

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

DIPLOMSKO DELO

KATJA NOVOSEL

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**DISKRIMINACIJA PO SPOLU V OGLASIH
DELOVNIH MEST**

Ljubljana, avgust 2009

KATJA NOVOSEL

IZJAVA

Študent/ka Katja Novosel izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom prof. dr. Janeza Malačiča , in da dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 17.8.2009

Podpis: _____

Kazalo

| | |
|--|-----------|
| UVOD | 1 |
| 1 DISKRIMINACIJA | 2 |
| 1.1 Vzroki za diskriminacijo | 2 |
| 1.2 Razpisovanje delovnih mest in diskriminacija | 3 |
| 1.3 Kaj lahko naredijo žrtve, ki so bile spolno diskriminirane | 5 |
| 2 RAZŠIRJENOST DISKRIMINACIJE V EU IN SLOVENIJI | 6 |
| 2.1 Podatki Zagovornika načela enakosti o diskriminaciji v Sloveniji | 7 |
| 3 ANALIZA OGLASOV PROSTIH DELOVNIH MEST V ČASOPISIH DNEVNIK IN DELO | 8 |
| 3.1 Načini objave oglasov prostih delovnih mest | 9 |
| 3.1.1 Sporni oglasi | 10 |
| 3.1.2 Neposredna in posredna diskriminacija | 11 |
| 3.1.3 Zakonsko pravilno zapisani oglasi | 11 |
| 3.1.4 Zastopanje enakosti med spoloma | 12 |
| 4 ZAKONODAJA | 12 |
| 4.1 Organizacija združenih narodov | 12 |
| 4.2 Svet Evrope | 13 |
| 4.3 EU | 13 |
| 4.4 Republika Slovenija | 14 |
| 5 AKTIVNOSTI EU IN SLOVENIJE PROTI DISKRIMINACIJI | 15 |
| 5.1 EU | 15 |
| 5.1.1 Program Skupnosti za enakost spolov (2001-2005) in program Progress | 15 |
| 5.1.2 Evropsko leto enakih možnosti za vse | 16 |
| 5.2 Slovenija | 16 |
| 5.2.1 Evropsko leto enakih možnosti v Sloveniji | 16 |
| 5.2.2 Nacionalni programi in aktivnosti | 17 |
| 5.3 Promocijske aktivnosti | 17 |
| SKLEP | 18 |
| LITERATURA IN VIRI | 20 |
| PRILOGI | 1 |

Kazalo slik in tabel

| | |
|---|----|
| <i>SLIKA 1: NA KOGA SE OBRNITI, ČE STE ŽRTEV DISKRIMINACIJE</i> | 5 |
| <i>SLIKA 2: PRISOTNOST DISKRIMINACIJE V EU 2006 (EU25), 2008 (EU27)</i> | 6 |
| <i>SLIKA 3: RAZPIS ZA KRATEK STRIP NA TEMO DISKRIMINACIJA</i> | 17 |
| <i>SLIKA 4: PROMOCIJSKE RAZGLEDNICE</i> | 17 |
| | |
| <i>TABELA 1: STATISTIČNI PODATKI O PRIMERIH</i> | 7 |
| <i>TABELA 2: STATISTIČNI PRIKAZ ŠTEVILA OGLASOV PO ČASNIKU</i> | 10 |

UVOD

V Evropi naj bi bili vsi državljani aktivni v družbi. Raznolikost ljudi, regij in navsezadnje držav članic pomeni bogastvo Evropske unije, v nadaljevanju EU. Od svojega začetka naprej EU povezuje družbene vrednote z ekonomskimi, s čimer zagotavlja pravične možnosti pri zaposlovanju in enakopravnosti v življenju. Za te vrednote se potegujejo vlade vseh držav članic s snovanjem delovnih mest, zmanjševanjem revščine in socialne zapostavljenosti ter zagotavljanjem socialne varnosti in enakopravnosti.

Enakost pred zakonom, ne glede na spol in druge osebne okoliščine, je ena temeljnih človekovih pravic ter eno osnovnih načel sodobnih demokracij. Načelo enakosti žensk in moških je zapisano v številnih mednarodnih dokumentih. EU je sprejela vrsto zavezujočih direktiv in manj obvezujočih dokumentov, ki države članice zavezujejo k enaki obravnavi spolov. Tudi Slovenija, kot ena od članic unije, ima vrsto zakonov, ki urejajo pravice na tem področju.

Zakoni in direktive neenakost med spoloma sicer urejajo na različnih področjih. Ukvarjajo se tako z dostopom do izobraževanja in zaposlitve kot napredovanjem, starševskimi pravicami, dostopom do zdravstvenih uslug, pravicami do prejemkov socialne pomoči idr.

Sama se bom v svojem raziskovanju osredotočila na področje zaposlovanja. Namen moje diplomske naloge je raziskati oglase prostih delovnih mest v dveh dnevnikih slovenskih časopisih in preveriti spodnji dve hipotezi.

Prva hipoteza je, da je v slovenskem prostoru pri oglaševanju prostih delovnih mest prisotna diskriminacija med spoloma. Druga pa, da so pri oglaševanju prostih delovnih mest diskriminirane ženske.

Diplomsko delo je razdeljeno na pet poglavij, od tega štiri zajemajo teoretični del, empirični del pa zajema analizo objav prostih delovnih mest v dveh slovenskih dnevnikih.

V prvem teoretičnem poglavju bom predstavila osnovne pojme diskriminacije in teorijo, povezano z njo: zakaj pride do diskriminacije, kako je vpeta v razpisovanje delovnih mest, kako se ji lahko pri tem izognemo in kaj lahko naredijo žrtve, ki so jo občutile.

V drugem poglavju bo nekaj statističnih podatkov o razširjenosti diskriminacije v EU in Sloveniji, predstavljeni pa bodo tudi primeri s področja zaposlovanja, ki jih je obravnavala Zagovornica oz. Zagovornik načela enakosti.

Analiza diskriminacije med spoloma v oglasih za prosta delovna mesta v dnevnikih bo predstavljena v tretjem delu. Pogoji vključitve dnevnika v analizo je bil, da časopisna hiša ne posega v delodajalčev oglas, pa čeprav je ta v nasprotju s predpisi o enakosti med spoloma.

Zakonodaja povezana z diskriminacijo bo zajeta v predzadnjem poglavju. Predstavljeni bodo vsi zakoni in direktive, ki Slovenijo vežejo k odkrivanju in odpravljanju diskriminacije ter zaščiti žrtev. Ta del bo obsegal zakone Organizacije združenih narodov, Evropsko pravno podlago z vsemi direktivami in nacionalne zakone. Predstavila bom tudi organe, ki so v Sloveniji odgovorni za odkrivanje in preprečevanje diskriminacije.

Zadnji del diplomske naloge bo predstavitev aktivnosti EU in Slovenije proti diskriminaciji. Tu bodo zajeti programi na ravni EU, na ravni Slovenije, leto enakih možnosti za vse in druge akcije, ki se odvijajo v smeri preprečevanja diskriminacije in osveščanja javnosti o tem problemu.

1 Diskriminacija

Diskriminacija pomeni kakršnokoli razlikovanje, izključevanje, omejevanje ali dajanje prednosti na podlagi osebnih značilnosti, katerega namen ali dejanski učinek je onemogočiti kogarkoli ali ga prikrajšati za enakopravno priznavanje, uživanje ali uresničevanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin na političnem, gospodarskem, socialnem, kulturnem in vsakem drugem področju javnega življenja. Osebnostne značilnosti so na primer etnična pripadnost, veroizpoved, starost, spolna umerjenost, spol idr. (Varuh človekovih pravic RS, 2004, str. 2). Ker je tema diplomske naloge diskriminacija med spoloma, se bom nadalje osredotočala samo na problematiko vezano na to vrsto diskriminacije.

Poznamo:

Neposredno spolno diskriminacijo, ki obstaja, kadar je oseba deležna manj ugodne obravnave zaradi svojega spola in (Kozmik & Salecl, 1999, str. 3)

Posredno spolno diskriminacijo, ki obstaja, če navidezno nevtralne določbe, kriteriji in praksa učinkujejo tako, da postavljajo znatno večji delež pripadnikov enega spola v slabši položaj, razen če so te določbe, kriteriji in praksa ustrezni in potrebni ter upravičeni z objektivnimi dejstvi, ki niso povezana s spolom (Kozmik & Salecl, 1999, str. 2).

1.1 Vzroki za diskriminacijo

Veliko število študij je v večini držav pokazalo, da so ženske na trgu dela za isto izobrazbo, izkušnje in delovno dobo plačane manj kot moški (Dijkstra & Plantenga, 1997, str. 44). Urad Evropske komisije za zaposlovanje in socialne pravice je ob mednarodnem dnevu žena izdal poročilo Ukrepi EU za ženske. V njem navaja, da ženske v EU v povprečju zaslužijo 1,4% manj kot moški in kljub temu, da jih je med univerzitetnimi diplomanti že 59%, redkeje kot moški zasedejo vodilne in odgovorne položaje (Evropska Komisija, 2009).

Participacija žensk na trgu dela vsako leto raste. To gre pripisati različnim dejavnikom. McConnell in Brue (1995, str. 62-65) omenjata naslednje: rast realnih stopenj mezd za ženske, spreminjanje obnašanja in preferenc žensk na trgu dela, rast produktivnosti v gospodinjstvu – zahvaljujoč tehnologiji, upad rojstev, porast ločitev, porast dosegljivosti poklicev in upad realnih mezd moških, kar je prisililo družine, da se na trg dela poleg moških vključijo tudi ženske.

Problem v razliki med številom diplomantk in plačilom žensk na trgu dela se vleče iz preteklosti. Naše mame niso imele toliko možnosti izobraževanja kot jih imamo dekleta v

današnjem svetu. Kljub temu pa so mame na trgu dela še vedno prisotne in njihova nižja izobrazba znižuje povprečno plačo žensk. Ta pa seveda ni v pravilnem razmerju s številom diplomantk tega časa, kar povzroča negodovanja (Marshall, Knapp, Liggett & Glover, 1978, str. 18). Do omenjenih razlik na trgu prihaja, ker delodajalci dobro poznajo povpraševanje po delovnih mestih, kar jim omogoča izbiro najbolj ugodnega oz. primerne kandidata oz. kandidatke (Png, 2002, str. 311).

Urad Evropske komisije za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti na svoji internetni strani, kot vzroke za diskriminacijo žensk, navaja *podcenjevanje dela žensk, segregacijo na trgu dela, tradicijo in stereotipe ter usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja*. Vsi ti vzroki so med seboj povezani. In sicer, delovna mesta, za katera so potrebna podobna znanja, kvalifikacije ali izkušnje, so pogosto slabše plačana in podcenjena, če na njih prevladujejo ženske. Poleg tega je lahko tudi ocenjevanje uspešnosti in zato raven plače v korist moških. To razliko krepi segregacija na trgu dela.

Ženske in moški še vedno delajo na različnih delovnih mestih. Ženske pogosto delajo v sektorjih, v katerih je delo nižje vrednoteno in s tem slabše plačano kot v sektorjih, v katerih prevladujejo moški. Vendar tudi, če delajo v istih sektorjih, so deležne manjšega odstotka plače, kot moški kolegi (Sen, 1987, str. 14). Do enakega zaključka sta prišla tudi Ehrenberg in Smith (2000, str. 418), saj njune raziskave kažejo, da ženske z doktorsko izobrazbo zaslužijo le 67% moške doktorske plače. Ženske so nezadostno zastopane na vodstvenih in vodilnih mestih, saj predstavljajo le 32% vseh vodstvenih delavcev v gospodarskih družbah v EU, 10% članov upravnih odborov največjih družb in 29% vseh znanstvenikov in inženirjev v Evropi. Pomemben vzrok za to je spolno osnovana delitev dela. Ženske v veliko primerih zaradi omenjene segregacije, delajo poleg drugih žensk in ti pogoji pomagajo k ohranjanju zastopanosti delovnih mest tako kot so (ILO, 1976, str. 15). K temu pa svoj vpliv dodajo še tradicija in stereotipi. Čeprav je lahko izbira izobraževanja in s tem poklicne poti deklet in žensk v nekaterih primerih izraz osebne izbire, lahko tradicija in stereotipi vplivajo na to izbiro. Manj je žensk, ki delajo na znanstvenih in tehničnih delovnih mestih, ker družba meni, da so te vede "rezervirane" za moške (Evropska komisija, 2009).

V mnogih primerih ženske zato delajo v nižje vrednotenih in slabše plačanih sektorjih gospodarstva, kjer je malo poklicnega izobraževanja, slabi delovni pogoji in pomanjkanje možnosti napredovanja (ILO, 1976, str. 12). Rešitev za to vidita McConnell in Brue (1996, str. 352) v dodatnem izobraževanju kadrov in treningu, s čimer bi zaposleni dobili zadostna znanja za prekvalifikacijo iz enega na drugo delovno mesto. Kljub slabšemu položaju, ženske te vrste dela še vedno sprejemajo, saj jim le tako uspe uskladiti obveznosti iz poklicnega in zasebnega oz. družinskega življenja (Katz, 1994, str. 41). Zaradi vse večjih težav pri usklajevanju teh obveznosti, se v vedno večji meri odločajo za delo s skrajšanim delovnim časom, kjer so urne postavke v primerjavi s polnim delovnim časom opazno nižje, saj naj bi bila povprečna znanja ljudi, ki delajo skrajšani delovni čas, nižja (Joshi & Paci, 1998, str. 70).

1.2 Razpisovanje delovnih mest in diskriminacija

Naša moč je v naši različnosti. Po nedavni raziskavi Evropske komisije 83% podjetij, ki izvajajo politiko v prid različnosti, meni, da jim slednja prinaša resnične prednosti za

poslovanje. Na primer večjo izbiro pri iskanju novih kadrov, boljšo motivacijo zaposlenih in prednost bolj inovativne delovne sile.

Oglaševanje prostih delovnih mest in potreb po delavcih je javno, zato je njegovo sporočilo še posebej pomembno. Zahtevani razpisni pogoji in kvalifikacije morajo biti realni in relevantni ter v skladu z dejanskimi potrebami. Zastavljeni morajo biti neomejevalno ali neizključevalno do katerekoli skupine ali posameznika.

Najpogostejša napaka razpisov v Sloveniji je izključevanje na podlagi spola ali starosti. Zakon o delovnih razmerjih v 25. členu izrecno narekuje objavo prostih delovnih mest za moški in ženski spol, a kljub temu večina delodajalcev in podjetij objavlja oglase samo v moškem slovničnem spolu (Ukrepi proti diskriminaciji v zaposlovanju za delodajalce, 2006. str. 31).

Pri oglaševanju prostih delovnih mest mora delodajalec upoštevati enakost med spoloma¹, ki mu jo v 4. členu predpisuje Zakon o enakih možnostih žensk in moških. Delodajalec se kršenju zakonodaje izogne, če upošteva naslednja dejstva:

- Oglas je javna podoba podjetja. Z oglaševanjem je potrebno vedno promovirati načelo enakih možnosti,
- oglaševati je potrebno, da so vsi kandidati enako zaželeni in preveriti selekcijske kriterije, da niso do nikogar izključevalni,
- če je možno, uporabiti pozitivne ukrepe² za spodbujanje težje zaposljivih oseb,
- pozorno uporabljati jezik in se izogibati stereotipnim vprašanjem, ki niso relevantna za razpisano delovno mesto,
- izogibati se uporabi "moški", "ženska" (Peres, 1978, str. 156),
- svetovati kandidatom, naj k vlogi priložijo fotografijo, je protipravno. Tistim, ki fotografijo samodejno priložijo, dati vedeti, da ta za postopek izbora ni relevantna,
- opis delovnega mesta in glavnih delovnih nalog naj bo jedrnat in razločen,
- pri sodelovanju z agencijo za zaposlovanje ali zavodom za zaposlovanje se je potrebno prepričati ali ravnajo zakonito in v praksi spoštujejo načelo enakih možnosti,
- Pri tiskanem mediju, kjer bo oglas objavljen, preveriti ali tudi oni spoštujejo zakonodajo.

(Ukrepi proti diskriminaciji v zaposlovanju za delodajalce, 2006. str. 33,34)

Delodajalci lahko objavijo prosto delovno mesto le za en spol samo v primerih, ki jih navaja Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja v členu 2.a. Različno obravnavanje na podlagi določene osebne okoliščine je upravičeno, če takšno različno obravnavanje upravičuje zakonit cilj in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna. Različno obravnavanje ni prepovedano le:

¹ Enakost med spoloma – pomeni, da so ženske in moški enako udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja, da imajo enake možnosti za uživanje pravic in za razvoj osebnih potencialov ter enako korist od rezultatov, ki jih prinaša razvoj. (ZEMŽM – Uradni list RS, št. 59/2002).

² Posebni/Pozitivni ukrepi – ob enakem izpolnjevanju predpisanih meril in pogojev dajejo prednost osebam z določeno osebno okoliščino in se uporabijo v primerih, ko obstaja očitno nesorazmerje v zastopanosti oseb z določeno osebno okoliščino. (ZUNEO – Uradni list RS, št. 50/04; 6. člen)

- če zaradi narave posameznega poklica taka značilnost predstavlja bistveno poklicno zahtevo; npr. za moškega manekena se išče samo kandidate moškega spola,
- zaradi vere ali prepričanja posameznika ali posameznice pri poklicnem delu v cerkvah; npr. le moški lahko postane katoliški duhovnik,
- če tako v skladu s pravnim redom EU določa poseben zakon.

1.3 Kaj lahko naredijo žrtve, ki so bile spolno diskriminirane

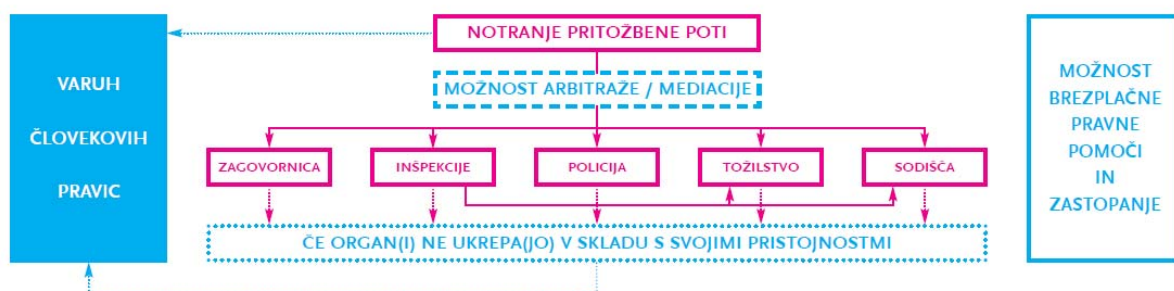
Žrtve diskriminacije so odrinjene na rob družbe. Dolgotrajna diskriminacija, pa naj gre za sovražni govor, nadlegovanje, ali kakšno drugo obliko diskriminacije, poslabšuje stanje žrtev, prispeva k povečanju obolevnosti za kroničnimi boleznimi, psihološkim obolenjem ter depresivnim stanjem. Ljudje se na diskriminacijo odzovemo različno, a najpogosteje o problemu molčimo (Belle, 1982, str. 114).

Evropska zakonodaja prepoveduje diskriminacijo, nadlegovanje in šikaniranje na delovnem mestu. Od vseh držav članic zakonodaja zahteva, da dajo žrtvam diskriminacije pravico do pritožbe po sodni ali upravni poti in da se tiste, ki so diskriminirali, primerno kaznuje. Cilj zakonodaje je vsem Evropejcem zagotoviti enak sklop pravic.

Žrtve, ki so bile diskriminirane in želijo doseči pravico, se morajo poučiti o pravnem redu. Pridobiti morajo informacije o uradnih organih, ki nudijo pomoč žrtvam diskriminacije, informacije o primernih sodnih in upravnih postopkih, finančni podpora, ki je na voljo za vodenje postopka, postopku dokazovanja diskriminacije in drugih virih svetovanja in pomoči (Evropska komisija, 2007).

V Sloveniji se posameznice in posamezniki v primeru domnevne diskriminacije lahko obrnejo na spodaj navedene institucije ali pokličejo na Urad za enake možnosti, ki je maja 2000 ustanovil posebni brezplačni telefon (Urad za enake možnosti RS, 2009).

Slika 1: Na koga se obrniti, če ste žrtev diskriminacije



Vir: Bilten Varuha človekovih pravic RS 2006, str. 8.

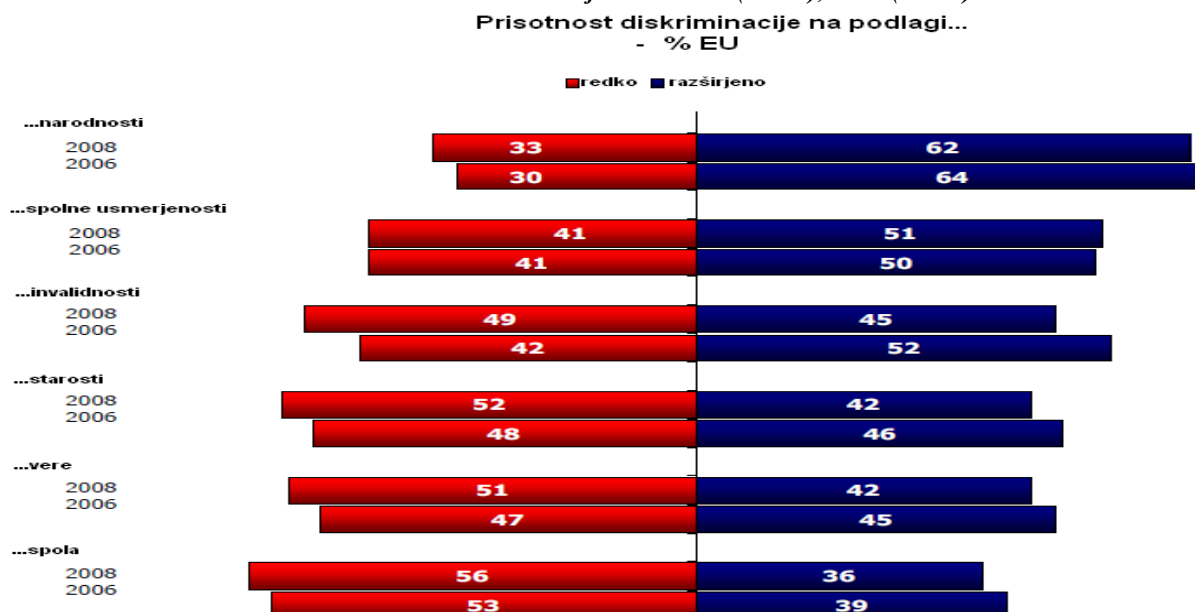
Diskriminacija je za ljudi, ki jih neposredno prizadene, pogubna. Njen davek pa plačujeta tudi širša družba in celotno gospodarstvo. Če naj se Evropa spopade z izzivi globalizacije ter ustvari številnejša in boljša delovna mesta, morajo vsi njeni prebivalci imeti enake možnosti in priložnosti.

2 Razširjenost diskriminacije v EU in Sloveniji

S strani Evropske komisije je bil leta 1973 ustanovljen Eurobarometer, z namenom nadziranja razvoja javnega mnenja Evropejcev. Raziskave potekajo v vseh državah članicah, eno od področij, ki jih obravnava Eurobarometer, pa je tudi diskriminacija v EU.

Poročilo za leto 2008 kaže, da je diskriminacija zaradi spola šele na šestem mestu, kljub temu, da jo je občutilo več kot ena tretjina vprašanih, pred njo pa so bolj razširjene vrste diskriminacije na podlagi narodnosti, spolne usmerjenosti, invalidnosti in verske usmerjenosti. Enako stanje je bilo tudi v letu 2006, le da je leto 2008 bolj ugodno, saj je število ljudi, ki menijo, da je diskriminacija v družbi prisotna (24%), manjše.

Slika 2: Prisotnost diskriminacije v EU 2006 (EU25), 2008 (EU27)



Vir: Eurobarometer: Discrimination in the European Union: Perceptions, Experiences and Attitudes, 2008, str. 7.

15% Evropejcev meni, da so bili v leti 2008 diskriminirani, a le 3% na podlagi spola. Kljub temu, da diskriminacijo lahko obkroži oba spola, so ta problem bolj občutile ženske (5%) kot moški (1%). Zanimiv je podatek, da je v EU27 29% ljudi in v Sloveniji 24%, ki so bili priče vsaj ene vrste diskriminacije. To pove, da Evropejci smo žrtve diskriminacije, vendar se tega premalo zavedamo in se še vedno bojimo posledic, ki bi jih prinesla prijava kršitelja pristojnim organom.

V Sloveniji zaenkrat še nimamo organa, ki bi se ukvarjal z nadzorom oglasov in posledično z odpravljanjem diskriminacije med spoloma na tem področju. Primeri, ki se obravnavajo, so prijavljeni s strani posameznikov ali organizacij na institucije, ki so bile ustanovljene z namenom, da posredujejo in pomagajo vpletenim stranem. V Sloveniji se lahko posamezniki, ki menijo, da so bili žrtve diskriminacije zaradi oglasov prostih delovnih mest, obrnejo na:

- **Varuhinjo človekovih pravic**, katere naloga je varovanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin v razmerju do državnih organov, organov lokalne samouprave in nosilcev javnih pooblastil. To počne na dveh ravneh. Prva je obravnava posamezne prijave kršenja človekovih pravic ali druge nepravilnosti. V tem delu Varuhinja

ugotavlja, ali je kršitve sploh storjena in skuša odpraviti njene posledice. Druga raven pa zajema obravnavo širših vprašanj, pomembnih za pravno varnost, in zajema sistemsko, promocijsko in preventivno delo. Prva pomeni odpravljanje konkretne kršitve, druga pa preprečevanje morebitnih kršitev (Varuh človekovih pravic RS, 2006, str. 8).

- **Zagovornika načela enakosti**, katerega institut je bil ustanovljen z Zakonom o enakih možnostih žensk in moških leta 2002, z namenom odkrivanja obstoja diskriminacije na posameznih področjih družabnega življenja ter s tem prepoznavnosti problema v širši javnosti. To pomeni večjo osveščenost in poznavanje pravic na tem področju. Glavna naloga zagovornika oz. zagovornice je obravnavo primerov domnevnega neenakega obravnavanja spolov. Postopek ni formalen, mnenje, ki ga izda, je neobvezno, obe strani pa imata pred in po obravnavi primera na voljo vse ostale postopke, npr. ustavno pritožbo, sodno varstvo, postopek pri varuhu človekovih pravic itd. (Zagovorništvo enakih možnosti žensk in moških v EU in Sloveniji, 2003, str. 47).
- **Inšpektorat za delo**, ki po 227. členu Zakona o delovnih razmerjih izvaja nadzor nad izvajanjem določb tega zakona, izvršilnih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca, ki urejajo delovna razmerja. Ko je inšpektor ali inšpektorica za delo obveščen o kršitvi, ima pravico pregledati sredstva za delo, delovno okolje ter pogodbe in sprejeti odločitev. Lahko predlaga sporazumno rešitev spora, ali delodajalcu naloži obvezo izvajanja zakona v prihodnje. V primeru, ko inšpektor ali inšpektorica ugotovi kršitev v zvezi s sklenitvijo delovnega razmerja, za katero je pristojno delovno sodišče, bo žrtev opozoril, da lahko svoje pravice uveljavlja v sodnem postopku (Varuh človekovih pravic RS, 2006, str. 8).
- **Sodišča**, kamor se lahko žrtve obrnejo same ali po pooblaščenem zastopniku. Za zahtevo varstva pravic na sodišču zadostujejo dokazi, ki opravičujejo resen sum. Če je prišlo do diskriminacije pri zaposlovanju ali delu, bo žrtev zoper delodajalca vložila tožbo na delovno sodišče (Varuh človekovih pravic RS, 2006, str. 9).

2.1 Podatki Zagovornika načela enakosti o diskriminaciji v Sloveniji

Zagovornik oz. zagovornica vsako leto pripravi poročilo o svojem delu, ki ga Urad za enake možnosti predloži vladi. To omogoča spremljanje razmer na tem področju in na podlagi tega tudi predlaganje ustreznih zakonodajnih ukrepov (Zagovorništvo enakih možnosti žensk in moških v EU in Sloveniji, 2003, str. 48).

Tabela 1: Statistični podatki o primerih

| Leto | Število pobud | POBUDNIK | | | Oglasi za delovna mesta |
|------|---------------|----------|-------|------------------|-------------------------|
| | | Ženska | Moški | Društva ali NVO* | |
| 2003 | 11 | 7 | 1 | 2 | 1 |
| 2004 | 8 | 12 | 2 | 2 | 1 |
| 2005 | 38 | 17 | 24 | 5 | 7 |
| 2006 | 36 | 20 | 14 | 3 | 5 |
| 2007 | 41 | 16 | 17 | 11 | 3 |
| 2008 | 47 | 14 | 19 | 13 | 3 |

*NVO- Nevladne organizacije

Vir: Letna poročila Zagovornice oz. Zagovornika enakih možnosti žensk in moških, 2004-2009.

V Letu 2003 je zagovornica posredovala v primeru objave prostega delovnega mesta v časopisu, ko je družba objavila tri prosta delovna mesta, katere zasedbo je pogojevalo z moškim spolom in starostno omejitvijo. Zagovornica je o kršitvi Zakona delovnih razmerjih obvestila podjetje, ki je delovna mesta objavilo, in inšpektorat za delo. Slednji je zoper podjetje podal predlog sodniku za prekrške (Urad za enake možnosti RS, 2004).

Primer iz leta 2004 je vezan na oglase delovnih mest preko študentskega servisa. Dogajalo se je namreč, da študentkam niso posredovali kontaktnih števil delodajalcev, ki so ponujali "moška" dela, kot je npr. sestavljanje regalov. Poleg tega so objavljali delovna mesta strogo ločena po spolu. Študentski servis se je zagovarjal, da objavijo delovna mesta tako, kot jih zahtevajo naročniki, in da je spol eden od pogojev, ki ga morajo kandidati izpolnjevati, da ustrezajo naročnikovim zahtevam. Zagovornica je delovanje študentskega servisa označila za diskriminatorno in jih opozorila, da bi morali prav oni skrbeti za to, da naročniki prijavijo oglase tako, da ločujejo kandidate na podlagi objektivnih dejavnikov in ne na podlagi osebnih okoliščin (Urad za enake možnosti RS, 2005).

Kot je razvidno iz podatkov v tabeli, število obravnav pri zagovornici oz. zagovorniku vsako leto raste. Največja razlika je opazna v letu 2005, kar lahko pripišemo uveljavitvi Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja, ki je razširil področje delovanja zagovornice na vse osebne okoliščine (Urad za enake možnosti RS, 2006).

Leta 2006 je zagovornica presojala primere, povezane z objavo delovnega mesta, in sicer, delodajalci prepogosto v oglasih iščejo osebe prijetnega videza in določenega spola za dela, ki s temi osebnimi okoliščinami niso pogojena (Urad za enake možnosti RS, 2007).

V poročilu leta 2007 zagovornica navaja, da je vedno večje število pobud vloženih s strani društev in nevladnih organizacij, kar nakazuje, da je tudi civilna družba prevzela pomembno vlogo pri opozarjanju na diskriminacijo in osveščanju javnosti (Urad za enake možnosti RS, 2008).

Zadnje poročilo zagovornika, iz leta 2008, navaja, da je bilo s strani moških podanih več pobud kot s strani žensk, kar pomeni, da tudi moški občutijo diskriminacijo v naši državi. Več pobud kot predhodne leto je bilo podanih tudi s strani nevladnih organizacij, kar pomeni, da ozaveščenost javnosti narašča. V oglasih za prosta delovna mesta so diskriminacijo posamezniki zaznali in pritožbo posredovali zagovorniku trikrat, vendar natančnega opisa primera v pojasnjenih primerih zagovornik ni podal (Urad za enake možnosti RS, 2009).

3 Analiza oglasov prostih delovnih mest v časopisih Dnevnik in

Delo

Za analizo oglasov sem izbrala dnevnika, ki izhajata v Ljubljani. Razlog za to je, da sem tudi sama prebivalka glavnega mesta in tako me seveda najbolj zanima, kaj se dogaja v mojem mestu. Drugi razlog pa je ta, da že vrsto let dnevno spremljam novice v Dnevniku. V vsem tem času nikoli nisem namenila pozornosti rubriki, kjer se oglašujejo delovna mesta, ker nisem iskala službe, še manj pa me je zanimal problem diskriminacije. Zato se mi je zdelo zanimivo, da sedaj, ko se ukvarjam s to temo, preverim, kako delodajalci objavljajo prosta

delovna mesta v "mojem" časopisu in nato za primerjavo, pozornost posvetim še drugemu zelo branemu dnevniku časopisu, Delo.

V vsakem od časnikov rubrika, kjer so objavljeni oglasi prostih delovnih mest, izhaja enkrat tedensko. Dnevnikova rubrika Zaposlitev in kariera izhaja v sobotnih izdajah, Delova borza dela pa je del dnevnega izvoda vsak torek. Dnevnik v tiskani obliki oglašuje prosta delovna mesta, ki so drugače objavljena na spletnem portalu MojeDelo.com, zato je opis delovnih mest kratek in vsebuje le najnujnejše pogoje, ki jih zahteva delodajalec ter njegov naslov. Zainteresirani si nato lahko preberejo več o ponudbi delovnih mest, opisu le-teh in pogojih, ki jih zahtevajo delodajalci, na internetnem naslovu www.mojedelo.com. Delo pa v svoji borzi dela objavlja prosta delovna mesta po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje. Kljub temu, da objavam namenijo veliko prostora - veliko več kot Dnevnik - še vedno v vsaki izdaji pripišejo, da zaradi pomanjkanja prostora niso objavljena vsa delovna mesta in tudi ne pogoji, ki jih zahtevajo delodajalci. Vsi manjkajoči podatki so prav tako objavljeni na spletu³ ali pa na oglasnih deskah območnih enot Zavoda ali pri delodajalcih. Večinoma oglase objavljajo individualna podjetja, le pri redkih so posredniki zaposlitvene agencije.

Vzorec zajema šestmesečno obdobje, od začetka novembra do konca aprila, kar pomeni 25 izdaj vsakega časopisa, skupaj torej 50. V vseh zajetih izdajah je bilo skupaj 19814 oglasov prostih delovnih mest, od tega 18597 v Delovi borzi dela, kjer je objavljenih res veliko število delovnih mest, in v Dnevniku 1217.

Zakon o delovnih razmerjih v 25. členu obvezuje delodajalca, da prostega delovnega mesta ne sme objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če je določen spol nujen pogoj za opravljanja dela. Ker obstaja možnost, da časopisna hiša objavi oglase po pravilih, ki jih zahtevajo zakoni, čeprav so delodajalci posredovali do njih oglas, ki diskriminira, sem se obrnila na urednika rubrik pri obeh časopisnih hišah. Oba sta mi v zelo kratkem času prijazno odgovorila na elektronsko pošto, v kateri sta podala enak odgovor. In sicer, da v primeru, ko delodajalec ponudi oglas delovnega mesta, s katerim diskriminira, ga na to, v skladu s priporočilom, ki so ga prejeli od Urada za enake možnosti RS, prijazno opozorijo. V primeru, da delodajalec ni pripravljen popraviti oglasa, so ga dolžni objaviti, tako kot želi, saj za vsebino odgovarja naročnik in ne medij.

3.1 Načini objave oglasov prostih delovnih mest

V oglasih se objave delovnih mest pojavljajo na različne načine. Zaradi različnih zapisov, kjer eni očitno diskriminirajo en spol, drugi pa po mojem mnenju diskriminacijo prikrivajo, ostali pa so zapisani po pravilih, sem se odločila, da bom oglase ločila v 4 segmente. Pri vsakem segmentu bom navedla tudi primer iz časopisov. Prvi segment so oglasi, kjer je delovno mesto podano tako, kot predpisuje zakon, torej v moški in ženski slovnični obliki (natakarica / natakar). Drugi segment so oglasi, ki so zapisani v moški slovnični obliki in imajo pripis M/Ž

³ Internetna stran Zavoda za zaposlovanje, 2009

(natakar M/Ž)⁴. Te oglasi so torej nevtralni. Tretji segment pa so oglasi, zapisani v ženski slovnični obliki s pripisom M/Ž (natakarica M/Ž). Ravno slednji so vzbudili mojo pozornost, saj so se pojavljali v velikem številu in bili vedno podani za poklice, ki jih v večini primerov opravljajo ženske. To vrsto oglasov sem poimenovala "sporni oglasi". Zadnji, četrti segment, so oglasi, ki neposredno zahtevajo, da so za opravljanje poklica zaželeni samo kandidati oz. kandidatke določenega spola (natakarica – ženske). Število spornih oglasov in oglasov, ki neposredno diskriminirajo en spol, je bilo sledeče:

Tabela 2: Statistični prikaz števila oglasov po časniku

| | DELO | | DNEVNIK | | SKUPAJ |
|---|-------|------|---------|------|--------|
| Število vseh oglasov | 18597 | | 1217 | | 19814 |
| Število spornih oglasov | 1390 | 7,5% | 17 | 1,4% | 1407 |
| Število oglasov, ki neposredno diskriminirajo | 38 | 0,2% | 35 | 2,8% | 73 |

3.1.1 Sporni oglasi

Število spornih oglasov je bilo veliko, v Delu so predstavljali 7,5% vseh oglasov in v Dnevniku 1,4%. Določeni oglasi so se v nekaj zaporednih izdajah ponovili, vendar jih zato nisem štela kot en oglas, ampak vsakega kot posamezno enoto. Številke so zaskrbljujoče zato, ker so se v teh spornih oglasih pojavljali samo poklici, ki jih v večini opravljajo ženske. Najpogosteje so delodajalci iskali medicinsko sestro (271 oglasov), čistilko (189 oglasov), natakarico (108 oglasov) in prodajalko (105 oglasov), sledijo še drugi poklici, ki so prikazani na koncu v prilogi 1. Ker so se pojavljale vse te oblike poklicev med vsemi oglasi tudi v drugih oblikah, npr. medicinska sestra /medicinski tehnik, natakar/ica, prodaja M/Ž, sklepam, da so z zapisom v ženski obliki jasno povedali, da želijo zaposliti žensko, s pripisom M/Ž pa prikriji njihove želje in poskrbeli, da njihov oglas ni diskriminiral. Moje mnenje sta podkrepila še avtorja Polachek in Siebert (1993, str. 138), ki navajata, da je med zaposlenimi v ambulantah dentalne medicine, v predšolski vzgoji, med poslovnimi sekretarji, receptorji in medicinskimi sestrami več kot 95% žensk. To pomeni, da za te vrste poklicev dejansko iščejo kandidatke. Zanimivo je namreč dejstvo, da so prodajalko vedno iskali za prodajo proizvodov, ki so že tako v večji meri del "ženskega" življenja, npr. prodaja zaves, preprog, kozmetike ipd. Kadar je šlo za nevtralne proizvode ali proizvode bele tehnike, je bil zapis podan v nevtralni obliki, prodajalec M/Ž, prodajalec / prodajalka ali celo prodaja – M/Ž, pri katerih so se kandidati sami opredelili ali so primerni za prodajo teh vrst proizvodov ali ne. V vsakdanjem življenju se za čiščenje išče žensko pomoč. Eden od oglasov je ponujal delo čistilcu M/Ž, s pripisom delo na višini. Ker je bila večina ostalih oglasov, ki so iskali pomoč pri čiščenju, zapisanih v ženski slovnični obliki, meni ta pripis jasno sugerira, da se v tem primeru išče moško pomoč, saj iz izkušenj vemo, da v večini primerov okna na visokih stavbah pomivajo moški. Ta oglas vidim kot sporen zato, ker bi z zakonsko pravilno obliko ponujali delo obema spoloma, pripis pa bi samo povedal, kaj lahko kandidati in kandidatke od dela pričakujejo. S tem, ko je bil zapisan v moški slovnični obliki, pa je pripis M/Ž samo prikriji, da so iskali moške kandidate.

⁴ Glede te vrste sem se zgledovala po oglasu Ustavnega sodišča, ki je imelo v svojem oglasu prostega delovnega mesta zapisano, da je prosto delovno mesto podano v moški obliki in velja nevtralno, tako za moške kot za ženske

Čisto v vsaki izdaji obeh časopisov se je iskalo veliko število zdravnikov. V vseh primerih je bilo prosto delovno mesto zdravnika oz. zdravnice objavljeno samo v moški slovnični obliki, s pripisom M/Ž. Verjetno so imeli delodajalci v mislih nevtralnno obliko zapisa, vendar vseeno menim, da bi se pri poklicih, ki jih iščejo državne ustanove, morali držati zakonskih pravil. Univerzitetni klinični center ali katera druga od slovenskih bolnišnic, bi že zaradi lastne promocije morala spoštovati zakonske oblike zapisov.

3.1.2 Neposredna in posredna diskriminacija

Pred začetkom raziskovanja oglasov sem pričakovala večji obseg *neposredne diskriminacije* in predvsem, da bodo diskriminirane samo ženske. Tako mišljenje sem si oblikovala na podlagi publikacij EU in ostalih dokumentov, ki se v večini ukvarjajo z diskriminacijo žensk in reševanjem tega problema. Nato pa sem prav kmalu ugotovila, da temu ni tako. Odstotek oglasov, ki diskriminirajo, je manjši od 1% in diskriminirana sta oba spola. V večji meri so sicer res diskriminirane ženske, saj je bilo izmed 73 diskriminatornih oglasov kar 53 (72%) takih, ki so v manjvreden položaj postavljali ženske. Najpogosteje so iskali komercialista na terenu, kandidata za prodajo akustike in gradbenega materiala ter moškega za pomoč v skladišču. V primerih, ko so bili diskriminirani moški, pa so delodajalci najpogosteje izrecno zahtevali natararice. V opazovanem obdobju delodajalci, ki oglašujejo v Dnevniku neposredno diskriminirajo samo ženske, saj so vsi poklici, kjer zahtevajo določen spol, ponujeni samo za moške. V Delu pa so oglasi diskriminatorni tako do enih kot drugih. Celoten seznam poklicev, kjer se je pojavila neposredna diskriminacija, je predstavljen na koncu v prilogi 2.

Posredne diskriminacije ni bilo moč opaziti, saj so zaradi omejenosti prostora podana samo groba dejstva delovnih mest, širše opise in pogoje, pa si kandidati in kandidatke lahko preberejo na internetnih straneh.

Edini primer, kjer je bila prisotna tudi posredna diskriminacija, je bil primer, kjer so že neposredno zahtevali poslovno sekretarko, k prošnji pa so kandidatke morale priložiti še sliko. Podjetje je v tem primeru kršilo dvakrat, saj so diskriminirali pri oglaševanju delovnega mesta in zahtevali dodatne podatke o osebnih značilnostih kandidatk, ki niso pomembne za opravljanje dela.

3.1.3 Zakonsko pravilno zapisani oglasi

Kljub temu, da je odstotek oglasov, ki neposredno diskriminirajo, manjši od 1%, je še vedno prevelik. Da je stanje zaskrbljujoče, pove tudi dejstvo, da je samo 1 odstotek oglasov, ki objavljajo prosta delovna mesta, zapisan natanko tako, kot zahtevajo zakoni. Torej v ženski in moški slovnični obliki. V pravilni obliki delodajalci najpogosteje objavljajo poklic čistilca / čistilke, frizerja / frizerke, prodajalca / prodajalke, kuharja / kuharice in natararja / natararice.

Če se vrnem nazaj k spornim in diskriminiranim oglasom in jih primerjam s temi pravilno zapisanimi, vidim, da se v vseh oblikah pojavljajo isti poklici. Natararica je pogosto zastopana tako med spornimi kot med diskriminiranimi oglasi, po drugi strani pa se najpogosteje pojavlja tudi med zakonsko pravilno zapisanimi. To samo podkrepi moje mnenje, da so tako imenovani sporni oglasi res samo prikrivanje diskriminacije. Saj, kjer želijo natararico in ne želijo diskriminirati, pripišejo M/Ž, v primerih, kjer pa jim je vseeno

ali bo izbrana kandidatka ali kandidat, kar je za ta poklic dejansko vseeno, pa napišejo slovnično in zakonsko pravilno.

Zelo redki so primeri, v bistvu sta bila v celotnem šestmesečnem obdobju samo dva, ki oglašujejo poklice, tipične za en spol, v obeh slovničnih oblikah. To sta bila oglasa, ki sta iskala kovinarja / kovinarko in šiviljo / krojača.

Pojavili so se tudi oglasi, kjer so delodajalci zapisali delovno mesto v moški slovnični obliki, brez M/Ž, v nadaljevanju pa so kandidate in kandidatke naprošali, da prošnje in življenjepise pošljejo na določen naslov. Takšen oglas se meni ne zdi sporen, saj k odzivu jasno pozove oba spola.

Edini primer poklica, kjer z zapisom ni diskriminacije, je poklic babice. Vse ponudbe delovnega mesta tega poklica so bile zapisane samo v ženski slovnični obliki, torej diplomirana babica, s pripisom M/Ž, saj se tudi sam študij imenuje študij babištva.

3.1.4 Zastopanje enakosti med spoloma

Priročnik Ukrepi proti diskriminaciji v zaposlovanju za delodajalce predlaga, da naj podjetja pri oglaševanju prostih delovnih mest ne zahtevajo fotografij kandidatov in naj jasno zapišejo, da je za njih enakost med spoloma pomembno vodilo, zato oglašujejo delovno mesto za oba spola (Ukrepi proti diskriminaciji v zaposlovanju za delodajalce, 2006. str. 33,34).

Kljub vsem zakonom in priročnim navodilom podjetja v svojih oglasih še vedno zahtevajo sliko in ne poudarjajo načela enakopravnosti. Izmed vseh oglasov, ki sem jih analizirala, je bil samo oglas novomeškega podjetja, ki se ukvarja z upravljanjem dokumentov in procesov, zapisan po vseh zakonskih pravilih. Pisalo je: "Sistemskega inženirja/ko, zaposluje po načelu nediskriminatornosti in enakih možnosti – M/Ž" (Delova borza dela, 2.12.2008, str. 20).

4 Zakonodaja

Zakoni, ki prepovedujejo diskriminacijo, so precej kompleksni, a v osnovi vsi zahtevajo, da delodajalci odločitve o zaposlitvi sprejemajo striktno le na podlagi faktorjev, ki so relevantni za delo. To pomeni, da morajo biti odločitve osnovane na sposobnostih, znanju in veščinah – torej na faktorjih, ki se navezujejo na kandidatove sposobnosti opravljanja dela (Anthony, Perrewé & Kacmar, 1996, str. 554).

4.1 Organizacija združenih narodov

*Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacij žensk*⁵ je osrednji pravno zavezujoči dokument iz leta 1979, ki obvezuje Slovenijo, da sprejme vse potrebne ukrepe, vključno s pozitivnimi ukrepi, da se odpravi diskriminacija in zagotovi polna enakopravnost spolov na vseh področjih.

⁵ Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, ki jo je sprejela Generalna skupščina Združenih narodov z Resolucijo št. 34/180 z dne 18.12.1979, veljati pa je začela 3.9.1981; ratificirana 1.10.1981. objavljena v Ur. l. SFRJ – MP 11-45/1981, v Sloveniji velja od 17.1.1992 na podlagi Akta o notifikaciji nasledstva, objavljena v Ur. l. RS – MP 9-55/1992; 10. in 11. člen

4.2 Svet Evrope

V okviru Sveta Evrope sta za varstvo pravic žensk najpomembnejši *Evropska socialna listina*⁶ in *Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin*⁷, ki zagotavljata nediskriminatorno uživanje pravic in svoboščin, ne glede na spol, barvo, raso, vero idr. osebne okoliščine. Poleg tega listina posebej varuje tudi pravico zaposlenih žensk v zadevah v zvezi z zaposlitvijo in poklicem brez razlikovanja na podlagi spola. Slovenija se je zavezala, da bo spodbujala enake možnosti za zaposlitev in ustvarjala enake možnosti pri poklicnem usmerjanju, usposabljanju in ustvarjanju enakih pogojev za zaposlitev in delovne pogoje, vključno s plačilom, ter omogočala vsestranski poklicni razvoj žensk in moških.

4.3 EU

EU je glavni akter pri oblikovanju socialne Evrope. Skupnost si mora pri izvajanju načela enakega obravnavanja v skladu s členom 3(2) Pogodbe o Evropski skupnosti prizadevati za odpravljanje neenakosti in za uveljavljanje enakosti žensk in moških, še zlasti zato, ker so ženske pogosto žrtve raznovrstne diskriminacije. Da bi prišla do cilja, sprejema zakonodajo, ki določa minimalne standarde na področju delovnega prava, delovnih pogojev, nediskriminacije in enakosti spolov, s čimer zagotavlja posameznikom po vsej EU, da uživajo enako stopnjo zaščite. Države članice imajo pravno obvezo v svojih pravnih sistemih uveljaviti zakonodajo EU. Ta obveznost izhaja iz podpisa pristopnih pogodb.

- **Amsterdamska pogodba** je dokument, s katerim se je Evropska skupnost zavezala, da bo v svojih politikah in aktivnostih spodbujala enakost žensk in moških ter si prizadevala odpraviti vse neenakosti zaradi spola (2. in 3. člen). Poleg uveljavljanja integracije načela enakosti spolov pa pogodba daje tudi osnovo za sprejem posebnih ukrepov za boj proti diskriminaciji zaradi spola, rasnega ali etničnega porekla, vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti (13. člen). Najpomembnejše določilo z vidika zagotavljanja enakosti spolov v praksi je 141. člen, ki na področju trga dela državam članicam dopušča, da za zagotavljanje dejanske enakosti žensk in moških na trgu dela lahko uporabijo ukrepe, ki dajejo specifične ugodnosti podzastopanemu spolu pri zaposlovanju in poklicnem usposabljanju.
- **Direktiva 76/207/EEC** uveljavlja načelo enakega obravnavanja moških in žensk v delovnem razmerju, in sicer glede dostopa do zaposlitve, vključno z merili izbire dostopa do vseh delovnih mest, ne glede na področje in vrsto dejavnosti.
- **Direktiva 2002/73/EC**, ki dopolnjuje direktivo 76/207/EEC in od držav članic eksplicitno zahteva, da ustanovijo nacionalne institucije, ki bodo pristojne za uveljavljanje enakih možnosti, zagotovijo sodni nadzor in uvedejo primerne sankcije v primerih diskriminacije.
- **Direktiva 97/80/ES** zavezuje države članice k sprejetju ukrepov, potrebnih v skladu z njihovimi nacionalnimi pravosodnimi sistemi, za zagotovitev, da kadar osebe, ki menijo, da se jim je zgodila krivica, ker načelo enakega obravnavanja zanje ni bilo uporabljeno, predložijo sodišču ali drugemu pristojnemu organu dejstva, iz katerih je

⁶ Svet Evrope je Evropsko socialno listino sprejel že leta 1961. V RS velja od 1.7.1999 (Uradni list RS, št. 24/1999 MP, št. 7/99)

⁷ Svet Evrope je Evropsko konvencijo o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin sprejel leta 1950. V RS velja od 28.6.1994 (Uradni list RS(13.6.1994) MP, št. 7-41/1994 (RS 33/1994)

mogoče sklepati, da je prišlo do neposredne ali posredne diskriminacije, mora tožena stranka dokazati, da ni bilo kršitve načela enakopravnosti.

- **Direktiva 2006/54/ES** v 14. členu pravi: " Uporaba načela enake obravnave [...] ni nikakršne diskriminacije zaradi spola v zvezi s: pogoji za dostop do zaposlitve [...] vključno z izbirnimi merili in pogoji za zaposlitev, ne glede na panogo ..."

4.4 Republika Slovenija

- **Ustava RS** v 15. členu zagotavlja vsakomur človekove pravice in temeljne svoboščine ter sodno varstvo le-teh; v 49. členu opredeljuje, da je vsakomur pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto; prepoved spodbujanja k neenakopravnosti in nestrpnosti pa je zapisana v 63. členu (Uradni list, 1991, št. RS 33/91).
- **Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja** v 2. členu zagotavlja enako obravnavanje ne glede na spol pri dostopu do zaposlitve, vključno z izbirnimi merili in pogoji zaposlovanja in v 3. členu prepoveduje diskriminacijo na kateremkoli področju družabnega življenja. Opredeljuje tudi vlogo in naloge Zagovornika načela enakosti ter odpira možnost ljudem, ki so bili žrtve diskriminacije, da pri Zagovorniku poiščejo pomoč (Uradni list, 2004, 2007, št. RS 50/04 in 61/07).
- **Zakon o enakih možnostih žensk in moških** opredeljuje splošne in posebne ukrepe za ustvarjanje enakih možnosti, določa nosilce nalog, njihove pristojnosti in obveznosti, da bi se dosegli temelji za izboljšanje položaja žensk in ustvarile enake možnosti žensk in moških na vseh področjih družabnega življenja (Uradni list RS, 2002, št. 59/2002).
- **Zakon o delovnih razmerjih** v 25. členu obvezuje delodajalca, da ne sme prostega delovnega mesta objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela. Objava prostega delovnega mesta tudi ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu. V primeru kršitve tega člena je delodajalec kazensko odgovoren v skladu s 86. členom ZDR-A. Z globo:
 - od 3000 do 20000 evrov se kaznuje delodajalca kot pravno osebo, ki iskalca zaposlitve postavlja v neenakopraven položaj ali objavi prosto delovno mesto samo za en spol,
 - od 1500 do 8000 evrov se kaznuje manjšega delodajalca – pravno osebo, če stori zgoraj omenjene prekrške,
 - od 450 do 1200 evrov se kaznuje delodajalca posameznika in odgovorno osebo delodajalca pravne osebe (Uradni list RS, 2002, 2007, št. 42/2002 in 103/2007).
- **Zakon o medijih** ima v 47. členu zapisano: "Z oglaševanjem se ne sme vzpodbujati rasne, spolne ali narodnostne diskriminacije ...", 50. člen pa nalaga odgovornost tako naročniku oglasa kot mediju: "Za resničnost in točnost navedb oziroma podatkov v oglasu je odgovoren njegov naročnik, za skladnost oglasa s tem zakonom in s programsko zasnovano medija pa izdajatelj" (Uradni list RS, 2006, št. 110/2006).
- **Slovenski oglaševalski kodeks** ima v 31. členu, ki je namenjen oglaševanju zaposlitve, zapisano, da ponudbe ne smejo biti dvoumne ali celo človeško in družbeno škodljive narave (Slovenski oglaševalski kodeks, 1999).

5 Aktivnosti EU in Slovenije proti diskriminaciji

5.1 EU

EU podpira informativne kampanje v Evropi, katerih cilj je, da bi se svojih pravic in odgovornosti v zvezi z diskriminacijo zavedalo več ljudi. V okviru tega na primer nagrajuje novinarje, organizira natečaje za mlade in informativne seminarje za mala podjetja. EU financira usposabljanje za stotine organizacij, sindikatov in podjetij v vseh državah članicah. Z usposabljanjem so znanje in spretnosti pridobili zlasti ljudje, ki branijo pravice žrtev diskriminacije.

5.1.1 Program Skupnosti za enakost spolov (2001-2005) in program Progress

Program Skupnosti za enakost spolov (2001-2005) je bil sprejet s strani Evropske komisije leta 2000 in je kombiniral posebne ukrepe za doseganje enakosti z integracijo načela enakosti spolov. Glavni cilji programa so bili:

- uveljavljanje in razširjanje vrednosti in praks, ki so podlaga za enakost spolov,
- boljše razumevanje problemov, povezanih z enakostjo spolov, z ovrednotenjem učinkovitosti politik in praks na podlagi predhodnih analiz, s spremljanjem izvajanja in ocenjevanja učinkov;
- razvijanje usposobljenosti akterjev za učinkovito uveljavljanje enakosti spolov.

Strategija je bila usmerjena na ekonomsko področje, na udeležbo in zastopanost v procesih odločanja, socialne in državljanske pravice ter spremembo spolnih vlog in stereotipov (Rezolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2005-2013; Evropske skupnosti, 2005, str. 3,4).

Kot takšna se strategija nadaljuje tudi v proračunskem obdobju 2007-2013, ko jo nadomešča **program PROGRESS**, ki deluje vzporedno z Evropskim socialnim skladom (ESS). Ta enotni program je zamenjal prejšnje štiri, ki so se končali leta 2006, z namenom, da bi se racionaliziralo in izboljšalo financiranje EU. Razdeljen je na pet političnih področij:

- zaposlovanje,
- socialna vključenost in socialna varnost,
- delovni pogoji,
- preprečevanje diskriminacije,
- enakost spolov.

Medtem ko si ESS prizadeva za uresničevanje politike držav članic na področju zaposlovanja in socialne vključenosti, pa se bo program *Progress* osredotočal na dejavnosti z močno evropsko dimenzijo in s tem EU zagotavljal dodatno veljavo. Te dejavnosti so namenjene na primer nadzoru EU nad enotno uporabo zakonov Skupnosti v državah članicah ali nad obsegom uveljavljanja nacionalne politike pri ciljnih in politiki EU. 700 milijonov EUR visok proračun bo namenjen za analize, mrežno povezovanje in širjenje informacij z namenom, da se izboljšata politika in praksa, v kampanjah pa bo v sedmih letih svojega delovanja poudarjal glavne teme zaposlovanja in sociale (Progress - Program EU za zaposlovanje in socialno solidarnost za leta 2007–2013; Evropske skupnosti, 2007, str. 7).

5.1.2 Evropsko leto enakih možnosti za vse

Najpomembnejše leto v boju proti diskriminaciji je bilo leto 2007, ki ga je Evropska komisija razglasila za Evropsko leto enakih možnosti za vse - pravični družbi naproti. Namen evropskega leta je bil spodbujanje sprejemanja in spoštovanja različnosti, kar je tudi ena ključnih vrednot, na katerih temelji unija. Spoštovanje, sprejemanje in poznavanje pravice do enake obravnave in življenja brez diskriminacije – ne glede na spol, narodnost ali etnično poreklo, versko ali drugo prepričanje, invalidnost, starost in spolno usmerjenost. Vse sodelujoče države so sprejele odločitev, kako bodo obeležile evropsko leto – bodisi z medijsko kampanjo, z nagrajevanjem podjetij, ki izvajajo najboljšo politiko raznolikosti, ali z izvedbo šolskega natečaja o prednostih raznolikosti (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2009).

5.2 Slovenija

5.2.1 Evropsko leto enakih možnosti v Sloveniji

Slovenija je pri pripravi razpisa za izvajanje aktivnosti in nacionalne strategije upoštevala štiri posebne cilje evropskega leta, imenovane tudi štiri R (Rights - pravice, Representation - zastopanost, Recognition - priznanje, Respect – spoštovanje in strpnost).

- **Pravice** – ozaveščanje javnosti glede pravice do enakosti in nediskriminacije. Cilj naj bi bil implementiran prek interaktivnih seminarjev za novinarje in predstavnike medijev.
- **Zastopanost** – spodbujanje razprave o tem, kako v družbi povečati udeležbo diskriminiranih skupin in uravnoteženo sodelovanje moških in žensk. Cilj naj bi bil dosežen s projektom "Naredimo prostor za enakost", kjer je sodelovalo devet nevladnih organizacij. Ta projekt je vključeval 40 delavnic, katerih namen je bil ozaveščenje, izobraževanje in informiranje o zakonskih podlagah za prepoved in preprečevanje diskriminacije in o pravnih poteh za uresničevanje pravice do enakega obravnavanja.
- **Priznanje** – spodbujanje različnosti in enakosti. Evropsko leto je poudarjalo pozitiven prispevek, ki ga lahko družbi kot celoti dajo ljudje ne glede na posamezne osebne okoliščine. Implementacija tega cilja je bila dosežena z ozaveščenjem širše javnosti o diskriminiranih skupinah in posameznikih, o njihovih potrebah ter posebnostih. Za doseganje tega cilja so bili izbrani trije projekti: Z debatami za enake možnosti, Kongres socialnega dela, Sprejemanje drugačnosti – korak do pravične družbe
- **Spoštovanje in strpnost** – uveljavljanje tesneje povezane družbe. Evropsko leto enakih možnosti za vse je povečevalo ozaveščenost o pomenu odpravljanja stereotipov, predsodkov in nasilja, uveljavljanja dobrih odnosov med vsemi pripadniki družbe, še zlasti med mladimi, ter uveljavljanja in širjenja vrednot, ki so osnova boja proti diskriminaciji. Ta cilj naj bi bil dosežen skozi informativno, promocijsko in izobraževalno kampanjo, katere namen je bil povečanje ozaveščenosti javnosti skozi 50 tedenskih programov in 12 posebnih mesečnih programov, ki jih je pripravljala in predvajala Radio Triglav, festival »Igraj se z menoj« je organiziral Zavod za usposabljanje Janez Levec, program »Za pravično družbo« pa Mladinski center Celje (Evropsko leto enakih možnosti za vse 2007 v Sloveniji, sporočilo za medije, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve RS, 2007).

5.2.2 Nacionalni programi in aktivnosti

Slovenija je sprejela tudi *Nacionalni program za enake možnosti žensk in moških, 2005-2013*, ki zajema ukrepe na vseh področjih družabnega življenja. Za doseganje enakih možnosti žensk in moških pri zaposlovanju in delu je bil sprejet poseben cilj, in sicer zmanjšati pojavnost diskriminacije zaradi spola pri zaposlovanju in delu. Nosilca ukrepov sta Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve in Urad za enake možnosti, ki želita cilj doseči z izvajanjem posebnih programov, namenjenih boju proti vsem oblikam diskriminacije in odpravljanju neenakosti med spoloma ter s številnimi inšpekcijskimi pregledi, osredotočenimi na oblike diskriminacije (Uradni list RS, št. 59/02).

Tudi *Varuh človekovih pravic* deluje v smeri ozaveščenja javnosti. Leta 2004 je pozval slovensko javnost z naslednjim razpisom:

Slika 3: Razpis za kratek strip na temo diskriminacija

Razpis za kratek strip na temo DISKRIMINACIJA

Varuh človekovih pravic objavlja razpis za kratek strip (največ v štirih slikah) na temo DISKRIMINACIJA. Vabimo vas, da nam pošljete stripe do vključno 15. julija 2004 na naslov: Varuh človekovih pravic, Dunajska c. 56, 1109 Ljubljana (s pripisom: Razpis za kratek strip).

Prijava naj vsebuje: podatke o avtorju stripa (ime, priimek, naslov, e-pošta), odtis stripa (print) na formatu A4 in CD s predlogo stripa, ki naj bo pripravljen v velikosti A4 (210 x 297 mm), v ločljivosti 300 dpi in v PC-formatu TIFF, JPG, ali PSD. Stripi naj bodo v črno-beli tehniki.

Najboljši trije stripi bodo objavljeni v septembrski številki biltena "Varuh - kako zavarovati svoje pravice". Na spletni strani varuha www.varuh-rs.si pa bodo objavljene vse prijave. S prijavo na razpis se avtorji zavezujejo, da se lahko poslana dela javno objavljajo in razstavljajo. ■

Vir: Bilten Varuha človekovih pravic, št. 2, 2004.

5.3 Promocijske aktivnosti

EU in Slovenija organizirata tudi različne delavnice, natečaje in izdajata promocijska gradiva. Informacijska kampanja »Za raznolikost. Proti diskriminaciji.« leta 2005 je vsebovala tudi informacijske razglednice.

Slika 4: Promocijske razglednice



Vir: Evropsko leto enakih možnosti za vse 2007 v Sloveniji, 2007.

V letošnjem letu je na mednarodni dan žena 8. marca, Evropska komisija zopet pripravila tekmovanje v risanju za otroke na temo enakost med spoloma. Sodelovali so lahko vsi otroci,

stari med 8 in 10 let, iz različnih predelov sveta, ki obiskujejo šolo in se je ta na tekmovanje prijavila. Risbice so morali poslati Evropski komisiji do 15. maja. Namen tekmovanja je bil omogočiti bodočim odraslim osebam izraziti svoj pogled na enakost med spoloma.

Sklep

V letu 2008 je po podatkih Eurobarometra 24% Slovencev občutilo ali bilo priča eni od vrst diskriminacije. Na področju oglaševanja prostih delovnih mest so bili Zagovornici oz. Zagovorniku enakih možnosti žensk in moških prijavljeni trije primeri diskriminacije. Število prijavljenih primerov je v primerjavi z realnim stanjem v časopisih premajhno. V 6-mesečnem obdobju, pri opazovanju časopisov Dnevnik in Delo, je bilo namreč število oglasov, ki neposredno diskriminirajo, občutno več. Jaz sem jih v 50 izdajah naštel 73, kar bi v obdobju enega leta, torej v 100 izdajah, skupaj lahko štelo 140 takih oglasov. V teh 73 oglasih vsak prepozna neenako obravnavanje spolov, zato bi posamezniki, ki so spremljali oglase, morali prijaviti vseh 73 primerov pristojnim institucijam in s tem poskrbeti za enako obravnavanje obeh spolov, saj je to ena od osnovnih pravic, ki jih imamo državljani Slovenije. Vendar so to le primeri neposredne diskriminacije v oglasih za prosta delovna mesta.

Ogromno število je tudi tako imenovanih spornih oglasov. Delodajalci so na tak način oglaševali predvsem poklice, ki so že stereotipno pripisani ženski populaciji, zato so z zapisom delovnega mesta v ženski slovnični obliki očitno nakazali, da iščejo kandidatke. S pripisom M/Ž so nato samo prikrili svoje namere in oglas naredili približno primeren zakonskim zahtevam. Zakoni in predpisi od delodajalcev namreč zahtevajo, da prosta delovna mesta objavijo v obeh slovničnih oblikah, tako za moške kot za ženske. Teh zahtev se jim ni potrebno držati, ko je narava poklica pogojena s spolom, kar pa ni veljalo niti za en oglas izmed vseh v opazovanem šestmesečnem obdobju. Poleg zakonov in predpisov, ki se jih morajo delodajalci ter mediji, ki oglašujejo delovna mesta, strogo držati, obstajajo tudi razni priročniki in navodila, ki jim svetujejo, kako naj pri objavah ravnajo, da ne bodo diskriminirali. Urednika rubrik, iz katerih sem črpala vire za mojo analizo, sta mi povedala, da delodajalce o nepravilnih zapisih oglasov opozorita skladno s priporočilom, ki so ga prejeli od Urada za enake možnosti RS, zato menim, da so takih priporočil deležni vsi subjekti na trgu. A kljub vsemu je bilo izmed skoraj 20.000 oglasov samo 1 odstotek takih, ki so delovna mesta oglaševali popolnoma v skladu z zakoni in samo 1 oglas, ki je poudarjal, da podjetje zaposluje po načelu enakosti med spoloma.

Skozi analizo oglasov, ki niso zakonsko pravilno zapisani, sem prišla do zaključka, da je v slovenskem prostoru pri oglaševanju delovnih mest prisotna diskriminacija med spoloma, torej lahko potrdim svojo prvo hipotezo. Kljub temu, da je ta vrsta diskriminacije prisotna, pa ni tako očitna kot druge oblike diskriminacije, s katerimi se srečujejo ljudje v vsakdanjem življenju, kar je po mojem mnenju tudi glavni razlog za slabo prepoznavnost in obveščanje pristojnih organov o problemu.

Moja pričakovanja, da bodo diskriminirane samo ženske, so bila napačna. Število oglasov, kjer so iskali izrecno ženske kandidatke, je bilo precejšnje, zato lahko brez težav ovržem

svojo drugo hipotezo. V Sloveniji delodajalci pri oglaševanju delovnih mest diskriminirajo oba spola, kar potrdijo tudi podatki Zagovornice oz. Zagovornika enakih možnosti žensk in moških.

Na podlagi zgornjih dejstev sem prišla do zaključka, da bi posamezniki, ko opazijo oglas, ki diskriminira, stanje morali prijaviti pristojnim institucijam. S tem bi povečali nadzor državnih organov nad oglaševanjem delovnih mest, delodajalce primerno opomnili ali kaznovali, da bi začeli upoštevati zakonske predpise in uresničevati osebne pravice državljanov. Vendar je že za začetek tega procesa potrebno storiti ogromno stvari. Zato menim, da so programi na ravni EU in Slovenije ter ostale aktivnosti, ki potekajo v smeri ozaveščenja javnosti, nujno potrebni in bi jih moralo biti kvečjemu še več in biti bi morali bolj obširni. Kot zunanja opazovalka, ki se s problemom diskriminacije do začetka pisanja diplomske naloge nisem ukvarjala, še nikoli nisem slišala ali videla ničesar v povezavi z bojem proti diskriminaciji. Menim, da je prav to bistveno. Aktivnosti morajo zaznati tudi ljudje, ki se s problemom osebno še niso srečali, saj bodo tako bolj samozavestno posredovali izkušnje - kot žrtev ali kot priča - organom, ki so pristojni za področje diskriminacije. S tem bodo naredili več zase, za sodržavljanke, več tudi za podjetja in s tem za celotno gospodarstvo. Kajti raznolikost prinaša uspehe!

Literatura in viri

1. Amsterdamska pogodba. Najdeno 26. marca 2009 na spletnih straneh Službe Vlade RS <http://www.svz.gov.si>
2. Anthony, W., Perrewé, P. & Kacmar, K. (1996). *Strategic Human Resource Management* (2nd ed.). Fort Worth: The Dryden Press.
3. Belle, D. (1982). *Lives in Stress*. Beverly Hills: Sage Publication.
4. Delova borza dela. *Delo* (2008, 2. december).
5. Dijkstra, G. & Plantenga, J. (1997). *Gender and Economics*. London: Routledge.
6. Direktiva 76/207/EEC. *Uradni listi Evropske unije*. Najdeno 25. januarja 2009 na spletnem naslovu <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31976L0207:SL:NOT>
7. Direktiva 2002/73/EC. *Uradni listi Evropske unije*. Najdeno 25. januarja 2009 na spletnem naslovu <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:04:32002L0073:SL:PDF>
8. Direktiva 97/80/ES. *Uradni listi Evropske unije*. Najdeno 25. januarja 2009 na spletnem naslovu <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:03:31997L0080:SL:PDF>
9. Direktiva 2006/54/ES. *Uradni listi Evropske unije*. Najdeno 25. januarja 2009 na spletnem naslovu <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:SL:PDF>
10. Ehrenberg, R. & Smith, R. (2000). *Modern Labor Economics* (7th ed.). Addison Wesley Longman
11. Eurobarometer: Discrimination in the European Union: Perceptions, Experiences and Attitudes (2008). Najdeno 19. aprila 2009 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_296_en.pdf
12. Evropska socialna listina (1999). *Uradni list RS*, št. 24/1999 (10.4.1999)- MP, št. 7/99.
13. Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (1994). *Uradni list RS* (13.6.1994) MP, št. 7-41/1994 (RS 33/1994).
14. *Evropsko leto enakih možnosti za vse 2007 v Sloveniji, sporočilo za medije* (2007). Najdeno 19. aprila na spletnem naslovu <http://www.stop-discrimination.info>
15. Greif, T. (2006). *Ukrepi proti diskriminaciji v zaposlovanju za delodajalce*. Ljubljana: Škuc-LL.
16. International Labour Office (1976). *Women workers and society*. Ženeva: ILO.
17. Joshi, H. & Paci, P. (1998). *Unequal pay for women and men*. Massachusetts: Massachusetts Institute of Technology.
18. Kaj lahko storite, če ste bili diskriminirani. *Publikacija Evropske komisije*. Najdeno 5. januarja 2009 na spletnem naslovu http://www.stopdiscrimination.info/fileadmin/pdfs/Fact_Sheets/slov/Slov_2_GFV.pdf
19. Katz, K. (1994.) *Gender Differentiation and discrimination. A Study od Soviet Wages*. Göteborg: Kompendiet Göteborg.
20. Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacij žensk (1992). *Uradni list RS – MP* 9-55/1992.
21. Kozmik, V. & Salecl, T. (1999). *Zakoni o enakih možnostih*. Ljubljana: Urad za žensko politiko, Vlada RS.

22. Marshall, R., Knapp, C., Liggett, M. & Glover, R. (1978). *Employment Discrimination: The Impact of Legal and Administrative Remedies*. New York: Praeger Publisher.
23. McConnell, C. & Brue, S. (1995). *Contemporary Labor Economics* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
24. McConnell, C. & Brue, S. (1996). *Macroeconomics* (13th ed.). New York: McGraw-Hill.
25. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Najdeno 19. aprila 2009 na spletnem naslovu <http://www.mdds.gov.si>.
26. Moje pravice – Enaka obravnava žensk in moških v Zakonu o delovnih razmerjih (2004). *Publikacija Urada za enake možnosti*. Ljubljana: Urad za enake možnosti RS.
27. Peres, R. (1978). *Dealing with employment discrimination*. New York: McGraw-Hill.
28. Png, I. (2002). *Managerial Economics* (2nd ed.). Cornwall: Blackwell Publishing.
29. Polachek, S. & Siebert, S. (1993). *The Economics of Earnings*. Cambridge: Cambridge University Press.
30. *Progress - Program EU za zaposlovanje in socialno solidarnost za leta 2007–2013* (2007). Najdeno 25. januarja 2009 na spletnem naslovu Evropske komisije <http://ec.europa.eu>
31. Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2005-2013 (2005). *Uradni list RS* št. 100/05 (2005, 10. november). Ljubljana: Državni zbor RS.
32. Sen, A. (1987). *Gender and Cooperative Conflicts* (str. 14). Helsinki: WIDER Publications.
33. Slovenski oglaševalski kodeks (1999). Portorož: Slovenska oglaševalska zbornica najdeno 24. januarja 2009 na spletnem naslovu http://www.soz.si/uploads/files/slovenski_oglasevalski_kodeks.pdf
34. Urad Evropske komisije za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti. *Ukrepi EU za ženske* (2009). Najdeno na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/news/employment/090306_1_sl.htm
35. Urad za enake možnosti RS. *Letno poročilo zagovornice oz. zagovornika enakih možnosti žensk in moških 2003* (2004). Ljubljana: Urad za enake možnosti RS.
36. Urad za enake možnosti RS. *Letno poročilo zagovornice oz. zagovornika enakih možnosti žensk in moških 2004* (2005). Ljubljana: Urad za enake možnosti RS.
37. Urad za enake možnosti RS. *Letno poročilo zagovornice oz. zagovornika enakih možnosti žensk in moških 2005* (2006). Ljubljana: Urad za enake možnosti RS.
38. Urad za enake možnosti RS. *Letno poročilo zagovornice oz. zagovornika enakih možnosti žensk in moških 2006* (2007). Ljubljana: Urad za enake možnosti RS.
39. Urad za enake možnosti RS. *Letno poročilo zagovornice oz. zagovornika enakih možnosti žensk in moških 2007* (2008). Ljubljana: Urad za enake možnosti RS.
40. Urad za enake možnosti RS. *Letno poročilo zagovornice oz. zagovornika enakih možnosti žensk in moških 2008* (2009). Ljubljana: Urad za enake možnosti RS.
41. Ustava RS (1991). *Uradni list RS* (Št. 33/91).
42. *Zagovorništvo enakih možnosti žensk in moških v EU in Sloveniji* (2003). Ljubljana: Urad za enake možnosti RS.

43. Varuh človekovih pravic RS. *Bilten Varuha človekovih pravic RS* (2004). Najdeno 30. marca 2009 na spletnem naslovu http://www.varuh-rs.si/fileadmin/user_upload/pdf/bilten/bilten2004_3.pdf
44. Varuh človekovih pravic RS. *Bilten varuha človekovih pravic RS* (2006). Najdeno 2. marca 2009 na spletnem naslovu http://www.varuhrs.si/fileadmin/user_upload/pdf/bilten/Varuh_bilten_10ya_tiskarno.pdf
45. Varuh človekovih pravic RS. *Bilten Varuha človekovih pravic RS* (2004). Najdeno 19. aprila 2009 na spletnem naslovu http://www.varuh-rs.si/fileadmin/user_upload/pdf/bilten/Varuh_bilten_2.pdf
46. Zakon o delovnih razmerjih. (2002, 2007). *Uradni list RS* št. 42 / 2002 (2002, 15. maj) in 103 / 2007 (2007, 13. november).
47. Zakon o enakih možnostih žensk in moških. (2002). *Uradni list RS* št. 59 / 2002 (2002, 5. julij).
48. Zakon o medijih (2006). *Uradni list RS* št. 110 / 2006 (2006, 26. oktober).
49. Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (2004 in 2007). *Uradni list RS* št. 50 / 04 (2009, 6. maj) in 61 / 07 (2007, 10. julij).
50. Zavod za zaposlovanje RS. Najdeno 15. maja 2009 na spletnem naslovu www.ess.gov

Prilogi

| | |
|---|---|
| PRILOGA 1: SEZNAM IN ŠTEVILO VSEH SPORNIH OGLASOV | 1 |
| PRILOGA 2: SEZNAM IN ŠTEVILO OGLASOV, KJER JE BILA PRISOTNA NEPOSREDNA DISKRIMINACIJA..... | 2 |

Priloga 1: Seznam in število vseh spornih oglasov

| | DELO | DNEVNIK | SKUPAJ |
|-----------------------------|------|---------|--------|
| Medicinska sestra | 269 | 2 | 271 |
| Čistilka | 184 | 5 | 189 |
| Natakarica | 107 | 1 | 108 |
| Prodajalka | 104 | 1 | 105 |
| Šivilja | 61 | 1 | 62 |
| Frizerka | 47 | | 47 |
| Strežnica | 40 | | 40 |
| Sekretarka/tajnica | 38 | 2 | 40 |
| Sobarica | 33 | 2 | 35 |
| Delavka v pralnici/likarica | 17 | | 17 |
| Kozmetičarka | 14 | | 14 |
| Varuhinja otrok | 11 | | 11 |
| Cvetličarka | 9 | | 9 |
| Kuharica | 7 | 2 | 9 |
| Gospodinja | 6 | | 6 |
| Zobozdravstvena asistentka | 6 | | 6 |
| Delavka v proizvodnji | 5 | | 5 |
| Pomočnica vzgojiteljice | 5 | | 5 |
| Vzgojiteljica | 4 | | 4 |
| Računovodkinja | 4 | | 4 |
| Socialna oskrbovalka | 3 | | 3 |
| Plesalke | 3 | | 3 |
| Svetovalka na terenu | 3 | 3 | 6 |
| Dispečerka | 2 | | 2 |
| Previjalka | 2 | | 2 |
| Učiteljica | 2 | | 2 |
| Pobiralka jajc | 1 | | 1 |
| Sodna zapisnikarica | 1 | | 1 |
| Sortirka parketa | 1 | | 1 |
| Namestnica | 1 | | 1 |
| Psihologinja | 1 | | 1 |

Priloga 2: Seznam in število oglasov, kjer je bila prisotna neposredna diskriminacija

| | DELO | DNEVNIK | SKUPAJ |
|---|------|---------|--------|
| Komercialisti | 0 | 7 | 7 |
| Natakarica | 7 | | 7 |
| Prodajalec računalniške opreme, gradbenega materiala, bele tehnike, akustike, v kmetijski zadrugi | 5 | 1 | 6 |
| Skladiščnik | 4 | | 4 |
| Direktor poslovanja | | 3 | 3 |
| Prometnik za mednarodni promet | 1 | 2 | 3 |
| Strojni in elektro projektanti | | 3 | 3 |
| Avtomehanik, avtoličar, avtoklepar | 1 | 1 | 2 |
| Delo v materinskem domu-ženske | 2 | | 2 |
| Frizerka | 2 | | 2 |
| Komercialistka | 2 | | 2 |
| Mizar | 2 | | 2 |
| Montaža na terenu | 2 | | 2 |
| Računovodja | | 2 | 2 |
| Žgalec | 2 | | 2 |
| Gradbeni delavec | 1 | | 1 |
| Ključavničar, tiskar | 1 | | 1 |
| Kozmetičarka | 1 | | 1 |
| Mlajši moški športnik | | 1 | 1 |
| Nadzorni zdravnik in nadzorni zobozdravnik | | 1 | 1 |
| Nakladanje, premikanja | 1 | | 1 |
| Oblikovalec za omrežja in infrastrukturo | | 1 | 1 |
| Pohištvni mizar in voznik sejemske konstrukcije | | 1 | 1 |
| Pomočnik v kuhinji-delivec hrane | | 1 | 1 |
| Pomožna dela v delavnici - moški | 1 | | 1 |
| Poslovna sekretarka | 1 | | 1 |
| Poslovodja trgovine s prodajo svetil | | 1 | 1 |
| Pravniki lingvisti za Slovenski jezik | | 1 | 1 |
| Predavatelji | | 1 | 1 |
| Prodajalka | 1 | | 1 |
| Prodajni inženirji | | 1 | 1 |
| Programerji | | 1 | 1 |
| Računalniški tehnik | | 1 | 1 |
| Razvojni tehnolog | | 1 | 1 |
| Samostojni frizer | | 1 | 1 |
| Serviser | | 1 | 1 |
| Skrbnik-receptor | | 1 | 1 |
| Sodelavec v službi za upravljanje portfeljev in analize | | 1 | 1 |
| Šoferji | | 1 | 1 |
| Tržnik na terenu | | 1 | 1 |
| Učitelj vožnje | | 1 | 1 |
| Varuh | 1 | | 1 |
| Voznik avtocisterne | | 1 | 1 |
| Urejene ženske za pomoč v kuhinji, lahko mlajše upokojenke | | 1 | 1 |