Tako se transspolne osebe spopadajo z diskontinuiteto med fizičnim spolom, ki jim je bil določen ob rojstvu, družbenim pričakovanim vedenjem v skladu z biološkim spolom in spolno identiteto-spolom, ki ga oseba sama občuti in izraža.²

² Zaradi te diskontinuitete je njihov cilj doseči prehod v »nasprotni spol« s pomočjo hormonske terapije ali operacij. Transseksualni moški prehajajo iz ženske v moškega, transseksualne ženske pa prehajajo iz moškega v žensko.

Fraza »Boys will be boys, and girls will not« izraža družbeno sprejeto razumevanje obstoja le in zgolj dveh spolov. Potemtakem vsak človek pripada le enemu ali drugemu spolu. Spol nam glede na spolne organe določijo le enkrat – ob rojstvu. Če ima otrok vagino je ženskega spola, če ima penis, je otrok moški, to pa sta tudi edini možnosti za razvrstitvi otrokovega spola (Štular 1998: 442).

Harold Garfinkel (1967 v Bornstein 1999: 45–49) je vzpostavil pravila določanja spola v zahodni kulturi:

- obstajata zgolj dva spola, to pa sta ženski in moški spol;
- spol ne moremo spremeniti;
- spolni organi so pomemben spolni znak (ženska ima vagino, moški penis);
- kakršnekoli izjeme poleg obstoja teh dveh spolov, niso pomembne (transseksualna oseba je veliko osebam smešna);
- moški spol se ne more spremeniti v ženskega in obratno, sprememba je mogoča le v obredih (maškaradah);
- vsakdo se mora opredeliti za en ali drugi spol;
- razlikovanje, kaj je »moško«/»žensko« je »naravno« (moški in ženske obstajajo neodvisno od znanstvenih kriterijev o tem, kaj pomeni »moško« in kaj »žensko«);
- pripadnost enemu izmed ustaljenih kategorij spola je »naravna«.

Vendar pa ni nujno, da je družbeni spol vzročna posledica biološkega spola nekega človeka. Tako obstajajo ženske, ki nimajo dovolj »značilnosti«, da bi se popolnoma skladale z zahtevami njihove družbene vloge, enako je tudi pri moških. Transseksualne osebe so tako rojene z biološkimi znaki enega spola, vendar se z drugim spolom bolje poistovetijo. Poseben primer so t.i. »gender blenders«, ki imajo biološke značilnosti enega od spolov in se skladno z njim tudi identificirajo, hkrati pa imajo značilnosti obeh spolnih vlog (Devoir 1989 v Štular 1998: 442–443). Poseben primer so tudi hermafroditi oz. dvospolniki, ki imajo ženske in moške spolne organe. Za dvospolnike se uporablja tudi beseda »interseksualci«, ki pa je napačna, saj z njo označujemo osebo obeh spolov, medtem ko beseda »hermafrodit« pomeni osebo med dvema spoloma. Zaradi pomanjkanja jezikoslovnih izrazov, ki bi hermafrodite uvrstila v eno izmed kategorij spolov, te osebe ostanejo brez statusa in jih zahodna kultura sili v izbiro med dvema obstoječima kategorijama spolov. Obravnavani so kot motnja in so prisiljeni v kirurške posege za

odpravo nepravilnosti svojega spola, t.i. v normalizacijo, na podlagi katere jih lahko uvrstijo v obstoječo delitev po spolu (Štular 1998: 442).

Tako tudi zadnja dva primera dokazujeta, da ima biološki spol pravzaprav večjo veljavo kot družbeni spol. Osebe z značilnostmi obeh spolov kultura prisili v izbiro enega izmed obstoječih dveh. Šele ko oseba z družbeno vlogo ženske sovpada z ženskim biološkim spolom, jo bo družba obravnavala kot žensko, zato so posamezniki, ki se ne konformirajo z delitvijo na moško in žensko spolno identiteto, večkrat stigmatizirani.

Butler (2001: 19) meni, da sta družbeni in biološki spol kot eno in je delitev med njima nesmiselna. Trdi, da je družbeni spol ideologija, s katero si predstavljamo razlike med moškim in žensko na podlagi biološkega spola, ki jih pravzaprav sploh ni. Biološke značilnosti človeka so kulturno interpretirane in razumljene, ker pa pravila o moških in ženskih bioloških značilnostih veljajo že dolgo, ljudje delujejo v skladu z njimi, zato je vpliv družbe in biologije težko ločiti, saj se odražata in prepletata druga v drugi. Značilnosti moških in žensk, ki jih klasificiramo kot moške in ženske značilnosti, pa se razlikujejo tudi med moškimi in ženskami v različnih kulturah. Tako je na primer agresivnost pripisana moškemu spolu, vendar ljudje v različnih kulturah z agresivnostjo izražajo različne pomene, zato z nobenim obnašanjem ne moremo določiti spola neke osebe (Butler 2001: 31). Torej je delitev na moške in ženske stereotip, ki se ga naučimo tekom socializacije, družbeno pričakovane spolne vloge pa se tekom zgodovine v različnih kulturah spreminjajo. Definiranje lastnega nagnjenja in identitete je in mora biti stvar svobodne odločitve posameznika.

1.1.3. HETERONORMATIVNOST OZ. HETEROSEKSUALNOST IN CISNORMATIVNOST

Herek (1991 v Kuhar 2006: 543-545) razume heteronormativnost kot dominantni diskurz, ideal, ki označuje vsemočnost heteroseksualnosti, ki prekaša homoseksualnost in biseksualnost. Gre za sistem spolnih in seksualnih norm, idealov, ki predpostavljajo, da je heteroseksualni način življenja prava, legitimna in priznana oblika seksualnosti. Heteronormativnost predpostavlja, da je vsak že »naravno« heteroseksualen. Postavlja pravila, ki ločujejo moškega in žensko, posameznik pa je primoran izbrati med tema dvema kategorijama (npr: penis je povezan z moškim spolom, medtem ko je vagina značilnost ženskega spola. Racionalnost in sposobnost odločanja je značilnost moškega spola, medtem ko je občutljivost in materinskost značilnost ženskega). Heteronormativnost

torej določa seksualne norme, ki izhajajo iz spolnega binarizma in deli ljudi na dva ločena, med seboj komplementarna spola, od katerih ima vsak specifične družbene in biološke vloge (Mencin Čeplak 2009: 124). Heteronormativnost gre z roko v roki s cishnormativnostjo, ki predpostavlja, da so vse osebe cishspolne, kar pomeni, da se njihova spolna identiteta in družbena vloga ujemata s spolno identiteto, ki jim je bila pripisana ob rojstvu. Predpostavlja tudi, da ženske spolno privlačijo moški ter da moške spolno privlačijo ženske. Na podlagi tega velja, da sta heteroseksualnost in cishnormativnost samoumevni in naravni zvezi med biološkim spolom, spolnimi vlogami in spolno identiteto (Mencin Čeplak 2009: 124). Oba dominantna diskurza sta vgrajena v temelje naše družbe, jemljemo ju kot normalna in naravna, izoblikujemo stereotipe in predsodke o vseh drugih spolnih praksah, jih definiramo kot odklonske in jih kljub prepovedi diskriminacije marginaliziramo. Velik odklon od cishnormativnosti predstavlja transspolnost, ki jo razumemo kot zavračanje cishnormativnega spolnega binarnega sistema.

Če posameznik ne deluje v skladu z normami heteroseksualne družbe, velja za čudnega, nerazumljivega in čudaškega, ter kot tak tvega diskriminacijo (Martinsson et. al 2007: 12). Tako se od gejev in lezbijk pričakuje, da bodo ponotranjili obstoječe družbene in moralne norme ter delovali v skladu z njimi, sicer jih družba označi za odklonske, se od njih distancira in ponekod kaznuje.

1.1.4. HETEROSEKSIZEM IN HETEROCENTRIZEM

Herek (1991 v Kuhar 2006: 543-545) heteroseksizem razume kot prepričanje, ki predpostavlja, da je sistem heteroseksualnih vrednot boljši in bolj naraven kakor homoseksualnost. Je ideološki sistem, ki zanika vse, kar je ne-heteroseksualno, predpostavlja, da je heteroseksualnost normativna in edini »normalni« življenjski slog, ne-heteroseksualnost pa deviantna in nezaželena. Heterocentrizem, ki predpostavlja, da so vsi ljudje heteroseksualni, gre z roko v roki s heteroseksizmom. Definicije heteroseksizma so se konec 20. in v začetku 21. stoletja spreminjale. Številne interpretacije heteroseksizma se nanašajo na posameznikovo identiteto ali pa se pojavljajo v kombinaciji socialnih fenomenov. Leta 1990 je heteroseksizem pomenil sistem, ki stigmatizira ne-heteroseksualno vedenje in spodbuja heteroseksualen način življenja, leta 2005 pa smo z njim označevali prepričanje, da je heteroseksualnost superiorna nad homoseksualnostjo in s tem ohranja predsodke do drugih spolnih manjšin (Smith et. al 2012: 5-6). Danes pa ga

uporabljamo kot rasizem, ki degradira in stigmatizira vse neheteroseksualne načine življenja in vedenja.

Če je promoviranje heteroseksualne usmerjenosti vsiljeno s strani družbenih običajev, socialnih standardov in pravil, govorimo o kulturnem heteroseksizmu. Kadar pa je heteroseksualnost podprta z zakonodajnimi ukrepi, pa govorimo o institucionalizirani ali organizacijski homofobiji oz. heteroseksizmu (Thompson in Zoloth 1990: 1). Le-ta izhaja iz zakonov, ki prepovedujejo homoseksualne odnose. Istospolne osebe so tako zaradi homofobičnega odnosa družbe prikrajšani za delovna mesta, primanjkuje jim pravne zaščite pred diskriminacijo na delovnem mestu, prikrajšani pa so tudi na drugih področjih družbenega življenja, predvsem na področju družine in otrok. Institucionalizirani heteroseksizem se nanaša na načine, s katerimi vlada, podjetja in druge organizacije diskriminirajo ljudi na podlagi spolne usmerjenosti (Thompson in Zoloth 1990: 1). Oba sta zelo pogosta, prepričljiva, samoumevna in se ju le redko opazi.

Heteroseksizem lahko označimo kot ekstremno oblika homofobije, ker ne potrjuje le superiornosti med spoloma, ampak tudi superiornost ene seksualnosti nad drugo. Zaradi heteronormativnosti, heterocentrizma in heteroseksizma pa se oblikujejo predsodki in stereotipi.

1.1.5. HOMOFOBIA KOT POSLEDICA HETEROSEKSIZMA

V dobesednem prevodu homofobija pomeni strah pred istostjo. Ker je predpona homo- vzeta iz besede homoseksualnost, ne pa iz besede »homo«, kar pomeni človek, homofobija ne pomeni strah pred človekom. Plummer (1995 v Zorn 2000: 22) pravi, da je homofobija »izraz, s katerim označujemo sovražno klimo do homoseksualnosti ali natančneje, gre za problem zavračanja različnosti v človeški eksistenci.«

Sama po sebi je bližje predsodku kot fobiji, saj ne vključuje le strahu in odpora do homoseksualnosti, temveč tudi za sovražnost. Homofobne osebe do gejev in lezbijk občutijo strah, odpor in sovražstvo. Njihove reakcije istospolno usmerjenim povzročajo psihično in fizično trpljenje. Termin zajema tudi strah ljudi, da bi bili v družbi prepoznani kot geji in lezbijke, zato se izogibajo vsakemu vedenju, še posebno emocionalnim odzivom, ki bi jih družba povezala z vedenjem te spolne manjšine. Homofobija namreč ščiti vrednoto koncepta prave moškosti ali prave ženskosti. Tako se ustvarja prepričanje, da

homoseksualni moški niso več pravi moški, zato tudi lezbijke niso z moškimi in si raje izberejo žensko partnerico (Kuhar 2003: 84).

V naši kulturi je torej »prava« moškost odvisna od heteroseksualnosti, saj le-ta prisiljuje moške, da svojo moškost vedno znova dokazujejo z odklanjanjem tistega vedenja in aktivnosti, katera v kulturi niso znak (prave) moškosti. Od kulture je torej odvisna navidezna meja med moškimi in »nemoškimi«. Zaradi oblikovanja navidezne meje, se homofobija nanaša tudi na strah pred lastno homoseksualnostjo. Oseba naredi vse, da občutke in znake privlačnosti do istega spola zatira, zakrije in zanika pred ostalimi ljudmi istega spola. Homoseksualni osebi, ki to ne uspe, postane posmehovana v obliki »vicev o pedrih«.

Herek (1986 v Kuhar 2006: 543) govori o treh osnovnih funkcijah, ki opravljajo homofobična občutja, reakcije in vedenje. Ekspresivno-shematska funkcija osmišlja pretekle izkušnje z istospolnimi osebami in uravnava nadaljnje vedenje. Torej, če je bila pretekla izkušnja z istospolno osebo pozitivna, jo posamezniki posplošijo in v nadaljnjem odnosu s homoseksualci ne izražajo negativnih stališč. V nasprotnem primeru pa bi utrjevali stereotip in negativen odnos. Samoekspresivna funkcija utrjuje posameznikovo samopodobo. Le-ta se utrjuje prek izražanja in utrjevanja vrednot ter prek izražanja stališč, za katere posameznik dobi podporo znotraj družine. Defenzivna funkcija reducira nelagodnost in anksioznost, ki jo sproži homoseksualnost.

Homofobija se dostikrat povezuje s ksenofobijo, torej z odporom do tujcev in do vsega, kar doživljamo kot tuje. Je ena izmed pogostejših oblik diskriminacije, izraža se skozi predsodke, sovražni govor, nestrpnost, psihično in fizično nasilje. Predvsem v državah muslimanske veroizpovedi pa je bila in ponekod še vedno je zakonsko določena fizična kazen ali celo usmrtitev homoseksualne osebe. Homofobija se pojavlja na individualnem in na socialnem področju. Na različnih mestih, kot so cerkev, politika, šola, zakonodaja in nenazadnje tudi delovna mesta. Mnogo ljudi se vsakodnevno vede homofobično, vendar se tega običajno ne zavedajo, saj so v procesu socializacije ponotranjili ideološke dominantne diskurze do homoseksualnosti na osebni ravni.

1.2. PREDSDOKI IN STEREOTIPI O HOMOSEKSUALNIH OSEBAH

Predsodki so stališča o določeni skupini, ki nimajo racionalne podlage, niso argumentirani in preverjeni, so čustveno obarvani in so lahko pozitivni ali negativni. Allport (1954 v Kuhar 2009: 39) razlikuje pet stopenj izražanja predsodkov do istospolnih oseb, pri kateri vsaka naslednja stopnja povečuje intenziteto prejšnje stopnje predsodkov.

Prva stopnja je ogovarjanje, ki se izraža skozi humor, pripovedovanje vicev o homoseksualnih osebah in uporaba različnih zmerljivk (»toplovodar«, »peder«). Je zelo pogosto, vice velikokrat pripovedujejo posamezniki, ki sicer nimajo predsodkov do homoseksualcev. Drugo stopnjo imenujemo »izogibanje«. Z njo označujemo posameznike, ki sicer sprejemajo homoseksualnost, vendar pa se gejev in lezbijk začnejo ogibati v trenutku, ko z njimi vzpostavijo prvi stik. Tretja stopnja je »diskriminacija«, ki se izraža v preprečevanju dostopa do splošnih dobrin (npr. neenake možnosti zaposlovanja). Četrta je nasilje, kot peto stopnjo pa označujemo iztrebljanje in fizično preganjanje manjšin oz. genocid. Le-ta je bil nad homoseksualci izveden med 2. svetovno vojno.

Zornik in Mirović (1996: 137) trdita, da stereotipi niso rezultat naše neposredne izkušnje, ampak so posredovani preko govoric ali drugih nepreverjenih dejstev. Večinoma so preostanek nekdanj uveljavljenih in zastarelih znanstvenih teorij ter predstav, ki so popačene in ovržene. Ne predstavljajo naših osebnih sodb, pač pa so interpretacije družbe, v tem primeru heteronormativne. Stereotip je tako produkt sklepanja na osnovi omejenih informacij. Nastane tudi zaradi potrebe po izogibanju nastanka neskladnosti v našem zaznavnem procesu, saj naši možgani poenostavijo kompleksnost dogajanja v svetu, na način, ki bo najbolj enostaven in smislen. Stereotipi tako ne prikazujejo stvarnosti, resničnih značilnosti nekih posameznikov ali skupin, temveč zgolj poudarijo njihove tipične in za nas pomembne značilnosti, ki jih nato posplošimo na vse pripadnike skupine. Gre torej za proces pripisovanja značilnosti posameznikom na osnovi njihove pripadnosti določeni skupini, ne pa na osnovi njihovih individualnih značilnosti. Ko pa ljudem pripisujemo lastnosti samo na podlagi pripadnosti neki skupini, jih označimo tako, da pretirano poudarjamo njihovo podobnost s pripadniki njihove skupine in različnost s člani druge. To vodi do diskriminacije, saj so ljudje prepričani o večji vrednosti lastne skupine in manjvrednosti ostalih. Kljub temu da so zelo odporni na spremembe, pa do njih vseeno prihaja predvsem zaradi pozitivnih odnosov med člani različnih skupin.

Negativno stališče do homoseksualcev se pogosto oblikuje preko medijev. Če mediji homoseksualce prikazujejo v stigmatiziranih podobah (npr. spolni perverzneži, ki zlorablajo otroke in jih vzgajajo v homoseksualce), potem takšna podoba gejev in lezbijk v očeh javnosti tudi postane resnična. Televizijo zato štejem kot najbolj uveljavljen medij, ki ima na gledalce največ vpliva in jim ponuja izkrivljeno podobo realnosti. Posledica tega je proizvodnje mitov, stereotipov in tabujev o homoseksualnosti. Stereotipi o homoseksualni identiteti so zasidrani v zavesti Slovencev. Heteronormativna družba tako oblikuje modele obnašanja, razmišljanja homoseksualcev, ki so enotni za vse in vplivajo na oblikovanje enotne skupinske homoseksualne identitete. Vendar pa modeli obnašanja v homoseksualni populaciji niso enotni in se med seboj zelo razlikujejo. Ti modeli obnašanja se razvijejo takrat, ko člani neke skupine preživijo dovolj časa skupaj. Na ta način se razvijejo določeni načini obnašanja, ki jih heteronormativna družba diskriminira (npr. govorjenje v ženskem spolu, feminilne kretnje itn.). Družba določi stereotipne značilnosti homoseksualcev in pričakuje, da se bodo ravnali v skladu z njimi. Homoseksualne etiketirane osebe izloča, zavrača in jih prisili, da se priključijo sebi podobnim, torej deviantni skupini. Izoblikuje se deviantna subkultura, v kateri geji in lezbijke dokončno izoblikujejo deviantno homoseksualno identiteto, se pričnejo obnašati v skladu s pridobljeno nalepko in se počutiti v skladu z njo. To družbi pomeni potrditev pravilnosti njenih predsodkov in povzroči njihovo produciranje ter utrjevanje normativnih diskurzov. Na drugi strani pa obstajajo homoseksualne osebe, ki ravno zato, da jih ne bi prepoznali kot geje, prevzamejo stereotipne značilnosti »pravih« moških oziroma mačističen način obnašanja in spodkopavajo stereotipno oblikovano enotno skupinsko identiteto gejev in lezbijk (Zornik in Mirovič 1996: 142). Kadar se homoseksualne osebe ne vedejo s pričakovano deviantno vlogo, je družba razočarana.

Diskriminacija homoseksualnosti se izraziteje kaže v manjših krajih, kjer ljudje bolj pripadajo konzervativni religiozni ideologiji. Le-ta je homoseksualnost do nedavnega opredeljevala kot »mutasti greh« (Zornik in Mirovič 1996: 139). Družbeni odnos na odklonskost je tako vpljudnejši v večjih mestih, saj je nezanimanje za zasebnost drugega in nevsiljivost del mestne etike (Flaker 2002: 58). Ker je vsako odstopanje od »pravil skupnosti« v manjših krajih bolj vidno, je zato prikrivanje spolne usmerjenosti tam pogostejše. Obstaja pa tudi skupina ljudi, ki ima do drugih ranljivih skupin (ne le gejev in lezbijk) tolerantnejši odnos, med njimi prevladujejo predvsem mlajše generacije.

Diskriminacijo zaradi homofobije danes prepovedujejo mnoge zakonodajne politike, a homofobična občutja do gejev in lezbijk še niso izginila. Homofobično vedenje ljudi se zato danes bolj kot v komunikaciji odraža preko reakcij ignorance, s pasivnim zavračanjem, hlinjenjem navidezne sprejetosti in tolerance. Ker dejanja ljudi povedo več kot tisoč besed, menim, da prihaja do premika v stereotipnih vedenjskih vzorcih ljudi. Stereotipi do spolnih manjšin ne izginjajo, temveč so postali prikriti, težko opazljivi, bolj nepredvidljivi in zahrbtni kot tradicionalni predsodki. Ker so globoko zasidrani v človekovem bodisi zavednem ali nezavednem, so vidni in nevidni hkrati, zato težko vplivamo na njihovo redukcijo (Sekereš 2010: 84).

Pietrantonio (1999 v Renner 2009: 114) je najbolj razširjene predsodke in stereotipe o homoseksualnosti razvrstil v štiri kategorije:

- Predsodki in stereotipi o nekonformnosti spolne vloge:

V to kategorijo je uvrstil stereotipe o homoseksualnih osebah, ki prevzemajo vedenja in videz, ki niso v skladu z njihovim biološkim spolom. Potemtakem naj bi istospolno usmerjene osebe prepoznali po zunanem videzu. Npr. stereotipi, da se homoseksualni moški poženščeni, uporabljajo feminilne kretnje, so emocionalni, melanholični, oblačijo se v ekscentrična barvna oblačila, uporabljajo kozmetična sredstva, s katerimi skrbijo za svoj zunanji videz in telo, imajo visok glas, slabo poraščeno telo, nosijo uhan v desnem ušesu, cigareto držijo v levi roki, radi kuhajo in poslušajo disko glasbo. Homoseksualne ženske pa so možače, se navdušujejo nad moškimi športi in se ne zmenijo za urejenost. Kategorija teh stereotipov vpliva na izoblikovanje naslednje kategorije oz. na spreminjanje tradicionalne delitve dela po spolu, pri čemer naj bi moški raje opravljali ženska opravila.

Toda kljub temu menim, da jih večina po svojih zunanjih značilnostih ne izstopa. Bolj kot vidni želijo biti neopazni in skriti svojo spolno usmerjenost pred heteronormativno družbo, saj se bojijo, da bi izgubili službo ali bili deležni homofobičnih reakcij družbe. Slovenski psihiater Lokar (1977 v Kuhar 2003: 49) je trdil, da »najmanj 80 odstotkov homoseksualnih moških ne kaže navzven nikakršnih znakov, po katerih bi jih lahko prepoznali že na prvi pogled«. Na nastanek tovrstnega stereotipa vplivajo določene homoseksualne skupine ljudi, ki zaradi boja za pravice bolj namenoma, kot namenoma izstopijo tudi s zunanjimi značilnostmi. Menim, da je namen takega načina izstopanja opozarjanje javnosti na obstoj drugačnosti.

- Predsodki in stereotipi o družbeni vlogi:

Kategorija zajema poklice homoseksualnih oseb, ki niso v skladu z družbenimi pričakovanimi poklici za določen spol. Npr. stereotip, da so geji modni kreatorji, umetniki, plesalci, baletniki, igralci, oblikovalci in drugi kulturniki, pogosto se zaposlujejo kot učitelji, natakariji in kuharji. Lezbijke so mehaničarke, voznice avtobusov in tovornjakov. Sullivan (2008: 156) meni, da so istospolne osebe ustvarile varne poklice, v katerih se lahko skrijejo in izražajo svoja čustva, saj so jih drugače prisiljeni skrivati. Skozi glasbo, gledališče in umetnost imajo možnost samoizražanja, svojo nezmožnost očetovstva oz. materinstva pa nadomeščajo z vzgojo nadomestnih otrok v pedagoških poklicih. Vendar pa ni dokazov, da bi v navedenih poklicih prevladovale istospolno usmerjene osebe. Ta stereotip je torej povezan s prejšnjo kategorijo, z »možatostjo« lezbijk in »ženskostjo« gejev.

- Predsodki in stereotipi o seksualnem vedenju:

V kategorijo so uvrščeni stereotipi, ki nakazujejo na to, da je vedenje homoseksualnih oseb nevarno in grozi obstoju heteroseksualcev. Npr: homoseksualne osebe enačimo s pedofili. Pojav spolnega nadlegovanja otrok imenujemo pederastija. Ta izraz se je razširil na vse homoseksualne osebe in dobil bolj žaljiv pomen v besedi »peder«. Posledica tega je, da ljudje ne prepoznajo razlik med pederastijo in homoseksualnostjo (Pietrantonio 1999 v Renner 2009: 114). Od tod izvira strah, da naj bi bile istospolne osebe huda grožnja otrokom, in nasprotovanja, da bi bile homoseksualne osebe zaposlene v poklicih, kjer imajo veliko stikov z otroci. Pogost je tudi stereotip, da istospolne osebe vzgajajo homoseksualne otroke in s svojim življenjskim stilom promovirajo družbo, ki je nereproduktivna. Nedavno je bil prisoten stereotip, da le homoseksualci lahko zbolijo z AIDS-em. To prepričanje je bilo posledica prvotnega odkritja te bolezni pri homoseksualcih. Ker ob besedi »aids« največkrat pomislimo na spolno občevanje z raznolikimi partnerji, pa se je izoblikoval tudi stereotip, da so vsi homoseksualci promiskuitetni, usmerjeni na hedonizem in niso sposobni vzpostaviti dolgotrajnejših in stabilnih razmerij.

- Predsodki in stereotipi o vzrokih homoseksualnosti:

Mnogi še vedno menijo, da so travmatska doživetja v otroštvu, želja staršev po otroku nasprotnega spola, posestniške matere, ki svojim sinovom onemogočajo, da bi se

osamosvojili in uveljavili svojo moško vlogo ipd. glavni vzroki za nastanek homoseksualnosti.

Znani so tudi drugi stereotipi, da geji sovražijo ženske, lezbijke pa sovražijo moške; da so istospolne osebe hormonsko in duševno moteni ljudje. Da je homoseksualnost duševna bolezen, je do 1992 leta trdila tudi Svetovna zdravstvena organizacija WHO. Na splošno pa naj bi pogosteje trpeli za depresijo, bili nesrečni, bolj občutljivi, nervozni, emocionalno labilni in dovzetnejši za paranojo (Zornik in Mirović, 1996: 138-140).

1.3. STIGMA

Pojem se bolj kot v krščanskem smislu »stigate«, s katero so označevali telesna znamenja na koži, danes uporablja v prenesenem pomenu, v smislu zaznamovanosti, ki ni nujno vidna in deluje kot pečat nezaželenosti in zavrženosti. Zaradi homofobičnega vedenja, ki so posledica stereotipov »deviantnega« vedenja in »deviantne« osebnosti, homoseksualna oseba občuti stigo, razkorak med tem, kar je, in tem, kakšen človek bi morala biti. Posameznik s stigo lahko sebe dojema kot človeka, ki se v ničemer ne razlikuje od drugih ljudi, hkrati pa se sam in ljudje, ki ga obdajajo, definirajo za drugačnega (Goffman 2008: 97). Ena od značilnosti stigmatiziranih je, da jih je veliko zaposlenih. Samostojnost na delovnem mestu je varovalni mehanizem, hkrati podlaga za preživetje in občutek »normalnosti« v primerjavi z drugimi. Najgloblje občutje stigmatiziranega posameznika o sebi je občutek, da je »normalen« človek kot vsi drugi, vendar pa v interakcijah z drugimi lahko zazna, da ga drugi ljudje, ne glede na to, kaj trdijo, še vedno ne sprejemajo in z njim niso pripravljeni vzdrževati enakopravnih stikov (Goffman 2008: 15). Zaradi norm, ki jih je takšen človek prevzel od družbe, se zaveda, v čem drugi vidijo njegovo pomanjkljivost, zato se svojo drugačne spolne usmerjenosti sramuje.

Dober odnos s sodelavci na delovnem mestu je ključen za rast v poklicni karieri, vendar pa Goffman (2008: 17) meni, da je homoseksualni posameznik pri vzpostavljanju stikov z ljudmi na delovnem mestu lahko vedno v pripravljenosti, je nesproščen, saj je prisiljen razmišljati o tem, kakšen vtis bo pustil pri sodelavcih, saj bo mogoče naključno vedenje, ki ga bo družba označila kot neprimerno, interpretirano kot neposredni izraz njegove drugačnosti-homoseksualnosti. Pomembno je izpostaviti, da tudi drugi ljudje občutimo stigo, ne le istospolna oseba, ampak se tudi mi počutimo nelagodno zaradi svojih nerodnih poskusov vzpostavitve interakcije, v kateri ne želimo uporabljati kategorizacij, ki

niso ustrezne. Ker se stigmatizirana oseba s takšnimi situacijami srečuje večkrat kot mi, bo verjetno spretnejša v obvladovanju le-teh in nas bo nevsiljivo »vodila v razumevanje nenormalnega«. Stigmatizirani postanejo strokovnjaki za prepoznavanje nelagodja normalnih. Kadar homoseksualna oseba opazi, da sodelavci namerno ignorirajo njeno drugačnost, si mora prizadevati za zmanjšanje napetosti, poskušati mora prebiti led, tako da naravnost spregovori o homoseksualnosti in se na račun tega tudi pošali. Strokovnjaki svetujejo, naj obzirno sprejme vprašanja, zanimanja, sočutje sodelavcev, četudi bi v njih mogoče videla vtikanje v zasebnost. Vendar pa ni priporočljivo preizkušati mej sprejemanja homoseksualnosti med heteronormativnimi posamezniki (Goffman 2008: 105-107). Še večja stigma se lahko pojavi pri zaposlenih homoseksualnih osebah, ki so na delovnem mestu zaposleni dlje časa, njihova drugačnost pa sodelavcem ni znana. Posameznik tako doživlja stigo o tem, kako razpolagati z informacijami o svoji usmerjenosti. Jo razkriti ali ne? Lagati o obstoju heteroseksualne zveze? Če jo razkriti, komu, kdaj in kje? Kakšne bodo posledice razkritja? Pri tem ne gre za to, da bi se istospolna oseba morala soočiti s predsodki proti sebi, ampak gre za vprašanje, ali jo bodo ljudje, ki ne vedo o njeni homoseksualnosti, pa vendar imajo predsodke do teh oseb, še sprejeli, ko se bo identificirala kot pripadnik teh oseb (Goffman 2008: 106).

V takih primerih je stigma večkrat zamolčana, nosilec stigme jo prikrije, saj istospolna oseba lahko s svojim obnašanjem lažno izpolnjuje pričakovanja drugih, zato pridobiva potrditev in pozitivno obravnavo, ki zaradi pomanjkanja informacij o njej sami temelji na lažnih domnevah o njej in njenem življenju (Goffman 2008: 44). Vendar pa je možnost zamolčanja stigme odvisna od njene očitnosti. Če je stigma v luči sodelavcev neopazna, potem mora stigmatizirana oseba obvladovati molčečnost in se vživeti v zorni kot nevednih sodelavcev okoli nje same. Posledice prikrivanja lastne identitete so lahko majhne v posameznih stikih z ljudmi, vendar pa je lahko v nadaljevanju vsaka sprememba načina, s katerim se posameznik predstavlja ljudem, usodna. Ne le, da oseba zaradi konstantnega skrivanja ali celo uporabe lažne heteroseksualne identitete večkrat občuti stiske, ogroženost, manjvrednost, kar vpliva na izgradnjo poklicne identitete, slej ko prej se lahko tudi znajde v nepredvidljivi situaciji, ko je razkritje informacij o sebi neizogibno zlo (npr.: odobritev starševskega dopusta ob rojstvu otroka registriranega istospolnega partnerja, odobritev dopusta za nego partnerjevega otroka). Skrivanje povzroči vse globlje pogrezanje v laž, prizadevanja za prikritje nekaterih informacij pa lahko razkrijejo druge. Z dvotirnim življenjem je posameznik razdvojen med dvema pripadnostima, med dejansko

osebno identiteto in tisto, kar naj bi človek v družbi, interakciji bil, torej virtualno identiteto. Flaker (2003: 32) zev med obema tema identitetama razume kot osnovo procesa stigmatizacije. Oseba se počuti odtujeno, saj se ne more popolnoma identificirati z identiteto tistega, za katerega se izkazuje, in se bo prezirala, saj z zamolčevanjem stigme ne ukrene ničesar proti predsodkom do članov njegove dejanske identitete.

1.4. DISKRIMINACIJA V DELOVNEM OKOLJU

Pojem diskriminacije zajema vsakršno neenako obravnavanje posameznikov, za katerega ni upravičenega razloga in ki temelji na osebnih okoliščinah, med katerimi se najpogosteje omenjajo spol, starost, rasni ali etnični izvor, vera ali prepričanje, invalidnost, spolna usmerjenost in druge osebne okoliščine. Kot zelo pereč problem se je izkazala diskriminacija pri zaposlovanju in delu na podlagi spolne usmerjenosti, saj le-ta sodi med najbolj tabuirane, prikrite in težko dokazljive ter kot taka pomeni kršitev temeljnih človekovih pravic, pravice do enakosti in do dela.

Po statističnih ocenah naj bi bilo v vsaki državi okrog 15 % homoseksualne populacije. V Sloveniji pa naj bi bil delež homoseksualne populacije 10 %, kar po navedbah Statističnega urada Republike Slovenije na podlagi izračuna števila prebivalcev decembra 2015 zajema 200.336 homoseksualnih oseb (Statistični urad RS 2015). Raziskave kažejo, da je dejanski delež večji, saj naj bi jih več kot polovica, ki so zaposleni v Sloveniji svojo homoseksualno usmerjenost prikrivala. Kot manjšina se torej ne smatrajo zaradi številčne majhnosti, temveč zaradi majhne družbene moči in vpliva, ki je posledica njihove stigmatiziranosti (Greif 2009: 51).

Tudi spolne manjšine uvrščamo v ranljive družbene skupine, saj je prav tako izpostavljena večjemu tveganju za revščino in socialno izključenost na vseh področij družbenega življenja. Zaradi neprepoznavanja homofobije v delovnem okolju in zaradi molka žrtev ostaja diskriminacija istospolno usmerjenih oseb zamolčana in neopazna. Diskriminacija gejev in lezbijk je najbolj prikrita (indirektna) in težko dokazljiva oblika diskriminacije. Od drugih diskriminacij na podlagi osebnih značilnosti jo loči ravno njena neprepoznavnost. Največkrat je podana v primeru, ko je oseba zaradi navidezno nevtralnega predpisa, v posebej neugodnem položaju v primerjavi z osebami, ki so drugačne spolne usmerjenosti. Do nje pa ne prihaja, če to pravilo temelji na upravičeni zahtevi ter so sredstva za njeno doseganje primerna in nujna.

Izsledki preučevanj organiziranosti različnih organizacij in znanstvene študije so pokazali, da na delovno uspešnost posameznika poleg učinkovitosti dela, količine in kakovosti dela, motivacije, nagrad, planiranja, razpoložljivosti sredstev za delo in zanimanja za delo vplivajo tudi dobri medsebojni odnosi med delavci, možnost napredovanja in usposabljanja, klima, kultura organizacije in sestava delovnega kolektiva. Ugotovitve številnih preučevanj kažejo, da so bolj heterogene, raznolike skupine uspešnejše od skupin, ki jih sestavljajo osebe, ki so si podobne po svojih vrednotah, osebnostnih lastnostih, interesih in stališčih. Namesto da bi se zavedali prednosti, ki jih raznolikost lahko prinaša v okviru delovnega procesa, pa so pripadniki manjšinskih skupin prav zaradi teh lastnosti, ki jih razmejujejo od večine, pogosto ovirani ali celo onemogočeni pri vstopanju na trg delovne sile. Da pa bi lahko presodili, ali je neko dejanje v organizaciji bilo diskriminatorno, pa je potrebno pritrdilno odgovoriti na naslednja vprašanja (Poslovni bazar 2011: Diskriminacija na delovnem mestu):

- Ali je oseba bila, je ali bi lahko bila obravnavana manj ugodno?
- Ali je podana osebna okoliščina, zaradi katere je oseba bila, je ali bi lahko bila obravnavana manj ugodno?
- Ali je podan primerljiv, enak ali podoben položaj, v katerem je oseba bila, je ali bi lahko bila obravnavana manj ugodno?

V sferi dela ločimo odkrito in prikrito diskriminacijo na podlagi spolne usmerjenosti. Med odkrite oblike sodijo: širjenje homofobije in predsodkov, sovražni govor, šikaniranje, izražanje nestrpnosti, psihično, fizično nasilje in nadlegovanje ter javno razkritje homoseksualne identitete posameznika proti njegovi volji. Med prikrte oblike pa uvrščamo: prikrito vsiljevanje normativne heteroseksualnosti, prisotnost družbenega heteroseksizma in legalizirane diskriminacije, ki se kaže kot ignoriranje in ne-ukrepanje državnih služb ob razkritju diskriminacije na podlagi spolne usmerjenosti v delovnem procesu (Greif 2006: 12-13).

Greif (2009: 58) z analizo mednarodne raziskave iz leta 2001, ki je bila opravljena v Sloveniji, opozarja na obstoj diskriminacije na delovnem mestu, pri iskanju zaposlitve, poklicnem napredovanju, neupravičenem odpuščanju z dela in odrekanju pravic iz naslova zaposlitve. V mednarodni raziskavi je bilo 20,3 % anketirancev, ki so na delovnem mestu že doživeli diskriminacijo zaradi spolne usmerjenosti. Homofobija se kaže v obliki žaljivih komentarjev, šal in posmehovanja s strani sodelavcev, elektronske pošte, fizičnega nasilja

in spolnega nadlegovanja, uporabe ženskih vzdevkov za geje in moških vzdevkov za lezbijke ter širjenja govoric o razkritju homoseksualne identitete. 3 % oseb je bilo mnenja, da je bila spolna usmerjenost glavni razlog za odpust z delovnega mesta, 7 % jih je bilo v neenakem položaju pri iskanju zaposlitve, 14,5 % anketirancev pa je trdilo, da jih je njihova homoseksualna spolna usmerjenost ovirala pri poklicnem napredovanju. Predsodke do homoseksualnosti pa gojijo nekateri delodajalci, vodstveni, vodilni delavci, nadrejeni in sodelavci.

1.4.1. DISKRIMINACIJA HOMOSEKSUALNIH OSEB PRI ZAPOSLOVANJU

Pri procesu izbora kandidatov za prosto delovno mesto se delodajalci poleg kandidatovih delovnih izkušenj, znanj, spretnosti, veščin, osebnostnih lastnosti in delovnih izkušnjah pogosto zanimajo tudi za podatke, ki niso neposredno povezani z delovnim razmerjem in odražajo zaposlovalčev odnos do spolnih manjšin. Pri procesu zaposlovanja se diskriminacija pojavlja predvsem pri objavi oglasa za prosto delovno mesto in pri zaposlitvenem razgovoru. V oglasu zahtevani pogoji in kvalifikacije ne smejo biti zastavljeni omejevalno ali izključevalno do katerekoli skupine ali posameznika in morajo biti v skladu z dejanskimi potrebami. Pri razpisu prostega delovnega mesta se pojavljajo zahteve, naj kandidati k vlogi prilagajajo svojo fotografijo. Ta praksa delodajalcem omogoča oblikovanje domnev o starosti, spolni usmerjenosti in življenjskem slogu, zato je ta praksa protipravna. Oglas ne sme izražati prikritih diskriminatornih negativnih predsodkov, ampak mora zagotavljati nevtralni odprt pristop, zaradi katerega se bodo na razpis lahko prijavili tudi »ne-tradicionalni« iskalci zaposlitve, trans-osebe (Greif 2009: 32-35). Tako tudi 27. člen Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT in 33/16 – PZ-F) prepoveduje neenako obravnavo oseb glede na spol. Delodajalec lahko v skladu s tem členom objavi prosto delovno mesto izključno za ženske ali moške le, kadar določen spol predstavlja bistven in odločilni pogoj za delo, ter je taka zahteva upravičena z zakonitim ciljem.

Greif (2006: 32) v priročniku Ukrepi proti diskriminaciji v zaposlovanju za delodajalce navaja primer podjetja, ki je lastnik počitniškega doma in je za upravljanje le-tega želel zaposliti zakonski par. Primer kaže na posredno diskriminacijo, saj je delodajalec diskriminiral ostale neporočene pare, kamor sodijo tudi gejevski in lezbični pari.

Pri zaposlitvenem intervjuju morajo delodajalci zagotavljati enako in pravično obravnavanje vsem kandidatom. Komisijo za izbor kandidatov morajo sestavljati spolno, starostno in interesno mešani, verodostojni in nepristranski ljudje, ki se pri intervjuju osredotočajo izključno na ugotavljanje kandidatovih kvalifikacij in sposobnosti, ki so v skladu z razpisanimi pogoji. Vprašanja o zakonskem statusu, spolni usmerjenosti in ostalih osebnih okoliščinah niso dovoljena. Da osebne okoliščine posameznika ne bi smele biti podlaga za diskriminatorno obravnavo pri zaposlovanju, se navezuje tudi 28. člen ZDR-1 (Ur. l. RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT in 33/16 – PZ-F), ki določa, da sme delodajalec od kandidata zahtevati le predložitev tistih podatkov, ki dokazujejo izpolnjevanje pogojev za opravljanje dela.

1.4.2. DISKRIMINACIJA HOMOSEKSUALNIH OSEB NA DELOVNEM MESTU

Na delovnem mestu se bolj kot neposredna diskriminacija pojavlja posredna (indirektna) diskriminacija, ki jo je veliko težje odkriti in dokazati. Greif (2006: 9) trdi, da se v delovnem okolju kot oblika diskriminacije pojavlja nadlegovanje, ki se kaže kot širjenje govoric, norčevanje, poniževanje, posmehovanje, podcenjevanje, omejevanje, grožnje in zmerjanje z žaljivimi opazkami in drugimi prikritimi ali neposrednimi vrednostnimi sodbami. Posebna podvrsta nadlegovanja je spolno nadlegovanje, ki se kaže kot neželjeno vedenje, ki je spolne narave in je lahko bodisi verbalno (opolzki komentarji, spreminjanje službenih tem v spolno, predlogi za zmenke, uporaba obscenega jezika), neverbalno (strmenje v dele telesa, pošiljanje elektronskih sporočil s spolno vsebino) ali fizično (otipavanje, seksualne usluge in seks).

Nadlegovanje je pri tem vsako vedenje, ki ga prizadeta oseba označi kot nezaželeno. Pogosto pa se pojavljajo tudi povračilni ukrepi oz. t.i. viktimizacija. O njej govorimo takrat, kadar je diskriminirana oseba (ali oseba, ki je pomagala žrtvi diskriminacije) obravnavana manj ugodno ali je deležna neugodnih posledic zaradi svoje pomoči žrtvi ali svojega ukrepanja v zvezi s kršitvijo prepovedi diskriminacije. Za viktimizacijo gre torej v primerih, ko oseba posreduje dokaze o diskriminaciji (sproži postopek zoper povzročitelja diskriminacije) in je zaradi tega s strani povzročitelja diskriminacije postavljena v slabši položaj (Greif 2006: 9).

Diskriminacija na delovnem mestu je pogosto zelo težko opazna, neenako obravnavanje pa izvira iz homofobije, torej iz odpora in strahu pred homoseksualnostjo, ali celo iz heteroseksizma. Stopnja diskriminacije na delovnem okolju je ravno zaradi dominantnih

ideoloških diskurzov v sodobni družbi in posledičnih stereotipov izrazitejša v pedagoških poklicih, zdravstvu, duhovništvu, medicinski oskrbi, vojski in šolstvu. Da bi se geji in lezbijke bolečim posledicam razkritja izognili, največkrat svojo seksualno usmerjenost na delovnem mestu prikrivajo. Zaradi konstantnega skrivanja ali celo uporabe lažne heteroseksualne identitete večkrat občutijo stiske, ogroženost, manjvrednost in nezaupanje, kar vpliva na izgradnjo poklicne identitete in samo kariero. Sama poznam osebo moškega spola, ki je prikrivala svojo seksualno usmerjenost pred svojimi sodelavci. Sprva je imela oseba zelo dobre odnose z njimi, vse dokler se ni približeval družaben dogodek silvestrske večerje zaposlenih, na katerega so bile povabljene tudi njihove partnerice. Ker ga je skrbela reakcija sodelavcev, ko bi se na dogodku pojavil s svojim partnerjem, jim je svojo spolno usmerjenost raje razkril med odmorom pavze kajenja. Sprva je imel občutek, da so sodelavci njegovo novico sprejeli presenetljivo dobro, po silvestrskem večeru pa so se nekateri do njega precej distancirali, medtem ko je z večino ohranil dobre odnose. Menim, da odgovornost za varno delovno okolje nosi predvsem vodstvo delovne organizacije, ki mora spremljati in sproti preverjati razmere in vzdušje v kolektivu, skrbeti, da kršitve ne bodo ostale zamolčane in prezrte ter poskrbeti za takojšnje ukrepanje v skladu s predpisi ob opazanju le-teh.

Kuhar et. al (2008: 14) podaja presenetljivo analizo raziskave »Vsakdanje življenje istospolnih usmerjenih mladih v Sloveniji«, ki jo je društvo Legebitra izvedlo leta 2008 med 60 zaposlenimi in brezposelnimi geji, lezbijkami, biseksualci in queer osebami. Ti so predstavljali 27 % vseh respondentov v vzorcu. Med 55 anketiranimi LGBT osebami, ki so trenutno v delovnem razmerju, je skoraj 31 % anketirancev svojo spolno usmerjenost razkrilo pred sodelavci, 29,1 % anketirancev je svojo spolno usmerjenost razkrilo le nekaterim sodelavcem, skoraj 11 % respondentov sumi, da so sodelavci izvedeli za njegovo usmerjenost, kar 29,1 % pa je še takih, ki usmerjenost še prikrivajo.

Med 39 osebami, ki so na delovnem mestu svojo spolno usmerjenost razkrili (tudi tisti, ki sumijo, da so sodelavci odkrili njihovo usmerjenost), jih je 42,4 % že doživelo različne oblike nasilja na delovnem mestu (verbalno, fizično nasilje ali neverbalno nasilje, ki je bilo v raziskavi definirano kot izražanje molka in sumničenja), med 16 nerazkritimi osebami pa je različne oblike nasilja doživelo 28,3 % oseb. Izkušnje nasilja so v nadaljevanju predstavljena tudi v tabeli, rezultati so podani v odstotkih. Na podlagi rezultatov sklepam, da se nasilje na delovnem mestu v večji meri pojavlja pri delavcih, ki so svojo spolno usmerjenost razkrili.

Tabela 1.4.2. – Izkušnja nasilja na delovnem mestu po oblikah nasilja in akterji nasilnih dejanj, v odstotkih. Vir: Legebitra (2008: 15)

Akterji nasilja	Fizično nasilje		Verbalno nasilje		Neverbalno nasilje	
	Razkriti	Nerazkriti	Razkriti	Nerazkriti	Razkriti	Nerazkriti
Nadrejeni	/	/	1,8	1,8	12,7	7,3
Sodelavci	/	1,7	8,6	5,2	19,3	12,3

Tudi analiza raziskave o pravni podinformiranosti LGBT skupnosti in vsakdanjem življenju gejev in lezbijk, ki jo je Mirovni inštitut izvedel leta 2014 med 1145 geji, lezbijkami in queer osebami v Sloveniji, je pokazala, da je med 607 osebami, ki so trenutno v delovnem razmerju, 40 % takih, ki so svojo spolno usmerjenost razkrili, 19 % anketiranih sumi, da so sodelavci že izvedeli za njihovo spolno usmerjenost, 41 % vprašanih pa na delovnem mestu ni razkrita. Med 710 osebami, ki so trenutno v delovnem razmerju ali so brezposelni, je 12 % vprašanih (85 oseb) potrdilo, da imajo izkušnjo diskriminacije na delovnem mestu zaradi spolne usmerjenosti. Od tega jih je 0,6 % bilo pogosto diskriminiranih, 6,7 % nekajkrat, 4,7 % pa so bili diskriminirani le enkrat, ostalih 70,3 % nimajo izkušnje z diskriminacijo, 17,6 % oseb pa ni zaposlenih. Med osebami, ki so potrdile izkušnjo diskriminacije na delovnem mestu, je bilo 10 respondentov (11,8 %) takih, ki so menili, da so bili z delovnega mesta odpuščeni ravno zaradi razkritja svoje istospolne usmerjenosti ali pa jim zaradi tega razloga ni bila podaljšana pogodba o zaposlitvi. Pri glavnini med njimi so delodajalci sicer navedli drugačen razlog za prekinitev delovnega razmerja, saj spolna usmerjenost zakonsko ne sme biti razlog za odpuščanje. Kot obliko diskriminacije, ki so jo vprašani navajali, se je pogosto pojavilo tudi onemogočanje poklicnega napredovanja (Kuhar in Švab 2014: 14).

Kot kaže, je odpuščanje delavcev zelo občutljivo področje delovnih razmerij. In čeprav je prepoved tovrstne diskriminacije zakonsko regulirana s 6. členom ZDR-1 (Ur. l. RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT in 33/16 – PZ-F), se v praksi še vedno pojavljajo nepravilnosti. ZDR-1 v 12. členu določa, da pogodba o zaposlitvi za delavca preneha s potekom časa, za katerega je bila sklenjena (če je bila pogodba o zaposlitvi sklenjena za določen čas), s smrtjo delavca ali delodajalca (fizične osebe), s sporazumom, z redno ali izredno odpovedjo, s sodbo sodišča, po samem zakonu in v drugih primerih, ki jih določa zakon. Medtem ko delavec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi brez obrazložitve, pa mora delodajalec navesti razloge, ki utemeljujejo njegovo odločitev o odpovedi pogodbe o

zaposlitvi. ZDR-1 v 90. členu navaja neutemeljene odpovedne razloge, med katerimi pa spolna usmerjenost izrecno ni navedena, čeprav je pogosto podlaga za diskriminacijo.

V 6. členu pa le-ta sodi v okvir ostalih osebnih okoliščin. 83. člen pa določa, da je redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi na podlagi osebnih okoliščin, ki delavca postavljajo v slabši položaj, neveljavna. V primeru nepravičnega odpuščanja ZDR-1 (Ur. l. RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT in 33/16 – PZ-F) določa, da imajo delavci sicer pravico do pritožbe in uporabe obstoječih pravnih sredstev, pri čemer je dokazno breme na strani delodajalca, vendar pa se zaradi strahu pred možnimi negativnimi posledicami izpostavitve geji in lezbijke le redko odločajo za reševanje diskriminatorne obravnave po pravni poti. To dokazujejo tudi rezultati raziskave Mirovnega inštituta, saj jih izmed oseb, ki so že pridobile izkušnjo diskriminacije na delovnem mestu, 92 % (78 oseb) diskriminacije ni prijavila. Razlog za to je bilo mnenje, da s prijavo ne bi ničesar dosegli ter da je zaradi tega ni bilo vredno vložiti. Pogosto se bojijo, da bodo odpuščeni ali da ne bodo mogli najti druge zaposlitve, če bi se razvedelo, zakaj so bili odpuščeni. Vsi delavci imajo zakonsko ne glede na osebne okoliščine tudi enake možnosti pri napredovanju na delovnem mestu, pri tem pa morajo biti možnosti za napredovanje osebe prenosorazmerne z delovno uspešnostjo, ki pa je sklop ocen o natančnosti, zanesljivosti, kreativnosti, rezultatih dela, organizaciji dela in drugih sposobnostih v zvezi z opravljanjem dela. Statistične raziskave kažejo, da negativni predsodki in homofobija pripeljejo do tega, da se morajo homoseksualne osebe za možnosti napredovanja na delovnem mestu veliko bolj boriti kot ostala skupina delavcev, razlog za to pa so predsodki tistih, ki so na položaju za sprejemanje odločitev (Kuhar in Švab 2014: 13-15).

Neenako obravnavanje pa se pojavlja tudi pri dostopu do pravic iz naslova zaposlitve. Po 133. členu ZDR-1 (Ur. l. RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT in 33/16 – PZ-F) je delodajalec dolžen za enako delo in za delo enake vrednosti zagotavljati enako plačilo delavcem, ne glede na spol. Neenako obravnavanje pri tem doleti predvsem trans-osebe. Zaradi nezagotavljanja pravičnega izplačila plače, socialnih prispevkov, nezagotavljanja varnosti pri delu in varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu ter zaradi nezagotavljanja enake obravnave v skladu s 6. členom ZDR-1 lahko delavec v skladu z 111. členom tega zakona izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. Ker se v delovnem okolju pojavljajo številni primeri diskriminatorne obravnave zaradi spolne usmerjenosti in ker se pri tem številne zaposlitvene ugodnosti, kjer prihaja do neenakega obravnavanja, povezujejo z določbami Zakona o registraciji istospolnih

skupnosti in Družinskega zakonika, ki pa nista predmet mojega diplomskega dela, bom navedla le nekaj primerov neenakega obravnavanja. Menim, da jih je tu smiselno omeniti, saj neenak dostop do pravic iz naslova zaposlitve prispeva k ohranjanju stereotipov in homofobije. Te pravice, ki so za partnerje gejev in lezbijk nedostopne, so za heteroseksualne partnerje samoumevne. Partnerji gejev in lezbijk pri zaposlitvenih ugodnostih zaposlenega partnerja niso obravnavani enako kot ostali. V primeru brezposelnosti so še vedno izključeni iz zdravstvenega zavarovanja po partnerju, v primeru njegove smrti niso upravičeni do vdovske pokojnine ali pokojninskega zavarovanja. Ker imajo status svojca, pa ne morejo niti koristiti bolniškega dopusta za nego bolnega partnerja ali partnerjevega otroka. Prav tako nimajo dodatka za ločeno življenje, registrirani partnerji imajo pravico do starševskega dopusta ob rojstvu otroka, upravičenost do prostega dneva v primeru smrti družinskega člana, selitve pa je odvisna od same organizacije (Greif 2006: 47). V nekaterih podjetjih zahodnih držav pa že opazimo napredek protidiskriminatornega delovanja, saj poskušajo zagotoviti dostop do zavarovalnih shem, do katerih so bili do sedaj prikrajšani.

Diskriminatorna obravnava se torej pojavlja navkljub obširni protidiskriminatorni zakonodaji, tako na nacionalni, kot tudi na mednarodni ravni, kjer so nastali številni pravni viri, s katerimi se poskuša uresničevati načelo enakosti. V nadaljevanju bom predstavila pomembne dokumente, ki se nanašajo na varstvo pred diskriminacijo pri zaposlovanju in delu, ter urejajo prepoved vseh oblik diskriminacije na podlagi spolne usmerjenosti.

1.5. MEDNARODNOPRAVNA UREDITEV DISKRIMINACIJE NA PODLAGI SPOLNE USMERJENOSTI V DELOVNEM OKOLJU

1.5.1. UNIVERZALNI PRAVNI VIRI

Med dokumenti, ki prepovedujejo diskriminacijo na področju delovnega prava, ločimo pravne akte, ki jih je sprejela Organizacija združenih narodov, in tiste, ki so bili sprejeti v okviru Mednarodne organizacije dela. Na oboje se pri svojem delu sklicuje Varuh človekovih pravic RS in organizacije v Sloveniji.

1.5.1.1. PRAVNI AKTI ORGANIZACIJE ZDRUŽENIH NARODOV

Splošna deklaracija človekovih pravic (SDČP)³

V 1. členu poudarja, da se vsi ljudje rodijo svobodni, imajo enako dostojanstvo in enake pravice. Pravica do enakosti, brez kakršnegakoli razlikovanja na podlagi osebnih okoliščin, je temeljna človekova pravica. Deklaracija v 2. členu zagotavlja, da je vsakdo upravičen do uživanja vseh pravic in svoboščin, ki so z njo določene, ne glede na osebne okoliščine, ki so v SDČP opredeljene kot: rasa, jezik, barva, spol, vera, politično ali drugo prepričanje, narodna ali socialna pripadnost, premoženje, rojstvo in druge okoliščine. Prepoveduje kakršnokoli razlikovanje glede na politično ali pravno ureditev ali mednarodni položaj ozemlja, ki mu kdo pripada, vendar SDČP izrecno ne omenja spolne usmerjenosti. Razloge za to najdem v dejstvu, da v takratnih razmerah ni bila izoblikovana zavest o prevladujoči heteronormativnosti in seksizmu. SDČP prav tako ne omenja prepovedi diskriminacije na področju delovnega prava, vendar v 23. členu le določa, da je vsak brez diskriminacije upravičen do uživanja vseh pravic in svoboščin, ki izhajajo iz dela ter do varstva pred brezposelnostjo.

Mednarodni pakt o državljskih in političnih pravicah (MPDPP)⁴

Pogodbenice pakta so v II. delu (1.-3. odstavek 2. člena) zavezale, da bodo vsem ljudem na njihovem ozemlju zagotovile uresničevanje pravic, brez razlikovanja na podlagi osebnih okoliščin in jim v primeru kršitev zagotovile pravno varstvo. Mednarodni pakt v 26. členu poudarja, da imajo pravico do zakonskega varstva vsi, prepovedano je kakršnokoli razlikovanje na podlagi prej navedenih okoliščin. Spolna usmerjenost izrecno ni navedena.

Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (MPESKP)⁵

V II. delu 2. člena MPESKP so se države zavezale, da bodo v njem razglašene pravice poskušale uveljaviti brez kakršnekoli diskriminacije, ki bi temeljila na osebnih okoliščinah. Tudi tokrat diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti ni izrecno prepovedana. V III. delu 1. odstavku 6. člena pa priznavajo pravico do dela in zaslužka s svobodno izbranim ali sprejetim delom. Pravica do dela pa je varovana z ustreznimi ukrepi.

³ Splošna deklaracija človekovih pravic (1948), Resolucija št. 217 A (III).

⁴ Mednarodni pakt o državljskih in političnih pravicah (1966), *Ur. l. RS*, št. 35/92 - MP, št. 9/92

⁵ Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (1966), *Ur. l. RS*, št. 35/92 – MP, št. 9/92

1.5.1.2.PRAVNI AKTI MEDNARODNE ORGANIZACIJE DELA (MOD)

Konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih⁶

Konvencijo je ratificiralo 164 držav, med njimi tudi Federativna Narodna Republika Jugoslavija (FNRJ), Republiko Slovenijo pa zavezuje na podlagi Akta o notifikaciji nasledstva iz leta 1992. Po svoji vsebini je programske narave, kar pomeni, da deluje kot okvir za odpravljanje vseh diskriminacij pri delu. Določbe so torej priporočila za države podpisnice, ki niso zavezujoča, ampak služijo le kot pomoč pri urejanju nediskriminatorne politike na področju zaposlovanja in dela. V 1. odstavku 1. člena konvencija opredeljuje pomen izraza diskriminacija, navaja razloge, na podlagi katerih pride do razlikovanja pri zaposlovanju, vendar le-ti niso navedeni izčrpno. Navaja prepoved diskriminacije na podlagi rase, barve kože, vere, političnega prepričanja, nacionalnega, socialnega porekla in spola, spolna usmerjenost pa izrecno ni navedena. Iz nadaljevanja prvega odstavka istega člena pa je mogoče razbrati, da je s konvencijo prepovedano tudi vsako drugo razlikovanje, izključevanje ali dajanje prednosti, ki povzroči ogrožanje enakih možnosti pri zaposlovanju ali poklicih. Tako je tudi prepovedana diskriminacija pri zaposlovanju zaradi spolne usmerjenosti posameznika. Konvencijo dopolnjuje Priporočilo št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, v katerem so vsebinska področja (kot so varstvo zaposlitve, plačilo za delo enake vrednosti, delovni pogoji), v katerih bi morala biti zagotovljena enakost možnosti.

Konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca⁷

Ker se diskriminacija homoseksualnih oseb lahko pojavlja v prikritem razlogu za odpust, je smiselno omeniti konvencijo št. 158, ki Slovenijo zavezuje na podlagi Akta o notifikaciji nasledstva. Je prvi mednarodni dokument, ki je vzpostavil varstvo delavca pred neutemeljenim odpustom. Določil je, da delodajalec delavca ne more odpustiti brez resnega oz. utemeljenega razloga. Tako 5. člen konvencije delodajalcu prepoveduje odpoved pogodbe o zaposlitvi delavca zaradi njegove drugačne rase, barve kože, spola, zakonskega stana, družinske obveznosti, veroizpovedi, političnega mnenja, nacionalne pripadnosti ali socialnega porekla. Odpoved delovega razmerja zaradi spolne usmerjenosti

⁶ Konvencija o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih (1958), *Ur. l. FLRJ – MP*, št. 3-44/1961. V Sloveniji velja od 14. 11. 1992 na podlagi Akta o notifikaciji nasledstva, *Ur. l. RS - MP*, št. 15/92, 1/97, 17/15

⁷ Konvencija o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca; sprejela jo je Generalna konferenca MOD leta 1982, veljati pričela 1985. Objavljena v *Ur. l. SFRJ*, MP, št. 4/84. V Sloveniji velja na podlagi Akta o notifikaciji nasledstva, *Ur. l. RS*, št. 54/1992

pa v konvenciji ni opredeljen kot neutemeljen razlog, kar dokazuje na pomanjkljivo ureditev. 8. člen določa pravico do pritožbenega postopka delavca, ki mu je delovno razmerje prenehalo na podlagi prej navedenih okoliščin. V skladu z 9. členom pa je v primeru diskriminatorne obravnave delavca dokazno breme na strani delodajalca. V primeru neutemeljenega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu pripada odškodnina. Namen konvencije je torej predvsem varovanje šibkejše stranke v delovnem razmerju, torej delavca.

1.5.2. REGIONALNI PRAVNI VIRI

Med regionalnimi pravnimi viri ločimo dokumente, ki so bili sprejeti s strani Sveta Evrope, in tiste, ki so bili sprejeti s strani organov Evropske unije.

1.5.2.1. DOKUMENTI SVETA EVROPE

Spremenjena Evropska socialna listina⁸

Prepoved diskriminacije, ki je povezana z zaposlitvijo in poklicem, vsebuje I. del spremenjene Evropske socialne listine, in sicer 20. člen, ki vsem delavcem zagotavlja pravico do enakih možnosti in enakega obravnavanja brez razlikovanja na osnovi pripadnosti enemu od obeh spolov. Da bi države članice zagotovile uresničitev te pravice na področjih zaposlovanja, se v II. delu 20. člena zavezujejo, da bodo ustrezno ukrepale in priznavale to pravico na različnih področjih delovnega prava (kot so: varstvo pred odpuščanjem, usposabljanje, plačilo, napredovanje in poklicni razvoj). V. del (člen E) spremenjene Evropske socialne listine govori o prepovedi razlikovanja. Uživanje pravic iz listine je po tem členu zagotovljeno brez razlikovanja na podlagi osebnih okoliščin, znotraj katerih pa spolna usmerjenost kot podlaga za diskriminatorno obravnavo izrecno ni omenjena. Člen hkrati opozarja, da se različno obravnavanje, ki temelji na objektivni in razumni utemeljitvi, ne šteje za diskriminacijsko.

Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (EKČP)⁹

S 14. členom zagotavlja uživanje pravic in svoboščin, ki so določene s to konvencijo, brez razlikovanja na podlagi rase, barve kože, jezika, spola, političnega, religioznega ali drugega prepričanja, socialnega in narodnostnega izvora, pripadnosti narodni manjšini ali

⁸ Evropska socialna listina (spremenjena), *Ur. l. RS* št. 24/99, MP, št. 7/99 - MESL

⁹ Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, *Ur. l. RS*, št. 33/94, MP, št. 7/94

na podlagi kakršnekoli druge okoliščine. Spolna usmerjenost izrecno ni omenjena. Prepoved diskriminacije je bila z protokolom št. 12, ki je začel veljati 1. aprila 2005, razširjena na uživanje katerekoli pravice, določene z zakonom, ne le s to konvencijo, kot je to določila EKČP.

1.5.2.2.DOKUMENTI EVROPSKE UNIJE

V primerjavi z dosedanjimi navedenimi mednarodnimi dokumenti so obveznosti iz zakonodaje EU konkretnije.

Listina Evropske unije o temeljnih pravicah¹⁰

S 15. členom zagotavlja pravico do dela in do izbora poklica, ki si ga oseba svobodno izbere. Listina vsebuje posebno poglavje o enakosti, v katerem s 21. členom prepoveduje neenako obravnavo glede na spol, barvo kože, raso, genetske značilnosti, invalidnost, starost, premoženje, vero, etnično in socialno poreklo, politično ali drugo prepričanje in spolno usmerjenost. Posebej je izpostavljeno enako obravnavanje žensk in moških na področju zaposlovanja in dela. S 47. členom pa je vsem, ki so pravice kršene, zagotovljeno sodno varstvo.

Direktiva 2006/54/ES o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu¹¹

Njen namen je zagotavljanje uresničevanja načela enakih možnosti in enakega obravnavanja moških in žensk na področju zaposlovanja in dela, vendar pa je direktiva pomanjkljiva, saj pri uresničevanju načela enakosti in prepovedi diskriminacije v delovnem okolju izrecno ne omenja spolne usmerjenosti. Spolna usmerjenost ni omenjena pri prepovedi diskriminacije neenake obravnave pri izplačevanju plače, ki je urejena v 4. členu. Enako je tudi s 14. členom, s katerim je prepovedana neposredna in posredna diskriminacija zaradi spola pri dostopu do zaposlitve, samozaposlitve, pogojev za zaposlitev, pri napredovanju, poklicnem usposabljanju, odpuščanju in pri dostopu do delovnih ugodnosti.

¹⁰ Listina Evropske unije o temeljnih pravicah, *Ur. l. EU* C 83, z dne 30.3.2010

¹¹ Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu, *Ur. l. EU* L 204/23, z dne 5. 7. 2006

Direktiva 2000/78/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu¹²

Direktiva Sveta predstavlja splošni okvir, s katerim se prepoveduje tako neposredna kot tudi posredna diskriminacija, ki nastaja zaradi okoliščin, kot so vera, prepričanja, hendikepiranost, starost in za mojo tematiko najpomembnejša osebna okoliščina, spolna usmerjenost. Na podlagi vseh omenjenih osebnih okoliščin prepoveduje diskriminacijo v primerih, kadar gre za določevanje pogojev za dostop do zaposlitve ali samozaposlitve, kadar gre za določevanje pogojev za sprejem na delovno mesto in napredovanjem; kadar gre za dostop do poklicnega svetovanja in usposabljanja, odpuščanje in druge delovne razmere, ki so navedene v 3. členu direktive. Različno obravnavanje na podlagi osebnih okoliščin je upravičeno le, kadar je neka osebna lastnost bistvena za določen poklic. V njej je pomembna zahteva, ki pravi, da je potrebno žrtvam diskriminacije zagotoviti učinkovito pravno varstvo, v boju proti diskriminaciji pri zaposlovanju in delu pa je nujno potrebno tudi povezovanje s socialnimi partnerji in nevladnimi organizacijami.

Kazenska odgovornost po direktivi 2000/78/ES določa, da so države članice Evropski komisiji dolžne predložiti petletna poročila o izvajanju direktive. V nasprotnem primeru je članica s strani komisije pisno opozorjena, kasneje pa je zoper njo sprožen postopek izvršbe. Komisija članico lahko tudi napoti na Sodišče Evropskih skupnosti, ki ji v primeru neizpolnjevanja obveznosti dodeli ukrepe za odpravo kršitev. V primeru neizvrševanja ukrepov ji sodišče določi globo. Države članice morajo tudi spoštovati in spodbujati dialog z nevladnimi organizacijami, ki delujejo proti diskriminaciji. Po direktivi bi morala zakonodaja vsake države članice definirati tri oblike diskriminacije (Greif 2006: 21). Naš ZDR-1 (Ur. l. RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT in 33/16 – PZ-F) definira posredno in neposredno diskriminacijo, ne pa tudi diskriminatornih navodil.

Resolucija Evropskega parlamenta o boju proti homofobiji v Evropi¹³

Povod za njeno oblikovanje so bili dogodki sovražnega govora proti homoseksualnim osebam, ki so bili zaradi izpostavljanja na gejevskih paradah in na drugih prireditvah za enakost in ponos potencialne tarče nasilja in groženj tudi s strani lokalnih oblasti. Resolucija trdi, da so institucije EU in države članice dolžne zagotoviti spoštovanje, zaščito in krepitev človekovih pravic vseh ljudi, ki živijo v Evropi ter poziva Komisijo k

¹² Direktiva Sveta 2000/78/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu, *Ur. l. EU* 05/Zv. 4, z dne 27. 11. 2000

¹³ Resolucija Evropskega parlamenta o boju proti homofobiji v Evropi, 2012/2657(RSP), z dne 24.5.2012

zagotavljanju prepovedi diskriminacije zaradi spolne usmerjenosti. S 17. majem pa je določen mednarodni dan boja proti homofobiji.

Resolucija Evropskega parlamenta o časovnem načrtu EU za boj proti homofobiji in diskriminaciji na podlagi spolne usmerjenosti in spolne identitete¹⁴

Evropski parlament z resolucijo zavrača kakršnokoli diskriminacijo na podlagi spolne usmerjenosti in spolne identitete, ter je mnenja, da Evropska unija nima dovolj celovite politike za varstvo temeljnih pravic LGBT oseb. Meni, da bi se komisija pri spremljanju izvajanja prej omenjene Direktive 2000/78/ES (Ur. l. EU 05/ Zv. 4) morala osredotočiti na spolno usmerjenost, pri izvajanju Direktive 2006/54/ES (Ur. l. EU L 204/23) pa na spolno identiteto. Ravno v teh dveh direktivah bi morala komisija izdelati učinkovitejše ukrepe za zagotavljanje enakih možnosti v zaposlovanju in delu transspolnih oseb, saj do sedaj določa le prepoved diskriminacije moških in žensk.

1.6. NOTRANJEPRAVNA UREDITEV PREPOVEDI

DISKRIMINACIJE NA PODLAGI SPOLNE USMERJENOSTI V DELOVNEM OKOLJU

1.6.1. Ustava Republike Slovenije¹⁵

Najpomembnejša določba v URS, ki se nanaša na prepoved diskriminacije, je 14. člen, v katerem je poudarjeno načelo enakosti, saj so vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine¹⁶. Navedeni člen je najpomembnejša določba v okviru boja proti diskriminaciji. Kljub odsotnosti omembe diskriminatorne obravnave na podlagi spolne usmerjenosti je tudi takšna diskriminacija prepovedana. S 15. členom sta vsakomur zagotovljeni pravici do sodnega varstva človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter pravica do odprave kršitev le-teh. Človekove pravice, določene z ustavo, pa je izjemoma mogoče začasno omejiti v vojnem ali izrednem stanju, vendar pa sprejeti ukrepi ne smejo povzročiti neenakosti na podlagi že prej podanih osebnih okoliščin. 49. člen URS z naslovom »svoboda dela« določa, da lahko vsakdo prosto izbira zaposlitev in da je

¹⁴ Resolucija o časovnem načrtu EU za boj proti homofobiji in diskriminaciji na podlagi spolne usmerjenosti in spolne identitete, 2013/2183(INI), z dne 7.1.2014

¹⁵ Ustava Republike Slovenije, *Ur. l. RS*, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148 in 47/13 – UZ90,97,99

¹⁶ ne glede na v njej navedene osebne okoliščine, iz katerih spolna usmerjenost ni navedena.

vsakomur pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto. URS diskriminacijo le okvirno prepoveduje, bolj konkretne prepovedi pa so določene v posameznih zakonih.

1.6.2. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)¹⁷

ZDR-1 je kot dopolnitev prvotnega zakona zaradi ugotovitve potrebe po večji varnosti delavcev na eni strani ter možnostjo učinkovitega prilagajanja razmeram na trgu na drugi strani stopil v veljavo 12. aprila 2013. Novi zakon je prinesel tudi pomembne dopolnitve na področju ureditve prepovedi diskriminacije pri zaposlovanju in delu. Prepoved diskriminacije je urejena v 6. členu, le-ta določa, da mora delodajalec iskalcem zaposlitve pri zaposlovanju ter delavcem v času trajanja delovnega razmerja pri napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo ne glede na osebne okoliščine, kot so: narodnost, rasa ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barva kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vera ali prepričanje, starost, spolna usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali druge osebne okoliščine v skladu s tem zakonom, predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk in moških (ZDR-1, *Ur. l. RS*, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT in 33/16 – PZ-F). Med osebnimi okoliščinami je omenjena tudi spolna usmerjenost. Prepovedani sta tako posredna kot neposredna diskriminacija¹⁸, vendar pa je različno obravnavanje, ki temelji na kateri od prej navedenih okoliščinah, upravičeno le takrat, ko zaradi značilnosti dela oziroma situacij, v katerih delo poteka, neka osebna okoliščina pomeni bistven in nujen pogoj za opravljanje dela¹⁹. Za diskriminacijo se šteje tudi izdajanje navodil z diskriminatorno vsebino ter izvajanje povračilnih ukrepov oziroma viktimizacija²⁰. Določeno je tudi dokazno breme delodajalca, ki mora v primeru spora z delavcem dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil načela enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije, ter odškodninska odgovornost delodajalca, ko je diskriminatorno ravnanje ugotovljeno²¹. V 7. členu je opredeljeno in

¹⁷ Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), *Ur. l. RS*, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT in 33/16 – PZ-F

¹⁸ Neposredna diskriminacija po ZDR-1 (*Ur. l. RS*, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT in 33/16 – PZ-F) obstaja, če je oseba zaradi določene osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih okoliščinah vrednotena manj ugodno kot nekdo drug. Posredna diskriminacija pa obstaja, kadar je oseba z določeno osebno okoliščino bila, je ali bi lahko bila zaradi navidezno nevtralnega predpisa v enakih ali podobnih okoliščinah v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če ta predpis ali prakso upravičuje legitimni cilj in če so sredstva za doseganje le-tega ustrezna in nujna.

¹⁹ 5. odstavek 6. člena

²⁰ 3. in 8. odstavek 6. člena

²¹ 6. odstavek 6. člena in 8. člen

prepovedano tudi spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje v delovnem okolju. Trpinčenje je opredeljeno kot vsako ponavljajoče se, sistematično, negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom (ZDR-1, *Ur. l. RS*, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT in 33/16 – PZ-F). Razvidno je, da trpinčenje zajema tudi žaljivo vedenje zaradi spolne usmerjenosti zaposlenega. Skladno s 46. in 47. členom je delodajalec dolžen varovati delavčevo osebnost, zasebnost in dostojanstvo ter mora v skladu s tem sprejeti ustrezne ukrepe, s katerimi bo zagotovil varno delovno okolje, preprečil spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje s strani delodajalca, vodilnih delavcev ali sodelavcev.

Kazenska odgovornost po ZDR-1 (*Ur. l. RS*, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT in 33/16 – PZ-F) določa, da lahko delavec, kateremu so bile pravice kršene, od delodajalca zahteva odpravo le-teh. Če delodajalec v roku osmih dni po prejetju pritožbe kršitev ne odpravi, lahko delavec v skladu z 200. členom ZDR-1 zahteva sodno varstvo pred pristojnim sodiščem. V primeru kršitve prepovedi diskriminacije (6. člen), spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu (7. člen) in nezagotavljanja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem na delovnem mestu (47. člen) je v skladu z 217. členom ZDR-1 delodajalec delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

1.6.3. Kazenski zakonik (KZ-1)²²

V primeru ugotovitve kršitve prepovedi neenakega obravnavanja kršitelje doleti kazenska sankcija. V posebnem delu KZ-1, in sicer v 16. poglavju, so opredeljena kazniva dejanja zoper človekove pravice in svoboščine. 131. člen KZ-1 (*Ur. l. RS*, št. 50/12, 6/16 – popr., 54/15 in 38/16) z naslovom »kršitev enakopravnosti« določa, da se posameznika, ki zaradi razlik v osebnih okoliščinah²³ (omenjena je tudi spolna usmerjenost) koga omeji ali prikrajša za katero izmed človekovih pravic, ki so priznane s strani mednarodne skupnosti, določene z ustavo ali zakonom, ali pa kdor na podlagi takšnega razlikovanja komu dodeli kakšno posebno pravico, se njegovo ravnanje kaznuje z denarno kaznijo ali z zaporem do enega leta. Če kršitev izvede uradna oseba, je določena zaporna kazen do treh let. Kaznovano je tudi preganjanje skupin, posameznikov in organizacij, ki se borijo za

²² Kazenski zakonik (KZ-1), *Ur. l. RS*, št. 50/12, 6/16 – popr., 54/15 in 38/16

²³ Kot osebne okoliščine so v 131. členu KZ-1 navedene: narodnost, rasa, barva, veroizpoved, etnična pripadnost, spol, jezik, politično ali drugačno prepričanje, spolna usmerjenost, premoženjsko stanje, rojstvo, genetska dediščina, izobrazba, družbeni položaj ali kakšna druga okoliščina

enakopravnost ljudi. Kazenski zakonik obravnava tudi prepoved diskriminacije v povezavi z delovnim pravom. Kazenske sankcije po pravnomočni ugotovitvi kršitve temeljnih pravic delavcev so navedene v 196. členu, nanj pa se navezujeta tudi 198. člen o kršitvi pravic pri zaposlovanju ali brezposelnosti in 202. člen o kršitvi pravic iz socialnega zavarovanja.

V skladu s temi tremi členi se kršitelja, ki se zavestno ne ravna po predpisih sklenitve, prenehanja delovnega razmerja, delavskih pravicah, ki iz njega izhajajo²⁴, in pravicah iz socialnega zavarovanja kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do enega leta. Enaka sankcija je po 200. členu predpisana za kršitev sindikalnih pravic. Šikaniranje na delovnem mestu, ki je opredeljeno kot trpinčenje, spolno nadlegovanje in psihično nasilje, ki ima za posledico ponižanje in prestrašenost, se v skladu z 197. členom kaznuje z zaporno kaznijo do dveh let. Pod pojmom šikaniranja pa kazenski zakonik ne predvideva žaljenja, obrekovanja in opravljanja. Oseba, ki koga razžali, je na podlagi 158. člena v podpoglavju z naslovom Kazniva dejanja zoper čast in dobro ime kaznovana z denarno kaznijo ali zaporom do treh mesecev. V primeru, ko je žalitev storjena s sredstvom javnega obveščanja (tisk, izjemoma znanstveni, strokovni članki; radio, televizija, splet, javni shod), se storilca kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do šestih mesecev. Enake kazenske sankcije so predvidene v primeru žaljivega obdolževanja in opravljanja²⁵. Če žrtev diskriminacije svojo razžalitev storilcu vrne, sodišče kaznuje obe stranki ali eno od njiju ali pa se odloči kazen odpustiti. Obrekovanje na delovnem mestu na podlagi spolne usmerjenosti je kaznovano s 159. členom. Neresnične govorice se tako kaznujejo z denarno kaznijo ali zaporom do šestih mesecev. V primeru, ko je obrekovanje storjeno z že prej navedenimi sredstvi javnega obveščanja, pa se dejanje kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do enega leta, izjemoma dveh let, ko takšno dejanje žrtvi povzroči hujše posledice, kar za spolno usmerjenost lahko zagotovo trdimo. V nasprotju s tem KZ-1 storilca žaljivega obdolževanja in opravljanja, katerega dejanje je pustilo žrtvi hujše posledice, kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do enega leta²⁶.

Kazenski zakonik razlikuje obrekovanje in opravljanje. Obrekovanje je opredeljeno kot raznašanje neresničnih govoric o človeku, medtem ko je opravljanje raznašanje govoric iz osebnega ali družinskega življenja nekega posameznika. Kazniva dejanja zoper dobro ime

²⁴ Plača, drugi prejemki iz delovnega razmerja, delovni čas, odmor, počitek, letni dopust ali odsotnost z dela, varstvo žensk, mladine in invalidov, varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva, varstvo starejših delavcev, prepoved nadurnega ali nočnega dela ali plačila predpisanih prispevkov (KZ-1, *Ur. l. RS*, št. 50/12, 6/16 – popr., 54/15 in 38/16).

²⁵ 160 in 161. člen KZ-1

²⁶ 3. odstavek 160. in 161. člena KZ-1

(žaljenje, obdolževanje, obrekovanje in opravljanje) se začnejo na zasebno tožbo, storilec pa se kazni za storjena dejanja zoper čast in ime lahko izogne, če se oškodovancu pred sodiščem opraviči.²⁷ Ker se kot posebna vrsta nadlegovanja na delovnem mestu pojavlja tudi spolno nadlegovanje, ga Kazenski zakonik v 171. členu izrecno prepoveduje.

Prepovedana je kakršnakoli prisila osebe istega ali nasprotnega spola v spolno dejanje, takšno dejanje pa je v skladu z zakonom kaznovano z zapornom od šestih mesecev do desetih let. Tudi prisila v spolno dejanje osebe zaradi grožnje o razkritju njenih osebnih stvari drugim osebam je na podlagi 3. odstavka istega člena kaznovana z zapornom do petih let. Enaka sankcija je v skladu s 174. členom tega zakona določena tudi storilcu, ki drugo osebo prisili v spolno dejanje s pomočjo zlorabe svojega položaja. Vsa navedena kazniva dejanja zoper spolno nedotakljivost pa so v primeru uporabe sile in grožnje na življenje sankcionirane s zaporno kazijo enega do desetih let.

1.6.4. Zakon o varstvu javnega reda in miru (ZJRM-1)²⁸

Ker se homofobična dejanja pojavljajo v mnogih, težko dokazljivih oblikah, vsa niso kazensko opredeljena. Nekatera diskriminatorna homofobična vedenja, ki v Kazenskem zakoniku niso kazniva, so zato opredeljena v Zakonu o varstvu javnega reda in miru. Pomembna sta predvsem 6. in 20. člen zakona, ki določata, da je oseba, ki pretepa, se nasilno, nesramno ali žaljivo vede do druge osebe in ji s tem povzroči občutek ogroženosti, ponižanosti ali strahu ter je to njeno dejanje storjeno namenom vzbujanja nestrpnosti glede spolne usmerjenosti, sankcionirana z denarno globo.

1.6.5. Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO)²⁹

Je temeljni zakon na področju preprečevanja diskriminacije v Sloveniji. V 2. členu so določene osebne okoliščine, v okviru katerih je zagotovljena enaka obravnava. Spolni usmerjenosti je tako zagotovljena enaka obravnava kot ostalim osebnim okoliščinam. Enaka obravnava se nanaša na vsa področja družbenega življenja, še zlasti pa na področje zaposlovanja, delovnih razmerij in vključevanja v sindikate³⁰.

²⁷ 167. člen KZ-1

²⁸ Zakon o varstvu javnega reda in miru (ZJRM-1), *Ur. l. RS*, št. 70/06

²⁹ Zakonu o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO-UPB1), *Ur. l. RS*, št. 93/07

³⁰ Enako obravnavanje je zagotovljeno predvsem glede pogojev za dostop do zaposlitve in samozaposlitve, z vključenimi izbirnimi pogoji za pridobitev delovnega mesta in napredovanja, pogoji zaposlovanja ne glede na vrsto dejavnosti in poklic, enako obravnavanje je zagotovljeno pri strokovnem izpopolnjevanju,

Različno obravnavanje na podlagi prej navedenih osebnih okoliščin pa je izjemoma dopustno, če takšno različno obravnavanje upravičuje zakonit cilj ter so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna. S 3., 4. in 5. členom je prepovedana neposredna in posredna diskriminacija, vključujoč dajanje diskriminatornih navodil, nadlegovanje in viktimizacija. V 6. členu je omogočena uporaba začasnih posebnih pozitivnih in spodbujevalnih ukrepov, ki služijo preprečevanju in odpravljanju posledic neugodnega položaja oseb zaradi diskriminatorne obravnave. ZUNEO tudi zagotavlja pravno varstvo diskriminiranih oseb, pravico do odškodnine po splošnih pravilih civilnega prava in kazenske sankcije za kršitelje.

Vendar pa je nadzor nad Zakonom o uresničevanju načela enakega obravnavanja, ki je krovni zakon na področju nediskriminacije, pomanjkljivo urejen predvsem zaradi podvajanja postopkov. Medtem ko je za nadzor nad izvajanjem ZDR-1 pristojen inšpektorat za delo, ki izdaja inšpekcijske odločbe, je za nadzor nad izvajanjem ZUNEO pristojen zagovornik načela enakosti, ki v primeru pojava diskriminacije izda le neobvezujoče napotke za njeno odpravo. Šele če storilec teh priporočil ne upošteva, zagovornik posreduje zadevo pristojni inšpekciji. Le-ta dejanje ponovno oceni in v primeru označitve dejanja kot diskriminatornega izvede inšpekcijski postopek in izreče ustrezno sankcijo. Bilo bi veliko hitreje in učinkoviteje, če bi zagovornik načela enakosti sam izvedel inšpekcijski postopek. Problem tudi nastane, ko inšpekcijska služba ni pristojna za obravnavo diskriminatornega ravnanja. ZUNEO namreč v 20. členu navaja le t.i. »pristojno inšpekcijo«, ki je po tem zakonu pristojna za inšpekcijski nadzor. Zato se pojavlja vprašanje, ali je ZUNEO zgolj deklaratorne narave, saj je praksi neučinkovit in je bil sprejet le zaradi navideznemu zadoščanju pogojev za sprejem v Evropsko unijo (Kuhar et. al 2011: 114).

nadaljnem izobraževanju in preusposabljanju, vključno z delovno prakso, s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi in plačami; s članstvom in vključevanjem v organizacijo delavcev ali delodajalcev ali vsako organizacijo, katere člani ali članice opravljajo določen poklic, vključno z ugodnostmi, ki jih zagotavljajo take organizacije; s socialno zaščito in socialno varnostjo; s socialnimi ugodnostmi; z izobraževanjem; z dostopom do dobrin in storitev, ki so na voljo javnosti, vključno s stanovanji in preskrbo z njimi (Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja, *Ur. l. RS*, št. 93/07)

1.7. UKREPI V PRIMERU DISKRIMINACIJE

Greif (2006: 51) svetuje, da je najboljši način za reševanje diskriminacije miren pogovor. Sodelavcem, delovnim vodjem ali nadrejenim je potrebno na preprost in razumljiv način razložiti, da je njihovo vedenje žaljivo. Pogosto zaleže že sam pogovor, s katerim lahko dosežemo pomiritev in razrešitev spora med žrtvijo diskriminacije in povzročiteljem. Neposredni pogovor z storilcem je primeren predvsem za milejšo obliko nadlegovanja, saj se morda nadlegovalec niti ne zaveda svojega žaljivega obnašanja do žrtve in po opozorilu s tovrstnim obnašanjem preneha.

Če reševanje spora po mirni poti ne zaleže, pa Greif (2006: 51) svetuje poseg po strožjih ukrepih. Delavci, ki so bili diskriminirani, imajo pravico do pisne pritožbe in zahteve po odpravi nepravilnosti. Pritožbo naslovijo na delodajalca, ki mora v roku osmih dni od vročene pritožbe odpraviti kršitev. V nasprotnem primeru lahko delavec v roku 30 dni od poteka roka za odpravo kršitve zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem³¹. Ker je reševanje spora lahko povezano z velikimi finančnimi stroški, si tako delavec kot delodajalec prizadevata za učinkovito reševanje sporov po čim bolj mirni poti, preden bi se žrtev diskriminacije odločila za pritožbeni postopek.

Vsak pritožbeni postopek, ki ga žrtev sproži zaradi domnevne diskriminacije, zajema pritožbo, pritožbeno preiskavo in sklep. Domnevno žrtev je potrebno zaščititi, ji nuditi svetovanje in pravni pouk o njenih pravicah, storilca pa je potrebno opozoriti na nezakonitost dejanja in zakonsko predpisane sankcije (Greif 2006: 52). Pritožbeni postopek mora biti objektivni in nepristranski, raziskati je potrebno utemeljenost pritožbe, preučiti dokaze in upoštevati pravice domnevne žrtve in storilca. Priporočljivo je, da je v delovni organizaciji zadolžena odgovorna oseba iz kadrovske ali pravne službe ali oseba, ki ima v podjetju vodilno funkcijo in ki v postopku lahko deluje kot vodja pritožbenega postopka in vodi pritožbeno preiskavo. Oseba, ki je določena za vodenje preizkave, mora intervjuvati obe vpleteni osebi (žrtev in storilca), za dodatno razjasnitev okoliščin domnevne kršitve pa informacije pridobi tudi pri ostalih zaposlenih in delovodjih. Cilj je zbrati in dokumentirati čim več dodatnih informacij o domnevni diskriminaciji. Najboljše je, če pritožbeni postopek vodi zagovornik načela enakih možnosti, ki ima čut za pravičnost, dostojanstvo, pozna zakonodajo in človekove pravice. Pritožbeni postopek mora biti spisan v jasnem in razumljivem jeziku, zagotovljena mora biti zaupnost

³¹ 2. odstavek 200. člena ZDR-1

podatkov, določeni časovni roki in pravni pouk, predvsem pa je pomembno, da pritožba nima neugodnih posledic za pritožnika. Strah pred negativnimi posledicami pritožbe, kot so strah pred obsodbami kolektiva, pred izgubo delovnega mesta, viktimizacija ali celo maščevanje storilca so najpogostejši razlogi, zaradi katerih žrtve diskriminacije ne prijavijo.

Cilj preiskave je sprejeti sklep o pomiritvi, če se stranki sporazumeta, ali sklep o izreku disciplinskega ukrepa, če rešitev s pogovorom ni bila dosežena, torej kadar gre za resno kršitev prepovedi diskriminacije, če se kljub zaključenemu pritožbenemu postopku na prvi stopnji diskriminacija nadaljuje ali na izrecno željo domnevne žrtve (Greif 2006: 56). O končnem sklepu sta obveščeni obe stranki v postopku, vodstvo podjetja, po potrebi pa tudi sindikat. Delavec je zaradi diskriminatornega obravnavanja sodelavca tako disciplinsko odgovoren. Disciplinsko odgovornost ugotavlja delodajalec. Le-ta mora delavcu, ki je domnevni storilec, vročiti pisno obdolžitev, v kateri mora biti določen čas in kraj, kjer lahko delavec poda svoj zagovor. Odločitev o disciplinski odgovornosti izda delodajalec v obliki sklepa, vključevati pa mora izrek, njegovo obrazložitev in pravni pouk. Le-ta mora biti delavcu vročen osebno v prostorih delodajalca ali na naslovu, kjer prebiva. V sklepu izreče vrsto sankcije, ki je ustrezna glede na vrsto diskriminatornega ravnanja. Greif (2006: 56) navaja različne disciplinske ukrepe:

- Disciplinski ukrepi glede na pravila podjetja: ukor, premestitev na drugo delovno mesto, ki je oddaljen od žrtve, povečanje nadzor nad vedenjem storilca na delovnem mestu;
- Disciplinski ukrepi glede na zakonodajne predpise: globa, odvzem ugodnosti iz kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti, odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Kadar je storilec nekdo, ki ni zaposlen v delovni organizaciji, lahko delodajalec tudi v tem primeru delavcu, ki je domnevna žrtev diskriminacije, omogoči pritožbeni postopek. Ker proti tretji strani disciplinski postopek ni mogoč, pa je mogoč pritožbeni postopek s preiskavo. O sklepu preiskave je potrebno obvestiti storilca ali njegovega delodajalca, vendar pa ni mogoče izreči sankcij. Možni ukrepi so le opomin, odpoved poslovnega sodelovanja, poslovnih pogodb, odjema ali dobave blaga, storitev in podobno (Greif 2006: 56).

1.8. POLITIKA ENAKIH MOŽNOSTI

Zaradi čedalje večje mobilnosti delovne sile so delovne organizacije soočene s kulturno raznolikostjo, pluralizacijo novih življenjskih stilov, načina življenja, s tem pa narašča tudi zavedanje o večji senzibilnosti, zaščiti in enakovredni obravnavi raznolikosti. Delodajalci se zavedajo, da se družbe spreminjajo, povečuje pa se tudi občutljivost na raznovrstnost identitet. Na delovnem mestu je vprašanje seksualne usmerjenosti zelo občutljiva tema, vendar se morajo vodstva podjetij zavedati, da bi se o njej lahko odkrito govorilo. Politika enakih možnosti, ki temelji na spoštovanju dostojanstva vseh, je zato temelj na področju spoštovanja in enakosti na delovnem mestu. Da dosežemo spremembo stereotipnih vedenjskih vzorcev ljudi, ki vplivajo na delovno kulturo in klimo, potrebujemo ustrezne predpise, ozaveščanje in izvajanje politike enakih možnosti na vseh področjih družbenega življenja.

Raznolikost v delovnem okolju pomeni prednost, saj ponuja neprecenljiv spekter možnosti, je gonilo napredka, vir inovativnosti, kreativnosti in razvoja pravičnejše družbe. Študije kažejo, da ima uspešna protidiskriminacijska politika vpliv na poslovne rezultate podjetij, raziskave pričajo o manjših izostankih zaradi bolniških odsotnostih, povečuje se delovna storilnost delavcev, zmanjšuje pasivnost in neodzivnost, zmanjšuje se verjetnost nastanka konfliktnih situacij, vsekakor pa je manj tudi odpovedi pogodb o zaposlitvi (Greif 2006: 25).

Politika enakih možnosti v delovnem okolju mora na področju spolne usmerjenosti zagotoviti enako obravnavo pri napredovanju, kadrovanju, odpuščanju z dela, dostopu do zaposlitve, plačilu in drugih zaposlitvenih ugodnostih. Ustvarjati mora varno delovno okolje, ki je tolerantno in sprejemajoče do homoseksualnih oseb, in zagotavljati prepoved spolnega nadlegovanja ter diskriminacije na podlagi statusa HIV. Protidiskriminacijska politika delovnih organizacij mora zato biti del poslovnega bontona, ki je oblikovana s sodelovanjem vodstva organizacije, vodilnih delavcev, kadrovske in pravne službe, predstavnikov sindikata in delavcev. Delovne organizacije se morajo zavezati k spoštovanju načela enakosti, v obliki uradne deklaracije, ki je zapisana v statusu podjetja, programu dela, pravilnikih in disciplinskih postopkih. Pomembno je tudi imenovanje zagovornika enakih možnosti, ki bi skrbel za izvajanje politike enakih možnosti, za uradne akte na področju vzpostavitve enakih možnosti, za vodenje pritožbenih postopkov, promocijo politike enakih možnosti, organiziral oblike izobraževanja za vodstvo podjetja o

zaščitnih ukrepov pred diskriminacijo na delovnem mestu, sodeloval s socialnimi partnerji na tem področju in spremljal stanje v delovni organizaciji (Greif 2006: 26).

Delovne organizacije se izvajanja politike enakih možnosti največkrat lotevajo z obveščanjem in informiranjem, v obliki priročnikov, usposabljanj, izobraževanj, elektronske pošte in obvestil na oglasnih deskah. Cilj tovrstnega informiranja je doseči prepoznavanje in občutljivost za različne oblike diskriminacije v delovnem okolju, saj se veliko primerov diskriminacije homoseksualcev na delovnem mestu pojavlja zato, ker je večina zaposlenih ne prepozna, četudi se odvija pred njihovimi očmi.

1.9. INFORMIRANJE IN DELOVANJE NEVLADNIH ORGANIZACIJ

Kot sem že omenila, se večina žrtev diskriminacije svojih možnosti za uveljavljanje varstva pred diskriminacijo popolnoma zaveda, vendar pa se zaradi strahu pred možnimi negativnimi posledicami izpostavitve za reševanje problema ne odloča. Večji problem predstavlja družba heteroseksualnih oseb, ki pa se ne zaveda svojih diskriminatornih vedenjskih vzorcev, njihovega ravnanja in odnosa do spolnih manjšin. V zadnjem času imajo zato ključno vlogo nevladne organizacije, ki so osredotočene na javnost in z opravljanjem različnih raziskav o diskriminaciji spolnih manjšin promovirajo izvajanje politike enakih možnosti, širijo informacije in znanja o enakosti, opozarjajo organe oblasti na primere neenakega obravnavanja, posredujejo svoje predloge rešitev in pomembno prispevajo pri oblikovanju nediskriminatornih politik. Delovanje nevladnih organizacij ima pomembno vlogo v šolskem sistemu, kjer v vlogi gostujočih predavateljev na šolskih dogodkih, kot so Svetovni dan človekovih pravic ali Svetovni dan aidsa podeljujejo svoje življenjske zgodbe ali zgodbe ljudi, ki so bili žrtev tovrstnih diskriminacij, in prispevajo k ustvarjanju iskrenega odnosa, ki temelji na pravih občutkih, spoštovanju in odnose ljudi spremeni v razumevajoče in tolerantne.

ILGA-Europe je ena izmed najpomembnejših nevladnih organizacij na mednarodni ravni, ki teži k zagotavljanju enakosti in spoštovanja dostojanstva vseh LGBT oseb. Najpomembnejše organizacije v Sloveniji pa so Društvo informacijski center Legebitra, ki opozarja na prisotnost raznolikosti spolnih usmerjenosti in spolnih identitet v slovenski družbi; ŠKUC LL in ŠKUC- Magnus, ki organizirajo Parado ponosa, mednarodne razstave in tabore, pod njihovim okriljem pa deluje tudi LGBT knjižnica; Roza klub, Galfon-telefon

za geje in lezbijke ter Društvo za integracijo homoseksualnosti Dih, ki sodeluje z drugimi nevladnimi LGBT organizacijami na regionalni, nacionalni in mednarodni ravni in si prizadeva za integracijo, socializacijo istospolne usmerjenosti in identitete ter za promocijo in zaščito pravic LGBT skupnosti.

Greif (2006: 30) meni, da se informiranje o LGBT skupnosti v delovnem okolju lahko organizira v obliki seminarjev, treningov in delavnic, ki naj potekajo v okviru delovnega časa, saj bi tako lahko dosegli največjo udeležbo zaposlenih. V nasprotnem primeru bi tovrstno informiranje zaposlenim lahko predstavljalo oviro in bi sprožilo negativne odzive. Z vključevanjem vodstvenih in vodilnih delavcev ter ostalih zaposlenih na različnih delovnih mestih dosežemo večji dvig zavesti o enakih možnostih v zaposlovanju in delovnem okolju. Informiranje naj se pri tem ne osredotoča le na homofobična dejanja in pravice homoseksualcev, saj to sproža dodatne negativne odzive, v nasprotju s tem pa je priporočljivo poudarjati pozitivne izkušnje do homoseksualnosti s pomočjo izvajanjem delavnic z zunanjimi gostujočimi predavatelji, ki imajo za cilj opuščanje naučenih, v procesu socializacije privzgojenih stereotipov.

2. PROBLEM

Za raziskovanje te teme sem se odločila na podlagi izkušenj dela prek študentske napotnice v različnih podjetjih. Med delovnim časom in odmorom sem veliko časa preživela z drugimi zaposlenimi na različnih položajih v organizaciji. Splet dogodkov je vplival na to, da je bila tema našega pogovora tudi predsodki in stereotipi do homoseksualnih oseb. Presenetilo me je, da ima veliko zaposlenih, tudi vodstveni delavci v različnih organizacijah, predsodke do te spolne usmerjenosti, ki so se še poglobili po letu 2012, po izvedbi referenduma za spremembo družinskega zakonika. Da pa je ta oblika spolne usmerjenosti za večino še vedno tabu, pa je dokazal referendum o pravicah homoseksualnih oseb iz decembra 2015.

Ugotovila sem, da so razprave o istospolnih osebah še vedno zelo obremenjene z ugotavljanjem vzrokov za nastanek istospolne usmerjenosti. Zaradi še vedno utrjenih predsodkov in stereotipov heteronormativne družbe, ki izhajajo iz tradicionalnega pojmovanja normalnega partnerstva med moškim in žensko ter pojmovanja heteroseksualne dvojdrne družine, pa se med ljudmi pojavlja vprašanje o moralnosti in normalnosti te spolne usmerjenosti, na ta način pa se utrjuje homofobija, ki jo je prevzela tudi delovna organizacija. V okviru študijske smeri Socialno delo v delovnem okolju sem se prek različnih predmetov spoznala z mednarodnimi in notranjimi pravnimi akti ter dokumenti, ki zakonsko prepovedujejo kakršnokoli diskriminacijo na podlagi spolne usmerjenosti v zaposlovanju in delu ter zagotavljajo pravno varstvo diskriminiranih oseb. Zato me je zanimalo, ali se zaradi prevladujočega družbenega odnosa do te spolne manjšine diskriminatorna obravnava odraža tudi na delovnem mestu, ali lahko spolna usmerjenost predstavlja oviro pri napredovanju, zaposlovanju, dostopu do pravic iz naslova zaposlitve in ali je lahko potencialni prikriti vzrok za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Cilj raziskave je ugotoviti in analizirati pojavljanje različnih oblik diskriminacije homoseksualcev na delovnem mestu, zanimala me je torej razsežnost oz. pogostost pojavljanja diskriminacije istospolnih oseb pri zaposlovanju in delu.

Raziskava je bila opravljena v dveh delovnih organizacijah, kjer je zaposlenih nekaj homoseksualnih oseb, saj se te v vlogi žrtev velikokrat znajdejo že pri iskanju zaposlitve, pri uvajanju, poskusnem delu, pri opravljanju dela, pri dostopu do pravic iz naslova

zaposlitve ter ne nazadnje tudi pri odpuščanju. Glede na to, da je ena organizacija locirana v mestu, kjer je nezanimanje za zasebno življenje drugega del mestne etike, druga pa v ruralnem območju, kjer je bolj izpostavljena religiozni ideologiji, me je zanimalo, ali obstajajo in kakšne so razlike v diskriminatorni obravnavi teh spolnih manjšin, pri čemer me vpliv religioznosti na zaposlene ni zanimal, zanimali pa so me predsodki zaposlenih do te spolne manjšine, poznavanje ukrepov v primeru opažanja tovrstne diskriminacije v delovnem okolju ter poznavanje spolne usmerjenosti zaposlenih. Želela sem ugotoviti razlike v pojavljanju diskriminacije na podlagi spolne usmerjenosti v obeh organizacijah in ugotoviti obstoj zveze med delovno organizacijo, spolom anketirancev, njihovo spolno usmerjenostjo, starostjo; pri čemer sem zaradi mnenj različnih avtorjev o starostni meji med mladostjo in odraslostjo mejo postavila na 37 let; njihovimi predsodki o homoseksualnosti in posledično večjo verjetnostjo za nastanek diskriminatorne obravnave homoseksualnih oseb.

Menim, da bi na podlagi te raziskave lahko vzbudila pomisleke vodstvenih delavcev glede dosedanje obravnave homoseksualnih oseb in bi na ta način vzpodbudila razprave, ki bi stremele k povečanju strpnosti med zaposlenimi z različnimi osebnimi okoliščinami, prispevala bi k izboljšanju prepoznavanja pojava prikrite diskriminacije in k izobraževanju zaposlenih o možnih ukrepih v primeru diskriminacije na podlagi vseh osebnih okoliščin v sferi dela, ne le spolne usmerjenosti.

2.1. RAZISKOVALNA VPRAŠANJA

- Kolikšna je pogostost pojavljanja diskriminacije homoseksualnih oseb v delovnih organizacijah?
- Katere so najpogostejše oblike diskriminacije v delovnem okolju?
- Ali so homoseksualni delavci razkrili svojo spolno usmerjenost delovnemu kolektivu?
- Kakšne so razlike v diskriminatornem vedenju zaposlenih do homoseksualnih oseb med obema delovnima organizacijama?
- Kakšne so razlike v diskriminatornem odnosu moških in žensk do homoseksualnih zaposlenih?
- Ali zaposleni, ki poznajo ljudi, ki so bili v delovnem okolju diskriminirani zaradi homoseksualnosti, poznajo tudi možne ukrepe v primerih tovrstne diskriminacije?
- Kakšne so razlike v diskriminatorni obravnavi homoseksualnih oseb med delavci v različnih starostnih kategorijah?

2.2. KLJUČNI POJMI

Glavni pojmi, ki se pojavljajo v moji raziskavi, so:

- Homoseksualnost: je spolna usmerjenost, nagnjenost do oseb istega spola. Uporablja se tudi izraz istospolna usmerjenost.
- Diskriminacija: pomeni neenako obravnavanje posameznika na podlagi katerekoli osebne okoliščine.
- Delovno okolje: je okolje, v katerem posameznik opravlja delovne naloge in zadolžitve.

2.3. HIPOTEZE

H₁: Zaposleni v organizaciji B so do homoseksualnih moških bolj strpni kot zaposleni v organizaciji A.

H₂: Zaposleni, ki so mlajši od 37 let, so bolj strpni do homoseksualnih oseb kot zaposleni, ki so starejši od 37 let.

H₃: Tisti, ki menijo, da imajo njihovi sodelavci predsodke do homoseksualnosti, v koži homoseksualne osebe na družabne dogodke svojega delovnega kolektiva ne bi pripeljali svojega partnerja/-ice.

H₄: Tisti, ki svoje spolne usmerjenosti niso želeli razkriti v mojem vprašalniku, jo prikrivajo tudi delovnemu kolektivu.

H₅: Homoseksualne osebe, ki menijo, da obstaja diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti v zaposlovanju in delu, so bile zaradi spolne usmerjenosti že očitno ali prikrito diskriminirane.

H₆: Tisti, ki menijo, da je v njihovi organizaciji prisotna neenaka obravnava na podlagi spolne usmerjenosti, ob opažanju tovrstne diskriminacije raje molčijo.

H₇: Tisti, ki poznajo osebo, ki je bila zaradi homoseksualne usmerjenosti diskriminirana v delovnem okolju, poznajo tudi ukrepe v primeru tovrstne diskriminacije.

H₈: Tiste heteroseksualne moške, katere motijo homoseksualni sodelavci, jih motijo tudi homoseksualne sodelavke.

3. METODOLOGIJA

3.1. VRSTA RAZISKAVE

Glede na vrsto podatkov, ki jih bom zbirala, je raziskava kvantitativna in kvalitativna, saj bom zbirala tako številčne podatke kot besedne opise. Večinoma sem zbirala številčne podatke, ki sem jih lahko kvantitativno analizirala, vendar pa iz odprtih vprašanj izhajajo besedni opisi, ki sem jih analizirala kvalitativno. Glede na odnos do neposrednega izkustvenega gradiva je raziskava empirična oz. izkustvena, glede na stopnjo v procesu spoznavanja pa je deskriptivna oz. opisna.

Z njo sem želela količinsko ugotoviti pojavljanje diskriminacije na podlagi spolne usmerjenosti v delovnem okolju in ugotoviti obstoj zveze med delovno organizacijo, spolom anketirancev, njihovo spolno usmerjenostjo, starostjo, njihovimi predsodki o homoseksualnosti in posledično večjo verjetnostjo za nastanek diskriminatorne obravnave homoseksualnih oseb. Raziskava je primerjalna, saj z njo primerjam odnos zaposlenih do homoseksualnih oseb in njihovo diskriminatorno vedenje do te spolne manjšine v obeh organizacijah. Raziskava je tudi uporabna, ker je namenjena povečevanju strpnosti v delovnem okolju in k izboljšanju prepoznavanja prikrite diskriminacije na podlagi spolne usmerjenosti.

3.2. SPREMENLJIVKE, INDIKATORJI IN MODALITETE

Tabela 3.2. – Spremenljivke, indikatorji, modalitete

SPREMENLJIVKE	INDIKATORJI	MODALITETE	MERSKA LESTVICA
Položaj v organizaciji	Obkrožen odgovor v vprašalniku o delovnem mestu	○ Vodilni ○ Računovodsko-upravni ○ Strokovni ○ Tehnično-vzdrževalni	Nominalna lestvica
Spol	Obkrožen odgovor v vprašalniku o spolu	○ Ženski ○ Moški	Nominalna lestvica
Starost	Obkrožen odgovor v vprašalniku o starosti	○ Do 25 let ○ Od 26 do 36 let ○ Od 37 do 47 let ○ Od 49 do 59 let ○ Nad 60 let	Ordinalna lestvica

Spolna usmerjenost	Obkrožen odgovor v vprašalniku o spolni usmerjenosti	☐ Heteroseksualna ☐ Homoseksualna ☐ Ne želim odgovoriti	Nominalna lestvica
Strpnost do homoseksualnih moških sodelavcev	Obkrožen odgovor v vprašalniku (10. vprašanje)	☐ Da, zakaj? ☐ Ne ☐ Ne vem	Nominalna lestvica
Strpnost do homoseksualnih sodelavk	Obkrožen odgovor v vprašalniku (11. vprašanje)	☐ Da, zakaj? ☐ Ne ☐ Ne vem	Nominalna lestvica
Strpnost (odnos) do homoseksualnih oseb	Obkrožen odgovor v vprašalniku (2. vprašanje)	☐ Enakovredno sprejemam ☐ Imam zadržke, katere? ☐ Drugo	Nominalna lestvica
Predsodki	Obkrožen odgovor v vprašalniku (3. vprašanje)	☐ Da ☐ Ne ☐ Ne vem	Nominalna lestvica
Udeleženos na družabnih dogodkih	Obkrožen odgovor v vprašalniku (13. vprašanje)	☐ Da ☐ Ne ☐ O tem bi razmisli/-a	Nominalna lestvica
Razkritost spolne usmerjenosti delovnemu kolektivu	Obkrožen podatek v vprašalniku (6. vprašanje)	☐ Da ☐ Ne ☐ Sumim, da vedo	Nominalna lestvica
Obstoj diskriminacije v delu in zaposlovanje	Obkrožen podatek v vprašalniku (14. vprašanje)	☐ Da ☐ Ne	Nominalna lestvica
Obstoj diskriminacije v organizaciji	Obkrožen podatek v vprašalniku (16. vprašanje)	☐ Da ☐ Ne ☐ Ne vem	Nominalna lestvica
Žrtev diskriminacije	Obkrožen podatek v vprašalniku (18. vprašanje)	☐ Da, očitno ☐ Da, prikrito ☐ Ne, nikoli	Nominalna lestvica
Molk ob opažanju diskriminacije	Obkrožen podatek v vprašalniku (24. vprašanje)	☐ Da ☐ Ne ☐ V mojem kolektivu ne prihaja do diskriminacije ☐ Drugo	Nominalna lestvica
Poznavanje homoseksualnih oseb	Obkrožen podatek v vprašalniku (22. vprašanje)	☐ Da ☐ Ne	Nominalna lestvica
Poznavanje ukrepov	Obkrožen podatek v vprašalniku (27. vprašanje)	☐ Da ☐ Ne	Nominalna lestvica

3.3. MERSKI INSTRUMENTI ALI VIRI PODATKOV

Merski instrument je standardiziran anketni vprašalnik, ki je bil anonimen, strukturiran, pol odprtega tipa, sestavljen iz 23 vprašanj zaprtega tipa in 9 vprašanj odprtega tipa. Pri določenih vprašanjih so anketiranci imeli možnost opredeliti se pod »drugo«. Vprašalnik zajema vprašanja o odnosu zaposlenih do homoseksualnosti, o poznavanju spolne usmerjenosti svojih sodelavcev, o razkritosti svoje usmerjenosti sodelavcem, o pojavljanju diskriminacije na delovnem mestu in o poznavanju ukrepov v primeru tovrstne diskriminacije. Pri sestavi vprašalnika sem se osredotočala na literaturo o diskriminaciji na podlagi spolne usmerjenosti in ga prilagodila zaposlenim v organizacijah, pri tem je bilo 7. vprašanje pridobljeno iz diplomskega dela Ane Snoj, 25. in 26. vprašanje pa sta bili pridobljeni iz diplomskega dela Damjane Ljubi. Anketni vprašalnik je dodan v prilogi.

3.4. POPULACIJA IN VZORČENJE

Populacija so vse zaposlene heteroseksualne in homoseksualne osebe v zasebnem sektorju v Republiki Sloveniji. Ker je organizacij veliko in ker je tema mojega diplomskega dela občutljive narave, posledično pa sem bila v mnogih organizacijah zavrnjena, saj jih veliko ni želelo sodelovati ali pa sem pri določenih organizacijah sklepala, da bi pri anketiranju prihajalo do prevelikega osipa, sem se odločila za vzorčenje po neslučajnostni metodi, in sicer za priložnostni vzorec. Vzorec so zaposlene heteroseksualne in homoseksualne osebe v dveh delovnih organizacijah (skupno 296 zaposlenih oseb, vendar je v obeh organizacijah prišlo do osipa, zato je bilo anketiranih skupno 291 zaposlenih). Do osipa v organizaciji A je prišlo zaradi tega, ker je ena oseba bila odsotna zaradi bolezni, v organizaciji B pa sta 2 osebi bili na porodniškem dopustu, 2 anketi pa sem morala izločiti, saj so bile nepopolno izpolnjene (izpolnjenih je bilo zgolj tretjina vprašanj).

3.5. ZBIRANJE PODATKOV

Zbiranje podatkov je potekalo z metodo spraševanja v mesecu marcu 2016. Potekalo je po odmoru za malico, v pisarnah, skupnih prostorih za malico in večjih sejnih sobah. Anketiranje sem izvedla sama, v dogovoru s kadrovnico in vodstvom podjetij. V obeh organizacijah sem podatke zbrala z enakimi vprašalniki, ki sem jih sprva dala v pregled vodstvu podjetij, nato pa kadrovikom, s katerimi smo jih razdelili med delavce. V delovni organizaciji A so bili vodstveni delavci sprva skeptični glede teme raziskovalne naloge.

Menim, da so bili veliko bolj konzervativni kot zaposleni v organizaciji B, vendar pa to navajam zgolj kot moje opažanje, ne kot dejstvo.

3.6. OBDELAVA IN ANALIZA PODATKOV

Sprva sem pregledala izpolnjene ankete in odstranila tiste, ki so bile nepopolno izpolnjene. Ankete, ki jim je manjkalo eden ali dva odgovora pa sem vseeno uporabila in s tem zagotovila, da je bil osip čim manjši. Rezultate izpolnjenih anket sem nato uredila v Excel tabele, v katerih sem navedla frekvence odgovorov in odstotke, v nekaj primerih pa tudi povprečja in standardni odklon. Ker so odstotki zaokroženi na dve decimalni mesti, je mogoče, da je v nekaterih tabelah vsota odstotkov 99,99 ali 100,01. Pri obdelavi podatkov in preverjanju hipotez sem uporabila funkcije MC Excel in SPSS, največkrat uporabljene so bile AVERAGE(IF), SUM, COUNT(IF/S), STDEVP in formule za računanje odstotkov. Za lažjo nazornost sem uporabila grafični in ponekod tabelarni prikaz prej omenjenih programov. Večina vprašanj zaprtega tipa, ki so bila v večjem delu obdelana kvantitativno, so imela možnost odprtega tipa, pod opcijo »drugo«, »zakaj«, zato je bila tam prav tako potrebna kvalitativna analiza, ki je potekala na način, da sem odgovorom z enakim oziroma zelo podobnim pomenom pripisala enak pojem, enake pojme nato združila v nadaljnje kategorije, ki so bile pomensko višje od prvih, tako da sem dobila le nekaj izbranih kategorij.

Za računanje statističnih razlik med skupinami sem uporabljala račune za teoretične frekvence, Hi-kvadrat in standardne odklone. Uporabila sem naslednje enačbe:

- teoretična frekvenca: $f(t) = \frac{(V_v * V_s)}{SV}$
- Hi-kvadrat: $X^2 = \frac{(f_{(0)} - f_{(t)})^2}{f_{(t)}}$
- standardni odklon: $s/\sigma = \frac{\sqrt{\sum (f_{(k)} (X_{(k)} - \bar{X})^2)}}{n}$

4. REZULTATI

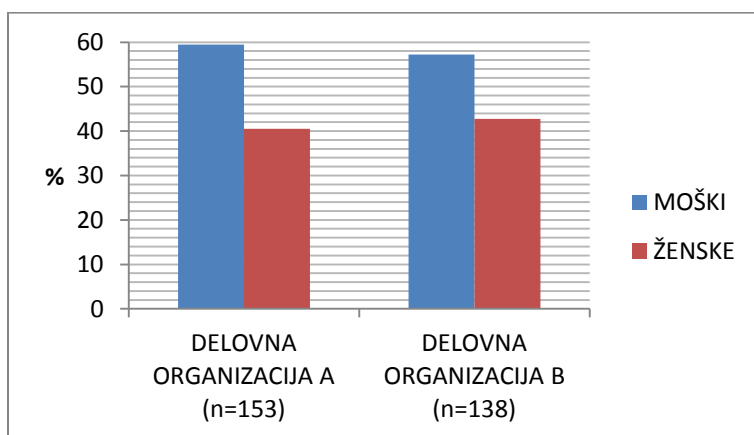
4.1. Spolna sestava

V delovni organizaciji A je anketni vprašalnik izpolnilo 91 moških (59,5 %) in 62 žensk (40,5 %). V delovni organizaciji B pa je anketni vprašalnik izpolnilo 79 moških (57,3 %) in 59 žensk (42,8 %). Če združimo obe organizaciji, je vprašalnik izpolnilo 291 oseb, od tega 170 moških (58,4 %) in 121 žensk (41,6 %).

Tabela 4.1. – Spol

ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA A		DELOVNA ORGANIZACIJA B	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
MOŠKI	91	59,5	79	57,3
ŽENSKI	62	40,5	59	42,8

Graf 4.1. – Spol



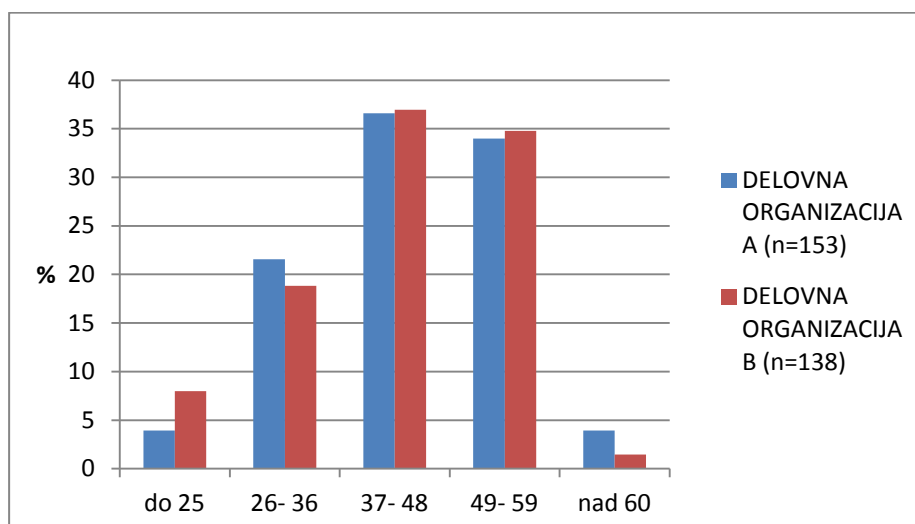
4.2. Starostna struktura

V obeh organizacijah je anketni vprašalnik izpolnilo največ oseb, ki so stare med 37 in 48 let, teh je v organizaciji A 56 (36,6 %), v organizaciji B pa 51 (36,96 %). V organizaciji A je 6 oseb (3,92 %), ki so mlajše od 25 let, 33 oseb (21,57 %), ki so stare od 26 do 36 let; 52 oseb (33,99 %), ki so stare od 49 do 59 let, ter 6 oseb (3,92 %), ki so stare nad 60 let. V delovni organizaciji B je anketni vprašalnik izpolnilo 11 oseb (7,97 %), ki so bile mlajše od 25 let, 26 oseb (18,84 %), starih od 26 do 36 let; 48 oseb (34,78 %), starih od 49 do 59 let, ter 2 osebi (1,45 %), stari nad 60 let.

Tabela 4.2. – Starostna struktura

ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA A		DELOVNA ORGANIZACIJA B	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
Do 25 let	6	3,92	11	7,97
26 - 36	33	21,57	26	18,84
37- 48	56	36,6	51	36,96
49- 59	52	33,99	48	34,78
Nad 60 let	6	3,92	2	1,45

Graf 4.2. – Starostna struktura



4.3. Delovno mesto/ Položaj v organizaciji

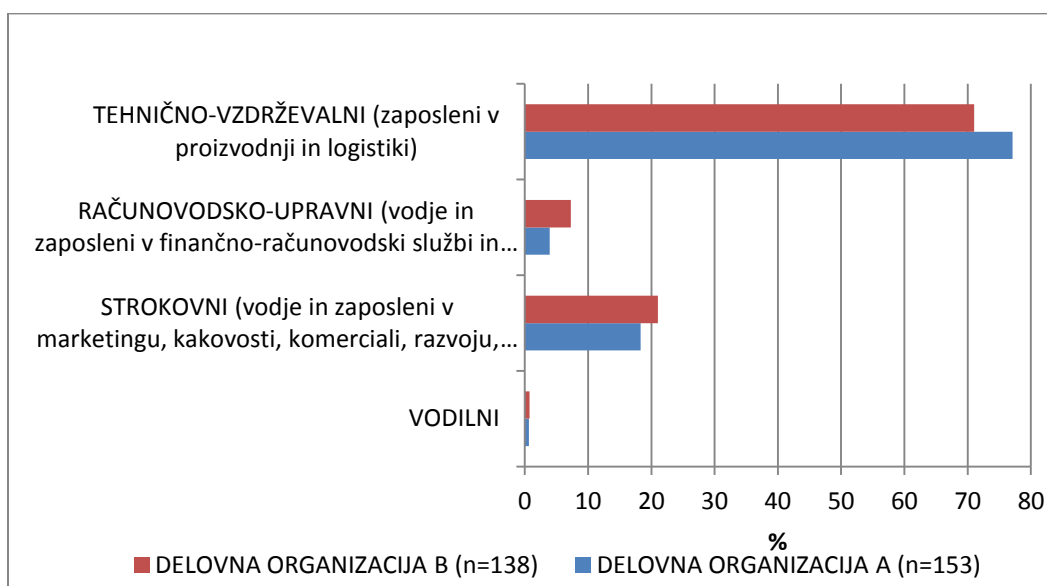
V delovni organizaciji A je anketni vprašalnik izpolnil 1 vodilni delavec (0,65 %), 28 delavcev in vodje, ki so zaposleni v marketingu, kakovosti, komerciali, razvoju, inženiringu in vodje v proizvodnji (18,3 %), 6 zaposlenih delavcev in vodij v finančno-računovodski službi ter knjigovodstvu (3,92 %) in 118 zaposlenih delavcev v proizvodnji in logistiki (77,12 %).

V delovni organizaciji B je anketni vprašalnik izpolnil 1 vodilni delavec (0,72 %), 29 delavcev in vodje, ki so zaposleni v marketingu, kakovosti, komerciali, razvoju, inženiringu in vodje v proizvodnji (21,01 %), 10 zaposlenih delavcev in vodij v finančno-računovodski službi ter knjigovodstvu (7,25 %) in 98 zaposlenih delavcev v proizvodnji in logistiki (71,01 %).

Tabela 4.3. – Delovno mesto/položaj v organizaciji

ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA A		DELOVNA ORGANIZACIJA B	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
Vodilni	1	0,65	1	0,72
Strokovni	28	18,3	29	21,01
Računovodsko-upravni	6	3,92	10	7,25
Tehnično-vzdrževalni	118	77,12	98	71,01

Graf: 4.3. – Delovno mesto/položaj v organizaciji



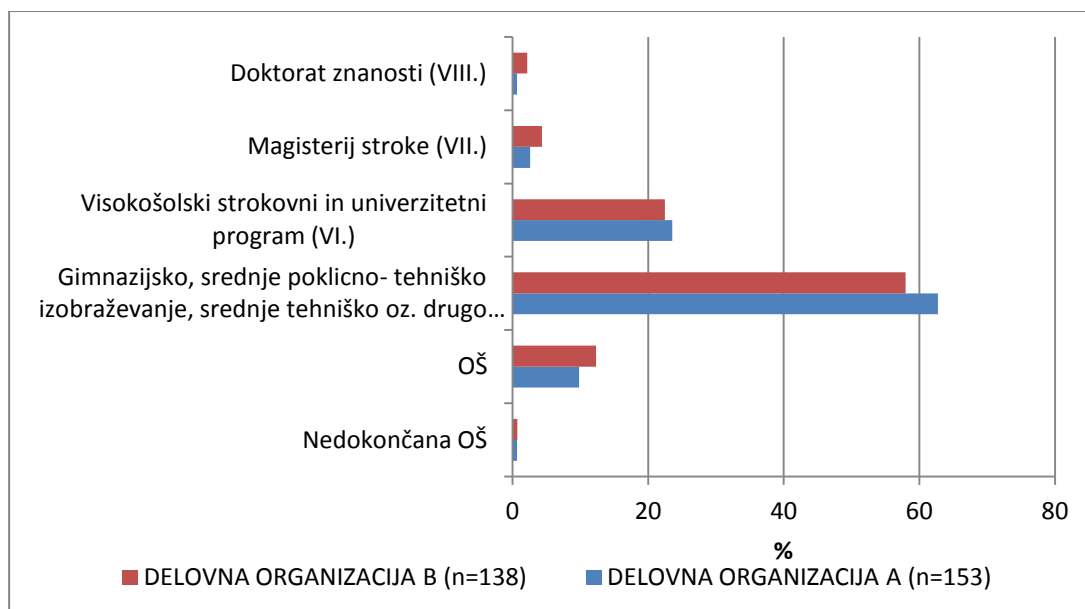
4.4. Izobrazbena struktura

V obeh organizacijah je anketni vprašalnik izpolnilo največ oseb z dokončanim gimnazijskim, srednje poklicnim–tehniškim izobraževanjem, teh je v delovni organizaciji A 96 (62,75 %), v delovni organizaciji B pa 80 (57,97 %). V organizaciji A je anketni vprašalnik izpolnila 1 oseba (0,65 %) z nedokončano OŠ, 15 oseb (9,8 %) z dokončano OŠ, 96 oseb (62,75 %) z gimnazijsko, srednje poklicno izobrazbo, 36 oseb (23,53 %) s VI. stopnjo izobrazbe, 4 osebe (2,61 %) z VII. stopnjo izobrazbe in 1 oseba (0,65 %) z VIII. stopnjo izobrazbe. V delovni organizaciji B je anketni vprašalnik izpolnila 1 oseba (0,73 %) z nedokončano OŠ, 17 oseb (12,32 %) z dokončano OŠ, 80 oseb (57,97 %) z gimnazijsko, srednje poklicno izobrazbo, 31 oseb (22,46 %) s VI. stopnjo izobrazbe, 6 oseb (4,35 %) z VII. stopnjo izobrazbe in 3 osebe (2,17 %) z VIII. stopnjo izobrazbe.

Tabela 4.4. – Izobrazbena struktura

ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA A		DELOVNA ORGANIZACIJA B	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
Nedokončana OŠ	1	0,65	1	0,73
OŠ	15	9,8	17	12,32
Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško izobraževanje, srednje tehniško oz. drugo strokovno izobraževanje	96	62,75	80	57,97
Visokošolski strokovni in univerzitetni program (VI.)	36	23,53	31	22,46
Magisterij stroke (VII.)	4	2,61	6	4,35
Doktorat znanosti (VIII.)	1	0,65	3	2,17

Graf 4.4. – Izobrazbena struktura



V obeh organizacijah skupaj lahko opazim, da ima največ anketirancev, kar 176 (60,48 %) doseženo gimnazijsko, srednje poklicno izobrazbo, sledijo tisti, ki imajo visokošolsko izobrazbo (VI.), teh je 67 (23,02 %), zgolj osnovno šolsko izobrazbo ima 32 oseb (11 %), magisterij stroke ima 10 oseb (3,44 %), doktorat znanosti 4 osebe (1,37 %), med njimi pa sta tudi 2 osebi (0,69 %) z nedokončanim osnovnošolskim izobraževanjem.

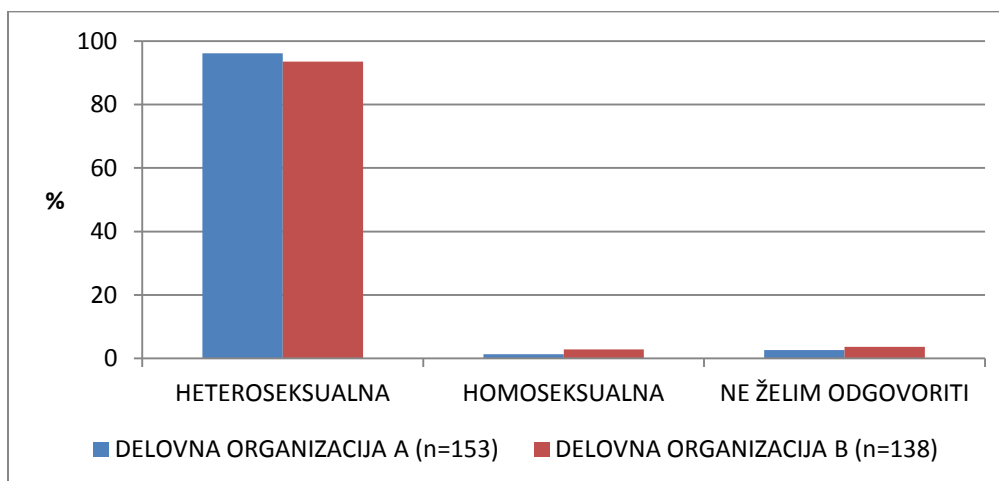
4.5. Spolna usmerjenost

V delovni organizaciji A se je izmed 153 zaposlenih za heteroseksualne opredelilo 147 oseb (96,08 %), za homoseksualne sta se opredelili 2 osebi (1,31 %), 4 osebe (2,61 %) pa svoje spolne usmerjenosti niso želele razkriti. V delovni organizaciji B se je izmed 138 zaposlenih za heteroseksualne opredelilo 129 oseb (93,48 %), za homoseksualne so se opredelile 4 osebe (2,9 %), 5 oseb (3,62 %) pa svoje spolne usmerjenosti ni želelo razkriti.

Tabela 4.5. – Spolna usmerjenost

ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA A		DELOVNA ORGANIZACIJA B	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
Heteroseksualna	147	96,08	129	93,48
Homoseksualna	2	1,31	4	2,9
Ne želim odgovoriti	4	2,61	5	3,62

Graf 4.5. – Spolna usmerjenost



4.6. Kakšen je po vašem mnenju družbeni odnos do homoseksualnih oseb?

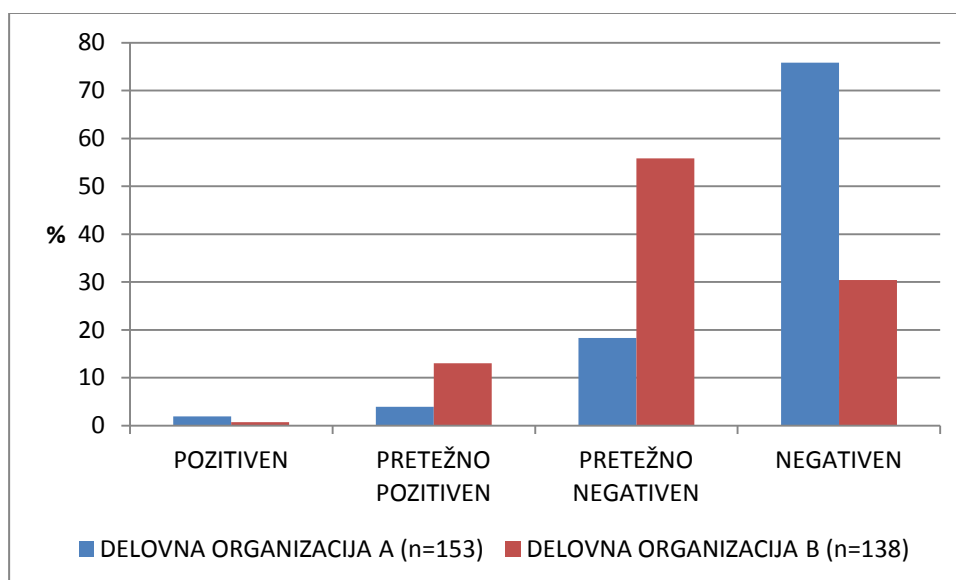
V delovni organizaciji A 3 zaposleni (1,96 %) menijo, da je družbeni odnos do homoseksualnih oseb pozitiven, 6 zaposlenih (3,92 %) je mnenja, da je družbeni odnos do gejev in lezbijk pretežno pozitiven, 28 zaposlenih (18,3 %) meni, da je pretežno negativen, kar 116 zaposlenih delavcev (75,82 %) pa je mnenja, da je družbeni odnos do homoseksualnih oseb negativen. Do podobnih rezultatov sem prišla tudi v delovni organizaciji B, kjer je zgolj 1 oseba (0,72 %) menila, da je družbeni odnos do

homoseksualcev pozitiven, 18 oseb (13,04 %) meni, da je pretežno pozitiven, kar 77 zaposlenih (55,8 %) jih je mnenja, da je družbeni odnos do gejev in lezbijk pretežno negativen, nekaj manj, 42 oseb (30,44 %) pa meni, da je le-ta negativen.

Tabela 4.6. – Družbeni odnos do homoseksualnih oseb

ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA A		DELOVNA ORGANIZACIJA B	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
Pozitiven	3	1,96	1	0,72
Pretežno pozitiven	6	3,92	18	13,04
Pretežno negativen	28	18,3	77	55,8
Negativen	116	75,82	42	30,44

Graf 4.6. – Družbeni odnos do homoseksualnih oseb



4.7. Kakšen je vaš odnos do homoseksualnih oseb?

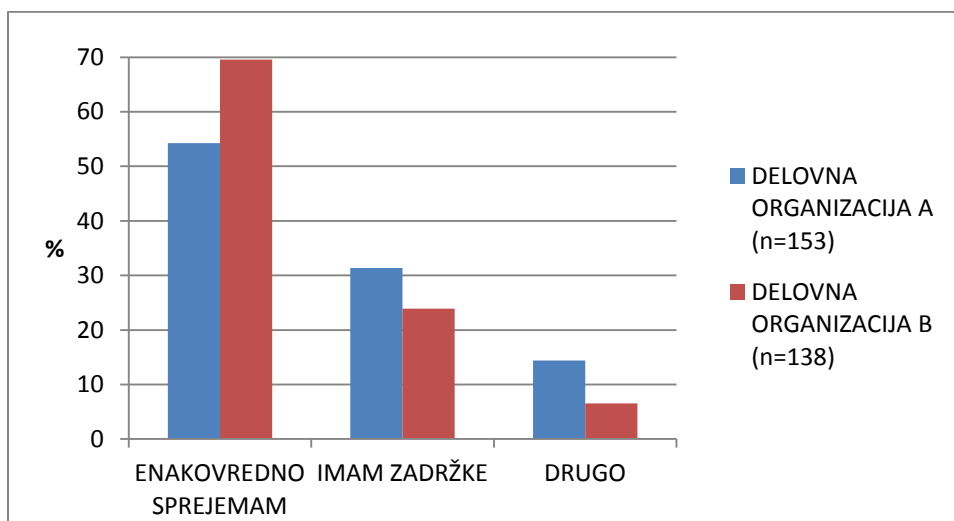
V delovni organizaciji A 83 zaposlenih (54,25 %) enakovredno sprejema homoseksualne osebe, 48 zaposlenih (31,37 %) pa ima do njih zadržke. Ostalih 22 zaposlenih (14,38 %) svojega odnosa do homoseksualnih oseb ni opredelilo kot pozitivnega ali negativnega, pač pa so v vprašalniku izbrali kategorijo »Drugo«. V organizaciji B 96 zaposlenih (69,57 %) enakovredno sprejema homoseksualne osebe, 33 (23,91 %) pa jih ima zadržke. Ostalih 9 zaposlenih (6,52 %) svojega odnosa do homoseksualnih oseb ni opredelilo kot pozitivnega ali negativnega, pač pa so v vprašalniku izbrali kategorijo »Drugo«.

Zaposleni so pod to kategorijo »Imam zadržke« največkrat navajali, da se zadržki postavljajo v zvezi z vprašanjem normalnosti, saj se jim zdi, da homoseksualni odnos ni naraven, je nereproduktiven in kot tak nasprotje zakonu narave. Zadržke do homoseksualnosti imajo predvsem, kar se tiče pravic do otrok, starševstva in posvojitve. V večini primerov pa imajo zadržke glede vedenjskih značilnosti, karakterja in drugih značilnosti osebnosti. Pod kategorijo »Drugo« so zaposleni največkrat navajali, da so strpni do homoseksualcev, vendar se izogibajo stikov z njimi, jih sprejemajo, vendar ob njih občutijo nelagodje, zgolj v nekaterih primerih so zaposleni navajali, da nelagodje občutijo zaradi njihovih vedenjskih značilnosti, kar nekaj oseb pa na vprašanje ni želelo odgovarjati.

Tabela 4.7.1. – Njihov odnos do homoseksualnih oseb

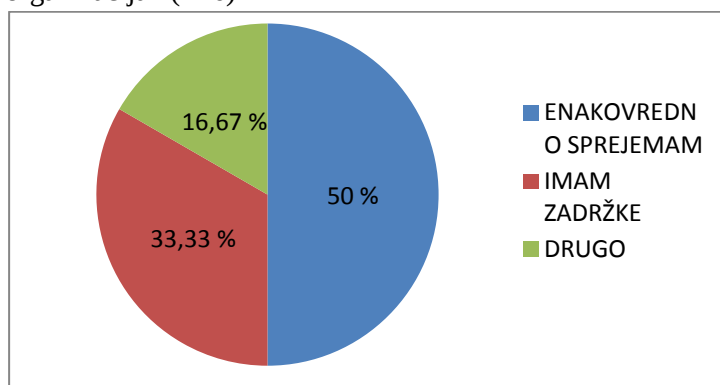
ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA A		DELOVNA ORGANIZACIJA B	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
Enakovredno sprejemam	83	54,25	96	69,57
Imam zadržke	48	31,37	33	23,91
Drugo	22	14,38	9	6,52

Graf 4.7.1. – Njihov odnos do homoseksualnih oseb?



Pri odgovorih je bilo opaziti, da imajo tudi homoseksualne osebe zadržke do drugih homoseksualnih oseb, tako so v obeh organizacijah skupaj bile 3 osebe (50 %), ki homoseksualne osebe enakovredno sprejemajo, dve osebi (33,33 %) imata do homoseksualnosti zadržke, ena oseba (16,67 %) pa svojega odnosa ne more opredeliti kot pozitivnega ali negativnega, zato ga opredeljuje pod kategorijo »Drugo«.

Graf 4.7.2. – Njihov odnos do homoseksualnih oseb? Odgovori homoseksualnih oseb v obeh organizacijah (n=6)



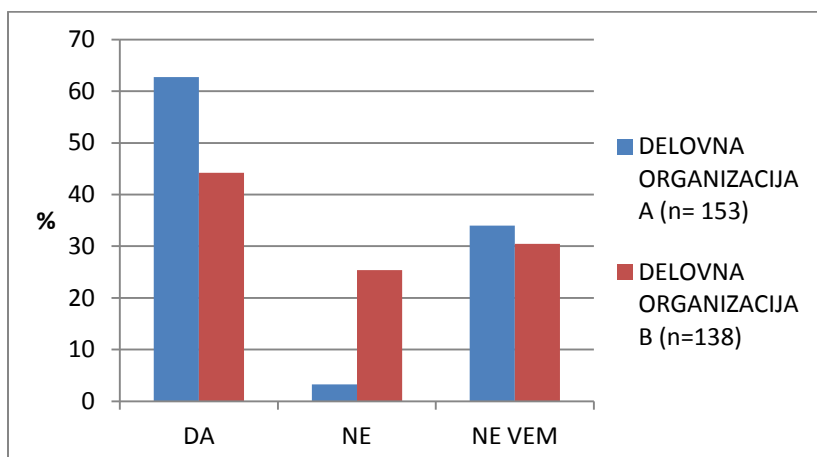
4.8. Ali ima kdo od vaših sodelavk/-cev predsodke do homoseksualnosti?

Medtem ko v delovni organizaciji A 96 vprašanih (62,75 %) meni, da imajo njihovi sodelavci predsodke do homoseksualnih oseb, je v delovni organizaciji B takega mnenja 61 zaposlenih (44,2 %). V delovni organizaciji A zgolj 5 vprašanih (3,27 %) trdi, da njihovi sodelavci nimajo težav s sprejemanjem homoseksualnosti, kar pa predstavlja veliko razliko v primerjavi z delovno organizacijo B, kjer predsodkov do homoseksualnosti naj ne bi imeli sodelavci 35 vprašanih oseb (25,36 %). Ostalih 52 vprašanih (33,99 %) v delovni organizaciji A in 42 vprašanih oseb (30,44 %) v delovni organizaciji B pa je obkrožilo odgovor »ne vem«, kar lahko pomeni, da je problem diskriminacije ljudi z drugačno spolno usmerjenostjo za večino še vedno neviden ali pa se s tem ne želijo obremenjevati.

Tabela 4.8. - Predsodki sodelavcev do homoseksualnosti

ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA A		DELOVNA ORGANIZACIJA B	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
Da	96	62,75	61	44,2
Ne	5	3,27	35	25,36
Ne vem	52	33,99	42	30,44

Graf 4.8. – Predsodki sodelavcev do homoseksualnosti



4.9. Ali na delovnem mestu kdaj govorite o istospolnih osebah?

Medtem ko v delovni organizaciji A 13 vprašanih (8,5 %) trdi, da o istospolnih osebah v delovnem kolektivu govorijo v pozitivnem smislu, 51 oseb (33,33 %) trdi, da v delovnem kolektivu o homoseksualnosti govorijo v negativnem smislu. Na podlagi tega sklepam, da je v delovni organizaciji A odnos zaposlenih do homoseksualnih oseb slabši kot v organizaciji B. V organizaciji B takšne izrazite razlike ni prisotne, saj 21 zaposlenih (15,22 %) meni, da o istospolnih osebah v delovnem kolektivu govorijo pozitivno, medtem ko nekaj več, 31 zaposlenih (22,46 %) oseb trdi, da o homoseksualnosti govorijo v negativnem smislu. S kvalitativno analizo zbranih opisnih odgovorov sem ugotovila, da tisti, ki o homoseksualnosti govorijo v pozitivnem smislu, homoseksualnost sprejemajo in imajo veliko prijateljev. Kar nekaj jih je poudarilo, da spolne usmerjenosti ljudi ne moremo izbirati, da v homoseksualnosti ni nič nenavadnega in je zato vprašanje o normalnosti neprimerno. Spodaj navajam dva odgovora, ki sta mi bila zelo zanimiva:

- »Istospolni si ne izbirajo svoje usmerjenosti, če bi si lahko, kdo pa bi si izbral takšno življenje, kjer bi se moral vsakodnevno skrivati in bati družbe, ki ga bo zatirala in se mu posmehovala?«
- »Heteroseksualci so lahko enako umsko moteni kot to menijo za istospolne, tudi otrok si v maternici ne izbira kože.«

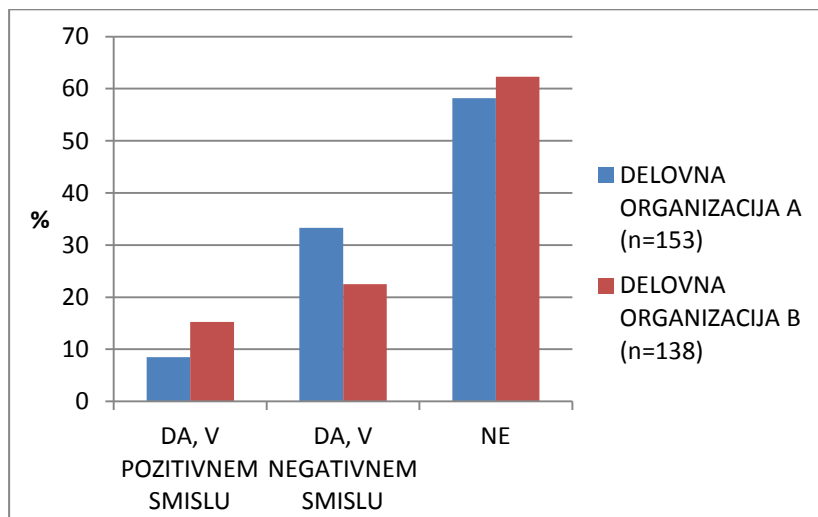
Tisti, ki o homoseksualnosti govorijo negativno, navajajo predvsem negativne vrednostne sodbe proti homoseksualcem, o njih govorijo slabšalno, posmehovalno, se ob njih neokusno zabavajo, si pripovedujejo vice in jih na ta način obrekujejo. Vrednostne sodbe temeljijo na njihovih vedenjskih značilnostih in na mnenju, da homoseksualnost ni

naravna. V obeh organizacijah pa ostaja velika večina zaposlenih, ki trdi, da homoseksualnost v delovnem kolektivu ni tema pogovora. Tako meni 89 oseb (58,17 %) v delovni organizaciji A in 86 oseb (62,32 %) v delovni organizaciji B.

Tabela 4.9. – Ali v delovnem kolektivu kdaj govorite o homoseksualnosti?

ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA A		DELOVNA ORGANIZACIJA B	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
Da, v pozitivnem smislu	13	8,5	21	15,22
Da, v negativnem smislu	51	33,33	31	22,46
Ne	89	58,17	86	62,32

Graf 4.9. – Ali v delovnem kolektivu kdaj govorite o homoseksualnosti?



4.10. Ali je kdo od vaših sodelavk/-cev razkrita homoseksualna oseba?

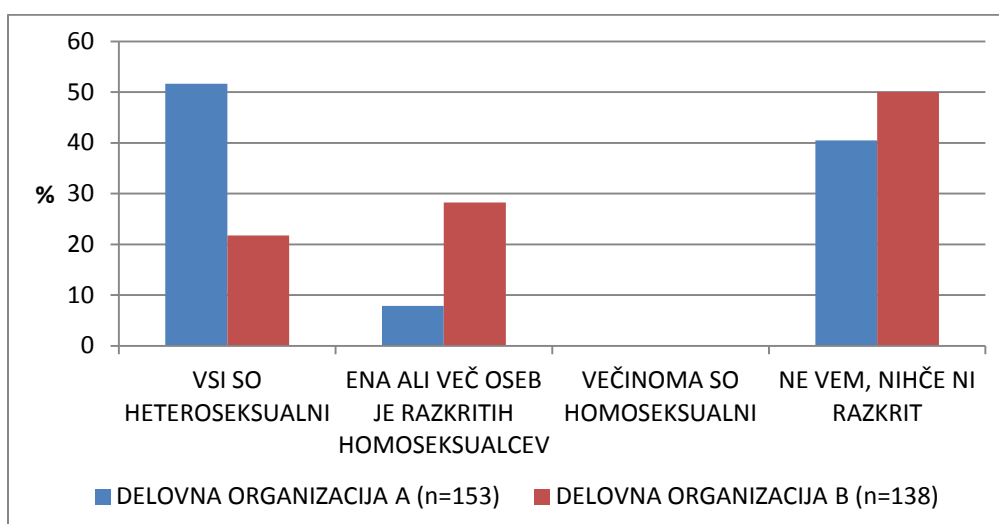
V organizaciji A dobra polovica, 79 vprašanih (51,63 %) meni, da so vsi zaposleni heteroseksualno usmerjeni, v delovni organizaciji B pa je takega mnenja le 30 zaposlenih (21,74 %). Glede na rezultate prejšnjega vprašanja sem opazila, da je v delovni organizaciji A zelo malo zaposlenih seznanjenih s tem, da imajo med sodelavci homoseksualno osebo, saj je zgolj 12 zaposlenih (7,84 %) trdilo, da je med njimi ena ali več razkritih homoseksualnih oseb. Nasprotno pa je v organizaciji B, kjer je število zaposlenih, ki menijo, da je med njimi zaposlena ena ali več homoseksualnih oseb, višje, takih je 39 zaposlenih (28,26 %). V obeh organizacijah pa še vedno obstaja veliko število zaposlenih, ki spolne usmerjenosti sodelavcev ne poznajo ali pa se ne želijo ukvarjati z njo in z njo

povezanim problemom diskriminacije na delu. Takšnih je kar 62 oseb (40,52 %) v delovni organizaciji A in 69 oseb (50 %) v delovni organizaciji B.

Tabela 4.10. – Ali je kdo od vaših sodelavk/-cev razkrita homoseksualna oseba?

ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA A		DELOVNA ORGANIZACIJA B	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
Vsi so heteroseksualni	79	51,63	30	21,74
Ena ali več oseb je razkritih homoseksualcev	12	7,84	39	28,26
Večinoma so homoseksualni	0	0	0	0
Ne vem, nihče ni razkrit	62	40,52	69	50

Graf 4.10. – Ali je kdo od vaših sodelavk/-cev razkrita homoseksualna oseba?



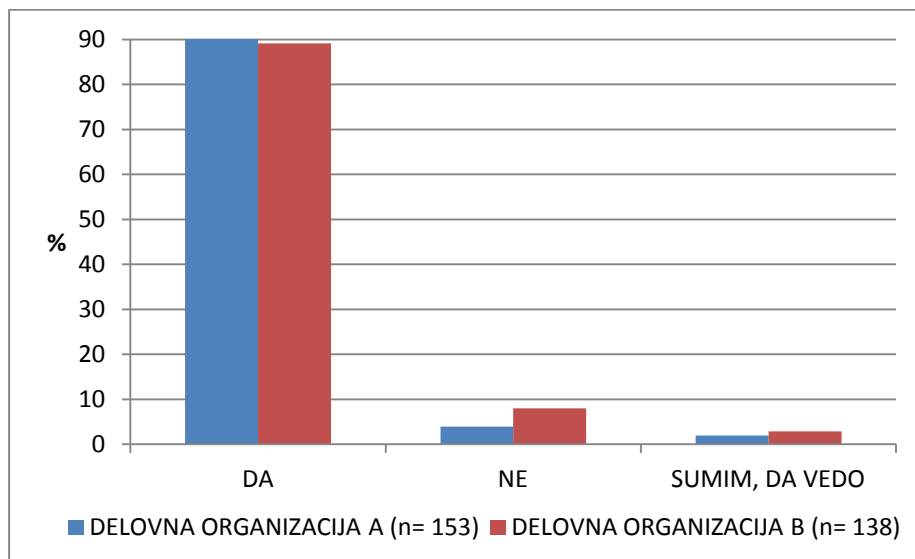
4.11. Ali ste delovnemu kolektivu razkrili svojo spolno usmerjenost?

V obeh organizacijah ne prihaja do bistvenih razlik, saj je v delovni organizaciji A večina, 144 zaposlenih (94,12 %), svojo spolno usmerjenost razkrila delovnemu kolektivu, medtem ko jo je v delovni organizaciji B razkrilo 123 zaposlenih (89,13 %). Pomemben je podatek, da svoje spolne usmerjenosti v delovni organizaciji A ni razkrilo 6 zaposlenih (3,92 %), v delovni organizaciji B pa je ni razkrilo 11 oseb (7,97 %). V obeh organizacijah pa obstaja nekaj zaposlenih, ki svoje spolne usmerjenosti niso razkrili delovnemu kolektivu, vendar sumijo, da delovni kolektiv ve za njo, takšne so 3 osebe (1,96 %) v delovni organizaciji A in 4 osebe (2,9 %) v delovni organizaciji B.

Tabela 4.11.1. – Razkritost spolne usmerjenosti

ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA A		DELOVNA ORGANIZACIJA B	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
Da	144	94,12	123	89,13
Ne	6	3,92	11	7,97
Sumim, da vedo	3	1,96	4	2,9

Graf 4.11.1. – Razkritost spolne usmerjenosti



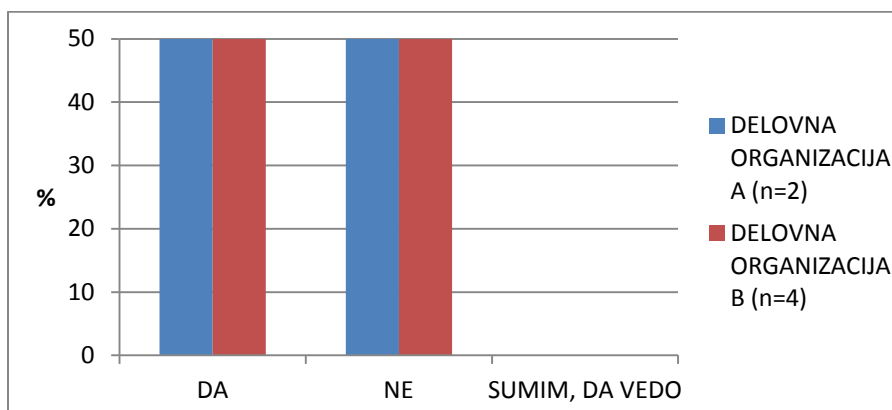
Ker obstaja velika verjetnost, da so se za odgovor »Ne« in »Sumim, da vedo« lahko odločile tudi heteroseksualne osebe in osebe, ki v vprašalniku svoje usmerjenosti niso razkrile oz. so ostale neopredeljene, me je v nadaljevanju zanimalo, koliko homoseksualnih oseb svojo spolno usmerjenost prikriva delovnemu kolektivu.

Če pogledamo odgovore zgolj homoseksualnih zaposlenih, opazimo, da ena oseba (50 %) v delovni organizaciji A svojo spolno usmerjenost prikriva delovnemu kolektivu, medtem ko v delovni organizaciji B svoje spolne usmerjenosti še nista razkrili dve osebi (50 %).

Tabela 4.11.2. – Razkritost spolne usmerjenosti. Odgovori homoseksualnih oseb.

ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA A		DELOVNA ORGANIZACIJA B	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
Da	1	50	2	50
Ne	1	50	2	50
Sumim, da vedo	0	0	0	0

Graf 4.11.2. – Razkritost spolne usmerjenosti. Odgovori homoseksualnih oseb.



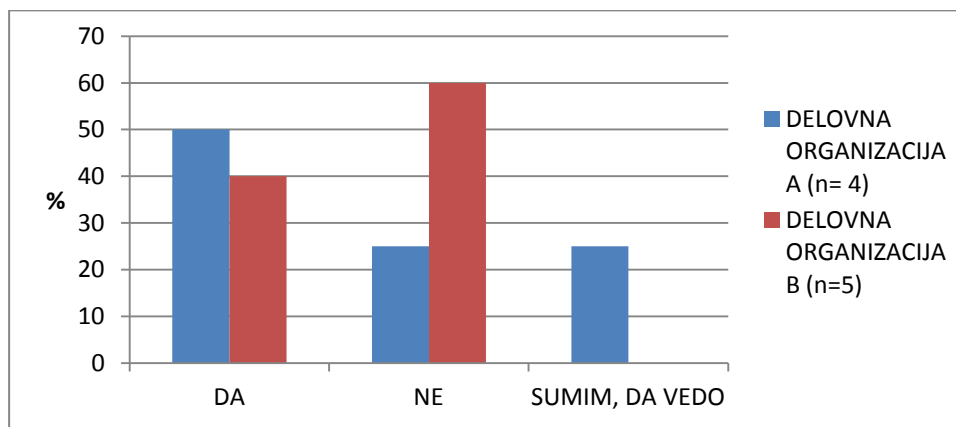
Kot sem opazila zgoraj (Graf 4.5., str. 53), je bilo med anketiranci tudi nekaj oseb, ki so pri vprašanju o spolni usmerjenosti ostali neopredeljeni oz. je v vprašalniku niso želeli razkriti, zato me je v nadaljevanju zanimalo, koliko je oseb, ki spolno usmerjenost ni želelo razkriti v vprašalniku in jo hkrati prikriva tudi delovnemu kolektivu.

Rezultati kažejo, da 2 osebi (50 %) v organizaciji A, ki svoje spolne usmerjenosti v vprašalniku nista želeli razkriti (Graf 4.5., str. 53), jo v nadaljevanju prikrivata tudi delovnemu kolektivu, ostali 2 (50 %), ki jo v vprašalniku nista želeli razkriti, pa sta jo delovnemu kolektivu razkrili. Do podobnih rezultatov je prišlo tudi v delovni organizaciji B, saj je neopredeljenih ostalo 5 oseb, 3 izmed njih (60 %) pa svojo spolno usmerjenost prikriva ne le v vprašalniku temveč tudi delovnemu kolektivu. Na podlagi teh rezultatov sem ugotovila, da je v obeh organizacijah prisotno več homoseksualnih oseb, ki spolno usmerjenost prikrivajo ne le v mojem vprašalniku, temveč tudi svojim sodelavcem. Sklepam, da je v obeh organizacijah prisotno še 5 homoseksualnih oseb.

Tabela 4.11.3. – Razkritost spolne usmerjenosti. Odgovori oseb, ki v vprašalniku niso razkrile svoje spolne usmerjenosti.

ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA A		DELOVNA ORGANIZACIJA B	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
Da	2	50	2	40
Ne	1	25	3	60
Sumim, da vedo	1	25	0	0

Graf 4.11.3. – Razkritost spolne usmerjenosti. Odgovori oseb, ki v vprašalniku niso razkrile svoje spolne usmerjenosti.



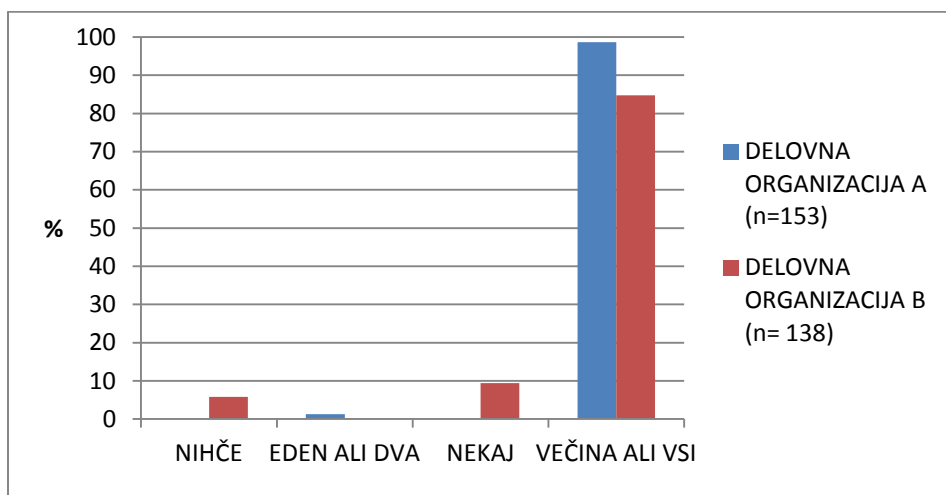
4.12. Koliko od vaših sodelavcev ve za vašo spolno usmerjenost?

V obeh organizacijah je velika večina vprašanih menilo, da njihovo spolno usmerjenost pozna večina ali vsi sodelavci. Takšnih je bilo kar 151 oseb (98,69 %) v organizaciji A in 117 oseb (84,78 %) v organizaciji B. V organizaciji B je 13 oseb (9,42 %) trdilo, da za njihovo spolno usmerjenost ve le nekaj sodelavcev. Pomemben podatek je, da v delovni organizaciji A 2 zaposlena (1,31 %) trdita, da njuno spolno usmerjenost pozna le eden ali dva sodelavca. V organizaciji B pa je kar 8 zaposlenih (5,8 %) izjavilo, da njihove spolne usmerjenosti ne pozna nihče v delovnem kolektivu.

Tabela 4.12.1. - Koliko od vaših sodelavcev ve za vašo spolno usmerjenost?

ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA A		DELOVNA ORGANIZACIJA B	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
Nihče	0	0	8	5,8
Eden ali dva	2	1,31	0	0
Nekaj	0	0	13	9,42
Večina ali vsi	151	98,69	117	84,78

Graf 4.12.1. – Koliko od vaših sodelavcev ve za vašo spolno usmerjenost?



Ker obstaja verjetnost, da so se za odgovor »Nihče« in »Eden ali dva« lahko odločile tudi heteroseksualne osebe in osebe, ki v vprašalniku svoje usmerjenosti niso razkrile oz. so ostale neopredeljene, me je v nadaljevanju zanimalo, ali homoseksualne zaposlene osebe vedo, koliko njihovih sodelavcev ve, da so homoseksualno usmerjene.

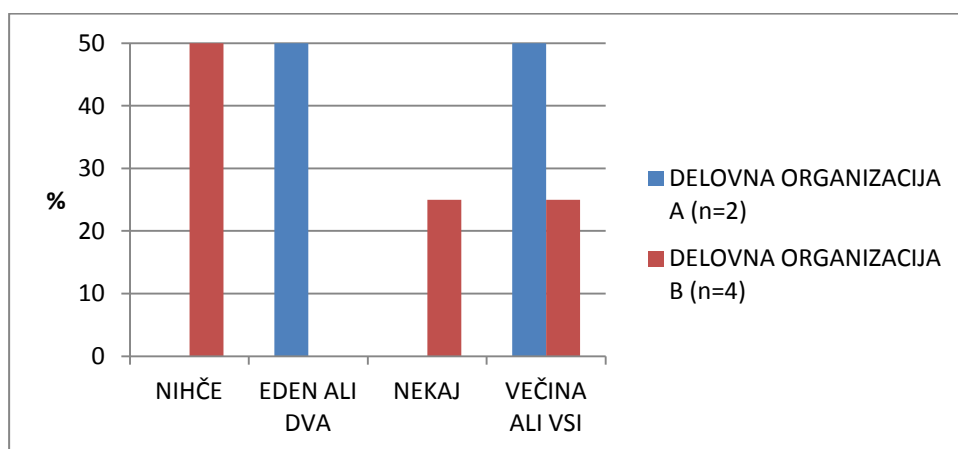
V tem delu se mi zdi pomembno povzeti ugotovitve prejšnjega vprašanja, saj se navezujejo na nadaljnje rezultate analize. Do sedaj sem ugotovila, da v delovni organizaciji A obstaja 1 homoseksualna oseba, ki delovnemu kolektivu prikriva svojo spolno usmerjenost, medtem ko jo je druga homoseksualna oseba v tej isti organizaciji razkrila (Graf 4.11.2., str. 59). V nadaljevanju analize opazim, da 1 homoseksualna oseba v organizaciji A meni, da za njeno spolno usmerjenost ve le eden ali dva sodelavca, medtem ko druga homoseksualna oseba meni, da za njeno spolno usmerjenost ve večina ali vsi zaposleni.

Na podlagi rezultatov prejšnjega vprašanja (Graf 4.11.2., str. 59) sem tudi že ugotovila, da so v organizaciji B 4 homoseksualne zaposlene osebe, pri čemer 2 svoje spolne usmerjenosti delovnemu kolektivu nista razkrili, ostali 2 pa sta jo. Rezultati nadaljnje kažejo, da 2 homoseksualni zaposleni osebi v organizaciji B menita, da za njuno spolno usmerjenost ne ve nihče od zaposlenih, 1 meni, da za njo ve le nekaj sodelavcev, 1 pa meni, da za njo vedo vsi zaposleni.

Tabela 4.12.2. – Koliko od vaših sodelavcev ve za vašo spolno usmerjenost. Odgovori homoseksualnih oseb.

ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA A		DELOVNA ORGANIZACIJA B	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
Nihče	0	0	2	50
Eden ali dva	1	50	0	0
Nekaj	0	0	1	25
Večina ali vsi	1	50	1	25

Graf 4.12.2. – Koliko od vaših sodelavcev ve za vašo spolno usmerjenost? Odgovori homoseksualnih oseb.



V nadaljevanju me je zanimalo, koliko oseb, ki v vprašalniku niso razkrile spolne usmerjenosti, misli, da je le-ta razkrita pred sodelavci. Ugotovila sem že, da so v organizaciji A 4 osebe, ki so v vprašalniku ostale neopredeljene (Graf 4.5., str. 51), 2 izmed njih sta svojo spolno usmerjenost razkrili delovnemu kolektivu, 1 oseba je ni razkrila, 1 oseba pa sumi, da kolektiv že ve za njeno drugačno usmerjenost, četudi je sama ni razkrila (Graf 4.11.3., str. 60). V nadaljevanju izvem, da 3 osebe menijo, da za njihovo spolno usmerjenost ve večina ali vsi zaposleni, zgolj 1 pa meni, da za njeno usmerjenost ve le eden ali dva sodelavca (Graf 4.12.3., str. 63). Na podlagi pridobljenih rezultatov sklepam, da osebi, ki sta v vprašalniku prikrili spolno usmerjenost in jo prikrivata tudi kolektivu, le –ta pred sodelavci ni več prikrita.

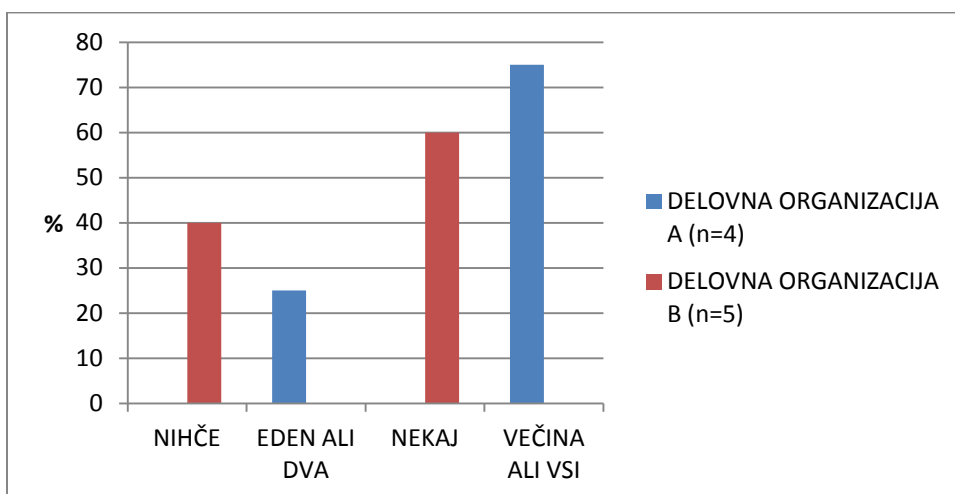
Ugotovila sem tudi že, da je v organizaciji B v vprašalniku ostalo neopredeljenih 5 oseb (Graf 4.5., str. 51), 2 izmed njih sta svojo spolno usmerjenost razkrili delovnemu kolektivu, medtem ko je 3 zaposleni niso (Graf 4.11.3., str. 60). V nadaljevanju opazim, da 2 osebi menita, da za njuno spolno usmerjenost ne ve nihče v delovnem kolektivu, medtem kot 3 menijo, da za njihovo usmerjenost ve zgolj nekaj sodelavcev. Na podlagi rezultatov

sklepam, da za spolno usmerjenost, ki sta jo zaposleni osebi v delovnem kolektivu v organizaciji B razkrili, ve le nekaj sodelavcev. Za spolno usmerjenost, ki jo eden od zaposlenih v kolektivu ni razkril, ve le nekaj sodelavcev. Za ostala dva zaposlena, ki kolektivu svoje usmerjenosti nista razkrila, pa le-ta še vedno ostaja prikrita.

Tabela 4.12.3. – Koliko od vaših sodelavcev ve za vašo spolno usmerjenost? Odgovori oseb, ki v vprašalniku niso razkrile spolne usmerjenosti.

ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA A		DELOVNA ORGANIZACIJA B	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
Nihče	0	0	2	40
Eden ali dva	1	25	0	0
Nekaj	0	0	3	60
Večina ali vsi	3	75	0	0

Graf 4.12.3. – Koliko od vaših sodelavcev ve za vašo spolno usmerjenost? Odgovori oseb, ki v vprašalniku niso razkrile spolne usmerjenosti.



4.13. *Kako je delovni kolektiv sprejel vašo spolno usmerjenost? Na to vprašanje odgovorite le, če ste se opredelili kot homoseksualne.*

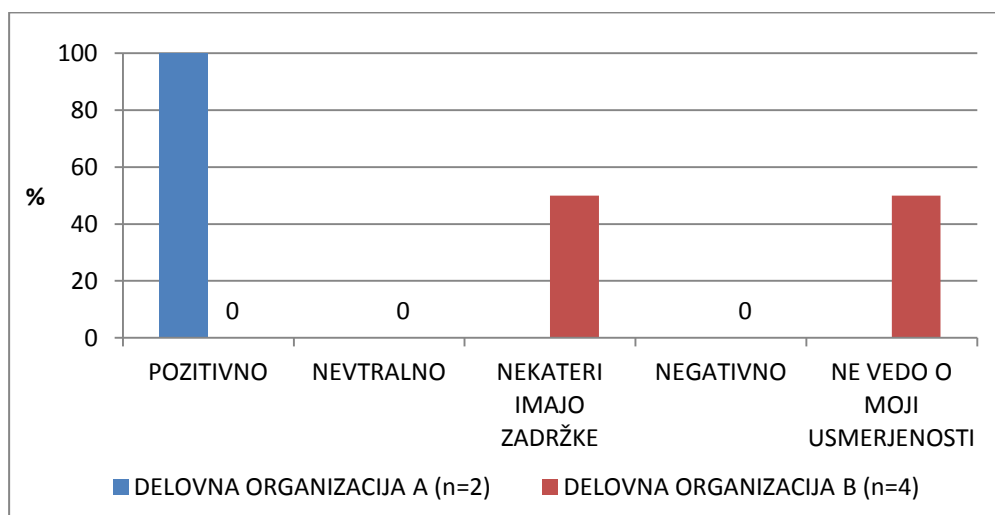
Osebi, ki sta se v delovni organizaciji A opredelili kot homoseksualni, menita, da je njihov delovni kolektiv razkritje sprejel pozitivno. Na podlagi prejšnjih rezultatov (Graf 4.11.2., str. 59) sem ugotovila, da so v organizaciji B 4 homoseksualne zaposlene osebe, pri čemer 2 svoje usmerjenosti delovnemu kolektivu nista razkrili, ostali 2 pa sta jo. Nadaljnje opazim, da sta v organizaciji B 2 homoseksualni osebi (100 %), ki menita, da je imel delovni kolektiv ob razkritju homoseksualnosti zadržke, ostali 2 (100 %) pa na to vprašanje

nista mogli odgovoriti, saj svojo spolno usmerjenost še vedno skrivata in za njo ne ve še nihče v kolektivu.

Tabela 4.13. – Kako je delovni kolektiv sprejel vašo spolno usmerjenost?

ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA A		DELOVNA ORGANIZACIJA B	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
Pozitivno	2	100	0	0
Nevtralno	0	0	0	0
Nekateri imajo zadržke	0	0	2	33,33
Negativno	0	0	0	0
Ne vedo o moji usmerjenosti	0	0	2	33,33

Graf 4.13. – Kako je delovni kolektiv sprejel vašo spolno usmerjenost?



4.14. *Ali bi v koži homoseksualne osebe razkrili svojo spolno usmerjenost vašemu kolektivu? Na to vprašanje odgovorite le, če ste se opredelili kot heteroseksualna oseba.*

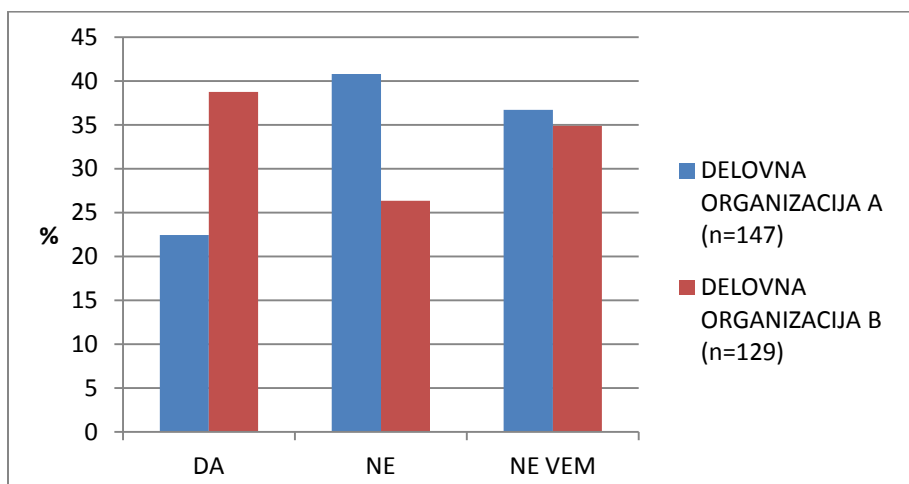
Med obema organizacijama prihaja do razlik, saj je v delovni organizaciji A 33 heteroseksualnih zaposlenih (22,45 %) menilo, da bi v koži homoseksualne osebe razkrilo svojo usmerjenost delovnemu kolektivu, medtem ko se jih je skoraj še enkrat več, 60 heteroseksualnih zaposlenih (40,82 %) odločilo, da bi homoseksualnost prikrivali. Ravno nasprotno pa se je zgolj 34 heteroseksualnih zaposlenih (26,36 %) v delovni organizaciji B odločilo, da bi homoseksualnost prikrivali, 50 heteroseksualnih zaposlenih (38,76 %) pa v koži homoseksualne osebe ne bi imelo težav glede razkritja usmerjenosti svojemu

kolektivu. V obeh organizacijah pa je primerljivo število oseb, ki so v vprašanju izbrale odgovor »Ne vem«, kar bi lahko pomenilo, da bi v koži homoseksualne osebe prej dobro premislili o posledicah razkritja. Takšnih je v organizaciji A 54 oseb (36,73 %), v organizaciji B pa 45 oseb (34,88 %).

Tabela 4.14. – Ali bi v koži homoseksualne osebe razkrili vašo spolno usmerjenost?

ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA A		DELOVNA ORGANIZACIJA B	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
Da	33	22,45	50	38,76
Ne	60	40,82	34	26,36
Ne vem	54	36,73	45	34,88

Graf 4.14. – Ali bi v koži homoseksualne osebe razkrili vašo spolno usmerjenost?



4.15. Ali bi vas motilo, če bi bil vaš sodelavec homoseksualno usmerjen?

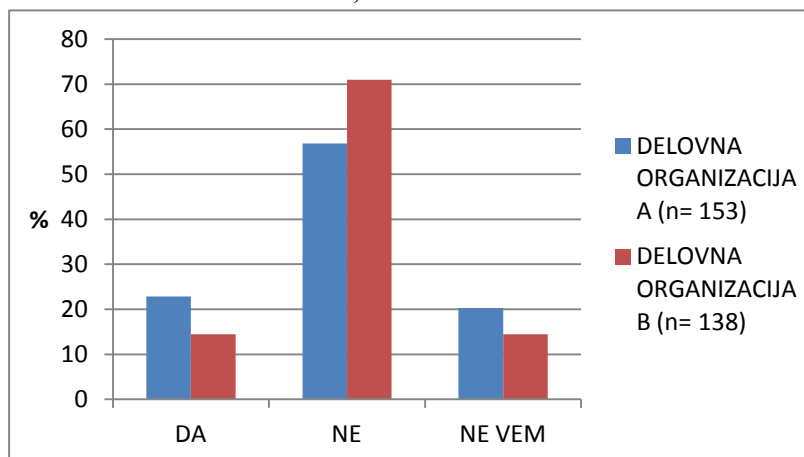
Navkljub rezultatom 3. vprašanja, kjer sem ugotovila, da v obeh organizacijah obstaja visok delež zaposlenih, ki imajo predsodke do homoseksualnosti, rezultati kažejo, da več kot polovico zaposlenih v delovni organizaciji A ne bi motilo, če bi imeli sodelavca, ki je gej. Tudi v delovni organizaciji B kar 98 zaposlenih (71,02 %) ne bi motila sodelavčeva homoseksualnost. Kljub temu pa se v obeh organizacijah pojavlja delež ljudi, ki bi jih prisotnost istospolno zaposlenih zelo motila. Le-ti so v večini navajali, da bi jih motile njihove vedenjske in fizične značilnosti, veliko je kot vzroke za zadržke navedlo vero in negativne občutke zaradi asociacije na spolne odnose. Navajam tri pogosto navedene razloge za zadržke:

- »Ker imam odpor zaradi spolnega vedenja.«
- »Ker pri delu potrebujem močnega moškega.«
- »Ker bi me motilo, če bi se obnašal kot ženska.«

Tabela 4.15. – Ali bi vas motilo, če bi bil vaš sodelavec homoseksualno usmerjen?

ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA A		DELOVNA ORGANIZACIJA B	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
Da	35	22,88	20	14,49
Ne	87	56,86	98	71,02
Ne vem	31	20,26	20	14,49

Graf 4.15. – Ali bi vas motilo, če bi bil vaš sodelavec homoseksualno usmerjen



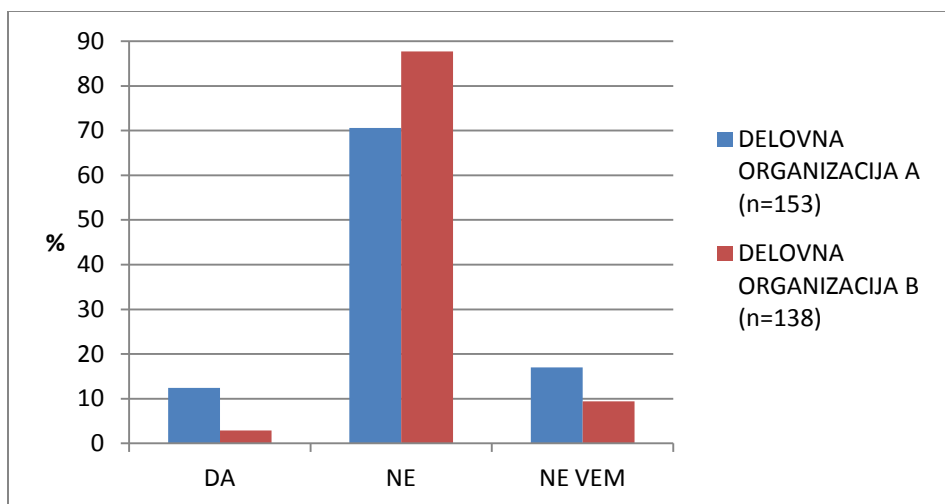
4.16. Ali bi vas motilo, če bi bil vaša sodelavka homoseksualno usmerjena?

V primerjavi z rezultati prejšnjega vprašanja pa se v obeh organizacijah pojavlja večji delež zaposlenih, ki jih homoseksualna sodelavka ne bi motila. Tako je v delovni organizaciji A 108 oseb (70,59 %), v delovni organizaciji B pa kar 121 oseb (87,68 %), ki jih istospolna sodelavka ne bi motila. Še vedno pa obstaja pomemben delež zaposlenih, ki bi jih prisotnost istospolne ženske močno motila; takega mnenja je v delovni organizaciji A 19 oseb (12,42 %), v delovni organizaciji B pa zgolj 4 osebe (2,9 %). Le-ti v večini niso dajali pravih razlogov za zadržke, navajali so, da jih pač homoseksualne ženske motijo in da imajo zadržke zaradi družbenega mnenja o njih, drugi razlogi so tudi nenormalnosti tovrstnega odnosa in prevladovanje negativnih občutkov ob stiki z njimi.

Tabela 4.16. – Ali bi vas motilo, če bi bila vaša sodelavka homoseksualno usmerjena?

ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA A		DELOVNA ORGANIZACIJA B	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
Da	19	12,42	4	2,9
Ne	108	70,59	121	87,68
Ne vem	26	16,99	13	9,42

Graf 4.16. – Ali bi vas motilo, če bi bila vaša sodelavka homoseksualno usmerjena?



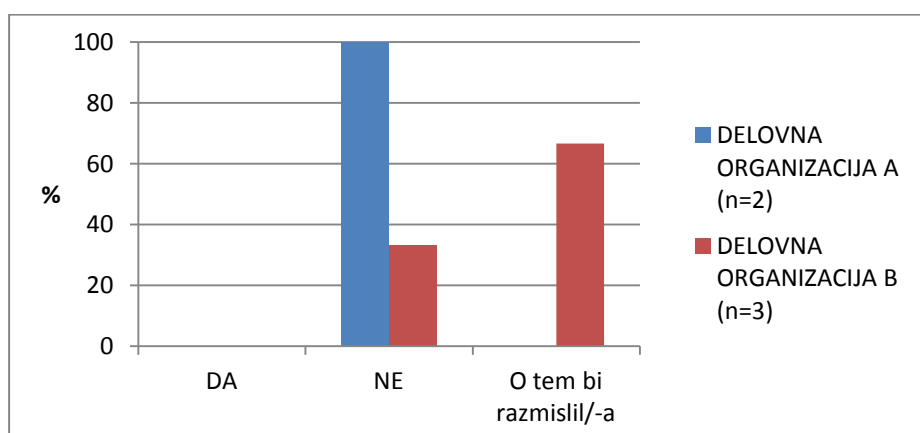
4.17. *Ali na družabne dogodke, ki jih organizira vaš kolektiv, pripeljete svojega partnerja/-ico? Na to vprašanje odgovorite le, če ste se opredelili kot homoseksualne in če ste v 3. vprašanju izbrali odgovor »Da«.*

Izmed vseh homoseksualnih oseb, ki so v 3. vprašanju menile, da imajo njihovi sodelavci predsodke do homoseksualnosti, sta v delovni organizaciji A 2 osebi (100 %) , ki se s svojima partnerjema/-icami ne udeležujeta družabnih dogodkov, organiziranih s strani delovne organizacije. Tudi v delovni organizaciji A so tri homoseksualne osebe, ki so v 3. vprašanju menile, da imajo njihovi sodelavci predsodke do homoseksualnosti. Ena (33,33 %) se s svojim partnerjem/-ico ne udeležuje družabnih dogodkov, organiziranih s strani delovne organizacije, dve osebi (66,67 %) pa vedno o tem prej dobro razmislita.

Tabela 4.17. – Ali na družabne dogodke, ki jih organizira vaš kolektiv, pripeljete svojega partnerja/-ico?

ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA A		DELOVNA ORGANIZACIJA B	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
Da	0	0	0	0
Ne	2	100	1	33,33
O tem bi razmislil/-a	0	0	2	66,67

Graf 4.17. – Ali na družabne dogodke, ki jih organizira vaš kolektiv, pripeljete svojega partnerja/-ico?



4.18. Ali bi v koži homoseksualne osebe na družabne dogodke, ki jih organizira vaš kolektiv, pripeljali svojega partnerja/-ico? Na to vprašanje odgovorite le, če ste se opredelili kot heteroseksualne.

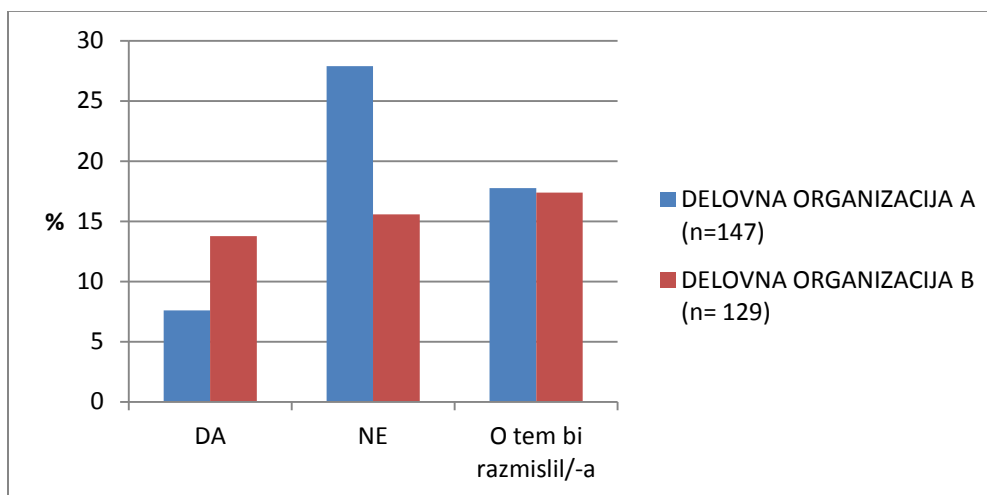
Rezultati tega vprašanja so skladni z rezultati 3. vprašanja, kjer sem ugotovila, da v obeh organizacijah obstaja visok delež zaposlenih, ki imajo predsodke do homoseksualnosti. Nadaljnje rezultati kažejo, da 77 (52,38 %) zaposlenih heteroseksualnih oseb v delovni organizaciji A v koži homoseksualcev na družabne dogodke, ki jih organizira njihov kolektiv, ne bi pripeljali svojega istospolnega partnerja, medtem ko je delež tistih, ki bi se s svojim partnerjem udeležili takšnega dogodka, le 14,29 % (21 oseb). Nasprotno pa v delovni organizaciji B obstaja 43 heteroseksualnih oseb (33,33 %), ki se v koži homoseksualcev s svojim istospolnim partnerjem ne bi udeležilo takšnih dogodkov, in 38 oseb (29,46 %), ki bi se v koži homoseksualnih oseb takšnega dogodka s svojim partnerjem udeležilo. V obeh organizacijah zopet prihaja do primerljivega števila tistih, ki

bi o posledicah udeležbe na tovrstnih druženjih dobro razmislili. Takšnih je v organizaciji A 49 (33,33 %), v organizaciji B pa 48 zaposlenih (37,21 %).

Tabela 4.18. – Ali bi v koži homoseksualne osebe na družabne dogodke, ki jih organizira vaš kolektiv, pripeljali svojega partnerja/-ico?

ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA A		DELOVNA ORGANIZACIJA B	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
Da	21	14,29	38	29,46
Ne	77	52,38	43	33,33
O tem bi razmislil/-a	49	33,33	48	37,21

Graf 4.18. – Ali bi v koži homoseksualne osebe na družabne dogodke, ki jih organizira vaš kolektiv, pripeljali svojega partnerja/-ico?



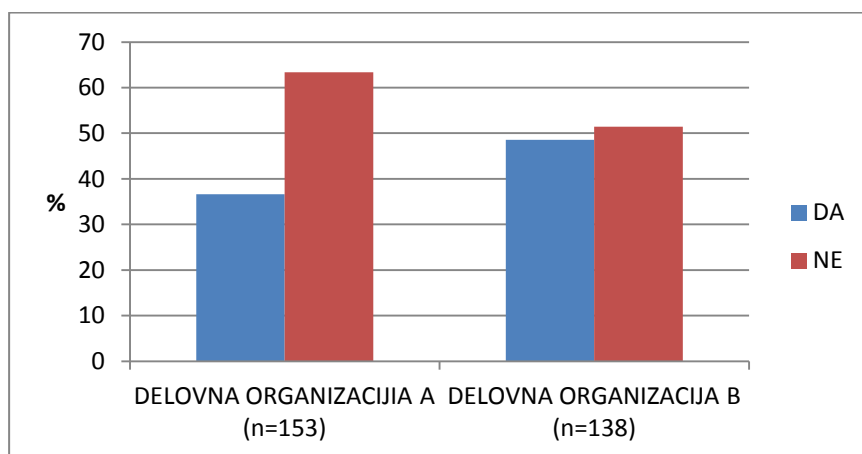
4.19. Ali menite, da obstaja diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti v zaposlovanju in delu?

Medtem ko v delovni organizaciji A 97 zaposlenih (63,4 %) meni, da do diskriminacije ne prihaja, 56 zaposlenih (36,6 %) trdi, da je diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti prisotna. V delovni organizaciji B zopet obstajata dve močni skupini ljudi, in sicer jih 67 (48,55 %) meni, da je tovrstna diskriminacija v zaposlovanju in delu prisotna, 71 oseb (51,45 %) pa trdi nasprotno.

Tabela 4.19. – Ali menite, da obstaja diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti v zaposlovanju in delu?

ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA A		DELOVNA ORGANIZACIJA B	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
Da	56	36,6	67	48,55
Ne	97	63,4	71	51,45

Graf 4.19. – Ali menite, da obstaja diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti v zaposlovanju in delu?



4.20. *Kako pogosto se pojavlja diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti v delovnem okolju? Razvrstite po pogostosti, od 1 do 11, pri čemer 1 pomeni »najmanj pogosti«, 11 pa »najbolj pogosti«.*

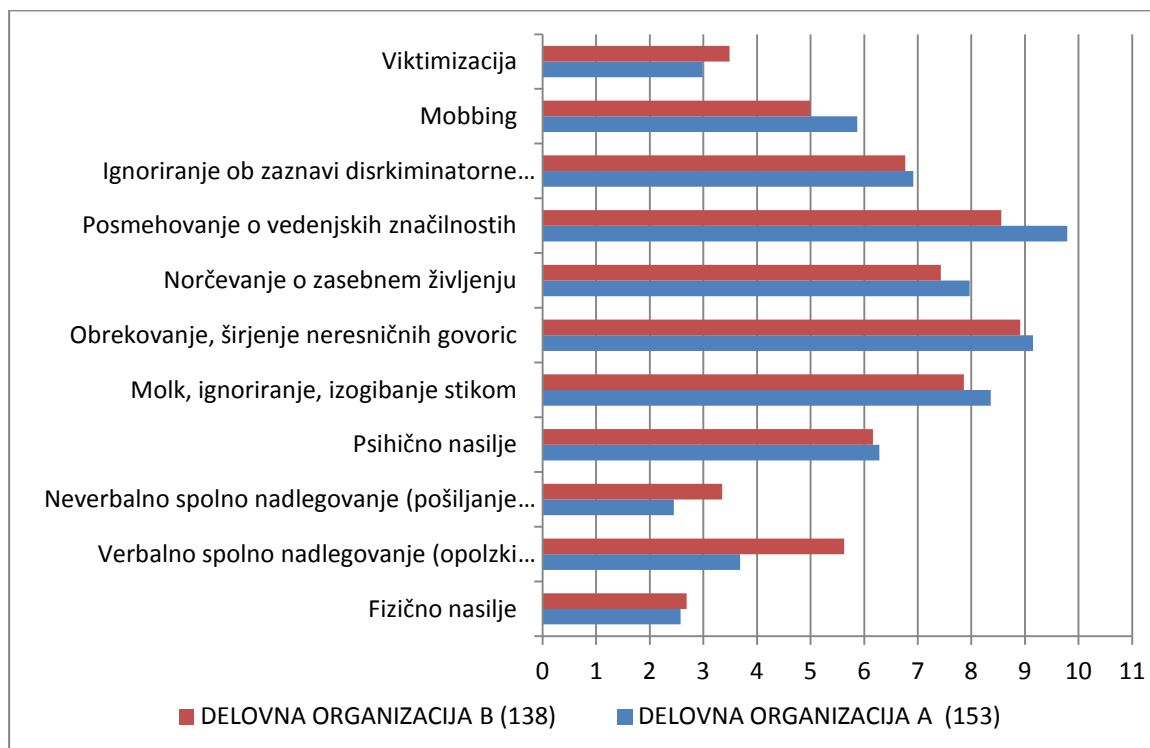
V delovni organizaciji A so zaposleni v povprečju kot najpogostejšo obliko diskriminacije na podlagi spolne usmerjenosti v delovnem okolju navajali »Posmehovanje o vedenjskih značilnostih«, kot drugo najpogostejšo so zaposleni v povprečju navajali »Obrekovanje, širjenje neresničnih govoric«, kot tretjo najpogostejšo pa so zaposleni navajali »Molk, ignoriranje, izogibanje stikom«. Zaposleni so v povprečju za najmanj pogosto obliko diskriminacije v delovnem okolju navajali »Fizično nasilje«. V delovni organizaciji B so zaposleni v povprečju kot najpogostejšo obliko diskriminacije v delovnem okolju navajali »«Obrekovanje, širjenje neresničnih govoric«, kot drugo najpogostejšo obliko diskriminacije so navajali »Posmehovanje o vedenjskih značilnostih«, kot tretjo najpogostejšo obliko pa so zaposleni v povprečju navajali »Molk, ignoriranje, izogibanje stikom«. Kot najmanj pogosto obliko diskriminacije so zaposleni tudi v tej organizaciji v povprečju navajali »Fizično nasilje«. Vrednosti standardnih odklonov v organizaciji B so

večje kot v organizaciji A, kar kaže na veliko razpršenost podatkov, to pa pomeni, da približno 68, 3 % vseh ocen zavzemajo vrednosti za 1x več/manj vrednosti standardnega odklona od posameznega navedenega povprečja posamezne oblike diskriminacije.

Tabela 4.20.1. – Pogostost pojavljanja diskriminacije na podlagi spolne usmerjenosti v delovnem okolju

ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA A		DELOVNA ORGANIZACIJA B	
	Povprečje	Standardni odklon	Povprečje	Standardni odklon
Fizično nasilje	2,61	1,6	3,65	2,54
Verbalno spolno nadlegovanje (opolzki komentarji, spreminjanje službenih tem v spolne)	3,75	2,28	5,81	2,96
Neverbalno spolno nadlegovanje (pošiljanje elektronskih sporočil s spolno vsebino, otipavanje)	2,44	1,34	3,49	2,55
Psihično nasilje	6,27	1,87	6,21	2,36
Molk, ignoriranje, izogibanje stikom	8,4	1,97	7,77	2,35
Obrekovanje, širjenje neresničnih govoric	9,06	1,71	8,92	2,12
Norčevanje o zasebnem življenju	7,85	1,53	7,35	2,17
Posmehovanje o vedenjskih značilnostih	9,74	1,49	8,42	2,63
Ignoriranje ob zaznavi diskriminatorne obravnave	6,95	2,19	6,76	2,43
Mobbing	6,02	2,1	4,95	2,33
Viktimizacija	2,95	1,81	3,39	2,05

Graf 4.20.1. – Pogostost pojavljanja diskriminacije na podlagi spolne usmerjenosti v delovnem okolju



Ker so na vprašanje o pogostosti različnih oblik diskriminacije na podlagi spolne usmerjenosti odgovarjali večinoma heteroseksualni zaposleni, me je v nadaljevanju zanimalo, katere oblike diskriminacije na podlagi spolne usmerjenosti opredeljujejo homoseksualne osebe kot najpogostejše.

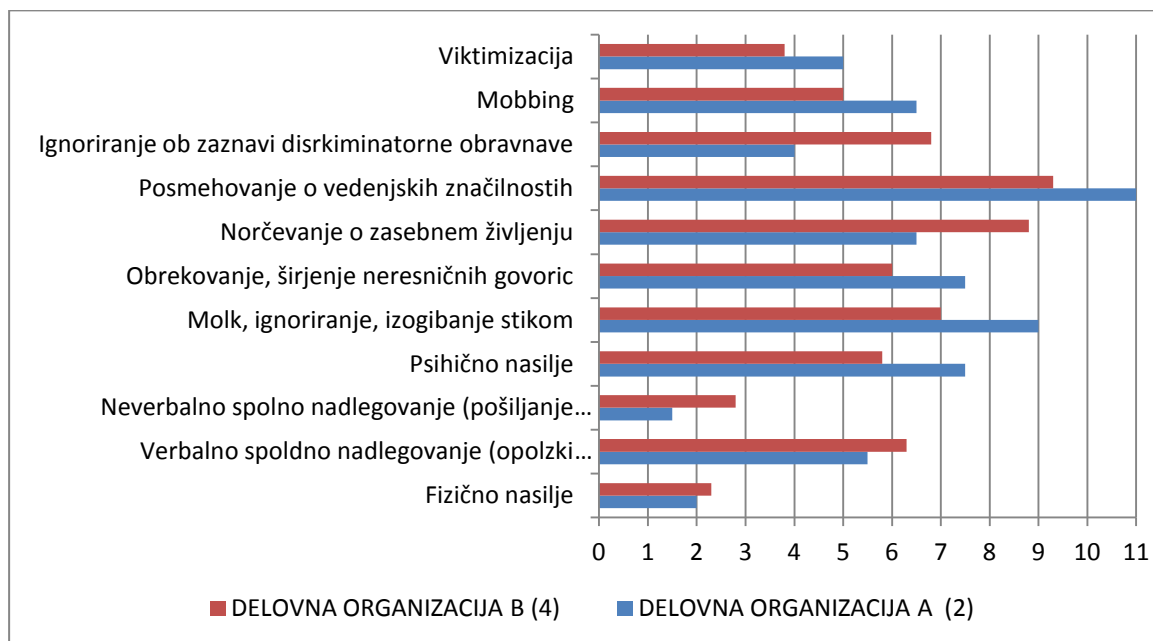
V delovni organizaciji A so zaposlene homoseksualne osebe v povprečju kot najpogostejšo obliko diskriminacije na podlagi spolne usmerjenosti v delovnem okolju navajale »Posmehovanje o vedenjskih značilnostih«, kot drugo najpogostejšo so zaposleni v povprečju navajali »Molk, ignoriranje, izogibanje stikom«. Tretje mesto pa si po pogostosti pojavljanja delita »Psihično nasilje« in »Obrekovanje, širjenje neresničnih govoric« s povprečno oceno 7,5. Zaposleni so v povprečju za najmanj pogosto obliko diskriminacije v delovnem okolju navajali »Neverbalno spolno nadlegovanje«. V delovni organizaciji B so zaposlene homoseksualne osebe v povprečju kot najpogostejšo obliko diskriminacije v delovnem okolju navajale »Obrekovanje in širjenje neresničnih govoric«, kot drugo najpogostejšo obliko diskriminacije so navajali »Posmehovanje o vedenjskih značilnostih«, kot tretjo najpogostejšo obliko pa so zaposleni v povprečju navajali »Norčevanje o zasebnem življenju«. Kot najmanj pogosto obliko diskriminacije so homoseksualne

zaposlene osebe v tej organizaciji v povprečju navajale »Fizično nasilje«. Tudi tokrat so vrednosti standardnih odklonov v organizaciji B večje kot v organizaciji A, kar kaže na veliko razpršenost podatkov.

Tabela 4.20.2. - Pogostost pojavljanja diskriminacije na podlagi spolne usmerjenosti v delovnem okolju. Odgovori homoseksualnih oseb.

ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA A		DELOVNA ORGANIZACIJA B	
	Povprečje	Standardni odklon	Povprečje	Standardni odklon
Fizično nasilje	2	1	2,3	1,64
Verbalno spolno nadlegovanje (opolzki komentarji, spreminjanje službenih tem v spolne)	5,5	3,5	6,3	3,19
Neverbalno spolno nadlegovanje (pošiljanje elektronskih sporočil s spolno vsebino, otipavanje)	1,5	0,5	2,8	1,09
Psihično nasilje	7,5	0,5	5,8	2,17
Molk, ignoriranje, izogibanje stikom	9	1	7	2,12
Obrekovanje, širjenje neresničnih govoric	7,5	2,5	6	2,69
Norčevanje o zasebnem življenju	6,5	2,5	8,8	1,48
Posmehovanje o vedenjskih značilnostih	11	0	9,3	0,83
Ignoriranje ob zaznavi diskriminatorne obravnave	4	1	6,8	3,27
Mobbing	6,5	0,5	5	2,74
Viktimizacija	5	1	3,8	1,3

Graf 4.20.2. – Pogostost pojavljanja diskriminacije na podlagi spolne usmerjenosti v delovnem okolju. Odgovori homoseksualnih oseb.



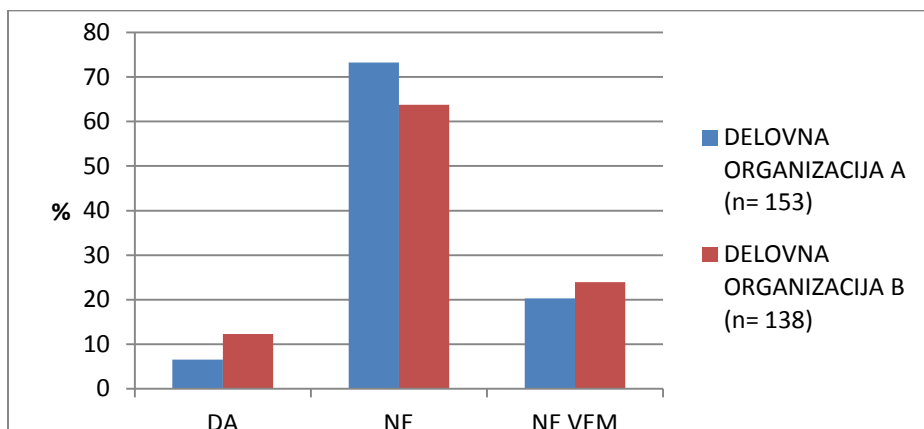
4.21. Ali menite, da je v vašem podjetju prisotno neenako obravnavanje ljudi glede na njihove osebne okoliščine?

V delovni organizaciji A je 112 zaposlenih (73,2 %) mnenja, da v njihovi delovni organizaciji do neenake obravnave ljudi na podlagi osebnih okoliščin ne prihaja, medtem ko jih je v delovni organizaciji takega mnenja 88 zaposlenih (63,77 %). V obeh organizacijah obstaja primerljiv delež zaposlenih, ki je izbral odgovor »Ne vem«, kar bi lahko pomenilo, da ne poznajo nobenega primera diskriminacije, ki bi se lahko zgodil v njihovi organizaciji, ali pa se s tem ne želijo obremenjevati. Vseeno pa v delovni organizaciji A obstaja 10 oseb (6,54 %), v delovni organizaciji B pa 17 oseb (12,32 %), ki trdijo, da do diskriminacije na podlagi osebnih okoliščin vseeno prihaja.

Tabela 4.21.1. – Ali menite, da je v vašem podjetju prisotno neenako obravnavanje ljudi glede na njihove osebne okoliščine?

ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA A		DELOVNA ORGANIZACIJA B	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
Da	10	6,54	17	12,32
Ne	112	73,2	88	63,77
Ne vem	31	20,26	33	23,91

Graf 4.21.1. – Ali menite, da je v vašem podjetju prisotno neenako obravnavanje ljudi glede na njihove osebne okoliščine?

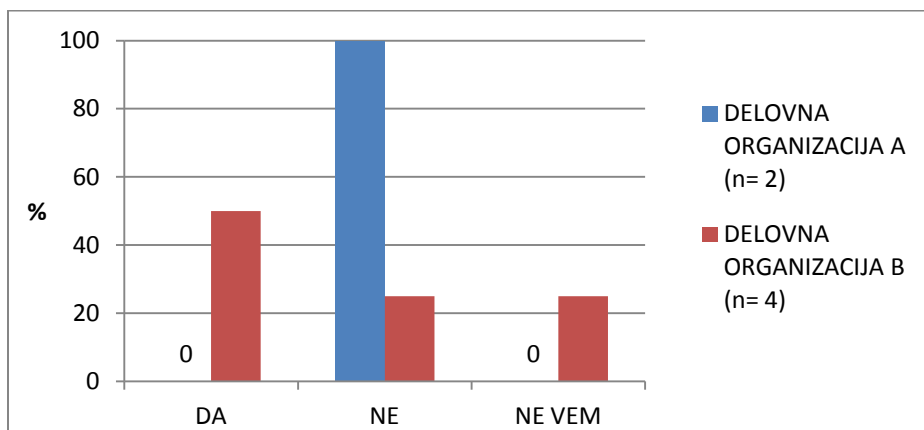


Ker pa so na vprašanje odgovarjali vsi zaposleni, me je tudi tokrat v nadaljevanju zanimalo, kaj o pojavu diskriminacije glede na osebne okoliščine v njihovem podjetju menijo homoseksualne osebe. Ugotovila sem, da sta v delovni organizaciji B 2 osebi (50 %), ki sta mnenja, da je v njihovi organizaciji prisotno neenako obravnavanje glede na osebne okoliščine.

Tabela 4.21.2. – Ali menite, da je v vašem podjetju prisotno neenako obravnavanje ljudi glede na njihove osebne okoliščine? Odgovori homoseksualnih oseb.

ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA A		DELOVNA ORGANIZACIJA B	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
Da	0	0	2	50
Ne	2	100	1	25
Ne vem	0	0	1	25

Graf 4.21.2. – Ali menite, da je v vašem podjetju prisotno neenako obravnavanje ljudi glede na njihove osebne okoliščine? Odgovori homoseksualnih oseb.

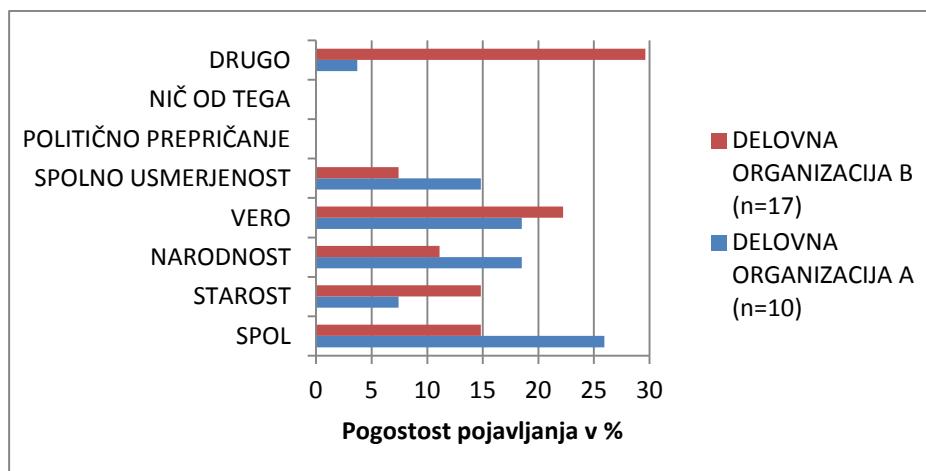


4.22. Če ste odgovorili z »Da«, prosim navedite, glede na katere okoliščine je prisotno neenako obravnavanje.

V delovni organizaciji A je 10 zaposlenih, ki so že v prejšnjem vprašanju trdili, da v njihovi organizaciji prihaja do neenake obravnave ljudi glede na osebne okoliščine, v nadaljevanju trdili, da se kot najpogostejša osebna okoliščina, na podlagi katere prihaja do neenake obravnave pojavlja »Spol«, le ta okoliščina se je pojavila v 25,93 % primerov. Kot ostale pogoste osebne okoliščine, na podlagi katerih prihaja do neenake obravnave oseb, sta se izkazali tudi »Vera« in »Narodnost«, ki sta se obe pojavili v 18,52 % primerov. »Spolna usmerjenost« se je pojavila v 14,82 % primerov, »Starost« v 7,41 % primerov, pod kategorijo drugo, ki se je pojavila zgolj v 3,7 % primerov, pa so zaposleni navajali pojavljanje neenakega obravnavanja oseb na podlagi osebnih značilnosti.

V delovni organizaciji B je 17 zaposlenih, ki so že v prejšnjem vprašanju trdili, da v njihovi organizaciji prihaja do neenake obravnave ljudi glede na osebne okoliščine, v nadaljevanju trdili, da se kot najpogostejša osebna okoliščina, na podlagi katere prihaja do neenake obravnave, pojavlja »Vera«, le-ta osebna okoliščina se je pojavila v 22,22 % primerov, »Spol« in »Starost«, ki sta se obe pojavili v 14,82 % primerov, »Narodnost«, ki se je pojavila v 11,11 % primerov in »Spolna usmerjenost«, ki se je pojavila v 7,41 % primerov. Zaposleni so kategorijo »Drugo« izbrali v 29,63 % primerov, v njej pa so navajali še ostale zelo različne osebne okoliščine, zaradi katerih prihaja do neenake obravnave. Kot najpogostejše razloge za diskriminacijo so navajali karakter, izobrazbo, družinski status, regijo prebivanja in narečje, slabo samopodobo, urejenost zaposlenih in nasprotovanje večinskemu mnenju.

Graf 4.22. – Osebne okoliščine, glede na katere je prisotna neenaka obravnava



Ker so na to vprašanje odgovarjali vsi zaposleni, me je tudi v nadaljevanju zanimalo, katere osebne okoliščine, ki so podlaga za neenako obravnavo, navajajo homoseksualne osebe. Že pri prejšnjem vprašanju sem ugotovila, da sta v delovni organizaciji B prisotni dve homoseksualni osebi, ki menita, da je v njunem podjetju prisotna diskriminacija oseb na podlagi osebnih okoliščin. V nadaljevanju menita, da so osebne okoliščine, ki so podlaga za neenako obravnavo v njihovi organizaciji: spol, starost, vera, pod kategorijo drugo pa so navedle: »Za dela, kjer se dela s strankami, mora biti zaposlena ženska in ta mora bit zrihtana.«

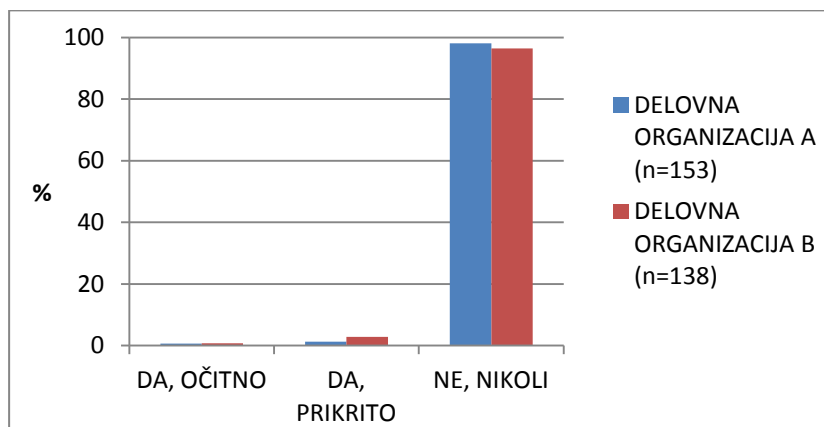
4.23. Ali ste bili zaradi spolne usmerjenosti v delovnem kolektivu kadarkoli (tudi na prejšnjih delovnih mestih) žrtev nasilja, nadlegovanja ali diskriminacije?

V obeh organizacijah obstaja velika večina zaposlenih, ki zaradi spolne usmerjenosti v delovnem okolju še nikoli ni bila žrtev nasilja, takih je v delovni organizaciji A kar 150 zaposlenih (98,04 %), v delovni organizaciji B pa 133 zaposlenih (96,38 %). Vsekakor pa se v obeh organizacijah pojavljajo posamezniki, ki so že bili ali so žrtev tovrstne diskriminacije. Medtem ko v delovni organizaciji A obstajata dve osebi (1,31 %), ki sta bili prikrito diskriminirani, v delovni organizaciji B obstajajo 4 osebe (2,9 %). V obeh organizacijah pa je prisotna po ena oseba, ki je bila očitno diskriminirana.

Tabela 4.23.1. – Ali ste bili zaradi spolne usmerjenosti v delovnem okolju kadarkoli žrtev nasilja, nadlegovanja ali diskriminacije?

ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA A		DELOVNA ORGANIZACIJA B	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
Da, očitno	1	0,65	1	0,73
Da, prikrito	2	1,31	4	2,9
Ne, nikoli	150	98,04	133	96,38

Graf 4.23.1. – Ali ste bili zaradi spolne usmerjenosti v delovnem okolju kadarkoli žrtev nasilja, nadlegovanja ali diskriminacije?

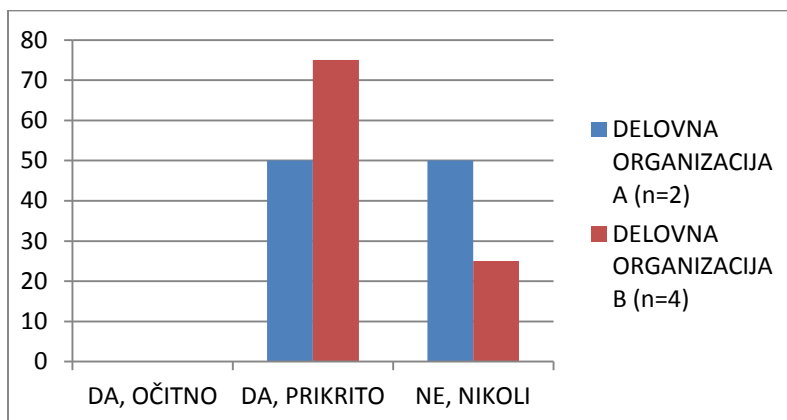


Ker so na vprašanje odgovorile vse heteroseksualne in homoseksualne osebe, me je v nadaljevanju zanimalo, koliko homoseksualnih oseb je bilo ali je žrtev tovrstne diskriminacije. V obeh organizacijah je prisotna po ena homoseksualna zaposlena oseba, ki zaradi svoje istospolne usmerjenosti nikoli ni bila žrtev diskriminacije. Medtem ko je v delovni organizaciji A prisotna ena oseba (50 %), ki je bila oz. je prikrito diskriminirana, obstajajo v delovni organizaciji B tri homoseksualne osebe (75 %), ki so bile oz. so prikrito diskriminirane.

Tabela 4.23.2. – Ali ste bili zaradi spolne usmerjenosti v delovnem okolju kadarkoli žrtev nasilja, nadlegovanja ali diskriminacije? Odgovori homoseksualnih oseb.

ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA A		DELOVNA ORGANIZACIJA B	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
Da, očitno	0	0	0	0
Da, prikrito	1	50	3	75
Ne, nikoli	1	50	1	25

Graf 4.23.2. – Ali ste bili zaradi spolne usmerjenosti v delovnem okolju kadarkoli žrtev nasilja, nadlegovanja ali diskriminacije? Odgovori homoseksualnih oseb.

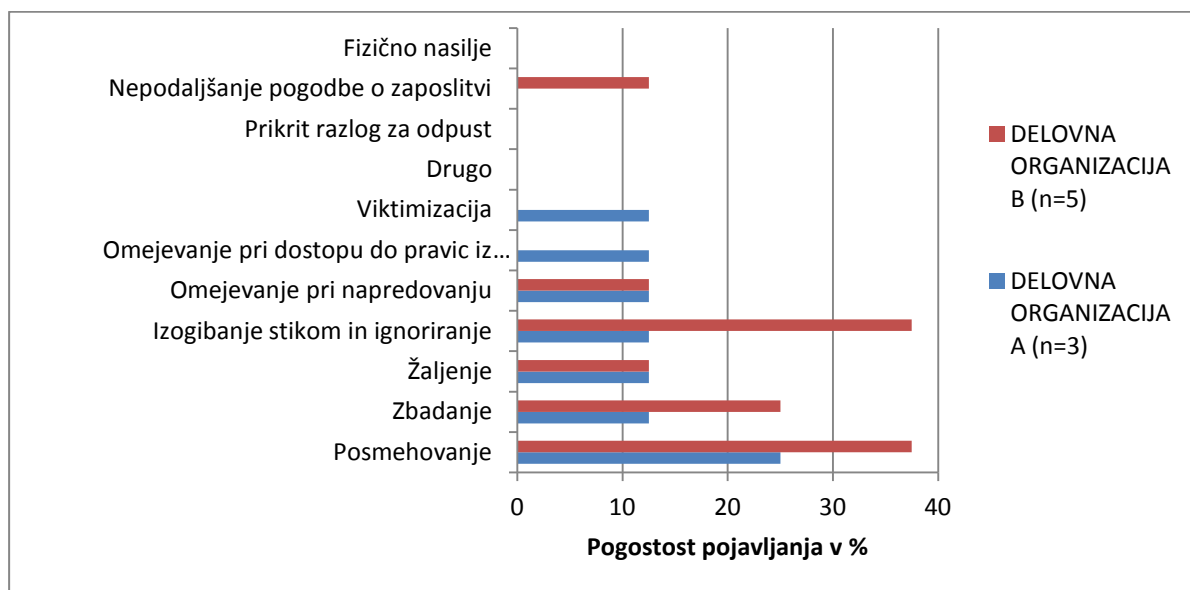


4.24. Če ste bili, na kakšen način?

Iz rezultatov prejšnjega vprašanja sem izvedela, da v delovni organizaciji A velika večina zaposlenih, kar 150 (98,04 %), v delovnem okolju zaradi spolne usmerjenosti še nikoli ni bila žrtev diskriminacije. Vsekakor pa so 3 posamezniki menili, da so že bili oz. so očitno ali prikrito žrtev diskriminacije na podlagi spolne usmerjenosti. V nadaljevanju so prikazani odgovori 8 oseb, na kakšen način so doživeli diskriminacijo na podlagi spolne usmerjenosti.

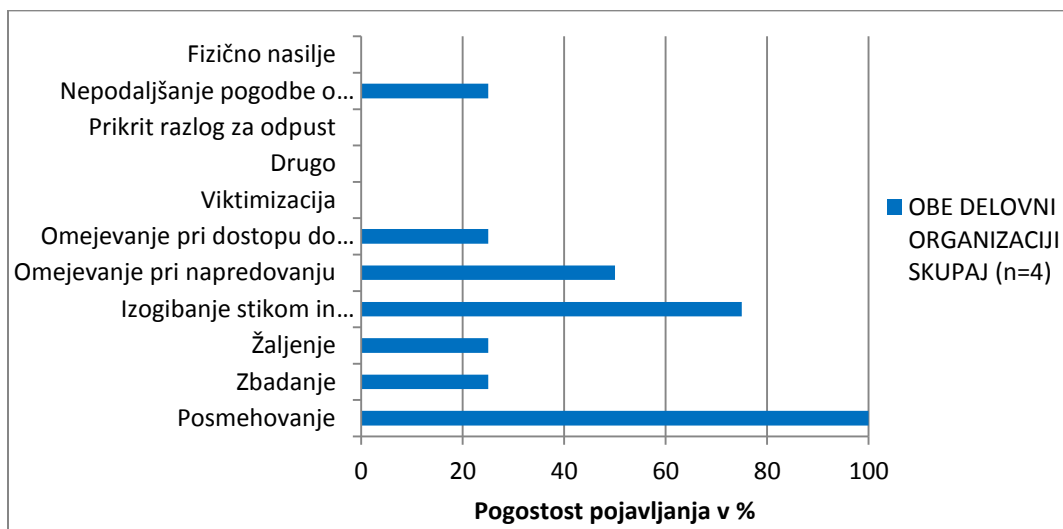
V organizaciji A se je »Posmehovanje« kot oblika diskriminacije na podlagi spolne usmerjenosti pojavila v 25 % primerov, ostale pa zgolj v 12,5 % primerov. Oblik diskriminacije, kot so: prikrit razlog za odpust, nepodaljšanje pogodbe o zaposlitvi in fizično nasilje vprašane osebe v organizaciji A niso doživele. V organizaciji B so se »Posmehovanje« in »Izogibanje stikom« kot obliki diskriminacije na podlagi spolne usmerjenosti pojavili v 37,5 % primerov, »Zbadanje« pa se je kot oblika diskriminacije pojavila v 25 % primerov. Ostale izražene oblike diskriminacije so bile še: žaljenje, omejevanje pri dostopu do pravic iz naslova zaposlitve in nepodaljšanje pogodbe o zaposlitvi, le-te so se pojavile v 12,5 % primerov.

Graf 4.24.1. – Oblike diskriminacije na podlagi spolne usmerjenosti



Ker so na vprašanje odgovarjali vsi zaposleni, me je v nadaljevanju zanimalo, na kakšen način homoseksualne osebe doživljajo tovrstno obliko diskriminacije. Na podlagi rezultatov prejšnjega vprašanja (Graf: 4.23.2., str. 78) sem izvedela, da je v organizaciji A 1 homoseksualna oseba, ki je bila oz. je prikrito diskriminirana, v organizaciji B pa so 3 homoseksualne osebe, ki so bile oz. so prikrito diskriminirane. Oblike diskriminacije, ki jih/so jih te osebe doživljale, so predstavljene v skupnem grafu. Kot najpogostejšo obliko diskriminacije, ki so jo homoseksualne osebe doživele ali jo še vedno doživljajo, je »Posmehovanje«, le-ta se je pojavila v vseh primerih, medtem ko se »izogibanje stikom in ignoriranje« pojavlja v 75 % primerov. Dve osebi sta zaradi homoseksualne usmerjenosti bili oz. sta še vedno omejeni pri napredovanju na delovnem mestu. V 25 % primerov pa se kot oblike diskriminacije pojavljata tudi »Žaljenje« in »Omejevanje pri dostopu do pravic iz naslova zaposlitve«.

Graf 4.24.2. - Oblike diskriminacije na podlagi spolne usmerjenosti. Odgovori homoseksualnih oseb.



4.25. Če ste pri prejšnjem vprašanju izbrali odgovor »h«, navedite pri dostopu do katerih pravic iz naslova zaposlitve ste bili omejeni.

V predhodnem vprašanju sem opazila, da so homoseksualne osebe kot obliko diskriminacije zaradi svoje homoseksualnosti navajale tudi omejevanje do pravic iz naslova zaposlitve. Vprašana oseba je pri odgovoru navedla, da je »delala več od ostalih, plača pa je bila manjša«.

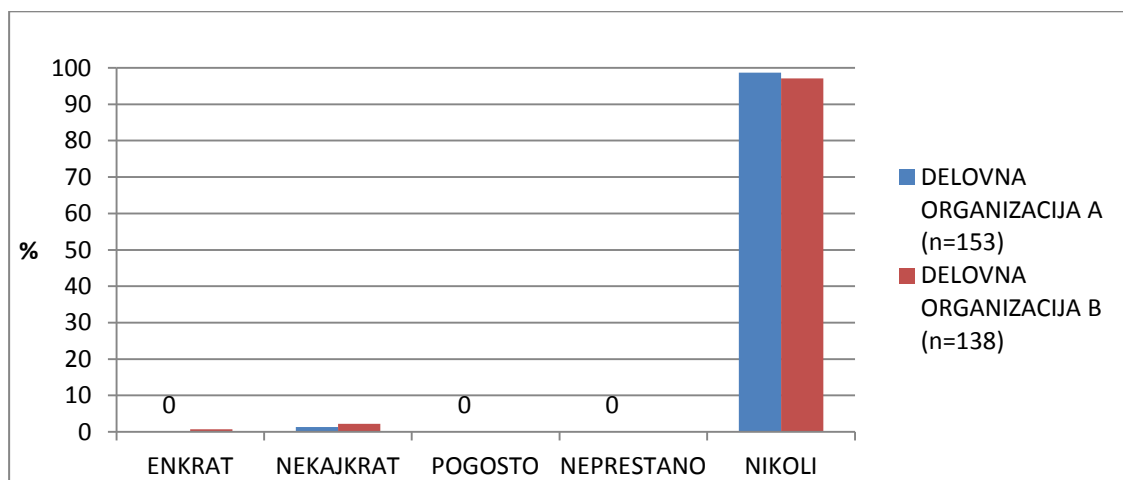
4.26. Kolikokrat ste že doživeli nasilje na delovnem mestu zaradi spolne usmerjenosti?

V obeh delovnih organizacijah je velika večina zaposlenih oseb, ki nasilja na delovnem mestu zaradi spolne usmerjenosti še ni nikoli doživela, in sicer je takih 151 zaposlenih (98,69 %) v delovni organizaciji A in 134 zaposlenih (97,1 %) v delovni organizaciji B. Kljub temu pa obstaja nekaj posameznikov, ki so tovrstno diskriminacijo v delovnem okolju doživeli vsaj enkrat, in sicer sta v delovni organizaciji A 2 osebi (1,31 %), ki sta jo doživeli nekajkrat, v delovni organizaciji B pa so 4 osebe, pri čemer jo je ena (0,73 %) doživela le enkrat, ostale tri (2,17 %) pa nekajkrat.

Tabela 4.26. – Kolikokrat ste že doživeli nasilje na delovnem mestu zaradi spolne usmerjenosti?

ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA A		DELOVNA ORGANIZACIJA B	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
Enkrat	0	0	1	0,73
Nekajkrat	2	1,31	3	2,17
Pogosto	0	0	0	0
Neprestano	0	0	0	0
Nikoli	151	98,69	134	97,1

Graf 4.26.1. – Kolikokrat ste že doživeli nasilje na delovnem mestu zaradi spolne usmerjenosti?

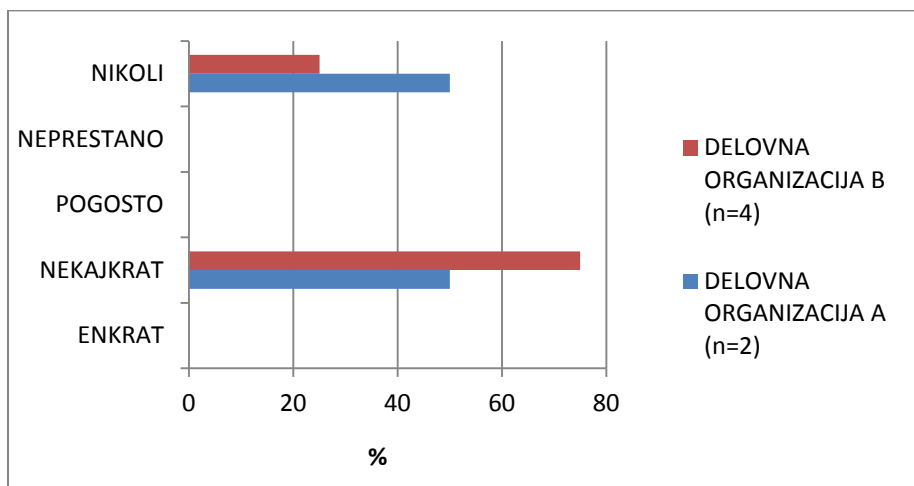


Ker so na vprašanje odgovorili vsi zaposleni, me je v nadaljevanju zanimalo, kolikokrat so nasilje doživele homoseksualne osebe. V delovni organizaciji A je ena homoseksualna oseba (50 %) nekajkrat doživela nasilje na delovnem mestu zaradi spolne usmerjenosti, medtem ko so v delovni organizaciji B nasilje na podlagi spolne usmerjenosti doživele 3 homoseksualne osebe (75 %).

Tabela 4.26.2. – Kolikokrat ste že doživeli nasilje na delovnem mestu zaradi spolne usmerjenosti? Odgovori homoseksualnih oseb.

ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA A		DELOVNA ORGANIZACIJA B	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
Enkrat	0	0	0	0
Nekajkrat	1	50	3	75
Pogosto	0	0	0	0
Neprestano	0	0	0	0
Nikoli	1	50	1	25

Graf 4.26.2. – Kolikokrat ste že doživeli nasilje na delovnem mestu zaradi spolne usmerjenosti?
Odgovori homoseksualnih oseb.



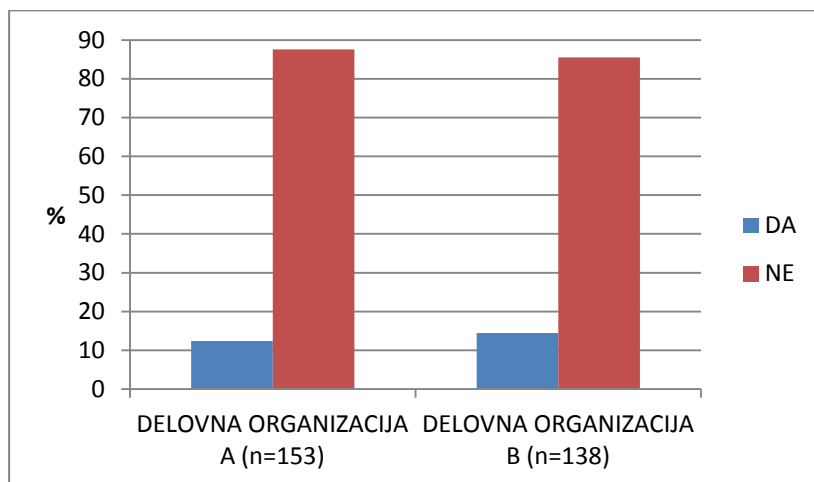
4.27. Ali poznate kakšno osebo, ki je bila zaradi svoje homoseksualnosti diskriminirana v delovnem okolju?

V obeh organizacijah obstaja velik delež zaposlenih, ki ne poznajo nobene homoseksualne osebe, ki bi bila zaradi istospolne usmerjenosti diskriminirana pri zaposlovanju in delu; takih je 134 zaposlenih (87,58 %) v delovni organizaciji A in 118 zaposlenih (85,51 %) v delovni organizaciji B. V obeh organizacijah pa obstaja tudi primerljiv delež zaposlenih, ki takšno osebo poznajo, in sicer je takih oseb v delovni organizaciji A 19 (12,42 %), v delovni organizaciji B pa je takšnih 20 oseb (14,49 %).

Tabela 4.27. – Ali poznate kakšno osebo, ki je bila zaradi svoje homoseksualnosti diskriminirana v delovnem okolju?

ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA A		DELOVNA ORGANIZACIJA B	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
Da	19	12,42	20	14,49
Ne	134	87,58	118	85,51

Graf 4.27. – Ali poznate kakšno osebo, ki je bila zaradi svoje homoseksualnosti diskriminirana v delovnem okolju?



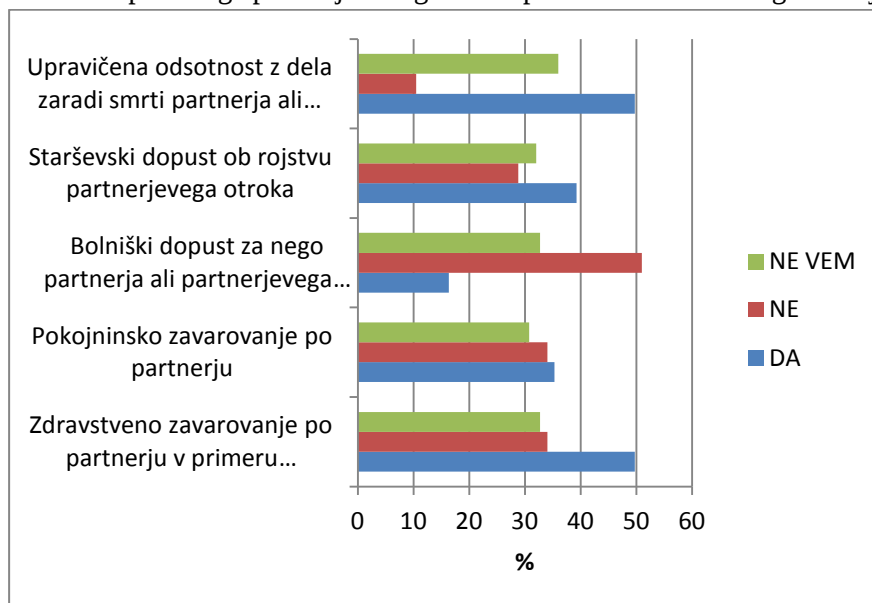
4.28. Ali menite, da imajo homoseksualne osebe dostop do naslednji socialnih pravic iz naslova zaposlenega partnerja?

V delovni organizaciji A je 76 zaposlenih (49,67 %) menilo, da imajo homoseksualne osebe pravico do zdravstvenega zavarovanja po partnerju v primeru brezposelnosti, 52 oseb (33,99 %) je trdilo, da te pravice nimajo, ostalih 50 (32,68 %) pa o tem ni seznanjenih. V nadaljevanju je 54 zaposlenih (35,29 %) trdilo, da imajo homoseksualne osebe pravico do pokojninskega zavarovanja po partnerju, 52 oseb (33,99 %) je trdilo nasprotno, ostalih 47 (30,72 %) pa o tem ni seznanjenih. V delovni organizaciji A je manjšina, 25 oseb (16,34 %), trdila, da homoseksualne osebe lahko koristijo plačano bolniško odsotnost v primeru nege partnerja ali partnerjevega otroka, dobra polovica vprašanih pa je menilo, da te pravice nimajo, ostalih 50 vprašanih (32,68 %) pa o tem ni seznanjenih. V nadaljevanju je 60 oseb (39,22 %) trdilo, da imajo homoseksualne zaposlene osebe pravico do koriščenja starševskega dopusta ob rojstvu partnerjevega otroka, 44 zaposlenih (28,76 %) trdi nasprotno, ostalih 49 oseb (32,03 %) pa o tem ni seznanjenih. Glede upravičene odsotnosti z dela zaradi smrti partnerja ali partnerjevega otroka je skoraj polovica vprašanih v delovni organizaciji A trdilo, da homoseksualne osebe imajo to pravico, medtem ko je 16 oseb (10,46 %) trdilo, da je nimajo, ostalih 49 zaposlenih (32,03 %) pa o tem ni seznanjenih.

Tabela 4.28.1. – Ali menite, da imajo homoseksualne osebe dostop do naslednjih socialnih pravic iz naslova zaposlenega partnerja? Odgovori zaposlenih v delovni organizaciji A (n=153).

ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA A					
	Da		Ne		Ne vem	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
Zdravstveno zavarovanje po partnerju v primeru brezposelnosti	76	49,67	52	33,99	50	32,68
Pokojninsko zavarovanje po partnerju	54	35,29	52	33,99	47	30,72
Bolniški dopust za nego partnerja ali partnerjevega otroka	25	16,34	78	50,98	50	32,68
Starševski dopust ob rojstvu partnerjevega otroka	60	39,22	44	28,76	49	32,03
Upravičena odsotnost z dela zaradi smrti partnerja ali partnerjevega otroka	76	49,67	16	10,46	55	35,95

Graf 4.28.1. – Ali menite, da imajo homoseksualne osebe dostop do naslednjih socialnih pravic iz naslova zaposlenega partnerja? Odgovori zaposlenih v delovni organizaciji A (n=153).

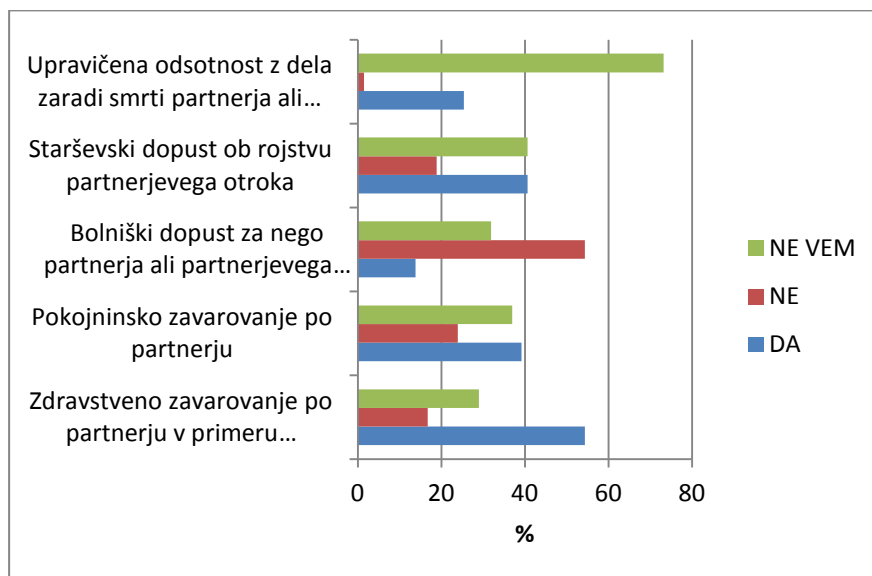


V delovni organizaciji B je dobra polovica, to je 75 zaposlenih, (54,35 %) menila, da imajo homoseksualne osebe pravico do zdravstvenega zavarovanja po partnerju v primeru brezposelnosti, 23 oseb (16,67 %) je trdilo, da te pravice nimajo, ostalih 40 (28,99 %) pa o tem ni seznanjenih. V nadaljevanju je 54 zaposlenih (39,13 %) trdilo, da imajo homoseksualne osebe pravico do pokojninskega zavarovanja po partnerju, 33 oseb (23,91 %) je trdilo nasprotno, ostalih 51 (36,96 %) pa o tem ni seznanjenih. V delovni organizaciji B je manjšina, tj. 19 oseb (13,77 %), trdila, da homoseksualne osebe lahko koristijo plačano bolniško odsotnost v primeru nege partnerja ali partnerjevega otroka, dobra polovica vprašanih, 75 oseb, (54,35 %) pa je menila, da te pravice nimajo, ostalih 44 vprašanih (31,88 %) pa o tem ni seznanjenih. V nadaljevanju je 56 oseb (40,58 %) trdilo, da imajo homoseksualne zaposlene osebe pravico do koriščenja starševskega dopusta ob rojstvu partnerjevega otroka, 26 zaposlenih (18,84 %) trdi nasprotno, ostalih 56 oseb (40,58 %) pa o tem ni seznanjenih. Glede upravičene odsotnosti z dela zaradi smrti partnerja ali partnerjevega otroka je 35 oseb (25,36 %) v delovni organizaciji B trdilo, da homoseksualne osebe imajo to pravico, medtem ko sta 2 osebi (1,45 %) trdili, da je nimajo, ostali 101 zaposlen (73,19 %) pa o tem ni seznanjen.

Tabela 4.28.2. – Ali menite, da imajo homoseksualne osebe dostop do naslednjih socialnih pravic iz naslova zaposlenega partnerja? Odgovori zaposlenih v delovni organizaciji B (n=138).

ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA B					
	Da		Ne		Ne vem	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
Zdravstveno zavarovanje po partnerju v primeru brezposelnosti	75	54,35	23	16,67	40	28,99
Pokojninsko zavarovanje po partnerju	54	39,13	33	23,91	51	36,96
Bolniški dopust za nego partnerja ali partnerjevega otroka	19	13,77	75	54,35	44	31,88
Starševski dopust ob rojstvu partnerjevega otroka	56	40,58	26	18,84	56	40,58
Upravičena odsotnost z dela zaradi smrti partnerja ali partnerjevega otroka	35	25,36	2	1,45	101	73,19

Graf 4.28.2. – Ali menite, da imajo homoseksualne osebe dostop do naslednjih socialnih pravic iz naslova zaposlenega partnerja? Odgovori zaposlenih v delovni organizaciji B (n=138).

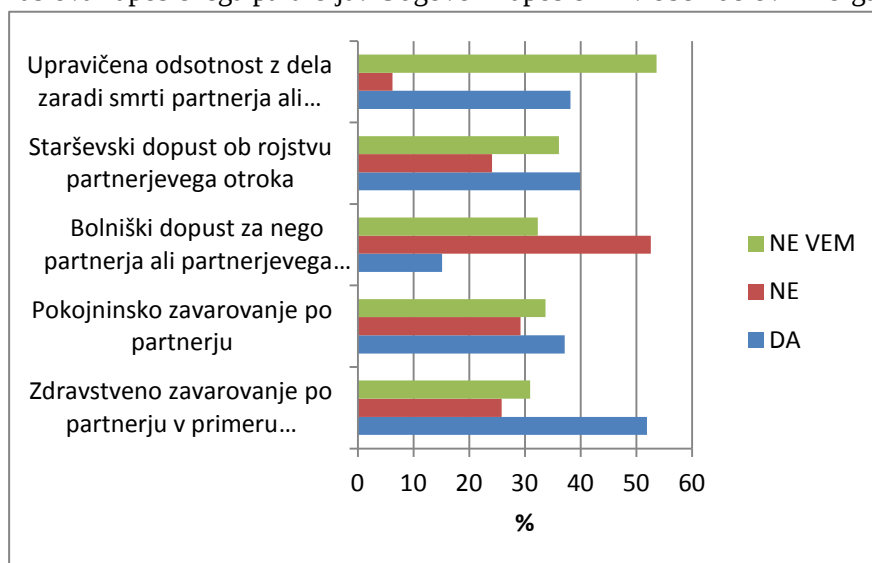


Če pregledam rezultate v obeh organizacijah skupaj, vidim, da je dobra polovica vseh anketirancev (151 oseb oz. 51,89 %), ki trdi, da imajo homoseksualne osebe pravico do zdravstvenega zavarovanja po partnerju v primeru brezposelnosti, 75 oseb (25,77 %) jih meni, da te pravice nimajo, ostalih 90 (30,93 %) pa o tem ni seznanjenih. V nadaljevanju je v obeh organizacijah skupaj 108 zaposlenih (37,11 %), ki menijo, da imajo homoseksualne osebe pravico do pokojninskega zavarovanja po partnerju, 85 oseb (29,21 %) trdi nasprotno, ostalih 98 (33,68 %) pa o tem ni seznanjenih. Z večinsko prevlado, tj. 153 oseb (52,58 %) meni, da homoseksualne osebe ne morejo koristiti plačane bolniške odsotnosti v primeru nege partnerja ali partnerjevega otroka, 44 oseb (15,12 %) meni, da so upravičene do te pravice, ostalih 94 vprašanih (32,3 %) pa o tem ni seznanjenih. V nadaljevanju se oblikujejo dve veliki skupini zaposlenih, pri kateri prva, ki jo sestavlja 116 oseb (39,86 %), meni, da imajo homoseksualne zaposlene osebe pravico do koriščenja starševskega dopusta ob rojstvu partnerjevega otroka, druga skupina, ki jo sestavlja 70 zaposlenih (24,06 %) trdi nasprotno, ostalih 105 oseb (36,08 %) pa o tem ni seznanjenih. Glede upravičene odsotnosti z dela zaradi smrti partnerja ali partnerjevega otroka je 111 oseb (38,14 %) mnenja, da homoseksualne osebe imajo to pravico, medtem ko je 18 oseb (6,19 %) trdilo, da je nimajo, ostalih 156 zaposlenih (53,61 %) pa o tem ni seznanjenih.

Tabela 4.28.3. – Ali menite, da imajo homoseksualne osebe dostop do naslednjih socialnih pravic iz naslova zaposlenega partnerja? Odgovori zaposlenih v obeh delovnih organizacijah (n=291).

ODGOVORI	OBE DELOVNI ORGANIZACIJI					
	Da		Ne		Ne vem	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
Zdravstveno zavarovanje po partnerju v primeru brezposelnosti	151	51,89	75	25,77	90	30,93
Pokojninsko zavarovanje po partnerju	108	37,11	85	29,21	98	33,68
Bolniški dopust za nego partnerja ali partnerjevega otroka	44	15,12	153	52,58	94	32,3
Starševski dopust ob rojstvu partnerjevega otroka	116	39,86	70	24,06	105	36,08
Upravičena odsotnost z dela zaradi smrti partnerja ali partnerjevega otroka	111	38,14	18	6,19	156	53,61

Graf 4.28.3. – Ali menite, da imajo homoseksualne osebe dostop do naslednjih socialnih pravic iz naslova zaposlenega partnerja? Odgovori zaposlenih v obeh delovnih organizacijah (n=291).



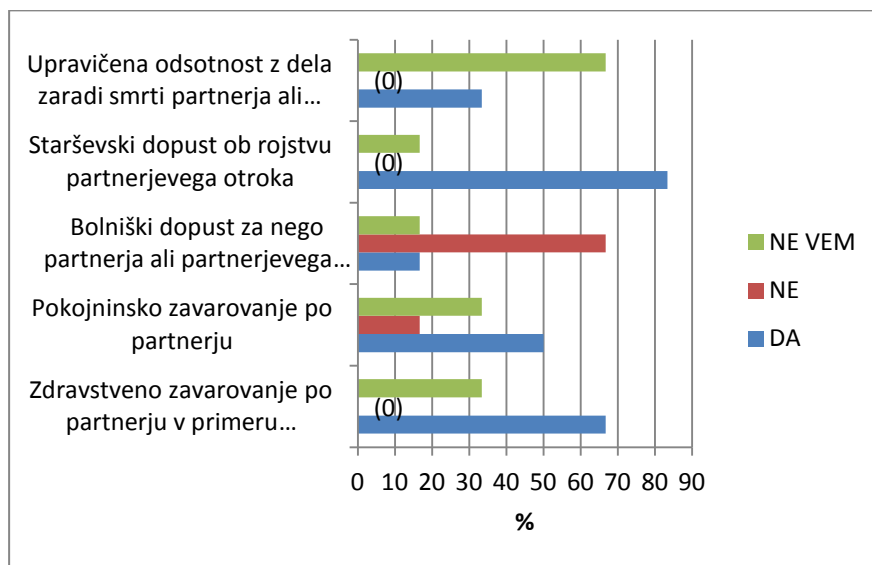
Na podlagi pridobljenih rezultatov sklepam, da zaposleni o pravicah iz naslova zaposlitve homoseksualnih oseb niso soglasni, njihovo negotovost povezujem z negotovim statusom homoseksualnih oseb, ki so glede pravic, ki so definirane v družinskem, civilnem pravu in pravu socialne varnosti še vedno pod vprašajem. Tako se pri vseh vprašanjih pojavlja velika skupina vprašanih, ki o pravicah iz naslova zaposlitve za homoseksualne osebe ni seznanjena.

V nadaljevanju me je zanimalo, ali so mnenja homoseksualnih oseb o pravicah iz naslova zaposlitve bolj soglasna. V obeh organizacijah skupaj so 4 osebe (66,67 %), ki trdijo, da imajo pravico do zdravstvenega zavarovanja po partnerju v primeru brezposelnosti, 2 osebi (33,33 %) pa o tem nista prepričani. V nadaljevanju so 3 homoseksualne osebe (50 %) prepričane, da so upravičene do pokojninskega zavarovanja po partnerju, medtem ko je 1 oseba (16,67 %) nasprotnega mnenja, 2 osebi (33,33 %) pa o tem nista seznanjeni. Večina jih tudi meni, da niso upravičene do bolniške odsotnosti v primeru nege partnerja ali partnerjevega otroka. Takega mnenja so 4 osebe (66,67 %), 1 oseba (16,67 %) trdi nasprotno, 1 zaposleni (16,67 %) pa o tem ni seznanjen. Homoseksualne osebe so v večini prepričane, da so upravičene do starševskega dopusta ob rojstvu partnerjevega otroka, saj tako meni kar 5 oseb (83,33 %). Niso pa soglasne glede upravičene odsotnosti z dela zaradi smrti partnerja ali partnerjevega otroka, saj 2 homoseksualni osebi (33,33 %) menita, da jima ta pravica pripada, 4 osebe (66,67 %) pa o tem ne vedo nič.

Tabela 4.28.4. – Ali menite, da imajo homoseksualne osebe dostop do naslednjih socialnih pravic iz naslova zaposlenega partnerja? Odgovori homoseksualnih oseb (n=6).

ODGOVORI	OBE DELOVNI ORGANIZACIJI					
	Da		Ne		Ne vem	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
Zdravstveno zavarovanje po partnerju v primeru brezposelnosti	4	66,67	0	0	2	33,33
Pokojninsko zavarovanje po partnerju	3	50	1	16,67	2	33,33
Bolniški dopust za nego partnerja ali partnerjevega otroka	1	16,67	4	66,67	1	16,67
Starševski dopust ob rojstvu partnerjevega otroka	5	83,33	0	0	1	16,67
Upravičena odsotnost z dela zaradi smrti partnerja ali partnerjevega otroka	2	33,33	0	0	4	66,67

Graf 4.28.4. – Ali menite, da imajo homoseksualne osebe dostop do naslednjih socialnih pravic iz naslova zaposlenega partnerja? Odgovori homoseksualnih oseb (n=6).



4.29. *Če na delovnem mestu opazim diskriminacijo na podlagi spolne usmerjenosti, sem raje tiho, saj to ni moja stvar.*

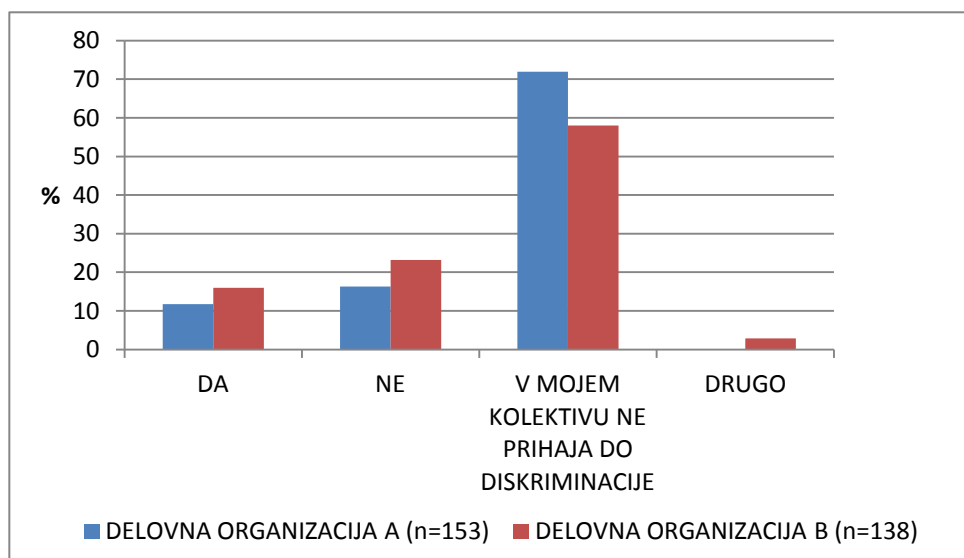
V organizaciji A je 110 zaposlenih oseb (71,9 %) mnenja, da v njihovem kolektivu ne prihaja do diskriminacije, v delovni organizaciji B pa je takega mnenja dobra polovica oz. 80 zaposlenih (57,97 %). Medtem ko se v organizaciji A z dano trditvijo ne strinja 25 zaposlenih (16,34 %), se ji v delovni organizaciji B zoperstavlja 32 zaposlenih (23,19 %). Kljub velikemu številu zaposlenih, ki so mnenja, da v njihovem kolektivu do diskriminacije na podlagi spolne usmerjenosti ne prihaja, pa je bilo v organizaciji A 18 zaposlenih (11,77 %), v organizaciji B pa 22 zaposlenih (15,94 %) nasprotnega mnenja. 4 osebe (2,9 %) v organizaciji B pa so se odločile za odgovor »Drugo«, pri katerem so izražale različna mnenja:

- »Če je potrebno, poskušam zaščititi napadeno osebo.«
- »Še ni prišlo do diskriminacije in ne vem kako bi odreagirala.«
- »Osebo bi podprl, vendar se zaradi svoje službe ne bi izpostavljajl.«
- »Trenutno ne prihaja, če pa bi se zgodila diskriminacija sodelavki, potem bi ji nudil podporo, ne bi se pa izpostavljajl, saj vemo, kam nas izpostavljanje vodi.«

Tabela 4.29. – Če na delovnem mestu opazim diskriminacijo na podlagi spolne usmerjenosti, sem raje tiho, saj to ni moja stvar.

ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA A		DELOVNA ORGANIZACIJA B	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
Da	18	11,77	22	15,94
Ne	25	16,34	32	23,19
V mojem kolektivu ne prihaja do diskriminacije	110	71,9	80	57,97
Drugo	0	0	4	2,9

Graf 4.29. – Če na delovnem mestu opazim diskriminacijo na podlagi spolne usmerjenosti, sem raje tiho, saj to ni moja stvar.



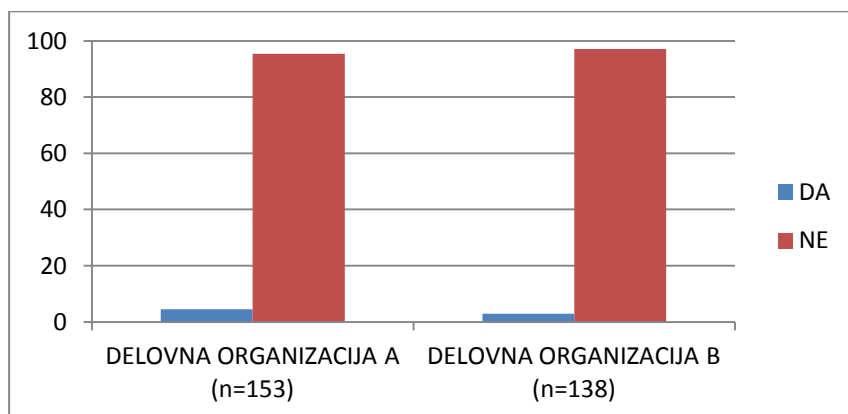
4.30. Ali menite, da bi bila istospolno usmerjena oseba za opravljanje določenih del v vaši organizaciji neprimerna?

V obeh delovnih organizacijah obstaja velika večina zaposlenih oseb, ki menijo, da je homoseksualna oseba za opravljanje del v organizaciji enako primerna kot heteroseksualna, in sicer je takšnega mnenja 146 zaposlenih (95 %) v delovni organizaciji A in 134 zaposlenih (97,1 %) v delovni organizaciji B. Še vedno pa v obeh organizacijah obstaja nekaj posameznikov, ki menijo, da spolna usmerjenost delavca lahko vpliva na kakovost njegovega dela. V delovni organizaciji A je delež teh posameznikov nekoliko večji kot v delovni organizaciji B, in sicer je v prvi organizaciji takšnega mnenja 7 zaposlenih (4,58 %), v drugi organizaciji pa 4 zaposlene osebe (2,9 %).

Tabela 4.30. – Ali menite, da bi bila istospolno usmerjena oseba za opravljanje določenih del v vaši organizaciji neprimerna?

ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA A		DELOVNA ORGANIZACIJA B	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
Da	7	4,58	4	2,9
Ne	146	95,43	134	97,1

Graf 4.30. – Ali menite, da bi bila istospolno usmerjena oseba za opravljanje določenih del v vaši organizaciji neprimerna?



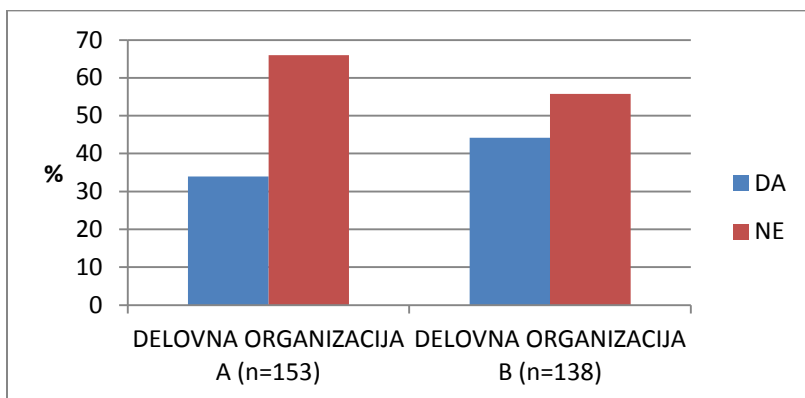
4.31. Ali menite, da spolna usmerjenost kandidata lahko vpliva na odločitev glede sprejema kandidata na delovno mesto?

V obeh organizacijah več kot polovica vprašanih meni, da drugačna usmerjenost ne more vplivati na izbor kandidat za zaposlitev na prosto delovno mesto, in sicer je v delovni organizaciji A takega mnenja 101 oseba (66,01 %), v delovni organizaciji B je takega mnenja 77 oseb (55,8 %). 52 oseb (33,99 %) v delovni organizaciji A meni, da je drugačna usmerjenost lahko ključni dejavnik, zaradi katerega kandidat ni sprejet na delovno mesto, v delovni organizaciji B pa je takšnega mnenja 61 zaposlenih (44,2 %).

Tabela 4.31.1. - Ali menite, da spolna usmerjenost kandidata lahko vpliva na odločitev glede sprejema kandidata na delovno mesto?

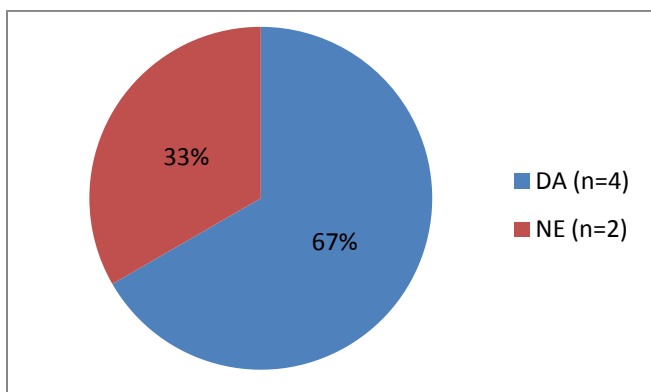
ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA A		DELOVNA ORGANIZACIJA B	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
Da	52	33,99	61	44,2
Ne	101	66,01	77	55,8

Graf 4.31.1. – Ali menite, da spolna usmerjenost kandidata lahko vpliva na odločitev glede sprejema kandidata na delovno mesto?



Ker so na vprašanje odgovorili vsi zaposleni, me je v nadaljevanju zanimalo, kakšno je mnenje homoseksualnih oseb glede diskriminacije pri zaposlovanju. V obeh organizacijah skupaj so 4 homoseksualne osebe (67 %), ki menijo, da je drugačna usmerjenost lahko eden izmed pomembnih dejavnikov, zaradi katerih kandidat ni sprejet na prosto delovno mesto, 2 osebi (33 %) pa menita, da homoseksualnost pri zaposlovanju ne igra bistvene vloge.

Graf 4.31.2. – Ali menite, da spolna usmerjenost kandidata lahko vpliva na odločitev glede sprejema kandidata na delovno mesto? Odgovori homoseksualnih oseb.



4.32. *Ali veste, kam se lahko prizadeta homoseksualna oseba v primeru diskriminacije na delovnem mestu obrne po pomoč?*

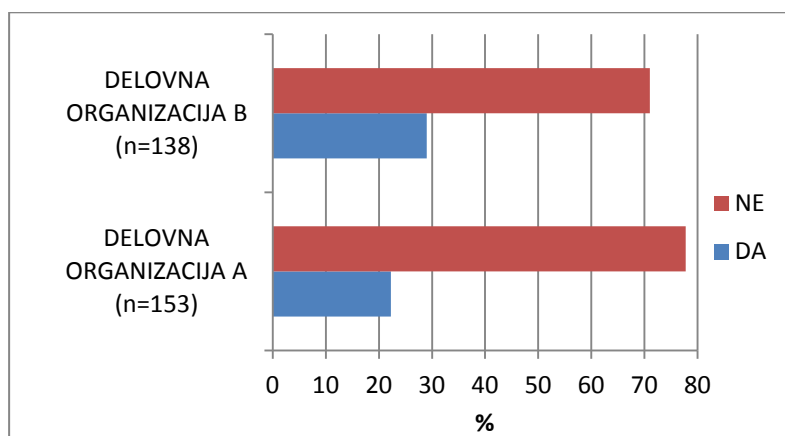
Medtem ko v delovni organizaciji A 119 zaposlenih (77,78 %) ni seznanjenih o službah pomoči v primeru pojava tovrstne diskriminacije, je v delovni organizaciji takih 98 zaposlenih (71,01 %). V obeh organizacijah pa obstaja delež ljudi, ki bi v primeru tovrstne diskriminacije znalo pravilno svetovati žrtvi, v organizaciji A je takšnih 34 zaposlenih

(22,22 %), v organizaciji B pa 40 zaposlenih (28,99 %). Te osebe so v največji meri navajale, da bi žrtvi svetovali, da diskriminacijo prijavijo ustrezni instituciji (policiji, inšpektoratu RS za delo, Varuhu človekovih pravic, Uradu za enake možnosti in sindikatu), drugi bi pomoč poiskali pri nadrejeni osebi v delovnem okolju (delodajalec, vodja oddelka, kadrovska služba, zaupniki), nekaj oseb pa bi sprožilo tožbeni postopek na sodišču.

Tabela 4.32. – Ali veste, kam se lahko prizadeta homoseksualna oseba v primeru diskriminacije na delovnem mestu obrne po pomoč?

ODGOVORI	DELOVNA ORGANIZACIJA A		DELOVNA ORGANIZACIJA B	
	Frekvenca	Odstotek	Frekvenca	Odstotek
Da	34	22,22	40	28,99
Ne	119	77,78	98	71,01

Graf 4.32. – Ali veste, kam se lahko prizadeta homoseksualna oseba v primeru diskriminacije na delovnem mestu obrne po pomoč?



5. PREVERJANJE HIPOTEZ

H1: Zaposleni v organizaciji B so do homoseksualnih moških bolj strpni kot zaposleni v organizaciji A.

Do te hipoteze me je privedlo dejstvo, da je v organizaciji B zaposlenih več homoseksualnih oseb kot v organizaciji A, na podlagi rezultatov pa sem tudi izvedela, da imajo zaposleni v organizaciji A več predsodkov in zadržkov do homoseksualnosti kot zaposleni v drugem podjetju. Z oblikovanjem multitable sem želela ugotoviti, ali obstaja statistična razlika v strpnosti med zaposlenimi v obeh organizacijah.

Tabela 5.1. – Frekvenčna porazdelitev: Strpnost med zaposlenimi v organizaciji A in B

Zaposleni	Strpnost			SKUPAJ
	DA	NE	NE VEM	
Organizacija A	35 (22,88 %) (A)	87 (56,86 %) (B)	31 (20,26 %) (C)	153 (100 %)
Organizacija B	20 (14,49 %) (D)	98 (71,02 %) (E)	20 (14,49 %) (F)	138 (100 %)
SKUPAJ	55 (18,9 %)	185 (63,57 %)	51 (17,53 %)	291 (100 %)

Tabela 5.2. – Hi-kvadrat porazdelitev: Strpnost med zaposlenimi v organizaciji A in B

CELICA	f(0)	f(t)	f(0)–f(t)	(f(0)–f(t)) ²	(f(0)–f(t)) ² /f(t)
A	35	28,918	6,082	36,99072	1,279159
B	87	97,268	-10,268	105,4318	1,083931
C	31	26,814	4,186	17,5226	0,653487
D	20	26,082	-6,082	36,99072	1,418247
E	98	87,732	10,268	105,4318	1,201749
F	20	24,186	-4,186	17,5226	0,724493
SKUPAJ	291	/	/	/	6,361067

df= 2; $X^2 = 6,36$

$$X^2_{p=0,05} = 5,99 < X^2 = 6,36$$

H_0 = Ni razlik v stopnji strpnosti do homoseksualnih moških med zaposlenimi v organizaciji A in zaposlenimi v organizaciji B.

Izračunani Hi-kvadrat preseže kritično vrednost 5,99 pri 2. stopnji prostosti in dani stopnji tveganja, zato lahko z manj kot s 5-odstotnim tveganjem, da se motim, zavrnem ničelno

hipotezo in trdim, da so zaposleni v organizaciji B bolj strpni do homoseksualnih moških kot zaposleni v organizaciji A.

H2: Zaposleni, ki so mlajši od 37 let, so bolj strpni do homoseksualnih oseb kot zaposleni, ki so starejši od 37 let.

Do te hipoteze me je privedlo razmišljanje, da so starejši delavci veliko bolj pod vplivom heteronormativnega življenja v skladu s tradicionalnim pojmovanjem normalnosti, namena partnerskega in spolnega odnosa, ki ga promovira tudi rimskokatoliška cerkev, medtem ko so mlajše generacije bolj avtonomne in sprejemajo drugačnost. Starostna meja je postavljena na 37 let zaradi prilagajanja opredeljenih starostnih kategorij v vprašalniku mnenjem različnih avtorjev, ki opredeljujejo pojem mladosti in odraslosti. Z oblikovanjem multitabele sem želela ugotoviti, ali obstaja statistična razlika v strpnosti med zaposlenimi v različnih starostnih kategorijah.

Tabela 5.6. – Frekvenčna porazdelitev: Strpnost med zaposlenimi glede na starost

Starostna kategorija	Strpnost			SKUPAJ
	ENAKOVREDNO SPREJEMAM	IMAM ZADRŽKE	DRUGO	
Od 25 do 36 let	42 (56,76 %) (A)	19 (25,68 %) (B)	13 (17,57 %) (C)	74 (100 %)
Starejši od 37 let	137 (63,13 %) (D)	62 (28,57 %) (E)	18 (8,3 %) (F)	217 (100 %)
SKUPAJ	179 (61,51 %)	81 (27,84 %)	31 (10,65 %)	291 (100 %)

Tabela 5.7. – Hi-kvadrat porazdelitev: Strpnost med zaposlenimi glede na starost

CELICA	f(0)	f(t)	f(0)–f(t)	(f(0)–f(t)) ²	(f(0)–f(t)) ² /f(t)
A	42	45,5189	-3,5189	12,38266	0,272033
B	19	20,59794	-1,59794	2,553406	0,123964
C	13	7,883162	5,116838	26,18204	3,321261
D	137	133,4811	3,5189	12,38266	0,092767
E	62	60,40206	1,597938	2,553406	0,042273
F	18	23,11684	-5,11684	26,18204	1,132596
SKUPAJ	291	/	/	/	4,984895

df= 2; $X^2 = 4,99$

$$X^2_{p=0,05} = 5,99 > X^2 = 4,99$$

H_0 = Ni razlik v stopnji strpnosti do homoseksualnih oseb med zaposlenimi, ki so mlajši od 37 let, in zaposlenimi, ki so starejši od 37 let.

Izračunani Hi-kvadrat ne preseže kritične vrednosti 5,99 pri 2. stopnji prostosti in dani stopnji tveganja, zato lahko z manj kot s 5-odstotnim tveganjem, da se motim, ohranim ničelno hipotezo in trdim, da ni statističnih razlik v stopnji strpnosti med zaposlenimi, ki so mlajši od 37 let, in zaposlenimi, ki so starejši od 37 let. Hipotezo torej zavrnem.

H3: Tisti, ki menijo, da imajo njihovi sodelavci predsodke do homoseksualnosti, v koži homoseksualne osebe na družabne dogodke delovnega kolektiva ne bi pripeljali svojega partnerja/-ice.

Tabela 5.8. – Frekvenčna porazdelitev: Predsodki do homoseksualnosti in udeležba na družabnih dogodkih

Predsodki do homoseksualnosti	Udeležba s partnerjem na dogodku			SKUPAJ
	DA	NE	O TEM BI RAZMISLIL/-A	
DA	19 (13,01 %) (A)	82 (56,16 %) (B)	45 (30,82 %) (C)	146 (100 %)
NE	18 (45 %) (D)	12 (30 %) (E)	10 (25 %) (F)	40 (100 %)
NE VEM	22 (24,44 %) (G)	26 (28,89 %) (H)	42 (46,67 %) (I)	90 (100 %)
SKUPAJ	59 (21,38 %)	120 (43,48 %)	97 (35,14 %)	276 (100 %)

Tabela 5.9. – Hi-kvadrat porazdelitev: Predsodki do homoseksualnosti in udeležba na družabnih dogodkih

CELICA	f(0)	f(t)	f(0)–f(t)	(f(0)–f(t)) ²	(f(0)–f(t)) ² / f(t)
A	19	31,21014	-12,2101	149,0876	4,776897
B	82	63,47826	18,52174	343,0548	5,404288
C	45	51,31159	-6,31159	39,83622	0,776359
D	18	8,550725	9,449275	89,2888	10,44225
E	12	17,3913	-5,3913	29,06616	1,671304
F	10	14,05797	-4,05797	16,46713	1,171373
G	22	19,23913	2,76087	7,622401	0,396193
H	26	39,13043	-13,1304	172,4083	4,40599
I	42	31,63043	10,36957	107,5279	3,399507
SKUPAJ	276	/	/	/	32,44416

$$df= 4; X^2= 32,44$$

$$X^2_{p=0,05}= 9,49 < X^2= 32,44$$

H_0 = Ni razlik v mnenju glede udeležbe na družabnem dogodku v koži homoseksualne osebe med tistimi, ki menijo, da imajo sodelavci predsodke, in tistimi, ki menijo, da jih nimajo.

Izračunani Hi-kvadrat preseže kritično vrednost 9,49 pri 4. stopnji prostosti in dani stopnji tveganja, zato lahko z manj kot s 5-odstotnim tveganjem, da se motim, zavrnem ničelno hipotezo in trdim, da tisti, ki menijo, da imajo njihovi sodelavci predsodke do homoseksualnosti, se tudi v koži homoseksualnih oseb s svojim partnerjem/-ico v večji meri ne bi udeležili družabnih dogodkov, organiziranih s strani delovnega kolektiva, kot tisti, ki nimajo tovrstnih predsodkov.

H4: Tisti, ki svoje spolne usmerjenosti niso želeli razkriti v mojem vprašalniku, jo prikrivajo tudi delovnemu kolektivu.

Do te hipoteze me je privedlo razmišljanje ob analiziranju zbranih podatkov, saj sem opazila, da več oseb, ki spolne usmerjenosti ni želelo razkriti v mojem vprašalniku, prikriva le-to tudi sodelavcem. Z oblikovanjem multitabele sem želela ugotoviti, ali obstaja statistična razlika v prikrivanju spolne usmerjenosti v vprašalniku in delovnemu kolektivu.

Tabela 5.10. – Frekvenčna porazdelitev: Prikrivanje spolne usmerjenosti

Spolna usmerjenost	Razkritost delovnemu kolektivu			SKUPAJ
	DA	NE	SUMIM, DA VEDO	
HETEROSEKSUALNA IN HOMOSEKSUALNA	263 (98,5 %) (A)	13 (76,47 %) (B)	6 (85,71 %) (C)	282 (96,91 %)
NE ŽELIM RAZKRITI	4 (1,5 %) (D)	4 (23,53 %) (E)	1 (14,29 %) (F)	9 (3,09 %)
SKUPAJ	267 (100 %)	17 (100 %)	7 (100 %)	291 (100 %)

Tabela 5.11. – Hi-kvadrat porazdelitev: Prikrivanje spolne usmerjenosti

CELICA	f(0)	f(t)	f(0)–f(t)	(f(0)–f(t)) ²	(f(0)–f(t)) ² /f(t)
A	263	258,7423	4,257732	18,128281	0,070063
B	13	16,47423	-3,47423	12,070252	0,732675
C	6	6,783505	-0,78351	0,6138803	0,090496
D	4	8,257732	-4,25773	18,128281	2,19531
E	4	0,525773	3,474227	12,070252	22,95715
F	1	0,216495	0,783505	0,6138803	2,835542
SKUPAJ	291	/	/	/	28,88123

$$df = 2; X^2 = 28,88$$

$$X^2_{p=0,05} = 5,99 < X^2 = 28,88$$

H_0 = Ni razlik v prikrivanju spolne usmerjenosti v vprašalniku med tistimi, ki jo prikrivajo v delovnem kolektivu, in tistimi, ki je ne.

Izračunani Hi-kvadrat preseže kritično vrednost 9,49 pri 4. stopnji prostosti in dani stopnji tveganja, zato lahko z manj kot s 5-odstotnim tveganjem, da se motim, trdim, da tisti, ki svoje spolne usmerjenosti niso želeli razkriti v mojem vprašalniku, jo v večji meri prikrivajo tudi delovnemu kolektivu, kot tisti, ki so jo delovnemu kolektivu razkrili. Na podlagi te ugotovitve sklepam, da je v obeh delovnih organizacijah prisotnih več homoseksualnih oseb, kot pa se jih je opredelilo v vprašalniku.

H5: Homoseksualne osebe, ki menijo, da obstaja diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti v zaposlovanju in delu, so bile zaradi spolne usmerjenosti že očitno ali prikrito diskriminirane.

Tabela 5.12. – Frekvenčna porazdelitev: Izkušnja diskriminacije

Obstoj diskriminacije	Ali so bile že žrtve diskriminacije		SKUPAJ
	DA	NE	
DA	4 (100 %) (A)	1 (50 %) (B)	5 (83,33 %)
NE	0 (C)	1 (50 %) (D)	1 (16,67 %)
SKUPAJ	4 (100 %)	2 (100 %)	6 (100 %)

Tabela 5.13. – Hi-kvadrat: Izkušnja diskriminacije

CELICA	f(0)	f(t)	f(0)–f(t)	(f(0)–f(t)) ²	(f(0)–f(t)) ² /f(t)
A	4	3,333	0,667	0,445	0,134
B	1	3,333	-2,333	5,443	1,633
C	0	0,666	-0,666	0,444	0,666
D	1	0,333	0,667	0,445	1,336
SKUPAJ	6	/	/	/	3,769

df= 1; $X^2 = 3,77$

$$X^2_{p=0,05} = 3,84 < X^2 = 3,77$$

H_0 = Ni razlik v mnenju o obstoju diskriminacije na podlagi spolne usmerjenosti v zaposlovanju in delu med tistimi, ki so bili zaradi spolne usmerjenosti že očitno ali prikrito diskriminirani, in tistimi, ki še niso bili.

Izračunani Hi-kvadrat ne preseže kritične vrednosti 3,84 pri 1. stopnji prostosti in dani stopnji tveganja, zato lahko z manj kot s 5-odstotnim tveganjem, da se motim, ohranim ničelno hipotezo in trdim, da med homoseksualnimi osebami ni statističnih razlik v mnenju o obstoju diskriminacije na podlagi spolne usmerjenosti v zaposlovanju in delu med tistimi, ki so bili zaradi spolne usmerjenosti že očitno ali prikrito diskriminirani, in tistimi, ki še niso bili. Hipotezo torej zavrnem.

H6: Tisti, ki menijo, da je v njihovi organizaciji prisotna neenaka obravnava na podlagi spolne usmerjenosti, ob opažanju tovrstne diskriminacije raje molčijo.

Do te hipoteze me je privedlo analiziranje podatkov, saj sem opazila, da je nekaj zaposlenih izpostavilo, da je v njihovem podjetju prisotna diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti. Zato me je v nadaljevanju zanimalo, ali zaposleni ob opažanju tovrstne diskriminacije nudijo pomoč in podporo žrtvi ali pa o tem raje molčijo. Z oblikovanjem multitabele sem želela ugotoviti, ali obstaja statistična razlika v obstoju diskriminacije in nudenju pomoči ob opažanju.

Tabela 5.14. – Frekvenčna porazdelitev: Molk ob opažanju diskriminacije

Obstoj diskriminacije v organizaciji	Molk ob opažanju diskriminacije				SKUPAJ
	DA	NE	V MOJEM KOLEKTIVU NE PRIHAJA	DRUGO	
DA	4 (12,12 %) (A)	1 (1,89 %) (B)	1 (0,55 %) (C)	0 (D)	6 (2,22 %)
NE	14 (42,42 %) (E)	41 (77,36 %) (F)	144 (79,56 %) (G)	1 (33,33 %) (H)	200 (74,07 %)
NE VEM	15 (45,45 %) (I)	11 (20,76 %) (J)	36 (19,89 %) (K)	2 (66,67 %) (L)	64 (23,7 %)
SKUPAJ	33 (100 %)	53 (100 %)	181 (100 %)	3 (100 %)	270 (100 %)

Tabela 5.15. – Hi-kvadrat porazdelitev: Molk ob opažanju diskriminacije

CELICA	f(0)	f(t)	f(0)–f(t)	(f(0)–f(t)) ²	(f(0)–f(t)) ² /f(t)
A	4	0,733333	3,266667	10,67111	14,55152
B	1	1,177778	-0,17778	0,031605	0,026834
C	1	4,022222	-3,02222	9,133827	2,270841
D	0	0,066667	-0,06667	0,004444	0,066667
E	14	24,44444	-10,4444	109,0864	4,462626
F	41	39,25926	1,740741	3,030178	0,077184
G	144	134,0741	9,925926	98,52401	0,734848
H	1	2,222222	-1,22222	1,493827	0,672222
I	15	7,822222	7,177778	51,52049	6,586427
J	11	12,56296	-1,56296	2,442853	0,194449
K	36	42,9037	-6,9037	47,66112	1,110886
L	2	0,711111	1,288889	1,661235	2,336111
SKUPAJ	270	/	/	/	30,7545

$$df = 6; X^2 = 30,76$$

$$X^2_{p=0,05} = 12,6 < X^2 = 30,76$$

H_0 = Ni razlik v mnenju o obstoju neenake obravnave na podlagi spolne usmerjenosti med tistimi, ki ob opažanju tovrstne diskriminacije molčijo, in tistimi, ki ne molčijo.

Izračunani Hi-kvadrat preseže kritično vrednost 12,6 pri 6. stopnji prostosti in dani stopnji tveganja, zato lahko z manj kot s 5-odstotnim tveganjem, da se motim, zavrnem ničelno hipotezo in trdim, da tisti, ki menijo, da je v njihovi organizaciji prisotna neenaka

obravnavo na podlagi spolne usmerjenosti, ob opazanju tovrstne diskriminacije v večji meri molčijo, kot tisti, ki o njej ne molčijo.

H7: Tisti, ki poznajo osebo, ki je bila zaradi homoseksualne usmerjenosti diskriminirana v delovnem okolju, poznajo tudi ukrepe v primeru tovrstne diskriminacije.

Do te hipoteze me je privedlo razmišljanje, ali so delavci seznanjeni, kam se lahko obrnejo v primeru diskriminacije na podlagi osebnih okoliščin. Sklepala sem, da osebe, ki doživijo neenako obravnavo na podlagi svoje osebne okoliščine, poznajo tudi ukrepe v primeru diskriminacije. V tem primeru me je zanimalo, ali to drži tudi za neenako obravnavo na podlagi spolne usmerjenosti. Z oblikovanjem multitabele sem želela ugotoviti, ali obstaja statistična razlika v poznavanju žrtev diskriminacije in ukrepov v primeru tovrstne diskriminacije.

Tabela 5.16. – Frekvenčna porazdelitev: Poznavanje ukrepov pomoči

Poznavanje žrtev diskriminacije	Poznavanje ukrepov		SKUPAJ
	DA	NE	
DA	24 (61,54 %) (A)	15 (38,46 %) (B)	39 (100 %)
NE	50 (19,84 %) (D)	202 (80,16 %) (E)	252 (100 %)
SKUPAJ	74 (25,43 %)	217 (74,57 %)	291 (100 %)

Tabela 5.17. – Hi-kvadrat porazdelitev: Strpnost med zaposlenimi v organizaciji A in B

CELICA	f(0)	f(t)	f(0)–f(t)	(f(0)–f(t)) ²	(f(0)–f(t)) ² /f(t)
A	24	9,917526	14,0825	198,316	19,99
B	15	29,08247	-14,082	198,316	6,819
C	50	64,08247	-14,0825	198,316	3,095
D	202	187,9175	14,0825	198,316	1,055
SKUPAJ	291	/	/	/	30,959

df= 1; $X^2 = 30,96$

$$X^2_{p=0,05} = 3,84 < X^2 = 30,96$$

H_0 = Ni razlik v poznavanju žrtve diskriminacije na podlagi homoseksualne usmerjenosti med tistimi, ki poznajo ukrepe v primeru tovrstne diskriminacije, in tistimi, ki jih ne poznajo.

Izračunani Hi-kvadrat preseže kritično vrednost 3,84 pri 1. stopnji prostosti in dani stopnji tveganja, zato lahko z manj kot s 5-odstotnim tveganjem, da se motim, zavrnem ničelno hipotezo in trdim, da delavci, ki poznajo osebo, ki je bila zaradi homoseksualne usmerjenosti diskriminirana v delovnem okolju, v večji meri poznajo tudi ukrepe v primeru tovrstne diskriminacije, kot tisti, ki žrtve diskriminacije ne poznajo.

H8: Tiste heteroseksualne moške, katere motijo homoseksualni sodelavci, jih motijo tudi homoseksualne sodelavke.

Do hipoteze me je privedlo analiziranje podatkov, saj sem opazila, da ima veliko zaposlenih predsodke do homoseksualnosti, v nadaljevanju pa so pojasnili, da so ti usmerjeni večinoma do moških homoseksualcev. Z oblikovanjem multitabele sem želela ugotoviti, ali obstaja statistična razlika v sprejemanju homoseksualnih oseb med moškimi.

Tabela 5.4. – Frekvenčna porazdelitev: Sprejemanje homoseksualnosti med moškimi

Ali bi vas motilo, če bi bil vaš sodelavec homoseksualen?	Ali bi vas motilo, če bi bila vaša sodelavka homoseksualna?			SKUPAJ
	DA	NE	NE VEM	
DA	10 (24,39 %) (A)	30 (73,17 %) (B)	1 (2,44 %) (C)	41 (100 %)
NE	0 (D)	74 (92,5 %) (E)	6 (7,5 %) (F)	80 (100 %)
NE VEM	0 (G)	19 (57,58 %) (H)	14 (42,42 %) (I)	33 (100 %)
SKUPAJ	10 (6,49 %)	123 (79,87 %)	21 (13,64 %)	154 (100 %)

Tabela 5.5. – Hi-kvadrat porazdelitev: Sprejemanje homoseksualnosti med moškimi

CELICA	f(0)	f(t)	f(0)–f(t)	(f(0)–f(t)) ²	(f(0)–f(t)) ² /f(t)
A	10	2,662338	7,337662	53,84129	20,22331
B	30	32,74675	-2,74675	7,544653	0,230394
C	1	5,590909	-4,59091	21,07645	3,769771
D	0	5,194805	-5,19481	26,986	5,194805
E	74	63,8961	10,1039	102,0887	1,59773
F	6	10,90909	-4,90909	24,09917	2,209091
G	0	2,142857	-2,14286	4,591837	2,142857
H	19	26,35714	-7,35714	54,12755	2,05362
I	14	4,5	9,5	90,25	20,05556
SKUPAJ	154	/	/	/	57,47714

$$df= 4; X^2= 57,48$$

$$X^2_{p=0,05}= 9,49 < X^2= 57,48$$

H_0 = Med moškimi ni razlik v stopnji sprejemanja homoseksualnih žensk med tistimi, ki bi jih homoseksualen sodelavec motil, in tistimi, ki jih homoseksualen sodelavec ne bi motil.

Izračunani Hi-kvadrat preseže kritično vrednost 9,49 pri 4. stopnji prostosti in dani stopnji tveganja, zato lahko z manj kot s 5-odstotnim tveganjem, da se motim, zavrnem ničelno hipotezo in trdim, da tiste heteroseksualne moške, ki bi jih homoseksualni sodelavec motil, bi jih v večji meri motila tudi homoseksualna sodelavka, kot tiste, ki jih homoseksualni sodelavec ne bi motil.

6. RAZPRAVA

Kuhar (2003: 45) pravi, da stereotipi niso rezultat naše neposredne izkušnje, ampak so posredovani preko govoric ali drugih nepreverjenih dejstev. Večinoma so preostanek nekdanj uveljavljenih in zastarelih znanstvenih teorij, ki so že ovržene. Ne predstavljajo naših osebnih sodb, pač pa interpretacije družbe. S svojo raziskavo sem ugotovila, da predsodki do homoseksualnosti izhajajo iz vprašanja normalnosti in moralnosti. Večina jih je mnenja, da homoseksualnost ni naravna, ker je nereproduktivna in kot taka proti zakonu narave. Stereotipi naj bi bili zelo odporni na spremembe, do teh pa vseeno prihaja predvsem zaradi pozitivnih odnosov med člani različnih skupin (Kuhar 2003: 46). V raziskavi sem tudi opazila, da tisti, ki ne poznajo homoseksualne osebe, ki je bila žrtev neenake obravnave v delovnem okolju, gojijo predsodke do te spolne manjšine. Ravno obratno pa so tisti, ki poznajo takšno osebo, do te spolne usmerjenosti strpnji in jo enakovredno sprejemajo.

Greif (2009: 58) navaja rezultate mednarodne raziskave iz leta 2001, ki je bila opravljena v Sloveniji in kaže na obstoj diskriminacije na delovnem mestu. Med anketiranimi je bilo 20,3 % takšnih, ki so na delovnem mestu doživeli diskriminacijo na osnovi spolne usmerjenosti. Homofobija se je v tem primeru kazala v obliki žaljivih komentarjev, šal in posmehovanja s strani sodelavcev, elektronske pošte, fizičnega nasilja in spolnega nadlegovanja, uporabe ženskih vzdevkov za geje in moških vzdevkov za lezbijke ter širjenja govoric o razkritju homoseksualne identitete. 3 % anketiranih meni, da so bili odpuščeni zaradi spolne usmerjenosti, 7 % jih je bilo v neenakem položaju pri iskanju zaposlitve, za 14,5 % je bila homoseksualnost ovira pri poklicnem napredovanju. Ugotovili so, da predsodke do homoseksualnosti gojijo nekateri delodajalci, vodstveni, vodilni delavci in sodelavci.

Tudi na podlagi moje raziskave sem ugotovila, da je tovrstna diskriminacija prisotna v obeh okoljih. Ta se pojavlja v obliki norčevanja, posmehovanja, širjenja govoric, v nekaterih primerih tudi omejevanja pri dostopu do pravic iz naslova zaposlitve in omejevanja pri napredovanju na delovnem mestu. Diskriminatorna obravnava se torej pojavlja navkljub obširni protidiskriminatorni zakonodaji, s katero se poskuša uresničevati načelo enakosti. Kot kaže, je odpuščanje delavcev, omejevanje pri napredovanju in dostopu do pravic iz naslova zaposlitve zelo občutljivo področje delovnih razmerij, čeprav

je prepoved tovrstne diskriminacije zakonsko natančno regulirano s 6. členom ZDR-1 (Ur. l. RS 21/2013: 1), se v praksi še vedno pojavljajo nepravilnosti.

Na podlagi pridobljenih rezultatov menim, da se geji in lezbijke situacijam diskriminacije poskušajo izogniti na način, da svojo usmerjenost prikrivajo. Tudi v moji raziskavi kar nekaj homoseksualnih oseb svoje usmerjenosti še ni razkrilo delovnemu kolektivu ali pa za njo vesta zgolj eden ali dva sodelavca. Greif (2006: 57) v nadaljevanju navaja, da naj bi bilo v vsaki državi okrog 15 % homoseksualne populacije, pri čemer se kot manjšina ne smatrajo zaradi številčne majhnosti, temveč zaradi majhne družbene moči in vpliva, ki je posledica njihove stigmatiziranosti. Predsodke do homoseksualcev ohranja dejstvo, da so istospolno usmerjene osebe nevidne, saj jih kar polovica, ki so zaposleni v Sloveniji, svojo spolno usmerjenost na delovnem mestu skriva. Slovenski psihiater Lokar (1977 v Kuhar 2003: 49) pa trdi, da istospolne osebe svojo usmerjenost prikrivajo, ker ne želijo, da bi jih člani v družbi prepoznali kot homoseksualce, zato se izogibajo vsakemu vedenju, še posebno emocionalnim in čustvenim odzivom, ki bi jih družba povezala z vedenjem gejev in lezbijk. Bolj kot vidni želijo biti neopazni, saj se bojijo, da bi izgubili službo ali bili deležni homofobičnih reakcij heteronormativne družbe (Kuhar 2003: 50). V moji raziskavi je bilo zanimivo spoznanje, da svojo spolno usmerjenost delovnemu kolektivu prikrivajo prav tiste homoseksualne osebe, ki so nekoč (ne nujno v tej organizaciji) že bile vsaj enkrat očitno ali prikrito diskriminirane. Zato sklepam, da se neenaka obravnava pogosteje pojavlja pri tistih, ki so svojo usmerjenost razkrili.

V primeru diskriminatornega obravnavanja imajo delavci sicer pravico do pritožbe in uporabe obstoječih pravnih sredstev, vendar pa se zaradi strahu pred možnimi negativnimi posledicami izpostavitve le redko odločajo za reševanje težave po pravni poti. Sama menim, da je razlog za to v prepričanju, da s prijavo ne bi ničesar dosegli. Menim, da je med njimi prisoten strah, da bodo zaradi prijave odpuščeni ali da ne bodo mogli najti druge zaposlitve, če bi se razvedelo, zakaj so bili odpuščeni. Tukaj navajam pomanjkljivost mojega anketnega vprašalnika, saj bi lahko vključila tudi vprašanja o tem, ali so žrtve diskriminacijo prijavile in če je niso, zakaj tega niso storile. Menim, da odgovornost za varno delovno okolje nosi predvsem vodstvo delovne organizacije, ki mora biti nepristransko, mora spremljati in sproti preverjati razmere in vzdušje v kolektivu, skrbeti, da kršitve ne bodo ostale zamolčane in prezrte ter poskrbeti za takojšnje ukrepanje v skladu s predpisi.

Menim, da bi za pridobitev še bolj raznolikih podatkov o predsodkih do homoseksualnih zaposlenih in o pojavljanju tovrstne diskriminacije morala v svojo raziskavo vključiti še več organizacij v Sloveniji, preučiti konkretne življenjske zgodbe žrtev in najti tudi primere dobre prakse. Anketni vprašalnik bi moral zajemati manj vprašanj, saj sem opazila, da je izpolnjevanje tega zaposlenim vzelo kar nekaj časa. Kljub temu da so zaposleni neradi izražali svoja mnenja pri vprašanjih odprtega tipa, pa menim, da sem z njimi lahko pridobila raznolike podatke.

7. SKLEPI

- Največ zaposlenih je heteroseksualno usmerjenih.
- Večina zaposlenih homoseksualnost enakovredno sprejema, večina pa jih je tudi mnenja, da imajo sodelavci predsodke do homoseksualnosti.
- Tisti, ki menijo, da imajo njihovi sodelavci predsodke do homoseksualnosti, se tudi v koži homoseksualnih oseb s svojim partnerjem/-ico v večji meri ne bi udeležili družabnih dogodkov, organiziranih s strani delovnega kolektiva, kot tisti, ki nimajo tovrstnih predsodkov. S tem je bila potrjena H3.
- V obeh organizacijah ostaja velika večina zaposlenih, ki trdi, da homoseksualnost v njihovem delovnem kolektivu ni tema pogovora, pojavljajoče se negativne vrednostne sodbe pa so posmehovalne, slabšalne, temeljijo na vedenjskih značilnostih, vprašanju normalnosti in morale.
- 3 osebe, ki svoje spolne usmerjenosti niso želele razkriti v mojem vprašalniku, jo prikrivajo tudi delovnemu kolektivu.
- V obeh organizacijah je prisotnih več homoseksualnih oseb, kot se jih je opredelilo.
- Tisti, ki svoje spolne usmerjenosti niso želeli razkriti v mojem vprašalniku, jo v večji meri prikrivajo tudi delovnemu kolektivu, kot tisti, ki so jo delovnemu kolektivu razkrili. S tem je bila H4 potrjena.
- Mnenje homoseksualnih oseb o tem, kako je delovni kolektiv sprejel njihovo spolno usmerjenost, je deljeno, nekatere osebe trdijo, da so sodelavci razkritje sprejeli pozitivno, drugi so imeli zadržke.
- Tiste heteroseksualne moške, ki bi jih homoseksualni sodelavec motil, bi jih v večji meri motila tudi homoseksualna sodelavka, kot tiste, ki jih homoseksualni sodelavec ne bi motil. S tem je bila H8 potrjena.
- Zaposleni v obeh organizacijah so soglasni, da je diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti v zaposlovanju in delu prisotna, ta pa se najpogosteje pojavlja v obliki posmehovanja o vedenjskih značilnostih in obrekovanju.
- Večina zaposlenih meni, da v njihovi organizaciji ne prihaja do diskriminacije na podlagi osebnih okoliščin, tisti, ki menijo, da je diskriminacija prisotna, pa kot osebno okoliščino, ki je podlaga za diskriminacijo, navajajo tudi spolno usmerjenost.
- 4 homoseksualne osebe so/so bile zaradi spolne usmerjenosti že očitno/prikrito diskriminirane, 2 izmed njih pa sta zaradi spolne usmerjenosti bili/sta omejeni pri napredovanju na delovnem mestu in pri dostopu do pravic iz naslova zaposlitve.

- Med homoseksualnimi osebami ni statističnih razlik v mnenju o obstoju diskriminacije na podlagi spolne usmerjenosti v zaposlovanju in delu med tistimi, ki so bili zaradi spolne usmerjenosti že očitno ali prikrito diskriminirani, in tistimi, ki še niso bili, s čimer je bila H5 ovržena.
- Tisti, ki menijo, da je v njihovi organizaciji prisotna neenaka obravnava na podlagi spolne usmerjenosti, ob opažanju tovrstne diskriminacije v večji meri molčijo, kot tisti, ki o njej ne molčijo. S tem je bila H6 potrjena.
- Zaposleni v organizaciji B so bolj strpni do homoseksualnih moških kot zaposleni v organizaciji A, s čimer je potrjena H1.
- Večina heteroseksualnih zaposlenih o pravicah iz naslova zaposlitve za homoseksualne osebe ni seznanjena.
- Delavci, ki poznajo osebo, ki je bila zaradi homoseksualne usmerjenosti diskriminirana v delovnem okolju, v večji meri poznajo tudi ukrepe v primeru tovrstne diskriminacije, kot tisti, ki žrtve diskriminacije ne poznajo. S tem je bila H7 potrjena.
- Ni statističnih razlik v stopnji strpnosti med zaposlenimi, ki so mlajši od 37 let, in zaposlenimi, ki so starejši od 37 let, s čimer je bila H2 ovržena.

8. PREDLOGI

Za praktično delovanje organizacij:

- Organizirati oblike izobraževanja za vodstvo podjetja o zaščitnih ukrepih pred diskriminacijo na delovnem mestu, vodstvo seznanimi z oblikami pojavljanja odkrite in prikrite diskriminacije na podlagi spolne usmerjenosti in spremljati stanje v organizacijah.
- Organizirati predavanje, seminarje, usposabljanja in delavnice z gostujočimi predavatelji ob Svetovnem dnevu človekovih pravic ali Svetovnem dnevu aidsa, ki bi v okviru delovnega časa podeljevali življenjske zgodbe diskriminiranih homoseksualnih oseb in prispevali k ustvarjanju iskrenega tolerantnega odnosa, ki temelji na strpnosti in spoštovanju.

Za nadaljnje raziskovanje:

- Raziskavo razširiti na več organizacij, raziskovati konkretne življenjske zgodbe homoseksualnih oseb, ki so bili žrtev neenake obravnave v zaposlovanju in delu, ter najti tudi primere dobre prakse, ko spolna usmerjenost ni bila potencialni vzrok za diskriminacijo.
- Intervjuvati inšpektorja RS za delo, zagovornika načela enakih možnosti, Varuha človekovih pravic RS o pogostosti kršitev načela enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu zaradi spolne usmerjenosti.

9. UPORABLJENA LITERATURA

- Bornstein, K. (1999), *Spolni izobčenci: o moških, ženskah in nas ostalih*. Ljubljana: Škuc – Lambda
- Butler, J. (2001), *Težave s spolom: feminizem in subverzija identitete*. Ljubljana: Škuc – Lambda.
- Eckert, P. in McConnell-Ginet S. (2003), *Language and gender*. Cambridge: Cambridge University Press
- Fausto-Stierling, A. (2014), *Biološki/družbeni spol*. Ljubljana: Krtina
- Flaker, V. (2002), *Živeti s heroinom I*. Ljubljana: cf*
- Goffman, E. (2008), *Stigma- Zapiski o upravljanju poškodovane identitete*. Maribor: Aristej
- Greif, T. (2006), *Ukrepi proti diskriminaciji v zaposlovanju za delodajalce*. priročnik. Ljubljana: ŠKUC
- Greif, T. (2009), *Ukrepi proti diskriminaciji v zaposlovanju za sindikate*. priročnik. Ljubljana: ŠKUC
- Haralambos, M., Holborn, M. (2001), *Sociologija: teme in pogledi*. Ljubljana: DZS
- Kuhar, R. (2001), *Mi, drugi. Oblikovanje in razkritje homoseksualne identitete*. Ljubljana: ŠKUC
- Kuhar, R. (2003), *Medijske podobe homoseksualnosti: analiza slovenskih tiskanih medijev od 1970 do 2000*. Ljubljana: Mirovni inštitut. Zbirka Mediawatch
- Kuhar, R. (2006), Homofobija: Kultura strahu pred homoseksualnostjo. *Teorija in praksa*, 43, 3–4, 540- 556
- Kuhar, R., Maljevac, S., Koletnik, A. in Magič, J. (2008), *Analiza raziskave: »Vsakdanje življenje istospolno usmerjenih mladih v Sloveniji«*. Ljubljana: Društvo informacijski center Legebitra
- Kuhar, R. (2009), *Na križiščih diskriminacije: večplastna in intersekcijska diskriminacija*. Ljubljana: Mirovni inštitut
- Kuhar, R., Švab, A. (2014), *Raziskava o pravni podinformiranosti LGBT skupnosti in vsakdanjem življenju gejev in lezbijk: Raziskovalno poročilo*. Ljubljana: Mirovni inštitut
- Ljubi, D. (2004), *Homoseksualnost kot stigma v delovnem okolju*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede (diplomsko delo)

- Magić, J., Swierszcz, J. (2012), *Prebijmo molk! Priročnik za učitelje pri uvajanju razprave o homoseksualnosti in homofobiji v srednji šoli*. Ljubljana: Društvo informacijski center Legebitra
- Martinsson, L., Reimers, E., Reingarde, J., Lundgren, A.S. (2007), *Norms at work: Challenging homophobia and heteronormativity*. A publication of TRACE
- Mencin Čeplak, M. (2009), Spolne/seksualne norme, legitimacija izključevanja in šola. *Sodobna pedagogika*, 4, 120-132
- Renner, T. (2009), Homoseksualnost in šola: stališča študentk in študentov do obravnave homoseksualnosti pri pouku. *Sodobna pedagogika*, 4: 106-119
- Sekereš, Z. (2010), *Ponotranjena homofobija*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo (diplomsko delo)
- Smith, I., Oades, L. G. & McCarthy, G. (2012), Homophobia to heterosexism: constructs in need of re-visitation. *Gay and Lesbian issues and Psychology Review*, 8 (1), 34-44
- Snoj, A. (2009), *Diskriminacija v delovnem okolju na osnovi spolne usmerjenosti*. Koper: Fakulteta za humanistične študije
- Sullivan, A. (2008), *Domala normalen: argument o homoseksualnosti*. Ljubljana: Krtina
- Štular, S. (1998), Družbena konstrukcija spolne identitete. *Teorija in praksa*, 35, 3, 441- 454
- Thompson, C., Zoloth, B. (1990), *Homophobia*. Cambridge: Campaign to End Homophobia
- Zorn, J. (2000), Homoseksualnost iz perspektive drugega. *Socialno delo*, 39, 1: 21-32. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo
- Zornik, A., Mirović, K. (1996), Homoseksualnost skozi stereotipe. *Socialno delo*, 35 (2): 137- 143

SPLETNI VIRI

- Akt o notifikaciji nasledstva (1992), *Ur. l. RS - MP*, št. 15/92, 1/97, 17/15. Dostopno na: http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=AKT_54# (16. februar 2016)
- Akt o notifikaciji nasledstva (1992), *Ur. l. RS*, št. 54/1992. Dostopno na: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=64615> (17. februar 2016)
- Evropska socialna listina (spremenjena), *Ur. l. RS št. 24/1999 – MP št. 7/1999 – MESL* (ESL). Dostopno na: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1999-02-0020> (4. februar 2016)

- Direktiva Sveta 2000/78/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (2000), *Ur. l. EU* 05/ Zv. 4. Dostopno na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&qid=1466074588450&from=SL> (12. februar 2016)
- Direktiva 2006/54/ES o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (2006), *Ur. l. EU* L 204/23. Dostopno na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=EN> (6. februar 2016)
- Kazenski zakonik (2008), *Ur. l. RS*, št. 50/2012, 6/2016 – popr., 54/2015 in 38/2016 (KZ-1). Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5050> (4. februar 2016)
- Konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih (1961), *Ur. l. FLRJ – MP*, št. 3-44/1961. Dostopno na: [file:///C:/Users/uporabnik/Downloads/1961-09-0044-MP%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/uporabnik/Downloads/1961-09-0044-MP%20(1).pdf) (16. februar 2016)
- Konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca (1985), *Ur. l. SFRJ, MP*, št. 4/84. Dostopno na: [file:///C:/Users/uporabnik/Downloads/1984-08-0009-MP%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/uporabnik/Downloads/1984-08-0009-MP%20(1).pdf) (16. februar 2016)
- Mednarodni pakt o državljskih in političnih pravicah (1966), *Ur. l. RS*, št. 35/92 - *MP*, št. 9/92 (MPDPP). Dostopno na: <http://www.varuh-rs.si/pravni-okvir-in-pristojnosti/mednarodni-pravni-akti-s-podrocja-clovekovih-pravic/organizacija-zdruzenih-narodov/mednarodni-pakt-o-drzavljskih-in-politichnih-pravicah/#c68> (16. februar 2016)
- Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (1966), *Ur. l. RS*, št. 35/92 – *MP*, št. 9/92 (MPESKP). Dostopno na: <http://www.varuh-rs.si/pravni-okvir-in-pristojnosti/mednarodni-pravni-akti-s-podrocja-clovekovih-pravic/organizacija-zdruzenih-narodov/mednarodni-pakt-o-ekonomskih-socialnih-in-kulturnih-pravicah/#c67> (6. februar 2016)
- Poslovni bazar (2011), *Diskriminacija na delovnem mestu*. Dostopno na: <http://www.poslovni-bazar.si/?mod=articles&article=2319> (16. marec 2016)
- Resolucija o časovnem načrtu EU za boj proti homofobiji in diskriminaciji na podlagi spolne usmerjenosti in spolne identitete (2014), 2013/2183(INI). Dostopno na: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P7-TA-2014-0062+0+DOC+PDF+V0//SL> (16. februar 2016)

- Resolucija Evropskega parlamenta o homofobiji v Evropi (2012), 2012/2657(RSP). Dostopno na: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P7-TA-2012-0222+0+DOC+PDF+V0//SL> (17. februar 2016)
- Splošna deklaracija človekovih pravic (1948). Dostopno na <http://www.varuh-rs.si/pravni-okvir-in-pristojnosti/mednarodni-pravni-akti-s-podrocja-clovekovih-pravic/organizacija-zdruzenih-narodov/splosna-deklaracija-clovekovih-pravic/> (10. februar 2016)
- Statistični urad RS. Dostopno na: <http://www.stat.si/statweb> (14. februar 2016)
- Ustava RS, *Ur. l. RS*, št. 33/1991-I, 42/1997 – UZS68, 66/2000 – UZ80, 24/2003 – UZ3a, 47, 68, 69/2004 – UZ14, 69/2004 – UZ43, 69/2004 – UZ50, 68/2006 – UZ121,140,143, 47/2013 – UZ148 in 47/2013 – UZ90,97,99 (URS). Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=USTA1> (6. februar 2016)
- Zakon o delovnih razmerjih (2013), *Ur. l. RS*, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT in 33/16 – PZ-F (ZDR-1). Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944> (13. februar 2016)
- Zakon o varstvu javnega reda in miru (2006), *Ur. l. RS*, št. 70/2006 (ZJRM-1). Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3891> (26. februar 2016)
- Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (2007), *Ur. l. RS*, št. 93/2007 (ZUNEO-UPB1). Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5236> (26. februar 2016)

10. PRILOGE

10.1. KVALITATIVNA ANALIZA VPRAŠANJ ODPRTEGA TIPA

10.1.1. ODPRTO KODIRANJE ODGOVOROV NA VPRAŠANJA ODPRTEGA TIPA

10.1.1.1. TABELA ODGOVOROV NA 2. VPRAŠANJE: Imam zadržke, zakaj?

Št. Izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Nadkategorija	Teme
A1	ni naravno biti homo	Ni naravno	Zakon narave	Normalnost	ZADRŽKI
A2	ni naravno	Ni naravno	Zakon narave	Normalnost	ZADRŽKI
A3	ženska in moški sta za skupaj	Ženska in moški skupaj	Zakon narave	Normalnost	ZADRŽKI
A4	moški in ženska sta za skupaj, kar je drugače je nenaravno, ni reprodukcije	Ženska in moški skupaj	Zakon narave	Normalnost	ZADRŽKI
A5	je proti naravnim zakonitostim	Ni naravno	Zakon narave	Normalnost	ZADRŽKI
A6	ni naravno ker ni reprodukcije	Ni naravno	Zakon narave	Normalnost	ZADRŽKI
A7	to ni normalen odnos	Ni naravno	Zakon narave	Normalnost	ZADRŽKI
A8	ne vem, ker ni normalno	Ni naravno	Zakon narave	Normalnost	ZADRŽKI
A9	ni naravno	Ni naravno	Zakon narave	Normalnost	ZADRŽKI
A10	ne morejo po naravni poti imeti otrok, to ni potem naravno	Ni naravno	Zakon narave	Normalnost	ZADRŽKI
A11	ni normalen odnos	Ni naravno	Zakon narave	Normalnost	ZADRŽKI
A12	ni naravno	Ni naravno	Zakon narave	Normalnost	ZADRŽKI
A13	odnos ni normalen	Ni naravno	Zakon narave	Normalnost	ZADRŽKI
A14	to ni normalno	Ni naravno	Zakon narave	Normalnost	ZADRŽKI
A15	to ni normalno	Ni naravno	Zakon narave	Normalnost	ZADRŽKI
A16	moški in ženska sta za skupaj, kar je drugače je nenaravno, ni reprodukcije	Ni naravno	Zakon narave	Normalnost	ZADRŽKI
A17	zdi se mi da ni naravno, ampak nimam negativnih izkušenj z njimi	Ni naravno	Zakon narave	Normalnost	ZADRŽKI
A18	je proti naravnim zakonitostim, ampak jih sprejemam	Ni naravno	Zakon narave	Normalnost	ZADRŽKI
A19	Še več Aidsa bo	Aids	Bolezen	Širjenje	ZADRŽKI

A20	ne zdi se mi moralno	Ni moralno	Vprašanje morale	Občutki	ZADRŽKI
A21	moški se mi gnusijo	Gnus	Negativno občutje	Občutki	ZADRŽKI
A22	moškim se izogibam		Izogibanje	Stiki	ZADRŽKI
A23	grdo se je kazati drugim	Proti razkazovanju homoseksualnosti	Izpostavljanje	Opozarjanje	ZADRŽKI
A24	ker pomislim na analne spolne odnose	Asociacija na analni spolni odnos	Negativno občutje	Občutki	ZADRŽKI
A25	mi je neprijetno	Neprijetno	Negativno občutje	Občutki	ZADRŽKI
A26	se ne počutim dobro v njihovi bližini	Slabo počutje	Negativno občutje	Občutki	ZADRŽKI
A27	ne vem nelagodno je	Nelagodno počutje	Negativno občutje	Občutki	ZADRŽKI
A28	čudno je	Čudno	Negativno občutje	Občutki	ZADRŽKI
A29	čudno je	Čudno	Negativno občutje	Občutki	ZADRŽKI
A30	čutim odpor	Čutenje odpora	Negativno občutje	Občutki	ZADRŽKI
A31	odklanjam stikov z njimi	Odklanjanje	Izogibanje	Stiki	ZADRŽKI
A32	nerazumevanje, nesprejemam obnašanja	Občutje nerazumevanja, nesprejetosti	Negativno občutje	Občutki	ZADRŽKI
A33	glede nekaterih, drugače sprejemam	Proti nekaterim	Drugačno sprejemanje	Občutki	ZADRŽKI
A34	moški se mi gnusijo	Gnus	Negativno občutje	Občutki	ZADRŽKI
A35	do nekaterih, odvisno od primera	Proti nekaterim	Drugačno sprejemanje	Občutki	ZADRŽKI
A36	moti me zunanji videz	Moti zunanji videz	Vedenjske značilnosti	Osebnost	ZADRŽKI
A37	moti me obnašanje, če je oseba dober karakter, potem to ni važno	Proti obnašanju	Vedenjske značilnosti	Osebnost	ZADRŽKI
A38	Nepopolnost	Nepopolnost	Drugačnost	Občutki	ZADRŽKI
A39	moti me njihovo seksualno vedenje	Proti seksualnem obnašanju	Vedenjske značilnosti	Osebnost	ZADRŽKI
A40	sem proti tistim, ki se ne znajo obnašati	Proti obnašanju	Vedenjske značilnosti	Osebnost	ZADRŽKI
A41	Proti tistim, ki se ne znajo obnašati	Proti obnašanju	Vedenjske značilnosti	Osebnost	ZADRŽKI
A42	Sem proti tistim, ki se ne znajo obnašati	Proti obnašanju	Vedenjske značilnosti	Osebnost	ZADRŽKI
A43	Do moških, ki se poženščeno vedejo	Proti poženščenosti	Vedenjske značilnosti	Osebnost	ZADRŽKI
A44	do moških ki se vedejo žensko	Proti poženščenosti	Vedenjske značilnosti	Osebnost	ZADRŽKI
A45	do poženščenih moških	Proti poženščenosti	Vedenjske značilnosti	Osebnost	ZADRŽKI
A47	jih enakovredno	Proti	Poroka	Pravica	ZADRŽKI

	sprejemam, nisem pa za poroko, samo vem, da bi otroci bolje živeli v tej družini				
A48	jih enakovredno sprejemam, a nisem za poroko, čeprav vem, da bi otroci bolje živeli v tej družini kot v kaki drugi	Proti	Poroka	Pravica	ZADRŽKI
A49	glede posvojitve	Proti	Otroci	Pravica	ZADRŽKI
A50	glede družinskih pravic	Proti	Družina	Pravica	ZADRŽKI
A51	absolutno proti posvojitvi otrok.	Proti	Otroci	Pravica	ZADRŽKI
A52	niso sprejeti v družbi	Ni sprejetosti	Sprejetost	Pravica	ZADRŽKI
A53	do nekaterih homoseksualcev, glede družine, otrok, poroke	Proti	Poroka	Pravica	ZADRŽKI
A54	glede družine, predvsem v smislu otrok	Proti	Otroci	Pravica	ZADRŽKI
A55	glede družine, otrok in vključevanja v okolje, kar je težko pri nas v manjših mestih in krajih	Proti pravicam do otrok in družine	družina	Pravica	ZADRŽKI
A56	glede otrok, ki naj bi jih posvojili	Proti posvojitvam	Otroci	Pravica	ZADRŽKI
A57	glede posvojitve otrok	Proti posvojitvam	Otroci	Pravica	ZADRŽKI
A58	glede družine in otrok, nekateri niso dobri starši	Proti družini in pravicam do otrok	družina	Pravica	ZADRŽKI
A59	glede družine in otrok, nekateri niso primerni za starše	Proti družini in pravicam do otrok	družina	Pravica	ZADRŽKI
A60	absolutno proti posvojitvi otrok.	Proti posvojitvam	Otroci	Pravica	ZADRŽKI
A61	glede starševstva	Proti pravicam do otrok	Otroci	Pravica	ZADRŽKI
A62	Preveč se postavlja spolna usmerjenost v ospredje. Imam občutek, da se želijo izpostavljati kot da so nekaj posebnega.	Proti	Izpostavljanje	Opozarjanje	ZADRŽKI
A63	z oglaševanjem pravic bo le še slabše, ljudje morajo pustiti času čas	Slabost oglaševanja homoseksualnosti	Izpostavljanje	Opozarjanje	ZADRŽKI

A64	sem proti tistim, ki se ne znajo obnašati in se hvalijo s tem da so geji	Proti obnašanju in izpostavljanju	Izpostavljanje	Opozarjanje	ZADRŽKI
A65	sem proti spodbujanju homoseksualnosti	Proti	Spodbujanje	Opozarjanje	ZADRŽKI
A66	moti me razkazovanje in spodbujanje takega načina življenja	Proti	Razkazovanje	Opozarjanje	ZADRŽKI
A67	moti me razkazovanje	Proti	Razkazovanje	Opozarjanje	ZADRŽKI
A68	motijo me moški	Moti me	Gej	Homoseksualnost	ZADRŽKI
A69	do moških- gejev	Proti	Gej	Homoseksualnost	ZADRŽKI
A70	do gejev	Proti	Gej	Homoseksualnost	ZADRŽKI
A71	do gejev	Proti	Gej	Homoseksualnost	ZADRŽKI
A72	do nekaterih gejev	Proti	gej	Homoseksualnost	ZADRŽKI
A73	Brez odgovora (12x)	Brez odgovora	Brez odgovora	Brez odgovora	ZADRŽKI

10.1.1.2. TABELA ODGOVOROV NA 2. VPRAŠANJE: Drugo

Št. Izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Nadkategorija	Teme
B1	ni normalen odnos	Ni naravno	Zakon narave	Normalnost	DRUGO
B2	pri nas smo bolj konzervativni ker jih je veliko vernih	Konzervativnost	Vera	Normalnost	DRUGO
B3	sprejemam, ampak imam rahel odpor	Odpor	Negativno občutje	Občutki	DRUGO
B4	sprejemam, ampak mi je nelagodno ko jih opazim	Nelagodje	Negativno občutje	Občutki	DRUGO
B5	me ne moti, ampak je čudno	Čudno	Negativno občutje	Občutki	DRUGO
B6	malo je čudno, ampak sprejemam	Čudno	Negativno občutje	Občutki	DRUGO
B7	so navadni ljudje, samo nekateri se ne znajo držati nazaj	Proti obnašanju	Vedenjske značilnosti	Osebnost	DRUGO
B8	so navadni ljudje, samo nekateri se ne znajo držati nazaj	Proti obnašanju	Vedenjske značilnosti	Osebnost	DRUGO
B9	večinoma sprejemam, zadržki so določenih oseb določenega karakterja	Zadržek do določenega karakterja	Karakter	Osebnost	DRUGO
B10	imam dvom o	Dvom	otroci	Pravica	DRUGO

	pravicah do vzgoje otrok				
B11	jih sprejemam, ampak sem proti poroki in posvojitvi otrok	Proti	Poroka	Pravica	DRUGO
B12	sem proti pravicam do otrok	Proti	Otroci	Pravica	DRUGO
B13	imam prijatelja geja, vendar pa gejev ne prenesem	Prijatelj gej	Dobra izkušnja	Stiki	DRUGO
B14	sem strpen, ampak ne želim imeti opravka z njimi	Izogibanje	Proti stikom	Stiki	DRUGO
B15	sem strpen, ampak ne želim imeti opravka z njimi	Izogibanje	Proti stikom	Stiki	DRUGO
B16	ne želim biti v njihovi bližini	Izogibanje	Proti stikom	Stiki	DRUGO
B17	ne želim biti v njihovi bližini	Izogibanje	Proti stikom	Stiki	DRUGO
B18	jih ne poznam		Brez izkušenj	Stiki	DRUGO
B19	jih sprejemam drugače, samo ne tiste, ki se razkazujejo	Proti razkazovanju	Izpostavljanje	Opozarjanje	DRUGO
B20	take osebe so bile in bojo, vendar naj se ne izpostavljajo, kot da so več od ostalih, ki živijo kot družina itd.	Naj se ne izpostavljajo	Izpostavljanje	Opozarjanje	DRUGO
B21	sem proti razkazovanju, boju za pravice in paradam	Proti razkazovanju	Izpostavljanje	Opozarjanje	DRUGO
B22	jih sprejemam drugače, samo ne tiste, ki se razkazujejo	Proti razkazovanju	Izpostavljanje	Opozarjanje	DRUGO
B23	take osebe so bile in bojo, vendar naj se ne izpostavljajo, kot da so več od ostalih, ki živijo kot družina itd.	Proti razkazovanju	Izpostavljanje	Opozarjanje	DRUGO
B24	me ne moti, ampak mislim da je zdaj to muha		Modna muha	Občutki	DRUGO
B25	to je zdaj popularno	Popularno	Modna muha	Občutki	DRUGO
B26	brez odgovora (6x)	Brez odgovora	Brez odgovora	Brez odgovora	DRUGO

10.1.1.3. TABELA ODGOVOROV NA 4. VPRAŠANJE: Da, v negativnem smislu

Št. Izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Nadkategorija	Teme
------------	--------	-------	------------	---------------	------

C1	da jih ne maramo ker menimo, da to ni naravno	Ni naravno	Zakon narave	Normalnost	Negativni smisel
C2	da z njimi ni vse vrede	Ni vse vrede	Zakon narave	Normalnost	Negativni smisel
C3	odklonilno, da niso naravni in da konstantno menjavajo partnerje	Niso naravni, menjajo partnerje	Zakon narave	Normalnost	Negativni smisel
C4	da so nepravilni	Nepravilnost	Zakon narave	Normalnost	Negativni smisel
C5	da ni normalen odnos	Ni normalno	Zakon narave	Normalnost	Negativni smisel
C6	ni normalen odnos	Ni normalno	Zakon narave	Normalnost	Negativni smisel
C7	obtoževalno, da so proti naravnemu zakonu	Obtoževanje	Zakon narave	Normalnost	Negativni smisel
C8	da njihova usmerjenost ni naravna. Zakaj bi ljudje istega spola med seboj spolno občevali, če je ves smisel seksa, da se konča z otrokom?????	Ni naravno	Zakon narave	Normalnost	Negativni smisel
C9	da z njimi ni vse vrede	Ni vse vrede	Zakon narave	Normalnost	Negativni smisel
C10	da nam niso enaki, nekateri na njih gledajo kot na nekaj nižjega	Niso enaki nam	Neenakovrednost	Normalnost	Negativni smisel
C11	menimo, da to ni naravno	Ni naravno	Zakon narave	Normalnost	Negativni smisel
C12	hecamo se	Hec	Posmehovanje	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C13	hecamo se	Hec	Posmehovanje	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C14	zgražamo se, ampak le do nekaterih	Do nekaterih	Zgražanje	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C15	posmehovalno, mogoče ker nas je strah da bodo meli več pravic kot drugi	Zaradi strahu	Posmehovanje	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C16	obrekujemo, ker jih manjša mesta še niso navajena		Obrekovanje	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C17	z neokusnimi pripombami	Neokusne	Druge pripombe	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C18	neokusne pripombe	Neokusne	Druge pripombe	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C19	obrekovanje in smeh	Obrekovanje, smeh	Obrekovanje	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C20	Smeh, obrekovanje	Obrekovanje, smeh	Obrekovanje	Vrednostne	Negativni

				sodbe	smisel
C21	jih obrekujemo		Obrekovanje	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C22	Zbadanje		Zbadanje	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C23	Zbadamo		Zbadanje	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C24	vici	Vic	Posmehovanje	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C25	Vici	Vic	Posmehovanje	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C26	govorimo vice, na netu jih je polno	Vic	Posmehovanje	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C27	se o njih zabavamo		Zabava	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C28	neokusno se o njih zabavamo	Neokusna	Zabava	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C29	slabšalno o njihovem vedenju	Slabšalno o vedenju	Druge pripombe	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C30	kletvice, "peder", "ritošpiki" in podobno		Kletvice	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C31	kletvice (peder...)		Kletvice	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C32	kletvice, zmerljivke		Kletvice	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C33	obrekovanje o poženščenem vedenju		Obrekovanje	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C34	zbadljivke in žaljivke ter šale na račun homoseksualcev		Zbadanje	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C35	posmehovalno		Posmehovanje	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C36	posmehovanje		Posmehovanje	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C37	posmehovalno		Posmehovanje	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C38	posmehovalno, mogoče ker nas je strah da bodo meli več pravic kot drugi	Posmehovanje, strah	Posmehovanje	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C39			Žaljenje	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C40			Žaljenje	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C41	Vici o obnašanju	Vici	Posmehovanje	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C42	hecamo se na njihov račun	Hec	Posmehovanje	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C43	hecamo se na račun homoseksualnosti	Hec	Posmehovanje	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C44	šale	Hec	Posmehovanje	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C45	posmehujejo se o njihovem vedenju		Posmehovanje	Vrednostne sodbe	Negativni smisel

C47	jih odklanjamo	Odklanjanje	Druge pripombe	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C48	slabšalno še posebno po referendumu	Slabšalno	Druge pripombe	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C49	sovražno	Sovrašтво	Druge pripombe	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C50	Sovražno, ker jih je čedalje več	Sovrašтво	Druge pripombe	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C51	Sovražno, negativno, ker jih je čedalje več	Sovrašтво	Druge pripombe	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C52	obrekovanje o poženščenem vedenju	O poženščenem vedenju	Obrekovanje	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C53	obrekovanje o vedenju	vedenje	Obrekovanje	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C54	moški so poženščeni	Govorjenje o poženščenosti	Obrekovanje	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C55	da je to gnusno	Odvratno	Negativno občutje	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C56	da je to grdo	Grdo	Negativno občutje	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C57	govorimo da so odvrtni, ker nas asociirajo na analni spolni odnos	asociacija na spolni odnos	Negativno občutje	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C58	da so odvrtni	Odvratnost	Negativno občutje	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C59	homofobno	Homofobija	Negativno občutje	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C60	homofobno	Homofobija	Negativno občutje	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C61	Prisotna so zmerjanja o našem gnusnem početju, prisoten je tudi poglobljen strah	O gnusnem početju	Zmerjanje	Vrednostne sodbe	Negativni smisel
C62	čudno je	Čudno	Negativno občutje	Občutki	Negativni smisel
C63	o tem da preveč poudarjajo svoje pravice, kot da so nekaj več ali bolj posebni	Poudarjanje pravic	Izpostavljanje	Opozarjanje	Negativni smisel
C64	da niso vredu, ker so se začeli izpostavljati	Ni vredu	Izpostavljanje	Opozarjanje	Negativni smisel
C65	le do tistih, ki se izzivalno razkazujejo kot da so nekaj več	Razkazovanje	Izpostavljanje	Opozarjanje	Negativni smisel
C66	da preveč odkrito kažejo usmerjenost	kazanje usmerjenosti	Izpostavljanje	Opozarjanje	Negativni smisel
C67	O tem da se preveč izpostavljajo in zato fašejo batine v družbi ki je ZELO konzervativna	Preveč	Izpostavljanje	Opozarjanje	Negativni smisel
C68	Preveč se izpostavljajo	Preveč	Izpostavljanje	Opozarjanje	Negativni smisel

C69	da preveč odkrito kažejo usmerjenost	Razkazovanje	Izpostavljanje	Opozarjanje	Negativni smisel
C70	ker spodbujajo homoseksualnost	Spodbujanje homoseksualnosti	Širjenje	Opozarjanje	Negativni smisel
C71	O tem, da niso sprejeti, ker preveč izzivalno poudarjajo sebe in svoje pravice	Spodbujanje homoseksualnosti	Širjenje	Opozarjanje	Negativni smisel
C72	jih ne odobravajo, priznavajo enakovrednih pravic		Proti pravici	Pravica	Negativni smisel
C73	da je prav, da jim odrekamo pravice		Proti pravici	Pravica	Negativni smisel
C74	da jim ne priznavamo pravic do družine	Proti	Družina	Pravica	Negativni smisel
C75	glede starševstva	Proti	starševstvo	Pravica	Negativni smisel
C76	brez odgovora (8x)	Brez odgovora	Brez odgovora	Brez odgovora	Negativni smisel

10.1.1.4. TABELA ODGOVOROV NA 4. VPRAŠANJE: Da, v pozitivnem smislu

Št. Izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Nadkategorija	Teme
D1	da so tudi oni ljudje	Tudi	Ljudje	Normalnost	Pozitivni smisel
D2	istospolni si ne izbirajo svoje usmerjenosti, če bi si lahko, kdo pa bi si izbral takšno življenje, kjer bi se moral vsakodnevno skrivati in bati družbe, ki ga bo zatirala in se mu posmehovala	Ni izbira	Spolna usmerjenost	Normalnost	Pozitivni smisel
D3	Ljudje niso nič krivi, če se taki rodijo, tega ne morejo izbrati	Se taki rodijo	Niso krivi	Normalnost	Pozitivni smisel
D4	Pravi geji so navadni ljudje, s katerimi se srečuješ vsakodnevno	Navadni ljudje	Ljudje	Normalnost	Pozitivni smisel
D5	heteroseksualci so lahko enako umsko moteni kot to menijo za istospolne, tudi otrok si v maternici ne izbira kože	Ni izbira	Spolna usmerjenost	Normalnost	Pozitivni smisel
D6	da usmerjenosti ne moreš izbrati	Nezmožnost izbiranja	Spolna usmerjenost	Normalnost	Pozitivni smisel
D7	da so nekateri prav fajn	so fajn	Selektivno	Sprejemanje	Pozitivni smisel
D8	Drugačnost spoštujemo, vreden je karakter in znanje	Drugačnost	Spoštovanje	Sprejemanje	Pozitivni smisel
D9	večina nas je odprtih do drugačnosti	Drugačnost	Enakovrednost	Sprejemanje	Pozitivni smisel
D10	jih sprejemamo	Drugačnost	Enakovrednost	Sprejemanje	Pozitivni smisel
D11	razumejo in spoštujejo različnost, na začetku so bili predsodki, sedaj niso več	Različnost	Enakovrednost	Sprejemanje	Pozitivni smisel
D12	ne žalimo, sprejemamo	Usmerjenost	Enakovrednost	Sprejemanje	Pozitivni

	sodelavce, sama po sebi takšna usmerjenost ni nič kaj takega, bolj nas moti (posplošen) karakter teh ljudi	ni nič takega			smisel
D13	imam prijateljico, ki je lezbijka in čisto normalno sprejemamo	Prijateljica lezbijka	Enakovrednost	Sprejemanje	Pozitivni smisel
D14	nimamo nič proti, ampak je družba strogo katoliška, nekateri zato popolnoma nasprotujejo poroki, posvojitvi,...sploh na zadnje še nismo pripravljeni	Odrekanje pravic	Konzervativnost	Sprememba družbe	Pozitivni smisel
D15	s katerimi imamo izkušnje, se dobro razumemo, ne govorimo grdo o njih	Dobro razumemo	Enakovrednost	Sprejemanje	Pozitivni smisel
D16	da predsodke preveč posplošujemo na vse osebe	homoseksualnost	Predsodki	Posploševanje	Pozitivni smisel
D17	da so vredni, ampak manjši kraji potrebujejo več časa, ker so prebivalci bolj verni in konzervativni	Čas za sprejemanje homoseksualnosti	Konzervativnost	Sprememba družbe	Pozitivni smisel
D18	da se moramo na njih navaditi in jih družba mora sprejeti		Navaditi se na sp. usmerjenost	Sprememba družbe	Pozitivni smisel
D19	da je negativno mnenje o njih posplošeno na vse, vendar pa imam jaz pozitivne izkušnje dela z njimi	homoseksualnost	Negativno mnenje	Posploševanje	Pozitivni smisel
D20	kar se tiče otrok in družine se nam zdi, da je bolje, da otrok biva v homoseksualni družini kot v heteroseksualni, kjer prihaja do nasilja	Boljše kot nasilje	Starševstvo	Pravica	Pozitivni smisel
D21	da bi otrok bolje živel v homoseksualni družini kot v družini pijancev	Boljše življenje	Starševstvo	Pravica	Pozitivni smisel
D22	da je to hudo ker ne morejo živeti kot bi radi	Ne morejo živeti	Življenje	Pravica	Pozitivni smisel
D23	da jim odrekamo pravice		Odrekanje	Pravice	Pozitivni smisel
D24	o njih se ne pogovarjamo kot da so slabe osebe, morali bi jim dopustiti da si uredijo življenje po svojih željah, vendar pa bi jim morali prepovedati javno izražanje spolne usmerjenosti	Niso slabe osebe	Sprejetost	Pravica	Pozitivni smisel
D25	da jih moramo sprejeti		Sprejemanje homoseksualnosti	Sprememba družbe	Pozitivni smisel
D26	da je potrebno drugačnost sprejeti		Sprejemanje drugačnosti	Sprememba družbe	Pozitivni smisel
D27	da so drugačni in da je drugačnost potrebno sprejemati		Sprejemanje drugačnosti	Sprememba družbe	Pozitivni smisel
D28	da so tudi ljudje in jih moramo sprejeti		Ljudje	Normalnost	Pozitivni smisel
D29	da so tudi ljudje, moramo jih sprejeti		Ljudje	Normalnost	Pozitivni smisel

D30	Brez odgovora (5x)	Brez odgovora (2x)	Brez odgovora (2x)	Brez odgovora (2x)	Pozitivni smisel
-----	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	------------------

10.1.1.5. TABELA ODGOVOROV NA 10. VPRAŠANJE: Da, zakaj?

Št. Izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Nadkategorija	Teme
E1	ker mi niso naravni	Niso naravni	Zakon narave	Normalnost	DA
E2	ker njihove zveze ne temeljijo na reprodukciji	Ni reprodukcije	Zakon narave	Normalnost	DA
E3	ker njihove zveze ne temeljijo na reprodukciji	Ni reprodukcije	Zakon narave	Normalnost	DA
E4	ker sem veren		Vera	Normalnost	DA
E5	ker sem veren		Vera	Normalnost	DA
E6	ker sem veren		Vera	Normalnost	DA
E7	ker sem verna		Vera	Normalnost	DA
E8	ker sem veren		Vera	Normalnost	DA
E9	ker sem veren		Vera	Normalnost	DA
E10	ker sem verna		Vera	Normalnost	DA
E11	ker sem veren		Vera	Normalnost	DA
E12	ker sem veren		Vera	Normalnost	DA
E13	ker sem ogrožen	Ogrožen	Negativno občutje	Občutki	DA
E14	Čutim odpor	Odpor	Negativno občutje	Občutki	DA
E15	ne vem zakaj, čutim odpor	Odpor	Negativno občutje	Občutki	DA
E16	ker pomislim na analni seks	Analni seks	Asociacija na spolni odnos	Občutki	DA
E17	ker imam odpor zaradi spolnega vedenja	Odpor do spolnega vedenja	Negativno občutje	Občutki	DA
E18	bi mi zaradi asociacije na spolnost deloval umazano	Spolnost	Asociacija na spolni odnos	Občutki	DA
E19	ker mi je nelagodno	Nelagodno	Negativno občutje	Občutki	DA
E20	bi mi zaradi asociacije na spolnost deloval umazano	Umazano	Asociacija na spolni odnos	Občutki	DA
E21	ker imam odpor zaradi spolnega vedenja	Odpor	Negativno občutje	Občutki	DA
E22	ker ga ne bi mogel jemati resno	Jemati resno	Neenakovrednost	Nesprejemanje	DA
E23	ker pri delu rabimo moške	Rabimo moške	telesne značilnosti	Osebnost	DA
E24	ker me moti njihovo vedenje	Moti	Vedenjske značilnosti	Osebnost	DA

E25	ker pri delu potrebujem močnega moškega	Močen moški	Telesne značilnosti	Osebnost	DA
E26	nekateri se ne znajo brzdati pri svojem vedenju. zaradi manjšine, potem drugi ljudje posplošijo neko obnašanje geja na vse homoseksualce.	Se ne znajo brzdati	Vedenjske značilnosti	Osebnost	DA
E27	ker bi me motilo če bi se obnašal kot ženska	Obnaša kot ženska	Vedenjske značilnosti	Osebnost	DA
E28	ker so arogantni	Arogantni	Vedenjske značilnosti	Osebnost	DA
E29	ker se moški ličijo	Ličenje	Vedenjske značilnosti	Osebnost	DA
E30	Ker majo razne kremice in ličila	Ličenje	Vedenjske značilnosti	Osebnost	DA
E31	ker so mehkužni	So mehkužni	Vedenjske značilnosti	Osebnost	DA
E32	ker njihovo vedenje ni okusno	Neokusno	Vedenjske značilnosti	Osebnost	DA
E33	ker so poženščeni	Poženščenost	Vedenjske značilnosti	Osebnost	DA
E34	So poženščeni	Poženščenost	Vedenjske značilnosti	Osebnost	DA
E35	ker majo ženske kretnje	ženske kretnje	Vedenjske značilnosti	Osebnost	DA
E36	ker so arogantni	Arogantni	Vedenjske značilnosti	Osebnost	DA
E37	ker so umazani in nimajo stalnega partnerja, posledično je več aidsa	Umazani	Vedenjske značilnosti	Osebnost	DA
E38	ker so seksualno zelo agresivni	Seksualno agresivni	Vedenjske značilnosti	Osebnost	DA
E39	ker so seksualno zelo agresivni	Seksualno agresivni	Vedenjske značilnosti	Osebnost	DA
E40	ker imam slabe izkušnje		Slabe izkušnje	Stiki	DA
E41	ker ga ne bi imel za sodelavca	Ne bi imel za sodelavca	Predsodki	Nesprejemanje	DA
E42	ker imam tak predsodek		Predsodki	Nesprejemanje	DA
E43	ker ne bi delal z njim		Predsodki	Nesprejemanje	DA
E44	ker me pač moti	Me moti	Predsodki	Nesprejemanje	DA
E45	le do nekaterih	Selektivni	Predsodki	Nesprejemanje	DA
E47	ker ni zaželen	Nezaželenost	Predsodki	Nesprejemanje	DA
E48	ne vem, raje bi imela strejt sodelavca	raje strejt	Predsodki	Nesprejemanje	DA
E49	ker se kažejo, ženske pa so bolj elegantne glede tega	Kazanje	Izpostavljanje	Opozarjanje	DA
E50	ker niso sprejeti v družbi		Nesprejetost	Nesprejemanje	DA
E51	ne vem zakaj	Nevednost	Brez odgovora	Brez odgovora	DA
E52	brez odgovora (5x)	Brez odgovora	Brez odgovora	Brez odgovora	DA

10.1.1.6. TABELA ODGOVOROV NA 11. VPRAŠANJE: Da, zakaj?

Št. Izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Nadkategorija	Teme
F1	ker mi niso naravne	Niso naravni	Zakon narave	Normalnost	DA
F2	ker ni naravno	Niso naravni	Zakon narave	Normalnost	DA
F3	Ni to naravno	Niso naravni	Zakon narave	Normalnost	DA
F4	ker njihove zveze ne temeljijo na reprodukciji	Ni reprodukcije	Zakon narave	Normalnost	DA
F5	ker sem veren/-a		Vera	Normalnost	DA
F6	ker sem veren/-a		Vera	Normalnost	DA
F7	čutim odpor	Odpor	Negativno občutje	Občutki	DA
F8	ni mi prijetno	Ni prijetno	Negativno občutje	Občutki	DA
F9	bi me ogrožala	Ogrožanje	Negativno občutje	Občutki	DA
F10	ker bi se počutila neprijetno	Neprijetno	Negativno občutje	Občutki	DA
F11	ker imam tak predsodek		Predsodki	Nesprejemanje	DA
F12	ker imam tak predsodek		Predsodki	Nesprejemanje	DA
F13	ker me moti	Me moti	Predsodki	Nesprejemanje	DA
F14	ker me moti	Me moti	Predsodki	Nesprejemanje	DA
F15	me moti	Me moti	Predsodki	Nesprejemanje	DA
F16	ker mi ni všeč to	Mi ni všeč	Predsodki	Nesprejemanje	DA
F17	ker z njo ne bi mogla deliti nekaterih stvari	Ne bi mogla deliti	Predsodki	Nesprejemanje	DA
F18	zaradi mnenja, ki ga imajo o lezbijkah	zaradi mnenja	Predsodki	Nesprejemanje	DA
F19	ker niso sprejeti v družbi		Nesprejetost	Nesprejemanje	DA
F20	brez odgovora (4x)	Brez odgovora	Brez odgovora	Brez odgovora	DA

10.1.1.7. TABELA ODGOVOROV NA 24. VPRAŠANJE: Drugo

Št. Izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Nadkategorija	Teme
G1	Če je potrebno, poskušam zaščititi napadeno osebo	Žrtev	Zaščita žrtve	Pomoč	DRUGO
G2	osebo bi podprl, vendar se zaradi svoje službe ne bi izpostavljajal	Žrtev	Podpora žrtvi	Pomoč	DRUGO
G3	trenutno ne prihaja, če pa bi se zgodila diskriminacija sodelavki, potem bi ji nudil podporo, ne bi se pa izpostavljajal, saj vemo kam nas izpostavljanje vodi	Ni prišlo do diskriminacije	Podpora žrtvi	Pomoč	DRUGO
G4	Še ni prišlo do diskriminacije in ne vem kako bi odreagirala		Še ni prišlo do diskriminacije	Pomoč	DRUGO

10.1.2. OSNO KODIRANJE

10.1.2.1. TEMA: ZADRŽKI (2. vprašanje v anketnem vprašalniku)

NadKategorija1: Normalnost

- Zakon narave (A1) – (A18)

Nadkategorija2: Širjenje

- Bolezen (A19)

Nadkategorija3: Stiki

- Izogibanje (A22), (A31)

Nadkategorija4: Občutki

- Vprašanje morale (A20)
- Negativno občutje (A21), (A24), (A25), (A26), (A27), (A28), (A29), (A30), (A32), (A34)
- Drugačno sprejemanje (A33), (A35)
- Drugačnost (A38)

Nadkategorija5: Osebnost

- Vedenjske značilnosti (A36) – (A45)

Nadkategorija6: Pravica

- Poroka (A47), (A48), (A53)
- Otroci (A49), (A51), (A54), (A56), (A57), (A60), (A61)
- Družina (A50), (A55), (A59), (A60)
- Sprejetost (A52)

Nadkategorija7: Opozarjanje

- Izpostavljanje (A23), (A62), (A64)
- Spodbujanje (A65)
- Razkazovanje (A66)

Nadkategorija8: Spolna usmerjenost

- Homoseksualnost (A86) – (A72)

10.1.2.2. TEMA: DRUGO (2. vprašanje v anketnem vprašalniku)

Nadkategorija 1: Normalnost

- Zakon narave (B1)
- Vera (B2)

Nadkategorija2: Občutki

- Negativno občutje (B3) – (B6)
- Modna muha (B24), (B25)

Nadkategorija3: Osebnost

- Vedenjske značilnosti (B7), (B8)
- Karakter (B9)

Nadkategorija4: Pravica

- Poroka (B11)
- Otroci (B10), (B2)

Nadkategorija5: Stiki

- Proti stikom (B14) – (B17)
- Dobra izkušnja (B13)
- Brez izkušenj (B18)

Nadkategorija6: Opozarjanje

- Izpostavljanje (B19) – (B23)

10.1.2.3. TEMA: NEGATIVNI SMISEL (4. vprašanje v anketnem vprašalniku)

Nadkategorija 1: Normalnost

- Zakon narave (C1)-(C9), (C11)
- Neenakovrednost (C10)

Nadkategorija2: Vrednostne sodbe

- Zgražanje (C14)
- Posmehovanje (C12) – (C15), (C24) – (C26), (C35) – (C38), (C41) – (C45)
- Obrekovanje (C16), (C19), (C20), (C21), (C33), (C52), (C53), (C54)
- Druge pripombe (C17), (C18), (C29), (C47) – (C51)
- Zbadanje (C22), (C23), (C34)
- Žaljenje (C39), (C40)
- Zabava (C27), (C28)
- Kletvice (C30) – (C33)
- Zmerjanje (C61)

- Negativno občutje

- Grdo (C56)
- Asociacija na spolni odnos (C57)
- Odvratnost (C55), (C58)
- Homofobija (C59)
- Čudno (C62)

Nadkategorija3: Opozarjanje

- Izpostavljanje (C63) – (C69)
- Širjenje (C71)

Nadkategorija4: Pravica

- Proti pravicam (C72), (C73)
- Družina (C74)
- Starševstvo (C75)

10.1.2.4. TEMA: POZITIVNI SMISEL (4. vprašanje v anketnem vprašalniku)

Nadkategorija 1: Normalnost

- Ljudje (D1), (D4), (D28), (D29)
- Spolna usmerjenost (D2), (D5), (D6)
- Niso krivi (D3)

Nadkategorija2: Sprejemanje

- Selektivno (D7)
- Spoštovanje (D8)
- Enakovrednost (D9)- (D15)

Nadkategorija3: Sprememba družbe

- Konzervativnost (D14), (D17)
- Se navaditi na spolno usmerjenost (D18)
- Sprejeti homoseksualnost (D25)
- Sprejeti drugačnost (D26), (D27)

Nadkategorija4: Posploševanje

- Predsodki (D16)
- Negativno mnenje (D19)

Nadkategorija5: Pravica

- Starševstvo (D20), (D21)
- Življenje (D22)
- Nepravičnost odrekanja (D23)
- Sprejetost (D24)

10.1.2.5. TEMA: DA, ZAKAJ (10. vprašanje v anketnem vprašalniku)

Nadkategorija 1: Normalnost

- Zakon narave (E1) – (E3)
- Vera (E4) – (E12)

Nadkategorija2: Občutki

- Negativno občutje (E13) – (E15), (E17), (E19), (E21)
- Asociacija na spolnost (E16), (E18), (E20)

Nadkategorija3: Osebnost

- Vedenjske značilnosti (E24), (E26)- (E39)
- Telesne značilnosti (E23), (E25)

Nadkategorija4: Stiki

- Slabe izkušnje (E40)

Nadkategorija5: Nesprejemanje

- Predsodki (E41) – (E48)
- Neenakovrednost (E22)
- Nesprejetost (E50)

Nadkategorija6: Opozarjanje

- Izpostavljanje (E49)

10.1.2.6. TEMA: DA, ZAKAJ (11. vprašanje v anketnem vprašalniku)

Nadkategorija 1: Normalnost

- Zakon narave (F1) – (F4)
- Vera (F5), (F6)

Nadkategorija2: Občutki

- Negativno občutje (F7) – (F10)

Nadkategorija5: Nesprejemanje

- Predsodki (F11) – (F18)
- Nesprejetost (F19)

10.1.2.7. TEMA: DRUGO (24. vprašanje v anketnem vprašalniku)

Nadkategorija 1: Pomoč

- Zaščita žrtve (G1)
- Podpora žrtve (G2), (G3)
- Še ni prišlo do diskriminacije (G4)

10.2. ANKETNI VPRAŠALNIK

Pozdravljeni! Sem študentka 4. letnika Fakultete za socialno delo v Ljubljani. Za zaključek študija oz. diplomsko delo, sem si izbrala temo Diskriminacija ranljivih skupin v delovnem okolju. Z vprašalnikom, ki je pred vami, želim ugotoviti pogostost diskriminacije ranljivih skupin v zaposlovanju in delu. Vaši odgovori so ključnega pomena za diplomsko nalogo, zato vas vljudno prosim, da si vzamete nekaj minut in rešite anketni vprašalnik. Vprašalnik je anonimen, rezultati pa so namenjeni izključno za diplomsko delo.

Spol: M Ž

Starost:

- a) Do 25 let
- b) Od 26 do 36 let
- c) Od 37 do 48 let
- c) Od 49 do 59 let
- d) Nad 60 let

Delovno mesto/ Položaj v organizaciji:

- a) Vodilni
- b) Strokovni (vodje in zaposleni v marketingu, kakovosti, komerciali, razvoju, inženiring, vodja proizvodnje,...)
- c) računovodski- upravni (vodje in zaposleni v finančno računovodski službi in knjigovodstvo)
- d) tehnično- vzdrževalni (zaposleni v proizvodnji, logistiki)

Katera je vaša najvišja dosežena formalna izobrazba?

- a) Nedokončana OŠ
- b) OŠ
- c) Gimnazijsko, srednje poklicno -tehniško izobraževanje, srednje tehniško oz. drugo strokovno izobraževanje
- d) Visokošolski strokovni in univerzitetni program (VI.)
- e) Magisterij stroke (VII.)
- f) Doktorat znanosti (VIII.)

Spolna usmerjenost (Obkrožite): heteroseksualna homoseksualna ne želim odgovoriti

1. Kakšen je po vašem mnenju družbeni odnos do homoseksualnih oseb?

- a) Pozitiven
- b) Pretežno pozitiven
- c) Pretežno negativen
- d) Negativen

2. Kakšen je vaš odnos do homoseksualnih oseb?
- a) Enakovredno sprejemam
 - b) Imam zadržke, katere? _____

 - c) Drugo: _____

3. Ali imajo kdo od vaših sodelavk/cev predsodke do homoseksualnosti?
- a) Da
 - b) Ne
 - c) Ne vem
4. Ali na delovnem mestu kdaj govorite o istospolnih osebah?
- a) Da, v pozitivnem smislu, kako? _____
 - b) Da, v negativnem smislu, kako? _____
 - c) Ne
5. Ali je kdo od vaših sodelavk/cev razkrita homoseksualna oseba?
- a) Vsi so heteroseksualni
 - b) Ena ali več oseb je razkritih homoseksualcev
 - c) Večinoma so homoseksualni
 - d) Ne vem, nihče ni razkrit.
6. Ali ste delovnemu kolektivu razkrili svojo spolno usmerjenost?
- a) Da
 - b) Ne
 - c) Sumim, da vedo.
7. Koliko od vaših sodelavcev ve za vašo spolno usmerjenost?
- a) Nihče
 - b) Eden ali dva
 - d) Nekaj
 - e) Večina ali vsi
8. Kako je delovni kolektiv sprejel vašo usmerjenost? Na to vprašanje odgovorite le, če ste se opredelili kot homoseksualne.
- a) Pozitivno
 - b) Nevtralno
 - c) Nekateri imajo zadržke
 - d) Negativno
 - e) Ne vedo o moji usmerjenosti
9. Ali bi v koži homoseksualne osebe razkrili svojo usmerjenost vašemu kolektivu? Na to vprašanje odgovorite le, če ste se opredelili kot heteroseksualne.
- a) Da
 - b) Ne
 - c) Ne vem

10. Ali bi vas motilo, če bi bil vaš sodelavec homoseksualno usmerjen?
- a) Da, zakaj? _____
 - b) Ne
 - c) Ne vem
11. Ali bi vas motilo, če bi bila vaša sodelavka homoseksualno usmerjena?
- a) Da, zakaj? _____
 - b) Ne
 - c) Ne vem
12. Ali na družabne dogodke, ki jih organizira vaš kolektiv, pripeljete svojega partnerja/-ico? Na to vprašanje odgovorite le, če ste se opredelili kot homoseksualne in če ste v 3. vprašanju izbrali odgovor »DA«.
- a) Da
 - b) Ne
13. Ali bi v koži homoseksualne osebe na družabne dogodke, ki jih organizira vaš kolektiv pripeljali svojega partnerja/-ico? Na to vprašanje odgovorite le, če ste se opredelili kot heteroseksualne.
- a) Da
 - b) Ne
 - c) O tem bi razmislil/-a.
14. Ali menite, da obstaja diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti v zaposlovanju in delu?
- a) Da
 - b) Ne
15. Kako pogosto se pojavlja diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti v delovnem okolju? Razvrstite od 1 do 11 po pogostosti, (1 najmanj pogosti, 11 najbolj).

Fizičnega nasilja	
Verbalnega spolnega nadlegovanja (opolzki komentarji, spreminjanje službenih tem v spolne)	
Neverbalno spolno nadlegovanje (pošiljanje elektronskih sporočil z spolno vsebino, otipavanje)	
Psihičnega nasilja	
molka, ignoriranja, izogibanja stikov	
Obrekovanja, širjenja neresničnih govoric	
Norčevanja o zasebnem življenju	

Posmehovanja o vedenjskih značilnostih	
Ignoriranja ob zaznavi diskriminatorne obravnave	
Mobbing-a	
Viktimizacije	

16. Ali menite, da je v vašem podjetju prisotno neenako obravnavanje ljudi glede na njihove osebne okoliščine?

- a) Da b) Ne c) Ne vem

17. Če ste odgovorili z DA, prosim navedite, glede na katere okoliščine je prisotno neenako obravnavanje. (Možnih je več odgovorov)

- a) Spol
b) Starost
c) Narodnost
d) Vero
e) Spolno usmerjenost
f) Politično prepričanje
g) Nič od tega
h) Drugo: _____

18. Ali ste bili zaradi spolne usmerjenosti v delovnem okolju kadarkoli (tudi na prejšnjih delovnih mestih) žrtev nasilja, nadlegovanja ali diskriminacije?

- a) Da, očitno.
b) Da, prikrito.
c) Ne, nikoli.

19. Če ste bili, na kakšen način? (Lahko obkrožite več možnih odgovorov)

- a) Posmehovanje
b) Zbadanje
c) Žaljenje
d) Prikrit razlog za odpust
e) Izogibanje stikom in ignoriranje
f) Omejevanje pri napredovanju
g) Nepodaljšanje pogodbe o zaposlitvi
h) Omejevanje pri dostopu do pravic iz naslova zaposlitve
i) Fizično nasilje
j) Viktimizacija
k) Drugo: _____

20. Če ste pri prejšnjem vprašanju izbrali odgovor »h«, navedite pri dostopu do katerih pravic ste bili omejeni:

21. Kolikokrat ste že doživeli nasilje na delovnem mestu zaradi spolne usmerjenosti?

- a) Enkrat c) Pogosto e) Nikoli
b) Nekajkrat d) Nepristano

22. Ali poznate kakšno osebo, ki je bila zaradi svoje homoseksualnosti diskriminirana v delovnem okolju?

- a) Da b) Ne

23. Ali menite, da imajo homoseksualne osebe dostop do naslednjih socialnih pravic iz naslova zaposlenega partnerja? (Obkrožite)

Zdravstveno zavarovanje po partnerju v primeru brezposelnosti	DA	NE	NE VEM
Pokojninsko zavarovanje po partnerju	DA	NE	NE VEM
Bolniški dopust za nego partnerja ali partnerjevega otroka	DA	NE	NE VEM
Starševski dopust ob rojstvu partnerjevega otroka	DA	NE	NE VEM
Odsotnost z dela zaradi smrti partnerja ali partnerjevega otroka	DA	NE	NE VEM

24. Če na delovnem mestu opazim diskriminacijo na podlagi homoseksualne spolne usmerjenosti, sem raje tiho, saj to ni moja stvar.

- a) Da
b) Ne
c) V mojem kolektivu ne prihaja do diskriminacije.
d) Drugo: _____

25. Ali menite, da bi bila istospolno usmerjena oseba za opravljanje določenih del v vaši organizaciji neprimerna?

- a) Da
b) Ne

26. Ali menite, da spolna usmerjenost kandidata lahko vpliva na odločitev glede sprejema kandidata na delovno mesto?

- a) Da
b) Ne

27. Ali veste, kam se lahko prizadeta homoseksualna oseba v primeru diskriminacije na delovnem mestu obrne po pomoč?

- a) Da b) Ne

Če ste odgovorili z DA, prosim odgovorite, kam:

Hvala za sodelovanje!

10.3. MREŽE ODGOVOROV

10.3.1. DELOVNA ORGANIZACIJA A

Vprašanja: Osnovni demografski podatki

	Spol	Starost	spol.usmerjenost	Delovno mesto	IZOBRAZBA
1.	M	49-59	HETERO	Strokovni	Visokošolski-strokovni
2.	M	49-59	HETERO	Strokovni	Visokošolski-strokovni
3.	M	49-59	HETERO	Strokovni	Visokošolski-strokovni
4.	M	49-59	HETERO	Strokovni	Visokošolski-strokovni
5.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	OŠ
6.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	OŠ
7.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	OŠ
8.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	OŠ
9.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
10.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
11.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
12.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
13.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
14.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
15.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
16.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
17.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
18.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
19.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
20.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
21.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
22.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
23.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
24.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
25.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
26.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
27.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	OŠ

71.	M	26-36	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
72.	M	26-36	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
73.	M	Do 25	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
74.	M	Do 25	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
75.	M	Do 25	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
76.	M	Do 25	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
77.	Ž	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
78.	Ž	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
79.	Ž	26-36	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
80.	Ž	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
81.	Ž	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
82.	Ž	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
83.	Ž	26-36	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
84.	Ž	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
85.	Ž	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
86.	Ž	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
87.	Ž	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
88.	Ž	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
89.	Ž	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
90.	Ž	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
91.	Ž	26-36	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
92.	Ž	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	OŠ
93.	Ž	26-36	HETERO	tehnično-vzdrževalni	OŠ
94.	Ž	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	OŠ
95.	Ž	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	OŠ
96.	Ž	26-36	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
97.	Ž	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
98.	Ž	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
99.	Ž	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
100.	Ž	Nad 60	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
101.	Ž	Nad 60	HETERO	tehnično-vzdrževalni	OŠ
102.	Ž	Nad 60	HETERO	tehnično-vzdrževalni	OŠ
103.	Ž	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	OŠ
104.	Ž	37-48	HETERO	Strokovni	Visokošolski-strokovni
105.	Ž	37-48	HETERO	Strokovni	Visokošolski-strokovni
106.	Ž	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
107.	Ž	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
108.	Ž	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
109.	Ž	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
110.	Ž	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Visokošolski-strokovni
111.	Ž	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Visokošolski-strokovni
112.	Ž	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Visokošolski-strokovni
113.	Ž	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Visokošolski-strokovni

114.	Ž	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Visokošolski-strokovni
115.	Ž	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Visokošolski-strokovni
116.	Ž	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Visokošolski-strokovni
117.	Ž	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Visokošolski-strokovni
118.	Ž	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
119.	Ž	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
120.	Ž	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
121.	M	26-36	HETERO	Strokovni	Magister stroke
122.	M	37-48	HETERO	Strokovni	Visokošolski-strokovni
123.	M	Do 25	HETERO	Strokovni	Visokošolski-strokovni
124.	M	26-36	HETERO	Strokovni	Visokošolski-strokovni
125.	M	49-59	HETERO	Strokovni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
126.	M	26-36	HETERO	Strokovni	Doktorat znanosti
127.	M	26-36	HETERO	Strokovni	Visokošolski-strokovni
128.	M	26-36	HETERO	Strokovni	Visokošolski-strokovni
129.	M	37-48	HETERO	Vodilni	Visokošolski-strokovni
130.	M	37-48	HETERO	Strokovni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
131.	M	37-48	HETERO	Strokovni	Visokošolski-strokovni
132.	M	37-48	HETERO	Strokovni	Visokošolski-strokovni
133.	M	37-48	HETERO	Strokovni	Visokošolski-strokovni
134.	M	37-48	HETERO	Strokovni	Visokošolski-strokovni
135.	M	26-36	HETERO	Računovodski-upravni	Visokošolski-strokovni
136.	Ž	26-36	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Visokošolski-strokovni
137.	Ž	Do 25	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Nedokončana OŠ
138.	Ž	26-36	HETERO	Računovodski-upravni	Visokošolski-strokovni
139.	Ž	26-36	HETERO	Računovodski-upravni	Visokošolski-strokovni
140.	Ž	26-36	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
141.	Ž	26-36	HOMO	Strokovni	Visokošolski-strokovni
142.	Ž	26-36	HOMO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
143.	Ž	26-36	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
144.	Ž	37-48	HETERO	Strokovni	Magister stroke
145.	Ž	26-36	HETERO	Računovodski-upravni	Visokošolski-strokovni
146.	Ž	49-59	HETERO	Računovodski-upravni	Visokošolski-strokovni
147.	Ž	26-36	Ne želim odgovoriti	Strokovni	Visokošolski-strokovni
148.	Ž	37-48	HETERO	Strokovni	Magister stroke
149.	Ž	37-48	Ne želim odgovoriti	Strokovni	Visokošolski-strokovni
150.	Ž	37-48	HETERO	Strokovni	Visokošolski-strokovni
151.	Ž	37-48	HETERO	Strokovni	Magister stroke
152.	Ž	26-36	Ne želim odgovoriti	Strokovni	Visokošolski-strokovni
153.	Ž	26-36	Ne želim odgovoriti	Računovodski-upravni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško

Vprašanja: 1-3

	1.	2.	3.
1.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
2.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
3.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
4.	Negativen	Imam zadržke (ni naravno biti homo)	Da
5.	Negativen	Imam zadržke (jih enakovredno sprejemam, a nisem za poroko, čeprav vem, da bi otroci bolje živeli v tej družini kot v kaki drugi)	Da
6.	Negativen	Imam zadržke (dokler pustijo mene in moje življenje pri miru in se vame ne vtikajo, je ok)	Da
7.	Negativen	Imam zadržke (še več aidsa bo)	Da
8.	Negativen	Imam zadržke (ženska in moški sta za skupaj=	Da
9.	Negativen	Imam zadržke (ni naravno)	Da
10.	Negativen	Imam zadržke (kar se tiče pravic do otrok, bo še več gejev)	Da
11.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
12.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
13.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
14.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
15.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
16.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
17.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
18.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
19.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
20.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
21.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
22.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
23.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
24.	Negativen	Imam zadržke(sem proti tistim, ki se ne znajo obnašati in se hvalijo s tem da so geji)	Da
25.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
26.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
27.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
28.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
29.	Negativen	Imam zadržke (moški in ženska sta za skupaj, kar je drugače je nenaravno, ni reprodukcije)	Da
30.	Negativen	Imam zadržke (to je moderno, včasih tega ni bilo=	Da
31.	Pretežno negativen	Imam zadržke (sem proti tistim, ki se ne znajo obnašati=	Da
32.	Pretežno negativen	Drugo (brez odgovora)	Da
33.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Da
34.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Da
35.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Da

36.	Pretežno negativen	Drugo (jih sprejemam drugače, samo ne tiste, ki se razkazujejo)	Da
37.	Negativen	Drugo (so navadni ljudje, samo nekateri se ne znajo držati nazaj)	Da
38.	Negativen	Drugo (brez odgovora)	Da
39.	Negativen	Drugo (brez odgovora)	Da
40.	Negativen	Imam zadržke (do moških ki se vedejo žensko)	Da
41.	Negativen	Imam zadržke (ne zdi se mi moralno)	Da
42.	Negativen	Imam zadržke (moški se mi gnusijo)	Da
43.	Negativen	Imam zadržke (moškim se izogibam)	Da
44.	Negativen	Imam zadržke (je proti naravnim zakonitostim)	Da
45.	Negativen	Imam zadržke (ni naravno ker ni reprodukcije)	Da
46.	Negativen	Imam zadržke (to ni normalen odnos)	Da
47.	Negativen	Imam zadržke (ne vem, ker ni normalno)	Da
48.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
49.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
50.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
51.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
52.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
53.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
54.	Negativen	Drugo (sem strpen, ampak ne želim imeti opravka z njimi)	Ne vem
55.	Negativen	Drugo (imam dvom o pravicah do vzgoje otrok)	Ne vem
56.	Negativen	Drugo (usmerjenost bi vplivala na otroke)	Ne vem
57.	Negativen	Drugo (jih sprejemam, ampak sem proti poroki in posvojitvi otrok)	Ne vem
58.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
59.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
60.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
61.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
62.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Da
63.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Da
64.	Negativen	Drugo (sem proti pravicam do otrok)	Da
65.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
66.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
67.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
68.	Negativen	Drugo (sem strpen, ampak ne želim imeti opravka z njimi)	Ne vem

69.	Negativen	Drugo (ne želim biti v njihovi bližini)	Ne vem
70.	Negativen	Drugo (sprejemam, ampak imam rahel odpor)	Ne vem
71.	Negativen	Drugo (sprejemam, ampak mi je nelagodno ko jih opazim)	Ne vem
72.	Pretežno negativen	Drugo (sem proti razkazovanju, boju za pravice in paradam)	Ne vem
73.	Negativen	Drugo (ni normalen odnos)	Ne vem
74.	Negativen	Imam zadržke (ker pomislim na analne spolne odnose)	Ne vem
75.	Negativen	Drugo (me ne moti, ampak mislim da je zdaj to muha)	NE
76.	Negativen	Drugo (to je zdaj popularno)	NE
77.	Negativen	Imam zadržke (sem proti spodbujanju homoseksualnosti)	NE
78.	Negativen	Imam zadržke (moti me razkazovanje in spodbujanje takega načina življenja)	Ne vem
79.	Negativen	Imam zadržke (moti me zunanji videz)	Ne vem
80.	Negativen	Imam zadržke (grdo se je kazati drugim)	Ne vem
81.	Negativen	Imam zadržke (ni naravno)	Ne vem
82.	Negativen	Imam zadržke (ne morejo po naravni poti imeti otrok, to ni potem naravno)	DA
83.	Negativen	Imam zadržke (ni normalen odnos)	DA
84.	Negativen	Enakovredno sprejemam	DA
85.	Negativen	Enakovredno sprejemam	DA
86.	Negativen	Enakovredno sprejemam	DA
87.	Negativen	Enakovredno sprejemam	DA
88.	Negativen	Enakovredno sprejemam	DA
89.	Negativen	Enakovredno sprejemam	DA
90.	Negativen	Drugo (me ne moti, ampak je čudno)	DA
91.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
92.	Negativen	Imam zadržke (odklanjam stikov z njimi)	Ne vem
93.	Negativen	Imam zadržke (moti me njihovo seksualno vedenje)	Ne vem
94.	Negativen	Imam zadržke (motijo me moški)	Da
95.	Negativen	Imam zadržke (to ni normalno)	Da
96.	Negativen	Drugo (malo je čudno, ampak sprejemam)	Da
97.	Negativen	Imam zadržke (z oglaševanjem pravic bo le še slabše, ljudje morajo pustiti času čas)	Da
98.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
99.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
100.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
101.	Negativen	Imam zadržke (ne vem nelagodno je)	Da
102.	Negativen	Imam zadržke (čudno je)	Da
103.	Negativen	Imam zadržke (čutim odpor)	Da

104.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
105.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
106.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Ne
107.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Ne
108.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
109.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
110.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
111.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
112.	Negativen	Imam zadržke (ne vem)	Da
113.	Negativen	Drugo (pri nas smo bolj konzervativni ker jih je veliko vernih)	Da
114.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
115.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
116.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
117.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
118.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
119.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
120.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
121.	Pozitiven	Imam zadržke	DA
122.	Pretežno negativen	Imam zadržke, ne želim odgovarjati	Ne vem
123.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Da
124.	Pretežno negativen	Imam zadržke, ne želim odgovarjati	Da
125.	Negativen	Imam zadržke, odnos ni normalen	Da
126.	Pretežno negativen	Imam zadržke, brez odgovora	Da
127.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Da
128.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
129.	Pozitiven	Enakovredno sprejemam	Ne vem
130.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Da
131.	Pretežno negativen	Imam zadržke (Preveč se postavlja spolna usmerjenost v ospredje. Imam občutek, da se želijo izpostavljati kot da so nekaj posebnega.)	Da
132.	Pretežno pozitiven	Enakovredno sprejemam	Ne vem
133.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Da
134.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
135.	Negativen	Imam zadržke (nerazumevanje, nesprejemam obnašanja)	Ne vem

136.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Da
137.	Negativen	Drugo	ne vem
138.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
139.	Pretežno pozitiven	Imam zadržke (ne želim odgovarjati)	Ne vem
140.	Pozitiven	Enakovredno sprejemam	Da
141.	Negativen	Imam zadržke (do nekaterih homoseksualcev, glede družine, otrok, poroke)	Da
142.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Da
143.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
144.	Pretežno negativen	Imam zadržke (glede družine, predvsem v smislu otrok)	Da
145.	Pretežno pozitiven	Enakovredno sprejemam	Ne vem
146.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
147.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Da
148.	Pretežno negativen	Imam zadržke (glede družine, otrok in vključevanja v okolje, kar je težko pri nas v manjših mestih in krajih)	Ne vem
149.	Pretežno pozitiven	Enakovredno sprejemam	Da
150.	Pretežno negativen	Imam zadržke (nepopolnost)	Ne vem
151.	Pretežno pozitiven	Enakovredno sprejemam	Da
152.	Pretežno pozitiven	Enakovredno sprejemam	Ne vem
153.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem

Vprašanja 4-6

	4.	5.	6.
1.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
2.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
3.	Da, neg. (brez odgovora)	Vsi so heteroseksualni	DA
4.	Da, neg. (ker je to modna muha)	Vsi so heteroseksualni	DA
5.	Da, neg. (posmehovalno)	Vsi so heteroseksualni	DA
6.	Da, neg. (hecamo se)	Vsi so heteroseksualni	DA
7.	Da, neg. (o tem da niso sprejeti, ker preveč izzivalno poudarjajo sebe in svoje pravice)	Vsi so heteroseksualni	DA
8.	Da, neg. (sovražno)	Vsi so heteroseksualni	DA
9.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
10.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
11.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA

12.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
13.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
14.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
15.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
16.	Da, neg. (sovražno, negativno, ker jih je čedalje več)	Vsi so heteroseksualni	DA
17.	Da, neg. (ker spodbujajo homoseksualnost)	Vsi so heteroseksualni	DA
18.	Da, neg. (posmehovalno, mogoče ker nas je strah da bodo meli več pravic kot drugi=	Vsi so heteroseksualni	DA
19.	Da, neg. (obrekujemo, ker jih manjša mesta še niso navajena)	Vsi so heteroseksualni	DA
20.	Da, neg. (z neokusnimi pripombami)	Vsi so heteroseksualni	DA
21.	Da, neg. (obrekovanje in smeh)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
22.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
23.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
24.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
25.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
26.	Da, neg. (da z njimi ni vse vredno)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
27.	Da, neg. (da je prav, da jim odrekamo pravice)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
28.	Da, neg. (da jih ne maramo ker menimo, da to ni naravno)	Vsi so heteroseksualni	DA
29.	Da, neg. (neokusno se o njih zabavamo)	Vsi so heteroseksualni	DA
30.	Da, neg. (vici)	Vsi so heteroseksualni	DA
31.	Da, neg. (zbadamo)	Vsi so heteroseksualni	DA
32.	Da, neg. (jih obrekujemo)	Vsi so heteroseksualni	DA
33.	Ne	Ena ali več oseb je homo	DA
34.	Ne	Ena ali več oseb je homo	DA
35.	Ne	Ena ali več oseb je homo	DA
36.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
37.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
38.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
39.	Da, neg. (da preveč odkrito kažejo usmerjenost)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
40.	Da, neg. (da so nepravilni)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
41.	Da, neg. (odklonilno, da niso naravni in da konstantno menjavajo partnerje)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
42.	Da, neg. (obrekovanje o poženščenem vedenju)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
43.	Da, neg. (kletvice, zmerljivke)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
44.	Da, neg. (kletvice, "peder", "ritošpiki" in podobno)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
45.	Da, neg. (slabšalno o njihovem vedenju)	Vsi so heteroseksualni	DA
46.	Da, neg. (brez odgovora)	Vsi so heteroseksualni	DA
47.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
48.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
49.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
50.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA

51.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
52.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
53.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
54.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
55.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
56.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
57.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
58.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
59.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
60.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
61.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
62.	Da, neg. (slabšalno še posebno po referendumu)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
63.	Da, neg. (brez odgovora)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
64.	Da, neg. (govorimo vice, na netu jih je polno)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
65.	Da, neg. (homofobno)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
66.	Da, neg. (jih odklanjamo)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
67.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
68.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
69.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
70.	Ne	Ena ali več oseb je homo	DA
71.	Ne	Ena ali več oseb je homo	DA
72.	Ne	Ena ali več oseb je homo	DA
73.	Ne	Ena ali več oseb je homo	DA
74.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
75.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
76.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
77.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
78.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
79.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
80.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
81.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
82.	Da, neg. (homofobno)	Vsi so heteroseksualni	DA
83.	Da, neg. (da jim ne priznavamo pravic do družine)	Vsi so heteroseksualni	DA
84.	Da, neg. (brez odgovora)	Vsi so heteroseksualni	DA
85.	Da, v poz. (da so tudi oni ljudje)	Vsi so heteroseksualni	DA
86.	Da, v poz. (da usmerjenosti ne moreš izbrati)	Vsi so heteroseksualni	DA
87.	Da, v poz. (da bi otrok bolje živel v homoseksualni družini kot v družini pijancev)	Vsi so heteroseksualni	DA
88.	Da, v poz. (da predsodke preveč poslušujemo na vse osebe)	Vsi so heteroseksualni	DA
89.	Da, v poz. (da so nekateri prav fajn)	Vsi so heteroseksualni	DA
90.	Da, neg. (brez odgovora)	Vsi so heteroseksualni	DA
91.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA

92.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
93.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
94.	Da, neg. (da so odvrtni)	Vsi so heteroseksualni	DA
95.	Da, neg. (da njihova usmerjenost ni naravna. Zakaj bi ljudje istega spola med seboj spolno občevali, če je ves smisel seksa, da se konča z otrokom?)	Vsi so heteroseksualni	DA
96.	Da, neg. (obtoževalno, da so proti naravnemu zakonu)	Vsi so heteroseksualni	DA
97.	Da, neg. (govorimo da so odvrtni, ker nas asociirajo na analni spolni odnos)	Vsi so heteroseksualni	DA
98.	Da, v poz. (Če so drugačni, še ne pomeni, da so zato kaj slabši od mene)	Vsi so heteroseksualni	DA
99.	Da, v poz. (da je potrebno drugačnost sprejeti)	Vsi so heteroseksualni	DA
100.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
101.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
102.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
103.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
104.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
105.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
106.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
107.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
108.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
109.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
110.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
111.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
112.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
113.	Da, v poz. (da se moramo na njih samo navaditi in jih družba mora sprejeti)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
114.	Da, v poz. (da so vredni, ampak manjši kraji potrebujejo več časa, ker so prebivalci bolj verni in konzervativni)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
115.	Da, v poz. (bolj kar se tiče otrok in družine, se nam zdi da je bolje da otrok biva v homoseksualni družini kot v heteroseksualni, kjer prihaja do nasilja)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
116.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
117.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
118.	Ne	Ena ali več oseb je homo	DA
119.	Ne	Ena ali več oseb je homo	DA
120.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
121.	Da, v poz. (brez odgovora)	Vsi so heteroseksualni	DA
122.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
123.	Da, neg. (posmehovalno)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
124.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
125.	Da, neg. (da ni normalen odnos)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA

126.	Da, neg. (da ni normalen odnos)	Ena ali več oseb je homo	DA
127.	Da, neg. (da je to grdo)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
128.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
129.	Da, v poz. (da so drugačni in da je drugačnost potrebno sprejemati)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
130.	Da, neg. (zbadljivke in žaljivke ter šale na račun homoseksualcev)	Vsi so heteroseksualni	DA
131.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	Ne
132.	Da, neg. (žaljivke)	Ena ali več oseb je homo	DA
133.	Da, neg. (brez odgovora)	Ne vem, nihče ni razkrit	Ne
134.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	Ne
135.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	Sumim, da vedo
136.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
137.	Da, v poz. (da so ljudje tako kot mi)	Ne vem, nihče ni razkrit	Sumim, da vedo
138.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
139.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
140.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
141.	Da, v neg.. (prisotna so zmerjanja o našem gnusnem početju, prisoten je tudi poglobljen strah)	Ena ali več oseb je homo	Ne
142.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
143.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	Ne
144.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
145.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
146.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
147.	Da, v neg.. (hecamo se na račun homoseksualnosti)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
148.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
149.	Da, neg. (šale)	Ne vem, nihče ni razkrit	Sumim, da vedo
150.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
151.	Da, neg. (jih ne odobravajo, priznavajo enakovrednih pravic)	Vsi so heteroseksualni	DA
152.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	Ne
153.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA

Vprašanja: 7-11

	7.	8.	9.	10.	11.
1.	Večina ali vsi	/	NE	Ne	Ne
2.	Večina ali vsi	/	NE	Ne	Ne
3.	Večina ali vsi	/	NE	Ne	Ne

4.	Večina ali vsi	/	NE	Da, ker mi niso naravni	Da, ker mi niso naravne
5.	Večina ali vsi	/	NE	DA, ker se m ličijo	DA, ker ni naravno
6.	Večina ali vsi	/	NE	DA, ker sem ogrožen	DA, čutim odpor
7.	Večina ali vsi	/	NE	DA, ker so mehkužni	DA, moti me
8.	Večina ali vsi	/	NE	DA, ker njihovo vedenje ni okusno	DA, ker me moti
9.	Večina ali vsi	/	NE	DA, ker so poženščeni	Ne
10.	Večina ali vsi	/	NE	DA, ker ga ne bi mogel jemati resno	Ne
11.	Večina ali vsi	/	NE	DA, ne vem zakaj, čutim odpor	Ne
12.	Večina ali vsi	/	NE	Ne	Ne
13.	Večina ali vsi	/	NE	Ne	Ne
14.	Večina ali vsi	/	NE	Ne	Ne
15.	Večina ali vsi	/	NE	Ne	Ne
16.	Večina ali vsi	/	NE	Ne	Ne
17.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
18.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
19.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
20.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
21.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
22.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne vem	Ne vem
23.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne vem	Ne vem
24.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne vem	Ne vem
25.	Večina ali vsi	/	DA	Ne	Ne
26.	Večina ali vsi	/	DA	Ne	Ne
27.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne vem	Ne
28.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne vem
29.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne vem
30.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne vem	Ne vem

31.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
32.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
33.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
34.	Večina ali vsi	/	Ne vem	DA, ker majo ženske kretnje	Ne
35.	Večina ali vsi	/	NE	DA, ker pomislim na analni seks	Ne
36.	Večina ali vsi	/	NE	DA, ker imam odpor zaradi spolnega vedenja	Ne
37.	Večina ali vsi	/	NE	DA, ker so arogantni	Ne
38.	Večina ali vsi	/	NE	DA, ker sem veren	Da, ker sem veren
39.	Večina ali vsi	/	NE	DA, ker njihove zveze ne temeljijo na reprodukciji	Ne
40.	Večina ali vsi	/	NE	DA, ker imam slabe izkušnje	Ne
41.	Večina ali vsi	/	NE	DA, ker so umazani innimajo stalnega partnerja, posledično je več aidsa	Ne
42.	Večina ali vsi	/	NE	DA, ker so seksualno zelo agresivni	Ne
43.	Večina ali vsi	/	NE	DA, ker sem veren	Ne
44.	Večina ali vsi	/	NE	DA, ker sem veren	Ne
45.	Večina ali vsi	/	NE	DA, ker sem veren	Ne
46.	Večina ali vsi	/	NE	DA, ker sem veren	Ne
47.	Večina ali vsi	/	NE	DA, ker sem veren	Ne
48.	Večina ali vsi	/	NE	DA, ker sem veren	Ne
49.	Večina ali vsi	/	NE	Ne	Ne
50.	Večina ali vsi	/	NE	Ne	Ne
51.	Večina ali vsi	/	NE	Ne	Ne
52.	Večina ali vsi	/	NE	Ne	Ne
53.	Večina ali vsi	/	DA	Ne	Ne
54.	Večina ali vsi	/	DA	Ne	Ne
55.	Večina ali vsi	/	DA	Ne	Ne vem

56.	Večina ali vsi	/	DA	Ne	Ne vem
57.	Večina ali vsi	/	DA	Ne	Ne vem
58.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne vem	Ne vem
59.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne vem	Ne
60.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne vem	Ne
61.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
62.	Večina ali vsi	/	DA	Ne	Ne
63.	Večina ali vsi	/	DA	Ne	Ne
64.	Večina ali vsi	/	DA	Ne	Ne
65.	Večina ali vsi	/	DA	Ne	Ne
66.	Večina ali vsi	/	DA	Ne	Ne
67.	Večina ali vsi	/	DA	Ne vem	Ne
68.	Večina ali vsi	/	DA	Ne vem	Ne
69.	Večina ali vsi	/	DA	Ne vem	Ne
70.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne vem	Ne
71.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne vem	Ne
72.	Večina ali vsi	/	DA	Ne vem	Ne
73.	Večina ali vsi	/	DA	Ne	Ne
74.	Večina ali vsi	/	DA	Ne	Ne
75.	Večina ali vsi	/	NE	Ne	Ne
76.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
77.	Večina ali vsi	/	NE	Ne vem	Ne vem
78.	Večina ali vsi	/	NE	Ne vem	Ne vem
79.	Večina ali vsi	/	NE	Ne vem	Ne
80.	Večina ali vsi	/	NE	Ne vem	Ne
81.	Večina ali vsi	/	NE	Ne	Da, ker mi ni všeč to
82.	Večina ali vsi	/	NE	Ne	Da, ni mi prijetno
83.	Večina ali vsi	/	NE	Ne	Da, bi me ogrožala

84.	Večina ali vsi	/	DA	Ne	Da, ker z njo ne bi mogla deliti nekaterih stvari
85.	Večina ali vsi	/	DA	Ne	Da, moti me pač
86.	Večina ali vsi	/	DA	Ne	Ne
87.	Večina ali vsi	/	DA	Ne	Ne
88.	Večina ali vsi	/	DA	Ne	Ne
89.	Večina ali vsi	/	DA	Ne	Ne
90.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Da, ker sem verna	Da, ker sem verna
91.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Da, ker me moti njihovo vedenje	Ne vem
92.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Da, ker pri delu potrebujem močnega moškega	Ne vem
93.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Da, ker mi je nelagodno	Ne vem
94.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Da, bi mi zaradi asociacije na spolnost deloval umazano	Da, ker imam tak predsodek
95.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Da, ker imam tak predsodek	Da, ker imam tak predsodek
96.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Da, brez odgovora	Ne vem
97.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Da, brez odgovora	Da, brez odgovora
98.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne vem	Ne
99.	Večina ali vsi	/	NE	Ne vem	Ne
100.	Večina ali vsi	/	NE	Ne vem	Ne
101.	Večina ali vsi	/	NE	Ne vem	Da, ker bi se počutila neprijetno
102.	Večina ali vsi	/	NE	Ne vem	Ne vem
103.	Večina ali vsi	/	NE	Ne vem	Ne vem
104.	Večina ali vsi	/	DA	Ne	Ne
105.	Večina ali vsi	/	DA	Ne	Ne
106.	Večina ali vsi	/	DA	Ne	Ne
107.	Večina ali vsi	/	DA	Ne	Ne
108.	Večina ali vsi	/	DA	Ne vem	Ne
109.	Večina ali vsi	/	DA	Ne vem	Ne

110.	Večina ali vsi	/	NE	Ne vem	Ne vem
111.	Večina ali vsi	/	NE	Ne	Ne vem
112.	Večina ali vsi	/	NE	Ne	Ne vem
113.	Večina ali vsi	/	NE	Ne	Ne vem
114.	Večina ali vsi	/	NE	Ne	Ne
115.	Večina ali vsi	/	NE	Ne	Ne
116.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
117.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
118.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
119.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
120.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
121.	Večina ali vsi	/	NE	Ne	Ne
122.	Večina ali vsi	/	DA	Ne	Ne
123.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
124.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne vem	Ne vem
125.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Da, ker me pač moti	Ne vem
126.	Večina ali vsi	/	NE	Da, brez odgovora	Da, brez odgovora
127.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
128.	Večina ali vsi	/	NE	Ne	Ne
129.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
130.	Večina ali vsi	/	NE	Ne	Ne
131.	Večina ali vsi	/	NE	Ne	Ne
132.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne vem	Ne
133.	Večina ali vsi	/	NE	Ne	Ne
134.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
135.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne vem	Ne vem
136.	Večina ali vsi	/	DA	Ne	Ne
137.	Večina ali vsi	/	Ne vem	DA, ker niso sprejeti v družbi	DA, ker niso sprejeti v družbi

138.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
139.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
140.	Večina ali vsi	/	DA	Ne	Ne
141.	Eden ali dva	Pozitivno	/	Da, nekateri se ne znajo brzdati pri svojem vedenju. zaradi manjšine, potem drugi ljudje posplošijo neko obnašanje geja na vse homoseksualce.	zaradi mnenja ki ga imajo lezbijkah
142.	Večina ali vsi	Pozitivno	/	Ne	Ne
143.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
144.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
145.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
146.	Večina ali vsi	/	NE	Ne	Ne
147.	Večina ali vsi	/	NE	Ne	Ne
148.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
149.	Eden ali dva	/	/	Ne	Ne
150.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne vem	Ne vem
151.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
152.	Večina ali vsi	/	/	Ne	Ne
153.	Večina ali vsi	/	/	Ne	Ne

Vprašanja: 12-18

	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.
1.	/	O tem bi razmislil	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
2.	/	O tem bi razmislil	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
3.	/	Ne	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
4.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
5.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
6.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
7.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
8.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
9.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli

10.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
11.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
12.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
13.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
14.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
15.	/	Ne	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
16.	/	Ne	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
17.	/	Ne	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
18.	/	Ne	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
19.	/	Ne	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
20.	/	Ne	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
21.	/	O tem bi razmislil	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
22.	/	O tem bi razmislil	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
23.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
24.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
25.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
26.	/	O tem bi razmislil	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
27.	/	O tem bi razmislil	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
28.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
29.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
30.	/	Ne	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
31.	/	Ne	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
32.	/	Ne	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
33.	/	Ne	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
34.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
35.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
36.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
37.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
38.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
39.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
40.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
41.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
42.	/	O tem bi razmislil	Ne	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
43.	/	O tem bi razmislil	Ne	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
44.	/	O tem bi razmislil	Da	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
45.	/	O tem bi razmislil	Da	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
46.	/	Ne	Da	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
47.	/	Ne	Da	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
48.	/	Ne	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli

49.	/	Ne	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
50.	/	Ne	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
51.	/	O tem bi razmisлил	Da	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
52.	/	O tem bi razmisлил	Ne	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
53.	/	O tem bi razmisлил	Ne	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
54.	/	DA	Ne	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
55.	/	DA	Ne	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
56.	/	DA	Ne	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
57.	/	DA	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
58.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
59.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
60.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
61.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
62.	/	Ne	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
63.	/	Ne	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
64.	/	O tem bi razmisлил	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
65.	/	O tem bi razmisлил	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
66.	/	O tem bi razmisлил	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
67.	/	Da	Da	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
68.	/	Da	Da	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
69.	/	O tem bi razmisлил	Da	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
70.	/	O tem bi razmisлил	Da	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
71.	/	O tem bi razmisлил	Da	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
72.	/	Ne	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
73.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
74.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
75.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
76.	/	Ne	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
77.	/	Ne	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
78.	/	Ne	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
79.	/	Ne	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
80.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
81.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
82.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
83.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
84.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli

85.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
86.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
87.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
88.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
89.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
90.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
91.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
92.	/	O tem bi razmislil	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
93.	/	O tem bi razmislil	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
94.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
95.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
96.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
97.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
98.	/	O tem bi razmislil	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
99.	/	O tem bi razmislil	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
100.	/	O tem bi razmislil	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
101.	/	O tem bi razmislil	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
102.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
103.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
104.	/	Ne	Ne	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
105.	/	DA	Ne	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
106.	/	DA	Ne	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
107.	/	DA	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
108.	/	O tem bi razmislil	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
109.	/	O tem bi razmislil	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
110.	/	O tem bi razmislil	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
111.	/	O tem bi razmislil	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
112.	/	Da	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
113.	/	Da	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
114.	/	Da	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
115.	/	Da	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
116.	/	Da	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
117.	/	Da	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
118.	/	Da	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
119.	/	Da	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
120.	/	Da	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
121.	/	O tem bi	Ne	*	Ne	/	Da, očitno

		razmisлил			vem		
122.	/	O tem bi razmisлил	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
123.	/	O tem bi razmisлил	Ne	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
124.	/	O tem bi razmisлил	Da	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
125.	/	Ne	Ne	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
126.	/	O tem bi razmisлил	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
127.	/	O tem bi razmisлил	Da	*	Da	Spol, narodnost, vero, spolno usmerjenost	Ne, nikoli
128.	/	O tem bi razmisлил	Ne	*	Da	Vero	Ne, nikoli
129.	/	Da	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
130.	/	O tem bi razmisлил	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
131.	/	Ne	Ne	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
132.	/	O tem bi razmisлил	Da	*	Da	Spol, narodnost, vero, spolno usmerjenost	Ne, nikoli
133.	/	O tem bi razmisлил	Da	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
134.	/	O tem bi razmisлил	Da	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
135.	/	O tem bi razmisлил	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
136.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
137.	/	O tem bi razmisлил	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
138.	/	O tem bi razmisлил	Ne	*	Da	Drugo, osebnostne značilnosti, težko je za vsakega, ki ima drugačno mnenje od večine	Ne, nikoli
139.	/	O tem bi razmisлил	Da	*	Da	Spol	Ne, nikoli
140.	/	O tem bi razmisлил	Da	*	Da	Spol, Starost	Ne, nikoli
141.	Ne	/	Da	*	Da	Spol, spolno usmerjenost, narodnost, vero	Da, prikrito
142.	Ne	/	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
143.	/	Ne	Ne	*	Da	Narodnost	Ne, nikoli
144.	/	O tem bi razmisлил	Da	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
145.	/	Da	Da	*	Da	Spol	Ne, nikoli
146.	/	O tem bi razmisлил	Ne	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
147.	/	/	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli

148.	/	O tem bi razmislil	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
149.	/	/	Da	*	Da	Spol, starost, narodnost, spolno usmerjenost, vero	Da, prikrito
150.	/	Da	Da	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
151.	/	O tem bi razmislil	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
152.	/	/	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
153.	/	/	Ne	*	Ne vem	/	Ne, nikoli

Vprašanja: 19-27

	19.	20.	21.	22.	23	24.	25.	26.	27.	27. (Kam?)
1.	/	/	Nikoli	Da	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
2.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Da	Delodajalcu
3.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
4.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
5.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
6.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
7.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
8.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Da	Ne	Ne	/
9.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
10.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
11.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Da	Ne	Ne	/
12.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
13.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
14.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
15.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne	Ne	Da	Ne	/
16.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne	Ne	Da	Ne	/
17.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne	Ne	Da	Ne	/
18.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne	Da	Da	Ne	/
19.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne	Ne	Da	Ne	/
20.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne	Ne	Da	Ne	/
21.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
22.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
23.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
24.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
25.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
26.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
27.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
28.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/

29.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
30.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
31.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
32.	/	/	Nikoli	Da	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
33.	/	/	Nikoli	Da	**	Ne	Ne	Ne	Da	Pritoži se
34.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne	Ne	Ne	Da	Pritožbeni postopek
35.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne	Ne	Ne	Da	Varuh človekovih pravic
36.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne	Ne	Da	Da	Sindikat
37.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne	Ne	Da	Ne	/
38.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne	Ne	Ne	Ne	/
39.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne	Ne	Ne	Ne	/
40.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne	Ne	Ne	Ne	/
41.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
42.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
43.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
44.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Da	Varuh človekovih pravic
45.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
46.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Da	Delodajalcu
47.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Da	Varuh človekovih pravic
48.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Da	Varuh človekovih pravic
49.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
50.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
51.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
52.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
53.	/	/	Nikoli	Ne	**	Da	Ne	Ne	Ne	/
54.	/	/	Nikoli	Ne	**	Da	Ne	Ne	Ne	/
55.	/	/	Nikoli	Ne	**	Da	Ne	Ne	Ne	/
56.	/	/	Nikoli	Ne	**	Da	Ne	Ne	Ne	/
57.	/	/	Nikoli	Ne	**	Da	Ne	Ne	Ne	/
58.	/	/	Nikoli	Ne	**	Da	Ne	Ne	Ne	/
59.	/	/	Nikoli	Ne	**	Da	Ne	Ne	Ne	/
60.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
61.	/	/	Nikoli	Da	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
62.	/	/	Nikoli	Da	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
63.	/	/	Nikoli	Da	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Da	Pritožbeni postopek
64.	/	/	Nikoli	Da	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Da	Pritožbeni postopek

65.	/	/	Nikoli	Da	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Da	Pritožbeni postopek
66.	/	/	Nikoli	Da	**	Da	Ne	Ne	Da	Pritožbeni postopek
67.	/	/	Nikoli	Da	**	Da	Ne	Da	Da	Varuh človekovih pravic
68.	/	/	Nikoli	Ne	**	Da	Ne	Da	Da	Sindikat
69.	/	/	Nikoli	Ne	**	Da	Ne	Da	Da	Vodji, delodajalcu
70.	/	/	Nikoli	Ne	**	Da	Ne	Da	Ne	/
71.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne	Ne	Ne	Ne	/
72.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne	Ne	Ne	Ne	/
73.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne	Ne	Da	Ne	/
74.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
75.	/	/	Nikoli	Da	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Da	LGBT skupnosti
76.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
77.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
78.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
79.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
80.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
81.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
82.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
83.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
84.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
85.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
86.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
87.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
88.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
89.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
90.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
91.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Da	Prijava
92.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Da	Prijava
93.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
94.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
95.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
96.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
97.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
98.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
99.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
100.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
101.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
102.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
103.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
104.	/	/	Nikoli	Da	**	Ne	Ne	Da	Ne	/

105.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne	Ne	Da	Da	Prijava
106.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne	Ne	Da	Da	Prijava
107.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne	Ne	Da	Da	Varuh človekovih pravic
108.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne	Ne	Da	Da	Prijava
109.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne	Ne	Da	Da	Pritožbeni postopek
110.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne	Ne	Da	Ne	/
111.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne	Ne	Ne	Ne	/
112.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
113.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
114.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
115.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
116.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	DA	Pritožbeni postopek
117.	/	/	Nikoli	Da	**	Ne prihaja	Ne	Da	Da	Pritožbeni postopek, Legebitra
118.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Da	DA	Prijava
119.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Da	Delodajalc u
120.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	DA	Sindikat
121.	Viktimizacija	/	Nikoli	Da	**	Ne prihaja	Da	Da	Da	Brez odgovora
122.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
123.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
124.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
125.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
126.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
127.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Da	Da	Pristojni inšpektora t
128.	/	/	Nikoli	Ne	**	Da	Ne	Ne	Ne	/
129.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Da	Kadrovska služba, delovno sodišče
130.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
131.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
132.	/	/	Nikoli	Da	**	Da	Ne	Da	Ne	/
133.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
134.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
135.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
136.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
137.	/	/	Nikoli	Da	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
138.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
139.	/	/	Nikoli	Ne	**	Da	Ne	Da	Ne	/
140.	/	/	Nikoli	Da	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/

141.	Posmehovanje, izogibanje stikov, ignoriranje, omejevanje pri napredovanju, omejevanje pri dostopu do pravic iz naslova zaposlitve	več dela od ostalih, manjša plača	Nekajkrat	Da	**	Da	Ne	Da	Da	Delovno sodišče
142.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
143.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Da	Ne	Ne	/
144.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
145.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Da	Ne	Ne	/
146.	/	/	Nikoli	Ne	**	Da	Ne	Da	Ne	/
147.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
148.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
149.	žaljenje, zbadanje, posmehovanje	/	Nekajkrat	Da	**	Da	Ne	Da	Da	Vodilne osebe v podjetju bi morale razčistiti in rešiti kakršnokoli diskriminacijo, ki se dogaja v podjetju. Te osebe bi morale biti tudi nepristranske.
150.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Da	Da	Ne	/
151.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
152.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
153.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/

15. vprašanje*

	Fizično nasilje	Verbalno spolno	Neverbalno spolno	Psihično nasilje	Molk, ignor.	Obrek., širjenje govoric	Norčevanje o zas.žvlj.	Posmeh. o ved.znač.	Ignoriranje ob zaznavi diskrim.	Mobing	Viktimizacija
1.	1	5	4	7	8	10	9	11	6	3	2
2.	1	4	5	6	8	11	9	10	7	2	3
3.	1	5	3	7	6	11	10	9	8	4	2

4.	1	5	2	7	8	10	9	11	4	6	3
5.	1	2	3	6	10	9	8	11	7	5	4
6.	1	2	5	4	8	9	10	11	6	7	3
7.	3	2	1	9	10	8	7	11	6	5	4
8.	3	1	2	7	9	11	8	10	4	6	5
9.	5	4	3	6	7	9	10	11	8	2	1
10.	5	4	1	6	7	11	9	10	8	2	3
11.	2	3	1	7	8	11	9	10	6	5	4
12.	3	2	1	6	7	9	11	10	8	5	4
13.	3	1	2	6	8	11	9	10	7	4	5
14.	1	3	2	6	8	11	10	9	7	5	4
15.	3	1	2	4	8	9	10	11	7	6	5
16.	2	1	3	4	7	10	11	9	8	6	5
17.	3	6	4	2	1	10	8	11	9	7	5
18.	3	4	2	7	5	11	9	8	6	10	1
19.	3	5	4	2	6	9	8	10	7	11	1
20.	4	5	3	7	6	8	11	10	1	9	2
21.	7	2	1	6	8	10	9	11	3	5	4
22.	7	6	5	8	9	11	4	10	2	3	1
23.	4	3	2	5	8	11	9	10	7	6	1
24.	3	2	1	7	8	9	10	11	6	5	4
25.	1	2	3	6	7	11	10	9	8	4	5
26.	2	1	3	7	6	9	10	11	8	5	4
27.	3	2	1	7	8	9	10	11	4	6	5
28.	1	2	3	8	9	10	7	11	6	5	4
29.	2	1	3	7	11	8	9	10	6	5	4
30.	3	2	1	5	11	10	7	9	8	6	4
31.	1	3	2	11	10	5	8	9	7	6	4
32.	1	2	3	11	10	5	8	9	7	6	4
33.	3	2	1	8	9	7	11	10	6	5	4
34.	7	2	1	6	8	10	9	11	3	5	4
35.	1	2	3	7	8	9	10	11	6	5	4
36.	3	2	1	5	11	10	7	9	8	6	4
37.	3	1	2	7	9	11	8	10	4	6	5
38.	1	5	4	7	8	10	9	11	6	3	2
39.	1	4	5	6	8	11	9	10	7	2	3
40.	1	5	3	7	6	11	10	9	8	4	2
41.	1	5	2	7	8	10	9	11	4	6	3
42.	1	2	3	6	10	9	8	11	7	5	4
43.	1	2	5	4	8	9	10	11	6	7	3
44.	3	2	1	8	7	6	9	11	4	10	5
45.	1	1	2	8	7	6	9	11	4	10	5
46.	1	3	2	11	9	8	7	5	6	10	4
47.	2	3	2	6	11	8	9	10	7	5	4
48.	2	3	1	5	10	11	8	9	6	7	4

49.	2	3	1	6	9	10	8	11	7	5	4
50.	2	3	4	6	10	9	7	11	5	8	1
51.	3	4	2	8	9	11	7	10	6	5	1
52.	4	3	2	7	8	10	9	11	6	5	1
53.	2	4	3	5	8	11	9	10	7	6	1
54.	4	3	1	6	11	9	8	10	7	5	2
55.	3	4	2	5	11	9	8	10	7	6	1
56.	1	3	4	8	10	11	7	9	6	5	2
57.	5	2	3	6	11	10	8	9	7	4	1
58.	4	3	2	5	11	10	8	9	7	6	1
59.	4	2	3	6	11	8	9	10	7	5	1
60.	1	4	3	5	10	11	8	9	6	7	2
61.	4	2	1	6	10	9	8	11	7	5	3
62.	4	2	1	5	11	9	8	10	7	6	3
63.	4	2	1	5	10	9	8	11	7	6	3
64.	2	1	3	6	9	8	7	10	11	5	4
65.	4	2	1	6	11	9	8	10	7	5	3
66.	5	2	1	6	11	8	7	9	10	4	3
67.	1	3	2	5	10	7	8	9	11	6	4
68.	4	2	3	6	11	8	7	9	10	5	1
69.	4	3	2	5	8	9	7	10	11	6	1
70.	4	2	3	5	11	10	7	8	9	6	1
71.	2	3	1	5	10	11	8	9	6	7	4
72.	2	3	1	6	9	10	8	11	7	5	4
73.	2	3	4	6	10	9	7	11	5	8	1
74.	3	4	2	8	9	11	7	10	6	5	1
75.	4	3	2	7	8	10	9	11	6	5	1
76.	2	4	3	5	8	11	9	10	7	6	1
77.	4	3	1	6	11	9	8	10	7	5	2
78.	3	4	2	5	11	9	8	10	7	6	1
79.	4	3	1	10	5	7	6	11	8	9	2
80.	1	2	3	6	10	8	7	9	11	4	5
81.	2	5	4	6	10	9	7	11	8	3	1
82.	4	3	2	5	11	9	8	10	7	6	1
83.	1	4	3	5	10	9	8	11	6	7	2
84.	2	4	3	6	9	11	7	10	8	5	1
85.	4	2	3	6	10	11	7	9	8	5	1
86.	1	4	3	5	8	11	9	10	6	7	2
87.	1	5	4	11	9	8	7	10	6	3	2
88.	1	5	4	6	11	9	8	10	7	3	2
89.	4	3	2	7	9	10	8	11	5	6	1
90.	4	2	1	6	7	9	8	10	11	5	3
91.	1	3	2	6	10	8	7	9	11	5	4
92.	4	2	3	5	10	8	7	9	11	6	1
93.	2	4	3	5	8	7	9	11	10	6	1

94.	4	3	2	7	9	8	6	10	11	5	1
95.	2	4	3	5	8	10	9	11	6	7	1
96.	4	2	1	7	8	10	9	11	5	6	3
97.	3	2	1	6	8	10	7	9	11	4	5
98.	3	2	1	5	8	11	6	10	9	7	4
99.	4	3	1	8	6	11	9	10	5	7	2
100.	4	3	1	6	11	10	8	9	7	5	2
101.	2	4	3	6	7	9	8	10	11	5	1
102.	2	3	4	5	7	9	8	10	11	6	1
103.	5	3	4	6	9	10	8	11	7	2	1
104.	3	2	1	4	10	7	6	9	8	11	5
105.	2	4	3	5	7	9	8	11	10	6	1
106.	4	3	2	10	6	8	7	9	5	11	1
107.	2	3	4	9	5	10	7	11	6	8	1
108.	3	1	2	9	10	6	5	11	7	8	4
109.	4	2	1	5	8	10	9	11	6	7	3
110.	1	4	3	7	6	10	9	11	5	8	2
111.	3	2	1	10	6	7	5	11	8	0	4
112.	4	2	3	6	7	9	8	10	11	5	1
113.	5	4	1	6	7	9	8	10	11	3	2
114.	4	2	3	7	10	9	8	11	6	5	1
115.	1	4	3	8	11	6	5	7	10	9	2
116.	4	2	1	6	9	11	5	10	8	7	3
117.	4	2	3	7	8	11	10	5	9	6	1
118.	3	2	1	6	7	8	9	10	11	5	4
119.	1	3	2	6	10	8	7	9	11	5	4
120.	4	3	2	5	7	10	9	11	8	6	1
121.	1	4	3	7	6	10	9	11	5	8	2
122.	5			11	9	7	10			4	11
123.	1	6	4	3	10	11	9	8	7	5	2
124.	1	3	2	9	10	8	7	11	5	6	4
125.	5	2	1	3	4	10	7	8	9	11	6
126.	11	10	9	5	6	3	1	2	4	7	8
127.	1	4	3	5	6	10	9	11	8	7	2
128.	4	11	1	10	9	8	6	3	2	7	5
129.	1	6	2	10	11	9	7	8	5	4	3
130.	1	4	3	7	8	11	6	10	5	9	2
131.	1	5	2	7	11	6	9	8	10	3	4
132.	1	2	3	8	11	10	9	6	5	7	4
133.	2	6	1	4	7	11	9	10	8	5	3
134.	1	11	2	5	10	9	7	8	6	3	4
135.	1	5	2	7	11	6	8	10	3	9	4
136.	1	11	5	2	7	9	10	8	6	4	3
137.	1	10	7	2	3	4	5	6	8	9	11
138.	1	3	2	4	8	11	7	10	9	6	5

139.	2	4	3	9	5	10	8	6	7	11	1
140.	3	5	2	10	9	7	6	8	4	11	1
141.	1	9	2	8	10	5	4	11	3	7	6
142.	3	2	1	7	8	10	9	11	5	6	4
143.	1	11	7	4	6	10	5	8	9	3	2
144.	2	8	1	5	4	11	9	10	6	7	3
145.	1	7	2	3	8	10	9	11	6	5	4
146.	3	8	2	5	6	10	9	11	7	1	4
147.	1	3	5	2	4	6	9	10	11	7	8
148.	1	8	3	7	6	11	5	10	2	9	4
149.	1	8	3	7	6	11	5	10	2	9	4
150.	1	9	2	3	4	5	7	11	8	10	6
151.	2	9	1	10	8	4	6	11	7	5	3
152.	1	10	2	8	6	9	7	11	5	4	3
153.	1	8	3	4	6	11	7	10	5	9	2

23. vprašanje**

	Zdravstveno zavarovanje po partnerju v primeru brezposelnosti	Pokojninsko zavarovanje po partnerju	Bolniški dopust za nego partnerja/njegovega otroka	Starševski dopust ob rojstvu partnerjevega otroka	Odsotnost z dela zaradi smrti partnerja/njegovega otroka
1.	Da	Da	Ne	Da	Da
2.	Da	Da	Ne	Da	Da
3.	Da	Ne vem	Ne	Da	Da
4.	Ne vem	Da	Ne	Da	Da
5.	Da	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
6.	Da	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
7.	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
8.	Da	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
9.	Ne	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
10.	Ne	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
11.	Da	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
12.	Da	Ne	Ne	Ne vem	Da
13.	Da	Ne vem	Ne	Ne	Da
14.	Ne	Da	Ne vem	Ne	Ne vem
15.	Ne vem	Ne	Ne vem	Ne	Da
16.	Da	Ne	Ne vem	Ne	Da
17.	Da	Ne	Da	Ne	Da
18.	Da	Ne	Da	Ne	Da
19.	Da	Ne	Da	Ne	Ne vem
20.	Ne	Ne vem	Ne	Da	Da
21.	Ne	Ne vem	Ne	Da	Da

22.	Ne	Ne vem	Ne	Da	Da
23.	Ne vem	Ne vem	Ne	Da	Da
24.	Da	Ne	Ne	Da	Da
25.	Da	Da	Ne	Da	Da
26.	Ne vem	Da	Ne	Da	Da
27.	Ne	Ne	Ne	Da	Da
28.	Da	Ne vem	Ne	Ne vem	Da
29.	Da	Ne vem	Ne	Ne vem	Da
30.	Da	Ne vem	Ne	Ne	Ne vem
31.	Da	Ne	Ne	Da	Ne vem
32.	Da	Ne	Ne	Da	Ne vem
33.	Da	Ne	Ne	Da	Ne vem
34.	Da	Ne	Ne	Da	Ne vem
35.	Ne vem	Ne	Ne	Da	Da
36.	Ne vem	Ne	Ne	Da	Da
37.	Ne vem	Ne	Ne	Da	Da
38.	Ne vem	Ne	Ne	Da	Da
39.	Ne vem	Ne vem	Ne	Da	Da
40.	Ne vem	Ne vem	Ne	Da	Da
41.	Ne vem	Ne vem	Ne	Ne vem	Da
42.	Ne vem	Da	Ne	Ne vem	Da
43.	Da	Da	Ne	Ne vem	Da
44.	Da	Da	Ne	Ne vem	Da
45.	Da	Da	Ne	Ne vem	Da
46.	Da	Da	Ne	Ne vem	Da
47.	Da	Da	Ne	Ne vem	Da
48.	Da	Da	Ne	Ne vem	Da
49.	Da	Da	Ne vem	Ne vem	Da
50.	Da	Da	Ne vem	Da	Ne vem
51.	Da	Da	Ne vem	Da	Ne vem
52.	Da	Ne	Ne vem	Da	Ne vem
53.	Da	Ne	Ne vem	Da	Ne vem
54.	Da	Ne	Ne vem	Da	Ne vem
55.	Da	Ne	Ne vem	Da	Ne vem
56.	Da	Ne	Ne vem	Da	Ne vem
57.	Da	Ne	Ne vem	Ne	Ne vem
58.	Da	Ne	Ne vem	Ne	Ne vem
59.	Ne	Ne	Ne vem	Ne	Ne vem
60.	Ne	Ne	Ne vem	Ne	Da
61.	Ne	Ne	Ne vem	Ne	Da
62.	Ne	Ne	Ne vem	Ne	Da
63.	Ne	Ne	Ne vem	Ne	Da
64.	Ne	Ne	Ne vem	Ne	Da
65.	Ne	Ne vem	Ne	Ne	Da
66.	Ne	Ne vem	Ne	Da	Da

67.	Ne	Ne vem	Da	Da	Da
68.	Ne	Ne vem	Da	Da	Da
69.	Ne vem	Ne vem	Da	Da	Da
70.	Ne vem	Ne vem	Da	Da	Da
71.	Ne vem	Ne vem	Da	Ne vem	Da
72.	Ne vem	Ne vem	Da	Ne vem	Da
73.	Ne vem	Da	Da	Ne vem	Da
74.	Ne vem	Da	Da	Ne vem	Da
75.	Ne vem	Da	Ne	Ne vem	Da
76.	Ne vem	Da	Ne	Ne	Ne vem
77.	Da	Da	Ne	Ne	Ne vem
78.	Da	Da	Ne	Da	Ne vem
79.	Da	Ne	Ne	Da	Ne vem
80.	Da	Ne	Ne	Da	Ne vem
81.	Da	Ne	Ne	Da	Da
82.	Da	Ne	Da	Da	Da
83.	Da	Ne	Da	Da	Da
84.	Da	Da	Da	Da	Da
85.	Da	Da	Da	Ne	Da
86.	Da	Da	Ne vem	Ne	Da
87.	Ne	Da	Ne vem	Ne	Ne vem
88.	Ne	Da	Ne vem	Ne	Ne vem
89.	Ne	Ne vem	Ne vem	Ne	Ne vem
90.	Ne	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
91.	Ne	Ne vem	Ne	Ne vem	Ne vem
92.	Ne	Ne vem	Ne	Ne vem	Ne
93.	Da	Ne vem	Ne	Ne vem	Ne
94.	Da	Da	Ne	Ne vem	Ne
95.	Da	Da	Ne	Da	Ne
96.	Da	Da	Ne	Da	Ne
97.	Da	Da	Ne	Da	Ne
98.	Da	Da	Ne	Da	Da
99.	Da	Da	Ne	Da	Da
100.	Da	Da	Ne	Da	Da
101.	Da	Da	Ne	Da	Da
102.	Da	Da	Ne	Da	Da
103.	Ne vem	Ne	Ne vem	Ne	Da
104.	Ne vem	Ne	Ne vem	Ne	Ne vem
105.	Ne vem	Ne	Ne vem	Ne	Ne vem
106.	Ne vem	Ne	Ne vem	Ne	Ne vem
107.	Ne vem	Ne vem	Da	Ne	Ne vem
108.	Ne vem	Ne vem	Da	Ne	Ne vem
109.	Ne vem	Ne vem	Da	Ne vem	Da
110.	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Da
111.	Da	Ne vem	Ne	Ne vem	Da

112.	Da	Da	Ne	Ne vem	Da
113.	Da	Da	Ne	Da	Da
114.	Da	Da	Ne	Da	Da
115.	Da	Da	Da	Da	Da
116.	Da	Ne vem	Ne	Da	Da
117.	Ne vem	Ne	Ne vem	Da	Da
118.	Ne vem	Da	Ne	Ne	Da
119.	Ne vem	Ne	Da	Da	Da
120.	Ne vem	Da	Ne	Da	Da
121.	Da	Da	Da	Da	Da
122.	Da	Da	Da	Ne	Da
123.	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
124.	Da	Da	Da	Da	Da
125.	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
126.	Da	Da	Ne	ne vem	ne vem
127.	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
128.	Da	Da	Ne vem	Ne vem	Ne vem
129.	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
130.	Da	Da	Ne vem	Ne vem	Ne vem
131.	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
132.	Ne	Ne	Ne vem	Ne vem	Ne vem
133.	Ne vem	Ne	Ne	Ne	Ne
134.	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
135.	Da	Da	Da	Da	Da
136.	Ne	Ne vem	Ne	Ne vem	Ne
137.	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
138.	Ne	Ne	Ne	Ne vem	Ne vem
139.	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
140.	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
141.	Da	Da	Ne	Da	Da
142.	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
143.	Da	Da	Da	Ne	Da
144.	Ne vem	Ne vem	Ne	Ne	Da
145.	Da	Da	Ne	Ne vem	Ne vem
146.	Da	Da	Ne vem	Ne vem	Ne vem
147.	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
148.	Da	Da	Ne vem	Ne	Ne vem
149.	Ne	Ne	Ne vem	Ne vem	Ne vem
150.	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
151.	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
152.	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
153.	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne

10.3.2. DELOVNA ORGANIZACIJA B

Vprašanja: Osnovni demografski podatki

	Spol	Starost	spol.usmerjenost	Delovno mesto	IZOBRAZBA
1.	M	49-59	HETERO	Strokovni	Visokošolski-strokovni
2.	M	49-59	HETERO	Strokovni	Visokošolski-strokovni
3.	M	49-59	HETERO	Strokovni	Visokošolski-strokovni
4.	M	49-59	HETERO	Strokovni	Visokošolski-strokovni
5.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	OŠ
6.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	OŠ
7.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	OŠ
8.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	OŠ
9.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
10.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
11.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
12.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
13.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
14.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
15.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
16.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
17.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
18.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
19.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
20.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
21.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
22.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
23.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
24.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
25.	M	49-59	Ne želim odgovoriti	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
26.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
27.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	OŠ
28.	M	Nad 60	HETERO	tehnično-vzdrževalni	OŠ

29.	M	Nad 60	HETERO	tehnično-vzdrževalni	OŠ
30.	M	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	OŠ
31.	M	37-48	HETERO	Strokovni	Visokošolski-strokovni
32.	M	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
33.	M	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
34.	M	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
35.	M	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
36.	M	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
37.	M	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
38.	M	37-48	HOMO	Strokovni	Visokošolski-strokovni
39.	M	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
40.	M	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
41.	M	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
42.	M	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
43.	M	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
44.	M	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
45.	M	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
46.	M	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
47.	M	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
48.	M	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
49.	M	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
50.	M	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
51.	M	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
52.	M	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
53.	M	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
54.	M	26-36	HETERO	tehnično-vzdrževalni	OŠ
55.	M	26-36	HETERO	tehnično-vzdrževalni	OŠ
56.	M	26-36	HETERO	Strokovni	Visokošolski-strokovni
57.	M	Do 25	HETERO	Strokovni	OŠ
58.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
59.	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško

60.	Ž	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	OŠ
61.	Ž	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
62.	Ž	49-59	Ne želim odgovoriti	tehnično-vzdrževalni	OŠ
63.	Ž	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	OŠ
64.	Ž	26-36	HOMO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
65.	Ž	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
66.	Ž	Do 25	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
67.	Ž	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
68.	Ž	26-36	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Visokošolski-strokovni
69.	Ž	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
70.	Ž	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
71.	Ž	37-48	HETERO	Strokovni	Visokošolski-strokovni
72.	Ž	Do 25	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
73.	Ž	Do 25	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
74.	Ž	37-48	HOMO	Strokovni	Visokošolski-strokovni
75.	Ž	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	OŠ
76.	Ž	26-36	Ne želim odgovoriti	tehnično-vzdrževalni	Visokošolski-strokovni
77.	Ž	26-36	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Visokošolski-strokovni
78.	Ž	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	OŠ
79.	Ž	37-48	HOMO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
80.	M	26-36	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
81.	Ž	26-36	HETERO	Strokovni	Visokošolski-strokovni
82.	Ž	26-36	HETERO	Računovodski-upravni	Visokošolski-strokovni
83.	Ž	26-36	HETERO	Računovodski-upravni	Visokošolski-strokovni
84.	Ž	26-36	HETERO	Računovodski-upravni	Visokošolski-strokovni
85.	Ž	26-36	HETERO	Računovodski-upravni	Visokošolski-strokovni
86.	Ž	37-48	HETERO	Računovodski-upravni	Visokošolski-strokovni
87.	Ž	37-48	HETERO	Računovodski-upravni	Visokošolski-strokovni
88.	Ž	37-48	HETERO	Računovodski-upravni	Magister stroke
89.	Ž	37-48	HETERO	Računovodski-upravni	Magister stroke
90.	Ž	37-48	HETERO	Računovodski-upravni	Doktorat znanosti

91.	Ž	37-48	HETERO	Računovodski-upravni	Visokošolski-strokovni
92.	Ž	37-48	HETERO	Strokovni	Visokošolski-strokovni
93.	Ž	37-48	HETERO	Strokovni	Visokošolski-strokovni
94.	Ž	37-48	HETERO	Strokovni	Visokošolski-strokovni
95.	Ž	37-48	HETERO	Strokovni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
96.	Ž	37-48	HETERO	Strokovni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
97.	Ž	37-48	HETERO	Strokovni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
98.	Ž	49-59	HETERO	Strokovni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
99.	Ž	49-59	HETERO	Strokovni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
100.	Ž	49-59	HETERO	Strokovni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
101.	Ž	49-59	HETERO	Strokovni	Visokošolski-strokovni
102.	M	Do 25	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
103.	M	Do 25	Ne želim odgovoriti	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
104.	M	Do 25	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
105.	M	Do 25	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
106.	M	Do 25	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
107.	M	26-36	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
108.	M	26-36	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
109.	M	26-36	HETERO	Strokovni	Magister stroke
110.	M	26-36	HETERO	Strokovni	Visokošolski-strokovni
111.	M	26-36	HETERO	Strokovni	Magister stroke
112.	Ž	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
113.	Ž	Do 25	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Visokošolski-strokovni
114.	Ž	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
115.	Ž	37-48	HETERO	Strokovni	Doktorat znanosti
116.	Ž	26-36	HETERO	Strokovni	Visokošolski-strokovni
117.	Ž	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
118.	Ž	49-59	HETERO	Strokovni	Visokošolski-strokovni
119.	Ž	26-36	HETERO	Strokovni	Visokošolski-strokovni

120	Ž	37-48	HETERO	Strokovni	Magister stroke
121	Ž	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Visokošolski-strokovni
122	Ž	26-36	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
123	Ž	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
124	M	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
125	M	26-36	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
126	Ž	37-48	Ne želim odgovoriti	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
127	M	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Nedokončana OŠ
128	M	Do 25	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
129	Ž	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
130	Ž	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
131	Ž	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
132	M	26-36	HETERO	tehnično-vzdrževalni	OŠ
133	M	26-36	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
134	Ž	26-36	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Visokošolski-strokovni
135	Ž	49-59	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško
136	M	26-36	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Doktorat znanosti
137	M	49-59	HETERO	Vodilni	Magister stroke
138	M	37-48	HETERO	tehnično-vzdrževalni	Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško

Vprašanja: 1-3

	1.	2.	3.
1.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
2.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne
3.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Da
4.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
5.	Negativen	Imam zadržke (jih enakovredno sprejemam, a nisem za poroko, čeprav vem, da bi otroci bolje živeli v tej družini kot v kaki drugi)	Da
6.	Pretežno negativen	Imam zadržke (glede posvojitev)	Da
7.	Pretežno negativen	Imam zadržke (mi je neprijetno)	Da

8.	Negativen	Imam zadržke (glede družinskih pravic)	Da
9.	Negativen	Imam zadržke (ni naravno)	Da
10.	Pretežno pozitiven	Enakovredno sprejemam	Ne vem
11.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
12.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne
13.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
14.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
15.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne
16.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
17.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
18.	Pretežno negativen	Imam zadržke (do moških- gejev)	Da
19.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
20.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne
21.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
22.	Pretežno negativen	Imam zadržke (do gejev)	Ne vem
23.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
24.	Negativen	Imam zadržke(sem proti tistim, ki se ne znajo obnašati in se hvalijo s tem da so geji)	Da
25.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Da
26.	Pretežno negativen	Imam zadržke (Brez odgovora)	Da
27.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
28.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
29.	Negativen	Imam zadržke (moški in ženska sta za skupaj, kar je drugače je nenaravno, ni reprodukcije)	Da
30.	Negativen	Imam zadržke (glede nekaterih, drugače sprejemam)	Da
31.	Pretežno negativen	Imam zadržke (sem proti tistim, ki se ne znajo obnašati=	Da
32.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Da
33.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Da
34.	Pretežno pozitiven	Enakovredno sprejemam	Ne
35.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
36.	Pretežno negativen	Drugo (jih sprejemam drugače, samo ne tiste, ki se razkazujejo)	Da
37.	Negativen	Drugo (so navadni ljudje, samo nekateri se ne znajo držati nazaj)	Da
38.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
39.	Negativen	Drugo (brez odgovora)	Da

40.	Pretežno negativen	Imam zadržke (do moških ki se vedejo žensko)	Da
41.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
42.	Negativen	Imam zadržke (moški se mi gnusijo)	Da
43.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Da
44.	Pretežno negativen	Imam zadržke (je proti naravnim zakonitostim, ampak jih sprejemam)	Da
45.	Negativen	Imam zadržke (zdi se mi da ni naravno, ampak nimam negativnih izkušenj z njimi)	Ne
46.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
47.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Ne
48.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
49.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne
50.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
51.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
52.	Pretežno negativen	Drugo: jih ne poznam	Ne vem
53.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
54.	Pretežno negativen	Drugo: brez odgovora	Da
55.	Pretežno pozitiven	Enakovredno sprejemam	Da
56.	Pretežno negativen	Imam zadržke, glede otrok, ki naj bi jih posvojili	Ne vem
57.	Pretežno negativen	Imam zadržke, do nekaterih, odvisno od primera	Ne vem
58.	Pretežno negativen	Imam zadržke, brez odgovora	Ne vem
59.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Da
60.	Negativen	Imam zadržke, brez odgovora	Ne vem
61.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
62.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
63.	Pretežno pozitiven	Enakovredno sprejemam	Ne
64.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Da
65.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
66.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne
67.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne
68.	Pretežno	Enakovredno sprejemam	Ne

	pozitiven		vem
69.	Pozitiven	Enakovredno sprejemam	Ne vem
70.	Pretežno pozitiven	Imam zadržke, brez odgovora	Ne vem
71.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
72.	Pretežno pozitiven	Enakovredno sprejemam	Ne vem
73.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne
74.	Pretežno negativen	Drugo: večinoma sprejemam, zadržki so določenih oseb določenega karakterja	Da
75.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Da
76.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Da
77.	Negativen	Imam zadržke, ne želim odgovarjati	Da
78.	Pretežno pozitiven	Enakovredno sprejemam	Da
79.	Negativen	Imam zadržke, do nekaterih gejev	Da
80.	Pretežno pozitiven	Enakovredno sprejemam	Da
81.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
82.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne
83.	Pretežno pozitiven	Enakovredno sprejemam	Ne
84.	Pretežno pozitiven	Enakovredno sprejemam	Ne
85.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Da
86.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Da
87.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Ne
88.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Ne
89.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Ne
90.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne
91.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne
92.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Da
93.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Da
94.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne
95.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne
96.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne
97.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne
98.	Pretežno	Enakovredno sprejemam	Ne

	negativen		
99.	Pretežno pozitiven	Enakovredno sprejemam	Da
100.	Negativen	Imam zadržke (Brez odgovora)	Ne vem
101.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Ne
102.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Da
103.	Pretežno negativen	Imam zadržke, se ne počutim dobro v njihovi bližini	Da
104.	Pretežno negativen	Imam zadržke, niso sprejeti v družbi	Da
105.	Pretežno negativen	Drugo: imam prijatelja geja, vendar pa gejev ne prenesem	Ne vem
106.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
107.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
108.	Negativen	Imam zadržke, moti me obnašanje, če je oseba dober karakter, potem to ni važno	Da
109.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne
110.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne
111.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Da
112.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne
113.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
114.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
115.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Da
116.	Pretežno pozitiven	Enakovredno sprejemam	Ne vem
117.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
118.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
119.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Da
120.	Pretežno negativen	Imam zadržke (glede družine in otrok, nekateri niso primerni za starše)	Ne vem
121.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne
122.	Pretežno negativen	Imam zadržke, glede posvojitve otrok.	Da
123.	Pretežno pozitiven	Imam zadržke, glede posvojitve otrok	Da
124.	Negativen	Drugo: take osebe so bile in bojo, vendar naj se ne izpostavljajo, kot da so več od ostalih, ki živijo kot družina itd.	Da
125.	Pretežno negativen	Imam zadržke, absolutno proti posvojitvi otrok.	Da

126.	Pretežno pozitiven	Imam zadržke, do poženščenih moških	Ne vem
127.	Negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
128.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
129.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne
130.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne
131.	Pretežno pozitiven	Enakovredno sprejemam	Ne
132.	Pretežno pozitiven	Imam zadržke, glede starševstva	Ne vem
133.	Pretežno pozitiven	Enakovredno sprejemam	Ne
134.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Da
135.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
136.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne vem
137.	Pretežno negativen	Enakovredno sprejemam	Ne
138.	Pretežno negativen	Drugo: me ne motijo, če so zase in mi ne utrujajo.	Ne vem

Vprašanja: 4-6

	4.	5.	6.
1.	Ne	Ena ali več oseb je homo	DA
2.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
3.	Da, neg. (brez odgovora)	Ena ali več oseb je homo	DA
4.	Da, neg. (da niso vredni, ker so se začeli izpostavljati)	Ena ali več oseb je homo	DA
5.	Da, neg. (posmehovalno)	Vsi so heteroseksualni	DA
6.	Da, neg. (hecamo se)	Vsi so heteroseksualni	DA
7.	Da, neg. (o tem da preveč poudarjajo svoje pravice, kot da so nekaj več ali bolj posebni)	Vsi so heteroseksualni	DA
8.	Da, neg. (zgražamo se, ampak le do nekaterih)	Ena ali več oseb je homo	DA
9.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
10.	Da, poz. (da so tudi ljudje in jih moramo sprejeti)	Ena ali več oseb je homo	DA
11.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
12.	Da, poz. (da je to hudo ker ne morejo živeti kot bi radi)	Ena ali več oseb je homo	DA

13.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
14.	Ne	Ena ali več oseb je homo	DA
15.	Da, poz. (da je negativno mnenje o njih posplošeno na vse, vendar pa imam jaz pozitivne izkušnje dela z njimi)	Vsi so heteroseksualni	DA
16.	Da, neg. (negativno, ker jih je čedalje več)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
17.	Da, neg. (le do tistih, ki se izzivalno razkazujejo kot da so nekaj več)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
18.	Da, neg. (posmehovalno, mogoče ker nas je strah da bodo meli več pravic kot drugi)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
19.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
20.	Da, neg. (z neokusnimi pripombami)	Vsi so heteroseksualni	DA
21.	Da, neg. (obrekovanje in smeh)	Vsi so heteroseksualni	DA
22.	Ne	Ena ali več oseb je homo	DA
23.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
24.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
25.	Da, neg. (da je to gnusno)	Ena ali več oseb je homo	DA
26.	Da, neg. (da z njimi ni vse v redu)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
27.	Da, poz. (da jim odrekamo pravice)	Ena ali več oseb je homo	DA
28.	Da, neg. (menimo, da to ni naravno)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
29.	Da, neg. (neokusno se o njih zabavamo)	Vsi so heteroseksualni	DA
30.	Da, neg. (vici)	Vsi so heteroseksualni	DA
31.	Da, neg. (zbadamo)	Vsi so heteroseksualni	DA
32.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
33.	Ne	Ena ali več oseb je homo	DA
34.	Da, poz. (večina nas je odprtih do drugačnosti)	Ena ali več oseb je homo	DA
35.	Da, poz. (jih sprejemamo)	Ena ali več oseb je homo	DA
36.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
37.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
38.	Da, poz. (razumejo in spoštujejo različenost, na začetku so bili predsodki, sedaj niso več)	Ena ali več oseb je homo	DA
39.	Da, neg. (da preveč odkrito kažejo usmerjenost)	Ena ali več oseb je homo	DA
40.	Da, neg. (moški so poženščeni)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
41.	Ne	Ena ali več oseb je homo	DA
42.	Da, neg. (obrekovanje o poženščenem vedenju)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA

43.	Da, poz. (ne žalimo, sprejemamo sodelavce, sama po sebi takšna usmerjenost ni nič kaj takega, bolj nas moti (posplošen) karakter teh ljudi)	Ena ali več oseb je homo	DA
44.	Da, neg. (kletvice, "peder", "ritošpiki in podobno)	Ena ali več oseb je homo	DA
45.	Da, neg. (O tem da se preveč izpostavljajo in zato fašejo batine v družbi ki je ZELO konzervativna)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
46.	Da, poz. (Brez odgovora)	Ena ali več oseb je homo	DA
47.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
48.	Ne	Ena ali več oseb je homo	DA
49.	Da, poz. (s katerimi imamo izkušnje, se dobro razumemo, ne govorimo grdo o njih)	Ena ali več oseb je homo	DA
50.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
51.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
52.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
53.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
54.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
55.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
56.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
57.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
58.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
59.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
60.	Da, neg. (vici o obnašanju)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
61.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	Ne
62.	Da, neg. (žaljenje)	Ne vem, nihče ni razkrit	Ne
63.	Ne	Vsi so heteroseksualni	Ne
64.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	Ne
65.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
66.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
67.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
68.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
69.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
70.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
71.	Ne	Ena ali več oseb je homo	DA
72.	Ne	Ena ali več oseb je homo	DA
73.	Ne	Ena ali več oseb je homo	DA
74.	Ne	Ena ali več oseb je homo	DA
75.	Ne	Ena ali več oseb je homo	Ne
76.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
77.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
78.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
79.	Ne	Ena ali več oseb je homo	Ne

80.	Da, neg. (da nam niso enaki, nekateri na njih gledajo kot na nekaj nižjega)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
81.	Da, poz. (sprejemamo jih)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
82.	Da, neg. (preveč se izpostavljajo)	Ena ali več oseb je homo	DA
83.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
84.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
85.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
86.	Da, neg. (posmehujejo se o njihovem vedenju)	Ena ali več oseb je homo	DA
87.	Da, poz. (pravi geji so navadni ljudje in se ne izpostavljajo, so navadni ljudje, s katerimi se srečuješ vsakodnevno)	Ena ali več oseb je homo	DA
88.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
89.	Da, poz. (istospolni si ne izbirajo svoje usmerjenosti, če bi si lahko, kdo pa bi si izbral takšno življenje, kjer bi se moral vsakodnevno skrivati in se bati družbe, ki ga bo zatirala in se mu posmehovala)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
90.	Da, poz. (heteroseksualni so enako lahko umsko moteni kot to nekateri menijo za istospolne, tudi otrok si v maternici ne izbira barve kože)	Ena ali več oseb je homo	DA
91.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
92.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
93.	Ne	Ena ali več oseb je homo	DA
94.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
95.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
96.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
97.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
98.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
99.	Da, neg. (čudno je)	Vsi so heteroseksualni	DA
100.	Da, poz. (imam prijateljico, ki je lezbijka in čisto normalno sprejemamo)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
101.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
102.	Ne	Ena ali več oseb je homo	DA
103.	Ne	Ena ali več oseb je homo	Ne
104.	Ne	Ena ali več oseb je homo	Ne
105.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	Ne
106.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
107.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
108.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
109.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA

110.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
111.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
112.	Da, poz. (nimamo nič proti, ampak je družba strogo katoliška, nekateri zato popolnoma nasprotujejo poroki, posvojitvi,...sploh na zadnje še nismo pripravljeni)	Vsi so heteroseksualni	DA
113.	Da, poz. (o njih se ne pogovarjamo kot da so slabe osebe, morali bi jim dopustiti da si uredijo življenje po svojih željah, vendar pa bi jim morali prepovedati javno izražanje spolne usmerjenosti)	Ena ali več oseb je homo	DA
114.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
115.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
116.	Ne	Ena ali več oseb je homo	DA
117.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
118.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
119.	Da, v neg.. (hecamo se na račun homoseksualnosti)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
120.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
121.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
122.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	Sumim, da vedo
123.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
124.	Da, neg. (brez odgovora)	Vsi so heteroseksualni	DA
125.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	Sumim, da vedo
126.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	Ne
127.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	Sumim, da vedo
128.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	Ne
129.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
130.	Da, poz. (nimamo nič proti njim)	Ena ali več oseb je homo	DA
131.	Da, poz. (ljudje niso nič krivi če se taki rodijo, tega ne morejo izbrati)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
132.	Da, v neg. (glede starševstva)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
133.	Da, v poz. (brez odgovora)	Ena ali več oseb je homo	Sumim, da vedo
134.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
135.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
136.	Ne	Vsi so heteroseksualni	DA
137.	Da, poz. (drugačnost spoštujemo, vreden je karakter in znanje)	Ne vem, nihče ni razkrit	DA
138.	Ne	Ne vem, nihče ni razkrit	DA

Vprašanja: 7-11

	7.	8.	9.	10.	11.
1.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
2.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
3.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
4.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
5.	Večina ali vsi	/	NE	DA, ker se moški ličijo	DA, ker ni naravno
6.	Večina ali vsi	/	NE	DA, le do nekaterih	Ne
7.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
8.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
9.	Večina ali vsi	/	NE	DA, ker so poženščeni	Ne
10.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
11.	Večina ali vsi	/	NE	DA, ne vem zakaj, čutim odpor	Ne
12.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
13.	Večina ali vsi	/	NE	Ne	Ne
14.	Večina ali vsi	/	NE	Ne vem	Ne
15.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
16.	Večina ali vsi	/	Da	Ne vem	Ne
17.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
18.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Da, ker se kažejo, ženske pa so bolj elegantne glede tega	Ne
19.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
20.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
21.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
22.	Večina ali vsi	/	Da	Da, ker bi me motilo če bi se obnašal kot ženska	Ne
23.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
24.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne vem	Ne vem

25.	Nekaj	/	/	Ne	Ne
26.	Večina ali vsi	/	Ne	Da, ne vem zakaj	Ne
27.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
28.	Večina ali vsi	/	Ne	Ne vem	Ne vem
29.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne vem	Ne vem
30.	Večina ali vsi	/	Ne	Da, bi mi zaradi asociacije na spolnost deloval umazano	Ne vem
31.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
32.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
33.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
34.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
35.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
36.	Večina ali vsi	/	Ne	DA, ker imam odpor zaradi spolnega vedenja	Ne
37.	Večina ali vsi	/	Ne	DA, ker so arogantni	Ne
38.	Nekaj	Nekateri imajo zadržke	/	Ne	Ne
39.	Večina ali vsi	/	Ne vem	DA, ker njihove zveze netemeljijo na reprodukciji	Da, ker njihove zveze ne temeljijo na reprodukciji
40.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne vem	Ne vem
41.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
42.	Večina ali vsi	/	Ne	DA, ker so seksualno zelo agresivni	Ne
43.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
44.	Večina ali vsi	/	Ne	DA, ker sem veren	Ne
45.	Večina ali vsi	/	Ne	Ne	Ne
46.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
47.	Večina ali vsi	/	Ne	Ne	Ne
48.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne

49.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
50.	Večina ali vsi	/	Ne	Ne	Ne
51.	Večina ali vsi	/	Da	Ne vem	Ne vem
52.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
53.	Večina ali vsi	/	Da	Ne vem	Ne vem
54.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Da, brez odgovora	Ne
55.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
56.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
57.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne vem	Ne vem
58.	Večina ali vsi	/	Ne	Da, ker ni zaželen	Da, brez odgovora
59.	Večina ali vsi	/	Ne	Ne	Ne
60.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne vem	Ne
61.	Nihče	/	Ne vem	Ne vem	Ne
62.	Nihče	/	/	Ne	Ne
63.	Nihče	/	Ne	Ne	Ne
64.	Nihče	Ne vedo o moji usmerjenosti	/	Ne	Ne
65.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
66.	Nekaj	/	Ne vem	Ne	Ne
67.	Nekaj	/	Ne vem	Ne	Ne
68.	Nekaj	/	Ne vem	Ne	Ne
69.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
70.	Večina ali vsi	/	Ne	Ne vem	Ne vem
71.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
72.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
73.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
74.	Večina ali vsi	Nekateri imajo zadržke	/	Ne	Ne
75.	Nihče	/	Ne vem	Ne	Ne
76.	Nekaj	/	/	Ne	Ne

77.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
78.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
79.	Nihče	Ne vedo omoji usmerjenosti	/	Ne	Ne
80.	Večina ali vsi	/	Ne	Ne	Ne vem
81.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
82.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
83.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
84.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
85.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
86.	Večina ali vsi	/	Ne	Da, ne vem, raje bi imela strejt sodelavca	Ne vem
87.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
88.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
89.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
90.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
91.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
92.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
93.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
94.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
95.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
96.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
97.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
98.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
99.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
100.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
101.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
102.	Večina ali vsi	/	Ne	Ne vem	Ne

103.	Nekaj	/	Ne	Da, ker ga ne bi imel za sodelavca	Ne vem
104.	Večina ali vsi	/	Ne	Da, ker pri delu rabimo moške	Ne
105.	Večina ali vsi	/	Ne	Ne vem	Ne
106.	Nekaj	/	Ne	Ne	Ne
107.	Nekaj	/	Ne	Ne vem	Ne
108.	Nekaj	/	Ne vem	Da, ker ne bi delal z njim	Ne
109.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne vem	Ne
110.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne vem	Ne
111.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne vem	Ne
112.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
113.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
114.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
115.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
116.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
117.	Večina ali vsi	/	Ne	Ne	Ne
118.	Večina ali vsi	/	Ne	Ne	Ne
119.	Večina ali vsi	/	Ne	Ne	Ne
120.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
121.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
122.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
123.	Večina ali vsi	/	Ne	Ne	Ne
124.	Večina ali vsi	/	Ne	Da, brez odgovora	Da, brez odgovora
125.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne vem	Ne vem
126.	Nihče	Nevtralno	/	Ne	Ne
127.	Nihče	/	Ne vem	Ne	Ne
128.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne vem	Ne
129.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
130.	Nekaj	/	Da	Ne	Ne

131.	Nekaj	/	Da	Ne	Ne
132.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
133.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
134.	Večina ali vsi	/	Da	Ne	Ne
135.	Večina ali vsi	/	Ne vem	Ne	Ne
136.	Večina ali vsi	/	Ne	Ne	Ne
137.	Večina ali vsi	/	Ne	Ne	Ne
138.	Nekaj	/	Da	Ne	Ne

Vprašanja: 12-18

	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.
1.	/	Da	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
2.	/	Da	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
3.	/	O tem bi razmislil	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
4.	/	O tem bi razmislil	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
5.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
6.	/	Da	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
7.	/	O tem bi razmislil	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
8.	/	O tem bi razmislil	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
9.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
10.	/	O tem bi razmislil	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
11.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
12.	/	Ne	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
13.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
14.	/	O tem bi razmislil	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
15.	/	Da	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
16.	/	O tem bi razmislil	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
17.	/	Da	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
18.	/	O tem bi razmislil	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
19.	/	O tem bi razmislil	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
20.	/	Ne	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
21.	/	O tem bi razmislil	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
22.	/	O tem bi razmislil	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli

23.	/	Da	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
24.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
25.	/	Ne	Da	*	Ne	/	Da, prikrito
26.	/	O tem bi razmislil	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
27.	/	Da	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
28.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
29.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
30.	/	Ne	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
31.	/	Ne	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
32.	/	O tem bi razmislil	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
33.	/	Ne	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
34.	/	Da	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
35.	/	Da	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
36.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
37.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
38.	Ne	/	Da	*	Da	Vero	Da, prikrito
39.	/	O tem bi razmislil	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
40.	/	Ne	Ne	*	Da	Vera, drugo: osebnostne značilnosti, karakter	Ne, nikoli
41.	/	O tem bi razmislil	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
42.	/	O tem bi razmislil	Da	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
43.	/	O tem bi razmislil	Ne	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
44.	/	O tem bi razmislil	Ne	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
45.	/	O tem bi razmislil	Da	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
46.	/	O tem bi razmislil	Da	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
47.	/	O tem bi razmislil	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
48.	/	Ne	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
49.	/	Da	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
50.	/	Ne	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
51.	/	Da	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
52.	/	Da	Da	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
53.	/	Da	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
54.	/	O tem bi razmislil	Da	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
55.	/	Da	Ne	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
56.	/	O tem bi razmislil	Da	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
57.	/	O tem bi razmislil	Da	*	Ne vem	/	Ne, nikoli

58.	/	Ne	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
59.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
60.	/	O tem bi razmislil	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
61.	/	Ne	Ne	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
62.	/	/	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
63.	/	O tem bi razmislil	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
64.	O tem bi razmislil	/	Da	*	Da	Spol, starost	Da, prikrito
65.	/	O tem bi razmislil	Ne	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
66.	/	O tem bi razmislil	Ne	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
67.	/	Da	Ne	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
68.	/	Ne	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
69.	/	O tem bi razmislil	Ne	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
70.	/	Ne	Ne	*	Da	Vero	Ne, nikoli
71.	/	Da	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
72.	/	Da	Da	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
73.	/	Ne	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
74.	Ne	/	Da	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
75.	/	Da	Ne	*	Da	Spol, drugo: slaba samopodoba	Ne, nikoli
76.	/	/	Da	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
77.	/	Da	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
78.	/	Ne	Da	*	Ne	/	Da, očitno
79.	O tem bi razmislil	/	Da	*	Da	Vero, drugo: za dela kje se dela s strankami, mora biti zaposlena ženska in ta mora bit zrihtana	Da, prikrito
80.	/	O tem bi razmislil	Da	*	Da	Drugo: karakter	Ne, nikoli
81.	/	O tem bi razmislil	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
82.	/	Da	Da	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
83.	/	Da	Da	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
84.	/	Da	Da	*	Da	Spol, starost	Ne, nikoli
85.	/	Da	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
86.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
87.	/	O tem bi razmislil	Da	*	Da	Spolno usmerjenost, vero, narodnost	Ne, nikoli
88.	/	O tem bi razmislil	Da	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
89.	/	Da	Da	*	Da	Spolno usmerjenost, vero	Ne, nikoli

90.	/	Da	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
91.	/	Da	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
92.	/	Da	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
93.	/	Da	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
94.	/	Da	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
95.	/	Da	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
96.	/	O tem bi razmislil	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
97.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
98.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
99.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
100.	/	O tem bi razmislil	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
101.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
102.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
103.	/	Ne	Ne	*	Da	Drugo: Izobrazbo	Ne, nikoli
104.	/	Ne	Ne	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
105.	/	Ne	Ne	*	Da	Drugo: regija prebivanja in narečje	Ne, nikoli
106.	/	O tem bi razmislil	Da	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
107.	/	O tem bi razmislil	Da	*	Ne	/	Ne, nikoli
108.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
109.	/	O tem bi razmislil	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
110.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
111.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
112.	/	Ne	Da	*	Da	Starost	Ne, nikoli
113.	/	Da	Da	*	Ne vem	Drugo: družinski status	Ne, nikoli
114.	/	Ne	Ne	*	Da	Narodnost	Ne, nikoli
115.	/	O tem bi razmislil	Da	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
116.	/	Da	Da	*	Da	Spol	Ne, nikoli
117.	/	O tem bi razmislil	Ne	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
118.	/	O tem bi razmislil	Ne	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
119.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
120.	/	O tem bi razmislil	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
121.	/	O tem bi razmislil	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
122.	/	O tem bi razmislil	Da	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
123.	/	Ne	Da	*	Da	Starost	Ne, nikoli
124.	/	Ne	Ne	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
125.	/	O tem bi	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli

		razmisli			vem		
126.	/	/	Da	*	Da	Starost, Narodnost	Ne, nikoli
127.	/	Da	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
128.	/	O tem bi razmisli	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
129.	/	Da	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
130.	/	Da	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
131.	/	Ne	Da	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
132.	/	Da	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
133.	/	Da	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
134.	/	Ne	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
135.	/	Ne	Da	*	Ne vem	/	Ne, nikoli
136.	/	O tem bi razmisli	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
137.	/	O tem bi razmisli	Ne	*	Ne	/	Ne, nikoli
138.	/	Da	Da	*	Ne vem	/	Ne, nikoli

Vprašanja: 19-27

	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	27. (Kam?)
1.	/	/	Nikoli	Da	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Da	Vodji, delodajalcu
2.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Da	Delovno sodišče
3.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
4.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne	Ne	Ne	Ne	/
5.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
6.	/	/	Nikoli	Da	**	Ne prihaja	Ne	Da	Da	Pritožbeni postopek
7.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
8.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne	Ne	Da	Ne	/
9.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
10.	/	/	Nikoli	Da	**	Ne prihaja	Ne	Da	Da	Vodja oddelka
11.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
12.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
13.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/

14.	/	/	Nikoli	D a	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
15.	/	/	Nikoli	D a	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
16.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
17.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne	Ne	Da	Ne	/
18.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne	Ne	Da	Ne	/
19.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne	Ne	Da	Ne	/
20.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne	Ne	Da	Ne	/
21.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
22.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
23.	/	/	Nikoli	D a	**	Ne prihaja	Ne	Da	Da	Delodajalcu
24.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
25.	Izogibanje stikom, ignoriranje	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
26.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
27.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
28.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
29.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
30.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne	Ne	Ne	Ne	/
31.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
32.	/	/	Nikoli	D a	**	Ne	Ne	Ne	Da	inšpektoratu
33.	/	/	Nikoli	D a	**	Ne	Ne	Ne	Da	Pritoži se
34.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne	Ne	Ne	Da	Pritožbeni postopek
35.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne	Ne	Ne	Da	Varuh človekovih pravic
36.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne	Ne	Ne	Da	Inšpektorat, sodišče, varuhi pravic
37.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne	Ne	Ne	Ne	/

38.	Izogibanje stikom, ignoriranje, posmehovanje	/	Nekajkrat	Ne	**	Drugo (trenutno ne prihaja, če pa bi se zgodila diskriminacija sodelavki, potem bi ji nudil podporo, ne bi se pa izpostavljaj, saj vemo kam nas izpostavljanje vodi)	Ne	Da	Da	Kazenska Ogradba krištelja, tožba, prijava kršitelja inšpekciji
39.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne	Ne	Ne	Ne	/
40.	/	/	Nikoli	Ne	**	Da	Ne	Ne	Ne	/
41.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Da	Da	Prijava policiji
42.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
43.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Da	Delodajalcu
44.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Da	Varuh človekovih pravic, pristojni inšpektor
45.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	
46.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Da	Delodajalcu
47.	/	/	Nikoli	Ne	**	Drugo: osebo bi podprl, vendar se zaradi svoje službe ne bi izpostavljaj	Ne	Ne	Ne	
48.	/	/	Nikoli	Ne	**	Da	Ne	Ne	Da	Varuh človekovih pravic
49.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
50.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Da	Pri kadrovniki
51.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
52.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
53.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
54.	/	/	Nikoli	Ne	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/

55.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
56.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
57.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
58.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
59.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
60.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
61.	/	/	Nikoli	N e	**	Da	Ne	Ne	Ne	/
62.	/	/	Nikoli	N e	**	Da	Ne	Ne	Ne	/
63.	/	/	Nikoli	N e	**	Da	Ne	Ne	Ne	/
64.	Posmehovanje, žaljenje, zbadanje, omejevanje pri napredovanju	/	Nekajkrat	N e	**	Ne prihaja	Da	Da	Da	Vodji, delodajalcu
65.	/	/	Nikoli	N e	**	Drugo: še ni prišlo do diskriminacije in ne vem kako bi odreagirala	Ne	Ne	Ne	/
66.	/	/	Nikoli	N e	**	Drugo: Če je potrebno, poskušam zaščititi napadeno osebo	Ne	Ne	Ne	/
67.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
68.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne	Ne	Ne	Ne	/
69.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
70.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
71.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
72.	/	/	Nikoli	N e	**	Da	Ne	Da	Ne	/
73.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
74.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne	Ne	Ne	Da	V upravo
75.	/	/	Enkrat	N e	**	Ne	Ne	Da	Ne	/
76.	/	/	Nikoli	N	**	Ne	Ne	Da	Ne	/

				e						
77.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
78.	Zbadanje	/	Nikoli	N e	**	Ne	Ne	Ne	Ne	/
79.	Izogibanje stikov in ignoriranje, posmehovanje, nepodaljšanje pogodbe o zaposlitvi	/	Nekajkrat	N e	**	Ne	Ne	Da	Ne	/
80.	/	/	Nikoli	N e	**	Da	Ne	Da	Da	Na nadrejeno osebo, ki mora naprej odreagirati po liniji
81.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
82.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne	Ne	Da	Ne	/
83.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne	Ne	Da	Ne	/
84.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne	Ne	Da	Da	Prijava
85.	/	/	Nikoli	N e	**	Da	Ne	Da	Ne	/
86.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Da	Ne	Ne	/
87.	/	/	Nikoli	D a	**	Da	Ne	Da	Da	Pristojni inšpektorat
88.	/	/	Nikoli	D a	**	Ne	Ne	Da	Da	Daš odpoved in obvestiš inšpektorja za delo
89.	/	/	Nikoli	D a	**	Ne	Ne	Ne	Da	Inšpektorat RS za delo
90.	/	/	Nikoli	N e	**	Da	Ne	Da	Da	Urad za enake možnosti
91.	/	/	Nikoli	D a	**	Ne prihaja	Ne	Da	Da	Varuh človekovih pravic
92.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
93.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
94.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
95.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
96.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
97.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Da	Pritožbeni postopek

98.	/	/	Nikoli	D a	**	Da	Ne	Ne	Ne	/
99.	/	/	Nikoli	N e	**	Da	Ne	Ne	Ne	/
100.	/	/	Nikoli	D a	**	Da	Ne	Da	Da	Delodajalcu
101.	/	/	Nikoli	D a	**	Da	Ne	Da	Da	Kadrovski službi
102.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
103.	/	/	Nikoli	N e	**	Da	Da	Ne	Ne	/
104.	/	/	Nikoli	N e	**	Da	Da	Da	Da	Delodajalcu
105.	/	/	Nikoli	D a	**	Da	Ne	Da	Ne	/
106.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne	Ne	Da	Ne	/
107.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne	Ne	Da	Da	Tisti, ki je po liniji nadrejen
108.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne	Ne	Ne	Ne	/
109.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
110.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
111.	/	/	Nikoli	D a	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
112.	/	/	Nikoli	D a	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
113.	/	/	Nikoli	D a	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
114.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
115.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Da	inšpektorju
116.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
117.	/	/	Nikoli	N e	**	Da	Ne	Ne	Ne	/
118.	/	/	Nikoli	N e	**	Da	Ne	Da	Da	Prijava
119.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
120.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	Direktorju
121.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
122.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Da	Da	Nadrejenim
123.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne	Ne	Da	Ne	/
124.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
125.	/	/	Nikoli	N	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/

5.				e						
12 6.	/	/	Nikoli	N e	**	Da	Ne	Da	Da	K strokovnim delavcem in zaupnikom na delovnem mestu
12 7.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
12 8.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Ne	/
12 9.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne	Ne	Da	Ne	/
13 0.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Da	Ne	/
13 1.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Da	Kadrovska služba
13 2.	/	/	Nikoli	N e	**	Da	Ne	Ne	Ne	/
13 3.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne	Ne	Ne	Ne	/
13 4.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Ne	Da	Vodja ali kadrovska služba
13 5.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne	Ne	Ne	Ne	/
13 6.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Da	Da	Inšpektorat za delo
13 7.	/	/	Nikoli	N e	**	Ne prihaja	Ne	Da	Da	Pridejo k meni
13 8.	/	/	Nikoli	D a	**	Da	Ne	Da	Da	Meni osebno ali pa nadrejenim

15. vprašanje*

	Fizično nasilje	Verbalno spolno	Neverbalno spolno	Psihično nasilje	Molk, ignor.	Obrek., širjenje govoric	Norčevanje o zas.življ.	Posmeh. o ved.znač.	Ignoriranje ob zaznavi disk.	Mobing	Viktimizacija
1.	1	10	4	5	8	7	6	11	9	2	3
2.	3	1	2	4	8	9	10	11	7	6	5
3.	1	5	3	7	6	11	10	9	8	4	2
4.	1	5	2	7	8	10	9	11	4	6	3
5.	1	2	3	6	10	9	8	11	7	5	4
6.	1	2	5	4	8	9	10	11	6	7	3
7.	3	2	1	8	7	6	9	11	4	10	5
8.	1	1	2	8	7	6	9	11	4	10	5
9.	1	3	2	11	9	8	7	5	6	10	4
10.	2	3	2	6	11	8	9	10	7	5	4
11.	1	6	2	4	10	9	5	8	11	3	7
12.	4	5	1	3	10	11	7	8	9	2	6

13.	4	8	1	2	11	10	5	9	6	3	7
14.	5	4	1	6	7	11	9	10	8	2	3
15.	7	6	5	8	9	11	4	10	2	3	1
16.	3	2	1	8	9	7	11	10	6	5	4
17.	7	2	1	6	8	10	9	11	3	5	4
18.	2	4	3	6	8	10	11	7	5	9	1
19.	11	1	10	7	6	2	3	5	4	8	9
20.	1	2	3	6	10	9	8	11	7	5	4
21.	3	2	1	5	11	10	7	9	8	6	4
22.	5	11	9	10	6	8	7	1	4	3	2
23.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
24.	5	11	9	10	6	8	7	1	4	3	2
25.	3	8	1	5	7	10	9	11	6	4	2
26.	2	4	3	7	8	9	10	11	6	5	1
27.	8	9	10	11	7	5	3	4	6	2	1
28.	3	2	4	7	8	6	11	9	10	1	5
29.	3	1	2	7	9	11	8	10	4	6	5
30.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
31.	2	8	1	9	11	10	4	5	6	3	7
32.	3	1	2	7	9	11	8	10	4	6	5
33.	3	2	1	7	8	10	9	11	5	6	4
34.	1	11	7	4	6	10	5	8	9	3	2
35.	2	8	1	5	4	11	9	10	6	7	3
36.	2	9	1	10	8	4	6	11	7	5	3
37.	1	10	2	8	6	9	7	11	5	4	3
38.	2	6	4	3	10	9	7	8	11	1	5
39.	3	2	1	5	11	10	7	9	8	6	4
40.	1	2	3	6	7	11	10	9	8	4	5
41.	1	5	2	7	11	6	8	10	3	9	4
42.	1	2	3	6	7	11	10	9	8	4	5
43.	3	2	1	6	11	10	8	7	9	5	4
44.	2	6	5	7	8	11	9	10	4	3	1
45.	1	3	2	9	10	8	7	11	5	6	4
46.	1	8	3	7	6	11	5	10	2	9	4
47.	4	2	1	6	11	10	7	9	8	5	3
48.	3	2	1	6	8	9	7	10	11	4	5
49.	1	5	3	2	9	8	6	7	11	4	10
50.	1	5	4	8	7	10	9	11	6	2	3
51.	1	7	3	8	5	11	9	10	6	4	2
52.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
53.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
54.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
55.	2	5	3	4	6	11	7	8	10	9	1
56.	1	4	9	10	2	11	3	8	7	6	5
57.	1	9	2	5	7	10	6	11	8	4	3

58.	1	9	2	5	7	10	6	11	8	4	3
59.	1	6	4	5	8	10	11	9	7	3	2
60.	2	3	1	5	10	11	8	9	6	7	4
61.	1	4	3	5	7	11	9	10	6	8	2
62.	3	2	1	5	11	10	7	9	8	6	4
63.	1	3	2	8	5	10	6	11	7	9	4
64.	1	2	3	9	7	11	8	10	6	4	5
65.	1	4	2	3	7	9	8	10	11	6	5
66.	1	6	3	5	8	10	9	11	7	4	2
67.	1	5	6	4	11	9	8	7	10	2	3
68.	5	11	9	10	6	8	7	1	4	3	2
69.	5	11	9	10	6	8	7	1	4	3	2
70.	2	4	3	7	8	9	10	11	6	5	1
71.	3	7	6	9	10	11	8	5	4	2	1
72.	2	4	3	6	8	10	11	7	5	9	1
73.	1	6	2	3	11	10	7	8	9	4	5
74.	1	6	3	5	4	10	11	9	8	7	2
75.	1	6	2	3	11	10	7	8	9	4	5
76.	8	9	10	11	7	5	3	4	6	2	1
77.	3	4	2	11	6	5	7	9	10	8	1
78.	1	8	2	5	9	11	6	7	10	4	3
79.	5	11	1	6	7	4	9	10	2	8	3
80.	11	1	10	7	6	2	3	5	4	8	9
81.	3	7	6	9	10	11	8	5	4	2	1
82.	1	5	2	3	6	10	11	9	7	4	8
83.	4	9	3	10	7	5	6	11	8	2	1
84.	2	7	1	3	10	11	8	0	5	4	6
85.	11	3	4	5	10	9	7	8	2	6	1
86.	9	8	1	10	2	7	6	5	4	11	3
87.	4	5	3	8	1	9	10	11	2	7	6
88.	6	5	4	3	7	8	9	10	11	2	1
89.	1	3	2	7	11	10	5	9	8	6	4
90.	2	3	4	5	11	7	8	9	10	6	1
91.	1	6	3	5	4	10	11	9	8	7	2
92.	1	6	2	3	11	10	7	8	9	4	5
93.	1	9	2	5	7	10	6	11	8	4	3
94.	1	6	4	5	8	10	11	9	7	3	2
95.	2	6	4	5	9	11	7	8	10	3	1
96.	1	11	2	5	8	10	6	7	9	3	4
97.	2	3	4	5	11	7	8	9	10	6	1
98.	4	9	3	10	7	5	6	11	8	2	1
99.	1	4	3	5	6	10	9	11	8	7	2
100.	4	11	1	10	9	8	6	3	2	7	5
101.	1	6	2	10	11	9	7	8	5	4	3
102.	5	2	1	3	4	10	7	8	9	11	6

103.	11	10	9	5	6	3	1	2	4	7	8
104.	1	4	3	5	6	10	9	11	8	7	2
105.	2	11	10	4	7	6	5	9	8	3	1
106.	4	6	8	2	10	9	5	11	7	1	3
107.	1	9	2	5	8	10	6	7	11	3	4
108.	1	5	9	3	7	10	8	11	6	4	2
109.	5	7	6	8	3	11	10	9	4	2	1
110.	1	10	2	5	11	8	6	7	9	3	4
111.	1	6	4	5	11	10	8	9	7	3	2
112.	4	8	1	3	9	6	7	10	11	2	5
113.	7	8	6	9	3	11	2	10	4	5	1
114.	2	5	1	4	10	11	7	8	9	3	6
115.	1	6	3	4	11	10	7	8	9	5	2
116.	2	9	1	6	8	11	10	7	5	4	3
117.	1	4	3	7	6	11	10	9	8	5	2
118.	2	11	1	6	8	8	3	9	10	5	4
119.	1	5	3	2	6	10	9	11	8	7	4
120.	2	3	1	5	11	8	6	10	7	9	4
121.	7	2	6	3	8	9	11	10	5	4	1
122.	1	8	2	11	10	6	4	5	7	3	9
123.	1	5	2	3	4	11	8	9	10	7	6
124.	1	3	2	5	11	9	7	10	8	6	4
125.	2	3	4	5	11	7	8	9	10	6	1
126.	1	5	3	7	6	11	10	9	8	4	2
127.	10	5	1	3	7	9	6	11	8	4	2
128.	1	10	2	5	11	8	6	7	9	3	4
129.	1	8	3	7	6	11	5	10	2	9	4
130.	5	11	9	10	6	8	7	1	4	3	2
131.	8	9	10	11	7	5	3	4	6	2	1
132.	1	5	2	3	4	10	9	11	8	7	6
133.	1	3	2	9	10	8	7	11	5	6	4
134.	4	5	3	7	6	8	11	10	1	9	2
135.	1	2	3	7	8	9	10	11	6	5	4
136.	2	11	1	6	8	7	4	10	9	5	3
137.	1	7	2	5	10	11	8	9	6	4	3
138.	11	7	8	5	1	2	6	3	4	9	10

23. vprašanje**

	Zdravstveno zavarovanje po partnerju v primeru brezposelnosti	Pokojninsko zavarovanje po partnerju	Bolniški dopust za nego partnerja/njegovega otroka	Starševski dopust ob rojstvu partnerjevega otroka	Odsotnost z dela zaradi smrti partnerja/njegovega otroka
1.	Da	Da	Ne	Da	Da
2.	Ne vem	Ne vem	Ne	Ne vem	Da
3.	Da	Da	Ne	Da	Da
4.	Da	Da	Ne vem	Ne vem	Da
5.	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
6.	Da	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
7.	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
8.	Da	Da	Ne vem	Ne vem	Ne vem
9.	Ne	Ne vem	Ne	Ne vem	Ne vem
10.	Ne	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
11.	Da	Ne vem	Da	Da	Da
12.	Da	Ne vem	Ne	Ne vem	Da
13.	Da	Da	Ne	Ne	Da
14.	Da	Da	Ne vem	Ne vem	Da
15.	Da	Da	Ne	Da	Da
16.	Da	Ne	Ne vem	Ne	Da
17.	Da	Da	Da	Da	Da
18.	Da	Da	Ne	Da	Da
19.	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
20.	Ne	Ne vem	Ne	Da	Da
21.	Da	Ne vem	Ne vem	Da	Da
22.	Da	Da	Ne	Da	Da
23.	Ne vem	Ne vem	Da	Da	Da
24.	Da	Ne	Ne vem	Ne vem	Ne vem
25.	Da	Da	Ne	Da	Da
26.	Da	Da	Ne	Da	Da
27.	Da	Da	Ne	Da	Da
28.	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
29.	Da	Ne	Ne	Ne	Da
30.	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
31.	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
32.	Da	Ne	Ne	Da	Ne vem
33.	Da	Ne	Ne	Da	Ne vem
34.	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne vem
35.	Ne vem	Ne	Da	Da	Da
36.	Ne vem	Ne vem	Ne	Da	Da
37.	Da	Ne	Ne	Da	Da
38.	Da	Ne	Ne	Da	Da

39.	Da	Ne vem	Ne	Da	Da
40.	Da	Ne vem	Ne vem	Da	Da
41.	Da	Da	Ne	Da	Da
42.	Ne vem	Da	Ne	Ne vem	Da
43.	Da	Da	Ne	Ne vem	Ne vem
44.	Da	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Da
45.	Da	Da	Ne	Ne	Da
46.	Da	Da	Ne	Ne vem	Da
47.	Da	Da	Ne	Da	Da
48.	Da	Ne vem	Ne	Ne vem	Da
49.	Ne vem	Da	Ne vem	Ne vem	Da
50.	Da	Da	Ne	Da	Da
51.	Ne vem	Da	Ne vem	Ne vem	Ne vem
52.	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
53.	Da	Da	Ne	Da	Ne vem
54.	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
55.	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
56.	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
57.	Da	Da	Da	Da	Ne vem
58.	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne vem
59.	Ne	Da	Ne vem	Da	Ne vem
60.	Ne vem	Ne	Ne	Da	Ne vem
61.	Da	Ne vem	Ne	Da	Ne vem
62.	Da	Da	Da	Da	Ne vem
63.	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
64.	Ne vem	Ne vem	Da	Da	Ne vem
65.	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
66.	Da	Ne vem	Da	Da	Ne vem
67.	Ne	Ne	Da	Da	Ne vem
68.	Ne	Ne	Da	Da	Ne vem
69.	Da	Da	Ne vem	Ne vem	Ne vem
70.	Da	Da	Ne	Ne	Ne vem
71.	Da	Da	Ne	Da	Ne vem
72.	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
73.	Da	Da	Ne	Da	Ne vem
74.	Da	Da	Ne	Da	Ne vem
75.	Ne	Ne	Ne vem	Ne vem	Ne vem
76.	Da	Da	Ne	Da	Ne vem
77.	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
78.	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne vem
79.	Da	Da	Ne	Da	Ne vem
80.	Ne vem	Ne	Ne	Ne	Ne vem
81.	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne vem
82.	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
83.	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem

84.	Da	Ne vem	Ne	Ne vem	Ne vem
85.	Da	Da	Ne	Da	Ne vem
86.	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne vem
87.	Da	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
88.	Da	Ne	Ne	Da	Ne vem
89.	Da	Da	Da	Da	Ne vem
90.	Ne vem	Da	Ne	Ne vem	Ne vem
91.	Da	Da	Ne	Da	Ne vem
92.	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
93.	Ne	Ne	Ne	Da	Ne vem
94.	Ne	Ne	Da	Ne	Ne vem
95.	Ne vem	Ne	Ne	Ne vem	Ne vem
96.	Da	Ne vem	Ne	Da	Ne vem
97.	Da	Da	Da	Da	Ne vem
98.	Ne	Ne	Ne	Da	Ne vem
99.	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
100.	Ne vem	Ne	Ne vem	Ne vem	Ne vem
101.	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
102.	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne vem
103.	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
104.	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
105.	Da	Da	Da	Da	Ne vem
106.	Da	Ne vem	Ne	Ne	Ne vem
107.	Da	Da	Ne	Da	Ne vem
108.	Da	Ne vem	Ne	Ne	Ne vem
109.	Ne vem	Ne vem	Ne	Ne vem	Ne vem
110.	Da	Da	Ne	Da	Ne vem
111.	Da	Da	Da	Ne	Ne vem
112.	Da	Da	Ne vem	Ne vem	Ne vem
113.	Da	Ne vem	Ne	Ne vem	Ne vem
114.	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne vem
115.	Ne	Ne vem	Ne	Ne	Ne vem
116.	Da	Da	Ne	Ne vem	Ne vem
117.	Ne vem	Ne	Ne vem	Da	Ne vem
118.	Da	Da	Ne	Da	Ne vem
119.	Da	Da	Da	Da	Ne vem
120.	Ne vem	Da	Ne	Ne vem	Ne vem
121.	Da	Da	Da	Ne	Ne vem
122.	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
123.	Da	Ne vem	Ne	Ne vem	Ne vem
124.	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
125.	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne vem
126.	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
127.	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
128.	Ne	Ne	Da	Da	Ne vem

129.	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem	Ne vem
130.	Da	Ne	Ne	Ne	Ne vem
131.	Da	Da	Ne	Da	Ne vem
132.	Da	Da	Ne	Ne vem	Ne vem
133.	Da	Ne vem	Ne	Ne vem	Ne vem
134.	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne vem
135.	Da	Da	Ne vem	Ne vem	Ne vem
136.	Da	Da	Ne	Ne	Ne vem
137.	Da	Da	Ne	Da	Ne vem
138.	Da	Da	Da	Ne	Ne vem