



# NEDISKRIMINACIJA IN NASLAVLJANJE DRUŽBENIH NEENAKOSTI

*V infolistih uporabljeni izrazi, zapisani v slovnični obliki moškega spola, so uporabljeni kot nevtralni in veljajo enakovredno za vse spole.*

## KAJ JE DRUŽBENA NEENAKOST?

Družbena neenakost pomeni neenako porazdelitev moči, privilegijev, življenjskih priložnosti in materialnih dobrin, pa tudi ugleda in vpliva v družbi. Vzroki zanjo so različni, eden izmed njih je zagotovo trdovratnost (tiste očitne ali pa tudi skrite) diskriminacije. Diskriminacija pomeni, da so ljudje obravnavani slabše od drugih le zaradi določene osebne okoliščine (npr. spola, starosti, barve kože, etničnega porekla, invalidnosti, spolne usmerjenosti, verskega prepričanja ipd.). Takšno ravnanje te ljudi ovira ali jih prikrajšuje za različne pravice ter vsakodnevne priložnosti.

Diskriminacija (ki je neločljivo povezana z družbeno neenakostjo), kot je rasizem, ki je **globoko zakoreninjena v družbenih strukturah, je večdimenzionalen in kompleksen pojav, proti kateremu se je težko boriti zgolj s prepovedmi, saj se napaja tudi s pomočjo zakoreninjenih predsodkov in stereotipov.** Za to so potrebni sistemski ukrepi, izobraževanje in osveščanje ter refleksija na različnih ravneh. Četudi diskriminacija prizadene vse družbene ravni, o njej in o temah, povezanih z njo, ni vedno lahko govoriti. Posamezniki namreč običajno zase verjamejo, da ne diskriminirajo ter da niso ali nočejo biti rasisti, eden izmed razlogov za to pa je tudi kompleksnost in legitimizacija družbenih neenakosti, **zato je potrebno diskriminacijo obravnavati kritično na več ravneh.**

Ker mehanizmi rasizma in diskriminacije ter njihove različne oblike vplivajo na vsakdanje življenje mnogih ljudi, škodijo celotni družbeni koheziji in so skupen družbeni problem, je treba prepoznati njihovo **globalno povezanost** in razviti lastne načine delovanja proti njim, obenem pa predvsem od predstavnikov javnih oblasti ves čas zahtevati, da nanje reagirajo ter jih javno obsojajo in ustrezno naslavljajo.

## ZAKAJ SE JE NUJNO ZOPERSTAVITI DISKRIMINACIJI?

Diskriminacija je **globoko vpeta v organizacijske ter družbene strukture in procese.** Za organizacije je zelo pomembno, da to prepoznajo in si prizadevajo za spremembe. Zlasti vodje bi morali razmisliti o stereotipnih vlogah znotraj svojih organizacij ter prepoznati ovire, ki nekaterim onemogočajo dostop do sredstev, izobraževanja ali prostorov. Organizacije in odločevalci na sistemski ravni imajo velik vpliv na vzpostavljanje strukturnih pogojev, s katerimi bi lahko razgradili sistem neenakosti ter vsem omogočili enake možnosti in enako obravnavanje.

Na organizacijski ravni sta za to med drugim potrebni močna zavezanost vzpostavljanju nediskriminacijskih politik delovanja, ki so ves čas preverjane na ravni vseh zaposlenih, še posebej pa na vodstveni ravni, ter pripravljenost na aktivno naslavljanje vprašanj družbene neenakosti.

Do družbenih sprememb lahko pride le, če ljudje prepoznajo individualne in strukturne sisteme neenakih razmerij moči, pa tudi medsebojne odnose na globalni ravni, ter jih začnejo preizpraševati in naslavlјati. Diskriminacijo in družbeno neenakost je nujno nasloviti, če želimo zagotoviti enake možnosti zaposlenim in sledilcem organizacij. S spremembami in komunikacijo svojih prizadevanj lahko organizacije ustvarijo spremembe in uspešno spodbudijo druge, da jim na tej poti sledijo.



Pomembno pa je prepoznati tudi širšo sliko. V svetovnem merilu **so tisti, ki imajo najmanj finančnih sredstev, izpostavljeni večjim tveganjem za preživetje** – na primer posledicam podnebnih sprememb. Marginalizirane in izključene skupine, ki večinoma trpijo za revščino (zaradi globalnih neenakosti, ki jih poganja in vzdržuje netrajnostni kapitalistični sistem izkoriščanja tako ljudi kot okolja), nesorazmerno občutijo posledice podnebnih sprememb: poplavljeni domove, izginjajoče vire pitne vode, pretrese v lokalnem gospodarstvu, ekstremne vročinske valove ... Tudi to so vprašanja, ki jih je treba obravnavati pri spopadanju z družbenimi krivicami okoli nas.

## KAKO LAHKO ORGANIZACIJE INTEGRIRAJO VODILA NEDISKRIMINACIJE?

### GLAVNE SMERNICE:

- Izpolnite [vprašalnik](#) o vključujočih organizacijah in preverite dostopnost vaše organizacije ter vaše ponudbe izdelkov oz. storitev.
- Naredite notranje načrte nediskriminacije delovanja vaše organizacije in zaznane organizacijske ovire tudi odpravite.
- Bodite odprti za spremembe in pripravljeni spremeniti nekatera stara prepričanja ter hkrati sprejeti nova.
- Razmišljajte o rešitvah, ki so primerne za vse, oziroma prilagodite tiste, ki denimo izključujejo določene skupine.
- Ne pozabite, da prihajamo iz različnih okolij in imamo različne poglede.
- Bodite pripravljeni na morebitne občutke nelagodja – vsaka osebna rast je povezana z določeno stopnjo nelagodja.
- V razpravah ne pričakujte popolnega soglasja in bodite pripravljeni na sprejemanje različnih pogledov.
- Upoštevajte svojo vlogo v sistemu rasizma in diskriminacije, zavedajoč se in upoštevajoč privilegiranost zaradi bele barve kože (angl. [critical whiteness](#)).
- Ozaveščajte in vplivajte na javno mnenje o pomembnih temah, kar še posebej velja, če je vaša organizacija mnenjska voditeljica na področju družbenih neenakosti in lahko deluje kot zagovornica pravičnejše družbe.
- Skupnost, v kateri delujete, mobilizirajte za sistemske spremembe: organizirajte kampanje in proteste ter nagovarjajte oblikovalce politik, naj ukrepajo glede vprašanj, ki vzdržujejo obstoječe družbene neenakosti.
- Vzpostavljajte medsektorska zavezištva in se borite za skupne cilje.
- Bodite potrpežljivi. Vključujoče organizacijske kulture ni mogoče ustvariti čez noč, temveč gre za proces, ki se odvija več let.

### NEKAJ KONKRETNIH NASVETOV:

- Začnite na vrhu. Vključujoča organizacijska kultura zahteva pristop od zgoraj navzdol (angl. top-down) in se lahko izvaja le strateško. Potrebna je jasna predanost cilju.
- Osredotočite se na vključujoče strategije zaposlovanja.
- Opirajte pogovore o neprijetnih temah in v ta namen v sodelovanju s strokovnjaki vzpostavite varne prostore: interne kontaktne točke, strokovne skupine, mreže.
- Oblikujte svet za enakost (angl. [Inclusion Council](#)).
- Poskrbite, da bodo zastopani in slišani vsi glasovi v vaši organizaciji.
- Redno ponujajte usposabljanja za prepoznavanje ponotranjenih predsodkov in diskriminacije (Eno usposabljanje ni dovolj!).
- Zaposlenim omogočite različna orodja za podajanje povratnih informacij.



## KULTURA SOBIVANJA:

- Spoštujte imena in zaimke.
- Ne razkrivajte spolne usmerjenosti zaposlenih (angl. *to out someone*).
- Spoštujte različna svetovnonazorska prepričanja.
- Dopuščajte možnost usklajevanja družinskega in poklicnega življenja.
- Uporabljajte vključujoč jezik in ne diskriminirajte.
- Ne uporabljajte zaničevalnih besed in neprimernih šal.

## ORGANIZACIJA VKLJUČUJOČIH DOGODKOV, DOSTOPNIH ZA VSE:

- Pri organizaciji dogodkov upoštevajte njihovo dostopnost: dostop za invalidske vozičke, osvetlitev, porazdelitev zvoka. Pri posameznikih se pred dogodki pozanimajte, kakšne so njihove posebne potrebe.
- Vprašajte udeležence, če so potrebne prilagoditve izvajanih dejavnosti.
- Zagotovite dobro vidnost (kontrast, velikost pisave, možnost pošiljanja gradiva vnaprej).
- Na prizorišču zagotovite spremljevalce.
- Če je mogoče, uporabite koncept »plačajte, kolikor lahko«, da bo vaš dogodek čim bolj vključujoč.
- Prosite občinstvo, ki plača vstopnice, da plačajo tudi dodatne vstopnice za tiste, ki si tega ne morejo privoščiti.

---

## DODATNI VIRI

### VIRI V SLOVENSKEM JEZIKU:

- Priročnik za delodajalce o varstvu pred diskriminacijo na področju dela in zaposlovanja (osnutek, 2022)
- Šetinc Vernik M. in Vernik Šetinc B. (2013). RECIMO NE DISKRIMINACIJI V ŠOLI - Vodič za preprečevanje in odpravljanje diskriminacije za starše, učitelje ter druge delavce v vzgoji in izobraževanju. Ljubljana: Inštitut za narodnostna vprašanja
- Zagovornik načela enakosti: Kaj je diskriminacija

### VIRI V ANGLEŠKEM JEZIKU:

- Asante, Molefi K; Gudykunst, William B. (ur.)(1989): Handbook of Intercultural Communication. Newbury Park CA: Sage
- Brown, Austin Channing (2018): I'm Still Here: Black Dignity in a World Made for Whiteness. Izdala založba Convergent Books
- Butler, Judith (1991): Gender Trouble. Feminism and the Subversion of Identity. London, New York: Routledge



- Chua, Amy (2004): World on Fire: How Exporting Free Market Democracy Breeds Ethnic Hatred and Global Instability. Doubleday, 2002; Anchor Books, 2004
- Diangelo, Robin (2018): White Fragility: Why it's so hard for white people to talk about racism. Kendi, Ibram X. (2019) How to be an antiracist
- Saad, F. Layla: (2020): Me and White Supremacy: Combat Racism, Change the World, and Become a Good Ancestor. Published by sourcebooks
- Stephan, C. W., & Stephan, W.G. (2003): Cognition and affect in cross-cultural relations. In W. B. Gudykunst (Ed.) Cross-cultural and intercultural communication (str. 111–126). Thousand Oaks, CA: Sage Publications
- Tannen, Deborah (1985): Cross-Cultural Communication. V: Van Dijk, Teun A. (ur.): Handbook of Discourse Analysis. Vol. 4. Discourse Analysis in Society. London: Academic Press, str. 203–215.
- Ting-Toomey, S., & Chung, L. C. (2012). Understanding intercultural communication (2. izdaja). New York: Oxford University Press

## VIDEOPOSNETKI:

- Audre Lorde – The Berlin Years 1984 to 1992. Napovednik filma
- Baratunde Rafiq Thurston: How to deconstruct racism, one headline at a time
- Chimamanda Ngozi Adichie. The Danger of a Single Story
- Ibram X Kendi. The difference between being “not racist” and antiracist
- Kimberlé Crenshaw. The urgency of intersectionality

## KONTAKTNI PODATKI



Südwind, Laudongasse 40  
1080 Dunaj / Avstrija

Melinda Tamás, [melinda.tamas@suedwind.at](mailto:melinda.tamas@suedwind.at);

Carolina Lebesmuehlbacher, [carolina.lebesmuehlbacher@suedwind.at](mailto:carolina.lebesmuehlbacher@suedwind.at)

[www.suedwind.at](http://www.suedwind.at)

To delo je objavljeno pod licenco Creative Commons Priznanje avtorstva – Deljenje pod enakimi pogoji 4.0 Mednarodna (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>)



CEPS Projectes Socials  
<http://www.asceps.org>



UMANOTERA  
The Slovenian Foundation for Sustainable Development