

*Pavel VUK, Saša GALIČIČ\**

## **SOCIALNA DIVERZITETA V LUČI INKLUZIVNOSTI ISTOSPOLNO USMERJENIH PRIPADNIC IN PRIPADNIKOV V SLOVENSKI VOJSKI\*\***

*Povzetek. Članek prinaša v Slovenijo prvo vojaško sociološko raziskavo o inkluzivnosti istospolno usmerjenih pripadnic in pripadnikov v Slovensko vojsko. Na podlagi fokusiranih strukturiranih intervjujev smo problematiko proučili z obeh zornih kotov; s socialnega (percepcije lezbijk in gejev) in institucionalnega vidika (percepcije Slovenske vojske). Raziskava je pokazala, da so v pretežno heteronormativnem okolju istospolno usmerjene pripadnice in pripadniki Slovenske vojske – kljub varstvu dostojanstva in integritete – izpostavljeni različnim oblikam verbalne diskriminacije, nezaupanje v disciplinske organe institucije pa jim vzbuja strah pred razkritjem istospolne usmerjenosti. Potreba po razpravljanju o tej dokaj tabuizirani problematiki je očitna, kot je nujno prepoznavanje prednosti socialne diverzitete v sodobnih vojaških organizacijah.*

*Ključni pojmi: istospolno usmerjene osebe, lezbijke, geji, diskriminacija, Slovenska vojska*

568

### Uvod

Pri razvoju in institucionalizaciji gejevskih in lezbičnih študij je odigral odločilno vlogo gejevski in lezbični aktivizem v sedemdesetih letih preteklega stoletja kot produkt takratnih družbenih, socialnih in kulturnih gibanj. Gejevskim in lezbičnim študijam je skupno to, da v njih ni enotnih metodoloških pristopov, saj se v raziskovanju praviloma uporablja kombinacija metodoloških prijemov; empirične raziskave na manjših in velikih vzorcih so enako pogoste kot osebne naracije in študije primerov (na primer McIntosh, 1968; Boswell, 1980; Plummer, 1995; Švab in Kuhar, 2005). Zgodnje študije po obdobju hladne vojne so kljub raznolikosti pristopov

\* Mag. Pavel Vuk, doktorski kandidat na Fakulteti za družbene vede, Univerza v Ljubljani, Slovenija; Saša Galičič, majorica Slovenske vojske, Ministrstvo za obrambo, Slovenija.

\*\* Izvirni znanstveni članek.

DOI: 10.51936/tip.59.2.568-588

pomembno vplivale na sociokulturne, vrednostne in druge spremembe v sodobni demokratični, odprti družbi, ki so precej izboljšale in uredile tudi položaj tradicionalno zapostavljenih istospolno usmerjenih socialnih skupin v družbi (na primer Manigart, 2018; Zupan Sosič, 2018). V tem primežu sodobnosti družbe se nahajajo tudi oborožene sile, ki v svoji strukturi odslkavajo pomanjšano sliko družbe in njenih socialnih skupin. Vprašanje pa je, kako odprto spregovoriti in voditi diskurz o tej še vedno dokaj tabuizirani drugačni spolni usmerjenosti, da oborožena sila kot institucija ne prestopi meje diskriminacije in viktimizacije svojih pripadnic in pripadnikov.

Namen članka je izpostaviti problematiko inkluzivnosti istospolno usmerjenih oseb v Slovenski vojski. Pri tem raziskujemo tako percepcijo sprejetosti pripadnic (lezbijk) in pripadnikov (gejev) v poveljstvih in enotah Slovenske vojske (socialni vidik) kot tudi odnos Slovenske vojske kot institucije do njih (institucionalni vidik). Raziskava temelji na kvalitativni analizi, pri čemer so osrednjo metodo zbiranja podatkov predstavljali fokusirani strukturirani intervjuji. Na podlagi rezultatov raziskave v razpravi odgovarjamo na tri raziskovalna vprašanja: kakšna je percepcija sprejetosti istospolno usmerjenih pripadnic in pripadnikov v Slovenski vojski, kako se istospolno usmerjene pripadnice in pripadniki Slovenske vojske spoprijemajo s spolno usmerjenostjo v vojaškem okolju ter kakšen je odnos in razumevanje Slovenske vojske kot institucije do sprejetosti istospolno usmerjenih pripadnic in pripadnikov. Ugotovitve kažejo, da je treba tej problematiki posvetiti več pozornosti in jo raziskati še z drugih metodoloških perspektiv, kar bi Slovenski vojski pomagalo slediti vzorcem spreminjanja slovenske družbe, da ohrani v njej svojo legitimnost ter vključujoče delovno okolje tudi za socialne skupine z drugačno spolno usmerjenostjo. Raziskava se nanaša na občutljivo in večinoma še vedno zakrito tematiko Slovenske vojske, o kateri se ne govori veliko, torej tudi ne raziskuje, zato je bil izziv raziskovalcev pri vstopanju v to raziskovalno praznino še toliko bolj svojevrsten in hkrati izviren.

## Oborožene sile in socialna raznolikost

S koncem hladne vojne in z njo povezanimi naraščajočimi socialnimi, vrednostnimi, kulturnimi in demografskimi spremembami v družbi je prišlo do precejšnjih sprememb tudi v prestrukturiranju sodobnih oboroženih sil. Poleg tega da so postale bolj prilagojene za delovanje v spremenjenemu varnostnemu okolju, so morale pomembne prilagoditve izvesti tudi na sociokulturnem področju. Struktura oboroženih sil, zlasti v zahodnih državah, je postala vse bolj raznolika glede na spol, spolno usmerjenost, raso, vero in celo jezik (Heinecken in Soeters, 2018: 327). Manigart (2018: 422–323) notranjo socialno raznolikost sodobnih oboroženih sil poleg omenjenega pogojuje še z njihovim delovanjem v vse bolj raznolikem družbenem okolju.

Dejstvo je, da so vojaške organizacije odprti sistemi in kot taki v stalni soodvisnosti s svojim okoljem, zato morajo biti v koraku s spremembami in zahtevami širše družbe. Netolerantnost vojaške organizacije do določenih socialnih skupin ne vpliva le na njeno sposobnost novačenja in zadrževanja njenih pripadnic in pripadnikov s specifičnim znanjem in veščinami, ampak lahko prizadene tudi njeno učinkovitost. Tudi trendi študij (na primer Heinecken in Soeters, 2018) kažejo, da bodo morale sodobne oborožene sile slediti visokim socialnim standardom ter skladno z njimi zagotavljati vse bolj odprto ter do družbene in kulturne raznolikosti inkluzivno organizacijo, v kateri bodo pripadnice in pripadniki sprejeti in cenjeni zaradi svoje edinstvenosti, znanja, usposobljenosti in veščin (glej Tabelo 1).

Tabela 1: SOCIALNO RAZNOLIKE SKUPINE V OBOROŽENIH SILAH

Pomen vključenosti socialno raznolikih skupin za oborožene sile:
<ul style="list-style-type: none"><li>• zagotovitev enakih možnosti vključevanja v oborožene sile</li><li>• večja legitimnost oboroženih sil</li><li>• večja družbena reprezentativnost</li><li>• uravnavanje socialnih razlik v družbi/družbena mobilnost</li><li>• spoštovanje človekovih in državljanskih pravic</li><li>• vrednotenje sposobnosti in ne osebnih okoliščin</li><li>• pozitiven vpliv na popolnjevanje in zadrževanje kadra</li><li>• pozitiven vpliv na učinkovitost oboroženih sil</li></ul>

Vir: prirejeno po Heinecken in Soeters, 2018: 327–329.

## Prednosti vključevanja istospolno usmerjenih pripadnic in pripadnikov v oborožene sile

V veliko raziskavah (na primer Herek, 1993; Frank, 2010) lahko naletimo na vprašanje, ali vključenost istospolno usmerjenih socialnih skupin vojski koristi ali slabi njeno delovanje. Vendar v nobeni od njih ne najdemo znanstvenih spoznanj, ki bi kazale, niti da so istospolno usmerjene skupine manj primerne za vojsko niti da so manj sposobne opraviti zahtevana dela in naloge. Še več, nobenega tehtnega znanstvenega ali strokovnega razloga ni mogoče navesti, da specifike vojaškega poklica, pa naj gre za pilota, zdravstveno osebje ali navadnega vojaka, ne bi bili sposobni opravljati istospolno usmerjeni pripadnice in pripadniki, če izkazujejo zahtevane strokovne kompetence. Politika izključevanja istospolnih skupin v vojski bi s tega vidika lahko pomenila, da si s takšnim pristopom neracionalno omejujejo nabor kadrovskega potenciala v kvantitativnem in kvalitativnem smislu. Ker socialna raznolikost vojaške organizacije praviloma odseva družbeno strukturo, je razumljivo, da v njej opravljajo vojaški poklic tudi pripadnice in pripadniki različnih spolnih usmerjenosti.

Zaradi širšega razumevanja in dojetanja te problematike v oboroženih silah v Tabeli 2 izpostavljam še vedno precej pogoste dileme o primernosti istospolno usmerjenih skupin za opravljanje vojaškega poklica. Na vse predstavljene pomisleke podajamo tudi nasprotno argumente. Analiza za in proti temelji na študiji o lgbt-osebah v vojski, ki jo je izdelal haški Center za strateške študije leta 2014 (Polchar et al., 2014).

*Tabela 2: DILEME IN NASPROTNI ARGUMENTI VKLJUČEVANJA ISTOSPOLNO USMERJENIH SKUPIN V OBOROŽENE SILE*

Dileme	Nasprotni argumenti
<ul style="list-style-type: none"> <li>• istospolno usmerjene skupine imajo duševno patološko motnjo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• istospolna usmerjenost ni patološko duševna bolezen, motnja, ampak je primer normalne variacije v spolnosti</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• slabo duševno zdravje (depresija, anksioznost, samomorilnost)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• v oboroženih silah je majhno število istospolno usmerjenih z duševnimi težavami; uspešno jih je zdraviti z zagotovitvijo spoštljivega, vključujočega delovnega okolja</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• tveganje okužbe s HIV in prenosu virusa na druge pripadnike</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vzpostavitev učinkovitih programov preprečevanja okužbe s HIV za vse pripadnike ne glede na spolno usmerjenost</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• negativen vpliv na moralo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• na moralo bolj kot prisotnost istospolno usmerjenih skupin vplivajo podpora delovnega okolja, strokovnost vodenja, sorodnost s cilji organizacije in vrednotenje njihovega dela</li> <li>• družbeno sprejemanje istospolno usmerjenih skupin vpliva tudi na njihovo sprejemanje v oboroženih silah</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• negativen vpliv na kohezijo vojaških enot</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• za vojaško učinkovitost je pomembnejša kohezija nalog</li> <li>• vloga poveljnikov bi morala biti usmerjena v oblikovanje spoštljivega in profesionalnega delovnega okolja, objektivno vrednotenje dela, striktno uveljavljanje kodeksa ravnanja</li> <li>• slabi odnosi se pojavijo tudi med heteroseksualnimi sodelavci</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• negativen vpliv na vojaško disciplino (nadlegovanje, nasilje in diskriminacija)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ni relevantnih dokazov o vplivu istospolno usmerjenih skupin na povečanje disciplinskih prekrškov</li> <li>• uveljavljanje kodeksa ravnanja in ničelne tolerance pozitivno vpliva na disciplino celotne vojaške organizacije</li> <li>• vključujoče in podporno okolje zmanjšuje možnosti homofobnih disciplinskih prekrškov</li> </ul>

Vir: prirejeno po Polchar et al., 2014: 25–36.

Glavno sporočilo študije, ki pomeni neke vrste prelomnico v proučevanju vključevanja istospolno usmerjenih in drugih socialnih skupin v oborožene sile, je, da morajo oborožene sile enostavno ponotranjiti njihovo drugačnost, če želijo biti družbeno odzivne na eni in učinkovite pri izvajanju kompleksnih nalog v varnostnem okolju 21. stoletja na drugi strani (Polchar

et al., 2014: 19–21). Ta sprejetost raznolikosti socialnih skupin se v praksah oboroženih sil kaže predvsem v obliki uveljavljanja različnih mehanizmov. Za namene članka so zanimivi predvsem naslednji štirje.

Prvi se nanaša na *ozaveščanje o socialni raznolikosti in implementacijo kodeksa ravnanja*, ki prispeva k ničelni toleranci in razbijanju predsodkov ter spoštljivemu vedenju in strpnosti med različnimi socialnimi skupinami. Drugi mehanizem je povezan s *podporno mrežo in mentorji*, ki ponujajo zaščito, podporo in svetovanje istospolno usmerjenim pripadnicam in pripadnikom. Med učinkovite mehanizme spada tudi *protidiskriminacijsko pravo*, ki prepoveduje neenako obravnavanje oseb zaradi spolne usmerjenosti pri zaposlovanju, napredovanju ali odpuščanju. Četrty mehanizem se nanaša na *zaščito istospolno usmerjenih skupin med opravljanjem vojaških dolžnosti v tujini*, ki obravnava razlike med državami glede odnosa do inkluzivnosti istospolno usmerjenih skupin in zagotavljanju njihove varnosti (glej na primer Polchar et al., 2014: 46–47).

Sklenemo lahko, da je za izboljšanje legitimnosti oboroženih sil pomembno, da te odslkavajo socialno raznoliko družbo, ki jih je vzpostavila. Vključujoče delovno okolje že samo po sebi ugodno vpliva na zdravje, duševno počutje, kar nedvomno vpliva tudi na večjo učinkovitost in produktivnost organizacije. Delovno okolje, v katerem lahko istospolno usmerjene skupine brez zadržkov razkrijejo svojo spolno usmerjenost in ki daje zaposlenim vedeti, da je odprto in tolerantno do njihove drugačne spolne usmerjenosti, je povezano z boljšo samopodobo, večjim zadovoljstvom z delom. Odkrita komunikacija med zaposlenimi povečuje pripravljenost za razkritje in zblíževanje številnih socialnih razlik med posamezniki ter nasploh izboljšuje kohezijo, moralo in zaupanje v kolektivu, kar je za vojaške organizacije bistvenega pomena. V takšnem okolju se posledično poveča tudi zavzetost institucije za obravnavo in discipliniranje različnih oblik viktimiziranja istospolno usmerjenih skupin. Vojaški poveljniki oziroma nadrejeni bi se morali ne samo soočiti z razumevanjem (nujnosti) vključevanja socialno raznolikih skupin, ampak tudi s tem, kako izkoristiti njihove prednosti pri zagotavljanju učinkovitosti v oboroženih silah.

## Vključevanje istospolno usmerjenih pripadnic in pripadnikov v Slovensko vojsko

### *Metodološka izhodišča*

Raziskovanje skritih socialnih skupin, med katere štejemo tudi istospolno usmerjene osebe, velja za zahtevno predvsem zaradi problema reprezentativnosti vzorca in izbire metodologije (Švab in Kuhar, 2005: 25). Uporaba tradicionalnih družboslovnih metod kvantitativnega zbiranja podatkov na

reprezentativni vzorec ni bila mogoča, saj o teh osebah praktično nismo imeli nobenih podatkov. To pa je predstavljalo tudi precejšnjo težavo pri vzorčenju. Na podlagi spoznanj raziskovalcev skritih socialnih skupin (na primer Salganik in Heckathorn, 2004) smo raziskavo zasnovali na kvalitativni metodologiji z izvedbo fokusiranih strukturiranih intervjujev, ki s poglobljanjem razlag omogoča raziskovanje na manjših vzorcih. Intervjuvance smo razdelili v dve skupini. Velikost vzorca prve skupine intervjuvancev (ugotavljanje percepcije sprejetosti istospolnih pripadnic in pripadnikov v Slovenski vojski – socialni vidik) je predstavljalo pet istospolno usmerjenih pripadnic iz različnih poveljstev in enot Slovenske vojske (tri vojakinje s kodami 1, 2 in 5, dve častnici s kodami 3 in 4). Odločili smo se za kvotno vzorčenje, pri čemer smo kvote opredelili glede na lezbično ali gejevsko usmerjenost. Majhen vzorec je posledica izziva istospolno usmerjenih oseb za sodelovanje v raziskavi zaradi izpostavljenosti in strahu pred njihovim razkritjem. Iz teh razlogov nobeden od dveh istospolno usmerjenih pripadnikov Slovenske vojske, s katerima smo prišli v stik v času izvedbe intervjujev (januar-februar 2022), ni želel sodelovati v raziskavi. Velikost vzorca druge skupine (ugotavljanje razumevanja in odnosa Slovenske vojske do istospolne usmerjenosti – institucionalni vidik) je bila omejena z vidika identificiranja petih ključnih funkcijskih področij v Slovenski vojski. Vzorčenje (odločili smo se za ekspertno izbiro) je potekalo tako, da smo za vsako funkcijsko področje povabili k sodelovanju v raziskavi po eno pripadnico ali pripadnika Slovenske vojske (poveljnika polka, poveljnico čete, vojaškega psihologa, svetovalca za varovanje dostojanstva in enotovnega podčastnika). To skupino intervjuvancev smo v analizi zaradi lažjega razumevanja ravni stališč poimenovali po funkcijskem področju.

Intervjuje smo opravili z visoko stopnjo zagotavljanja anonimnosti in preprečitve posega v integriteto intervjuvancev. V ta namen smo jim vnaprej posredovali enoten nabor vprašanj ter jim s tem omogočili, da se odločijo za neposredni ali korespondenčni intervju. Zapis intervjujev je na vpogled pri avtorjih članka (identiteta intervjuvancev je zakrita).

### **Zaznavanje sprejetosti istospolno usmerjenih pripadnic in pripadnikov v Slovenski vojski**

V povezavi z vprašanjem *»Ali menite, da je vojaško okolje Slovenske vojske v primerjavi s civilnim okoljem bolj oziroma manj odprto za sprejetost in vključitev istospolno usmerjenih oseb?«* intervjuvanke menijo, da je Slovenska vojska še vedno organizacija, v kateri prevladuje tradicionalna miselnost o vlogi spolov in vojski kot moški organizaciji. Tri intervjuvanke opazajo, da se v delovnem okolju občasno odklonsko vedenje pojavi že zato, ker so ženskega spola. Intervjuvanka s kodo 2 na primer pove:

*Slovenska vojska je bolj kot ne še vedno institucija, v kateri prevladuje in v večini primerov napreduje moška populacija. Če k dejstvu, da sem ženska, prištejem še dejstvo, da sem istospolno usmerjena, to nikakor ni okoliščina, ki bi 'pihala v rog' skupaj z ustaljenimi vzorci in navadami heterospolno usmerjenih kolegov. Menim, da je Slovenska vojska še vedno zelo zaprta organizacija s poudarjeno tradicionalno miselnostjo o vlogi spolov.*

Podobnega mnenja je intervjuvanka s kodo 3, ki pravi »da je 'na papirju' Slovenska vojska načeloma zelo odprta, praksa oziroma izkušnje pa govorijo ravno obratno«. Po mnenju intervjuvanke se to odraža v dejstvu, da še vedno velik delež istospolno usmerjenih pripadnic in pripadnikov Slovenske vojske na delovnem mestu skriva svojo spolno usmerjenost. Intervjuvanka s kodo 1 vidi v povezavi s sprejemanjem istospolne usmerjenosti v Slovenski vojski težavo tudi v »primarni vzgoji, ki ne dopušča odprtosti do drugače mislečih. Mnogi so namreč še vedno mnenja, da je istospolna usmerjenost nekakšno 'moderno razmišljanje' in ne razumejo, da slednja izvira iz čustev, ki jih je zelo težko priznati sebi kaj šele drugim in s tem tudi živeti«.

V nadaljevanju nas je zanimala percepcija intervjuvank glede naslednjih dveh vprašanj: »Ali menite, da je spolna usmerjenost kakorkoli vplivala na vašo sprejetost v vojaškem kolektivu ne glede na količino in kvaliteto opravljenega dela?« in »Ali menite, da je spolna usmerjenost tekom vaše kariere negativno vplivala na enake možnosti službovanja?« Intervjuvanki s kodo 3 in 5 (častnici) menita, da njuna spolna usmerjenost ni bistveno vplivala na sprejetost v kolektivu, kljub dejstvu da so bile izpostavljene občasnim opazkam sodelavcev. Prav tako ne zaznavajo, da je spolna usmerjenost kakorkoli vplivala na enake možnosti službovanja. O povsem drugačnih, negativnih izkušnjah pa govorijo intervjuvanke s kodo 1, 2 in 5 (vojakinje). Intervjuvanka s kodo 2 na primer poudari, da je bila večkrat izpostavljena žaljivim opazkam, nesprejemanju, šikaniranju in opravljanju s strani kolegov v vojaškem kolektivu: »... preko pogovora sem velikokrat zaznala, da je istospolna usmerjenost tema, ki je še vedno precej velik tabu, in da bi nas nekateri še vedno radi 'zažgali na grmadi'. Včasih bolj kot žaljivke prizadene ignoranca s strani sodelavcev, ki te v vojaškem kolektivu enostavno namenoma preslišijo.« V povezavi z vplivom na enake možnosti službovanja ista intervjuvanka izjavi: »... ne glede na vsa odlična uradna dokazila, ki jih izkaže istospolno usmerjena oseba, na koncu pri izboru prevlada človeški dejavnik. Pri teh izborih nekateri poveljniki oziroma nadrejeni še vedno gledajo na istospolno usmerjenost kot na 'motnjo'«.

V povezavi z vprašanjem »Kateri subjekti Slovenske vojske (poveljniki, vojaški psihologi, enotovni zaupniki, vojaška izobraževalna institucija, drugi) imajo po vašem mnenju pomembno vlogo pri ozaveščanju pripadnic in pripadnikov Slovenske vojske o pomembnosti sprejemanja drugačne

*spolne usmerjenosti?»* so mnenja intervjuvank precej enotna, saj večina njih meni, da imajo najpomembnejšo vlogo poveljniki oziroma nadrejeni skupaj z enotovno podčastniško linijo. Intervjuvanka s kodo 4 na primer pove:

*Definitivno imajo največjo vlogo poveljniki, enotovna podčastniška linija in enotovni zaupniki, ki lahko odigrajo ključno vlogo pri sprejemanju istospolno usmerjene pripadnice ali pripadnika v svoje vrste. Če bo poveljniška linija razumevajoča, bo kolektiv zdrav. V takšnem kolektivu se bo tudi pripadnik počutil sprejetega ne glede na drugačno spolno usmerjenost.*

Tri intervjuvanke – s kodo 2, 3 in 4 – dajejo tudi velik poudarek vojaškemu šolstvu in izobraževanju. Slovenska vojska bi morala po njihovem mnenju namenjati večji poudarek ozaveščanju predvsem poveljujočih o sobivanju različnih socialnih skupin v vojaških kolektivih in pravilnem ukrepanju v primeru diskriminacijskih oblik vedenja. Intervjuvanka s kodo 2 poudari: *»Izobraževanje poveljujočih o raznolikosti posameznikov se mi zdi zelo pomembno. Že s tem, da obstajamo, smo lahko tarča stigmatizacije, kar lahko privede do osebnih težav in stisk.«* Ista intervjuvanka vidi težavo tudi v izraziti heteronormativnosti okolja Slovenske vojske, saj meni, da se nadrejeni v primeru šikaniranja ali opazk, povezanih z drugačno spolno usmerjenostjo, večkrat ne odzovejo, kot se od njih pričakuje. Razlog vidi v tem, da je večinsko stališče do tega vprašanja precej enotno in bi bili ob ustreznem ukrepanju posledično tudi sami izpostavljeni. Dve intervjuvanki s kodo 2 in 1 ocenjujeta, da bi enotovni zaupniki v povezavi z enotovnimi podčastniki lahko imeli pozitivno vlogo pri ozaveščanju vojaških kolektivov o spoštovanju enakopravnosti različnih socialnih skupin, če bi izvajali svojo funkcijo, kot je opredeljeno v aktih Slovenske vojske in pod pogojem, da uživajo zaupanje nadrejenih in sodelavcev. Intervjuvanka s kodo 2 izjavi:

*... da lahko ti nosilci s svojo institucionalno odgovornostjo pomembno vplivajo na vse pripadnike kolektiva. Vzrok za težave istospolno usmerjenih pripadnikov predstavljajo ravno pripadniki, ki so polni predsodkov. Če gre istospolno usmerjena oseba na pogovor, bo to mogoče osebno pomagalo njej, če gre na pogovor povzročitelj stisk in šikaniranja istospolno usmerjenih oseb, bo to mogoče ozdravilo kolektiv.*

V povezavi z različnimi nosilci funkcijskih področij intervjuvanki s kodo 1 in 2 menita, da se pripadnice in pripadniki v primeru neželenih oblik vedenja, povezanih z istospolno usmerjenostjo, redko obrnejo po pomoč k obstoječim institutom, saj menijo, da zmorejo težave bolje rešiti sami in se ne želijo še bolj izpostavljati. Zanimivo je tudi stališče intervjuvanke s kodo 3, ki ugotavlja, da je sprejetje drugačnosti tudi stvar vzgoje in osebnih



prepričanj posameznikov, zato je treba pripadnice in pripadnike o tej problematiki stalno ozaveščati ter dosledno sankcionirati vsakršno obliko diskriminacije. O negativni izkušnji v povezavi z nosilci funkcijskih področij govori tudi intervjuvanka s kodo 5:

*... s strani pastoralne asistentke je bilo izvedeno predavanje, v katerem se je javno opredelila proti družinskemu zakoniku ter nam vsiljevala tradicionalno krščansko prepričanje o edinem pravem zakonu med moškim in žensko. Tekom predavanja sem se počutila nelagodno in nesprejeto.*

Zadnje vprašanje je bilo: *»Ali ste bili v svoji vojaški karieri kdaj podučeni o formalnih stališčih Slovenske vojske kot institucije do istospolno usmerjenih pripadnic in pripadnikov?«* Vse intervjuvanke so enotno izpostavile, da o tem do sedaj še niso bile podučene. Intervjuvanka s kodo 3 k slednjemu še doda:

*... o tem nisem bila podučena s strani institucije, sem pa se sama podučila, da se Slovenska vojska mora ravnati po civilnopravni zakonodaji s turostnega področja (npr. priznavanje partnerke kot družinskega člana, zavarovanje partnerke kot družinskega člana, priznavanje partnerke kot starša mojemu otroku pri dodelitvi službenega stanovanja itd.).*

## Spoprijemanje s spolno usmerjenostjo v vojaškem okolju

Da bi razumeli, kako se istospolno usmerjeni pripadnice in pripadniki spoprijemajo s svojo spolno usmerjenostjo v vojaškem okolju, nas je najprej zanimalo stališče intervjuvank do vprašanja: *»Ali ste kdaj zaupali nadrejenim in sodelavcem vašo spolno usmerjenost ali o tem lahko spregovorite in kakšen je običajno njihov odziv?«* Vse intervjuvanke priznavajo, da o svoji spolni usmerjenosti običajno spregovorijo predvsem v ožjem krogu (pa še to ne vedno), medtem ko v širšem kolektivu največkrat sledijo načelu »ne sprašuj, ne povej, ne ukrepaj«, in se strinjajo, da temu pravilu načeloma sledijo tudi njihovi heteroseksualno usmerjeni nadrejeni in sodelavci. Dodajo še, da običajno sodelavci v njihovi navzočnosti ne odprejo te teme, če pa so vprašane, povedo tako, kot je. Intervjuvanka s kodo 1 na primer izjavi: *»... v vojaškem delovnem okolju je zaupanje ključnega pomena in če tega ni, trpijo delo in odnosi.«* Intervjuvanke s kodami 1, 2 in 3 izjavijo, da je v enotah še vedno veliko opravljanja in komentiranja za hrbtom. Intervjuvanka s kodo 2 na primer pove: *»V Slovenski vojski se v povezavi z istospolno usmerjenostjo večinoma sledi načelu 'ne sprašuj, ne povej, ne preganjaj', razen*

pri nekaterih posameznikih, ki čutijo potrebo po izražanju predsodkov in žaljivk.« Intervjuvanka s kodo 3 dodaja, da so bili v enoti, kateri trenutno povečuje, z njeno spolno usmerjenostjo seznanjeni že pred njenim prihodom, vendar so dobro leto o tem še vedno ugibali in govorili brez njene prisotnosti. Ko je zanosila, je kolektivu odkrito povedala, da s partnerko pričakujeta otroka: »... od tistega trenutka naprej moja spolna usmerjenost jemljejo kot del mene in se o tem (o hčerki, meni, partnerki) pogovarjamo čisto normalno, brez težav in nelagodja.« Glede odziva nadrejenih in sodelavcev intervjuvanka s kodo 4 prizna, da je odziv pri mlajših sodelavcih precej razumevajoč in tolerant, da pa je več zadržkov pri starejših, medtem ko intervjuvanka s kodo 5 ocenjuje, da sodelavci njeno drugačno spolno usmerjenost povsem sprejemajo in o njej javno ne razpravljajo. Čeprav se stališča intervjuvank precej razlikujejo, lahko posplošimo, da istospolno usmerjenim skupinam v okolju Slovenske vojske o svoji spolni usmerjenosti še vedno ni preprosto spregovoriti.

Tudi odgovori intervjuvank na vprašanje »Ali menite, da odkrit pogovor o vaši spolni usmerjenosti znotraj Slovenske vojske pomeni za vas prednost ali slabost in katere so po vašem mnenju prednosti oziroma slabosti 'razkritja' drugačne spolne usmerjenosti?« so bili precej deljeni. V odkritem pogovoru o drugačni spolni usmerjenosti oziroma »razkritju« prepoznavajo tako prednosti kot tudi slabosti. Med slabosti »razkritja« intervjuvanke uvrščajo predvsem tveganje za neodobranje in predsodke. Intervjuvanka s kodo 2 (podobno tudi tista s kodo 3) na primer prizna: »razkritje drugačne spolne usmerjenosti se ti lahko hitro maščuje v obliki reakcij posameznikov, ki nam z raznimi neprimernimi pripombami blatijo ugled in v nič postavljajo vsakršen trud, ki smo ga vložili v svoje delo.« Slabost »razkritja« vidi tudi v tem, da se pozornost kolegov po »razkritju« običajno iz nalog preusmeri v analizo »razkrite« osebe in njenega načina življenja. Ob tem še dodaja: »... sama se posledično raje izpostavim z delom kot pa z osebno okoliščino spolne usmerjenosti.«

Med prednosti »razkritja« intervjuvanke uvrščajo predvsem osebnostno razbremenitev in olajšanje, ker jim tega dela življenja ni več treba skrivati pred sodelavci oziroma kot pove ena od intervjuvank s kodo 3:

*... odprti pogovori o istospolni usmerjenosti so dobrodošli v smislu splošnega ozaveščanja pripadnic in pripadnikov Slovenske vojske o prisotnosti drugačnosti. 'Razkritje' lahko spremeni splošni pogled na istospolno usmerjenost, saj nadrejeni in sodelavci lahko ugotovijo, da tudi 'drugačni' svoje delo opravljamo profesionalno in strokovno na najvišji ravni.*

Predzadnje vprašanje se je glasilo: »Ali menite, da bi vas vaš trenutni nadrejeni poveljnik v primeru pojava diskriminatornih oblik ravnanja

s strani kolegov v vojaškem kolektivu ustrezno zaščitil?«, »Kakšne so vaše izkušnje z diskriminatornimi oblikami ravnanja v Slovenski vojski?« ter »Katere pojavne oblike diskriminatornih oblik ravnanja so po vašem mnenju najpogostejše, kako se rešujejo in zakaj po vašem mnenju prihaja do takšnega vedenja?« Dobra polovica intervjuvank izjavi, da so se na karierni poti večkrat morale spopadati s predsodki, neodobravanjem in nesprejemanjem svoje spolne usmerjenosti. Intervjuvanke kot najpogostejše oblike diskriminacijskega ravnanja navedejo neprimerne pripombe in žaljivke (»lezbača«, »možača«, »narobe zvezana«), zasmehovanje, opravljanje in izogibanje pogovorom, ki bi lahko nanegli na temo spolne usmerjenosti. Izkušnje intervjuvanke s kodo 2 vključujejo tudi blatenje ugleda, ignoriranje in žaljive pripombe nekaterih poveljnikov. Zanimivo je, da večina intervjuvank meni, da je vojaško okolje veliko bolj netolerantno do gejev kot do lezbijk. Intervjuvanke do sedaj še niso imele izkušenj s fizičnim nasiljem kot posledico homofobnega sovraštva. Tri intervjuvanke (častnici s kodama 3 in 4 ter vojakinja s kodo 5) zaupajo v objektivnost trenutnega poveljnika oziroma nadrejenega in menijo, da bi jih le-ta v primeru kršitev njihovega dostojanstva zaščitil, medtem ko dve (s kodo 1 in 2) slednjega ne moreta z gotovostjo potrditi.

578

V povezavi z zadnjim vprašanjem »Ali ste vašo spolno usmerjenost v primeru diskriminatornih oblik ravnanja lahko zaupali nadrejenemu oziroma drugim strokovnim subjektom v Slovenski vojski?« intervjuvanke izjavljajo, da se doslej zaradi tovrstnih izzivov še niso obrnile niti na poveljnike oziroma nadrejene niti na druge strokovne subjekte Slovenske vojske. Izjema je intervjuvanka s kodo 3, ki je zahtevala uradni razgovor s svojim nadrejenim, ker le-ta ni sprejemal njene drugačne spolne usmerjenosti, kar pa v končni fazi ni vplivalo na oceno in vrednotenje njenega dela. Iz odgovorov intervjuvank je moč zaznati, da se ob pojavu diskriminacije večinoma ne zatekajo k strokovni pomoči oziroma podpori nadrejenih, ker se s prijavo kršiteljev ne želijo dodatno izpostavljati in ker ne verjamejo v učinkovitost reševanja tovrstnih prijav. Percepcija ravni institucionalne zrelosti Slovenske vojske se prepozna tudi pri »razkrivanju« istospolne usmerjenosti, ki bi lahko pomagala k psihološki in čustveni razbremenitvi teh kot tudi drugih socialnih skupin, če ne bi bili pri tem zaradi dvoma v učinkovitost institucionalnih mehanizmov v strahu pred še večjo izpostavljenostjo in stigmatizacijo.

## Odnos Slovenske vojske kot institucije do sprejemanja istospolno usmerjenih pripadnic in pripadnikov

Odnos Slovenske vojske kot institucije do sprejemanja istospolno usmerjenih pripadnic in pripadnikov smo pri izbranih intervjuvancih najprej preverili z vprašanjem: *»Ali ste seznanjeni z normativnimi predpisi, ki opredeljujejo in urejajo sprejetost istospolno usmerjenih skupin v Sloveniji in Slovenski vojski?«* Intervjuvanci so se enotno opredelili do poznavanja teh predpisov, kar z drugimi besedami pomeni, da poznajo tako norme, ki veljajo v Slovenski vojski na področju etike, norme ravnanja, kot tudi ukrepe zoper njihove kršitve.

Tudi v povezavi z vprašanjem *»Kakšno je vaše stališče do tolerance in sprejetosti istospolno usmerjenih pripadnic in pripadnikov v Slovenski vojski?«* so intervjuvanci enotnega mnenja, da je istospolna usmerjenost povsem osebna stvar, ki ne bi smela imeti nikakršnega vpliva na odločanje in delovanje Slovenske vojske, ter da imajo vsi pripadniki Slovenske vojske pravico do enakega obravnavanja. Predstavniki poveljniške linije pove: *»Moje osebno stališče je, da je spolna usmerjenost osebna zadeva in da ne sme nikoli biti predmet diskusije, ki se lahko izraža v kakršnikoli obliki diskriminacije. Drugače povedano, obravnava posameznikov nikoli ne sme temeljiti na spolni usmerjenosti.«* Podobno stališče izrazi predstavnik enotovne podčastniške linije: *»... tourstne osebne okoliščine ne bi smele vplivati na obravnavanje pripadnic in pripadnikov s strani nadrejenih in lahko postanejo predmet diskurza samo v primeru, ko pride do neželenih diskriminatornih oblik ravnanja, povezanih z istospolno usmerjenostjo.«* Predstavniki vojaških psihologov k temu še doda: *»... toleranca do istospolno usmerjenih v Slovenski vojski je žal še vedno močno instrumentalizirana, kar pomeni, da ni povsem samoumevna in bo treba vlagati še kar nekaj energije, da to postane.«*

Na vprašanje *»Ali ste pripravljeni za odprt pogovor o tej problematiki oziroma imate do teh pogovorov distanco po načelu 'ne sprašuj, ne povej, ne preganjaj'?«* intervjuvanci odgovorijo, da so za takšen pogovor vedno odprti. Predstavniki vojaških psihologov na primer pove:

*... sem vedno odprt za vsak pogovor, vendar sem se v okviru Slovenske vojske zelo redko srečeval s to problematiko. Ne iz razloga, ker bi se ji izogibal, pač pa je bilo zelo malo situacij, ko bi tourstna vprašanja priplavala na površje. Nevljudno se mi zdi odpirati to temo (spolna praksa je pač zelo osebna stvar), če ni kakšnega konkretnega razloga za to oziroma menim, da je tema, ki naj bi jo odprl pripadnik sam.*

V povezavi z vprašanji *»Ali se trudite dajati vtis, da ste dovolj objektivni, da se lahko istospolno usmerjeni pripadnice in pripadniki zanesejo na vaš*

*profesionalni pristop, kakšno sporočilo sprožate v vojaško okolje in ali ste se v svoji vojaški karieri morali kdaj neposredno soočiti z vprašanjem njihove sprejetosti?»* intervjuvanci prav tako enotno odgovarjajo, da se trudijo biti objektivni in dostopni za težave in izzive vseh pripadnikov ne glede na osebne in socialne okoliščine. Oba – poveljnik in enotovni podčastnik – zatrdita, da so v svojih vojaških kolektivih jasno in nedvoumno prepovedali kakršno koli diskriminacijo na osnovi osebnih okoliščin pripadnikov (tudi istospolne usmerjenosti). Predstavnik poveljniške linije izjavi:

*... te teme nismo obravnavali v širšem krogu starešin ali v obsegu celotnega bataljona, vendar sem na sestankih z ožjim starešinskim in poveljniškim kadrom jasno povedal svoje stališče, da je kakršnakoli diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti nesprejemljiva. Prav tako sem jasno povedal, da osebno nimam težav s tem, če je kdo istospolno usmerjen.*

Podobno stališče izrazi predstavnik enotovne podčastniške linije:

*... v poveljstvih in enotah je pomembno, da poveljniška in podčastniška podporna linija jasno in nedvoumno uveljavljata dosledno upoštevanje zapisanega kodeksa ravnanja in drugih predpisov Slovenske vojske s področja preprečevanja diskriminacije in kršenja človekovega dostojanstva na podlagi katerekoli osebne okoliščine ter dosledno sankcionirata kršitelje.*

Na vprašanje »Kakšna je po vašem mnenju vloga poveljnikov enot pri izboljšanju inkluzivnosti istospolno usmerjenih pripadnic in pripadnikov v enotah Slovenske vojske?» intervjuvanci znova odgovorijo enotno, in sicer, da so poveljniki oziroma nadrejeni tisti, ki s svojim vodenjem, osebnim zgledom, stališči in vrednotami ključno vplivajo na to, kako so drugačne spolno usmerjene skupine sprejete in vključene v Slovensko vojsko. Predstavnik poveljniške in enotovne podčastniške linije še dodata, da je pri tem ključno vprašanje, ali poveljnik ustrezno ukrepa ob pojavu morebitne njihove diskriminacije.

Na vprašanje »Ali menite, da prisotnost istospolno usmerjenih pripadnic in pripadnikov v vojaški enoti kakorkoli vpliva na učinkovitost in delovanje vojaške enote (morala, disciplina, kohezija)?« predstavnik poveljniške linije odgovori, da »... na moralo, disciplino in kohezijo vojaških enot prisotnost istospolno usmerjenih pripadnikov in pripadnic ne vpliva, če so v kolektivu sprejeti in opravljajo naloge enako kakovostno kot vsi ostali«. Meni tudi, da na kohezijo vojaških enot lahko vplivajo nezaželeni intimni odnosi znotraj enote, ki pa se lahko pojavijo tudi med heteroseksualnimi

sodelavci. Podobno stališče poda predstavnik vojaških psihologov: *»Sámo dejstvo, kako je nekdo spolno usmerjen, ne vpliva na nič v enoti. Na moralo, disciplino in kohezijo vplivajo stališča ostalih pripadnikov o njegovi usmerjenosti in njegovo splošno funkcioniranje v enoti.«* Predstavnik enotovne podčastniške linije meni, da četudi istospolna usmerjenost v določeni meri vpliva na moralo, disciplino in kohezijo vojaških enot, je naloga četnih podčastnikov, da prek vodnih podčastnikov, poveljnikov oddelkov in vodnih zaupnikov morebitne anomalije pravočasno zaznajo in ustrezno ukrepajo. Po njegovem mnenju je skrb za moralo, disciplino in kohezijo vojaških enot ena od osrednjih nalog enotovnih podčastnikov.

V povezavi z vprašanjem *»Ali opažate, da v Slovenski vojski prihaja do diskriminatornih oblik ravnanja v povezavi z istospolno usmerjenimi pripadnicami in pripadniki, kako močno so prisotne in kako se rešujejo?«* so odgovori intervjuvancev različni. Predstavnik poveljniške linije na primer odgovori, da diskriminacijskih oblik vedenja ne zaznava, vendar doda, da to ne pomeni, da ne obstajajo. Ob tem poudari, da verjame, da bi poveljniška linija ob pojavu takšnega ravnanja ustrezno ukrepala. Podobno meni tudi predstavnik vojaških psihologov:

*Ne poznam nobenega uradnega sklepa ali odločitve, ki bi problematizirala spolno usmerjenost oziroma ne poznam primerov, da bi bili istospolni pripadnice in pripadniki kakorkoli neenako obravnavani. Kako stvari izgledajo na neformalni ravni v enotah, ne vem, dvomim pa, da kdo od istospolno usmerjenih ni doživel kakšne neprijetne izkušnje. Predstavljam si (nimam potrjenih informacij), da glede na zadržanost predusem istospolno usmerjenih pripadnikov (gejev) verjetno obstaja določene vrste strah pred dodatno stigmatizacijo.*

Nekoliko drugače pa menita predstavnika enotovne podčastniške linije in predstavnica poveljniške linije, ki sta mnenja, da je bila diskriminacija na podlagi osebnih okoliščin (vera, etična pripadnost, spol, istospolna usmerjenost) v poveljstvih in enotah Slovenske vojske vedno prisotna v dokaj veliki meri in da še vedno je. Po njunem mnenju je diskriminacija posledica primarne socializacije in se je iz slovenske družbe prenesla tudi v vojaške vrste. Oba intervjuvanca menita, da imamo ustreznih predpisov in pravil sicer dovolj, jih pa odgovorni slabo in ne dovolj striktno uveljavljajo. Po njunem mnenju se subjekti diskriminacije običajno tudi ne želijo izpostavljati, saj se bojijo dodatne stigmatizacije.

Tudi na vprašanji *»Ali menite, da so obstoječi mehanizmi v Slovenski vojski dovolj učinkoviti za preprečevanje diskriminatornih oblik ravnanja do istospolno usmerjenih oseb in kakšna je po vašem mnenju pri tem vloga nosilcev funkcijskih področij Slovenske vojske?«* nismo prejeli enotnih

odgovorov. Predstavnik poveljniške linije na primer zapiše: »Težko je posploševati, saj je vsak primer zgodba zase. Potencialnega kršitelja disciplinska sankcija zagotovo ne bo spremenila, saj je to del njegove/njene osebnosti. Lahko pa vplivamo na ostale, in sicer s transparentnim postopkom obravnave kršitve.« Poleg tega meni, da je vloga teh nosilcev pri obravnavanju te problematike izrednega pomena in da je pri tem pomembna njihova usposobljenost za ukrepanje v takšnih situacijah. Po njegovem mnenju se bo žrtev najprej obrnila na enega od strokovnih nosilcev, vendar so poveljniki tisti, ki sprejemajo odločitve o nadaljnjih korakih. Zato je po njegovem mnenju pomembno, da je v enotah vzpostavljena dobra komunikacija med strokovnimi nosilci na eni in poveljniki na drugi strani. Predstavnik vojaških psihologov ugotavlja, da so mehanizmi v Slovenski vojski zagotovo učinkoviti na formalni ravni, koliko in kako pa so uporabljeni v praksi, je odvisno predvsem od poveljnika oziroma nadrejenega. Z njim se strinja tudi predstavnik enotovne podčastniške linije, ki temu doda, da se v Slovenski vojski teh postopkov in mehanizmov odgovorni prevečkrat izogibajo. Glede vloge strokovnih nosilcev pa predstavnik vojaških psihologov izpostavi:

*Pri tem vprašanju je težko zavzeti enoznačno stališče. Strokovni nosilci podajamo mnenja s področij, za katere smo izobraženi, vemo pa, da se drugačna spolna usmerjenost ne tretira kot psihološka motnja oziroma problem. Seveda je smiselno izpostavljati in zagovarjati socialni aspekt normalizacije in sprejetosti drugačne spolne usmerjenosti, saj ima to lahko zelo pozitivne učinke na občutke pripadnosti in povezanosti.*

Po njegovem mnenju je za učinkovito detabuizacijo in zmanjšanje stigmatizacije najbolj pomemben pristop nosilcev moči, to je poveljniške linije. Meni, da je to edini pravi kanal, skozi katerega je možno izboljšati vključenost istospolnih pripadnic in pripadnikov v Slovenski vojski. Problem, ki ga vidi, pa je, da je relativno velik del poveljniške linije do tega vprašanja zadržan, včasih celo odklonilen, kar sklepa po njihovi pasivnosti v povezavi s tovrstnimi vprašanji in neprimernih komentarjih v neformalnih situacijah. Precej kritično stališče v povezavi z vprašanji izpostavi predstavnica poveljniške linije, ki meni, da se tovrstni mehanizmi v praksi ne izvajajo in se posledično diskriminacijske oblike ravnanja »pometajo pod preprogo«. Po njenem mnenju zaradi slednjega tudi strokovni nosilci nimajo pravega namena in vloge, saj se žrtve diskriminacijskih oblik vedenja zaradi navedenega razloga redko obrnejo nanje.

V povezavi z vprašanjem »Ali menite, da bi se v procesu vojaškega izobraževanja moralo posvečati več pozornosti ozaveščanju pripadnic in pripadnikov Slovenske vojske o problematiki inkluzivnosti socialno raznolikih skupin v družbi?« se vsi intervjuvanci strinjajo, da ima vojaško šolstvo pri

tovrstnem ozaveščanju pomembno vlogo. Predstavnik poveljniške linije meni, da bi morale biti vsebine ozaveščanja o prisotnosti ter pomembnosti sprejemanja različnih socialnih skupin v Slovenski vojski vključene v vse izobraževalne programe. Predstavnica poveljniške linije gleda na to vprašanje še širše, saj poleg vojaškega šolstva tovrstno ozaveščenost pripisuje tudi splošni vzgoji, razgledanosti, odprtosti in različnosti percepcije vsakega posameznika do drugačnosti.

Zadnje vprašanje se je glasilo: »Kako bi po vašem mnenju Slovenska vojska še lahko prispevala k boljši inkluzivnosti istospolno usmerjenih pripadnic in pripadnikov?« Po mnenju predstavnika poveljniške linije lahko Slovenska vojska kot institucija prispeva k ozaveščenosti vojaških kolektivov z izobraževanjem in ozaveščanjem predvsem poveljniške linije, raziskovanjem in objavljanjem spoznanj, dosledno implementacijo določil kodeksa vojaške etike. Predstavnik vojaških psihologov (podobno stališče ima tudi predstavnik enotovne podčastniške linije) – glede perspektive, povezane z boljšo ozaveščenostjo vojaških kolektivov – zapiše:

*... v trenutku, ko bo o tej problematiki pozitivno in jasno spregovorila poveljniška linija, javno od zgoraj navzdol in ko bo s svojimi dejanji, zgledom in vodenjem dajala vtis, da so v Slovenski vojski vsi pripadniki obravnavani enako in slednje zahtevala tudi od svojih podrejenih, potem bo Slovenska vojska na dobri poti, da se bodo v njenih vrstah vsi pripadniki počutili dobro in sprejete.*

## Razprava

*Kakšna je percepcija sprejetosti istospolno usmerjenih pripadnic in pripadnikov v Slovenski vojski?* Percepcija sprejetosti istospolno usmerjenih variira od precejšnje sprejetosti do njihove stigmatizacije in je odvisna od kolektiva ter njihovega dopuščenega ali ustaljenega vzorca vedenja. Podobna nihanja smo zaznali tudi pri uveljavljanju enakih možnosti službovanja, in sicer od stališča, da istospolna usmerjenost ni imela posebnega vpliva, pa do stališča, da je ta drugačnost predstavljala oteževalno okoliščino pri možnostih napredovanja in zasedbi odgovornejših vojaških položajev. Na podlagi teh ugotovitev lahko sklepamo dvoje. Prvič, da je toleranca do istospolne usmerjenosti odvisna predvsem od življenjskega stereotipa posameznika, ozaveščenosti in ravnanj nadrejenih ter posledično tudi vedenjskega vzorca kolektiva. In drugič, da ta toleranca ni v vseh kolektivih enaka. Tudi rezultati tujih raziskav kažejo (na primer Jones in Koshes, 1995: 16–21; Heineken in Soeters, 2018: 327–329), da je sprejetost istospolno usmerjenih oseb v oboroženih silah odvisna predvsem od družbenih omejitev in



prilagodljivosti odnosov v kolektivu, saj ne predstavljajo nobene grožnje nacionalni varnosti, niti ni dokazov o tem, da bi vojaški poklic opravljali manj uspešno. Na področju istospolne usmerjenosti je v Slovenski vojski mogoče zaznati še vedno prevladujočo tradicionalno miselnost o vlogi spolov na eni in vojski kot moški organizaciji na drugi strani. Sprejemanje družbenih sprememb in upoštevanje enakopravnosti pripadnic in pripadnikov Slovenske vojske ter spoštovanje njihovega dostojanstva, kot izhaja iz kodeksa vojaške etike, je odgovorna, osebnostno občutljiva in za vojaški kolektiv izjemno zahtevna preizkušnja. Nedvomno imajo pri tem socialnem vprašanju s svojim zgledom, stališči in objektivnostjo ključno vlogo poveljniki oziroma nadrejeni, ki so v prvi vrsti odgovorni za izgradnjo kolektiva, v katerem se bodo vse pripadnice in pripadniki počutili dobro in sprejeto. Niso pa si pri tem vprašanju edini, saj je – tako kot vsa ostala občutljiva socialna vprašanja – tudi reševanje problematike sprejemanja istospolno usmerjenih povezano z vzajemnim sodelovanjem vseh nosilcev funkcijskih področij, vključno z vojaškim šolstvom.

*Kako se istospolno usmerjene pripadnice in pripadniki Slovenske vojske spoprijemajo s spolno usmerjenostjo v vojaškem okolju?* Istospolne pripadnice in pripadniki v delovnem okolju Slovenske vojske o svoji spolni usmerjenosti v veliko primerih ne spregovorijo odprto oziroma brez naklonjenih okoliščin kolektiva. Takšno moralno stališče istospolno usmerjenih oseb so pokazale tudi nekatere druge raziskave (na primer Polchar et al., 2014; Brdnik Stupan, 2018). Ugotovitve teh raziskav kažejo na to, da skoraj vsaka druga istospolno usmerjena oseba na delovnem mestu skriva svojo spolno usmerjenost. Povsem logična posledica je, da je neformalno načelo »ne sprašuj, ne povej, ne preganjaj« med pripadnicami in pripadniki Slovenske vojske precej uveljavljeno, še posebej pri moških, ki se na primer sploh niso opogumili za sodelovanje v raziskavi. Po omenjenem načelu ravna tudi relativno velik del heterospolno usmerjenih pripadnic in pripadnikov, čeprav med njimi izstopajo tudi posamezniki, ki javno in odprto izražajo nestrinjanje in netolerantnost do drugačne spolne usmerjenosti. To pa po drugi strani opozarja na delovanje institucionalnega dela Slovenske vojske, ki bi moral ob zaznavah kršitve njihovega dostojanstva dosledno ukrepati. Čeprav lahko ima razkritje tudi pozitiven učinek na istospolne pripadnice in pripadnike, za večino to še vedno pomeni prej slabost kot pa prednost. Raziskava je pokazala na precejšen strah lezbijk in gejev pred razkritjem in posledično tveganje stigmatizacije, neenake obravnave in izpostavljenosti predsodkom, ki ima vzrok tudi v njihovem dvomu o učinkovitem reševanju pojavnih oblik diskriminacije. Fizičnega nasilja kot skrajne posledice homofobnega sovraštva v raziskavi nismo zaznali, kar ocenjujemo kot pozitiven signal o dovolj vzdržni tolerantnosti pripadnic in pripadnikov Slovenske vojske do istospolno usmerjenih.

*Kašen je odnos in razumevanje Slovenske vojske kot institucije do sprejetosti istospolno usmerjenih pripadnic in pripadnikov?* Nosilci različnih funkcijskih področij v Slovenski vojski se zavedajo, da istospolna usmerjenost v nobenem primeru ne sme vplivati niti na neenako obravnavanje niti na neenake možnosti službovanja. Kljub temu zavedanju se ti nosilci pri svojem delu redko soočajo z vprašanjem sprejetosti istospolne usmerjenosti. To je lahko posledica tega, da veliko pripadnic in pripadnikov v Slovenski vojski skriva svojo spolno usmerjenost. Lahko pa bi bila tudi posledica njihovega nezaupanja v nosilce funkcijskih področij, odgovornih za uravnavanje odnosov Slovenski vojski. Najbolj skrb vzbujajoč pa bi bil lahko tretji razlog, ki nakazuje na to, da se nadrejeni v Slovenski vojski ne želijo pretirano (sploh pa ne pred nastopom težav) spoprijemati s problematiko prisotnosti istospolno usmerjenih oseb v svojih kolektivih. Slednje nakazuje na določeno vrsto zavestne »slepote« do homofobne diskriminacije kakor tudi na prepričanje o heteroseksualni homogenosti kolektivov. Rezultati raziskave kažejo, da ima pri ozaveščanju kolektivov Slovenske vojske najpomembnejšo vlogo poveljnik oziroma nadrejeni. Poveljniki so tisti, ki s svojim zgledom, vodenjem, spoštljivostjo, pravično obravnavo in doslednostjo ukrepanja, izgrajujejo zdrave in predsodkov razbremenjene kolektive, kar nakazujejo tudi rezultati nekaterih tujih raziskav (na primer Polchar et al., 2014; Heinecken in Soeters, 2018). Kljub temu v raziskavi opazamo, da je določen del poveljniške linije do vprašanja sprejetosti istospolne usmerjenosti zadržan, nekateri nosilci odgovornosti in odločanja pa so še vedno omejeni s predsodki in tudi nizko ravno strpnosti do drugače spolno usmerjenih. Mehanizmi za preprečevanje diskriminacijskih oblik ravnanja obstajajo, a je njihova učinkovitost, kot smo že izpostavili, vprašljiva, saj odgovorni nemalokrat ta socialna vprašanja »pometejo pod preprogo«.

Kljub zavedanju, da je vzorec vključenih istospolno usmerjenih pripadnic in pripadnikov Slovenske vojske majhen, je raziskava v smislu eksploratornosti in zaznavanja problemov izjemno pomembna. Spoznanja raziskave pa kažejo, da bi bilo treba proučevanje tega občutljivega vojaško-sociološkega področja razvijati naprej. Najprej predlagamo razširitev statističnega vzorca na lezbično, še posebej pa na gejevsko usmerjenost, s čimer bi lahko na podlagi reprezentativnosti poleg potrebe po ozaveščanju o prisotnosti istospolno usmerjenih oseb v Slovenski vojski naslovili tudi probleme, ki se pri tem odpirajo. To pa pomeni, da za proučevanje vključenosti istospolno usmerjenih oseb obravnava zgolj na podlagi kvalitativnih podatkov navadno ne zadošča (podobno tudi Švab in Kuhar, 2005: 28). Za kompleksnejšo interpretacijo problematike istospolno usmerjenih oseb v Slovenski vojski bi bilo treba povezati kvalitativno in kvantitativno metodologijo.

## Sklep

Čeprav Slovensko vojsko oblikuje pretežno heteronormativno okolje, v njej opravljajo vojaški poklic posamezniki iz različnih socialnih skupin, tudi istospolno usmerjene osebe. Koliko so izpostavljeni oziroma kako so sprejeti v vojaški organizaciji, v kateri velja ničelna toleranca do kršitve dostojanstva ali integritete posameznika, je odvisno od ravni njene vojaške kulture. Za Slovensko vojsko je pomembno, da prepozna to socialno raznolikost, jo upošteva ter zagotovi vsem svojim pripadnicam in pripadnikom visoke socialne standarde, torej organizacijo, v kateri bodo vse socialne skupine sprejete in cenjene zaradi svoje edinstvenosti, znanja, usposobljenosti in veščin. Čeprav v Slovenski vojski – tako kot tudi v civilni družbi – ni mogoče v popolnosti odpraviti predsodkov in diskriminacije do drugačne spolne usmerjenosti, niti ni mogoče pričakovati, da bodo vse njene pripadnice in pripadniki sprejeli istospolno usmerjene osebe in jih obravnavali enako kot heteroseksualne, se lahko z vplivanjem na njihovo vedenje, s kolektivno ozaveščenostjo ter z discipliniranjem zagotovi določen kulturni vzorec ravnanja v vojaškem poklicu. V tem segmentu upravljanja s človeškimi viri je še veliko možnosti za izboljšave, če smo se seveda o njih pripravljeno odkrito pogovarjati in če želimo izkoriščati prednosti, ki nam jih ponuja socialna raznovrstnost.

Glede na ugotovitve raziskave predlagamo štiri razpravljavska izhodišča s področja vključevanja in sprejemanja tako istospolno usmerjenih oseb kot tudi drugih socialnih skupin v Slovenski vojski. Prvič, če Slovenska vojska v vse bolj spreminjajoči se podobi družbenih vrednot ter vse večji demografski in socialni raznovrstnosti hoče ostati družbeno reprezentativna in ohraniti družbeno legitimnost, bo morala zagotoviti visoko inkluzivno okolje, v katerem bosta prostor in možnost za medsebojno razumevanje, spoštovanje in strpnost vseh, ki želijo in zmorejo opravljati vojaški poklic ne glede na socialni status ali pripadajočo socialno skupino. Drugič, enakopravna obravnava, spoštovanje dostojanstva in integritete posameznika v delovnem okolju pomembno vplivata tako na zanimanje za vojaški poklic kot tudi zadrževanje vojaškega kadra. Tretjič, prepoznavanje prednosti inkluzivnega delovnega okolja, v katerem se spoštuje odprtost in tolerantnost do socialne in spolne drugačnosti, kjer lahko istospolno usmerjene osebe brez posebnih zadržkov razkrijejo svojo spolno usmerjenost, je povezano z boljšo samopodobo, odkrito komunikacijo, zaupanjem, večjim zadovoljstvom z delom in delovno učinkovitostjo vojaške organizacije. In četrtič, poveljnik oziroma nadrejeni v delovnem procesu lahko s svojim vodenjem, zgledom in prizadevanji za ničelno toleranco do diskriminacije bistveno prispeva k vojaški kulturi in strpnosti kolektiva. Pri tem pa ne smemo zapostaviti tudi vloge vojaškega izobraževanja in njenega prispevka k razbijanju moralnih

predsodkov, tabujev in stereotipov glede odnosov med posamezniki in v kolektivu.

Učinkovitost delovanja vsake organizacije, še posebej vojaške (kot enega največjih zaposlovalcev v vsaki državi), je odvisna od njenega intelektualnega in motivacijskega potenciala, torej človeškega dejavnika. Ta potencial je tako močan, kot je močna najšibkejša vez med posamezniki, ki sestavljajo organizacijo, ter toliko vzdržen, kot se je organizacija pripravljena prilagajati spremembam družbenih vrednot in socialni raznolikosti, iz katere črpa ta potencial. S tega zornega kota je vsaka pripadnica in pripadnik Slovenske vojske nepogrešljiv vezni člen njenega uspešnega delovanja. Vključevanje raznolikih socialnih skupin v Slovenski vojski torej ni povezano samo z normativno urejenostjo, ampak šele z doslednim zagotavljanjem dejanskih visokih etičnih in moralnih vedenjskih standardov brez dopuščanja odstopanja. Vključevanje istospolno usmerjenih pripadnic in pripadnikov Slovenske vojske kakor tudi drugih socialnih skupin je pomembno vojaško-sociološko vprašanje, ki vodi k strokovnemu diskurzu ne samo o tem, kako se soočiti z naraščajočo socialno raznolikostjo v njeni strukturi, ampak kako ta potencial raznolikosti spremeniti v priložnosti sodobno oblikovane vojaške organizacije.

#### LITERATURA

- Boswell, John (1980): *Christianity, Social Tolerance and Homosexuality*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Brdnik Stupan, Janko (2018): *Odnos do homoseksualnosti v delovnem okolju in zadovoljstvo zaposlenih z življenjem*. Magistrsko delo. Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.
- Frank, Nathaniel (2010): *Don't Ask, Don't Tell: Detailing the Damage*. Santa Barbara: Palm Center. Dostopno prek <http://www.unfriendlyfire.org/research/files/report.pdf>, 9. 12. 2021.
- Heineken, Lindy in Joseph Soeters (2018): *Managing Diversity: From Exclusion to Inclusion and Valuing Difference*. V: Giuseppe Caforio (ur.), *Handbook of Sociology of the Military*, 327–339. Cham: Springer.
- Herek, Gregory (1993): *Sexual Orientation and Military Service: A Social Science Perspective*. *American Psychologist* 48 (5): 538–549.
- Jones, Franklin in Roland Koshes (1995). *Homosexuality and the Military*. *American Journal of Psychiatry* 152 (1): 16–21.
- Manigart, Philippe (2018): *Restructured Armed Forces*. V: Giuseppe Caforio (ur.), *Handbook of Sociology of the Military*, 407–425. Cham: Springer.
- McIntosh, Mary (1968): *The Homosexual Role*. *Social Problems* 16 (2): 182–192.
- Plummer, Ken (1995): *Telling Sexual Stories. Power, Change and Social Worlds*. London: Routledge.
- Polchar, Joshua, Tim Sweijjs, Philipp Marten in Jan Galdiga (2014): *LGBT Military Personnel: A Strategic Vision for Inclusion*. Hague: The Hague Centre for Strategic Studies.

Salganik, Matthew in Douglas Heckathorn (2004): Sampling and Estimation in Hidden Populations Using Respondent-Driven Sampling. *Sociological methodology* 34 (1): 193–239.

Švab, Alenka in Roman Kuhar (2005): Neznosno udobje zasebnosti: vsakdanje življenje gejev in lezbijk. Ljubljana: Inštitut za sodobne družbene in politične študije.

Zupan Sosič, Alojzija (2018): Pripovedi spolnih manjšin v Sloveniji po letu 2000. *Jezik in slovstvo* 63 (4): 101–113.

#### VIRI

Kodeks vojaške etike Slovenske vojske (2009): Uradni list RS, št. 55/2009. Ljubljana: Uradni list RS.

Pravila službe v Slovenski vojski (2009): Uradni list RS, št. 84/2009. Ljubljana: Uradni list RS.

Postopki in ukrepi za varovanje dostojanstva v Slovenski vojski (2018): Generalštab Slovenske vojske, št. 804-228/2018-1, 14. 9. 2018. Interni dokument. Ljubljana: Ministrstvo za obrambo.