

UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**POLOŽAJ ŽENSK V ORGANIZACIJAH NA OBMOČJU  
SEVEROVZHODNE SLOVENIJE**

Ljubljana, januar 2014

PETRA KAUČIČ

## IZJAVA O AVTORSTVU

Spodaj podpisana Petra Kaučič, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, izjavljam, da sem avtorica magistrskega dela z naslovom Položaj žensk v organizacijah na primeru severovzhodne Slovenije, pripravljene v sodelovanju s svetovalko prof. dr. Nado Zupan.

Izrecno izjavljam, da v skladu z določili Zakona o avtorski in sorodnih pravicah (Ur. l. RS, št. 21/1995 s spremembami) dovolim objavo zaključne strokovne naloge/diplomskega dela/specialističnega dela/magistrskega dela/doktorske disertacije na fakultetnih spletnih straneh.

S svojim podpisom zagotavljam, da

- je predloženo besedilo rezultat izključno mojega lastnega raziskovalnega dela;
- je predloženo besedilo jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem
  - poskrbel(-a), da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam v zaključni strokovni nalogi/diplomskem delu/specialističnem delu/magistrskem delu/doktorski disertaciji, citirana oziroma navedena v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, in
  - pridobil(-a) vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti (v pisni ali grafični obliki) uporabljena v tekstu, in sem to v besedilu tudi jasno zapisal(-a);
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku (Ur. l. RS, št. 55/2008 s spremembami);
- se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predložene zaključne strokovne naloge/diplomskega dela/specialističnega dela/magistrskega dela/doktorske disertacije dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom.

V Ljubljani, dne \_\_\_\_\_

Podpis avtorice: \_\_\_\_\_

# KAZALO

<b>UVOD</b> .....	<b>1</b>
<b>1 SPLOŠNO O ORGANIZACIJI</b> .....	<b>3</b>
1.1 Opredelitev organizacije in organizacijski cilji.....	4
1.2 Vloga zaposlenih v organizaciji.....	4
1.3 Organizacijske strukture.....	5
1.4 Organizacijska kultura.....	7
1.5 Organizacijska klima.....	8
<b>2 POLOŽAJ ŽENSK V ORGANIZACIJI</b> .....	<b>9</b>
2.1 O delu žensk skozi zgodovino.....	9
2.2 Zakonska ureditev zaposlovanja žensk v Sloveniji.....	10
2.2.1 Zakon o delovnih razmerjih.....	11
2.2.2 Zakon o enakih možnostih žensk in moških.....	14
2.2.3 Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih.....	15
2.3 Zaposlenost žensk.....	17
2.3.1 Zaposlovanje žensk z otroki.....	19
2.4 Napredovanje in kariera.....	19
2.4.1 Ovire pri napredovanju žensk.....	20
2.4.2 Kariera in materinstvo.....	21
2.5 Izobrazba in plače žensk.....	22
2.5.1 Izobraževanje žensk skozi zgodovino.....	22
2.5.2 Izobraževanje in usposabljanje žensk danes.....	23
2.5.3 Izobrazbena struktura zaposlenih žensk.....	26
2.5.4 Plače žensk.....	27
2.6 Ženske na vodilnih delovnih mestih.....	29
2.6.1 Lastnosti in prednosti žensk na vodilnih delovnih položajih.....	29
2.6.2 Razlike med ženskim in moškim načinom vodenja.....	31
2.6.3 Ženske menedžerke.....	32
2.6.4 Ženske in podjetništvo.....	32
<b>3 ŽENSKÉ IN POSEBNI POKLICI</b> .....	<b>33</b>
3.1 Ženske, zaposlene v vojski.....	34
3.2 Ženske, zaposlene v policiji.....	35
3.3 Ženske, zaposlene v tehničnih poklicih.....	35
3.3.1 Projekt usposabljanja in zaposlovanja žensk v tradicionalnih moških poklicih (angl. <i>Good Newss</i> ).....	36
3.3.2 Projekt Dan za punce (angl. <i>Girls`s Day</i> ).....	37
<b>4 PREDSTAVITEV SEVEROVZHODNE SLOVENIJE</b> .....	<b>39</b>
<b>5 RAZISKAVA O POLOŽAJU ŽENSK V ORGANIZACIJAH V SEVEROVZHODNI SLOVENIJI</b> .....	<b>43</b>
5.1 Opredelitev namena in ciljev raziskave.....	43
5.2 Oblikovanje vprašalnika.....	43
5.3 Izvedba raziskave.....	43
5.4 Analiza in obdelava podatkov.....	44
5.5 Ugotovitve raziskave.....	44
5.6 Ključne ugotovitve raziskave o položaju žensk v severovzhodni Sloveniji.....	55
<b>6 PRIPOROČILA ZA IZBOLJŠANJE POLOŽAJA ŽENSK V ORGANIZACIJAH V SEVEROVZHODNI SLOVENIJI</b> .....	<b>56</b>
<b>SKLEP</b> .....	<b>56</b>

KAZALO TABEL

Tabela 1: Prebivalstvo po aktivnosti, Slovenija, 2010 (v 1000). .....	17
Tabela 2: Delovno aktivno prebivalstvo po glavnih poklicnih skupinah in spolu, 2. četrletje 2010. ....	18
Tabela 3: Prebivalstvo, staro 15 let ali več, po doseženi izobrazbi, po starostnih razredih in spolu, 2010 (v 1000). ....	24
Tabela 4: Študentje višjih strokovnih šol po področjih izobraževanja mednarodne standardne klasifikacije izobraževanja (ISCED 97), načinu študija in spolu. ....	25
Tabela 5: Povprečno število let šolanja odraslega prebivalstva po spolu v Sloveniji.....	26
Tabela 6: Delovno aktivno prebivalstvo po šolski izobrazbi, po spolu, Slovenija, 2010. ....	27
Tabela 7: Povprečne mesečne bruto plače po glavnih poklicnih skupinah in spolu, Slovenija, 2010. ....	28
Tabela 8: Povprečna mesečna bruto plača po starostnih skupinah in spolu, Slovenija, 2010. ....	28
Tabela 9: Število doktorjev znanosti po starostnih razredih in spolu, 2009. ....	38
Tabela 10: Število zaposlenih doktorjev znanosti po sektorju zaposlitve in spola, 2009. ....	38
Tabela 11: Prebivalstvo v Pomurski in Podravski statistični regiji v letu 2010 in 2011. ....	40
Tabela 12: Izobraževanje v Pomurski in Podravski statistični regiji. ....	41
Tabela 13: Trg dela v Pomurski in Podravski statistični regiji. ....	42
Tabela 14: Povprečna mesečna bruto plača v Pomurski, Podravski statistični regiji in Sloveniji po spolu, v EUR v letu 2010. ....	42
Tabela 15: Starost anketirancev. ....	44
Tabela 16: Stopnja izobrazbe anketirancev. ....	45
Tabela 17: Zaposlitveni status anketirancev. ....	45
Tabela 18: Delovno mesto anketirancev. ....	46
Tabela 19: Višina plače anketirancev. ....	47
Tabela 20: Velikost organizacije anketirancev. ....	47
Tabela 21: Vrsta organizacije anketirancev. ....	48
Tabela 22: Mnenje anketirancev, ali ima v njihovi organizaciji pomembno vlogo spol zaposlenega. ....	48
Tabela 23: Mnenje anketirancev, ali so se v njihovi organizaciji ženske srečale s kakšnim problemom oziroma so naletele na kakšno oviro zgolj zato, ker so ženske. ....	49
Tabela 24: Mnenje anketirancev, ali so se v njihovi organizaciji ženske na svoji poklicni poti naletele na kakšno od naslednjih ovir. ....	50
Tabela 25: Mnenje anketirancev, da ženske v njihovi organizaciji na istih delovnih mestih delajo več kot moški. ....	50
Tabela 26: Mnenje anketirancev, da so ženske v njihovi organizaciji za isto delo slabše plačane od moških. ....	51
Tabela 27: Mnenje anketirancev, da se ženske v njihovi organizaciji srečujejo s težavami na delovnem mestu zgolj zato, ker so ženske. ....	51
Tabela 28: Mnenje anketirancev, da morajo ženske v njihovi organizaciji delati več, da lahko napredujejo. ....	52
Tabela 29: Mnenje anketirancev, da je v njihovi organizaciji veliko žensk na vodilnih položajih. ....	52
Tabela 30: Mnenje anketirancev, da v njihovi organizaciji moški hitreje napredujejo kot ženske. ....	52

Tabela 31: Mnenje anketirancev, da je v njihovi organizaciji materinstvo ovira za napredovanje. ....	53
Tabela 32: Mnenje anketirancev, da imajo raje za vodjo moškega kot žensko. ....	53
Tabela 33: Mnenje anketirancev, da so ženske bolj primerne za opravljanje določenih ženskih poklicev. ....	54
Tabela 34: Mnenje anketirancev, da imajo ženske boljši naravni občutek za vodenje kot moški. ....	54
Tabela 35: Mnenje anketirancev, da so ženske lahko uspešne v tipično moških poklicih. ....	54



## UVOD

Organizacija je sistem ljudi in sredstev, ki morajo biti med seboj tako povezani, da dosežejo zastavljeni cilj. Pri tem so pomembna tako sredstva in viri kot ljudje, njihovi interesi in odnosi med ljudmi (Grintal, 2011, str. 5). Za uspešnost in razvoj organizacije je pomembno, da ima ob pravem času na pravem mestu prave ljudi. Prav tako je pomembno prave ljudi obdržati (Grintal, 2011, str. 94). Zaposleni so danes lahko vir konkurenčnosti podjetja, saj so ljudje z največjimi zmoglostmi redki (Zupan, 1999, str. 15).

Ženske in moški imajo v družbi različne vloge, a so zgodovinsko gledano ženske pri tem v podrejenem položaju. Z volilno pravico žensk so se začele prve spremembe v njihovo korist. V zadnjih desetletjih se je močno povečalo število zaposlenih žensk v vseh državah, ob tem pa še vedno ostajajo odgovorne za večino gospodinjstev, in sicer ne glede na njihovo vključevanje v plačano zaposlitev (Jenkins, 2004, str. 1). Obenem pa so ženske zaposlene na manj odgovornih in manj plačanih delovnih mestih, saj opravljajo še vlogo mater in gospodinj. V takem primeru govorimo o poklicni segregaciji.

Na slovenskem trgu delovne sile je prisotna tako horizontalna kot vertikalna oblika segregacije (Hagl, 2002, str. 22). O horizontalni poklicni segregaciji govorimo takrat, ko se moški in ženske zaposlujejo v različnih poklicih oziroma v določenih poklicih prevladujejo moški, v drugih pa ženske. O vertikalni obliki segregacije pa govorimo takrat, ko se moški in ženske zaposlujejo na različnih položajih v okviru istega poklica oziroma so ženske zaposlene na delovnih mestih, ki so nižje vrednotena, imajo slabše delovne pogoje in manjšo družbeno moč (Hagl, 2002, str. 22).

Ženske so zaposlene predvsem v poklicih, ki zahtevajo pogoste in intenzivne stike z ljudmi, to so medicinske sestre, prodajalke in učiteljice. Moški so pogosteje zaposleni v ženskih poklicih kot obratno. Pri ženskih poklicih je največ moških zaposlenih kot uradniki za pisarniško poslovanje, manj pa v poklicih, ki zahtevajo intenzivno emocionalno delo (medicinske sestre, prodajalke ...). Pri moških poklicih je največ žensk zaposlenih na delovnih mestih direktorja in menedžerja družb ter tehnike tehničnih strok. Čeprav so ženske redko zaposlene v moških poklicih, se takrat, ko jim to uspe, uvrstijo med poklice višjega in srednjega statusnega ranga (Černigoj Sadar, 2000, str. 41–42).

Enakost spolov je temeljna pravica, skupna vrednota Evropske unije in nujen predpogoj za doseganje splošnih ciljev Evropske unije na področju rasti, zaposlenosti in socialne kohezije. Evropska unija si je zadala za cilj povečati zaposlenost žensk, izboljšati njihov položaj in odpraviti vse razlike, ki se pojavijo med spoloma na trgu dela (Urad za enake možnosti, 2008, str. 3).

Slovenija ima dolgo tradicijo formalne delovne aktivnosti žensk. Stopnja delovne aktivnosti žensk je naraščala počasi po osamosvojitvi in je višja od povprečja držav Evropske unije. Ženske v Sloveniji so zaposlene za polni delovni čas in redko prekinjajo svojo kariero. Visoko stopnjo

delovne aktivnosti žensk v Sloveniji omogoča delovna in socialno-varstvena zakonodaja ter dobro organizirana in subvencionirana mreža dnevnega varstva otrok (Svetlik et al., 2002, str. 428). Že v začetku 20. stoletja je bilo med zaposlenimi približno 20 % žensk. Po drugi svetovni vojni je bilo zaposlovanje žensk del ideologije in ekonomije bivšega socialističnega sistema. V prvi polovici petdesetih let je bilo med delovno aktivnimi 33,3 % žensk, leta 1987 pa že 45,6 %. Družbene in ekonomske spremembe po osamosvojitvi Slovenije so le nekoliko upočasnile trend naraščanja delovne aktivnosti žensk; leta 1997 je bil delež žensk med zaposlenimi 46,3 % (Černigoj Sadar, 2000, str. 39). V letu 2009 je bila stopnja zaposlenosti žensk v Sloveniji višja od povprečja EU in je znaša 62,2 %. S tem smo že presegli lizbonski cilj, ki je bil, 60-odstotna stopnja zaposlenosti žensk do leta 2010 (Ob 8. marcu, mednarodnem dnevu žensk, 2011).

Ženske so v Sloveniji in državah EU vedno bolj izobražene. Procent izobraženih žensk je iz leta v leto višji. Ker je vedno več žensk izobraženih in ambicioznih ter vedno več podjetji vzpodbuja napredovanje žensk, lahko sklepamo, da se bo položaj žensk počasi izboljševal ter bo posledično vedno več žensk na vodilnih položajih. Leta 2009 je imelo med delovno aktivnimi ženskami v Sloveniji srednjo izobrazbo 35,23 %, višjo izobrazbo 9 %, visoko izobrazbo 26,06 % žensk (doktorat 0,68 %, magisterij 1,71 %, drugo 23,67 %) (Statistični urad Republike Slovenije, 2010).

Namen magistrskega dela je s pomočjo domače in tuje strokovne literature predstaviti položaj žensk v organizaciji. Raziskala sem, kakšna je zakonska ureditev zaposlovanja žensk, njihova kariera in ovire pri napredovanju, kakšna je izobrazba ter plača žensk. Raziskala sem tudi področja, kjer so tradicionalno ženske manj zastopane: v vojski, policiji, tehničnih poklicih in v znanosti. Predvsem pa želim na podlagi teoretičnega in raziskovalnega dela (v magistrskem delu) ugotoviti, kakšen je položaj in izobrazba žensk v organizacijah v severovzhodni Sloveniji. Z magistrsko nalogo želim izpostaviti slabšo razvitost regije, kar se posledično lahko odraža v višji nezaposlenosti celotne populacije, obenem pa se pojavi tudi višja nezaposlenost, nižje plače in slabši pogoji dela za ženske v primerjavi z drugimi deli Slovenije.

Cilj magistrskega dela je na podlagi sodobne literature, obstoječega teoretičnega znanja in anketnega vprašalnika ugotoviti, kakšen je položaj žensk v organizacijah v severovzhodni Sloveniji ter predlagati nekaj izboljšav.

S pomočjo anketnega vprašalnika, ki so ga izpolnjevali moški in ženske na območju severovzhodne Slovenije, sem poskušala odgovoriti na naslednja raziskovalna vprašanja:

- na katerem delovnem mestu so anketiranci zaposleni, kakšno plačo in stopnjo izobrazbe imajo;
- ali so se v svojem poklicu srečali s kakšnimi težavami, ker so bile na tem delovnem mestu zaposlene ženske;
- ali imajo občutek, da morajo ženske delati več kot moški, da lahko napredujejo;
- ali je plača ženske manjša od moške na enakem delovnem mestu;



- ali se morajo ženske na delovnem mestu za uspeh bolj potruditi kot moški;
- ali ženske v podjetju napredujejo enako hitro kot moški.

Magistrsko delo sem razdelila na dva dela, in sicer na teoretični del ter empirični del. Metoda dela, ki sem jo uporabila v teoretičnem delu, je pregled in analiza obstoječe domače in tuje literature, virov, člankov, prispevkov na temo položaja žensk v organizaciji. Pomemben vir informacij so spletne strani, kjer so objavljeni pravilniki, zakoni in druge strokovne informacije na temo magistrske naloge. Empirični del magistrske naloge temelji na raziskavi, ki je bila opravljena s pomočjo ankete. Anketni vprašalnik sem oblikovala na podlagi literature. Ciljna skupina ankete so bile ženske in moški, ki živijo in so zaposleni v severovzhodni Sloveniji. Vprašalnik je bil izdelan tako, da zajema ključna področja, ki se nanašajo na položaj žensk v organizaciji, ter da pokaže primerjavo moškega in ženskega pogleda na položaj ženske v organizaciji v severovzhodni Sloveniji. Vzorec je bil 100 anketirancev, ki so bili izbrani naključno. Anketiranje sem izvedla z anketnimi vprašalniki, ki sem jih posredovala do anketirancev po elektronskem mediju ali osebno.

Magistrsko delo je razdeljeno na štiri poglavja, ki se med seboj povezujejo ter dopolnjujejo in predstavljajo zaokroženo celoto. V prvem poglavju sem podala definicije organizacije in opisala organizacijsko strukturo, kulturo, klimo ter vlogo zaposlenih v organizaciji. Drugo poglavje je obsežnejše, saj je to osrednji del naloge. V tem poglavju sem podrobneje opisala položaj ženske v organizaciji. Zajema naslednje teme: pravna ureditev zaposlovanja žensk, žensko delo skozi zgodovino, zaposlenost in zaposlovanje žensk, kariera in napredovanje ter ženske na vodilnih položajih. V tem poglavju sem predstavila tudi izobrazbeno strukturo žensk glede na spol in izobrazbeno strukturo zaposlenih žensk. Tretje poglavje opisuje ženske, zaposlene v poklicih, ki so definirani kot moški poklici (vojska, policija, tehnični poklici).

Četrto poglavje je namenjeno empiričnemu delu, kjer sem raziskala položaj in izobrazbo žensk v organizaciji severovzhodne Slovenije. S pomočjo anketnega vprašalnika sem poskušala oblikovati ugotovitve, ki sem jih predstavila v tem delu naloge. V petem poglavju sem podala priporočila za izboljšanje položaja žensk v organizacijah v severovzhodni Sloveniji. Na koncu magistrskega dela je podan sklep, literatura in viri ter priloge.

## **1 SPLOŠNO O ORGANIZACIJI**

Organizacija je sistem ljudi in sredstev, ki morajo biti med seboj tako povezani, da dosežejo zastavljeni cilj. Pri tem so pomembna tako sredstva in viri kot ljudje, njihovi interesi in odnosi med ljudmi (Grntal, 2011, str. 5). Organizacija obstaja že od takrat, ko sta se dva ali trije najprimitivnejši ljudje dogovorili, da nekaj naredijo skupaj. Čeprav je bila naloga primitivna, so se morali dogovoriti, kako bodo izpeljali nalogo (Vila, 1994, str. 17).

## 1.1 Opredelitev organizacije in organizacijski cilji

Organizacija kot sistem predstavlja kompozicijo (sestav) naravnih ali naravnih in tehničnih elementov, ki se združujejo, da bi s svojim delovanjem (dinamiko sistema) ustvarili osebne ali družbene cilje (Kaše et al., 2007, str. 1–2). Iz tega izhajajo naslednje značilnosti organizacije kot sistema (Kaše et al., 2007, str. 1–2):

- Organizacija je človeška tvorba oziroma tvorba, ki si jo je izmislil človek.
- Organizacija je teleološki sistem, to je sistem, ki mora obvezno imeti določen človeški ali družbeni cilj.
- Organizacija je sestavina, sestavljena iz naravnih ali tehničnih elementov.
- Obvezna sestavina organizacije je človek kot naravni (biološki) element in kot tvorec organizacije. Mravljišča ali skupine čebel so tudi sestavine naravnih elementov, vendar niso organizacije, ker ne vključujejo človeških sestavin. Ta pogoj bi bilo možno razbrati že iz točke c, če bi predpostavljali, da imajo cilje lahko samo ljudje.
- Organizacija ustvarja svoje cilje z dinamiko oziroma s svojim delovanjem.
- Organizacija se obnaša po principih (pravilih), ki jih je sistemu predpisal in vsilil njegov tvorec – človek. S stališča cilja lahko vse organizacije razvrstimo v dve osnovni skupini: (1) organizacije, ki ustvarjajo materialne cilje posameznikov ali družbe: podjetja, nacionalna gospodarstva, svetovna gospodarstva itd.; (2) organizacije, ki ustvarjajo določena etične (moralne), osebne in družbene cilje: prosvetne, kulturne, socialne, verske, zdravstvene, politične, obrambne in podobne.

Različni pomeni besede 'organizacija' predstavljajo osnovo mnogim definicijam organizacije. Teoretično bi glede na pomen besede 'organizacija' lahko naredili sedem različnih definicij organizacije. Zato nekateri avtorji v svojih definicijah organizacije bolj poudarjajo en vidik pojma 'organizacije', drugi drugega. Zato imamo več definicij organizacije, ne samo ene. Vendar nobena teh definicij ni napačna in ne dokončna, še manj pa edina, kot mislijo nekateri enodimenzionalno misleči avtorji (Kaše et al., 2007, str. 1–2).

V magistrskem delu bom uporabila pojem organizacija kot konkretno organizacijsko obliko. Organizacijo predstavlja vsaka konkretna organizacijska oblika (podjetje, inštitut, zavod, državna inštitucija), ki je nastala kot posledica organizacijskih aktivnosti oziroma procesov organiziranja in ima svoje cilje (Lipičnik, 2002, str. 2–3).

## 1.2 Vloga zaposlenih v organizaciji

Zaposleni so danes lahko vir konkurenčnosti podjetja, saj so ljudje z največjimi zmožnostmi redki (Zupan, 1999, str. 15). Kako bodo ljudje opravili svoje delo, je odvisno tudi od ravnanja menedžmenta. Na ravnanje z ljudmi pri delu lahko vpliva veliko različnih dogodkov, ki so odvisni od sprememb na trgu. Kakšno bo torej ravnanje z zaposlenimi, ni odvisno od nas samih,

ampak od našega znanja, odnosa do ljudi in stanja na trgu, na katerem želimo tekmovati in biti konkurenčni (Lipičnik, 1998, str. 45).

Veliko menedžerjev se je začelo zavedati, da so ljudje največje bogastvo za podjetje, kljub temu pa še vedno niso sposobni dovolj motivirati tako pomemben vir, ki vpliva na konkurenčno sposobnost podjetja. Po drugi strani pa je ljudi čedalje težje upravljati in uspešno voditi. Menedžerji se torej srečujejo s številnimi težavami, katere pa včasih lahko povežemo tudi z njihovo preveliko zahtevnostjo. Največje težave, s katerimi se srečujejo menedžerji pri svojem delu, so: neustrezna komunikacijska zmogljivost nadrejenih, premajhna motiviranost podrejenih, konfliktno stanje med zaposlenimi v oddelku, odpor zaposlenih do vsake spremembe glede organiziranosti (Treven, 1998, str. 64).

### **1.3 Organizacijske strukture**

Organizacijska struktura ali organizacijska zgradba, kot jo tudi lahko imenujejo, je nepogrešljiv organizacijski element v organizaciji. Beseda struktura je latinskega izvora in pomeni sklop, sestav, ustroj, način graditve. Organizacijska struktura ima dve pomembni sestavini, in sicer naloge in pa nosilce nalog (Kaše et al., 2007, str. 13–15). Med tema dvema sestavinama se vzpostavljajo in razvijajo določeni odnosi. Organizacijsko strukturo torej oblikujejo naloge, nosilci nalog in njihova medsebojna razmerja.

Organizacijska zgradba mora biti zgrajena tako, da se izvajalci nalog v njej lahko zelo prilagodljivo obnašajo (Kaše et al., 2007, str. 13–15). Obenem pa organizacijska zgradba ne sme biti niti prilagodljiva niti spremenljiva, saj bi posledica lahko bili problemi pri ustaljenem izvajanju nalog, lahko bi celo pretrgala ustaljene komunikacijske kanale. Organizacijska zgradba torej omogoča delovanje organizacije, pri tem pa sama ne deluje. Zanja velja, da je dobra, če omogoča hitro, učinkovito in stalno komuniciranje med nosilci po najkrajši poti. Vse te lastnosti mora organizacijski zgradbi vgraditi njen tvorec organizator – konstruktor.

Nosilci se pojavljajo samo v organizacijski strukturi in predstavljajo njene sestavne dele, ki jih lahko imenujemo tudi organizacijske enote (Kaše et al., 2007, str. 13–15). Te organizacijske enote se razlikujejo po velikosti in vsebini. Zato praksa zagovarja, da je potrebno tem organizacijskim enotam dodeliti različna imena, kot npr. divizije, sektorji, oddelki, skupine, delovna mesta in posamična delovna področja. Tako kot naloge se tudi organizacijska struktura deli na manjše organizacijske enote vse do smotno najmanjše, ki jo imenujemo delovno mesto.

V nadaljevanju bomo razložili pojme makroorganizacijske, mezoorganizacijske in mikroorganizacijske strukture (Kaše et al., 2007, str. 13–15).

- Makroorganizacijska struktura enovitega podjetja je temeljna organizacijska zgradba skupnega poslovanja do kompleksnih poslov in organizacijska ureditev njihovih medsebojnih razmerij. Vsaka organizacija vsebuje samo eno makroorganizacijsko raven.

- Mezoorganizacijska struktura je organizacijska zgradba organizacijskih enot posameznega kompleksa poslov in organizacijska ureditev njihovih medsebojnih razmerij. Redke so organizacije, ki ne vsebujejo več mezoorganizacijskih ravni. Zato jih je včasih zelo težko opaziti. Da ne bi imeli težav pri določanju mezoorganizacijskih ravni, včasih celo rečemo, da je vse, kar ni makro in kar ni mikro, mezoorganizacijska raven.
- Mikroorganizacijska struktura je smotrna organizacijska razporeditev nalog po delovnih mestih znotraj posamezne organizacijske enote in organizacijska ureditev njihovih medsebojnih razmerij. Na oblikovanje organizacijske strukture vplivajo cilji podjetja ter številni notranji in zunanji dejavniki.

Organizacijsko strukturo moramo prilagajati stalnim spremembam ciljev podjetja in drugim vplivom dejavnikom organizacije. Organizacijska struktura se mora stalno prilagajati spremembam, saj se cilji podjetja in drugi dejavniki spreminjajo v prostoru in času. Ponavadi v isti organizacijski strukturi težko dosežemo, da bi spremenili cilje. To lahko dosežemo le, če je organizacijska zgradba tako dobra, da lahko spreminja obnašanje ljudi in lahko posledično spremenimo tudi cilje. Ko pa je organizacijska zgradba slaba, je potrebna preureditev nosilcev ali drugih sestavnih delov organizacijske strukture takoj. Ko se malo spremeni dejavnik, ki je vplival na njen nastanek, jo je potrebno zamenjati, ne samo spremeniti (Kaše et al., 2007, str. 13–15).

V večini literature zasledimo naslednje **tradicionalne oblike organizacijskih struktur**: enostavno, poslovno-funkcijsko, produktivno-matrično, poslovno-enotno in projektno-matrično organizacijsko strukturo (Rozman, 2001, str. 86). V sodobnem času avtorji naštevajo še druge modernejše organizacijske strukture: timsko, mrežno, vitko, učečo se, vodoravno, virtualno, navidezno in procesno organizacijo. Ob tem pa je potrebno vedeti, da bomo le redko srečali čisto obliko organizacijske strukture, saj se med seboj prepletajo.

**Tradicionalna organizacijska struktura** (Rozman, 2001, str. 86–87) je najmanj kompleksna izmed vseh struktur in je primerna za majhna podjetja z majhnim številom zaposlenih. Manager je obenem lastnik podjetja in pobudnik novih idej v podjetju. Od managerja njegovih sposobnosti in znanja je tudi odvisno, kako uspešno bo podjetje poslovalo. Organizacijska struktura v teh podjetjih ni formalna, komunikacija pa je pretežno ustna.

Za poslovno-funkcijsko organizacijsko strukturo (Rozman, 2001, str. 86–87) je značilna delitev druge hierarhične ravni na podlagi poslovno-funkcijskega zaokroževanja delovnega področja ter centralizacija odločitev s pomočjo linijskega tipa managementa. Poslovno-funkcijska organizacijska struktura je primerna predvsem za mala in srednje velika podjetja, za stabilno in ne preveč kompleksno okolje, za pretežno rutinsko tehnologijo in za proizvodnjo le ene skupine proizvodov.

Produktno-matrična organizacijska struktura (Rozman, 2001, str. 93–94) je primerna za srednje velika podjetja z nekaj skupinami proizvodov ali storitev, pri nerutinski tehnologiji in visoki

negotovosti. Za to organizacijsko strukturo je značilno, da so posamezni oddelki odgovorni tako poslovno-funkcijskemu kot produktnemu managerju.

Ob rasti podjetja in vedno bolj kompleksnem okolju se pojavi težnja, da se posamezne skupine proizvodov znotraj podjetja osamosvojijo oziroma decentralizirajo; s tem prihaja do nastanka decentralizirane ali poslovno-enotne organizacijske strukture. Ta struktura je primerna zlasti za velika podjetja z nerutinsko tehnologijo in razmeroma veliko neodvisnostjo med proizvodnimi programi. Uporabna je pri horizontalni diverzifikaciji programov, ne pa tudi pri vertikalni, kjer je povezanost med fazami tesnejša (Rozman, 2001, str. 93–94).

Projektno-matrična organizacijska struktura se je uveljavila pri izvedbi velikih projektov v letalski in vesoljski industriji, vendar se ne uporablja veliko. Ta struktura se uporablja predvsem v tistih podjetjih, kje prevladuje projektno delo (Rozman, 2001, str. 98–99).

Organizacijske strukture se spreminjajo, kot se spreminjajo vrednote v podjetju in okolju. V zadnjem času sta se razvili dve strukturi, ki izhajata iz notranje potrebe organizacije. Tem strukturam rečemo tudi **sodobne organizacijske strukture** (Kavčič, 1994, str. 974). Trg je zahteval preoblikovanje mrežne strukture, saj se ni dovolj hitro odzivala na zahteve trga. Uvedla je decentralizirane hierarhične povezave, saj je tako postala prožnejša in lažje odgovarja na izzive okolja. Na začetku se je mrežna oblika usmerjala v povezovanje večjega števila manjših podjetij. Nekateri avtorji celo trdijo, da je ta oblika organizacijske strukture organizacijska struktura prihodnosti. Njena prednost je v preseganju obstoječih formalnih oblik (Kavčič, 1994, str. 974).

Izhodišča za oblikovanje vitke organizacije predstavlja znižanje hierarhične ravni in poudarjanje procesnega vidika organizacije (Kovač, 1999, str. 165). Če hoče organizacija ostati konkurenčna, je potreben hiter odziv in dobra kondicija organizacije. Za organizacijo pa je prav tako pomembna kombinacija zmožnosti in motivacije zaposlenih. Zaposleni v vitki organizaciji delujejo kot en procesni tim, posledica tega je učinkovitejša komunikacija, usklajevanje dela in čim bolj neposredno ustvarjanje vrednosti za kupca. V tej strukturi se tudi spodbuja rast zaposlenega, saj mora uporabiti pridobljeno znanje za dodeljene različne naloge. Spremeni se tudi sistem nagrajevanja, organizacijska kultura, filozofija, uvaja se več timskega dela in vodenja zaposlenih. Zelo pomembna je vloga vodilnega, ki je odgovoren, da vodi učinkovito komuniciranje med zaposlenimi, skrbi za izobraževanje zaposlenih ter jih primerno motivira (Zupan, 2003, str. 30).

## 1.4 Organizacijska kultura

Kultura je kompleksen in večplasten pojav, ki ga je težko razumeti. Ko jo enkrat bolje spoznamo, je naše razumevanje združbe in njene organizacije lahko veliko globlje (Mesner Andolšek, 1995, str. 15).

Strokovnjaki razvoj organizacijske kulture opredeljujejo skozi naslednje tri faze (Žugaj et al., 2004, str. 54–55):

- rojstvo in zgodnji razvoj (oblikuje se organizacijska kultura na podlagi vizije ustanovitelja organizacije);
- srednja doba (organizacija pridobi nove podkulture in obenem izgublja svojo prvotno kulturo);
- zrelost (ponovno se vzpostavi prevladujoča organizacijska kultura, katere ne želijo spreminjati in so vsi zaposleni z njo zadovoljni).

Organizacijska kultura (Kavčič, 1991, str. 133) se izraža skozi odnos do okolja in sebe ter je sestavljena iz različnih subkultur. Podobno kot je organizacija sestavljena iz različnih področij (oddelek, enota), je organizacijska kultura kombinacija različnih podkultur. Različni avtorji različno opredeljujejo sestavine organizacijske kulture, vendar se pojavljajo nekatere skupne točke. Kljub temu pa jih drugače razvrščajo po njihovi pomembnosti.

Kavčič (1991, str. 133) razlikuje sestavine organizacijske kulture kot: vrednote, norme, tipične obrazce vedenja, vzornike, običaje in obrede, komunikacije, proizvode in storitve.

## **1.5 Organizacijska klima**

Pojem organizacijske klime ima veliko definicij, kar nam pove, da ga definira veliko strokovnjakov. Lipičnik (1998, str. 74) je organizacijsko klimo definiral kot ozračje v organizaciji, ki je posledica različnih znanih in neznanih dejavnikov iz preteklosti in sedanjosti, iz širšega in ožjega okolja, ki vpliva na vedenje ljudi in uporabo njihovih zmožnosti.

Dejavniki, ki organizacijsko klimo oblikujejo, so dimenzije organizacijske klime. V neki organizaciji je vedno prisotna klima in njene dimenzije, zato ni potrebe, da bi jih iskali. Da bi ugotovili, katere dimenzijo so bistvene za organizacijsko klimo, jih moramo najprej predpostaviti in šele potem ugotavljamo, katere so te dimenzije (Lipičnik, 1998, str. 75).

Osnovne dimenzije organizacijske klime po Lipičniku (1998, str. 74–75) so:

- organiziranost;
- strokovna usposobljenost;
- odnos do kakovosti;
- poznavanje poslanstva, vizije in ciljev;
- pripadnost organizaciji;
- razvoj kariere;
- inovativnost in iniciativnost;
- notranji odnosi;
- notranje komuniciranje in informiranje;

- motivacija in zavzetost;
- vodenje;
- nagrajevanje;
- zadovoljstvo pri delu.

Spremeniti klimo v neki organizaciji je zelo težak in zapleten proces, kajti zaposleni organizacijsko klimo sprejmejo kot stvarnost in se je v bistvu ne zavedajo, obenem pa se morajo spremenjeni klimi prilagoditi in jo dojeti. S spremembo klime moramo doseči, da zaposleni spremenijo doživljanje določenih ključnih situacij tako, da dobimo želene reakcije, s katerimi bomo dosegli zastavljene cilje v organizaciji. Proces, s katerim pripravimo zaposlene na drugačne pogoje dela in drugačno dožemanje pojavov, je proces ustvarjanja klime (Lipičnik, 1998, str. 74–75).

## **2 POLOŽAJ ŽENSK V ORGANIZACIJI**

Ko ženska vstopi na trg dela, stopi na trg, ki je spolno stratificiran, kar pomeni, da ženske ne opravljajo enako ovrednotenih del (niti statusno niti materialno) kot moški (Kanjuro Mrčela, 1996, str. 60–61). Ženske so ponavadi zaposlene v "ženskih" poklicih in na področjih, ki ponavadi predstavljajo institucionalizirana domača dela in naravne ženske vloge. Ženske še vedno nimajo enakih možnosti za vertikalno poklicno mobilnost v primerjavi z moškimi (žensk je na najvišjih položajih le zanemarljiv odstotek). V gospodarskih krizah so ženske praviloma prve, ki izgubijo službo. Položaj žensk na trgu dela na pove, kakšen je položaj žensk v družbi, ki še vedno deli dela na moška in ženska.

### **2.1 O delu žensk skozi zgodovino**

Ženske so bile zaposlene na položaju delavke že veliko pred 19. stoletjem. Vendar je vprašanje, ki se je že v zgodovini pojavljalo, o dejavnostih, ki so primerne za žensko, razvoj industrijske družbe postavilo v nov in zapletenejši kontekst. Ženska je v 19. stoletju postala vidna in problematična figura, saj je kot delavka zaostrovala vprašanja pomena materinstva, družine in narave same ženske (Mihelčič Hladnik, 1995, str. 25).

V obdobju predindustrijske ekonomije je bilo značilno obdobje družinske produkcije. V tem obdobju je bila produkcija majhna, produktivnost nizka, pri produkciji so sodelovali vsi člani družine. V tem načinu produkcije so bile poročene ženske proizvajalke in matere, neporočene ženske pa so pomagale družini oziroma če ni bilo potrebe, so pomagale zunaj družine. Rodnost in umrljivost otrok v tem obdobju je bila velika (Mihelčič Hladnik, 1995, str. 27).

V obdobju industrializacije so se produkcijske enote povečale in posledično se je produkcija iz družinskih gospodinjstev preselila v tovarne in delavnice. V tem obdobju se je pojavila družinska mezdna ekonomija. Obenem pa je bilo še vedno veliko rojstev, stopnja umrljivosti otrok pa je bila zelo visoka, kar je pomenilo za ženske velike težave. Ženske so morale načrtovati čas med produkcijskim in reprodukcijskim delom, kar pa je bilo v tem obdobju še težje. Ženske niso

imele rednega dela, delat so šle le takrat, ko je družina potrebovala njihovo mezdo (Mihelčič Hladnik, 1995, str. 27–28).

Ob koncu 19. stoletja so tehnološke spremembe vplivale na povečanje produktivnosti in blaginje. Povpraševanje je bilo predvsem po moški delovni sili, saj se je način produkcije spremenil, obenem pa so se odprla nova delovna mesta za ženske v terciarnem sektorju. Otroci so najprej se šolali, šele nato so si poiskali delo. Poročene ženske so se ukvarjale z otroki, prav tako se je zmanjšala rodnost in na začetku 20. stoletja še umrljivost otrok. Samo neporočene ženske so opravljale mezдно delo, v primeru pomanjkanja denarja v družini, pa so mezдно delo opravljale tudi poročene ženske (Mihelčič Hladnik, 1995, str. 28).

Potreba po poceni delovni sili se je povečala v drugi polovici 19. stoletja. Odprla so se tudi nova delovna mesta za ženske, kot so: birokratska in administrativna dela, trgovska in prodajalska opravila ter dela na socialnoskrbstvenem, šolskem in zdravstvenem področju (Mihelčič Hladnik, 1995, str. 28). Ženski poklici, kot jih imenujemo, niso naenkrat postali ženski in tudi niso ženski po svoji naravi. To je bila posledica zamenjave na delovnih mestih moških za ženske, saj so bila ta delovna mesta ozko specializirana, slabo plačana in brez možnosti napredovanja. Ženske se niso nikoli vključile in enakopravno zasedle moških delovnih mest. Moške so zamenjale na slabših delovnih mestih, nadomestile ali pa so se zanje odprla nova delovna mesta. Čeprav so imele ženske večjo izbiro delovnih mest, se temeljna segregacija ni spremenila – nekatera dela so bila ženska in druga moška (Mihelčič Hladnik, 1995, str. 29).

V tem poglavju je bilo predstavljeno zaposlovanja žensk znotraj spleta družinskih, demografskih in ekonomskih razmer. In čeprav so spolne vloge kot kulturno konstituirane vloge v različnih obdobjih in krajih različno definirane, ostaja način vrednotenja spolno zaznamovanega dela enak. Torej pomeni, da biološka funkcija ženske vedno determinira njeno ekonomsko funkcijo (Mihelčič Hladnik, 1995, str. 29).

## **2.2 Zakonska ureditev zaposlovanja žensk v Sloveniji**

Ustava Republike Slovenije ima najvišje mesto v hierarhiji pravnih aktov in je najpomembnejši pravni vir. V Ustavi Republike Slovenije (Jušič, 2010, str. 322) je v tretjem odstavku 53. člena (zakonska zveza in družina) zapisano, da država varuje družino, materinstvo, očetovstvo, otroke in mladino ter ustvarja za to varstvo potrebne razmere. Po pomembnosti za Ustavo Republike Slovenije sledijo mednarodni pravni akti (konvencije, direktive, deklaracije), ki se uporabljajo neposredno. Naslednji po lestvici pomembnosti so zakoni, ki opredeljujejo pravice in obveznosti državljanov Republike Slovenije in drugih oseb, ki morajo biti v skladu z Ustavo Republike Slovenije. Za zakoni sledijo podzakonski akti (to so uredbe, odloki in drugi izvršilni predpisi, pravilniki, odredbe in navodila, ki jih izdajajo zlasti vlada in upravni organi).

Za enakopravno udeležbo žensk na trgu delovne sile v Sloveniji ima veliko zaslug nova zakonodaja, ki je bila sprejeta v zadnjih letih. Pomembni zakoni za ženske in vstop žensk na trg



delovne sile so Zakon o delovnih razmerjih (Ur.l. RS št. 42/2002), Zakon o enakih možnostih (Ur.l. RS št. 59/2002) in Zakon o starševstvu in družinskih prejemkih (Ur.l. RS št. 110/2006). Prva dva zakona sta predvsem pomembna da prepovedujeta posredno in neposredno diskriminacijo na osnovi spola pri delu in zaposlovanju ter določata pravice delavcev in obveznosti delodajalcev. Zakon o starševstvu in družinskih prejemkih je pomemben za lažjo usklajevanje starševskih in delovnih obveznosti ter podpira enakopravnejšo delitev starševskih pravic in obveznosti med spoloma. Zelo pomembno vlogo pri izboljšanju položaja žensk je imel Urad za enake možnosti vlade Republike Slovenije (Kanjuro Mrčela, 2007, str. 551).

### **2.2.1 Zakon o delovnih razmerjih**

Zakon o delovnih razmerjih (Ur.l. RS, št. 42/2002) je bil sprejet v letu 2002 in se uporablja od 1. 1. 2003 do aprila 2013, saj je bil marca 2013 sprejet nov Zakon o delovnih razmerjih. Zakon o delovnih razmerjih iz leta 2002 je predstavljal prelomnico glede na dotedanjo zakonsko urejanje delovnih razmerij, saj je uvedel tri temeljne novosti:

- z nacionalnim predpisom je bil celovito urejen sistem individualnih delovnih razmerij;
- vzpostavljeni so bili dvostranski odnosi med delom in kapitalom, med delavcem in delodajalcem, pri čemer je individualna delovna razmerja sistemsko uredil Zakon o delovnih razmerij, kolektivna razmerja pa so urejena z Zakonom o kolektivnih pogodbah;
- v nacionalno ureditev so bile vključene zahteve direktiv, ki se nanašajo na delovno pravo in na zagotavljanje enakopravnosti žensk in moških v zaposlitvenem razmerju (Zakon o delovnih razmerjih).

Zakon o delovnih razmerij je prinesel številne novosti z vidika enake obravnave in enakih možnosti žensk in moških. Prepoveduje diskriminacijo zaradi spola in natančno določa ravnanje delodajalcev, da bi se preprečila diskriminacija in zagotovile enake možnosti žensk in moških pri zaposlovanju in v delovnem razmerju. Vsebuje tudi nekatere t. i. zaščitne ukrepe za ženske (Urad za enake možnosti, b.l.).

V nadaljevanju bom izpostavila nekaj pomembnih členov za ženske iz Zakona o delovnih razmerjih (Ur.l. RS, št. 21/2013):

#### **Prepoved diskriminacije**

»Delodajalec mora iskalcu ali iskalki zaposlitve (v nadaljevanju: kandidatu) pri zaposlovanju ali delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino v skladu s tem zakonom, predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk in moških.« (1. odst. 6. člena).

»Manj ugodno obravnavanje delavcev, ki je povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom, se šteje za diskriminacijo.« (4. odst. 6. člena).

#### Enaka obravnava glede na spol

»Delodajalec ne sme prostega dela objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če določen spol predstavlja bistven in odločilni pogoj za delo in je taka zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem.« (1. odst. 27. člena).

#### Pravice in obveznosti delodajalca

»Delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od kandidata zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.« (2. odst. 28. člena).

»Delodajalec ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo podatkov iz prejšnjega odstavka ali z dodatnimi pogoji v povezavi s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca.« (3. odst. 28. člena).

#### Varovanje dostojanstva delavca pri delu

»Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu.« (1. odst. 47. člena).

#### Neutemeljeni odpovedni razlogi

»Kot neutemeljeni razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi štejejo:

- začasna odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševstvu,
- rasa, narodnost ali etnično poreklo, barva kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo.« (90. člen).

#### Starši in odpoved pogodbe

»Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter delavki, ki doji otroka do enega leta starosti, in staršem v času, ko izrabljajo starševski dopust v strnjem nizu v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta.« (1. odst. 115. člena).

»Če delodajalec ob izreku odpovedi oziroma v času odpovednega roka ne ve za nosečnost delavke, velja posebno pravno varstvo pred odpovedjo, če delavka takoj oziroma v primeru ovir,

ki niso nastale po njeni krivdi, takoj po njihovem prenehanju, vendar ne po izteku odpovednega roka, obvesti delodajalca o svoji nosečnosti, kar dokazuje s predložitvijo zdravniškega potrdila.« (4. odst. 115. člena).

Enako plačilo žensk in moških

»Delodajalec je dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol.« (1. odst. 133. člen).

Prepoved opravljanja podzemnih del

»Delavke ne smejo opravljati podzemnih del v rudnikih.« (1. odst. 181. člena).

»Prepoved iz prejšnjega odstavka ne velja za delavke:

- ki so vodilne osebe oziroma vodijo delovne enote in imajo pooblastila za samostojne odločitve,
- ki morajo zaradi strokovnega izobraževanja opraviti določen čas prakse na podzemnih delih v rudnikih,
- ki so zaposlene v zdravstvenih in socialnih službah in v drugih primerih, ko morajo odhajati na podzemna dela v rudnik zaradi opravljanja del, ki niso fizična.« (2. odst. 181. člena).

Varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva

»Delavci imajo zaradi nosečnosti in starševstva pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju.« (1. odst. 182. člena).

Varstvo podatkov v zvezi z nosečnostjo

»V času trajanja delovnega razmerja delodajalec ne sme zahtevati ali iskati kakršnihkoli podatkov o nosečnosti delavke, razen če to sama dovoli zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti.« (183. člen).

Prepoved opravljanja del v času nosečnosti in času dojenja

»V času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, delavka ne sme opravljati del, ki bi lahko ogrozila njeno zdravje ali zdravje otroka zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja ali delovnim pogojem, ki se določijo s podzakonskim aktom.« (1. odst. 184. člena).

»Če delavka v času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, opravlja delo, pri katerem je izpostavljena dejavnikom tveganja, postopkom in delovnim pogojem, ki se podrobneje določijo s podzakonskim aktom, mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali prilagoditvijo delovnega časa, če iz ocene tveganja izhaja nevarnost za njeno zdravje in zdravje otroka.« (2. odst. 184. člena).

»Če delavka opravlja delo po prvem ali drugem odstavku tega člena, pa se z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali prilagoditvijo delovnega časa ni možno izogniti nevarnosti za

zdravje delavke ali zdravje otroka, mora delodajalec zagotoviti delavki opravljanje drugega ustreznega dela. Delavka je dolžna opravljati drugo ustrezno delo in ima pravico do plače, kot da bi opravljala svoje delo, če je to zanjo ugodnejše.« (3. odst. 184. člena).

Varstvo v času nosečnosti in starševstva v povezavi z nočnim in nadurnim delom

»Delavcu, ki neguje otroka, starega do treh let, se lahko naloži opravljanje nadurnega dela ali dela ponoči samo z njegovim predhodnim pisnim soglasjem.« (1. odst. 185. člena).

»Delavka v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka, ne sme opravljati nadurnega dela ali dela ponoči, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka.« (2. odst. 185. člena).

»Enemu od delavcev – staršev, ki neguje in varuje otroka, mlajšega od sedem let ali hudo bolnega otroka ali otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke, in ki živi sam z otrokom, se sme naložiti, da opravlja nadurno delo ali delo ponoči, samo z njegovim predhodnim pisnim soglasjem.« (3. odst. 185. člena).

Pravica doječe matere

»Delavka, ki doji otroka, ki še ni dopolnil 18 mesecev starosti, in dela s polnim delovnim časom, ima pravico do odmora za dojenje med delovnim časom, ki traja najmanj eno uro dnevno.« (1. odst. 188. člena).

»Pravica do nadomestila plače za čas odmora po prejšnjem odstavku se uresničuje v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust.« (2. odst. 188. člena).

### **2.2.2 Zakon o enakih možnostih žensk in moških**

Enakost spolov je temeljna pravica in skupna vrednota Evropske unije, obenem pa je eden glavnih izzivov Evropske unije povečati zaposlenost žensk, izboljšati njihov položaj na trgu dela in odpraviti razlike med spoloma (Urad za enake možnosti, 2008, str. 3).

Zakon o enakih možnostih žensk in moških je stopil v veljavo 20. 7. 2002 (Urad za enake možnosti, 2003, str. 5, 47) in ga je Državni zbor Republike Slovenije sprejel 21. 6. 2002. Ko smo sprejeli ta zakon, se je Slovenija uvrstila med države, ki z zakonom urejajo eno izmed temeljnih človekovih pravic, in sicer enakost glede na spol. Zakon je namenjen obema spoloma, vendar v 1. členu tega zakona posebej govori o izboljšanju položaja žensk. »Enakost spolov pomeni, da so ženske in moški enako udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja, da imajo enak položaj ter enake možnosti za uživanje vseh pravic in za razvoj osebnih potencialov, s katerimi prispevajo k družbenemu razvoju, ter enako korist od rezultatov, ki jih prinaša razvoj.« (4. člen).

V 18. členu je zapisano, da je za izvajanje zakona zadolžen, Urad za enake možnosti, ki ima naslednje naloge:

- »spremlja izvajanje določb tega zakona ter predpisov, izdanih na njegovi podlagi;
- spremlja posamezna področja družbenega življenja z vidika enakosti spolov ter vladi in ministrstvom predlaga sprejem oziroma spremembo zakonov in drugih predpisov ter sprejem drugih ukrepov;
- koordinira dejavnosti, namenjene izvajanju integracije načela enakosti spolov, vključno z nudenjem strokovne podpore pri razvijanju ustreznih metod in tehnik;
- koordinira pripravo nacionalnega programa ter spremlja njegovo izvajanje;
- koordinira pripravo nacionalnih poročil o izpolnjevanju mednarodnih obveznosti Republike Slovenije na področju ustvarjanja enakih možnosti;
- daje pobude za raziskave in analize, potrebne za izvajanje nacionalnega programa;
- sodeluje z nevladnimi organizacijami, ki delujejo na področju enakih možnosti, in sofinancira njihove projekte ali dejavnosti;
- letno, najkasneje do konca aprila za preteklo leto, poroča vladi o aktivnostih in ugotovitvah zagovornice oziroma zagovornika enakih možnosti žensk in moških.«

Zagovornik oziroma zagovornica enakih možnosti žensk in moških je odgovoren za obravnavo primerov neenakega obravnavanja spolov, izdajanje mnenj ter sodeluje pri izvajanju nalog, ki so dodeljene uradu (20. člen).

Tudi varuh človekovih pravic ima v okviru tega zakona pristojnosti s področja varstva pravic enakosti spolov (32. člen).

### **2.2.3 Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih**

Z Zakonom o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, ki je bil objavljen v Uradnem listu RS št. 110/2006 z dnem 26. 10. 2006 je določenih več vrst starševskega dopusta, in sicer: porodniški dopust, očetovski dopust, dopust za nego in varstvo otroka ter posvojiteljski dopust. Starševski dopust je določen v koledarskih dneh za polno odsotnost z dela (13. člen).

Porodniški dopust in trajanje porodniškega dopusta

»Mati ima pravico do porodniškega dopusta v trajanju 105 dni.« (17. člen).

Način izrabe porodniškega dopusta

»Porodniški dopust se izrabi v strnjenjem nizu v obliki polne odsotnosti z dela.« (1. odst. 19. člena).

»Mati mora nastopiti porodniški dopust 28 dni pred predvidenim datumom poroda, ki ga določi ginekolog. Če mati ne nastopi porodniškega dopusta v tem roku, neizrabljenega dela porodniškega dopusta ne more izrabiti po otrokovem rojstvu, razen v primeru, če je porod nastopil pred predvidenim datumom.« (2. odst. 19. člena).

»Če mati na dan poroda še ni nastopila porodniškega dopusta, nastopi porodniški dopust z dnem rojstva otroka.« (3. odst. 19. člena).

## Očetovski dopust

»Oče ima pravico do očetovskega dopusta ob rojstvu otroka oziroma otrok, in sicer v trajanju 90 dni. Pravica je neprenosljiva.« (23. člen).

## Način izrabe očetovskega dopusta

»Oče mora izrabiti očetovski dopust do dopolnjenega šestega meseca otrokove starosti v trajanju najmanj 15 dni v obliki polne odsotnosti z dela. Oče nima pravice do izrabe tega dela dopusta, če koristi porodniški dopust.« (1. odst. 25. člena).

»Oče lahko izrabi očetovski dopust v trajanju 75 dni v obliki polne odsotnosti z dela najdlje do 3. leta starosti otroka. Evidenco o izrabi tega dela dopusta vodi delodajalec in center.« (2. odst. 25. člena).

»Kadar oče izrabi očetovski dopust po dnevih, se trajanje pravice določi v delovnih dnevih tako, da se upošteva 70 % pripadajočih koledarskih dni.« (3. odst. 25. člena).

## Trajanje dopusta za nego in varstvo otroka

»Eden od staršev ima pravico do dopusta za nego in varstvo otroka v trajanju 260 dni neposredno po preteku porodniškega dopusta.« (1. odst. 26. člena).

## Posvojiteljski dopust

»Posvojitelj oziroma oseba, ki ji je otrok zaupan v vzgojo in varstvo z namenom posvojitve v skladu s posebnim predpisom, ima pravico do posvojiteljskega dopusta, ki ga nastopi najpozneje 30 dni po namestitvi otroka v družino z namenom posvojitve:

- za otroka starega od 1 do 4 let v trajanju 150 dni,
- za otroka starega od 4 do 10 let v trajanju 120 dni.« (35. člen).

## Vrste starševskega nadomestila

»Pravica do starševskega nadomestila obsega:

- porodniški dopust,
- očetovsko nadomestilo,
- nadomestilo za nego in varstvo otroka,
- posvojiteljsko nadomestilo.« (38. člen).

## Pravica do starševskega nadomestila

»Pravico do starševskega nadomestila imajo tiste osebe, ki imajo pravico do starševskega dopusta in so bile zavarovane po tem zakonu pred dnevom nastopa posamezne vrste starševskega dopusta.« (1. odst. 39. člena).

»Pravico do starševskega nadomestila imajo tudi osebe, ki nimajo pravice do starševskega dopusta, če so bile zavarovane po tem zakonu najmanj dvanajst mesecev v zadnjih treh letih pred uveljavljanjem pravice do starševskega nadomestila.« (2. odst. 39. člena).

Pravica staršev do krajšega delovnega časa

»Eden od staršev, ki neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti, ima pravico delati krajši delovni čas.« (1. odst. 48. člena).

»Eden od staršev, ki neguje in varuje težje gibalno oviranega otroka ali zmerno ali težje duševno prizadetega otroka, ima pravico delati krajši delovni čas tudi po tretjem letu starosti otroka, vendar ne dlje kot do 18. leta starosti otroka.« (2. odst. 48. člena).

»V primerih iz prvega in drugega odstavka tega člena delodajalec delavcu zagotavlja pravico do plače po dejanski delovni obveznosti, Republika Slovenija pa mu zagotavlja do polne delovne obveznosti plačilo prispevkov za socialno varnost od sorazmernega dela minimalne plače. Republika Slovenija plačuje prispevke zavarovanca in delodajalca za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti, za starševsko varstvo, za zdravstveno zavarovanje pa prispevke za primer bolezni in poškodbe izven dela, za pravice do zdravstvenih storitev, povračila potnih stroškov, pogrebno in posmrtnino.« (3. odst. 48. člena).

## 2.3 Zaposlenost žensk

V Sloveniji imamo višjo stopnjo delovno aktivnih žensk kot povprečje držav Evropske unije in je počasi naraščala tudi po osamosvojitvi (Svetlik et al., 2002, str. 428). Ženske v Sloveniji so v večini primerih zaposlene za polni delovni čas in zelo redko prekinjajo svojo delovno razmerje. Slovenija ima zato tako visoko stopnjo delovno aktivnih žensk, ker ima urejeno socialno-varstveno zakonodajo ter dobro organizirano in subvencionirano varstvo otrok.

Podatki v Tabeli 1 nam povedo, da je bilo leta 2010 1.042.000 aktivnih in 718.000 neaktivnih prebivalcev. Med aktivnimi prebivalci je bilo 966.000 delovno aktivnih in 76.000 brezposelnih oseb. Med neaktivnimi prebivalci je skoraj 60 % žensk.

*Tabela 1: Prebivalstvo po aktivnosti, Slovenija, 2010 (v 1000)*

	<b>Skupaj</b>	<b>Moški</b>	<b>Ženske</b>
Prebivalstvo skupaj	2.048	1.014	1.034
Aktivno prebivalstvo	1.042	566	476
- delovno aktivno prebivalstvo	966	523	443
- brezposelne osebe	76	42	34
Neaktivno prebivalstvo	718	301	418

*Vir: E. Brenk, 45. Statistični podatki: Izobrazbena sestava odraslega prebivalstva Slovenije, 2011b, str.1, tabela 2.*

V Sloveniji je prisotna tako vertikalna kot horizontalna oblika segregacije (Hazl, 2002, str. 22). Za vertikalno obliko segregacije je značilno, da so moški in ženske zaposleni v istem poklicu, vendar so ženske zaposlene na slabše plačanih delovnih mestih, imajo slabše delovne pogoje in

nižjo moč v družbi. Pri horizontalni obliki segregacije je značilno, da so moški in ženske zaposleni v različnih poklicih, v nekaterih prevladujejo ženske, v drugih pa moški.

Ženske prevladujejo v poklicih, kjer je potreben stik z ljudmi, kot npr.: medicinske sestre, prodajalke, učiteljice. Obenem pa jih je zelo malo zaposlenih v moških poklicih, pogosteje srečamo moške v ženskih poklicih. Največ moških je zaposlenih v poklicih uradnikov/uradnic za pisarniško poslovanje, manj pa v poklicih (medicinske sestre, prodajalke ...). Večina žensk, ki je zaposlena v moških poklicih, je na delovnih mestih direktorja in menedžerja družb ter tehnikov tehničnih strok. Ko so ženske zastopane v moških poklicih, se uvrstijo med poklice višjega in srednjega statusnega razreda (Černigoj Sadar, 2000, str. 41–42).

Na podlagi podatkov iz Tabele 2 lahko sklepamo, da se v Sloveniji ženske zaposlujejo pretežno v poklicih za storitve, kot prodajalke. Njihov delež po podatkih Statističnega letopisa iz leta 2011 je kar 62,6 %. Ženske predstavljajo več kot polovico vseh zaposlenih še v naslednjih poklicnih skupinah: strokovnjaki 61,3 %, tehniki in drugi strokovni sodelavci 51,7 %, uradniki 60,8 % in v poklicih za prosta dela 58,6 %.

Tabela 2: Delovno aktivno prebivalstvo po glavnih poklicnih skupinah in spolu, 2. četrletje 2010

Poklicna skupina	Število (1000)			Struktura (%)			Delež žensk (%)
	skupaj	moški	ženske	skupaj	moški	ženske	
<b>SKUPAJ</b>	<b>968</b>	<b>51</b>	<b>447</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>46,2</b>
Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji	88	56	32	9,1	10,8	7,1	35,9
Strokovnjaki	155	60	95	16,0	11,5	21,2	61,3
Tehniki in drugi strokovni delavci	153	74	79	15,8	14,2	17,7	51,7
Uradniki	84	33	51	8,7	6,3	11,5	60,8
Poklici za storitve, prodajalci	126	47	79	13,0	9,0	17,6	62,6
Kmetovalci, gozdarji, ribiči	49	28	20	5,0	5,5	4,5	41,6
Poklici za neindustrijski način dela	101	93	8 <sup>M</sup>	10,5	17,9	1,7 <sup>M</sup>	7,7 <sup>M</sup>
Upravljalci strojev in naprav	123	87	35	12,7	16,8	7,9	28,8
Poklici za prosta dela	77	32	45	7,9	6,1	10,1	58,6
Vojaški poklici	5 <sup>M</sup>	4 <sup>M</sup>	N	0,5 <sup>M</sup>	0,8 <sup>M</sup>	N	N
Nerazvrščeni	7 <sup>M</sup>	5 <sup>M</sup>	2 <sup>M</sup>	0,8 <sup>M</sup>	0,9 <sup>M</sup>	0,5 <sup>M</sup>	-

Legenda: M – manj natančna ocena

N – za objavo premalo natančna ocena.

Vir: Statistični urad Republike Slovenije, Statistični letopis Republike Slovenije 2011, str. 233, tabela 12.7.



### **2.3.1 Zaposlovanje žensk z otroki**

Ženske in moški nimajo vedno enakih pravic in enakih možnosti, čeprav je to z zakonom zagotovljeno (Breznik & Kern, 2002, str. 366). Materinstvo je nemalokrat povod za kršenje zakona in na podlagi tega ji je lahko marsikatera pravica odtegnjena, s tem pa tudi možnost konkuriranja moškimi na trgu dela (Slovenija pri zaposlovanju žensk z otroki najboljša v EU, 2011). Delodajalci se izogibajo pri zaposlovanju predvsem mladih žensk in mladih mamic zaradi možnosti porodniškega dopusta ali zaradi pogostejših odsotnosti z dela v povezavi z nego bolnih otrok. Pri moških ni velike nevarnosti, da bi bili odsotni z dela zaradi nege bolnega otroka. Diskriminacij žensk s strani delodajalca je lahko veliko: z dajanjem prednosti moškimi kandidatom, z zaposlovanjem za določen čas (čemur pogosto sledi verižno sklepanje pogodb in prekinitev pogodbe v primeru nosečnosti), s podpisovanjem vnaprejšnjih odpovedi ali izjav, da delavka ob zaposlitvi za nedoločen čas določeno obdobje ne bo zanosila. Vsi ti ukrepi nedvomno diskriminirajo žensko pri zaposlovanju.

Evropski statistični urad (Eurostat) je objavil podatke, koliko je v sedemindvajseterici zaposlenih žensk glede na število otrok (Slovenija pri zaposlovanju žensk z otroki najboljša v EU, 2011). Raziskava je pokazala, da se je Slovenija po zaposlenosti žensk, ki imajo otroke, uvrstila na prvo mesto. V Sloveniji je zaposlenih žensk, ki imajo enega otroka, 84,8 odstotka in 89,1 odstotka žensk, ki imajo dva otroke. Najvišjo stopnjo zaposlenosti v EU imamo med ženskami, ki imajo tri ali več otrok, in sicer 79,3 odstotka. V EU je na splošno največ zaposlenih žensk brez otrok, in sicer 75,8 odstotka, z vsakim otrokom pa se odstotek žensk zmanjšuje. S tremi ali več otroki je v EU zaposlenih le 54,7 % žensk (Slovenija pri zaposlovanju žensk z otroki najboljša v EU, 2011).

Breznik in Kern (2002, str. 369) navajata, da posamezni ukrepi politike zaposlovanja niso dovolj dober ukrep, da bi dosegli zeleno stanje enakih možnosti med spoloma. Enostavnih rešitev ni in če hočemo problem rešiti, moramo pristopiti k problemu na ravni države, organizacije in posameznika. Problem moremo začeti reševati z vidika menedžmenta človeških virov. Organizacije in podjetja lahko odigrajo glavno vlogo na tem področju z vzpostavljanjem humane organizacijske kulture in visoko stopnjo etike in kulture menedžmenta. Samo od osebne morale posameznika (delodajalca, kadrovika) in njegovih vrednot je odvisno spoštovanje načela enakih možnosti. Da bo menedžer enako obravnaval kandidate za zaposlitev ne glede na okoliščine, kot so spol, zakonski stan, število otrok ..., je samo odvisno od osebne etične odločitve, ki ne more biti vsiljena ali priučena.

### **2.4 Napredovanje in kariera**

Napredovanje je prehod delavca iz nižjega na višje delovno mesto. Z napredovanjem so povezani ugodni občutki ob vzpenjanju po karierni lestvici ter materialne ugodnosti (Lipičnik, 1998, str. 410). Brečkova (2006, str. 33) pa opredeljuje delovno kariero kot izobraževalno pot posameznika, pri čemer se le-ta izobražuje, usposablja in izpolnjuje za organizacijske vloge, ki mu dajejo občutek osebne napredovanja in uspešnosti pri delu.

### 2.4.1 Ovire pri napredovanju žensk

Da si ženska ustvari uspešno kariero, mora vložiti veliko energije in časa. To je predvsem značilno za ženske, ki so zaposlene s polnim delovnim časom in na višjih delovnih mestih. Velikokrat se morajo ženske potruditi bolj in vložiti celo več časa kot njihovi moški sodelavci. Večina moških poklicev je tako organizirana, da je primerna samo za moški spol, saj naj bi bil moški prost družinskega dela in obveznosti (Šadl, 2004, str. 979).

V poklicih obstaja veliko ovir za napredovanje žensk. Ovire, ki se pojavljajo ženskam na poti do napredovanja, so (Kanjuo Mrčela, 2007, str. 181): pojav steklenega stropa, obveznosti v povezavi z družino, stereotipi, mreže poznanstev, načrtovanje poklicne kariere, pomanjkanje vzornic, mentorstvo.

Na kariero žensk vplivata dve stvari: stekleni strop in steklena stena. **Stekleni strop** lahko razložimo kot težavo žensk, ki na delovnem mestu želijo napredovati, a so zaradi nevidnih preprek onemogočene. Termin **steklena stena** pomeni, da ženske ne morejo menjati delovnega mesta za drugo delovno mesto na enako zahtevnem položaju. Oba izraza se uporabljata kot metafori za težko premagljivo oviro za ženske znotraj organizacije (Kanjuo Mrčela, 2007, str. 181).

Ženske imajo v primerjavi z moškimi več **obveznosti v povezavi z družino**. Širša družba še vedno od njih pričakuje, da bodo sočasno s službo opravljale še domača opravila. Obenem pa veljajo za manj zanesljivo delovno silo in so manj zavzete za delo na svojem delovnem mestu (Kanjuo Mrčela, 1996, str. 74).

Menedžment je **stereotipno** namenjen moškim, za ženske pa ni primeren oziroma naj ne bi sodile vanj. Stereotip za menedžerke velja, da naj bi bile agresivne, trde, hladne, kar pa ni v skladu z naravno vlogo ženske. V družbi prevladuje mnenje, da uspešna ženska ne more biti uspešna menedžerka, uspešna menedžerka pa ne uspešna ženska (Kanjuo Mrčela, 1996, str. 74).

Pri neformalnem **mrežnem povezovanju** moških menedžerjev se oblikuje veliko koristnih poznanstev in sklone velik del poslov. Menedžerji se družijo predvsem v klubih za golf, nogometnih klubih ... Tukaj nastane predvsem problem za ženske, saj imajo poleg domačih obveznosti manj časa za takšna druženja, obenem pa imajo omejen dostop do moških povezav. Nedostopnost žensk do takšnih povezav se kaže kot: preprečevanje napredovanja in razvoja poklicne kariere, diskriminacija, napetosti na delovnem mestu in nižja plača (Linehan, 2001, str. 144).

Moški so veliko bolj dejavni na področju načrtovanja svoje poslovne kariere. Ženske svojo kariero načrtujejo le za kratkoročno obdobje zaradi naslednjih vzrokov: družinskih obveznosti, spolnega nadlegovanja, težav zaradi pripadnosti spolu itd. Menedžerkam bi morali dati priložnost, da bi zasedle visoke položaje na vseh ravneh in bi tako lahko razvijale svojo kariero na osnovi ženskega razvojnega modela (Linehan, 2001, str. 161).

Velik vpliv na poklicno kariero drugih žensk imajo **vzornice** na visokih menedžerskih položajih, saj jim lahko pomagajo in svetujejo. Vzornice so dokaz in spodbuda drugim ženskam, da je možno priti na vrh hierarhične lestvice (Linehan, 2001, str. 129).

**Mentorji** so povečini moški menedžerji (saj je delež žensk na teh položajih zelo majhen) na višji položajih, ki mladim menedžerkam pomagajo, jih podpirajo na njihovi poklicni poti. Ženske se za mentorstvo odločijo zelo redko, in sicer iz več razlogov: velikokrat se ne zavedajo pomembnosti mentorja pri njihovi poklicni poti ter se bojijo, da jim bodo očitali seksualne vzgibe. Velikokrat pa je tudi problem pri samih moških mentorjih, saj se ne počutijo sproščeno in ne morejo vzpostaviti osebnega odnosa, če so mentorji ženski, temveč lahko razvijejo bolj pristen osebni odnos le z moškimi (Linehan, 2001, str. 70).

#### **2.4.2 Kariera in materinstvo**

Problematika usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja je predvsem v domeni žensk. S to temo se niso ukvarjali niti na političnem niti na medijskem prizorišču. V medijih so se uspešne ženske, ki so uspeli v politiki, znanosti ali gospodarstvu, pojavile le takrat, ko so jih vprašali, kako usklajujejo družino, delovne obveznosti, gospodinjstvo, moža ... (Hrženjak, 2001). Na začetku kariere si večina žensk postavi dilemo starševstvo ali kariera. S takimi vprašanji se ženska začne ukvarjati, ker jo k temu vzpodbudi okolica, delodajalci, sorodniki in ne nazadnje tudi biološka ura. V obdobju zgodnje odraslosti tako moški kot ženske menijo, da starševstvo na njihovo kariero ne vpliva. Že Gormy in Weiss leta 1987 ter O'Laughin in Anderson leta 2001 (Boštjančič, 2008) so z raziskavami ugotovili, da so ženske veliko bolj zaskrbljene kot moški glede rojstva otroka in njegovega vpliva na razvoj njihove kariere. Ženske velikokrat odlašajo s starševstvom, dokler ne dosežejo poklicnih ciljev. Lahko rečemo, da ta trditev drži tudi v praksi, saj večina skrbi in vzgoje v prvem letu otrokovega razvoja pade na žensko (Boštjančič, 2008).

Danes se mlade ženske niso pripravljene odreči karieri oziroma službi in se osredotočiti samo na gospodinjstvo ter skrb za otroke. Ženske lahko razdelimo v tri kategorije glede na njihov izbor prednostnih kombinacij (Ule & Kuhar, 2003, str. 123):

- **Na delo usmerjene ženske** so osredotočene na kariero v službi, športu, politiki ali umetnosti. Družinsko življenje in gospodinjstvo prilagajajo karieri. Velik odstotek teh žensk ostane brez otrok. Tiste, ki pa jih imajo, pa nanje gledajo kot na hobi in za njih skrbijo drugi.
- **Ženske, ki so osredotočene na dom in družinsko življenje**, so v manjšini, saj so danes zanimive le zaposlene ženske in njihove kariere. Za to skupino žensk je značilno, da imajo veliko otrok in da se po poroki ne zaposlijo več, razen v primeru finančnih težav družine. Naloga teh žensk je izobraževanje in socialni razvoj njihovih otrok ter skrb za gospodinjstvo. Ni pa pogoj, da so te ženske manj izobražene.
- **Adaptivne ženske** kombinirajo delo in družino, ne da bi dajale prednost enemu ali drugemu. To je največja in najbolj raznolika skupina, ki želi uživati najboljše iz obeh svetov. Hitro se prilagajajo spreminjajočim se ekonomskim in socialnim okoliščinam.

Z več zornih kotov lahko gledamo na prepletanje vloge poslovne ženske in matere. Prepletanje teh dveh vlog ima za žensko negativne posledice tako za zdravje in dobro počutje (teorija stresnih vlog). Posamezniku je težko usklajevati obe vlogi. Za posameznika je težko uskladiti čas, ki ga ima na voljo za obe vlogi. Zato velikokrat prihaja do nesoglasij, osebnih in medosebnih konfliktov in tudi do večjih stresnih obremenitev, ki se odražajo v slabšem počutju in različnih oblikah bolezni (Boštjančič, 2008).

Na drugi strani pa je primer uspešne slovenske direktorice, ki v podjetju rade volje zaposli mlade matere (Boštjančič, 2008). In to iz enega samega razloga, saj je tudi ona mati treh otrok in ve, kako je bila ona organizirana in učinkovita, ko je vzgajala tri majhne otroke. Enako zagovarja svoje zaposlene in zagovarja trditev, da so matere v zgodnji fazi materinstva zelo učinkovite, saj vse delovne obveznosti in naloge izpolnijo, ko imajo otroke v vrtcu ali v varstvu. Sestanke opravijo hitreje ter nič manj kvalitetno, nadure delajo le takrat, ko je to potrebno, saj večino delovnih nalog poslušajo opraviti v rednem delovnem času.

Biti ženska je eno, biti mama je popolnoma nekaj drugega, biti menedžerka pa je spet zgodba zase. Vsaka vloga nam prinaša veliko odgovornosti ter hkrati tudi veliko zadovoljstva in zadovoljitve. Odločitev za materinstvo, nosečnost in biti mama ženski prinaša nov vidik pogleda na življenje in njeno vlogo v njem. Ob teh dogodkih ženska hitreje zori, krepi se ji samozavest, oblikuje dodatne sposobnosti čustvene inteligentnosti. In ko se vrne na delovno mesto, je dodatno oborožena z voljo, motivacijo in osebnostno stabilnostjo, ki ji daje prednost pri njeni vlogi v poslovnem svetu (Boštjančič, 2008).

## **2.5 Izobrazba in plače žensk**

Ženske imajo v povprečju višjo izobrazbo, a so za svoje delo v povprečju nižje plačane. V letu 2010 znaša povprečno mesečna bruto plača žensk 96,5 odstotkov povprečne mesečne bruto plače moških. To pomeni, da je ženska plača za 55 evrov manjša od moške (Slovenke so bolj izobražene, a imajo nižjo plačo, 2012).

### **2.5.1 Izobraževanje žensk skozi zgodovino**

Predvsem ženske v 19. stoletju so se organizirale ter po intenzivnih in dolgotrajnih bojih dosegle, da je obrambna moč univerze kot moške trdnjave začela popuščati. V Evropi je preteklo veliko časa, da so se ženske smele vpisati na univerze in na njih študirati. V večini evropskih držav se je to zgodilo po letu 1870 (Jogan, 1998, str. 137-139).

O antiki imamo več informacij o izobraževanju, saj je prvo obdobje, ki pisno spregovori o sebi. Že v rimskem imperiju so bile šole tudi po mestih, ki so nastala na naših tleh, vendar se ne ve, koliko deklet je obiskovalo šole. Vemo, da so bili boljši pogoji za izobrazbo v velemestih kakor v provincah. Tudi delež žensk, ki so se izobraževale, je bil večji v velemestih. Vendar pa ne moremo govoriti o tem, da je bil delež žensk, ki bi zmogle slediti svojim talentom in željam, kot smemo danes. Ženske so se predvsem izobraževale in delovale v: socialni, medicini in vzgoji (Mikl Curk, 2000, str. 24–35).

O ženskah v srednjem veku vemo malo. Po eni strani jih poznamo kot izobraženke v samostanih, po drugi strani pa je bilo zaradi čarovništva pogubljenih na tisoče žensk, nekateri govorijo celo o milijonih. In to zaradi izstopanja iz svojega okolja: svoje razmišljanje in znanje so poskušale posredovati okolju, ki jih ni razumelo. Izobraževanje je v glavnem potekalo v samostanih, ki so jih vodile dominikanke in klarise, kajti drugih šol ni bilo. Poleg strogega redovnega življenja so skrbele za prepisovanje rokopisov in pisanje kronik, bile so dobre glasbenice, skrbele so za dobrodelno in zdravstveno dejavnost, bile so umetnice v ročnih spretnostih. Ukvarjale pa so se tudi z dušnim pastirstvom. Ena najbolj znanih in visoko izobraženih ženske je bila Heloiza v Franciji (Lovrenčič, 2000, str. 39–43).

Dolgo časa je bila izobrazba žensk tesno povezana z njeno družbeno vlogo in položajem v družini. Vzgajali so jo predvsem za družino, dom, moža, otroke, zato je bilo dovolj, če je ženska znala brati, pisati, računati in je bila spretna v ročnih delih. Ženska je bila odrinjena na rob izobraževalnega procesa, ni imela pravice do šolanja na srednjih in visokih šolah oziroma fakultetah še v 19. stoletju (Serše, 2000, str. 205–206). Leta 1774 je Marija Terezija uvedla ljudske šole, kjer je uvedla obvezno šolanje za oba spola. Dekleta so se lahko izobraževala le v trivialkah in nedeljskih šolah, ne pa v normalkah in glavnih šolah (edine omogočajo vstop na gimnazijo). Ženske iz višjega socialnega sloja so se izobraževale v ženskih samostanih ali pri privatnih učiteljih.

Leto 1848 je bilo ključno za srednje in visoko šolstvo, saj je prineslo nekatere spremembe. Vendar so bile še vedno srednje šole, gimnazije in realke rezervirane za izobraževanje moških. V drugi polovici 19. stoletja so dekletom priporočali, da se izobražujejo na dekliških licejih, ker je prevladalo mnenje, da dekleta niso sposobna za gimnazijo. Licej, v katerega so hodila dekleta, ni bil enakovreden gimnaziji, zato se dekleta niso mogla vpisati na univerzo (Serše, 2000, str. 205–206).

### **2.5.2 Izobraževanje in usposabljanje žensk danes**

Odpravi diskriminacije in možnosti študija žensk na vseh izobraževalnih ustanovah je počasi sledilo vstopanje žensk v moške poklice. Obenem pa izobraženost žensk v Sloveniji narašča hitreje kot izobraženost moških. To lahko sklepamo iz podatkov, da imajo zaposleni približno 11 let šolanja, med njimi so ženske bolj izobražene kot moški (10,8 let šolanja ženske, 10,6 let moški) (Kozmik, 2000, str. 239–240). A če sicer velja, da je izobrazba osnova poklicni karieri, se izkaže, da je pri ženskah to nuja, ne pa zanesljiva podlaga. Izobrazba je dandanes pogoj za kariero in osnova za zaposlitev. Zato nam veliko pove podatek, da se na trgu delovne sile povečuje delež brezposelnih žensk z višjo in visoko izobrazbo v starostni skupini do 26 let. To pomeni, da ženskam formalna izobrazba ne prinaša tega, kar prinaša moškim (Kozmik, 2000, str. 239–240).

Tabela 3 prikazuje prebivalstvo po doseženi izobrazbi, spolu in starostnih razredih v letu 2010. Iz tabele je razvidno, da je brez izobrazbe več žensk kot moških, in sicer skoraj za polovico.

Končano osnovnošolko izobrazbo ima več žensk, in sicer 213.000, večje število moških pa ima končano nižjo poklicno oziroma srednjo poklicno šolo. Več žensk kot moških ima končano srednjo strokovno oziroma srednjo splošno šolo in višješolsko oziroma visokošolsko izobrazbo.

*Tabela 3: Prebivalstvo, staro 15 let ali več, po doseženi izobrazbi, po starostnih razredih in spolu, 2010 (v 1000)*

	skupaj	Starostne skupine (leta)						
		15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74	75+
<b>Skupaj</b>	<b>1760</b>	<b>240</b>	<b>306</b>	<b>286</b>	<b>322</b>	<b>267</b>	<b>189</b>	<b>149</b>
Brez izobrazbe, nepopolna osnovnošolska	74	4	2	3	6	10	19	30
Osnovnošolska	365	96	18	38	56	65	50	43
Nižja poklicna, srednja poklicna	416	25	62	75	99	74	48	33
Srednja strokovna, srednja splošna	575	107	129	93	97	76	43	29
Višješolska, visokošolska	330	8	96	77	64	44	28	14
Moški								
<b>Skupaj</b>	<b>866</b>	<b>128</b>	<b>157</b>	<b>150</b>	<b>164</b>	<b>134</b>	<b>82</b>	<b>53</b>
Brez izobrazbe, nepopolna osnovnošolska	25	3	1	2	3	5	5	7
Osnovnošolska	152	52	12	20	24	23	13	8
Nižja poklicna, srednja poklicna	264	19	39	47	61	50	31	18
Srednja strokovna, srednja splošna	281	52	69	49	46	36	18	10
Višješolska, visokošolska	144	2	35	32	30	20	15	9
Ženske								
<b>Skupaj</b>	<b>894</b>	<b>111</b>	<b>150</b>	<b>137</b>	<b>159</b>	<b>134</b>	<b>106</b>	<b>97</b>
Brez izobrazbe, nepopolna osnovnošolska	49	2	1	1	3	5	13	24
Osnovnošolska	213	44	6	18	32	42	37	35
Nižja poklicna, srednja poklicna	152	6	23	28	38	24	18	15
Srednja strokovna, srednja splošna	294	55	60	44	52	40	25	19
Višješolska, visokošolska	186	5	60	45	35	23	13	5

*Vir: Statistični urad Republike Slovenije, Statistični letopis Republike Slovenije 2011, str. 118, tabela 6.1.*

Iz Tabele 4 je razvidno, da se največ študentov vpiše v družbene, poslovne, upravne in pravne vede in od tega je več kot polovico žensk. Vpisanih študentov v tehnične vede, proizvodne tehnologije in računalništvo je nekoliko manj, in sicer 4182, od tega je samo 797 žensk. Študentke pa prevladujejo tudi v zdravstvu in socialni.

Tabela 4: Študentje višjih strokovnih šol po področjih izobraževanja mednarodne standardne klasifikacije izobraževanja (ISCED 97), načinu študija in spolu

	Skupaj		Redni		Izredni	
	Skupaj	Ženske	Skupaj	Ženske	Skupaj	Ženske
2005/06	14246	7093	4785	2245	9461	4848
2006/07	15831	7925	5523	2694	10308	5231
2007/08	16424	7985	5991	3006	10433	4979
2008/09	16263	7712	6731	3292	9532	4420
2009/10	16594	7970	7497	3735	9097	4235
2010/11	15595	7105	7999	3808	7596	3297
<b>Področja izobraževanja – skupaj</b>	<b>15595</b>	<b>7105</b>	<b>7999</b>	<b>3808</b>	<b>7596</b>	<b>3297</b>
<b>2 Umetnost in humanistika</b>	<b>695</b>	<b>234</b>	<b>449</b>	<b>188</b>	<b>246</b>	<b>55</b>
21 Umetnost	695	234	449	188	246	55
<b>3 Družbene, poslovne, upravne in pravne vede</b>	<b>5149</b>	<b>3776</b>	<b>2024</b>	<b>1434</b>	<b>3125</b>	<b>2342</b>
34 Poslovne in upravne vede	5149	3776	2024	1434	3125	2342
<b>4 Naravoslovje, matematika in računalništvo</b>	<b>1053</b>	<b>194</b>	<b>544</b>	<b>144</b>	<b>509</b>	<b>50</b>
48 Računalništvo	1053	194	544	144	509	50
<b>5 Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo</b>	<b>4182</b>	<b>797</b>	<b>2426</b>	<b>640</b>	<b>1756</b>	<b>157</b>
52 Tehnika	2627	191	1489	163	1138	28
54 Proizvodne tehnologije	1020	512	818	438	202	74
58 Arhitektura, urbanizem in gradbeništvo	535	94	119	39	416	55
<b>6 Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, veterinarstvo</b>	<b>910</b>	<b>485</b>	<b>713</b>	<b>425</b>	<b>197</b>	<b>60</b>
62 Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo	910	485	713	425	197	60
<b>7 Zdravstvo in sociala</b>	<b>96</b>	<b>79</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>96</b>	<b>79</b>
72 Zdravstvo	25	15	-	-	25	15
76 Socialno delo	71	64	-	-	71	64
<b>8 Storitve</b>	<b>3510</b>	<b>1531</b>	<b>1843</b>	<b>977</b>	<b>1667</b>	<b>554</b>
81 Osebne storitve	1200	720	942	566	258	154
84 Transportne storitve	1467	443	540	229	927	214
85 Varstvo okolja	779	365	297	179	482	186
86 Varovanje	64	3	64	3	-	-

Vir: Statistični urad Republike Slovenije, Statistični letopis Republike Slovenije 2011, str. 125, tabela 6.13.

Iz Tabele 5 je razvidno, da je število let šolanja odraslega prebivalca v Sloveniji 11 let in se z leti zvišuje. V letu 2000 je bilo število let šolanj 11,2, v letu 2008 pa že 11,8. Ženske so se v letu 2000 šolale povprečno 11,1 leto, v letu 2008 pa že 12 let.

*Tabela 5: Povprečno število let šolanja odraslega prebivalstva po spolu v Sloveniji.*

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Delovno aktivni	Leta	11,2	11,2	11,3	11,4	11,5	11,6	11,7	11,8	11,8
Moški	Leta	11,3	11,3	11,4	11,4	11,5	11,6	11,6	11,7	11,7
Ženske	Leta	11,1	11,2	11,3	11,4	11,6	11,7	11,8	11,9	12,0

*Vir: Agencija Republike Slovenije za okolje, Izobraženost prebivalstva, 2010.*

Ustava in zakoni določajo enakopravnost v izobraževanju, vendar podrobnejše analize kažejo, da v sistemu vzgoje in izobraževanja obstaja razlikovanje na podlagi spola, ki pogosto postavlja dečke v superiorni, deklice pa v inferiorni položaj (Kozmik, 2000, str. 260). Raziskava, opravljena v vrtcih, je opozorila na spolno diferencirano vzgojo skozi igre in uporabo igrač. Analize slovenskih osnovnošolskih učbenikov so pokazale, da le-ti prispevajo k ohranjanju spolne delitve dela in vloge v družbi. Tudi sicer je prisotna težnja po ohranjanju tradicionalne delitve vloge žensk in moških v družini ter širše v družbi. Vsebinska prenova vzgojnih in učnih programov ter izobraževanje učiteljic in učiteljev, vzgojiteljic in vzgojiteljev kot sestavni del spreminjanja sistema vzgoje in izobraževanja poteka že dalj čas in med drugim temelji na načelu enotnosti znanosti in pluralnosti kultur, znanja in vednosti. Zaradi tega je možno pričakovati, da utegne prenova vzgoje in izobraževanja postopno vplivati na odpravljanje spolnih stereotipov v izobraževalnem procesu. S tem se odpira upanje, da bo v bodoče učenje in izobrazba zagotovilo uspeha tudi za ženske (Kozmik, 2000, str. 260).

### **2.5.3 Izobrazbena struktura zaposlenih žensk**

Na trgu delovne sile so povečuje delež brezposelnih žensk, predvsem tistih z višjo in visoko izobrazbo v starostnem obdobju do 26 let (Kozmik, 2000, str. 240). Razlike med spoloma se danes kažejo v uspešnosti pri šolanju ter pri izbiri študijske smeri, ki si jih dekleta in fantje izberejo. Na trgu delovne sile lahko govorimo o poklicni diskriminaciji spolov. Ženske so v večini prisotne v nekaterih poklicih, kar je posledica spolne segregacije šolskih oziroma študijskih smeri (Kozmik, 1998, str. 158).

Ženske so vedno bolj izobražene, ne samo v Sloveniji, ampak v večini držav EU. Iz leta v leto se zvišuje odstotek izobraženih žensk in glede na dejstvo, da so ženske vedno bolj izobražene in ambiciozne ter da tudi podjetja vedno bolj vzpodbujajo napredovanje žensk, lahko predvidevamo, da se bo položaj v prihodnosti izboljševal in bo vedno več žensk zasedalo vodilne položaje (Statistični urad Republike Slovenije, 2010).



Iz Table 6 lahko ugotovimo, da je bilo med delovno aktivnim prebivalstvom v letu 2010 največ oseb z doseženo srednješolsko izobrazbo (60,1 %), in sicer 30,7 % je imelo nižjo ali srednjo poklicno izobrazbo, 35,5 % pa srednjo strokovno ali srednjo splošno izobrazbo. 26,2 % delovnega aktivnega prebivalstva je imelo dokončano višjo ali visoko šolo, 20,9 % med delovno aktivnimi moškimi in 32,5 % med delovno aktivnimi ženskami. Med vsem delovno aktivnim prebivalstvom z višjo ali visokošolsko izobrazbo je bilo več kot polovica ženskega spola (56,7 %). 12,5 % vseh delovno aktivnih prebivalcev je imelo le osnovnošolsko izobrazbo, 1,1 % pa je bilo brez izobrazbe oziroma ni imelo dokončane osnovne šole.

*Tabela 6: Delovno aktivno prebivalstvo po šolski izobrazbi, po spolu, Slovenija, 2010*

	Število (v 1000)			%			%
	Skupaj	Moški	Ženske	Skupaj	Moški	Ženske	Ženske
Brez izobrazbe, nepopolna OŠ	11	6	5	1,1	1,1	1,1	46,9
Osnovnošolska	121	65	55	12,5	12,5	12,5	45,8
Nižja, srednja poklicna	238	160	78	24,6	30,7	17,5	32,6
Srednja strokovna, splošna	343	182	161	35,5	34,7	36,4	46,9
Višja, visokošolska	253	110	144	26,2	20,9	32,5	56,7
<b>Skupaj</b>	<b>966</b>	<b>523</b>	<b>443</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>45,8</b>

*Vir: E. Brenk, 45. Statistični podatki: Izobrazbena sestava odraslega prebivalstva Slovenije, 2011b, str. 4.*

#### 2.5.4 Plače žensk

Tako ženske kot moški se zaposlujejo iz istih razlogov, in sicer zaradi dohodka, da lahko vzdržujejo sebe, otroke in sorodnike, nezaposlenega partnerja, da uživajo življenje in podpirajo svoj življenjski stil. Zato lahko rečemo, da je plača vstopnica za ekonomsko svobodo (Jaklič, 1999, str. 299). Ženske so zaposlene v poklicih, ki so manj cenjeni in slabše plačani od tistih, ki jih opravljajo moški. »Tudi če opravljajo enaka dela in so enako strokovno usposobljene, opravljajo enako število ur ter nimajo družine in otrok, ki bi jih ovirali pri izpolnjevanju delovnih obveznosti, so večinoma plačane slabše« (Cigale, 1992, str. 40).

Iz Tabele 7 lahko razberemo, da je povprečna letna bruto plača moških, preračunana na mesec, znašala 1.574 EUR, povprečna letna bruto plača žensk, preračunana na mesec, pa 1.519 EUR. Poudariti je treba, da gre za povprečje in da do razlik prihaja tudi zaradi različne izobrazbe, starostne in poklicne strukture. Najvišjo povprečno letno bruto plačo, preračunano na mesec, imajo ženske v poklicni skupini zakonodajalci, visoki uradniki in menedžerji, najnižjo pa v poklicni skupini poklici za prosta dela.

*Tabela 7: Povprečne mesečne bruto plače po glavnih poklicnih skupinah in spolu, Slovenija, 2010*

Glavne poklicne skupine	Skupaj	Moški	Ženske	Razmerje ž/m
	EUR			%
Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji	2.778	2.817	2.694	95,6
Strokovnjaki	2.426	2.624	2.287	87,2
Tehniki in drugi strokovni sodelavci	1.696	1.799	1.613	89,7
Uradniki	1.329	1.342	1.322	98,5
Poklici za storitve, prodajalci	1.081	1.233	980	79,5
Kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci	1.066	1.117	951	85,1
Poklici za neindustrijski način dela	1.138	1.160	907	78,2
Upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljalci	1.117	1.175	937	79,7
Poklici za prosta dela	908	970	843	86,9
Vojaški poklici	1.652	1.673	1.509	90,2
<b>Skupaj</b>	<b>1.549</b>	<b>1.574</b>	<b>1.519</b>	<b>96,5</b>

*Vir: M. Divjak, Strukturna statistika plač, Slovenija, 2010 – začasni podatki, 2011.*

Na podlagi podatkov iz Tabele 8 lahko sklepamo, da so ženske v letih od 55–64 bolje plačane kot moški za 145 EUR. Najnižjo povprečno mesečno bruto plačo pa dobijo ženske v letih od 15–24 let, in sicer 958 EUR.

*Tabela 8: Povprečna mesečna bruto plača po starostnih skupinah in spolu, Slovenija, 2010*

Starost	Skupaj	Moški	Ženske	Razmerje ž/m
	EUR			%
<b>Skupaj</b>	<b>1.549</b>	<b>1.574</b>	<b>1.519</b>	<b>96,5</b>
15–64	1.546	1.569	1.518	96,7
15–24	979	986	958	97,2
25–34	1.339	1.357	1.313	96,8
35–44	1.580	1.634	1.521	93,1
45–54	1.622	1.658	1.585	95,6
55–64	1.963	1.916	2.061	107,6
65+	4.034	4.198	3.235	77,1

*Vir: M. Divjak, Strukturna statistika plač, Slovenija, 2010 – začasni podatki, 2011.*

## 2.6 Ženske na vodilnih delovnih mestih

Ko ženska prevzame vodilno mesto v podjetju, se mora odločiti, katero vlogo bo igrala. »Powell (2003, str. 138) to omenja kot izbiro med vlogo vodje in svojo žensko vlogo, vezano na spol. Prvi način je, da poudarja tradicionalno ženske karakteristike (ženstvenost), posledično bo slabo ocenjena kot vodja, saj le-to zahteva stereotipne moške lastnosti. Druga možnost je, da odigra dobro vlogo vodje in poudarja svoje moške lastnosti, pri tem pa zatre svojo ženstvenost, ki naj bi jo delala bolj sočutne, nežne in s tem drugačno od moških« (Kanjuo Mrčela, 2003, str. 41).

Le dva do tri odstotke žensk je na vodilnih položajih največjih organizacij na svetu. Leta 2008 je bilo na seznamu 500 menedžerjev največjih podjetij v Sloveniji le 38 žensk, leta 2009 44 žensk, leta 2010 so našli 51 žensk, kar je še vedno samo 10 % (Koražija & Grahek, 2010, str. 5). Tudi v drugih evropskih državah stanje ni nič kaj drugačno, saj glede na ugotovitve Vinnicombove in Colwillove ženskam v Evropi pripada le približno 10 % vodilnih mest, in še to nižjega in srednjega menedžmenta (Linehan, 2001, str. 27). Alimo-Metcalfova in Whelan-Tateova (1993) trdita, da je težko ugotoviti delež žensk na vodilnih položajih, kajti pri različnih raziskavah se uporabljajo različne definicije vodilnega mesta. Ampak definicijskim težavam navkljub je jasno, da ženske v takem številu kot moški ne napredujejo na vodilna mesta (Linehan, 2001, str. 11).

Glede na tako majhno število žensk na vodilnih položajih v Sloveniji in v svetu lahko sklepamo, da živimo v pretežno moško središčni kulturi (Koražija, 2001, str. 25). Cajnko Javornik ima definicijo, da je položaj žensk v družbi in njihov delež na vodilnih položajih odvisen predvsem od žensk samih in njihove ambicioznosti, saj imajo tako moški kot ženske enake pogoje za uspeh (Cajnko Javornik, 2007, str. 3).

Peter Cappeli in Monika Hamori sta v eni izmed izdaj časopisa Harvard Business Review v članku z naslovom *The New Road To The Top* zapisala, da se je slika vodilnih v podjetjih začela spreminjati v letih po 1980 (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2012, str. 8–9). Današnji vodilni menedžerji na seznamu Fortune 100 so: mlajši, več je žensk in manj jih je študiralo na elitnih fakultetah. Na vrh pridejo hitreje in pogosto menjajo podjetja, kjer so zaposleni. Ženske na vodilnih delovnih mestih so mlajše od moških (povprečna starost pri ženskah je 47 in pri moških 52 let), zanje velja opazno manjša verjetnost, da so v podjetju zaposlene že od vsega začetka, na vsakem delovnem mestu so manj časa kot moški in, ne nazadnje, hitreje napredujejo (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2012, str. 8–9).

### 2.6.1 Lastnosti in prednosti žensk na vodilnih delovnih položajih

Ženske so svoje specifične lastnosti oblikovale že od obdobja lovsko-nabiralnih skupnosti, sedaj pa jih prinašajo v organizacijo. Že od nekdaj so ženske navajene delati ponavljajoča dela ter uživati v samem procesu dela. Helgesenova trdi, da vloga matere zahteva podobne spretnosti kot menedžerska, in sicer: organizacija, tempo, učenje, vodenje, usmerjanje, opazovanje, ravnanje z motnjami, informiranje (Kanjuo Mrčela, 1996, str. 88).

Lastnosti menedžerk po Helgessenovi (Mavrič, 2008, str. 27):

- »delajo v enakomernem tempu z načrtovanimi krajšimi premori;
- nenačrtovanih aktivnosti in srečanj ne vidijo kot motnjo (tajnice jih ne ščitijo pred svetom);
- najdejo čas za dejavnosti, ki niso v neposredni zvezi s službo;
- preferirajo osebni stik, toda najdejo čas za pošto;
- vzdržujejo stike z veliko ljudmi zunaj delovne organizacije (kolegi, klienti);
- osrednjo pozornost namenjajo ekologiji vodenja – vselej so navzoči dolgoročni cilji;
- svojo identiteto vidijo kot kompleksno;
- načrtujejo čas za izmenjavo informacij.«

Bengtson delodajalcem predstavlja devet razlogov za zaposlitev menedžerk (Kanjuo Mrčela, 1996, str. 80–81):

- uporabiti je potrebno vse potencialne, ki so med ženskami neodkriti;
- pomanjkanje kandidatov za menedžerske položaje; na menedžerski položaj lahko zaposlimo tako moškega kot žensko, saj imajo oboji menedžerske kvalitete;
- kriterij pri izbiri ne sme biti spol, ampak sposobnost, saj je veliko izobraženih žensk; med moškim spolom je izbira manjša, kot če izbiramo med obema spoloma;
- nove zahteve menedžerjem; lastnosti, kot so: sposoben aktivirati sodelavce, ustvarjati prijetno ozračje, reševati konflikte, so razumljene kot tipično ženske in jih mora imeti vsak dober menedžer;
- delovno ozračje se spreminja; atmosfera v mešani skupini je bolj sproščena, bolj odprta in prijateljska;
- različnost spodbuja ustvarjalnost; v skupini s pripadniki samo enega spola ne moremo ustvariti ustvarjalnega ozračja, saj lahko takšno ozračje ustvarimo samo iz različnih izkušenj in vrednost, ki jih imajo moški in ženske;
- odločitve bodo boljše, ker moški in ženske odločajo z različnih vidikov in imajo različne prioritete, zato so skupne odločitve boljše;
- vloga menedžerja mora postati manj pomembna; ženske pogosto manj skrbijo za status in imajo drugačne vodilne kvalitete kot moški; menedžerke imajo bolj realen odnos do menedžerskega dela;
- tvegajte; to je za tiste, ki še niso prepričani o lastnostih menedžerk in imajo dvome, da bi na menedžersko mesto zaposlili žensko.

Mavričeva (2008, str. 26) navaja ženske lastnosti, ki jih večina strokovnjakov definira kot feminilne in so: skrbnost, sočustvovanje, vdanost, nežnost, zaskrbljenost, ljubeznivost, umirjenost, potrpežljivost, občutljivost za potrebe drugih, lastnosti z negativno konotacijo: podredljivost, nežnost, plahost, popustljivost, vestnost, točnost, previdnost, natančnost.

## 2.6.2 Razlike med ženskim in moškim načinom vodenja

Pojavlja se vprašanje, ali so ženske drugačni vodje kot moški? Že zaradi razlik v vzgoji in socializaciji žensk imajo moški in ženske drugačen način vodenja. Stroka pa se ne strinja s to trditvijo in zanika, da bi obstajali dva tipa vodenja, in sicer moški in ženski. V praksi so opazne nekatere razlike v delovnih okoljih, kjer so na vodilnih položajih pretežno ženske, in v tistih, ki jim kraljujejo moški. Ni možno zanikati, da so v raziskovanju razlik med ženskim in moškim načinom vodenja prisotni stereotipi (Knehtl, 2008).

Tisti znanstveniki, ki so nagnjeni k posploševanju, so opredelili tipično ženski in moški način vodenja (Knehtl, 2008). Delovno okolje, ki ga vodi menedžerka, naj bi bilo bolj prijazno in demokratično, imela naj bi več posluha za potrebe zaposlenih, skrbela za boljše vzdušje ter dajala pogoste pobude za izboljšave. Ženske imajo lastnost, da lažje vzpostavijo osebne stike s podrejenimi in jih želijo aktivno vključevati v delovni proces. Njihova moč predvidoma temelji na osebnosti. V delovnih okoljih, kjer je vodja moški, podrejene vzpodbuja, da tekmujejo med sabo za nagrade in druge bonitete v podjetju. Moški naj bi bil naklonjen le nekaj zaposlenim, za katere je presodil, da so sposobni ali se mu zdijo prijetni. Moški na vodilnih položajih kažejo moč z ukazovanjem in uporabo avtoritativnega sloga vodenja. Za moške naj bi veljalo, da cilj opravičuje sredstva, delovno okolje, ki ga vodi menedžer, naj bi bilo bolj napeto in stresno za podrejene. Teorija, ki je bila opisana, gre v prid tradicionalno ženskemu načinu vodenja, vendar na podlagi tega ne moremo opisati lastnosti vodij določenega spola, organizacijskih kultur in zaposlenih (Knehtl, 2008).

Helgesenova vire razlik v stilih odkriva v otroštvu (Kanjuo Mrčela, 1996, str. 88): dečki in deklice se igrajo različne igre in to jih oblikuje v različne ljudi – dečkom je predvsem pomembno zmagati, deklicam pa sodelovati in razvijati dobra razmerja. Na tem temeljijo tudi razlike v stilu vodenja, saj je za moške značilna hierarhična struktura, za ženske pa struktura pajčevine. Struktura pajčevine pomeni, da je menedžerka v centru, ne pa na vrhu, kar je možno razložiti tudi na način, da ženskam manjka jasno zastavljenih ciljev. »Strategija pajčevine pomeni vodenje glede na možnost, z uporabo intuicije in potrpežljivim čakanjem na naslednji dogodek.« Moški pa je v svoji strukturi na vrhu, pod njim so hierarhično podrejeni.

Jaklič (2002, str. 300) omenja zagovornike ideje, da razlike v vodenju moških in žensk ni. Razlik naj ne bi bilo med moškim in žensko v odnosu do ljudi, podobno velja tudi za učinkovitost pri izpolnjevanju nalog in za motiviranost. Morda žensko ovirajo le družinsko življenje in pomanjkanje podpore, po drugi strani pa je bolj zrela in motivirana. Vedno bolj se spreminja odnos podrejenih moških, ki jim je vseeno, ali imajo za vodjo moškega ali žensko. Strokovnjaki, ki zagovarjajo to idejo, pravijo, da so razlike glede vodenja med moškim in žensko zelo majhne.

Mateja Novak Humus (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2012, str. 15) pravi, da se je podjetniška kultura skozi stoletja izoblikovala po moških pravilih in da v tem tiči problem, zakaj je procent žensk na visokih položajih tako nizek. Ženske, ki so na vodilnih položajih, spodbujajo participativno, kooperativno timsko kulturo, nimajo veliko težav z moškim egom in

lažje prisluhnejo drugim pogledom. V slabšem scenariju pa probleme jemljejo preveč osebno, česar posledica so nejasna in nepregledna pravila v podjetju.

Menedžer pa mora ne glede na to, ali je moški ali ženska, imeti lastnosti obeh stilov vodenja. Izbira stila vodenja je odvisna od menedžerja, od težav, ki se pojavljajo v podjetju, ter od tima, ki ga ima, oziroma od organizacijske klime v podjetju. Učinkovit stil vodenja naj bi bil androgini menedžment, za katerega je značilna mešanica moških in ženskih karakteristik. Pozitivna lastnost tega stila vodenja je, da od moškega in ženskega stila vodenja prevzame le najboljše lastnosti. Androgenost je nadgradnja starejših menedžerskih stilov – predvsem moških. Menedžerji z androginim stilom uporabljajo logiko in intuicijo, priznavajo dejstva kot občutke (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2012, str. 16).

### **2.6.3 Ženske menedžerke**

Na okrogli mizi, ki jo je organiziral Management Group, so sodelovale najuspešnejše slovenske menedžerke (Janja Bratoš – predsednica uprave Leka, Romana Pajenk – predsednica uprave Probanke, Tatjana Fink – predsednica uprave Trima Trebnje in Maja Makovec Brenčič – izredna profesorica na Ekonomski fakulteti). Vse so se strinjale, da ima Slovenija veliko priložnosti za ženske, vendar morajo poudariti svoje prednosti, se organizirati in sodelovati z moškimi. Podale so nekaj svojih izkušenj ter praktičnih nasvetov, kako uspeti kot ženska v poslovnem svetu (Turk, 2007):

- Ženska se mora naučiti stopiti v moške čevlje in dojeti, kako oni dojamejo določene besede. Ko se enkrat naučiš komunicirati tako, da te moški razumejo, veliko lažje opravljaš svoje delo.
- Čustva niso ovira pri razvoju kariere, čeprav to trdijo mnogi moški. Je pa res, da je čustva treba znati obvladati. Žensko občutljivost izkoristite sebi v prid tako, da prisluhnete svojim sodelavcem.
- V družini oziroma s partnerjem se dogovorita, da boste gradili kariero. Podpora partnerja je odločilnega pomena.
- Izjemna prednost moških je to, da so bolj samozavestni, predvsem takrat, ko nimajo dovolj informacij ali vprašanja ne poznajo do podrobnosti. Ženske se morajo naučiti hitreje odzivati, "skočiti", ko se pojavi priložnost.
- Ključ do avtoritete je v strokovni podkovanosti in doslednosti, četudi ste mladi in ženska.
- Ženske se morajo naučiti pozicionirati v poslovnem svetu – in to kot enakovredne.

### **2.6.4 Ženske in podjetništvo**

V življenju je vsak začetek težak ne glede na to, kaj delaš. Tudi odločitev za samostojno podjetniško pot je sprva težka, bolj kot moške pa začetek te poti skrbi ženske (Žagar, 2012). Te težave lahko odpravimo z ustrezno podporo, dobrim načrtovanjem in predhodno pripravo. Pot podjetništva tako postane vsak dan lažja in enostavnejša. Nekega enostavnega recepta za uspeh ni, tudi pravila ni, kakšen mora biti posameznik, da bi bil dober podjetnik. Ko se nekdo odloči za

podjetništvo, mora imeti močno vizijo, željo in zaupanje vase. Bolj kot moške pa začetek podjetniške poti skrbi ženske. Skrbi se razlikujejo tudi glede na starostno skupino podjetnic.

Zanimivo je, da so ženske v povprečju bolj izobražene in uspešnejše pri dokončevanju šolanja kot moški, vendar jim primanjkuje ustreznega podjetniškega znanja in sposobnosti (Žagar, 2012). Za razliko od moških imajo namreč manj zaupanja v svoje sposobnosti na začetku podjetniške kariere. Prav tako veliko podjetnic ostane samih in le redko zaposlijo več kot 10 ljudi oziroma le redko širijo posel v tujino. Pojavlja se potreba po podjetniški organizaciji, ki bi izobraževala ženske za samostojno podjetniško pot ter jim pomagala na začetku poti.

V starostni skupini od 18 do 24 let je največja razlika med moškim in ženskim podjetništvom, saj je na eno podjetnico skoraj 14 podjetnikov (Pušnik, 2007). Med 35. in 44. letom tako ženske kot moški enako pogosto ustanovijo podjetja. Skrb vzbujajoče pa je, da se vrzel med moškimi in ženskami v podjetništvu v Sloveniji še bolj pogloblja. Leta 2006 je bilo več podjetništva kot leta 2005, vendar se je odstotek žensk, ki se oziroma ki so se ukvarjale s podjetništvom, znižalo.

Kako ženske navdušiti nad podjetništvom? Ali je dovolj finančna spodbuda? Martina Letonja je mnenja, da ženska potrebuje drugačne spodbude kot moški, zato ne smemo dati vse v isti koš. Ženske potrebujejo veliko več pozitivnega mišljenja, samozavesti, motiviranja in naravnosti k ciljem. Čeprav imajo ženske inovativne poslovne ideje, s katerimi bi lahko odprle nova delovna mesta, velikokrat ostane vse samo pri ideji. V okviru raziskave GEM 2004 (Pahor, 2005) so ugotovili, kaj ženske zavira pri hitrejšem vstopu v podjetništvo. Marija Letonja govori o dveh elementih, in sicer o pomanjkanju samozavesti ter o prevladujočem modelu vloge ženske v družbi (mama, žena, gospodinja). Iz teh razlogov lahko sklepamo, da so poleg različnih programov, ki spodbujajo podjetništvo, prav tako pomembni lokalna podpora, mentorstvo in ustvarjanje stikov med podjetnicami. Mentorstvo in podpora na lokalni ravni imata velik pomen, saj so ženske na razmere v lokalnem okolju bolj občutljive od moških.

Na žensko podjetniško vedenje vpliva več dejavnikov, kot so: osebnost, starost, izobrazba, delovne izkušnje in stik z drugimi podjetniki (Pahor, 2005). Ženske, ki poznajo druge podjetnike oziroma podjetnice, imajo večjo možnost, da tudi same postanejo podjetnice. Dva dejavnika sta pomembna za ženske, da se odločijo za posel, in sicer subjektivno zaznavanje priložnosti in samozaupanje.

Ko se ženska odloči za posel, se odloči predvsem za storitveni sektor in manj za proizvodnjo, obenem pa so začetni stroški naložb nižji kot pri moških. To pomeni, da so ženska podjetja večinoma manjša in cenejša za upravljanje (Pahor, 2005).

### **3 ŽENSKE IN POSEBNI POKLICI**

Ne dolgo nazaj si nismo mogli predstavljati, da bi nas pri zdravniku sprejel medicinski tehnik, da bi imel uspešni direktor tajnika, da bi nas na cesti ustavila policistka oziroma da bi v vojski bila

zaposlena vojakinja. Zadnjih nekaj let so se razmere začele spreminjati in stereotipi o moških in ženskih poklicih so počasi začeli izginjati, vendar še obstajajo (Bevčič, 2006). Mišljenje in navade, ki se oblikujejo dolga leta, je zelo težko izkoreniniti. Ko nam kdo omeni žensko v vojski ali policiji, se vprašamo, ali je dovolj fizično sposobna, da lahko konkurira svojim moškim kolegom. Prav tako si težko predstavljamo, da bi moški pobiral zdravstvene kartice, nimamo pa problemov, če ga vidimo kot zdravnika. Pogled na te stvari se počasi spreminja, čeprav statistika tega ne potrjuje in še vedno se niso tradicionalni moški poklici feminizirali oziroma tradicionalno ženski defeminizirali.

### **3.1 Ženske, zaposlene v vojski**

Skozi zgodovino gledano so bile oborožene sile pretežno v moški domeni. Ženske so se sicer vključevale v vojsko skozi celotno zgodovino, vendar se je bolj aktivno in množično vključevanje žensk v vojsko zgodilo v II. svetovni vojni (Geržina, 2011, str. 399).

V Sloveniji so se ženske po osamosvojitveni vojni leta 1991 prostovoljno vključile v Slovensko vojsko. Število žensk, ki so se vključile v vojsko, je hitro naraščalo in preseglo procent, ki ga dosegajo druge članice NATA (Geržina, 2011, str. 399). Med poklicnimi pripadniki vojske je 1.181 žensk, kar je 15,53 % vseh zaposlenih. Od tega je 130 častnic, 170 podčastnic, 420 vojakinj, 238 vojaških uslužbenk in 223 civilnih oseb (V Slovenski vojski letos samo nadomestne zaposlitve, 2010). 3,36 % žensk Slovenske vojske je leta 2011 sodelovalo v operacijah kriznega odzivanja. V mirovnih operacijah ženske opravljajo predvsem naloge s področja sanitetne službe, logistične oskrbe, kadrovskih zadev ter administrativnega in finančnega poslovanja (Geržina, 2011, str. 401).

Najpomembnejši težave, s katerimi se srečujejo ženske ob vključevanju v oborožene sile, so: tradicija, kultura in vzorci spolnih vlog, stroški, fizične značilnosti žensk, psihične značilnosti žensk, zdravstvene težave žensk, starševstvo in družinsko življenje, odnosi med spoloma in spolno nadlegovanje, morala, kohezija in učinkovitost vojaških enot, sodelovanje žensk pri izvajanju bojnih nalog in položajna diskriminacija žensk (Geržina, 2011, str. 400).

Z vključevanjem žensk v oborožene sile le-te niso enakopravne z moškimi, kar se kaže predvsem v funkcionalni (neenakopravnost pri dostopu do nalog in njihovem izvajanju) in položajni diferenciaciji žensk (neenakopravnost v dinamiki pridobivanja činov in njihovi stopnji) (Jelušič & Pešec, 2002, str. 58–60). Funkcionalna in položajna diferenciacija in diskriminacija žensk v oboroženih silah negativno vplivata na počutje, zadovoljstvo, motiviranost in učinkovitost žensk v oboroženih silah. Vse to pa negativno vpliva na ženske in lahko poveča odpor žensk do službe v oboroženih silah ter zmanjša pripravljenost žensk, da bi se bile pripravljene zaposliti v vojski. To pa je v nasprotju z načrti za prihodnost, saj se predvideva večjo vključevanje žensk.

V Sloveniji se je zmanjšala raven družbene enakopravnosti žensk in tudi v Slovenski vojski niso imuni za njihovo funkcionalno diferenciacijo in diskriminacijo. Za večjo vključenost žensk v



Slovensko vojsko bi bilo potrebno upoštevati naslednje nizozemske ukrepe (Jelušič & Pešec, 2002, str. 61–62):

- intenzivirali so spremljanje odnosa do tega vprašanja v vojaški organizaciji;
- vstopanje v oborožene sile so vzpostavili kot pravico in ne kot obveznost;
- pri kadrovanju so ženske obravnavali prednostno;
- omogočili so jim horizontalno in vertikalno mobilnost znotraj vojaške organizacije;
- prilagodili so fizična merila za sprejem v vojsko;
- pri kadrovanju so uvedli sistem kvot po spolu.

### **3.2 Ženske, zaposlene v policiji**

Že leta 1973 so se v policiji zaposlovale ženske, takrat imenovane miličnice, in do leta 1983 jih je šolanje zaključilo 176. V samostojni Sloveniji je bil prvi razpis razpisan oktobra 1994 in takrat so jih sprejeli 24. Delo so opravljale v različnih enotah po državi. Že avgusta 1996 je bilo v Sloveniji zaposlenih 176 uniformirank, od tega 22 na vodilnih položajih. Razpis za kadetinje Srednje policijske šole je bil razpisan leta 1998, katerega je končalo 23 kadetinj (Golob, 2009, str. 8). V začetku leta 2011 je bilo v Slovenski policiji zaposlenih 7.776 policistov, od tega je bilo žensk 1.156 ali 14,87 %. Med vsemi uniformiranimi policisti je bilo 872 ali 14,35 %. Višji delež žensk, in sicer 1.000 oziroma 82,44 %, je bilo zaposlenih na drugih delovnih mestih v policiji (opravljajo predvsem administrativna dela) (Bobnarjeva na mednarodni konferenci predstavila zaposlovanje žensk v slovenski policiji, 2011).

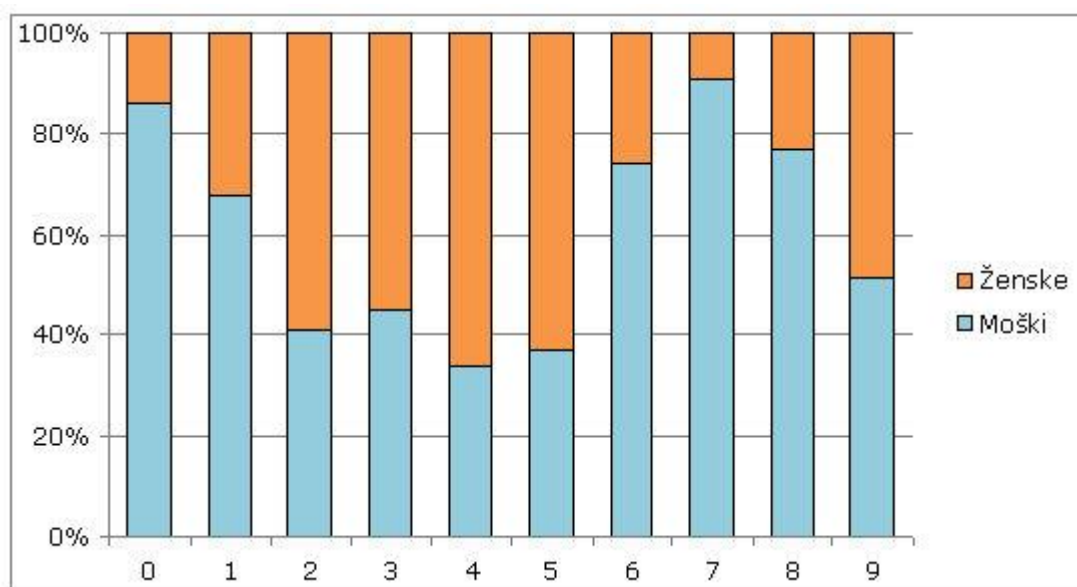
Policija je dolgo časa veljala za organizacijo, kjer imajo domeno moški, vendar se je z razvojem demokratizacije in poudarjanjem človekovih pravic mnenje o policiji kot organizaciji počasi začelo spreminjati (Štokelj, 2001). Dejstva, da danes v policijskih vrstah po vsem svetu ženske predstavljajo le manjši odstotek vseh zaposlenih v policiji, ne gre pripisati spremembi mnenj in stališč policijskih menedžerjev oziroma vodij o potrebi po zaposlovanju policistk in potrebi, da le-te pripomorejo h kvalitetnejšemu opravljanju policijskega dela, temveč vedno večji aktivnosti skupin, ki se borijo za pravice žensk. Vendar so kljub temu ženske v policiji danes še vedno deležne diskriminacije s strani moških kolegov, ki ženske omejujejo tako pri samem delu kot tudi pri možnostih za napredovanje.

### **3.3 Ženske, zaposlene v tehničnih poklicih**

Čeprav je za volanom osebnih avtomobilov toliko žensk kot moških, je še vedno poklic voznika avtobusa moški poklic. Moram priznati, da je že opaziti tudi kakšno žensko voznico avtobusa, ki napoveduje spremembe, a je to še vedno bolj izjema kot pravilo. Gre za še enega od globoko vsajenih tradicionalnih dojemanj poklicev o tem, kaj je za določeni spol "primerno". Vzorci veljajo v obe smeri (Vrbnjak, 2010).

Iz Slike 1 lahko sklepamo, da je zelo malo žensk zaposlenih v poklicih upravljavci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljavci ter poklicih za neindustrijski način dela. V teh poklicih je zaposlenih manj kot 20 % žensk.

Slika 1: Deleži žensk in moških po glavnih poklicnih skupinah (SKP-V2), Slovenija, 31. 12. 2010



Legenda:

- 0 Vojaški poklici
- 1 Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji
- 2 Strokovnjaki
- 3 Tehniki in drugi strokovni sodelavci
- 4 Uradniki
- 5 Poklici za storitve, prodajalci
- 6 Kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci
- 7 Poklici za neindustrijski način dela
- 8 Upravljavci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljavci
- 9 Poklici za preprosta dela.

Vir: N. Brnot & K. Malešič, Mednarodni dan žensk 2011, 2011.

V Sloveniji je bilo kar nekaj projektov, ki so se ukvarjali s problematiko zaposlovanja žensk. V nadaljevanju vam bom predstavila dva, in sicer: projekt (angl. *Good Newss*) in projekt (angl. *Girls`s day*). Oba projekta sta namenjena spodbujanju zaposlovanja žensk v tipično moških poklicih.

### 3.3.1 Projekt usposabljanja in zaposlovanja žensk v tradicionalnih moških poklicih (angl. *Good Newss*)

V okviru slovensko-avstrijskega projekta (angl. *Good Newss*) in Območne službe Zavoda za zaposlovanje Maribor je novo zaposlitev dobilo 10 žensk iz Podravja, in to v poklicih, ki veljajo za moške poklice (Ujcic, 2011). Tako v Avstriji in Sloveniji je največja ponudba del na področju kovinarstva, strojništva in logistike, ki veljajo za moško domeno. Obenem pa je na obmejnih

območjih opazna večja stopnja brezposelnosti žensk. V projekt je bilo vključenih 150 žensk različne izobrazbe in starosti, projekt je končalo le 21 žensk. Po tem projektu se je zaposlilo 10 žensk, 9 na področju kovinarstva in ena na področju logistike, nekatere so pridobile certifikat za delo na CNC stroju.

Projekt so začeli izvajati aprila 2009 in zaključili marca 2012, vrednost projekta pa je bila milijon in pol evrov. Vodilni partner na slovenski strani je Center razvoja človeških virov mariborskega Ekonomskega inštituta, sodelujeta pa tudi mariborska in ptujska območna služba Zavoda za zaposlovanje RS (Ujcic, 2011).

### **3.3.2 Projekt Dan za punce (angl. *Girls` s Day*)**

Mednarodni projekt (angl. '*Girls' day*'), ki hoče vplivati na mlade ženske glede odločanja o poklicni karieri z delavnicami, seminarji in z ogledom delovnega mesta, ki slovi kot tipično moško delovno mesto. Dajo jim tudi možnost, da praktično spoznajo delo na teh delovnih mestih, saj se potem lahko lažje odločijo za nadaljnjo poklicno pot.

»Cilji projekta so (Dan za punce – spodbujanje in motiviranje mladih žensk pri odločanju o poklicni karieri, 2011):

- Osveščanje, spodbujanje in informiranje mladih žensk za lažje odločanje in izbiro tipično moških poklicev (to so poklici, ki imajo prihodnost).
- Osveščati podjetja, da mlade ženske predstavljajo potencial. Da so lahko ne glede na doseženo izobrazbo zelo vztrajne, delavne, ambiciozne in da so ravno tako kot moški sposobne opravljati različna dela. Izkušnje iz tujine so pokazale, da se je na trgu delovne sile položaj žensk izboljšal, saj so nekatera podjetja postala bolj odprta za ženski kader pri zaposlovanju na delovna mesta, ki veljajo kot tipično moška.
- Osveščati podjetja, da naredijo delovna mesta bolj atraktivna, prilagojena ženskam.
- Dolgoročno prispevati k spreminjanju zakoreninjene miselnosti ter odpravljanju stereotipov o tipično moških in tipično ženskih poklicih. Mlade ženske bodo z različnimi viri informacij prišle do znanja, bodo bolj motivirane in se bodo lažje zaposlovale na netipičnih delovnih mestih in se bodo zavzemale za enake možnosti na trgu dela, ciljno usmerjanje v spodbujanje mladih žensk in s tem korak naprej k socialni vključenosti. Z delavnicami pa usmerjajo v naravoslovno-tehnične poklice in s tem olajšajo dostop do zaposlitve.«

### **3.4 Ženske znanstvenice**

Ženske, ki so se odločale za znanstveno kariero, so se skozi zgodovino spopadale z veliko ovirami in diskriminacijo. Znanost je bila dolgo izključno moška domena, v kateri za ženske, razen nekaterih izjem, praviloma ni bilo prostora. Vlogo ženske so povezovali s skrbjo za otroke in moža (Potočnik, 2010, str. 25).

Iz Tabele 9 sklepamo, da je bilo konec leta 2009 v Sloveniji skupaj 6.477 doktorjev znanosti v starosti do vključno 69 let. Med doktorji znanosti so prevladovali moški (62 %), skoraj polovica manj je bilo doktoric znanosti. Skoraj 60 % vseh doktorjev znanosti je bilo starih od 35 do 54 let. 18 % vseh doktorjev znanosti je doktorat pridobilo že pred 35. letom starosti (Brenk, 2011).

Tabela 9: Število doktorjev znanosti po starostnih razredih in spolu, 2009

Starostni razred	Skupaj	Spol	
		Moški	Ženski
manj kot 35 let	1.159	717	443
35–44 let	2.071	1.130	941
45–54 let	1.613	980	633
55–64 let	1.221	866	355
65–69 let	413	341 <sup>M</sup>	72 <sup>M</sup>
<b>Skupaj</b>	<b>6.477</b>	<b>4.034</b>	<b>2.443</b>

Legenda: M – manj natančna ocena.

Vir: E. Brenk, 41. Statistični podatki: Kariera doktorjev znanosti, 2011a, str. 1.

Iz Tabele 10 sklepamo, da je več kot polovica doktorjev znanosti zaposlenih v visokošolskem sektorju, dve petini doktorjev znanosti je bilo visokošolskih učiteljev, 10 % pa direktorjev, menedžerjev ali visokih uradnikov. 79 % doktorjev znanosti se je v svoji osnovni zaposlitvi ukvarjalo z raziskovanjem in/ali z eksperimentalnim delom, največji delež raziskovalcev je bil v visokošolskem sektorju (90 %), od tega je bilo 36 % raziskovalk (Brenk, 2011a).

Tabela 10: Število zaposlenih doktorjev znanosti po sektorju zaposlitve in spola, 2009

Sektor zaposlitve	Vsi zaposleni			Zaposleni kot raziskovalci		
	Skupaj	Spol		skupaj	Spol	
		Moški	Ženski		Moški	Ženski
Poslovni sektor	1.147	742	405	714	468	246 <sup>M</sup>
Državni sektor	1.400	852	547	1.049	624	425
Visokošolski sektor	3.215	2.012	1.203	2.879	1.835	1.044
Drugi izobraževalni sektor	87 <sup>M</sup>	N	55 <sup>M</sup>	N	N	N
Zasebni nepridobitni sektor	137 <sup>M</sup>	91 <sup>M</sup>	N	78 <sup>M</sup>	58 <sup>M</sup>	N
<b>Skupaj</b>	<b>5.985</b>	<b>3.731</b>	<b>2.254</b>	<b>4.752</b>	<b>3.002</b>	<b>1.750</b>

Legenda: M – manj natančna ocena; N – za objavo premalo natančna ocena.

Vir: E. Brenk, 41. Statistični podatki: Kariera doktorjev znanosti, 2011a, str. 2.

Tudi v akademskem svetu je prisotna spolna delitev dela, ki vpliva na različne karijerne poti žensk in moških (Kump, 2010, str. 51). Za ženske je značilno, da se posvečajo pedagoškemu in administrativnemu delu, moški pa raziskovanju pri mednarodnih projektih in objavljanju v uglednih revijah. V akademskem svetu so moški na boljšem položaju, saj se raziskovanje ceni bolj kot pedagoško delo. L. Morley (Kump, 2010, str. 51) je raziskala področje pridobivanja finančnih sredstev in ugotovila, da ženske težje pridobijo višja finančna sredstva, ker so pogosto zaposlene za določen čas ali pogodbeno. Tudi Bain in Cummings (2000) sta ugotovila, da ženske dobijo malo finančnih sredstev za raziskovanje. Ženske zaradi pomanjkanja finančnih sredstev, opreme, motivacije, časa opravijo manj raziskav, kar vpliva na njihovo skromnejšo biografijo in bibliografijo. To pa jim tudi predstavlja problem, saj so v slabšem položaju, ko kandidirajo za akademsko delovno mesto ali napredovanje (Kump, 2010, str. 51).

Rezultati podobnih slovenskih raziskav so prav tako pokazali velike razlike v mnenjih glede na spol, pa tudi starost in položaj anketiranih (Kump, 2010, str. 52). Prednost pri pridobivanju finančnih sredstev za raziskave imajo predvsem starejši, redni profesorji, ki so najpogosteje nosilci temeljnih in mednarodnih raziskav. Ženske in mlajši pa v raziskave sploh niso vključeni oziroma so le sodelavci. Raziskovali so tudi, kdo sodeluje v upravljanju in odločanju na univerzi. Dobili so podatek, da je iz sfere odločanja izključen velik del univerzitetnega osebja, predvsem žensk, mladih in zaposlenih z nižjim akademskim statusom.

Todd in njegovi sodelavci (Kump, 2010, str. 52) so raziskali, da so moški podrobneje kot ženske seznanjeni z merili in s procesi akademskega napredovanja; imajo jasnejše predstave o tem, kaj se od njih pričakuje. Moški so tudi bolj kot ženske prepričani, da bo njihovo napredovanje odvisno predvsem od njihovih sposobnosti in dela.

Če sklenemo, ženske šele iščejo svoj prostor v znanosti. Počasi, a vztrajno se prebijajo naprej in spreminjajo delež v spolu na najvišjih položajih akademske sfere. Ženske bi bilo treba še bolj spodbujati in opogumljati na njihovi znanstveni poti. Okrepiti morajo samozavest, da se bodo upale postaviti ob bok moškim kolegom, ki jim – kar potrjujejo tudi empirični podatki – lahko konkurirajo oziroma jih celo prehitijo. S postopnim večanjem števila uspešnih znanstvenic z akademskimi karierami se bosta dvigali tudi morala in samozavest mladih raziskovalk, da se bodo lažje odločale za to pot. Na formalni ravni so sicer ovire načelno odpravljene, ko bodo odpravljene tudi na neformalni, bodo lahko končno spoznale, da se jim ni treba odločati med znanstveno in družinsko kariero, kajti imajo lahko oboje (Potočnik, 2010, str. 25).

#### **4 PREDSTAVITEV SEVEROVZHODNE SLOVENIJE**

V magistrskem delu sem se osredotočila predvsem na Pomursko in Podravsko statistično regijo, ki ju bom podrobneje predstavila. Pomurska statistična regija je najbolj severovzhodna, najbolj ravninska in najbolj kmetijska statistična regija Slovenije. Regija ima skoraj tretjino vseh njivskih površin v državi. Odročna lega regije ima močan vpliv na gospodarski položaj, saj je BDP na prebivalca zelo nizek (11.400 EUR leta 2009), najvišja pa je stopnja registrirane

brezposelnosti v državi (ta je bila leta 2010 za 11 odstotnih točk večja kot v regiji z najnižjo brezposelnostjo). Slabe gospodarske razmere vplivajo tudi na gibanje prebivalstva: v letu 2010 je bil v regiji zabeležen največji negativni prirast (ta je v največji meri vplival na upad števila prebivalstva v tej regiji). Ženske v Pomurski regiji, ki so rodile leta 2010, so bile med najmlajšimi, saj je bila vsaka šesta ženska mlajša od 25 let (v Osrednjeslovenski regiji to velja za vsako deseto). Pomurska regija velja za turistično zelo privlačno slovensko regijo, saj tu letno prenoči 10 % vseh turistov, ki obišejo Slovenijo. K turistični prepoznavnosti pripomore tudi reka Mura, njene naravne danosti pa so primerne zlasti za zdraviliški in lovni turizem ter za kmečki turizem ob vinskih cestah (Statistični urad Republike Slovenije, 2012, str. 40).

Podravska statistična regija zajema gričevja na severovzhodu, subalpsko gozdnato hribovje (Pohorje in Kozjak) na zahodu ter Dravsko-ptujsko polje ob reki Dravi. Vodo izkorišča za pridobivanje električne energije (veriga hidroelektrarn na Dravi), rodovitno zemljo pa za kmetijsko dejavnost. Po višini prispevka k slovenskemu BDP je bila Podravska regija v letu 2009 na drugem mestu za Osrednjeslovensko. Storitvena dejavnost je ustvarila največji delež bruto dodane vrednosti v regiji. V letu 2010 je bila stopnja delovne aktivnosti prebivalcev podravske regije ena najnižjih v Sloveniji (55,5 odstotna), stopnja delovne aktivnosti starejših prebivalcev (55–64 let) pa je bila višja od slovenskega povprečja (Statistični urad Republike Slovenije, 2012, str. 42).

Iz Tabele 11 lahko razberemo, da je število prebivalcev, starih od 0 do 14 let, v Pomurski in Podravske statistični regiji pod slovenskim povprečjem, število prebivalcev, starih 65 in več let, pa je nad slovenskim povprečjem. Zanimiv je tudi podatek starosti mater ob rojstvu prvega otroka. Slovensko povprečje je 28,7 let, v Pomurski in Podravske statistični regiji pa so matere ob rojstvu prvega otroka mlajše od slovenskega povprečja.

*Tabela 11: Prebivalstvo v Pomurski in Podravske statistični regiji v letu 2010 in 2011*

	<b>Leto</b>	<b>Slovenija</b>	<b>Pomurska</b>	<b>Podravska</b>
Prebivalci, stari od 0 do 14 let (%)	2010 <sup>1)</sup>	14,1	13,2	13,0
Prebivalci, stari 65 let ali več (%)	2010 <sup>1)</sup>	16,6	17,4	17,4
Tuje prebivalstvo (%)	2010 <sup>1)</sup>	4,1	0,9	2,8
Letna stopnja rasti prebivalstva (‰)	2010	1,6	-3,4	-0,7
Povprečna starost				
moški	2010 <sup>1)</sup>	39,9	40,9	40,6
ženske	2010 <sup>1)</sup>	43,2	44,4	43,9
matere ob rojstvu vseh otrok	2010	30,3	29,6	30,0
matere ob rojstvu prvega otroka	2010	28,7	27,8	28,6

se nadaljuje

nadaljevanje

	<b>Leto</b>	<b>Slovenija</b>	<b>Pomurska</b>	<b>Podravska</b>
Prebivalci, stari 30–34 let, z najmanj višješolsko izobrazbo, skupaj (%)	2011 <sup>1)</sup>	31,7	24,1	28,4
moški	2011 <sup>1)</sup>	22,9	17,5	20,2
ženske	2011 <sup>1)</sup>	41,5	31,2	37,2
Upokojenci				
moški (%)	2011 <sup>1)</sup>	20,3	20,1	20,4
ženske (%)	2011 <sup>1)</sup>	28,5	29,2	28,1
Zaposleni, stari 15–29 let				
moški (%)	2011 <sup>1)</sup>	41,2	41,5	38,9
ženske (%)	2011 <sup>1)</sup>	30,6	31,9	27,7

Legenda: 1) Stanje 1. januar.

*Vir: Statistični urad Republike Slovenije, Slovenske regije v številkah, 2012, str. 6, 10.*

Iz Tabele 12 je razvidno, da je v Pomurski in Podravski statistični regiji število študentov na 1000 prebivalcev pod slovenskim povprečjem (45,4 v Pomurski in 46,2 v Podravski regiji). Pod slovenskim povprečjem je tudi procent žensk v terciarnem izobraževanju med vsemi študenti v terciarnem izobraževanju.

*Tabela 12: Izobraževanje v Pomurski in Podravski statistični regiji*

	<b>Leto</b>	<b>Slovenija</b>	<b>Pomurska</b>	<b>Podravska</b>
Študenti na 1000 prebivalcev	2010/11 <sup>1)</sup>	52,3	45,4	46,2
Študenti med prebivalci, starimi 19–26 let (%)	2010/11 <sup>1)</sup>	52,2	53,3	45,2
Ženske v terciarnem izobraževanju med vsemi študenti v terciarnem izobraževanju (%)	2010/11 <sup>1)</sup>	60,6	58,9	59,4
Vseživljenjsko izobraževanje odraslih <sup>4)</sup> (%)	2010	16,2	11,2	15,2

Legenda:

1) Podatki se nanašajo na začetek šolskega leta.

4) Upoštevani so prebivalci, stari 25–64 let, vključeni v izobraževalne programe (redni šolski programi, tečaji, seminarji, krožki itd.).

*Vir: Statistični urad Republike Slovenije, Slovenske regije v številkah, 2012, str. 14.*

Stopnja registrirane brezposelnosti za ženske je bila v letu 2010 najvišja v Pomurski regiji (22,2 %), sledili sta ji Koroška (15,7 %) in Podravska regija (14,9). Tudi stopnja registrirane

brezposelnosti za moške je bila v letu 2010 najvišja v Pomurski regiji (16,4 %) (Statistični urad Republike Slovenije, 2012, str. 16).

V Tabeli 13 je prikazano, da je povprečna mesečna bruto plača na zaposleno osebo v Pomurski in Podravski statistični regiji nižja od slovenskega povprečja. V Pomurski regiji je nižja za 185,1 EUR, v Podravski pa za 117,74 EUR.

*Tabela 13: Trg dela v Pomurski in Podravski statistični regiji*

	<b>Leto</b>	<b>Slovenija</b>	<b>Pomurska</b>	<b>Podravka</b>
Indeks delovne migracije <sup>1)</sup>	2010	100,0	89,4	98,1
Delovno aktivno prebivalstvo, staro 55–64 let (%)	2010	8,7	9,4	9,3
Registrirane brezposelne osebe po stopnji izobrazbe				
osebe z osnovnošolsko izobrazbo (%)	2010	37,3	49,8	32,7
osebe z srednješolsko izobrazbo (%)	2010	51,5	43,7	56,9
osebe z višjo in visokošolsko izob. (%)	2010	11,1	6,5	10,4
Povprečna mesečna bruto plača na zaposleno osebo (EUR)	2010	1.494,88	1.309,78	1.377,14
Povprečna mesečna neto plača na zaposleno osebo (EUR)	2010	966,62	873,88	904,55

Legenda: 1) Upoštevani so delovno aktivni prebivalci brez kmetov.

*Vir: Statistični urad Republike Slovenije, Slovenske regije v številkah, 2012, str. 16.*

Iz Tabele 14 lahko razberemo, da je ženska povprečna mesečna bruto plača nižja od moške povprečne mesečne bruto plače tako v Pomurski kot v Podravski statistični regiji.

*Tabela 14: Povprečna mesečna bruto plača v Pomurski, Podravski statistični regiji in Sloveniji po spolu, v EUR v letu 2010*

	<b>Pomurska</b>	<b>Podravka</b>	<b>Slovenija</b>
Povprečna mesečna bruto plača, skupaj, EUR	1.350	1.460	1.547
za moške, EUR	1.360	1.478	1.574
za ženske, EUR	1.337	1.439	1.519

*Vir: Statistični urad Republike Slovenije, Slovenske regije v številkah, 2012, str. 40, 42.*



## **5 RAZISKAVA O POLOŽAJU ŽENSK V ORGANIZACIJAH V SEVEROVZHODNI SLOVENIJI**

V nadaljevanju bom predstavila ugotovitve anketnega vprašalnika, kakšen je položaj žensk v organizacijah v severovzhodni Sloveniji ter predlagala nekaj izboljšav. Anketni vprašalnik so izpolnjevali tako moški kot ženske na območju severovzhodne Slovenije.

### **5.1 Opredelitev namena in ciljev raziskave**

Ženske imajo na trgu dela v Sloveniji že dolgo tradicijo, obenem pa je stopnja delovne aktivnosti žensk višja od povprečja držav Evropske unije. Tudi stopnja izobraženosti žensk se iz leta v leto zvišuje, kljub temu pa je vedno bolj v podrejenem položaju v primerjavi z moškimi kolegi. Ne smemo pa pozabiti, da ženska poleg kariere ostaja odgovorna za večino gospodinjskih opravil.

Namen raziskave je s pomočjo anketnega vprašalnika dobiti informacije o ključnih področjih, ki se nanašajo na položaj žensk v organizaciji, ter primerjati moški in ženski pogled na položaj žensk v organizaciji v severovzhodni Sloveniji. Zanima nas predvsem, na katerem delovnem mestu so anketiranci zaposleni, kakšno plačo in stopnjo izobrazbe imajo, ali morajo ženske delati več, da lahko napredujejo, ali imajo moški in ženske na enakem delovnem metu isto plačo, ali so ženske za svoje delo plačane manj. Zanima nas tudi, ali ženske napredujejo enako hitro kot moški oziroma ali se morajo ženske na delovnem mestu za uspeh bolj potruditi kot moški. Osnovni namen raziskave je predvsem ugotoviti, ali obstajajo razlike oziroma ali so ženske na svojih delovnih mestih v zapostavljenem položaju v primerjavi z moškimi kolegi.

Cilj raziskave je ugotoviti primerjavo moškega in ženskega pogleda na položaj žensk v organizaciji v severovzhodni Sloveniji.

### **5.2 Oblikovanje vprašalnika**

Anketni vprašalnik je bil sestavljen na podlagi uporabljene literature in posveta z mentorico in se nahaja v prilogi. Izbrani vprašalnik pokriva vsa področja, s katerimi sem se ukvarjala v magistrskem delu.

V prvem delu anketnega vprašalnika so splošna vprašanja o spolu, starosti, stopnji izobrazbe, zaposlitvenem statusu, delovnem mestu, višini plače, velikosti organizacije. Drugi sklop vprašanj se nanaša na položaj žensk v organizacij. V tem sklopu vprašanj so bila postavljene tudi trditve, na katere so anketiranci izražali svoja stališča.

### **5.3 Izvedba raziskave**

V okviru magistrske naloge sem izvedla anketo, s katero sem želela dobiti podatke o položaju žensk v organizaciji v severovzhodni Sloveniji. Anketa je potekala anonimno od aprila do avgusta 2013. Vprašalnik je bil posredovan po elektronski pošti in osebno anketirancem, ki so

bili izbrani naključno. Vprašalnik je bil tudi osebno poslan večjim podjetjem v severovzhodni Sloveniji. Vrnjenih je bilo 100 izpolnjenih anketnih vprašalnikov. Vprašalnike imam shranjene v tiskani obliki.

## 5.4 Analiza in obdelava podatkov

Rezultati v magistrskem delu so prikazani s pomočjo grafov in tabel, ki sem jih dobila iz analize ankete. Analizo sem izvedla na osnovi podatkov, zbranih z vprašalnikom. Pri analizi posameznih vprašanj je zelo pomembno mnenje ženskih in moških anketirancev, zato sem pri vsakem vprašanju primerjala moške in ženske odgovore na anketna vprašanja.

## 5.5 Ugotovitve raziskave

V raziskavi je sodelovalo 100 ljudi, od tega je bilo 69 žensk in 31 moških.

Med ženskami je bilo največ anketirank starih med 31 in 40 let, in sicer 26, kar predstavlja 37,7 % vseh anketiranih žensk. Prav tako je bilo tudi med moškimi največ anketirancev starih med 31 in 40 let, in sicer 12, kar predstavlja 38,7 %. Med 18 in 30 leti je bilo anketiranih 19 žensk (27,5 % vseh žensk) in 9 moških (29 % vseh moških). 17 žensk in 5 moških je bilo starih med 41 in 50 let. Med 51 in 60 leti je bilo 7 žensk (10,1 % vseh žensk) in 5 moških (16,1 % vseh moških). Nad 61 let ni bilo nobenega anketiranca.

*Tabela 15: Starost anketirancev*

Starost anketirancev	ŽENSKE		MOŠKI	
	Število	%	Število	%
18–30 let	19	27,5	9	29
31–40 let	26	37,7	12	38,7
41–50 let	17	24,6	5	16,1
51–60 let	7	10,1	5	16,1
več kot 61 let	0	0	0	0
<b>Skupaj</b>	<b>69</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Največ žensk, to je 25, kar predstavlja 36,2 % vseh žensk, ima diplomu univerzitetne šole. 18 (26,1 % vseh žensk) žensk ima srednjo šolo, 9 (13,1 % vseh žensk) žensk ima visoko šolo, 7 (10,1 vseh žensk) žensk ima diplomu višje šole. Po 4 ženske imajo poklicno in osnovno šolo ter 1 ženska ima magisterij/doktorat. Ena ženska nima dokončane osnovne šole. Največ moških ima dokončano poklicno šolo, in sicer 12, kar predstavlja 38,7 % vseh moških. 7 oziroma 22,6 % vseh moških ima diplomu univerzitetne šole, 6 oziroma 19,4 % jih ima diplomu višje šole. Štirje moški (oziroma 12,9 %) imajo poklicno šolo. Eden ima končano visoko šolo. Eden pa nima končane osnovne šole.

Tabela 16: Stopnja izobrazbe anketirancev

Stopnja izobrazbe anketirancev	ŽENSKE		MOŠKI	
	Število	%	Število	%
nedokončana osnovna šola	1	1,4	1	3,2
osnovna šola	4	5,8	0	0
poklicna šola	4	5,8	4	12,9
srednja šola	18	26,1	12	38,7
diploma višje šole	7	10,1	6	19,4
visoka šola	9	13,1	1	3,2
diploma univerzitetne šole	25	36,2	7	22,6
specializacija	0	0	0	0
magisterij/doktorat	1	1,4	0	0
<b>Skupaj</b>	<b>69</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Kar 47 žensk je zaposlenih za nedoločen čas, kar predstavlja 68,1 % vseh žensk (Tabela 17). 15 žensk oziroma 21,7 % je zaposlenih za nedoločen čas. 1 ženska (1,4 %) je samozaposlena, 3 (oziroma 4,3 %) ženske so zaposlene kot študentke in 3 preko javnih del oziroma drugih programov Zavoda za zaposlovanje RS. Tako kot pri ženskah je tudi pri moških največ zaposlenih za nedoločen čas, in sicer 23, kar predstavlja 47 %, 7 oziroma 22,6 % jih je zaposlenih za določen čas, eden pa je zaposlen preko javnih del oziroma drugih programov Zavoda za zaposlovanje RS.

Tabela 17: Zaposlitveni status anketirancev

Zaposlitveni status anketirancev	ŽENSKE		MOŠKI	
	Število	%	Število	%
zaposlen za določen čas	15	21,7	7	22,6
zaposlen za nedoločen čas	47	68,1	23	74,2
samozaposlen	1	1,4	0	0
zaposlen kot študent	3	4,3	0	0
nezaposlen	0	0	0	0
zaposlen preko javnih del oziroma drugih programov Zavoda za zaposlovanje RS	3	4,3	1	3,2
<b>Skupaj</b>	<b>69</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Iz Tabele 18 je razvidno, da je veliko žensk v primerjavi z moškimi zaposlenih v ekonomiji, administraciji, izobraževanju, javni upravi oziroma javnih zavodih. Tako pri ženskah kot pri moških 5 anketirancev ni podalo odgovora na zastavljeno vprašanje, na katerem delovnem mestu so zaposleni.

*Tabela 18: Delovno mesto anketirancev*

<b>Delovno mesto anketirancev</b>	<b>ŽENSKÉ</b>	<b>MOŠKI</b>
PROIZVODNJA IN STORITVE	Varnostnik – informator, delavec, natakar, šivilja, sitotisk, frizerka, optični kontrolor, priprava dela, izo steklar, kuharica, kuharski pomočnik, šivilja – konfektionar.	Izo, vzdrževalec, proizvodni delavec, kuhar, pek, informator.
EKONOMIJA, ORGANIZACIJA, ADMINISTRACIJA	Vodja pisarne, administrativno delo, direktor, turistični informator – animator, poslovni sekretar, tajnica, komercialist za tuje trge, materialni knjigovodja, knjigovodja – administrator, finančno računovodski delavec, vodja skupine, strokovni sodelavec za prejemke in oprostitve, knjigovodja, tehnolog, računovodkinja, bančna uslužbenka – skrbnik komitentov, vodja FRS, logist.	Vodja transporta, delovodja, priprava dela.
ZDRAVSTVO IN VETERINA	Laboratorijski tehnik, fizioterapevt, diplomirana medicinska sestra, veterinarica.	Veterinar, veterinarski tehnik.
IZOBRAŽEVANJE IN ZNANOST	Učitelj razrednega pouk v podaljšanem bivanju, pomočnica vzgojiteljice, učitelj angleščine, vzgojiteljica v dd, učitelj ŠVZ, učitelj, asistent na fakulteti.	Učitelj RP.
JAVNA UPRAVA IN JAVNI ZAVOD	Socialni delavec, strokovni delavec, strokovna delavka – pripravnica, višji svetovalec, svetovalec III na občini, svetovalka.	Policist.
OSTALO		Pastoralni asistent, konstruktor – projektant, projektant elektro inštalacij, vodja mladinskih programov.

Iz Tabele 19 je razvidno, da ima 54 žensk (78,3 %) in 16 moških (51,6 %) plačo med 501 EUR in 1.000 EUR. 8,7 % vseh žensk in 22,6 % vseh moških ima plačo med 1.001 EUR in 1.500 EUR. 2 ženski in 1 moški imajo plačo med 1.501 EUR in 2.000 EUR. Nad 2.000 EUR ima plačo samo 1 moški in nobena ženska.

*Tabela 19: Višina plače anketirancev*

Višina plače anketirancev	ŽENSKE		MOŠKI	
	Število	%	Število	%
do 500 EUR	4	5,8	2	6,5
501–1.000 EUR	54	78,3	16	51,6
1.001–1.500 EUR	6	8,7	7	22,6
1.501–2.000 EUR	2	2,9	1	3,2
nad 2000 EUR	0	0	1	3,2
brez odgovora	3	4,3	4	12,9
<b>Skupaj</b>	<b>69</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

V Tabeli 20 je predstavljena velikost organizacije, v kateri anketiranci delajo. 12 moških in žensk je zaposlenih v organizaciji, kjer je zaposlenih do vključno 10 ljudi. 17 žensk (24,6 %) in 4 moški (12,9 %) so zaposleni v organizaciji, kjer je 11 do 50 ljudi zaposlenih. V organizaciji kjer je zaposlenih od 51 do 250 ljudi, dela 18 žensk (26,1 %) in 5 moških (16,1 %). 17 žensk (24,6 %) in 8 (25,8 %) moških dela v organizaciji, kjer je zaposlenih od 251 do 500 ljudi. V organizaciji, kjer je več kot 500 zaposlenih pa dela 5 žensk (7,2 %) in 2 moška (6,5 %).

*Tabela 20: Velikost organizacije anketirancev*

Velikost organizacije anketirancev	ŽENSKE		MOŠKI	
	Število	%	Število	%
do vključno 10 zaposlenih	12	17,4	12	38,7
11 do 50 zaposlenih	17	24,6	4	12,9
51 do 250 zaposlenih	18	26,1	5	16,1
251 do 500 zaposlenih	17	24,6	8	25,8
več kot 500 zaposlenih	5	7,2	2	6,5
<b>Skupaj</b>	<b>69</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Iz Tabele 21 je razvidno, v kakšnih organizacijah so zaposleni anketiranci. Največ žensk je zaposlenih v zasebnih podjetjih, in sicer 38, kar predstavlja 55,1 % vseh žensk. Moških je v zasebnih podjetjih zaposlenih 22, kar predstavlja 71 %. Še vedno pa velik delež žensk dela v javnih podjetjih, zavodih in upravi, in sicer 31, kar predstavlja 44,8 % vseh žensk. V javnih

podjetjih, zavodih in upravi pa dela manjši delež moških, in sicer 25,8 %, kar predstavlja 8 moških. En moški je zaposlen v verski organizaciji.

*Tabela 21: Vrsta organizacije anketirancev*

Organiziranost organizacije	ŽENSKE		MOŠKI	
	Število	%	Število	%
zasebno podjetje	38	55,1	22	71
javno podjetje	3	4,3	1	3,2
javni zavod	23	33,3	5	16,1
javna uprava	5	7,2	2	6,5
drugo	0	0	1	3,2
<b>Skupaj</b>	<b>69</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

V Tabeli 22 je prikazano mnenje anketirancev, ali ima v njihovi organizaciji pomembno vlogo spol zaposlenega. Na to vprašanje je 46 žensk (oziroma 66,7 %) in 22 moških (oziroma 71 %) odgovorilo z ne. Z da je odgovorilo 8 moških (oziroma 25,8 %) in 14 žensk (20,3 %). Z ne vem pa je odgovorilo 9 žensk in 1 moški.

*Tabela 22: Mnenje anketirancev, ali ima v njihovi organizaciji pomembno vlogo spol zaposlenega*

Ali menite, da ima v vaši organizaciji pomembno vlogo spol zaposlenega?	ŽENSKE		MOŠKI	
	Število	%	Število	%
da	14	20,3	8	25,8
ne	46	66,7	22	71
ne vem	9	13	1	3,2
<b>Skupaj</b>	<b>69</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Iz Tabele 23 razberemo, da je 49 žensk (71 %) in 19 moških (61,3 %) odgovorilo, da se v njihovi organizaciji ženske niso srečale s problemom oziroma niso naletele na kakšno oviro zgolj zato, ker so ženske. Na to vprašanje je 11 žensk (15,9 %) in 4 moški (12,9 %) odgovorilo z da. Z ne vem je odgovorilo 9 žensk (13 %) in 8 moških (25,8 %).

Tabela 23: Mnenje anketirancev, ali so se v njihovi organizaciji ženske srečale s kakšnim problemom oziroma so naletele na kakšno oviro zgolj zato, ker so ženske

Ali so se v vaši organizaciji ženske srečale s kakšnim problemom oziroma so naletele na kakšno oviro zgolj zato, ker so ženske?	ŽENSKE		MOŠKI	
	Število	%	Število	%
da	11	15,9	4	12,9
ne	49	71	19	61,3
ne vem	9	13	8	25,8
<b>Skupaj</b>	<b>69</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

V Tabeli 24 je razvidno, na katere težave so naletele ženske v njihovi organizaciji. Odgovori žensk sledijo v naslednjem zaporedju: stereotip o ženskem vodenju (11,3 %), pomanjkanje mentorjev pri delu na začetku (10 %), premalo ženskih vzornic (7,5 %), stekleni strop (5 %), mrežno povezovanje managerjev (5 %), ni bilo podpore družine (1,2 %). Poleg obstoječih predlogov je kar 60 % žensk navedlo še druge ovire, kot so: boj za obstanek ljudi na vodstvenih položajih, bojazen pred boljšim, fizično delo primerno za moške. Od tega je 8 anketirank pod drugo napisalo, da ni bilo ovir pri napredovanju. 32 anketirank pa ni označilo nobenega odgovora in zato predvidevam, da ženske v njihovi organizaciji niso naletele na ovir pri napredovanju. Mnenje moških pa je naslednje: stereotip o ženskem vodenju (9,7 %), mrežno povezovanje moških managerjev (9,7 %), pomanjkanje mentorjev pri delu na začetku (9,7 %), stekleni strop (6,4 %), premalo ženskih vzornic na visokih položajih (6,4 %). 58 % moških je pod drugo še izpostavilo: fizično zahtevno delo, odnos šefa do zaposlenih – posebej do žensk, če nisi v sorodstvenem razmerju, ne moreš napredovati. Štirje moški so odgovorili, da ni bilo težav, 11 moških pa ni odgovorilo na to vprašanje in predvidevam, da ženske v njihovi organizacij niso naletele na težave pri napredovanju.

Tabela 24: Mnenje anketirancev, ali so se v njihovi organizaciji ženske na svoji poklicni poti naletete na kakšno od naslednjih ovir

Ali so v vaši organizaciji ženske na svoji poklicni poti naletete na kakšno od naslednjih ovir?	ŽENSKE		MOŠKI		Delež žensk %
	Število	%	Število	%	
stekleni strop	4	5	2	6,4	3,6
stereotip o ženskem vodenju	9	11,3	3	9,7	8,1
ni bilo podpore družine	1	1,2	0	0	0,9
mrežno povezovanje moških managerjev	4	5	3	9,7	3,6
pomanjkanje mentorjev pri delu na začetku	8	10	3	9,7	7,2
premalo ženskih vzornic na visokih položajih	6	7,5	2	6,4	5,4
drugo	48	60	18	58,1	43,2
<b>Skupaj</b>	<b>69</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	<b>100</b>	<b>72</b>

Iz Tabela 25 je razvidno, da je 53,6 % vseh žensk in 80,6 % vseh moških na trditev, da v njihovi organizaciji na istih delovnih mestih delajo ženske več kot moški, odgovorilo s sploh se ne strinjam in se ne strinjam. Neodločenih je bilo 20,3 % vseh žensk in 12,9 % vseh moških. Pozitivno pa je na trditev odgovorilo 26,1 % vseh žensk in 6,5 % vseh moških.

Tabela 25: Mnenje anketirancev, da ženske v njihovi organizaciji na istih delovnih mestih delajo več kot moški

Ženske v naši organizaciji na istih delovnih mestih delajo več kot moški.	ŽENSKE		MOŠKI	
	Število	%	Število	%
1 sploh se ne strinjam	23	33,3	21	67,7
2 se ne strinjam	14	20,3	4	12,9
3 neodločen	14	20,3	4	12,9
4 se delno strinjam	12	17,4	2	6,5
5 se popolnoma strinjam	6	8,7	0	0
<b>Skupaj</b>	<b>69</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

V Tabeli 26 je predstavljena trditev, da so ženske v njihovi organizaciji za isto delo slabše plačane od moških. S to trditvijo se ne strinja oziroma se sploh ne strinja 73,9 % žensk in 87,1 %



moških. Se delno strinja oziroma se popolnoma strinja s to trditvijo 10,1 % vseh žensk in 6,4 % vseh moških.

*Tabela 26: Mnenje anketirancev, da so ženske v njihovi organizaciji za isto delo slabše plačane od moških*

Ženske so v naši organizaciji za isto delo slabše plačane od moških.	ŽENSKE		MOŠKI	
	Število	%	Število	%
1 sploh se ne strinjam	38	55,1	25	80,6
2 se ne strinjam	13	18,8	2	6,5
3 neodločen	11	15,9	2	6,5
4 se delno strinjam	6	8,7	1	3,2
5 se popolnoma strinjam	1	1,4	1	3,2
<b>Skupaj</b>	<b>69</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

V Tabeli 27 je predstavljeno mnenje anketirancev, da se ženske v njihovi organizaciji srečujejo s težavami na delovnem mestu zgolj zato, ker so ženske. Na to trditev je negativno odgovorilo 73,9 % vseh žensk in 87,1 % vseh moških. Pozitivno pa 14,4 % vseh žensk in 9,7 % vseh moških.

*Tabela 27: Mnenje anketirancev, da se ženske v njihovi organizaciji srečujejo s težavami na delovnem mestu zgolj zato, ker so ženske*

V naši organizaciji se ženske srečujejo s težavami na delovnem mestu zgolj zato, ker so ženske.	ŽENSKE		MOŠKI	
	Število	%	Število	%
1 sploh se ne strinjam	38	55,1	25	80,6
2 se ne strinjam	13	18,8	2	6,5
3 neodločen	8	11,6	1	3,2
4 se delno strinjam	7	10,1	3	9,7
5 se popolnoma strinjam	3	4,3	0	0
<b>Skupaj</b>	<b>69</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

V Tabeli 28 je predstavljeno mnenje anketirancev, da morajo ženske v njihovi organizaciji delati več, da lahko napredujejo. 71 % vseh žensk in 87,1 % vseh moških se s to trditvijo sploh ne strinja oziroma se ne strinja. S to trditvijo se strinja oziroma se popolnoma strinja 13 % vseh žensk in 9,7 % vseh moških.

Tabela 28: Mnenje anketirancev, da morajo ženske v njihovi organizaciji delati več, da lahko napredujejo

V naši organizaciji morajo ženske delati več, da lahko napredujejo.	ŽENSKE		MOŠKI	
	Število	%	Število	%
1 sploh se ne strinjam	33	47,8	23	74,2
2 se ne strinjam	16	23,2	4	12,9
3 neodločen	11	15,9	1	3,2
4 se delno strinjam	4	5,8	3	9,7
5 se popolnoma strinjam	5	7,2	0	0
<b>Skupaj</b>	<b>69</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Iz Tabele 29 je razvidno, da se 42 % vseh žensk strinja, da je v njihovi organizaciji veliko žensk na vodilnih položajih. S to trditvijo se ne strinja 50,7 % vseh žensk. 45,2 % vseh moških se tudi strinja s trditvijo, 29 % vseh moških pa se ne strinja s to trditvijo.

Tabela 29: Mnenje anketirancev, da je v njihovi organizaciji veliko žensk na vodilnih položajih

V naši organizaciji je veliko žensk na vodilnih položajih.	ŽENSKE		MOŠKI	
	Število	%	Število	%
1 sploh se ne strinjam	11	15,9	10	32,3
2 se ne strinjam	10	14,5	4	12,9
3 neodločen	19	27,5	8	25,8
4 se delno strinjam	16	23,2	4	12,9
5 se popolnoma strinjam	13	18,8	5	16,1
<b>Skupaj</b>	<b>69</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Iz Tabele 30 je razvidno, da 26 % vseh žensk meni, da moški hitreje napredujejo kot ženske, obenem pa samo 9,7 % vseh moških meni tako. S to trditvijo se ne strinjajo oziroma se sploh ne strinja 74,2 % vseh moških in 50,7 % vseh žensk.

Tabela 30: Mnenje anketirancev, da v njihovi organizaciji moški hitreje napredujejo kot ženske

V naši organizaciji moški hitreje napredujejo kot ženske.	ŽENSKE		MOŠKI	
	Število	%	Število	%
1 sploh se ne strinjam	24	34,8	17	54,8
2 se ne strinjam	11	15,9	6	19,4
3 neodločen	16	23,2	5	16,1
4 se delno strinjam	11	15,9	3	9,7
5 se popolnoma strinjam	7	10,1	0	0
<b>Skupaj</b>	<b>69</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Iz Tabele 31 je razvidno, da 66,6 % vseh žensk meni, da v njihovi organizaciji materinstvo ni ovira za napredovanje, le 13,1 % žensk meni nasprotno. Pri moških pa 71 % meni, da materinstvo v njihovi organizaciji ni ovira in le 3,2 % se s to trditvijo ne strinja.

*Tabela 31: Mnenje anketirancev, da je v njihovi organizaciji materinstvo ovira za napredovanje*

V naši organizaciji je materinstvo ovira za napredovanje.	ŽENSKE		MOŠKI	
	Število	%	Število	%
1 sploh se ne strinjam	29	42	18	58,1
2 se ne strinjam	17	24,6	4	12,9
3 neodločen	14	20,3	8	25,8
4 se delno strinjam	8	11,6	1	3,2
5 se popolnoma strinjam	1	1,5	0	0
<b>Skupaj</b>	<b>69</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Iz Tabele 32 je razvidno, da se 23,2 % vseh žensk in 22,6 % vseh moških popolnoma strinja s trditvijo, da imajo raje za vodjo moškega kot žensko. In 17,4 % vseh žensk in 35,5 % vseh moških pa se s to trditvijo sploh ne strinja.

*Tabela 32: Mnenje anketirancev, da imajo raje za vodjo moškega kot žensko*

Raje imam za vodjo moškega kot žensko.	ŽENSKE		MOŠKI	
	Število	%	Število	%
1 sploh se ne strinjam	12	17,4	11	35,5
2 se ne strinjam	3	4,3	4	12,9
3 neodločen	25	36,2	7	22,6
4 se delno strinjam	13	18,8	2	6,5
5 se popolnoma strinjam	16	23,2	7	22,6
<b>Skupaj</b>	<b>69</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

V Tabeli 33 je prikazano mnenje anketirancev, da so ženske bolj primerne za opravljanje določenih ženskih poklicev. S to trditvijo se delno strinja oziroma se popolnoma strinja 52,2 % vseh žensk in 38,7 % vseh moških. Sploh se ne strinja oziroma se ne strinja s to trditvijo 41,9 % vseh moških in 26 % vseh žensk.

Tabela 33: Mnenje anketirancev, da so ženske bolj primerne za opravljanje določenih ženskih poklicev

Ženske so bolj primerne za opravljanje določenih ženskih poklicev.	ŽENSKE		MOŠKI	
	Število	%	Število	%
1 sploh se ne strinjam	13	18,8	8	25,8
2 se ne strinjam	5	7,2	5	16,1
3 neodločen	15	21,7	6	19,4
4 se delno strinjam	22	31,9	5	16,1
5 se popolnoma strinjam	14	20,3	7	22,6
<b>Skupaj</b>	<b>69</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

V Tabeli 34 je razvidno, da 42 % vseh žensk in 9 % vseh moških neodločenih glede mnenja, da imajo ženske boljši naravni občutek za vodenje kot moški. 38,7 % vseh moških pa se s to trditvijo sploh ne strinja.

Tabela 34: Mnenje anketirancev, da imajo ženske boljši naravni občutek za vodenje kot moški

Ženske imajo boljši naravni občutek za vodenje kot moški.	ŽENSKE		MOŠKI	
	Število	%	Število	%
1 sploh se ne strinjam	11	15,9	12	38,7
2 se ne strinjam	9	13	5	16,1
3 neodločen	29	42	9	29
4 se delno strinjam	12	17,4	5	16,1
5 se popolnoma strinjam	8	11,6	0	0
<b>Skupaj</b>	<b>69</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Iz Tabele 35 je razvidno, da se 42 % žensk in 29 % moških popolnoma strinja, da so ženske lahko uspešne v tipično moških poklicih. S to trditvijo se delno strinja tudi 24,6 % vseh žensk in 38,7 % vseh moških. Sploh se ne strinja oziroma se ne strinja le 12,9 % vseh moških in 10,1 % vseh žensk.

Tabela 35: Mnenje anketirancev, da so ženske lahko uspešne v tipično moških poklicih

Ženske so lahko uspešne v tipično moških poklicih.	ŽENSKE		MOŠKI	
	Število	%	Število	%
1 sploh se ne strinjam	4	5,8	4	12,9
2 se ne strinjam	3	4,3	0	0
3 neodločen	16	23,2	6	19,4
4 se delno strinjam	17	24,6	12	38,7
5 se popolnoma strinjam	29	42	9	29
<b>Skupaj</b>	<b>69</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

## 5.6 Ključne ugotovitve raziskave o položaju žensk v severovzhodni Sloveniji

V anketi je sodelovalo 69 žensk in 31 moških. Največ žensk (26 žensk, to je 37,7 %) in moških (12 moških, to je 38,7 %) je bilo starih od 31 do 40 let. Na vprašanje glede stopnje izobrazbe sem ugotovila, da ima največ žensk (36,2 %) univerzitetno diplomu, pri moških pa ima največ anketirancev srednjo šolo, in sicer 38,7 %. 68,1 % žensk je zaposlenih za nedoločen čas in tudi 74,2 % moških je zaposlenih za nedoločen čas. Skoraj polovica žensk oziroma 44,8 % je zaposlenih v javnih podjetjih, zavodih ali upravi. V zasebnih podjetjih je zaposlenih 55,1 % žensk, večina moških, in sicer 71 % je zaposlenih v zasebnih podjetjih. 78,3 % žensk ima plačo med 501–1000 EUR. Takšno plačo ima le 51,6 % moških. Med 1.001 in 1500 EUR ima 22,6 % moških, žensk pa le 8,7 %. Le eden moški ima plačo nad 2.000 EUR. Iz tega lahko sklepamo, da so moški bolje plačani za svoje delo, čeprav imajo v povprečju nižjo izobrazbo od žensk. Ugotovila sem tudi, da ima zelo majhen delež ljudi v organizacijah v severovzhodni Sloveniji plačo nad 1.500 EUR.

Na vprašanje, ali so se ženske srečale s kakšnimi problemi oziroma če so naletete na kakšno oviro zgolj zato, ker so ženske, sem dobila presenetljive odgovore. 71 % žensk je odgovorilo, da se niso srečale s problemi oziroma s težavami na delovnem mestu zgolj zato, ker so ženske. Le 15,9 % je odgovorilo z da. Obenem pa je 61,3 % moških odgovorilo, da v njihovi organizaciji ženske niso imele problemov zgolj zato, ker so ženske in 12,9 % moških je odgovorilo pritrdilno, da so se ženske v njihovi organizaciji srečale s težavami zgolj zato, ker so ženske. Vendar kljub temu število anketirancev, ki so odgovorili z da, ni nezanemarljivo, obenem pa se marsikdaj ne zavedamo, da so ženske diskriminirane na delovnih mestih oziroma ne moremo govoriti o enakosti med spoloma na delovnem mestu.

Naslednji cikel vprašanj je bil, kjer so anketiranci potrdili neko trditev oziroma jo zavrnili. Z naslednjimi trditvami se tako ženske kot moški niso strinjali oziroma se sploh niso strinjali v več kot 50 %: ženske v naši organizaciji na istih delovnih mestih delajo več kot moški; ženske so v naši organizaciji za isto delo slabše plačane od moških; v naši organizaciji se ženske srečujejo s težavami na delovnem mestu zgolj zato, ker so ženske; v naši organizaciji morajo ženske delati več, da lahko napredujejo; v naši organizaciji moški hitreje napredujejo kot ženske; v naši organizaciji je materinstvo ovira za napredovanje. Takim odgovorom lahko pripisujemo dejstvo, da je velik odstotek anketirancev zaposlenih v javnih ustanovah, kjer prevladuje ženski kader, tako na vodilnih položajih kot drugih delovnih mestih, in predvidevam, da ženske ne čutijo tako velike diskriminacij oziroma se je ne zavedajo.

S trditvijo, da so ženske lahko uspešne v tipičnih moških poklicih, se je delno oziroma se popolnoma strinja več kot 50 % moških in žensk. Zanimiva pa je trditev, da so ženske bolj primerne za opravljanje določenih ženskih poklicev, kjer se s to trditvijo delno strinja oziroma se popolnoma strinja 52,2 % žensk in s to trditvijo se sploh ne strinja oziroma se ne strinja 41,9 % moških.

## **6 PRIPOROČILA ZA IZBOLJŠANJE POLOŽAJA ŽENSK V ORGANIZACIJAH V SEVEROVZHODNI SLOVENIJI**

V Sloveniji so ženske v primerjavi z moškimi na večini področij v slabšem položaju. Urad za enake možnosti je opozoril, da je med moškimi nižja brezposelnost, obenem pa je tudi moških več zaposlenih kot žensk. Le diplomu terciarnega izobraževanja v Sloveniji pridobi večji delež žensk kot moških (Kralj, 2012).

V nadaljevanju bom podala nekaj predlogov za izboljšanje položaja žensk v organizacijah v severovzhodni Sloveniji:

- izboljšati javno mnenje o ženskah (v medijih je ženska predstavljena kot spolni objekt (ljudem preko različnih medijev predstaviti in izboljšati mnenje o ženskah, materinstvu, karieri ...));
- vključevanje žensk v neformalne veze (že ženske same med sabo bi se morale bolj povezovati v skupine oziroma društva, kjer bi se neformalno srečevale);
- poskrbeti za varstvo otrok (podjetja bi lahko organizirala varstvo za otroke svojih delavcev);
- v podjetjih naj se poudarja prednost enakih možnosti tako za ženske kot moške (na državni ravni bi bilo potrebno promovirati enake možnosti tako za moške kot tudi za ženske, saj bi to koristilo posamezniku, podjetju in ne nazadnje tudi širši družbi);
- mladim ženskam, ki so na začetku kariere, bi bilo potrebno zagotoviti primerno mentorstvo;
- večja možnost zaposlitve s krajšim delovnim časom;
- možnost odločitve za družino, kariero ali oboje (ozavestiti ženske in širšo javnost, da je ženska lahko dobra mati tudi, če si ustvari kariero in obratno);
- več podjetij s certifikatom "Družinam prijazno podjetje" (lahko bi država dodelila subvencijo oziroma olajšave tistim podjetjem, ki se odločijo za certifikat "Družinam prijazno podjetje");
- razbremenitev žensk pri gospodinjskih opravilih (spremeniti miselnost večine moških, ki gospodinjska opravila še vedno uvrščajo med žensko delo).

### **SKLEP**

V teoretičnem delu sem pregledala literaturo in na podlagi nje predstavila položaj žensk v organizaciji. S tem sem dosegla zastavljeni cilj v magistrskem delu. Dandanes se menedžerji počasi začenjajo zavedati pomembnost ljudi v podjetju, vendar še kljub temu ne zmorejo in ne znajo motivirati delavcev, da bi iz njih potegnili največ, kar lahko, saj lahko edino s pomočjo zaposlenih podjetje konkurira na trgu delovne sile. Po drugi strani pa se moramo tudi zavedati, da je delo z ljudmi eno izmed najtežjih in da menedžerji naletijo na številne težave, kot so: neustrezna komunikacijska sposobnost nadrejenih, premajhna motiviranost podrejenih, konflikti med zaposlenimi v oddelku, zaposleni se težko prilagajajo spremembam ...

Že skozi zgodovino gledano so bile ženske v podrejenem položaju tako na področju dela in izobraževanja. Tako kot sedaj so tudi v preteklosti ženske vedno opravljale slabše plačana dela oziroma so bile doma in skrbele za otroke. Danes je v Sloveniji večja zastopanost žensk na trgu

delovne sile v primerjavi z Evropsko unijo. Po eni strani to predstavlja večjo enakopravnost z moškimi, po drugi strani pa so bile ženske primorane delati, če so hotele preživeti družino, saj ena plača ni zadostovala za preživetje. Ženske so tudi vedno bolj izobražene v primerjavi z moškimi in hočejo graditi svojo lastno kariero. Kljub izobraženosti in vedno večjem poudarjanju enakopravnosti med moškimi in ženskami so ženske v večini primerov slabše plačane od moških.

Na zakonodajnem področju se je v zadnjem času zgodilo kar nekaj izboljšav v prid ženskam. Ščiti jih Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o enakih možnostih žensk in moških ter Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, vendar je kljub vsemu na trgu delovne sile in pri možnostih zaposlitve žensk še vedno prisotno veliko diskriminacije. Že v osnovi delodajalci raje zaposlijo moškega kot žensko, saj ne bo imel problema s porodniškim dopustom in dopustom za nego in varstvo otroka ter kasneje z bolniškimi zaradi bolezni otrok.

Če želi ženska napredovati in graditi svojo kariero, se mora veliko bolj potruditi, obenem pa naleti na veliko več problemov kot njeni moški kolegi. Ti problemi so: stekleni strop in steklena stena, obveznosti v povezavi z družino, stereotipi, mrežno povezovanje moških menedžerjev, nimajo vzornic na visokih menedžerskih položajih, pomanjkanje mentorjev.

Kljub vedno večji enakopravnosti žensk na trgu delovne sile, stereotipi o moških in ženskih poklicih ostajajo. Vendar se kljub temu vedno več žensk zaposluje v policiji, vojski, znanosti in tehničnih poklicih. K temu so pripomogli tudi razni programi in projekti s strani države in drugih institucij.

V empiričnem delu sem dobila odgovore na raziskovalna vprašanja, ki zadevajo problematiko položaja žensk v organizaciji v severovzhodni Sloveniji. V anketi je sodelovalo 69 žensk in 31 moških. Največ anketirancev, tako moških kot žensk, je bilo starih med 31 in 40 let, obenem pa je več kot polovica moških in žensk zaposlenih za nedoločen čas. Zelo velik delež žensk, in sicer 44,8 %, je zaposlenih v javnih podjetjih, zavodih ali upravi. Raziskava je pokazala, da imajo ženske v severovzhodni Sloveniji slabšo plačo od moških (največ žensk, in sicer 78,3 %) ima plačo med 501 EUR in 1000 EUR, obenem pa imajo višjo izobrazbo.

Zastavila sem si tudi vprašanje, ali so se ženske v svojih organizacijah srečale s kakšnimi težavami zgolj zato, ker so ženske, in dobila presenetljive odgovore. Kar 71 % žensk je odgovorilo, da niso imele nobenih težav na svojih delovnih mestih. Tudi 61,3 % moških meni, da ženske v njihovih organizacijah ne naletijo na probleme zgolj zato, ker so ženske. Ti odgovori me presenečajo, saj splošna in strokovna javnost še vedno poudarja, da v organizacijah ženske še niso dosegle enakopravnosti z moškimi kolegi.

Če pogledamo na splošno, se ženske v organizacijah v severovzhodni Sloveniji ne počutijo diskriminirane na delovnih mestih, saj se ženske in moški v raziskavi niso strinjali z več trditvami, kot so: ženske v organizaciji na delovnih mestih delajo več kot moški, ženske so v naši

organizaciji za isto delo slabše plačane kot moški, v naši organizaciji morajo ženske delati več, da lahko napredujejo, v naši organizaciji moški hitreje napredujejo kot ženske ... Čeprav če pogledamo samo višino plače in stopnjo izobrazbe moških in žensk, nam realnost govori drugače.

Za boljši položaj žensk v organizacijah v severovzhodni Sloveniji bo potrebno najprej izobraziti ženske, pa ne v smislu formalne izobrazbe, ampak jim predstaviti njihove pravice ter kam se lahko obrnejo za pomoč.

Dobili smo kar nekaj presenetljivih odgovorov v anketnem vprašalniku, zato se na tem mestu zastavlja vprašanje, ali je vzorec res reprezentativen in dobro prikaže stanje v regiji? Moram poudariti, da je velik delež ljudi predvsem žensk v severovzhodni Sloveniji zaposlenih v javni upravi, zavodih in podjetjih, kjer pa so zaposlene za nedoločen čas in menim, da ne obstaja tako velika diskriminacija na delovnih mestih kot v gospodarstvu. Zato menim, da se vsi problemi, ki jih navaja stroka in smo jih omenili v magistrski nalogi, niso pokazali. Če bi hotela dobiti bolj realne rezultate ankete, bi si morala drugače zastaviti anketni vprašalnik. Zanimivo bi bilo primerjati položaj žensk v javnih in zasebnih organizacijah, saj bi le tako dobili vpogled, kaj se dogaja v posamezni organizaciji in ali držijo trditve, da so v zasebnih podjetjih zaposleni bolj diskriminirani.



## LITERATURA IN VIRI

1. Agencija Republike Slovenije za okolje. (2010). Izobraženost prebivalstva. Najdeno 6. avgusta 2012 na spletnem naslovu [http://kazalci.arso.gov.si/?data=indicator&ind\\_id=310](http://kazalci.arso.gov.si/?data=indicator&ind_id=310)
2. Bevčič, A. (2006, 1. januar). Ženske v moških poklicih in moški v ženskih: Odlično se počutijo in bogatijo kolektiv. *Poslovna asistenca*. Najdeno 6. decembra 2012 na spletnem naslovu [http://www.poslovna-asistenca.si/index.php?page=magazine&s= 2&iid= 12&a\\_id=198](http://www.poslovna-asistenca.si/index.php?page=magazine&s= 2&iid= 12&a_id=198)
3. Bobnarjeva na mednarodni konferenci predstavila zaposlovanje žensk v slovenski policiji. Najdeno 29. avgusta 2012 na spletnem naslovu <http://vhttp.policija.si/index.php/novinarsko-sredie/61203-bobnarjeva-na-mednarodni-konferenci-predstavila-zaposlovanje-ensk-v-slovenski-policiji?tmpl=component&print=1&page=&lang=>
4. Boštjančič, E. (2008). Biti mama ali menedžerka? Med odločitvijo za starševstvo ali kariero. Najdeno 24. avgusta 2012 na spletnem naslovu <http://www.brio.si/mediji20.pdf>
5. Brady, A. (2005). *The seven elements of reputation management*. London: Corporate Responsibility Management.
6. Brečko, D. (2006). *Načrtovanje kariere kot dialog med organizacijo in posameznikom*. Ljubljana: Planet GV.
7. Brenk, E. (2011a). 41. Statistični podatki: Kariera doktorjev znanosti. Najdeno 3. septembra 2012 na spletnem naslovu <http://arhiv.acs.si/InfO-mozaik/2011/41.pdf>
8. Brenk, E. (2011b). 45. Statistični podatki: Izobrazbena sestava odraslega prebivalstva Slovenije. Najdeno 6. avgusta 2012 na spletnem naslovu <http://arhiv.acs.si/InfO-mozaik/2011/45.pdf>
9. Breznik, M., & Kern, B. (2002). Diskriminacija žensk pri zaposlovanju na podlagi (potencialnega) materinstva. *Enakost spolov pri zaposlovanju z vidika menedžmenta človeških virov*. Najdeno 24. avgusta 2012 na spletnem naslovu [www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-XQVOLXWI/...b4e9.../PDF](http://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-XQVOLXWI/...b4e9.../PDF)
10. Brnot, N., & Malešič, K. (2011, 3. marec). Mednarodni dan žensk 2011. Najdeno 29. avgusta 2012 na spletnem naslovu [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=3768](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3768)
11. Cajnko Javornik, V. (2007, 6. junij). Večna hvaležnost? Tega ni. *Manager*, (106), 3.
12. Cigale, M. (1992). O ženskem delu. *Zbornik Ko odgrneš sedem tančic* (str. 37-46). Ljubljana: Društvo Inicijativa.
13. Černigoj Sadar, N. (2000). Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu. Najdeno 1. februarja 2011 na spletnem naslovu <http://dk.fdv.uni-lj.si/dr/dr34-35cernigoj.PDF>
14. Divjak, M. (2011, 29. september). Strukturna statistika plač, Slovenija, 2010 – začasni podatki. Najdeno 8. avgusta 2012 na spletnem naslovu [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=4208](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4208)
15. Frost et al. (1985). *Organization Culture*. California: Sage Publications, Inc.
16. Geržina, V. (2011). Vključevanje žensk v oborožene sile. *Zbornik 8. festivala raziskovanja ekonomije in managementa* (str. 399–405). Koper: Fakulteta za management.
17. Golob, M. (2009, april). Ženske v policiji. *Revija varnost*, (4), 8.

18. Grntal, B. (2011). *Organizacija in menedžment podjetja*. Ljubljana: Konzorcij višjih strokovnih šol za izvedbo projekta IMPLETUM.
19. Hazl, V. (2002). *Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne?: Analiza položaja žensk na trgu delovne sile v Sloveniji*. Ljubljana: Pospeševalni center za malo gospodarstvo.
20. Hrzenjak, M. (2001). Materinstvo in kariera kot oglasna priloga. Najdeno 14. avgusta 2012 na spletnem naslovu <http://mediawatch.mirovni-institut.si/bilten/seznam/22/spol/>
21. Jaklič, M. (1999). *Poslovno okolje podjetja*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
22. Jaklič, M. (2002). *Poslovno okolje podjetja*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
23. Jelušič, L., & Pešec, M. (2002). Seksizem v vojaški uniformi. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
24. Jenkins, S. (2004). *Gender, place and the labour market*. Aldershot: Ashgate.
25. Jogan, M. (1998). *Ne delajmo pač žensk vsegavednih. Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes*. Ptuj: zgodovinski arhiv.
26. Jušič, S. (2010). Pravice nosečih žensk v delovnem razmerju. *Zbornik 6. študentske konference Fakultete za management Koper* (str. 321–326). Koper: Fakulteta za management.
27. Kanjuro Mrčela, A. (1996). *Ženske v menedžmentu*. Ljubljana: Enotnost.
28. Kanjuro Mrčela, A. (2003). *Strategija za hitrejše napredovanje managerk*. Ljubljana: Manager.
29. Kanjuro Mrčela, A. (2007a). Spol in organizacijska moč: ženske in moški v menedžmentu. V *Med javnim in zasebnim: ženske na trgu dela* (str. 179–210). Koper: Univerza na Primorskem.
30. Kanjuro Mrčela, A. (2007b). Zaposlovanje in delo žensk v Sloveniji in Evropski uniji. *Zbornik o Evropski uniji* (str. 547–570). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
31. Kaše et al. (2007). *Organizacijsko vedenje: zbirka tekstov za študij in gradiv za vaje*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
32. Kavčič, B. (1991). *Sodobna teorija organizacije*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
33. Kavčič, B. (1994). Dve novosti: mrežna in vitka organizacijska struktura. *Organizacija in kadri*, 947.
34. Knehtl, M. (2008, 17. avgust). Ženske so bolj diplomatske in čustvene, moški pa so odločni vodje. Najdeno 24. avgusta 2012 na spletnem naslovu [http://arhiv.njena.si/kariera/poslovni\\_bonton/zenske\\_so\\_bolj\\_diplomatske\\_in\\_custvene\\_moski\\_pa\\_so\\_odlocni\\_vodje/\\_menu\\_id\\_76.html](http://arhiv.njena.si/kariera/poslovni_bonton/zenske_so_bolj_diplomatske_in_custvene_moski_pa_so_odlocni_vodje/_menu_id_76.html)
35. Koražija, N. (2001). Skočite na strateške položaje! *Manager*, (7/8), 25.
36. Koražija, N., & Grahek, Š. (2010). Premešane karte na vrhu lestvice. *Manager*, (4), 5.
37. Kovač, J. (1999). *Organizacijske strukture v kompleksnem in dinamičnem okolju. Sodobne razlage organizacije*. Kranj: Moderna organizacija.
38. Kozmik, V. (1998). Še diskriminirane? *Zbornik: Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes* (str. 145-171). Ljubljana: Zgodovinski arhiv Ptuj.

39. Kozmik, V. (2000). Učenje – zagotovilo uspeha tudi za ženske? *Zbornik: Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes* (str. 237-260). Ljubljana: Zgodovinski arhiv Ptuj in Urad za žensko politiko pri Vladi Republike Slovenije.
40. Kralj, M. (2012, 8. marec). Ob dnevu žena Urad RS za enake možnosti poudarja, da je v gospodarstvu razlika med moškimi in ženskami med največjimi. *Dnevnik*. Najdeno 16. oktobra 2013 na spletnem naslovu <http://www.dnevnik.si/slovenija/v-ospredju/1042515132>
41. Kump, S. (2010). Akademske kariere žensk. *Sodobna pedagogika* 3/2010. Najdeno 2. septembra 2012 na spletnem naslovu [http://sciencewithart.ijs.si/pdf/Kump\\_akademske\\_kariere\\_zensk.pdf](http://sciencewithart.ijs.si/pdf/Kump_akademske_kariere_zensk.pdf)
42. Linehan, M. (2001). *Uspešne ženske: managerke velikih mednarodnih podjetij*. Ljubljana: GV založba.
43. Lipičnik, B. (1998). *Ravnanje z ljudmi pri delu*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
44. Lipičnik, B. (2002). *Organizacija podjetja*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
45. Lipičnik, B. & Mežnar, D. (1998). *Ravnanje z ljudmi pri delu – Human resources management*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
46. Lovrenčič I. (2000). Od samostana do grmade. *Zbornik: Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes*. Ljubljana: Zgodovinski arhiv Ptuj in Urad za žensko politiko pri Vladi Republike Slovenije.
47. Mavrič, F. (2008, 16. oktober). Ženske in moški v menedžmentu. Najdeno 24. avgusta 2012 na spletnem naslovu <http://www.muchvs.si/files/Gradiva/OMP/1-4-2-mosko-zensko-vodenje.pdf>
48. Mesner Andolšek, D. (1995). *Organizacijska kultura*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
49. Mihelčič Hladnik, M. (1995). *Družine različne – enakopravne. Si duo faciunt idem, non est idem*. Ljubljana: Vitrum.
50. Mikl Curk, I. (2000). Učene ženske. *Zbornik: Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes* (str. 23-35). Ljubljana: Zgodovinski arhiv Ptuj in Urad za žensko politiko pri Vladi Republike Slovenije.
51. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. (2012). *Položaj žensk na področju dela. Položaj žensk na vodilnih delovnih mestih in težave pri napredovanju*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
52. *Ob 8. marcu, mednarodnem dnevu žensk*. Najdeno 2. marca 2011 na spletnem naslovu <http://www.uem.gov.si/nc/si/splosno/cns/novica/article/1960/1272/>
53. Pahor, N. (2005, 10. maj). Izziv 21. stoletja – žensko podjetništvo. *Podjetnik*. Najdeno 27. avgusta 2012 na spletnem naslovu <http://www.podjetnik.si/default.asp?KatID=287&ClanekID=2385>
54. *Pomen človeških virov*. Najdeno 3. decembra 2012 na spletnem naslovu [http://egradiva.fl.uni-mb.si/Cloveski\\_viri/POMEN%20%C4%8CLOVE%C5%A0KIH%20VIROV.pdf](http://egradiva.fl.uni-mb.si/Cloveski_viri/POMEN%20%C4%8CLOVE%C5%A0KIH%20VIROV.pdf)
55. Potočnik, T. (2010, 11. marec). Ženske so lahko matere in uspešne raziskovalke. *Delo*, str. 25.

56. Powell, G., & Graves, L. (2003). *Women and Men in Management* (3<sup>rd</sup> ed.). Thousand Oaks: Sage.
57. Pušnik, K. (2007, 8. marec). Podjetja ustanavlja vse manj žensk. *Finance*, str. 46.
58. Rozman, R. (2001). *Analiza in oblikovanje organizacije*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
59. Serše, A. (2000). Učne ure naših babic. *Zbornik: Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes* (str. 183-206). Ljubljana: Zgodovinski arhiv Ptuj in Urad za žensko politiko pri Vladi Republike Slovenije.
60. *Slovenija pri zaposlovanju žensk z otroki najboljša v EU*. Najdeno 8. avgusta 2012 na spletnem naslovu <http://www.finance.si/304991>
61. *Slovenke so bolj izobražene, a imajo niže plače*. Najdeno 5. decembra 2012 na spletnem naslovu [http://www.siol.net/novice/slovenija/2012/03/slovenke\\_bolj\\_izobrazene\\_a\\_z\\_ni\\_zjo\\_placo.aspx](http://www.siol.net/novice/slovenija/2012/03/slovenke_bolj_izobrazene_a_z_ni_zjo_placo.aspx)
62. Statistični urad Republike Slovenije. (2010). *Statistični letopis Republike Slovenije 2010*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
63. Statistični urad Republike Slovenije. (2011). *Statistični letopis Republike Slovenije 2011*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
64. Statistični urad Republike Slovenije. (2012). *Slovenske regije v številkah*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
65. Svetlik et al. (2002). *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
66. Šadl, Z. (2004). Najete gospodinje in nadomestne matere, ženske in družba. *Teorija in praksa*, 41( 5/6), 979–991.
67. Štokelj, V. (2001). *Zaposlovanje žensk v policiji – razlike v stališčih med policisti in občani*. Ljubljana: Visoka policijsko varnostna šola.
68. Treven, S. (1998). *Management človeških virov*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
69. Turk, D. (2007, 15. marec). Ženska mora biti včasih poredna. *Finance*, str. 11.
70. Ujcic, J. (2011, 14. december). Ženske v »moških« poklicih. Najdeno 28. avgusta 2012 na spletnem naslovu <http://www.rts.si/zenske-v-moskih-poklicih-.html>
71. Ule, M., & Kuhar, M. (2003). *Mladi, družina, starševstvo*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
72. Urad za enake možnosti. (b.l.). *Moje pravice. Enaka obravnava žensk in moških v Zakonu o delovnih razmerjih*. Najdeno 23. novembra 2010 na spletnem naslovu [http://www.uem.gov.si/si/publikacije\\_in\\_ostala\\_gradiva/lastne\\_izdaje\\_urada/](http://www.uem.gov.si/si/publikacije_in_ostala_gradiva/lastne_izdaje_urada/)
73. Urad za enake možnosti. (2003). *Zagovorništvo enakih možnosti žensk in moških v EU in Sloveniji*. Najdeno 23. novembra 2010 na spletnem naslovu [http://www.uem.gov.si/si/Publikacije\\_in\\_ostala\\_gradiva/lastne\\_izdaje\\_urada/](http://www.uem.gov.si/si/Publikacije_in_ostala_gradiva/lastne_izdaje_urada/)
74. Urad za enake možnosti. (2008). *Priročnik za integracijo načela enakosti spolov v politike zaposlovanja*. Najdeno 23. novembra 2010 na spletnem naslovu [http://www.uem.gov.si/si/delovna\\_podrocja/integracija\\_nacela\\_enakosti\\_spolov/akcije\\_uem/udejanjimo\\_nacelo\\_enakosti\\_spolov/](http://www.uem.gov.si/si/delovna_podrocja/integracija_nacela_enakosti_spolov/akcije_uem/udejanjimo_nacelo_enakosti_spolov/)

75. *V slovenski vojski letos samo nadomestne zaposlitve*. Najdeno 28. avgust 2012 na spletnem naslovu <http://www.slovenskavojska.si/odnosi-z-javnostmi/sporocila-za-javnost/novica/nov/v-slovenski-vojski-letos-samo-nadomestne-zaposlitve/>
76. Vila, A. (1994). *Organizacija in organiziranje*. Kranj: Fakulteta za organizacijske vede.
77. Vrbnjak, T. (2010, 30. marec). *Ženske v moških poklicih*. *Večer*. Najdeno 6. decembra 2012 na spletnem naslovu <http://web.vecer.com/portali/vecer/v1/default.asp?kaj=3&id=2010033005526708>
78. Zakon o enakih možnosti žensk in moških. *Uradni list RS* št. 59/2002.
79. Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS* št. 42/2002.
80. Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS* št. 21/2013.
81. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. *Uradni list RS* št. 110/2006.
82. Združenje delodajalcev Slovenije. (b.l.). Dan za punce – spodbujanje in motiviranje mladih žensk pri odločanju o poklicni karieri. Najdeno 29. avgusta 2012 na spletnem naslovu <http://www.zds.si/si/projekti/dan-za-punce/>
83. Zupan, N. (1999). *Organizacija podjetja*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
84. Zupan, N., & Kaše, R. (2003). *Organizacija podjetja*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
85. Žagar, A. (2012, avgust). Mlade podjetnice – začetni izzivi in ovire. *Podjetnik*. Najdeno 27. avgust 2012 na spletnem naslovu <http://www.podjetnik.si/default.asp?KatID=415&ClanekID=6425>
86. Žugaj et al. (2004). *Organizacijska kultura*. Varaždin: Fakulteta organizacije i informatike.



## **PRILOGA**





## **Priloga 1: Anketa**

Pozdravljeni!

Zaključujem magistrski študij po bolonjskem programu na Ekonomski fakulteti v Ljubljani. Tema moje magistrske naloge je Položaj žensk v organizaciji: Primer organizacij v severovzhodni Sloveniji. V povezavi s tem sem sestavila anketo in namen le-te je ugotoviti položaj žensk v organizacijah v severovzhodni Sloveniji. Anketa je anonimna. Za sodelovanje v njej pa se Vam že vnaprej zahvaljujem.

### **ANKETA**

Prosimo, da obkrožite ustrezno črko pred odgovorom in dopolnite prazen prostor, kjer je potrebno.

#### **1. Spol anketiranca**

- a) ženski
- b) moški

#### **2. Starost anketiranca**

- a) 18–30 let
- b) 31–40 let
- c) 41–50 let
- d) 51–60 let
- e) več kot 61 let

#### **3. Kakšna je vaša stopnja izobrazbe?**

- a) nedokončana osnovna šola
- b) osnovna šola
- c) poklicna šola
- d) srednja šola
- e) diploma višje šole
- f) visoka šola
- g) diploma univerzitetne šole
- h) specializacija
- e) magisterij/doktorat

#### **4. Kakšen je vaš zaposlitveni status?**

- a) zaposlen za določen čas
- b) zaposlen za nedoločen čas
- c) samozaposlen
- d) zaposlen kot študent
- e) nezaposlen
- f) zaposlen preko javnih del oziroma drugih programov Zavoda za zaposlovanje RS

**5. Če ste zaposleni, na katerem delovnem mestu ste zaposleni?**

---

**6. Če ste zaposleni, kakšno plačo imate (neto izplačilo brez malice in potnih stroškov)?**

- a) do 500 EUR
- b) 501–1.000 EUR
- c) 1.001–1.500 EUR
- d) 1.501–2.000 EUR
- e) nad 2.000 EUR

**7. Če ste zaposleni, kako velika je vaša organizacija?**

- a) do vključno 10 zaposlenih
- b) 11 do 50 zaposlenih
- c) 51 do 250 zaposlenih
- d) 251 do 500 zaposlenih
- e) več kot 500 zaposlenih

**8. Če ste zaposleni, ali je vaša organizacija:**

- a) zasebno podjetje
- b) javno podjetje
- c) javni zavod
- d) javna uprava
- e) drugi (navedite): \_\_\_\_\_

**9. Ali menite, da ima v vaši organizaciji pomembno vlogo spol zaposlenega?**

- a) da
- b) ne
- c) ne vem

**10. Ali so se v vaši organizaciji ženske srečale s kakšnimi problemi oziroma so naletele na kakšno oviro zgolj zato, ker so ženske?**

- a) da
- b) ne
- c) ne vem

**11. Ali so v vaši organizaciji ženske na svoji poklicni poti naletele na kakšno od naslednjih ovir? Možnih je več odgovorov.**

- a) stekleni strop (težave oziroma ovire pri napredovanju na višje vodstvene položaje)
- b) stereotip o ženskem vodenju
- c) ni bilo podpore družine
- d) mrežno povezovanje moških managerjev
- e) pomanjkanje mentorjev pri delu na začetku

f) premalo ženskih vzornic na visokih položajih

g) drugo (navedite): \_\_\_\_\_

**12. Ovrednotite naslednje trditve/stališča od 1–5, pri čemer 1 pomeni sploh se ne strinjam, 2 se ne strinjam, 3 neodločen, 4 se delno strinjam in 5 se popolnoma strinjam.**

Ženske v naši organizaciji na istih delovnih mestih delajo več kot moški.	1	2	3	4	5
Ženske so v naši organizaciji za isto delo slabše plačane od moških.	1	2	3	4	5
V naši organizaciji se ženske srečujejo s težavami na delovnem mestu zgolj zato, ker so ženske.	1	2	3	4	5
V naši organizaciji morajo ženske delati več, da lahko napredujejo.	1	2	3	4	5
V naši organizaciji je veliko žensk na vodilnih položajih.	1	2	3	4	5
V naši organizaciji moški hitreje napredujejo kot ženske.	1	2	3	4	5
V naši organizaciji je materinstvo ovira za napredovanje.	1	2	3	4	5
Raje imam za vodjo moškega kot žensko.	1	2	3	4	5
Ženske so bolj primerne za opravljanje določenih (ženskih) poklicev.	1	2	3	4	5
Ženske imajo boljši naravni občutek za vodenje kot moški.	1	2	3	4	5
Ženske so lahko uspešne v tipičnih moških poklicih.	1	2	3	4	5