

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**VLOGA URAVNOTEŽENJA DELOVNEGA IN ZASEBNEGA
ŽIVLJENJA PRI USPEŠNI KARIERI ŽENSK**

Ljubljana, julij 2012

MAJA KOVAČ

IZJAVA O AVTORSTVU

Spodaj podpisani(-a) _____, študent(-ka) Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, izjavljam, da sem avtor(-ica) zaključne strokovne naloge/diplomskega dela/specialističnega dela/magistrskega dela/doktorske disertacije z naslovom _____, pripravljene(-ga) v sodelovanju s _____ svetovalcem/svetovalko _____ in sosvetovalcem/sosvetovalko _____.

Izrecno izjavljam, da v skladu z določili Zakona o avtorskih 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 Zakonu o avtorskih in sorodnih pravicah (Ur. l. RS, št. 21/1995 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

avtorja(-ice): _____

KAZALO

UVOD	1
1 ŽENSKÉ IN DELO	3
1.1 Ženske na trgu delovne sile in njihov položaj	3
1.2 Ženske na delovnem mestu	7
1.3 Razlike v plačah	9
1.4 Zakonska določila o nediskriminaciji	12
1.5 Politika enakih možnosti	13
1.6 Biološka ura	14
2 ŽENSKÉ IN KARIERA.....	14
2.1 Splošno o razvijanju ženske kariere.....	15
2.2 Družina ali kariera	16
2.3 Ovire s katerimi se ženske srečujejo na delovnem mestu.....	18
2.3.1 Kulturne ovire	18
2.3.2 Ovire pri dostopnosti izobraževanja	19
2.3.3 Problem stereotipov	21
2.3.4 Poklicna segregacija	24
2.3.5 Diskriminacija na podlagi spola	25
2.4 Nadlegovanje na delovnem mestu	26
2.5 Stekleni strop	27
3 POMEN URAVNOTEŽENJA DELOVNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA PRI USPEŠNI KARIERI ŽENSK	29
3.1 Koncept uravnoteženja dela in zasebnega življenja.....	30
3.1.1 Pomen koncepta usklajevanja delovnega in zasebnega življenja za posameznika in za organizacijo.....	31
3.1.2 Pomen koncepta usklajevanja delovnega in družinskega življenja za posameznika in za organizacijo.....	32
3.2 Dejavniki, ki vplivajo na uravnoteženje dela in družine	32
3.2.1 Notranji in zunanji dejavniki	34
3.2.2 Udeleženci v delovnem življenju žensk in njihov pomen ter vpliv	35
3.2.3 Dejavniki, ki vplivajo na delovno življenje žensk	36
3.2.4 Udeleženci v zasebnem življenju ženske in njihov pomen ter vpliv	38
3.2.5 Dejavniki, ki vplivajo na zasebno življenje žensk	40
3.3 Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja.....	41
3.3.1 Kako doseči uravnoteženje	42
3.4 Načini uravnoteženja delovnega in družinskega življenja.....	43
4 RAZISKAVA O POMENU URAVNOTEŽENOSTI DELOVNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA PRI USPEŠNI KARIERI ŽENSK	48
4.1 Namen in cilj raziskave.....	48

4.2	Metodologija raziskave.....	49
4.3	Rezultati poglobljenih intervjujev treh skupin žensk	49
4.4	Rezultati raziskave o pomenu uravnoveženosti delovnega in poslovnega življenja pri uspešni karieri žensk.....	50
4.4.1	Analiza študije primera uspešnih poslovnih žensk.....	50
4.4.2	Analiza študije primera mladih žensk, ki ustvarjajo kariero	56
4.4.3	Analiza študije primera žensk, ki se posvečajo družini.....	62
4.5	Ključne ugotovitve	64

5 PRIPOROČILA ZA URAVNOTEŽENJE DELOVNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA KOT DEJAVNIKA USPEŠNE KARIERE ŽENSK..... 66

5.1	Ukrepi, ki jih lahko ženska izpelje sama	67
5.2	Podporniki	68
5.2.1	Partner in sorodniki kot podpornik.....	68
5.2.2	Prijatelji kot podpornik ženski.....	69
5.2.3	Podjetje/delodajalec kot podpornik ženski.....	69

SKLEP..... 70

LITERATURA IN VIRI..... 73

KAZALO TABEL

Tabela 1:	Prebivalstvo po skupinah in spolu, Slovenija.....	5
Tabela 2:	Aktivno prebivalstvo, Slovenija, september 2010	5
Tabela 3:	Aktivno prebivalstvo, Slovenija, december 2011	6
Tabela 4:	Povprečne mesečne bruto plače po glavnih poklicnih skupinah in spolu, Slovenija, 2010.....	11
Tabela 5:	Demografski podatki prve, druge in tretje skupine	50
Tabela 6:	Prvi karierni začetki uspešnih žensk - A, B in C.....	51
Tabela 7:	Ovire, s katerimi so se srečevale uspešne ženske na karierni poti in sprejetost v moški svet - A, B in C.....	52
Tabela 8:	Ovire, s katerimi so se srečevale uspešne ženske na karierni poti, ko so postale mame in sprejetost partnerja na njihovo kariero - A, B in C	53
Tabela 9:	Prikaz usklajevanja dela in zasebnega življenja oz. družine - A, B in C	54
Tabela 10:	Preteklost, sedanjost, prihodnost uspešnih žensk - A, B in C	56
Tabela 11:	Stereotipi na delovnih mestih, ki jih zasedajo ženske, ki ustvarjajo kariero - D, E in F.....	57
Tabela 12:	Razlog za kariero , koncept usklajevanja delovnega in zasebnega življenja ter podpora partnerja - D, E in F.....	59
Tabela 13:	Pogled na trend o družini pri 40. letih in kariera ob otroku - D, E in F	60
Tabela 14:	Pogled na žensko kot samo mamo in ženo, cilji za prihodnost D, E in F	61
Tabela 15:	Razlogi, da se posvečajo družini in domu – G, H, I.....	63
Tabela 16:	Poznavanje koncepta usklajevanja dela in družine -G, H, I.....	64

UVOD

Živimo v 21. stoletju, svetu, ki je usmerjen s socio–ekonomsko težnjo po stalnih spremembah. Spremembe se dogajajo vsakodnevno, na vseh področjih našega življenja, tako na poslovnem kot tudi na zasebnem, povzročajo pa, da se spreminjajo ideali družbe, njeni vzori, vrednote, potrebe in želje. Tradicionalno je pozabljeno, v ospredje vse bolj vstopa vpliv modernizma, ki prinaša novo in neznano. Današnja družba ni več moško usmerjena. Najvišjih položajev v korporacijah ne zasedajo več samo moški, najboljših poslovnih možnosti ne dobijo več samo moški, svetu več ne vlada samo patriarhat. Vedno več veljave, usmerjena sem na zahodni svet, dobivajo ženske. Ženska dandanes nima več samo vlogo žene in mame, kar je bila njena prvotna vloga pred leti in drugih možnosti osebnega razvoja niti ni imela.

Še v začetku 70. let prejšnjega stoletja se je predvidevalo, da ženskam zaradi socializacije in slabe izobrazbe primanjkuje sposobnosti in strokovne usposobljenosti za prevzemanje vodilnih položajev v podjetjih (Kanjuo–Mrčela, 1996, 31). Dandanes takšne ženske zavzemajo najvišje položaje v politiki in v podjetjih, kar na hierarhični lestvici predstavlja še vedno simboličen pomen, saj so najvišja mesta še vedno povezana z moško identiteto.

Ženska je tako danes postala izobrazena oseba, intelektualka, delavka, uspešna poslovna ženska, ob boku svojega moža, ki pa na drugi strani še vedno igra tudi vlogo žene in matere. Vedno več žensk je, ki se poslužujejo profesionalnega izobraževanja, kar posledično privede do možnosti profesionalne kariere tudi na strani žensk. Tako danes uspešna ženska krmari med dvema poloma, ki od nje zahtevajo celostno osebo v vlogi njene kariere ter žene in mame.

Namen magistrskega dela je ugotoviti ali ženska v današnjem svetu, ki od nje zahteva prisotnost in aktivnost v več različnih vlogah, lahko uspešno uskladi delo in zasebno življenje. Ob delu, ki ga ima in ob karieri, ki jo ustvarja, se mora marsičemu odpovedati in prav to je moj glavni namen, da raziščem in ugotovim, kako taka skupina žensk usklajuje dve tako pomembni življenjski sferi. Obe sta vsekakor pomembni. Na eni strani kariera, ki daje ženski moč, vpliv, ugled v družbi, občutek neodvisnosti in na drugi strani zasebno življenje, ki je njeno pribežališče, prostor, ki je njen, kjer ima mir, kjer se sprošča, ustvarja, misli in si nabira energijo za nadaljne kariernе izzive. Oba pola sta neizmerno pomembna za vsakodnevno funkcioniranje in za življenje brez nepotrebnega stresa. Namen je torej, da s pomočjo sekundarnih virov, ki zajemajo tako domačo kot tujo literaturo ugotovim, ali ženske današnjega časa lahko uskladijo dve tako različni sferi. Na drugi strani sem sama pridobila tudi primarne vire, s katerimi sem v zadnjem delu magistrskega dela poskušala dokazati namen.

Cilj mojega magistrskega dela, je dokazati s pomočjo empirične analize na skupini treh popolnoma različnih ženskah, da so tiste ženske, ki ustvarjajo kariero v najbolj nevhvaležni vlogi na trgu delovne sile. Ker so ravno v starostni skupini do 30 let in je to po vseh zdravstvenih normah idealen čas za otroka, na drugi strani pa želijo s svojo izobrazbo, ki jo imajo, ustvariti ugledno kariero, so v vlogi, ki jih sili v precep, kaj pravzaprav narediti. Imeti kariero ali otroke? Na drugi strani pa je moj cilj, da s pomočjo intervjujev treh žensk, ki so v slovenskem prostoru že naredile izjemno kariero in obenem že ustvarile družino, ter uspešno z vmesnimi neogibnimi problemi, usklajevale oba pola, dokažem, da lahko ženska, če želi, če ima voljo in pravšnjo podporo, doseže vse.

Magistrsko delo je sestavljeno iz dveh delov. Prvi del je teoretičen in drugi del empiričen. V prvem delu sem zavzela teoretični del, kjer je poudarek na ustvarjanju ženske kariere, izzivih, s katerimi se srečujejo ženske na delovnem mestu in ovirah, s katerimi se srečujejo, ko želijo ustvarjati kariero.

V empiričnem delu sem se usmerila na tri različne skupine žensk, ki sem jih intervjuvala s pomočjo poglobljenih intervjujev. Kot prvo skupino sem raziskovala ženske, ki so v slovenskem prostoru že uspele, ustvarile uspešno kariero, in slovenskemu prostoru pustile pečat na področjih, kjer delujejo. Vendar so obenem uspešno svojo karierno pot peljale ob uspešnem zasebnem življenju, ki so ga bogatile z otroci in soprogom. Druga skupina žensk, ki sem jih raziskovala, so ženske, ki ustvarjajo kariero ta trenutek. Vse tri pripadnice so v starostnem razredu do 30 let. Z njimi sem poskušala ugotavljati iz prve roke, s kakšnimi problemi se srečujejo na svoji karierni poti, kako jih podpira partner, če ga imajo in kaj mislijo o družinskem življenju. Tretja skupina žensk pa so bile ženske, ki kljub izobrazbi, ki jo imajo, ostale zavestno doma in trenutno skrbijo za družino in otroke.

Prvo poglavje opisuje ženske in delo. Osredotočim se predvsem na ženske na trgu delovne sile in na njihov položaj, ki so ga imele na trgu dela nekoč in kako ga imajo danes v svetu in v Sloveniji. V prvem poglavju se osredotočim še na število aktivnega prebivalstva v Sloveniji in kakšna je situacija v letu 2011. V nadaljevanju prvega poglavja opisujem ženske na delovnem mestu in kakšni so glavni razlogi, da je še zmeraj majhen odstotek žensk na najvišjih položajih in zakaj je delovni način življenja v Evropi še zmeraj povečini določen glede na spol. Tretja podtočka prvega poglavja opisuje razlike v plačah med moškimi in ženskami, ki se nadaljuje o zakonskih določilih o ne diskriminaciji ter konča z politiko enakih možnosti.

Drugo poglavje se nanaša na ženske in njihovo kariero. Začnem s splošnim pogledom o razvijanju ženske kariere in se osredotočim na kariero ženske nekoč in danes. V nadaljevanju drugega poglavja pišem o tem, ali se ženska odloči za kariero ali družino in kakšna je to življenjska dilema za ženske. V tretji podtočki drugega poglavja pišem o ovirah, s katerimi se ženske srečujejo na delovnem mestu. Tu se osredotočim na kulturne ovire, ovire pri dostopnosti izobraževanja, na problem stereotipov, na poklicno segregacijo, na diskriminacijo na podlagi spola, problem nadlegovanja na delovnem mestu ter na stekleni strop, ki se iz teoretičnega vidika, najbolj dotika žensk, ki ustvarjajo kariero.

V tretjem poglavju se ukvarjam s problemom pomena uravnoteženja delovnega in zasebnega življenja pri uspešni karieri žensk. Najprej se osredotočim na koncept uravnoteženja dela in zasebnega življenja in kakšen je pomen koncepta za posameznika in za organizacijo. V nadaljevanju opisujem notranje in zunanje dejavnike, ki vplivajo na uravnoteženje dela in družine. V tem poglavju opišem tudi, kateri udeleženci so tisti, ki vplivajo na delovno življenje ženske in kateri so tisti, ki vplivajo na zasebno življenje ženske in kakšen vpliv ima to na žensko samo. Na koncu poglavja začnem opisovati, kako se ti dve področji usklajujeta, kako se ravnotežje pravzaprav doseže in kakšni načini obstajajo.

V četrtem poglavju, kjer se začne empirični del sem naredila raziskavo o pomenu uravnoteženosti delovnega in zasebnega življenja pri uspešni karieri žensk. Najprej sem opisala namen in cilj raziskave, nato sem opisala metodologijo raziskave in nadaljevala z rezultati poglobljenih intervjujev treh skupin žensk, ki sem jih nato po skupini posebej analizirala. Na koncu sem podala ključne ugotovitve.

V zadnjem petem poglavju sem opisala še priporočila za uravnoteženje delovnega in zasebnega življenja kot dejavnika uspešne kariere žensk. Opisala sem, kaj lahko ženska naredi sama, da usklajuje oba pola in kaj oziroma kako ji lahko pomagajo drugi podporniki, ki so ob njej, v njenem življenju.

1 ŽENSKES IN DELO

Širok pregled obstoječe literature o ovirah za napredovanje žensk kaže, da je eden od najpomembnejših razlogov, ki zavirajo rast žensk na najvišjih menedžerskih položajih, konflikt med delom in družinskim življenjem, saj naj bi ženske prvotno bile pripadne družinskim obveznostim.

Ženske pa danes bolj kot kdajkoli izpolnjujejo bistvene pogoje tudi za vodenje različnih organizacij in podjetij. Njihova skrb ni več le gospodinjstvo in družina. Na pravnem in zakonodajnem področju jih ščitijo in varujejo mnogi predpisi in celo zakoni, ki preprečujejo spolno diskriminacijo in zagotavljajo enake možnosti in enakopravnost, vendar še vedno najdemo manjše število žensk v vlogi direktorjev, predsednikov, članov uprave ter lastnikov podjetij in organizacij.

V tem poglavju se bom osredotočila, kakšen je položaj žensk na trgu delovne sile in kako se spreminjajo stereotipni družinski vzorci.

1.1 Ženske na trgu delovne sile in njihov položaj

Ženske so na trgu dela prisotne že skozi daljše obdobje tako evropske kot slovenske zgodovine. Delovne razmere pa se v različnih sistemih le počasi spreminjajo in se približujejo evropskim pogledom na to problematiko. Od leta 1955 naprej se je v Sloveniji povečeval delež žensk med zaposlenimi. Tega leta je znašal 33,4%, in je naraščal vse do leta 1992, ko je dosegel višek pri 47,4%. Sledil je postopni upad, vendar se je stopnja zaposlenosti žensk ohranjala na približno 45% deležu. Ženske so se vedno bolj zaposlovale, se zavedale svojih pravic in tako tudi one prinašale denar v družino. Sprememba političnega in gospodarskega sistema v začetku devetdesetih let je prinesla nam do takrat neznane situacije in probleme. Podjetja, ki niso bila rentabilna, so začeli ukinjati, zato so ljudje ostajali brez služb. Vedno težje je bilo tudi za prve iskalce zaposlitve, tako da je veliko mladih pristalo na borzi dela. Delež brezposelnih žensk je od leta 1989 postopoma upadal, saj je val stečajev in reorganizacij najprej zajel tiste gospodarske panoge, kjer je med zaposlenimi prevladal moški (Projekt EQUAL, 2006, Položaj žensk na področju dela, str. 4).

Projekt EQUAL (2006) navaja podatek, da so Slovenke v zadnjih desetletjih veliko napora vložile v izobraževanje, že dalj časa pa je opaziti višji delež študentk kot študentov. Iz teh razlogov bi bilo možno pričakovati porast žensk na vodilnih položajih. Vendar pa je močno opaziti, da pri izbiri prevladujejo feminizirana področja študija, le počasi pa prehajajo v tehnične vede. Te so še vedno v večini prepuščene moškim kolegom, morebiti tudi zato, ker se ženske zavedajo težjega napredovanja. Vseeno pa je vedno manj žensk, ki bi si

izbrale le vlogo gospodinje oziroma mame, saj se zavedajo, da se lahko uspešno uveljavijo tudi na drugih področjih.

Če se ozremo v leto 1980 je bilo v Združenih državah Amerike 26 odstotkov žensk, ki so zasedale menedžerska mesta, do leta 2000 je odstotek narasel na 45. V Avstraliji je v istem obdobju odstotek narasel iz 18 na 26 odstotkov, v Kanadi iz 26 na 36 odstotkov, na Švedskem pa iz 18 na 29. Poleg tega je potrebno omeniti tudi različno poslovno kulturo v različnih državah, ki vpliva na število ženskega kadra na menedžerskih položajih. Vendar ob takih trendih odstotek žensk na višjih položajih pada sorazmerno z vse višjim položajem na hierarhični lestvici. Bolj stroga kot je hierarhija znotraj organizacije, nižji je pri vrhu odstotek žensk (Powell & Graves, 2003, str. 3-4). To jim preprečuje največja ovira na poti do vrha – stekleni strop. Veliko raziskav je bilo narejenih, zakaj sploh obstaja stekleni strop, zakaj ga je tako težko odpraviti znotraj korporacij in predvsem zakaj država in podjetja ne podpirajo, da bi ženske zasedala pretežno moška mesta v podjetjih.

Če te države primerjamo s situacijo v Sloveniji, je na najvišjih vodstvenih položajih v gospodarskih družbah, ter drugih združenjih in organizacijah število žensk izredno nizko. Kljub temu je v zadnjih letih delež žensk na najvišjih položajih odločanja nekoliko narasel. Leta 2003 je bilo med predsednicami oziroma predsedniki uprave največjih gospodarskih družb in poslovnih subjektov 4% žensk (leta 2000 ni bilo nobene), med članicami oziroma člani pa 22%. Med osebami na menedžerskih položajih je bilo 29% žensk. Sto najuspešnejših podjetij in gospodarskih družb v Sloveniji je vodilo 99 direktorjev in 3 direktorice (Podlaga za Resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005, str. 28).

Slovenija je po razporejenosti moči med spoloma med državami članicami EU na petnajstem, na svetu pa na štiriintridesetem mestu. Vsaka peta prebivalka Slovenije ima višjo ali visokošolsko izobrazbo, a plače žensk so v povprečju za okrog 110 EUR nižje kot plače moških. Po podatkih za leto 2008 je bilo med ženskami v Sloveniji v starosti 20–24 let 93,6 % takih, ki so imele dokončano najmanj srednjo šolo, medtem ko je povprečje za vse države članice EU 81,48 %. Tudi slika vpisa na univerzo kaže popolnoma drugačne družbene vzorce. Med 98.128 študenti, vpisanimi v visokošolske študijske programe na univerzah in samostojnih visokošolskih zavodih v študijskem letu 2008/2009 v Sloveniji, je bilo 60 % žensk. Če te podatke primerjamo s podatki iz leta 1980, lahko ugotovimo, da so bile ženske v Sloveniji med študentsko populacijo v manjšini, v petdesetih letih prejšnjega stoletja pa je bilo študentk celo manj kot 30 % (Statistični Urad RS, Mednarodni dan žensk, 2010).

V obdobju pred zadnjo recesijo je v Sloveniji moč opaziti splošni trend izboljševanja razmer na trgu dela, saj se postopno zvišuje zaposlenost in posledično znižuje brezposelnost prebivalstva, vendar pa se ti trendi ne razvijajo v korist žensk. Leta 2004 je bilo delovno aktivnega 65,3% prebivalstva v starostnem obdobju od 15 do 64 let (leta 2003 62,6%), in sicer 60,5% žensk in 71,8% moških (Projekt EQUAL, 2006).

Tabela 1 prikazuje prebivalstvo po skupinah in spolu v Sloveniji. Analiza zajema podatke po skupinah in spolu od 1. julija 2009 do 1. oktobra 2011. Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije je bilo z dnem 1.4.2010 v Sloveniji 2.049.261 prebivalcev, od tega 1.034.544 žensk. Iz tabele lahko vidimo, da se število žensk ves čas povečevalo, kar se najbolj kaže med 1. julijem 2009 in 1. oktobrom 2009, ko se je število žensk petih mesecev povečalo za 1462. Tudi v nadaljevanju vse do 1. oktobra 2011 se je število žensk iz dekade v dekada povečalo vsakič za več kot 1000, številka pa je ves čas naraščala.

V skupini moških je situacija nekoliko drugačna. Največja razlika je prav tako med 1. julijem 2009 in 1. oktobrom 2009, ko se je število moških do oktobra povečalo za 2104. Iz tabele je razvidno, da se je število moških povečevalo vse do 1. aprila 2010, ki mu je sledil rahel padec do 1. aprila 2011, čemur sledi ponoven vzpon.

Tabela 1: Prebivalstvo po skupinah in spolu, Slovenija

Prebivalstvo	1.7.2009	1.10.2009	1.1.2010	1.4.2010	1.7.2010	1.1.2011	1.4.2011	1.7.2011	1.10.2011
Skupaj	2.042.335	2.045.901	2.046.976	2.048.488	2.049.261	2.050.189	2.051.277	2.052.496	2.054.741
Moški	1.011.767	1.013.871	1.014.107	1.014.739	1.014.716	1.014.563	1.014.908	1.015.430	1.016.456
Ženske	1.030.568	1.032.030	1.032.869	1.033.749	1.034.545	1.035.626	1.036.369	1.037.066	1.038.285

Vir: Statistični urad Republike Slovenije, Prebivalstvo, Slovenija, 2011

Če nadaljujem s Tabelo 2, nam prikazuje število aktivnega prebivalstva v Sloveniji septembra 2010. V 3. četrtletju 2010 je bilo tako v Sloveniji delovno aktivnih 934.120 prebivalcev, pri čemer podatki kažejo na dejstvo, da je več aktivnih moških kot žensk. Razlika v številu v prid moškim je kar 105.560. Enak podatek kaže na število delovno aktivnega prebivalstva, kjer prednjačijo moški z številko 469.593. Žensk pa je delovno aktivnih za 102.974 manj.

Tabela 2: Aktivno prebivalstvo, Slovenija, september 2010

	Aktivno prebivalstvo	Delovno aktivno prebivalstvo			Registrirane brezposelne osebe
		skupaj	zaposlene osebe	Samozaposlene osebe	
Skupaj	934.120	836.212	747.320	88.892	97.908
Moški	519.840	469.593	405.592	64.001	50.247
Ženske	414.280	366.619	341.728	24.891	47.661

Vir: Statistični urad Republike Slovenije

Tabela 3 v nadaljevanju prikazuje podatke za december 2011. Število aktivnega prebivalstva se je v primerjavi z septembrom 2010 zmanjšalo. Enaka je situacija z skupno

delovno aktivnim prebivalstvom, kjer se kaže upad zaposlenih oseb, na drugi strani pa se v decembru 2011 kaže občutno povišanje registriranih brezposelnih oseb.

V kategoriji zaposlenih oseb je bila med moškimi in ženskami v septembru 2010 občutnejša razlika, kar 63.864 zaposlenih je bilo moških. V decembru 2011 pa je ta razlika nekoliko manjša. Zaposlenih je bilo 49.666 več moških kot žensk.

Tabela 3: Aktivno prebivalstvo, Slovenija, december 2011

	Aktivno prebivalstvo	Delovno aktivno prebivalstvo			Registrirane brezposelne osebe
		skupaj	zaposlene osebe	Samozaposlene osebe	
Skupaj	930.065	817.311	723.042	94.269	112.754
Moški	511.624	452.062	386.354	65.708	59.562
Ženske	418.441	365.249	336.688	28.561	53.192

Vir: Statistični urad Republike Slovenije, Aktivno prebivalstvo, dec. 2011

Po definiciji Zavoda za zaposlovanje (2011) so aktivno prebivalstvo delovno aktivni prebivalci in registrirane brezposelne osebe. Delovno aktivni prebivalci pa zaposlene in samozaposlene osebe.

V letu 2006 se je skladno s pričakovanimi povečanjem zaposlenosti, napovedanimi že v lizbonski strategiji, stopnja delovne aktivnosti prebivalstva v EU povzpela na 64,4 % (leta 2000 je bila 62,2-odstotna in leta 2005 63,4-odstotna) in je bilo zaposlenih 214 milijonov ljudi, starih 15 let ali več. Stopnja delovne aktivnosti pa je bila v letu 2006 za ženske 57,2-odstotna, (leta 2000 53,7-odstotna, leta 2005 pa 56,0-odstotna). Največjo razliko med deležema zaposlenih žensk in moških so med državami članicami EU v letu 2006 imele Malta, Grčija in Italija, najmanjšo pa Finska, Švedska in Latvija (Statistični urad Republike Slovenije, 2007, Dejstva o ženskah in moških v Sloveniji, Str. 22).

Množičen vstop žensk na trg delovne sile v državah Evropske Unije je pravzaprav relativno nov pojav in smo šele v desetletjih priča velikemu napredku, kar zadeva prisotnost žensk na trgu delovne sile. Spričo ekonomskih, demografskih in drugih velikih družbenih sprememb se je stopnja zaposlenosti žensk v Evropi močno povečala. Projekt EQUAL (2006) navaja, da so ženske še vedno manj prisotne na trgu dela, toda razkorak med ženskami in moškimi na trgu dela se je v evropskem merilu bistveno

Projekt EQUAL (2006) v nadaljevanju navaja tudi podatke, da so med letoma 1997 in 2004 od 14 milijonov novih delovnih mest kar 9 milijonov zasedle ženske. V preteklih letih je bil torej dosežen napredek pri uresničevanju cilja lizbonske strategije na področju zaposlovanja, saj se je v zadnjem desetletju stalno povečevalo število žensk, ki so stopile na trg dela, medtem ko pa je stopnja zaposlenosti moških v istem obdobju ostala dokaj

nespremenjena. Z ugodnim razvojem na področju zaposlovanja žensk so se zmanjšale razlike med spoloma v zvezi s stopnjo zaposlenosti, vendar pa neravnovesja ostajajo in se ponekod veliko prepočasi odpravljajo, ponekod pa celo poglobljajo.

Vključevanje žensk v javne/aktivne sfere življenja in družbe je torej v veliki meri rezultat njihove aktivnosti, s katero so dokazale svoje sposobnosti, znanje in voljo vključevanja. In prav je, da se ženske tudi danes zavedajo, da je njihov uspeh, oziroma doseganje zelenih rezultatov na področju dela in zaposlovanja v veliki meri odvisen tudi od njih in njihovih lastnih želja, ambicij, samozavesti in truda, da bi dosegle zeleno. V današnjem času jim je morda celo lažje, saj imajo na voljo pravno formalne instrumente, na katere se lahko ob tem sklicujejo. Vseeno pa je treba opozoriti, da se ženske v današnjem času še vedno soočajo s težavami, ki po eni strani izvirajo iz dejstva, da so ženske, po drugi strani pa so tudi posledica že tako prevelikega obsega iskalcev zaposlitve, zlasti v prvih letih po študiju, ko gre za prvo redno zaposlitev in so iskalci v večini brez delovnih izkušenj, hkrati pa so v obdobju, ko si ustvarjajo lastno družino (Projekt EQUAL, 2006, Položaj žensk na področju dela, str. 7).

1.2 Ženske na delovnem mestu

Ženske danes bolj kot kdajkoli izpolnjujejo bistvene pogoje za vodenje podjetij. So izobražene, ambiciozne, njihova prvotna skrb ni več gospodinjstvo in družina, poskrbeti znajotudi zase. Vseeno pa med direktorji, predsedniki ali člani uprave in lastniki podjetij ne najdemo tolikšnega odstotka žensk, kakršen je v celotni zaposlenosti.

Kje so torej razlogi za to? Projekt EQUAL (2006) jih najprej razdeli na tiste, ki se nanašajo na ženske in na tiste, ki se nanašajo na okolje. Razlogi, ki izhajajo iz žensk samih naj bi bili:

- **družinske obveznosti:** ženske imajo več obveznosti v zvezi z družino kot moški, ne glede na poklic, ki ga opravljajo.
- **pomanjkanje samozavesti:** tega stereotipa so obdolžene vse ženske, tudi tiste, ki imajo zadosti samozavesti. Tako mišljenje je prišlo iz napačnega interpretiranja statistike, saj je dokazano samo to, da ima povprečni moški večjo samozavest kot povprečna ženska
- **neadekvatno načrtovanje kariere:** ženske v manjši meri uporabljajo sledeče strategije: zastavljanje ciljev, mentorska pomoč in ustvarjanje neformalnih stikov.
- **emocionalna nestabilnost:** v svetu velja prepričanje, da ženske dopustijo vpliv čustev na poslovne odločitve, pa tudi to, da nerade prevzemajo odgovornost.
- **pomanjkanje neformalnih zvez:** ženske se pomena tega dejavnika premalo zavedajo, pa tudi časovno jim udeleževanje v raznih klubih ne znese.
- **več odsotnosti z dela:** zaradi nosečnosti in poroda so ženske več časa odsotne z dela v primerjavi z moškimi-
- **nizke aspiracije:** ženske naj bi bile manj ambiciozne.

- **stereotip o menedžerkah:** management je stereotipsko moška vloga, zato v družbi velja mišljenje, da uspešna ženska ne more biti uspešna managerka in uspešna managerka ne more biti uspešna ženska
- **pomanjkanje izkušenj v timskih športih:** moški naj bi se ukvarjali več s športi pri katerih je potrebno upoštevati pravila igre, na njih pa temeljijo tudi organizacije²

Projekt EQUAL (2006), ki razčlenjuje položaj žensk na trgu dela omenja tudi življenjsko pot pri ženskah in moških. Življenjske poti moških so si največkrat zelo podobne, saj lahko kariero in družinsko življenje vodijo hkrati. To je možno predvsem zato, ker so v večini primerov družinske obveznosti preložene na njihovo življenjsko sopotnico (npr. ženo). Ženske imajo po drugi strani na izbiro več poti, odločitev pa je odvisna od osebnostnih lastnosti in ambicij; so ženske, ki uživajo v skrbi za svoje otroke in moža, spet druge se v tej vlogi čutijo odrinjene in zapostavljene, tretje osrečujejo dosežki in kariera moža, četrte jo želijo ustvariti same. V življenju igrajo torej, zlasti ženske, hkrati različne vloge, ki pa so praviloma časovno težko uskladjive. Zaposlena ženska mora na primer usklajevati poklicno in družinsko življenje. To usklajevanje je toliko bolj nujno pri menedžerkah, ki želijo priti na vrh hierarhične lestvice. Vsako usklajevanje žal zahteva določene žrtve, kot so lahko v primeru menedžerk poroka, otroci, zdravje ali miren sen.

Primarij Jasna Čuk Rupnik pravi, da si življenjsko pot vsak začrta sam. To pomeni, da se ženska lahko odloči, da bo delala kariero ali se bo popolnoma predala družini v najbolj pozitivnem pomenu besede. Je kar nekaj žensk s fakultetno izobrazbo, ki se zavestno odločijo, da bodo ostale doma. Uskladiti ustvarjalno kariero z družino, ki bi jo vsaka ženska rada imela urejeno, je težko. Večina žensk se tako ne določi izključujoče, ampak povezujoče. Prav zato prim. Čukova meni, da so lahko danes ženske zelo dobre menedžerke. In to je problem slovenske družbe, ki še tega ni dojela, in je še zmeraj izključujoča in ima do tega trenda odklonilen odnos (Intervju s prim. dr. Jasno Čuk Rupnik, dr. med., spec. ped.)

Evropska komisija (What's keeping women out of top jobs, 2008) navaja, da se delovni način življenja večine ljudi v Evropi še vedno povečini določa glede na spol. Tako se ženske še zmeraj srečujejo na delovnem mestu s stereotipi in seksizmom, ki sta bistvena izziva na delovnem mestu, s katerima se ženske srečujejo povsod po svetu. Vsakodnevno dokazovanje, da ženske lahko tekmujejo z moškimi se, kljub uzakonjeni nediskriminaciji še zmeraj pojavlja. Pojavlja se tako seksizem na eni strani, ki ženske postavlja v vlogo, da niso sposobne ustvariti kariere in na drugi strani pogled na žensko, katere najpomembnejša vloga naj bi po mnenju moških bilo predvsem materinstvo. To naj bi tudi pogojevalo izključevanje žensk iz visoko plačanih delovnih mest.

V deželah EU ženskam, ki jim je materinstvo še vedno pomemben izziv in poslanstvo ni lahko, saj morajo poleg delovnih obveznosti vestno upravljati tudi vsa dela, ki so vezana na rojevanje, vzgojo, prehrano in šolanje otrok. Zaradi materinstva imajo tako ženske v primerjavi z moškimi manj delovnega življenja, kar pomeni manj časa za ustvarjanje kariere, in tako posledično manj časa za sklepanje poznanstev in vseh aktivnosti, ki sodijo

k morebitnemu ustvarjanju kariere. Čas je tu zelo pomemben dejavnik, zaradi katerega imajo ženske manj možnosti kot moški. Ko je ženska enkrat odsotna zaradi nege otroka, se težko vrne nazaj na enako karierno pot, kot jo je imela pred porodniškim dopustom. To predvsem drži za vse dežele članice EU, kjer še ni sodobne delitve družinskega dela med moškimi in žensko (European Training Foundation, 2010).

Sanghamitra (2009, str. 31) navaja, da tudi v družinah, kjer je že uveljavljena sodobna delitev družinskega dela, je še vedno velika prepreka nerazumevanje delodajalcev, kar vpliva na objektivno zaposlovanje žensk glede na njihove kompetence in s tem tudi na ustrezno napredovanje. Družinske odgovornosti odločilno vplivajo na kariero ženske, saj je splošno pričakovanje, ne samo potencialnega delodajalca, ampak tudi družbe, da bo ženska skrbela za družino. Na drugi strani so močna tudi mnenja žensk strokovnjakinj in uspešnih žensk, ki zasedajo višje pozicije. Menijo namreč, da je odgovornost in skrb za otroke ovira pri napredovanju. Mnenja se gibljejo okoli dejstva, da zaradi otrok niso mogle izkoristiti vseh svojih sposobnosti in možnosti, ki bi jih lahko v času, ko so skrbele za otroke. Prav tako menijo, da dajanje kariere na prvo mesto po prioritetni lestvici vodi v družbeno nestrinjanje (Sanghamitra Buddhapriya, Work-Family Challenges and Their Impact on Career Decisions: A Study of Indian Women Professionals, Vikalpa. 34(1), 2009, Str. 31).

Morrison (1987) in Marshall (1984) predlagata, da morajo ženske v primerjavi s svojimi moškimi stanovskimi kolegi izbirati med opcijami različnih življenjskih stilov. Ti pa so (Linehan, M. & Scullion, H. 2001, European female expatriate careers: critical success factors, Journal of European Industrial Training, 25/8, 392 -418):

- Pomembnost kariere v primerjavi z ostalimi področji življenja
- Želja po poroki
- Želja po otrocih
- Opcija ureditve gospodinjstva in otroškega varstva
- Imeti urejeno razmerje s partnerjem, sorodniki in prijatelji.

Prim. dr. Čukova navaja zanimivo razmišljanje o posamezniku, ki je na vrhu karierne lestvice in meni, da je takrat tudi popolnoma sam. Biti na čim višjem vrhu pa pomeni tudi, da si lahko uspešen in se lahko obdržiš na vrhu in si obenem tudi ustvarjalen, če ima posameznik dober »bazni tabor.« Podpora doma, v možu in družini je zelo pomembna. Uspeh in zadovoljstvo se dosega, ko so stvari v ravnotežju. Družina na eni strani mora podpirati žensko pri delu in delo na drugi strani daje elan za večji optimizem doma. Če pa ženska cilja samo na pozicijo, je pa zgrešeno razmišljanje, saj nas mora tudi delo osrečevati.

1.3 Razlike v plačah

Ključni vir za pridobivanje dohodkov je plača. Z Zakonom o delovnih razmerjih (2008) je določeno, da mora delodajalec za delo enake vrednosti izplačati delavcem enako plačilo, ne glede na spol (6. člen ZDR). Hkrati pa določa, da so vsa določila pogodbe o zaposlitvi,

kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta delodajalca, ki so v nasprotju s tem, neveljavna. Zakonodaja je sicer vzpodbudna, potrebno pa bo še veliko prizadevanj, da bo to veljalo tudi v praksi (Zakon o delovnih razmerjih, 2008, 6. člen, Str.42).

Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer navaja podatek, da ženske v EU v povprečju zaslužijo 85 odstotkov plač moških kljub zagotovitvi enakega plačila. Okoli 50 % vseh zaposlenih žensk v EU-27 se nahaja na nižji tretjini dohodkovne lestvice. V tem delu lestvice najdemo samo okoli 20 % moških, medtem ko so moški prekomerno zastopani v zgornji tretjini lestvice. To je predvsem posledica večjega števila žensk, ki so zaposlene s polovičnim delovnim časom. Kljub temu so razlike še vedno očitne med delavci, zaposlenimi s polnim delovnim časom. V vseh državah so ženske nezadostno zastopane predvsem v zgornji tretjini dohodkovne lestvice.

Ženske tako v EU povprečno zaslužijo 17 % manj kot moški, pri čemer na možnosti žensk, da na delovnem mestu napredujejo in prejmejo večje plačilo vplivajo njihove družinske obveznosti. Tako se razlika v plačilu med moškim in žensko poveča, kadar imajo ženske vzdrževane otroke in kadar so zaposlene s skrajšanim delovnim časom. V določenih državah EU se razlika v plačilu med ženskami in moškimi povečuje. Vpliv razlike v plačilu med ženskami in moškimi na zaslužke v celotni življenjski dobi pomeni, da imajo ženske nižje pokojnine in višjo stopnjo tveganja revščine. Vzroki se kažejo v neposredni diskriminaciji, podcenjevanju dela žensk, segregaciji na trgu dela, v stereotipih in neuravnoteženosti delovnega in zasebnega življenja. Vsi ti dejavniki vplivajo na plačilo žensk, njihovo napredovanje v poklicnem življenju in njihove možnosti na delovnem mestu (Evropska komisija. Enako plačilo za delo enake vrednosti. Odpravimo razliko v plačilu med moškimi in ženskami. Str. 4-6).

Povprečna mesečna bruto plača žensk v Sloveniji je v letu 2010 znašala 96,5 % povprečne mesečne bruto plače moških, torej je bila od njihove v povprečju nižja za 55 EUR. V letu 2010 je tako povprečna letna bruto plača moških, preračunana na mesec, znašala 1.574 € povprečna letna bruto plača žensk, preračunana na mesec, pa 1.519 EUR. Poudariti je treba, da gre za povprečja in da do razlik prihaja tudi zaradi različne izobrazbene, starostne in poklicne strukture. Razlika med bruto plačami moških in žensk v odstotkih je bila največja v dejavnosti zdravstvo in socialno varstvo, in sicer so imele ženske v teh dejavnostih v povprečju 28,8 % nižjo plačo kot v teh dejavnostih zaposleni moški. Nekoliko manj, za 27,6 %, so plače žensk zaostajale za plačami moških v finančnih in zavarovalniških dejavnostih (Statistični urad RS. Strukturna statistika plač, Slovenija, začasni podatki, 2011).

Razlika v višini plač med ženskami in moškimi ni edini kazalnik, ki odraža neenakost spolov na trgu dela EU. Ženske se pogosteje odločajo za delo s krajšim delovnim časom in pogosteje prekinejo kariero zaradi skrbi za družino in nege družinskih članov, kar negativno vpliva na njihov poklicni razvoj. Še vedno zaostajajo za moškimi pri zasedanju vodstvenih položajev in naletijo na več ovir na svoji poklicni poti. Ta je pri njih pogosteje prekinjena, počasnejša in krajša, zaradi tega pa je tudi plačilo za njihovo delo nižje kot pri

moških (Statistični urad Republike Slovenije, 2007, Dejstva o ženskah in moških v Sloveniji, Str. 14 -15).

Tabela 4 prikazuje povprečne mesečne bruto plače po glavnih poklicnih skupinah in spolu v Sloveniji v letu 2010. Najvišje povprečne mesečne bruto plače so v letu 2010 prevladovali v poklicni skupini zakonodajalci, visoki uradniki in menedžerji. Moški so v tej poklicni skupini zaslužili na mesec povprečno 2817 evrov, ženske pa 2694 evrov. Tej poklicni skupini sledi poklicna skupina strokovnjaki, kjer je povprečna mesečna plača za moške znašala 193 evrov manj kot v najvišje plačani poklicni skupini. Na tretjem mestu so se znašli tehniki in drugi strokovni sodelavci. Najmanjše povprečne mesečne plače v letu 2010 pa so bile v poklicni skupini poklici za preprosta dela. Moški so v tej skupini imeli povprečno mesečno plačo 970 evrov, ženska pa 843 evrov.

Podatki, ki jih prikazuje spodnja tabela 4 jasno kažejo na dejstvo, da so tudi moški v Sloveniji po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije bili v letu 2010 plačani več kot ženske v istih poklicnih skupinah.

Tabela 4: Povprečne mesečne bruto plače po glavnih poklicnih skupinah in spolu, Slovenija, 2010

Glavna poklicna skupina	Skupaj	Moški	Ženske	Razmerje ž/m
	EUR			%
Skupaj	1.549	1.574	1.519	96,5
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 preprosta dela	908	970	843	86,9
Vojaški poklici	1.652	1.673	1.509	90,2

Vir: Statistični urad Republike Slovenije

1.4 Zakonska določila o nediskriminaciji

Z vidika obravnavanja žensk na trgu dela, ima pomembno vlogo Zakon o delovnih razmerjih, ki je bil 29. oktobra 2007 sprejet kot Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o delovnih razmerjih. Pri obravnavi žensk kot delavk na trgu dela so pomembne naslednji členi zakona. In sicer:

1. Prepoved diskriminacije

Po 6. členu ZDR (2008, str.42), mora »delodajalec iskalcu zaposlitve v času trajanja delovnega razmerja zagotavljati enako obravnavo ne glede na narodnost, raso ali etično poreklo, barvo kože in spol. V primeru kršitve prepovedi diskriminacije, je delodajalec kandidatu ali delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.«

2. Enaka obravnava glede na spol

»Delodajalec tudi delovnega mesta ne sme objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če določen spol predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo in je taka zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem« (25. člen ZDR). Poleg tega je pri zaposlovanju žensk pomemben tudi 26. člen ZDR (2006, str. 141), ki pravi, »da delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od kandidata zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.«

3. Enako plačilo za enako delo

»Delodajalec je dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem ne glede na spol.« Določba je povezana z zgoraj omenjenim 6. členom ZDR, ki splošno ureja prepoved diskriminacije. Določba se nanaša tako na ženske kot tudi na moške, vendar so v praksi v povprečju ženske slabše plačane kot moški, zato je primarni namen te določbe predvsem v zniževanju razlik pri plačilu in izenačevanju plačila delavk z višino plačila moških delavcev.

Z namenom preprečiti diskriminacijo zaradi starševstva in omogočiti staršem usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, Zakon o delovnih razmerjih z posebnimi določili ščiti pravice delavcev in delavk zaradi nosečnosti in starševstva (187 -193 člen ZDR). Zakon tako navaja, da mora » delodajalec delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti«. 188. člen in 189. člen (2008, str. 836) se dotikata predvsem nosečnosti. »V času trajanja delovnega razmerja delodajalec ne sme zahtevati ali iskati kakršnihkoli podatkov o nosečnosti delavke, razen če to sama dovoli« Delavke so pa zaščitene tudi po porodu, saj 189. člen pravi, »da 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. Poleg tega pa zakon navaja tudi pomen starševskega dopusta, pri čemer je » delodajalec dolžan zagotavljati pravico do odsotnosti

z dela ali krajšega delovnega časa delavcu zaradi izrabe starševskega dopusta, določenega z zakonom (191. člen ZDR).

Zgoraj napisani so člani Zakona, ki se morajo upoštevati pri zaposlitvi žensk, vendar menim, da je realna slika vse prevečkrat drugačna. Vse to, kar zakon prepoveduje, se v praksi izkaže za ovire, ki odločilno vplivajo na zaposlitev žensk. Tudi sama sem se nič kolikokrat srečala s potencialnim delodajalcem, ki me je na razgovoru za službo spraševal o načrtih glede družine in otroka. In menim, da nisem edini primer.

1.5 Politika enakih možnosti

Ministrstvo za notranje zadeve navaja, da se tako Evropska Unija kot Slovenija zavzemajo za integracijo načela enakosti spola. Slovenija je tako s postopkom integracije spola na vladni ravni začela leta 1997 s pilotskim projektom, šele leta 2002 pa je sprejela zavezo za izvajanje integracije načela enakosti spolov z Zakonom o enakih možnostih žensk in moških ter s pristopom k izvajanju politike enakosti spolov na ravni Evropske Unije in drugih mednarodnih organizacij.

Po 4. členu Zakona o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM) 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 (Uradni list; Zakon o enakih možnostih žensk in moških; 4. člen; Ur.l. RS, št. 59/2002 Št. 001-22-77/02; 2. julija 2002).

Politika enakih možnosti spolov v Sloveniji je oblikovana tako, da na eni strani uvaja horizontalni pristop integracije načela enakosti spolov v vse politike, na drugi strani pa izvaja konkretne ukrepe in aktivnosti za izboljšanje položaja žensk in moških na tistih področjih, kjer so v neenakem položaju v primerjavi z drugim spolom (Ministrstvo za notranje zadeve, Enakost spolov).

Izjemnega pomena je strateški dokument Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, ki določa cilje in ukrepe ter ključne nosilce politik za uresničevanje enakosti spolov na posameznih področjih življenja žensk in moških v Republiki Sloveniji za obdobje od leta 2005 do leta 2013. Temeljni namen je izboljšati položaj žensk oziroma zagotavljati trajnostni razvoj pri uveljavitvi enakosti spolov (Uradni list; Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških ReNPEMZM; 2005 - 2013; Splošni okvir – 1. Uvod; Ur.l. RS, št. 100/2005).

Načelo enakosti spolov je v različnih mednarodnih dokumentih opredeljeno kot temeljno načelo, ki so ga dolžne spoštovati vse države članice medvladnih in mednarodnih organizacij, kot so Evropska unija, Združeni narodi in Svet Evrope. Ti dokumenti poudarjajo, da enakosti spolov ne smemo razumeti kot istosti ali podobnosti žensk in moških, temveč kot sprejemanje razlik oziroma drugačnosti med ženskami in moškimi ter enako vrednotenje teh razlik in različnih družbenih vlog. To pomeni, da se politika

enakosti spolov zavzema za resnično partnerstvo med ženskami in moškimi ter delitev odgovornosti pri odpravljanju neravnovesij v javnem in zasebnem življenju. Glavno vodilo nacionalnega programa je tako enaka prepoznavnost, enak položaj žensk in moških v družbi ter enako uživanje rezultatov družbenega razvoja (Uradni list; Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških ReNPEMZM; 2005 - 2013; Splošni okvir – 1. Uvod; Ur.l. RS, št. 100/2005).

Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških tako opredeljuje glavne usmeritve politike enakih možnosti spolov na vseh pomembnih področjih družbenega življenja. Ta področja obsegajo integracijo načela enakosti spolov, delo, znanje, družbeno blaginjo, odnose med spoloma in procese odločanja.

Strateški cilji politike enakosti spolov na opredeljenih področjih se torej dotikajo predvsem uvajanja enakih možnosti za ženske in moške na vseh življenjskih področjih, kamor se uvršča znanost, delo, izobraževanje, kultura, mediji, politika. Poleg tega se cilji dotikajo področja kakovostnega delovnega okolja brez nadlegovanja, usklajenosti poklicnega in zasebnega življenja ter družinskih obveznosti zaposlenih žensk in moških, enakovredne delitve starševstva in predvsem ničelne strpnosti do nasilja nad ženskami (Uradni list; Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških ReNPEMZM; 2005 - 2013; Splošni okvir – 4. Namen in cilji nacionalnega programa; Ur.l. RS, št. 100/2005).

1.6 Biološka ura

Dessy in Djebbari (2005, Str. 7) navajata, da so moški plodni dlje časa kot ženske. In to je problem biološke ure in istočasno velika razlika med moškimi in ženskami. Moški se lahko na eni strani odločajo za otroke pri višji starosti kot ženske. Prav zato se nekatere ženske tudi za zakon odločajo mlajše in so v precepu ali ustvarjati kariero ali imeti otroke (Vella in Collins, 1990; Giolito, 2003).

Po besedah doktorice Ede Vrtačnik – Bokal, predstojnice Kliničnega oddelka za reprodukcijo Ginekološke klinike UKC Ljubljana, je vprašanje neplodnosti v Sloveniji še zmeraj tabu tema, čeprav se s tem problemom spoprijema vse več parov. Na kliniki se ocenjuje, da se vsak šesti ali sedmi par sooča z neplodnostjo (Zajec, D. 2011, Neplodnost bremeni vsak sedmi par. Delo.).

Dejstvo je, da neplodnost potihoma postaja resna težava modernih družb (Neplodnost - resna težava modernih družb. 2011. Finance).

2 ŽENSKE IN KARIERA

Still in Tomas (1998) sta v svojem članku ugotovila, da je ena glavnih sprememb, ki se je zgodila v povojnem času, predvsem večja sprememba v življenju žensk. Za ženske, ki so izobražene, je delo postalo izrednega pomena in ponekod predvsem samoumevno, čeprav

ima delo v ženskem svetu lahko nekoliko drugačno težo kot v moškem (Levinson in Levinson, 1996; Reeves in Darville, 1994). Kariera je bila do nedavnega namreč tradicionalno domena moških (White, 1995). Mavin, Sharon, 2001, Women's career in theory and practice: time for change? ; Women in Management Review; Volume 16, Number 4, str. 183-192,)

V tem poglavju bom podrobneje opisala, kako se razvija ženska kariera in se osredotočila na ovire, s katerimi se ženske na svoji karierni poti srečujejo.

2.1 Splošno o razvijanju ženske kariere

Still in Tomas (1998) kariero definirata kot zaporedje določenih razvojnih dogodkov posameznika v določenem obdobju, ki lahko pri vsakemu posamezniku traja različno dolgo, na dolgi rok pa mu prinese večje odgovornosti na delovnem mestu in višjo pozicijo znotraj organizacije. Strokovno terminološko se reče »plezanje po karierni lestvi«.

Ustvarjanje kariere, kot sem zgoraj omenila, je bila zmeraj domena moških. O' Leary (1997) navaja, da so bile ženske dolga leta obravnavane kot delavke, ki vstopajo na trg delovne sile dokler se ne poročijo in imajo otrok. Takrat pa ostanejo doma in se jim prioritete popolnoma spremenijo. Prav zaradi tega so tipične organizacijske karierne lestvice bile narejene na vzorcu izkušenj moških delavcev, njihovih ciljev in vrednot. Ženske so bile kar nekaj časa iz teh lestvic avtomatično izvzete. Šele ko so počasi vstopale v organizacije in zavzele višje pozicije, je bil čas, da se znanost začne ukvarjati tudi z ženskim videnjem na njihovo kariero (White, 1995).

Ženske so tradicionalno imele manj urejeno kariero, ker so večinoma sledile moževi poklicni poti in njegovim vzorcem. Poleg tega so se pretežno ukvarjale z gospodinjstvom in so bile predmet moškega vodje. V preteklosti je bil vzorec takšen, da so se bile ženske prisiljene prilagoditi temu, da ne delajo kariere in niso usmerjene v dolgoročne koristi, temveč samo v delovno mesto, ki ga imajo in v neposredno mesečno plačilo. Larwood in Gutek (1987) sta predstavila dva temeljna elementa, ki še zmeraj ločita ženske od moške kariere. Prva temeljna razlika je ta, da ženska lahko zmeraj na delovnem mestu v primeru, da ugotovi, da nima dovolj možnosti pri napredovanju, pusti delo oziroma se posveti ustvarjanju družine, kar na drugi strani ni ravno možnost za moškega. Druga temeljna razlika je pa spolna diskriminacija, ki ženskam onemogoči marsikatero karierno pot, in prav zato, postane ženskam bolj privlačna kakšna druga življenjska pot. Ta tipični vzorec, ki reflektira dejstvo, da je ženska zmeraj bolj nelojalna delovnemu mestu kot moški, postavlja delodajalce pred dejstvo, da ob napredovanju moške obravnavajo kot delavce in ženske kot mame (Flanders, 1994). Mavin, Sharon, 2001, Women's career in theory and practice: time for change? ; Women in Management Review; Volume 16, Number 4, str. 183-192.)

Hochschild (1989) v svoji študiji opredeljuje, da je kariera nekaj, kar bo ustrezalo tradicionalnemu moškemu, čigar ženska doma vzgaja njune otroke. Na drugi strani pa

Fierman (1990) navaja, da je že od leta 1980 napačno razmišljanje, da bo ženska lahko imela vse v enem: menedžersko kariero, izpopolnjen zakon in otroke (Linehan Margaret & Scullion Hugh, *European female expatriate careers: critical success factors*, *Journal of European Industrial Training*, 25/8, 2001, str. 397).

Zanimivo je dognanje O' Leary (1997), ki pravi, da se razlike med moškim in žensko pri ustvarjanju kariere kažejo tudi v samih vrednotah in predvsem v različnih videnjih kariernega uspeha. Moški na eni strani kot karierni uspeh štejejo napredovanje in višji mesečni zaslužek. Ženske na drugi strani pa uspeh tako na delovnem kot zasebnem področju gledajo skozi prizmo zasebnega oziroma profesionalnega zadovoljstva, dosežene osebne ali poslovne rasti in razvoja. Že dejstvo, da ženska nekoč rodi otroka, daje popolnoma drugo vrednost tako moškemu kot ženski. White (1995) in Hirsh (1990) tako predlagata, da ženska svojo kariero ustvari tako, da ji še zmeraj ostane dovolj časa, ki ga lahko investira v pomen družine in družinskih vrednot (Sharon, M. 2001, *Women's career in theory and practice: time for change*. *Women in Management Review*. 16/4. Str. 183-192)

2.2 Družina ali kariera

Med najbolj pomembne dogodke v življenju štejemo dogodke, povezane z družino in kariero.

Ljudje se sami odločajo, kdaj se bodo poročili, s kom, koliko otrok bodo imeli, kakšno izobrazbo bi radi dosegli in kakšen poklic opravljali. Spremembe teh življenjskih prehodov so se v Združenih državah Amerike (v nadaljevanju ZDA) začele dogajati v zgodnjih 70. letih prejšnjega stoletja, kar se je najbolj kazalo ravno pri ženskah (Goldin, C. & Katz, L. 2008. *Gender differences in careers, education and games*, *American Economic Review: Papers & Proceedings*, 98:2, 363–369).

Družina in kariera ali družina ali kariera? Ali družinsko življenje žensk trpi zaradi poslovnega? Predolg delovnik, pomoč otrokom pri šolskih obveznostih, organizacija gospodinjstva, prav vse zmorejo in nič jim ne more do živega. Vendar podatki kažejo drugačno sliko. Ženske na trgu dela predstavljajo pri nas polovico delovne sile, na vrhu pa jih je zanemarljivo malo. Po navadi se znajdejo na vodilnem položaju le, če ustanovijo svoje podjetje ali prevzamejo določeno politično funkcijo (Žužet, Z. 2010. *Odločitev za družino ali kariero*, Večer).

Druga skrajnost je vsekakor dilema imeti družino ali kariero v situacijah, ko so ženske primorane hoditi v službo zaradi ekonomskega pritiska in finančnega primanjkljaja. To je še posebej v primerih, ko ženske same kot samohranilke vzdržujejo otroke, česar je vedno več in so ženske same tiste, ki prinašajo domov prihodek (Poplova, O. & Stefaniya, A. 2008. *Woman at Work in Russia: Is It a Man's World*. *The Moscow Times*).

Vseh mam v Sloveniji je danes približno 670 tisoč. Med ženskami, starejšimi od 40 let, materinstva ne doživi približno vsaka deseta. Vloga mater se je močno spremenila. Še pred

50 leti je bilo več kot polovico mater v Sloveniji doma, da so skrbele za družino in gospodinjstvo, danes pa sodijo slovenske matere v primerjavi z materami drugih držav članic EU med nadpovprečno delovno aktivne. Kljub temu pa delovno aktivna mati danes še vedno nosi večino teže gospodinjanskega dela (Statistični Urad RS, 2008, Materinski dan).

Statistični Urad Republike Slovenije navaja podatke iz preteklosti. Če primerjamo s podatki iz preteklosti, se kažejo nekoliko spremenjeni družinski vzorci skozi vsa ta leta. Ženske, ki so rodile leta 1956, so bile takrat v povprečju stare 28,2 leta. Ženske so takrat imele najpogosteje doseženo osnovnošolsko izobrazbo. Nekaj več kot polovica vseh mater je bilo vzdrževanih, kar pomeni, da niso imele svojih dohodkov. V letu 1981 so se ženske odločale za rojstvo otroka mlajše. Tistega leta so bile v povprečju stare 25, 4 leta. V primerjavi z letom 1956, je bila izobrazbena struktura žensk nekoliko boljša. Več kot polovica mater je imela končano srednjo izobrazbo, vsaka deseta pa je imela višjo ali visoko izobrazbo. Podatki kažejo tudi sliko v letu 2006, ko je bila slika že popolnoma drugačna. V tem letu se je na 1.000 prebivalcev rodilo polovico manj otrok kot pred petdesetimi leti. Povprečna starost mater ob rojstvu prvega otroka se je dvignila za več kot tri leta (na 28 let). Razlog višje starosti matere ob rojstvu otrok je dandanes v dejstvu, da želi ženska končati izobraževanje, urediti stanovanjske razmere in se zaposliti. Najbolj rodno skupino tako predstavljajo ženske v starosti od 25 - 29 let. Ženske, ki so rodile v letu 2006, so imele povečini srednješolsko izobrazbo, vsaka tretja pa ima višjo ali visoko izobrazbo (Statistični Urad RS, 2008, Materinski dan).

Statistični podatki Urada Republike Slovenije (2008) tudi kažejo, da ženske po letu 2003 rojevajo manj otrok kot pred desetletjem. Čeprav se je leta 2008 v samostojni državi Sloveniji rodilo največ otrok - 21.817 živorojenih otrok, so bile matere ob rojstvu prvega otroka v povprečju stare 28,4 leta. Glede na leta, pri katerih se ženske odločajo za otroka, kaže na dejstvo, da se je vloga žensk v družbi skozi leta spreminjala.

Poleg vloge žensk in odločitve za poznejše starševstvo, se je v zadnjih petdesetih letih v Sloveniji močno spremenila podoba in struktura družine. Prvič v zgodovini število »standardnih družin« (poročenih staršev z otroki) komaj še predstavlja polovico vseh družin (53%). Skoraj (številčno) polovico družin predstavljajo namreč druge oblike družin, ki bodo – sodeč po novejših trendih sprememb družinskega življenja, na katere med drugim kažejo zadnji trije popisi prebivalstva – kmalu presegle prag polovice vseh slovenskih družin. Med temi novimi oblikami družine so najštevilčnejše enostarševske družine in »družine brez otrok«. Potočnik (2008, str. 315) glede slednje navaja, da gre za gospodinjstva in ne za klasičen primer družine (Potočnik, V. Družina kot zveza. Družinske vezi v vrtincih sodobnosti. Bogoslovni vestnik 68 (2008) • 3, str. 315).

Podatki Statističnega Urada RS (2007) tudi kažejo, da se predvsem mladi prebivalci Slovenije, danes pogosteje kot nekoč, odločajo za življenje v zunajzakonskih skupnostih. Se pa ti mladi manj pogosto kot njihovi vrstniki, ki sklenejo zakonsko zvezo, odločijo tudi za otroka. Delež družin »zunajzakonskih partnerjev brez otrok« se je od popisa 1991 do 2002 povečal iz 1 % na dobra 2 %. Za Slovenijo je namreč značilno, da se mladi danes vse

pogosteje odločajo za otroke vedno pozneje v svojem življenju, čeprav pred tem tudi že več let živijo skupaj: poročeni ali v zunajzakonski skupnosti.

Po mnenju Žužetove (Večer, 2010), se prav tako povečuje delež žensk, ki zaradi kariere ostajajo celo same. Kot trdi Žužetova, ne zato, ker bi tako želele, ampak za ustvarjanje družine preprosto nimajo časa, saj najprej poskrbijo zase, za svojo kariero in podobno. Podoba mnogih poslovnih žensk je dandanes sledeča: samske, finančno neodvisne, uspešne, vendar osamljene. Starševstvo je lahko, meni Žužetova, velika ovira za napredovanje in kariero (Žužet, Z. 2010. Odločitev za družino ali kariero, Večer).

Mednarodna raziskava vrednot iz leta 1992 je pokazala, da je v Sloveniji tako za ženske kot za moške, družina postavljena na isto mesto kot delo v približno izenačenem obsegu (Mladenić, 2006). Za 96,9% moških in žensk v Sloveniji so delovne in družinske vrednote skoraj enakovredne. Čeprav oba spola približno enako ocenjujeta pomembnost družine, privrženost družini različno občutita. Pri ženskah gre za nadobremenjevanje, medtem ko pri moških družina pogosto pomeni dejavnik razbremenjevanja pri opravljanju vsakdanjih zadolžitev in življenjskih opravil. Po podatkih iz leta 2003, sta spola zelo različno obremenjena z gospodinjskim delom. Odrasel moški tedensko povprečno nameni 7,93 ure za gospodinjsko delo, ženska pa 21,79, kar je odvisno od družinske in šolske vzgoje ter dejavnikov okolja (Mladenić, D. 2006. Enakost žensk in moških v znanosti in raziskovanju v Sloveniji. Central European Centre for Women and Youth in Science EU Framework 6, Project No. SAS6-CT-2004-003582, str. 12).

2.3 Ovire s katerimi se ženske srečujejo na delovnem mestu

Sanghamitra (2009, 31) v svojem članku navaja, da je eden glavnih razlogov oziroma ovir, kot jih ona označuje, ki ženskam ovirajo pot do najvišjih menedžerskih pozicij v podjetju ravno v življenjsko – delovnem konfliktu, s katerim se srečujejo. Do tega pa, kot nadaljuje Buddhapriya, pride zaradi močne navezanosti in pripadnosti družinskim odgovornostim. Friedman in Greenhaus (2000) v svoji knjigi *Work and family* navajata, da ima konflikt med delom in družino lahko zelo velike posledice. Konflikt zelo vpliva na kakovost tako družinskega življenja na eni strani in na karierno priložnost na drugi strani tako moških kot žensk. Posledice za ženske se kažejo predvsem v zmanjšanih možnostih ustvarjanja kariere, v manjši uspešnosti na delovnem mestu in predvsem kontinuirano odločevanje med dvema različnima poloma – aktivna in zadovoljiva kariera na eni strani ali poroka, otroci in srečno družinsko življenje na drugi strani (Buddhapriya, S. 2009. *Work-Family Challenges and Their Impact on Career Decisions: A Study of Indian Women Professionals*. Vikalpa. 34 (1), str. 31).

2.3.1 Kulturne ovire

Ena glavnih kulturnih ovir, s katero se srečujejo ženske na delovnih mestih je dejavnik vloge in statusa. Vloga in status se navezujeta na pomen moške vloge na delovnem mestu in pomen ženske vloge na delovnem mestu v različnih kulturnih sferah. V nekaterih

kulturah obstaja socialna hierarhija, ki lahko ustvarja ne komunikacijsko vrzel na delovnem mestu.

Kot primer lahko navedem podrejenost žensk moškim, kar se kaže v tem, da se morajo v različnih kulturah in posledično v različnih državah ženske različno obnašati do svojih stanovskih kolegov, s katerimi delajo. Morris et al (2002, 3) so ugotovili, da v večini ameriških podjetjih, velja nenapisana kultura, kjer naj ženske ne bi neposredno gledale v oči svoje nadrejene. Na drugi strani pa so moški tisti, ki lahko na nepravilen način izražanja ali pristopa do ženske naletijo na precej neprijetno vzdušje oziroma ozračje. Vloga in razumevanje interakcije med spoloma na delovnem mestu v različnih kulturah je zelo pomembna in zelo raznolika.

Druga kulturna ovira je vera, ki v različnih državah celo dominira in postavlja okvire za vsakdanje življenje, običaje, tradicijo. Vera postavlja okvire življenja tudi za ženske. Tako kot lahko v krščanstvu ženske delajo in same služijo denar in imajo pri tem vso pravico odločanja, je na drugi strani muslimanska vera, ki je v nekaterih državah tako močno vpletena v življenje posameznikov, da ženske nimajo možnosti da bi se zaposlile in opravljale vsakdanje delo. Dejstvo pa je, da se vpliv in moč muslimanske vere razlikuje od države do države (Carol Morris, Planning Consultant, for the Charlotte-Mecklenburg Workforce Development Board, Cultural and Language Barriers In the Workplace; Third in a Series of Workforce Development Board Position Papers on Barriers to Successful Employment in Charlotte-Mecklenburg, Feb. 2002, str. 3 -4).

2.3.2 Ovire pri dostopnosti izobraževanja

Tembon (2008, 3-5) v svojem članku navaja, da enakost spolov ni samo žensko vprašanje, je vprašanje razvoja. Izobraževanju deklic in žensk je ključnega pomena za gospodarski razvoj. Raziskave, ki jih izvajajo v različnih državah in regijah, so pokazale, da je izobraževanje deklet eden od najbolj stroškovno učinkovitih načinov pospeševanja razvoja. Izobraževanje žensk po svetu ustvarja močne sinergije zmanjševanja revščine, saj se le tako poveča gospodarska aktivnost, kar doprinese k boljši vzdržljivosti trga dela, višjemu zaslužku, poleg tega pa doprinese tudi k drugim družbenim in gospodarskim koristim. Izobražene ženske imajo ponavadi manj otrok, kar posledično zmanjšuje porabo na prebivalca, to pa družino lahko dvigne iz revščine oziroma jo ne porine še globlje.

Prizadevanja držav za izobraževanja deklic so šle tako daleč, da se ponekod dogaja, da je v šolah več deklic kot dečkov. Eden takih primerov je Bangladeš, kjer dečki v večjem številu zapuščajo šole, kot deklice (Tembon, M. & Fort, L. 2008. Girls' Education in 21th century. First edition, World Bank - The International Bank for Reconstruction and Development / The World, Str. 3 -5).

Mednarodna organizacija dela (angl. International Labour Organization - v nadaljevanju ILO) navaja, da velik problem nastane, ko se glede na spol diskriminira mlade ljudi.

Pomembno je dejstvo, da bi morala biti pot do izobrazbe dostopna v enaki meri tako fantom kot dekletom po vsem svetu. Glede na podatke ILO, je dobra in kakovostna izobrazba precej bolj pomemben dejavnik pri iskanju in pridobivanju zaposlitve pri dekletih kot pri fantih. Brez kakovostne izobrazbe so možnosti pridobitve dobre službe precej slabše (ILO, Youth employment : Breaking gender barriers for young women and man. Str. 2 -3).

Po podatkih EFA (2008), je bil narejen zelo velik napredek pri doseganju cilja, da imajo možnost osnovnošolskega izobraževanja tako fantje kot dekleta, pri čemer so dosegli enakost spola. To je bilo doseženo v 118 državah po vsem svetu.

V nekaterih kulturah, ko so prihodki v družini precej omejeni in se morata starša odločiti, ali bosta vložila v izobrazbo sina ali hčere, so hčere najprej izključene. Največje spolne razlike med dekleti in fanti pri dostopu do izobraževanja se kažejo v Severni Afriki in Zahodni Aziji. Države Vzhodne Azije in Pacifiških držav so blizu doseganja cilja enakosti spola pri dostopu do izobraževanja, medtem ko imajo Latinske države in Karibski otoki nekoliko večje predsodke do fantov. Pomembno je dejstvo, da ni pomembna samo stopnja dosežene izobrazbe, ampak tudi kakovost študijskega programa in usposabljanja.

Vendar pa to ni pripeljalo do boljših rezultatov na trgu dela za ženske. Podatki so pokazali, da je naložba kot je izobrazba, bistveno bolj pomembna pri dekletih kot pri fantih, saj imajo dekleta veliko več različnih poti in ovir na poti do pridobitve poklica kot fantje (ILO, Youth employment : Breaking gender barriers for young women and man. Str. 2 -3).

Spolne razlike postajajo ostre z nastopom pubertete, ko se od fantov na eni strani pričakuje, da so sposobni delati za plačilo, na drugi strani pa so dekleta sposobna postati matere (Development and the next generation. 2006, World development report 2006. The World Bank).

Izobraževanje žensk po svetu je tesno povezano z manjšo velikostjo družine in predvsem večjim zaslužkom na družino. Vendar v splošnem imajo mlade ženske veliko več problemov najti službo kot mladi moški. Tudi v primeru ko ima ženska višjo stopnjo dosežene izobrazbe kot njen nasprotnik, moški, se na trgu dela srečuje s problemi diskriminacije. Podatki v raziskavi ILO »School to Work Transition« kažejo, da v mnogih državah po svetu, mlade ženske težje vstopajo v poklicno pot kot mladi moški. Ženske imajo velikokrat omejen dostop do informacijskih kanalov in mehanizmov, kako najti službo, poleg tega pa veliko delodajalcev v državah po svetu zelo očitno kažejo veliko več zanimanja za zaposlovanje mladih moških kot mladih žensk.

In čeprav obstajajo države po svetu kjer je brezposelnost nižja pri ženskah kot moških, to samo kaže na dejstvo, da ženske niti ne iščejo dela, ki bi bil za njih primeren, temveč vzamejo tisto delo, ki ga ponuja trg. To pa posledično pomeni nižji prihodek, siva

ekonomija, nezaščitena nizko kvalificirana delovna mesta, kar pomeni večja negotovost zaposlitve, pomanjkanja dostopa do izobraževanja, socialnega varstva in drugih virov, zaradi česar so bolj izpostavljene revščini (ILO. 2006. Global Employment Trends for Youth. Str. 20-22).

Poročilo ILO (Global Employment Trends for Youth, 2006, str 9-10) iz vsega tega povzema, da je delovna aktivnost mladih žensk nižja kot pri mladih moških. Največje razlike v delovni aktivnosti med moškimi in ženskami se kažejo v Južni Aziji, Bližnjem Vzhodu in Severni Afriki. Vrzeli, ki nastajajo, odražajo različno kulturno tradicijo v državah in pomanjkanje možnosti, da bi ženske lahko usklajevale delo in družino. To pa ne velja samo za države v razvoju, temveč tudi v industrializiranem svetu. Realna slika namreč kaže dejstvo, da ženske povsod po svetu povečini le ustvarjajo drugi prihodek v gospodinjstvu. Poleg tega se lahko na delovnem mestu srečujejo z diskriminacijo zaradi percepcije, ki pravi, da ženske slej ko prej po poroki zanosijo, kar naj bi pomenilo manjša produktivnost na delovnem mestu ali celo odpoved dela. Veliko mladih žensk se tako sprašuje ali akademski dosežki dejansko vodijo do zaposlitve, ki je sorazmerna z njihovo izobrazbo.

Še bolj kruta slika kaže, da javnost na upravljanje gospodinjskih opravil gleda kot na ženski poklic in kot oviro za zaposlovanje mladih žensk v Evropi (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Foundation Focus, Issue 4, December 2007. Family matters).

2.3.3 Problem stereotipov

Stereotipi, kaj naj bi bila ženska in kaj naj bi bil moški, je obema položeno že v zibko ob rojstvu. Od trenutka rojstva, je obnašanje do otroka odvisno od spola začeti z imenom in oblekami. Fantki ponavadi nosijo modro, punčke pa roza. Raziskave kažejo, da v manj kot 24. urah od rojstva otroka, starša vloge otroka označujeta glede na spol. Punčke se dojema kot bolj občutljive, šibke in manj aktivne kot fantke (por. Mandal E., 2003, s. 37). Odraščajoče punce in fantje se skozi otroštvo igrajo različne igre in imajo različne interese. Otroci so obravnavani drugače že v vrtcu in kasneje v šolah. Otroci odraščajo v okolju, kjer imajo stalen stik s stereotipnim vedenjem v zvezi s spolom. Punčke se v vrtcu igrajo s punčkami, fantje z avtomobili. V adolescenčnem obdobju se najstnice pogovarjajo o fantih, teži, prijateljih in oblekah. Odrasle ženske govorijo o dietah, odnosih, prehrani, poroki, otrocih, oblačilih, odnosu na delovnem mestu in na vse druge stvari, ki se nanašajo na druge ljudi in njihovo osebno življenje.

Fantje na drugi strani razpravljajo o stvareh in aktivnostih z vidika kdo je kaj naredil, kdo je v čem dober, in kako stvari delujejo. Najstniki razpravljajo o športu, mehaniki. Odrasli moški pa razpravljajo o športu, delu, novicah kot so – kaj so naredili, kam so šli, pogovarjajo se o tehnologiji, avtomobilih (A.B. Pease, 2004, s. 153). Iz zgoraj napisanega lahko sklepamo, da moški in ženske popolnoma različno dojemajo svet in dogajanje

(Stasko, A., WOMAN ON THE INTERNATIONAL LABOUR MARKET. Str. 1485 - 1487)

Velika ovira žensk pri ustvarjanju kariere so vsekakor stereotipi. Stereotipi glede spola so večinoma opredeljeni kot preživele in zasterele ideje ali predsodki povezani z ženskostjo in moškostjo (e.g. ., Jarkovská, 2004, p. 20, Lukšik, 2003, p. 45). Kot zatrjuje Bosa (2007, 37), ta opredelitev ni dovolj, saj ne pove ničesar o tem, kako stereotipi vplivajo na človekovo razmišljanje in obnašanje in kar je najbolj pomembno, ta opredelitev ne pove, kako so lahko sploh taki stereotipi prisotni v družbi kljub demokraciji.

V Concise Sociological Dictionary je stereotip opredeljen kot »skupek predsodkov, povezanih z moškostjo in ženskostjo, ki se štejejo za dana in nepreklicna«. Z drugimi besedami, gre za psihološki in socialni mehanizem, ki ureja razumevanje in vrednotenje nekaterih pojavov, ki vplivajo na naša mnenja, stališča in vedenje. Glavna značilnost stereotipiziranja je namreč povezovanje nekaterih lastnosti, ki so enake vsem članom določene skupine. Čustvovanje in iracionalnost sta njegovih drugi pomembni funkciji. Stereotipi so zelo obstojni v družbi in ko se enkrat vkoreninijo v stališča družbe ali posameznikov, se spremembe dogajajo zelo počasi ali pa sploh niso možne. Vplivajo bistveno, a popolnoma neopazno na našo vest (Tomek, 1996, str.1230).

Susana Harding (1993) je opredelila tri med seboj povezane ravni imenovanja SPOLA. Avtorica določa te ravni kot postopke, ki zastopajo spol v družbeni strukturi.

- **SPOL kot simbolika:** dotika se značilnih pojavov, ki so tipični tako za moške kot za ženske, ki pa nimajo nič skupnega z razliko med spoloma. Pomembno je omeniti, da z uporabo besede »moški« ali »ženska« impliciramo hierarhijo in ocenjevanje in ustvarjamo občutek bipolarnosti družbe.
- **SPOL kot struktura človeških dejavnosti:** nanaša se na spol, pri čemer združuje lastnosti celotnega področja človekovega delovanja, ne glede na to, ali te dejavnosti opravlja moški ali ženska. Na ta način se delitev dela med moškimi in ženskami dojema kot nekaj »naravnega«. Element hierarhije se pripisuje ali moškemu ali ženski
- **SPOL kot identiteta:** pomeni oblikovanje lastne identitete v določenem okolju, ki je sprejeta in s katero se mora okolje sprijazniti.

Najbolj pogosti stereotipi o ženskah so sledeči:

- **Družina kot ženski primarni interes:** Družina kot primarni interes ženske se nanaša na dvojni značaj javnega in zasebnega sektorja, ki služi kot osnova (in izgovor) za neenakost žensk in moških v družbi. Znotraj omenjenega dojemanja so ženske pohvaljene za njihovo predanost, še posebej kot matere, kar je predstavljeno kot njihova "narava". Pri pozicioniranju ženske predvsem v zasebno sfero, kot je družina, se vprašanje oskrbe in odnosov pojavi v vseh analiziranih časopisih. Strokovni in delovni potencial žensk je tako prestavljen, oziroma celo "izgnan" na področje neplačanega dela in odnosov.

- **Lepota kot glavna kakovost žensk:** V medijih se večkrat piše o ženah politikov kot o ženskah političarkah. Razen lepega izgleda, morajo imeti žene politikov tudi materinske lastnosti: biti morajo biti nežne, radodarne, ranljive. Lepota je v poslovnem svetu večkrat ovira kot prednost.
- **Ženska kot spolni objekt:** Podoba žensk v medijih je seksualizirana. Ženske se v medijih uporablja za opisovanje »prijetnih občutkov.« Tudi v drugačnem kontekstu, ženske niso opredeljene kot samostojne osebe, ampak so njihova življenja opredeljena v odnosu do drugih. Opredeljene so kot podporne osebe – kot mame, žene...itd.
- **Uspešnost ženske:** Ženske se morajo najprej boriti z izgledom in kasneje z ljudmi, ki dvomijo v njihov uspeh ali celo dvomijo o legitimnosti uspeha. Največkrat naj bi bile ženske raje v »ozadju.«

Veliko stereotipov se nanaša na materinstvo kot bistvo ženskosti. Materinstvo se pričakuje od vseh žensk ne glede na njihov zakonski stan, starost, osebne želje in stališča. Odsotnost dela in zmanjšana produktivnost sta dve posledici materinstva in ker se to pričakuje, se posledično nižji prihodek za ženske zdi »normalen.« V tem smislu postane materinstvo past, saj družba sili v to. Ženske in že celo majhne deklice so vzgojene v smislu, da se morajo žrtvovati za druge in pri tem opustiti svoje lastne ambicije. S tem se deklice pripravljajo na materinstvo, ki ga bodo okusile, ko bodo starejše. Pričakuje se, da je materinstvo v njihovi »naravi« in da je materinstvo poslanstvo. Materinstvo se tako enači z ženskostjo. Družba gre celo tako daleč, da meni, da bi bila ženska brez otrok slaba mati kot da bi sprejeli dejstvo, da ta ženska sploh ni mati. Enako velja za matere, ki so matere v drugačni luči in ne v standardni, ki se od nje pričakuje (Bosa, M. 2007. Media Analysis: Gender Stereotypes behind the Pro-Equality Arguments; WOMEN ON THE LABOUR MARKET: TODAY AND IN THE FUTURE. Social Affairs and Equal Opportunities, Action Programme on Equality between Women and Men.Str. 41 -43).

Po podatkih ILO stereotipe pogosto najdemo v poklicnem svetovanju ali šolskem svetovanju, ki mlada dekleta odvrača od študija ali usposabljanja, ki bi jim dolgoročno prinesel večji prihodek in boljšo zaposljivost. V mnogih državah po svetu so ženske spodbujene k usposabljanju za nižja kvalificirana in manj plačana delovna mesta z malo ali nič možnostmi za napredovanje. Poklice, ki so razumljeni kot »moški« poklici, bi jih bilo potrebno vsekakor uvesti tudi za ženske. Je pa ironično spremljati različne kulture, kako opredeljujejo »moške« in »ženske« poklice. Gradbeništvo je v Indiji popolnoma »ženski« poklic, ki je v drugih predelih popolnoma »moški.« Informacijsko – telekomunikacijski sektor je v Aziji opredeljen kot »ženski« poklic, drugod, predvsem v Evropi pa kot »moški« (ILO, Youth employment: Breaking gender barriers for young women and man. Str. 6).

Svet Evropske Unije (2008) se zaveda, da so stereotipi na podlagi spola, eden najtrdovratnejših vzrokov neenakosti med ženskami in moškimi na vseh področjih življenja, v vseh življenjskih obdobjih, kar vpliva na izbiro izobraževanja, usposabljanja in

zaposlovanja, na delitev družinskih in gospodinjskih opravil, sodelovanje v javnem življenju, tako v političnem kot tudi gospodarskem.

Zaveda se tudi dejstva, da se že zelo zgodaj v otroštvu spodbuja k spolnemu razlikovanju, kar vpliva na kasnejše odločitve fantov in deklet pri šolanju in iskanju zaposlitve. Da bi izboljšali položaj žensk in spodbudili enakost med spoloma, se Svet EU zaveda, da je stereotipe, ki oblikujejo identiteto deklic in dečkov, obravnavati že v zgodnjem otroštvu in jim namenjati veliko pozornosti, da pozornost preusmerimo iz tradicionalnega k bolj naprednemu.

Pomembno vlogo pri tem igrajo mediji, ki prikazujejo stereotipe žensk in moških. Zato je potrebno razviti kritično vzgojo do medijev v šolah in, ob upoštevanju svobode izražanja medijev, delati na tem da se vzpostavi dialog z mediji o škodljivih učinkih negativnih spolnih stereotipov na samopodobo mladih ljudi in na njihovo dojetje spola in odnosa spola do družbe. Mediji so namreč tisti, ki igrajo ključno vlogo v boju proti negativnim spolnim stereotipom in pri prikazovanju nediskriminatorskih in realnih vlog dečkov in deklic v družbi.

Pobude so nujno potrebne za spodbujanje mladih žensk in moških, da delujejo neodvisno in brez vpliva pri izbiri izobraževanja in usposabljanja tudi za netradicionalne poklice. Pomembno vlogo pa poleg medijev igrajo tudi socialni partnerji in podjetja, ki naj bi dali enake možnosti pri zaposlovanju, napredovanju tako dekletom kot fantom.

Svet EU (2008) tako spodbuja razvoj politik in programov za odpravo spolnih stereotipov in spodbujanje enakosti spola v izobraževalnih učnih načrtih in kasneje v praksi. Usposabljanje bi bilo potrebno tudi učitelje že v vrtcih in kasneje ostale, ki bi otroke učili enakosti. Svet EU se zavzema za Evropski inštitut za enakost spolov, kjer bi se opravljale raziskave, študije in analize, ki bi nadalje preučevale spolne stereotipe, kako jih izničiti in kako to vpliva na blaginjo družbe in na konkurenčnost na trgu delovne sile. Teži pa tudi h temi, da države članice EU spodbujajo enakost med spoloma in nudi ter omogoča različne prijeme, ki bi pripeljali do enakosti (Council Conclusions on Eliminating Gender Stereotypes in Society, Luxembourg, 2008).

2.3.4 Poklicna segregacija

Analize trga dela v Sloveniji kažejo tako na vertikalno kot na horizontalno segregacijo zaradi spola na trgu delovne sile. Podatki za leto 2003 kažejo da je žensk, kljub temu, da so bolj izobražene od moških ter dosegajo višjo izobrazbeno stopnjo in usposobljenost, na najvišjih in najbolj plačanih delovnih mestih (visoki uradniki / uradnice, menedžerji / menedžerke, zakonodajalci / zakonodajalke) zgolj tretjina (33,2%). Glede na poklic so ženske nadpovprečno zastopane v uradniških poklicih (65,4%), storitvah in prodaji (64,9%), strokovnih službah (59,6%), najmanj pa jih je v poklicih za neindustrijski način dela (8,0%). Glede na dejavnosti pa ženske prevladujejo med zaposlenimi v storitvenih dejavnostih (54,9%), predvsem na področjih zdravstva in socialnega varstva, izobraževanja, finančnega posredništva ter gostinstva in turizma. V nekmetijskih

dejavnostih predstavljajo ženske eno tretjino vseh delovno aktivnih, najmanj žensk pa je zaposlenih na področju gradbeništva. Poleg spolne diskriminacije, poznamo tudi poklicno segregacijo, ki prikazuje koncentracijo moških in žensk v različnih poklicnih sferah oziroma na različnih delovnih mestih (horizontalna segregacija) ali na različnih pozicijah (vertikalna segregacija). Poklicna segregacija je ena od ovir, ki tako moškim kot ženskam prepričuje, da bi svoj potencial dodobra izkoristili na trgu delovne sile. Ženska roka je skoncentrirana na nižjih delovnih mestih in na nižjih pozicijah znotraj organizacije (Vlada RS – Urad za enake možnosti. 2005. Podlaga za Resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških. Str. 5).

Pomemben izziv za zaposlovanje, je reševanje poklicne segregacije, ki tradicionalno loči »ženske« in »moške« poklice. Pomembno je, da se opusti ovire in se odpre možnost vseh poklicev za oba spola. Ženske se ne zavedajo svojih pravnih pravic, kar kaže na to, da le počasi penetrirajo na trg dela, kjer tradicionalno prevladujejo moški (ILO, Youth employment : Breaking gender barriers for young women and man. Str. 5).

2.3.5 Diskriminacija na podlagi spola

Diskriminacija je v zakonu opredeljena, kadar delodajalec ne ponudi oziroma zagotovi enakih delovnih pogojev za vse delavke in delavce, čeprav se okoliščine, v katerih so zaposleni, bistveno ne razlikujejo. Zakoni vsebujejo vsaj splošno določbo, da morajo delodajalci zagotoviti obema spoloma napredovanje pod enakimi pogoji, kar velja tudi za napredovanje na vodilne položaje (Kozmik, V.1999.Zakoni o enakih možnostih. Ljubljana: Vlada RS –Urad za žensko politiko. Str. 14 -15)

Siegel et al. (2010) v članku navajajo, do so ženske velikokrat diskriminirane tako na trgu dela v razvitih kot tudi na trgu razvijajočih držav še posebej ko gre za vodstvene položaje (Brinton, 1989, 1993, 2001, 2007; Eagly and Carli, 2007; Estévez-Abe, 2007; Shirahase, 2007; Hewlett and Rashid, 2010; Mun, 2010).

Po njihovih dognanjih je takšna diskriminacija pogosto zasidrana v politiki podjetja (Siegel, J. e tal; 2010. Multinational Firms, Labor Market Discrimination, and the Capture of Competitive Advantage by Exploiting the Social Divide; Harvard Business School. Str. 2).

Na trgu dela se pojavlja diskriminacija v različnih oblikah, med katerimi sta najbolj pogosti spolna in rasna diskriminacija. Benokratis (1997, str. 7) opredeljuje spolno diskriminacijo kot neenako in škodljivo obnašanje ljudi zaradi njihovega spola, to je zaradi bioloških razlik med moškimi in ženskami. Pri tem loči tri spolne diskriminacije, in sicer, odkrito, prikrito in skrito.

Odkrita spolna diskriminacija se nanaša na neenako in škodljivo obnašanje, ki je tipično namerno, zelo opazno in brez težav zabeleženo. Ta oblika spolne diskriminacije je lahko nezakonita ali tudi zakonita pod obstoječo zakonodajo države. Primeri skrite spolne diskriminacije vključujejo spolno nadlegovanje, opolzki govor in šale, fizično nasilje in

ostale oblike neenakega obravnavanja v družbi, na delovnem mestu, v politiki, religiji, pravu in na ostalih področjih (Benokratis, Feagin, 1995, str.39).

Prikrita spolna diskriminacije se nanaša na neenako in škodljivo obnašanje, ki je manj opazno in očitno kot pri odkriti diskriminaciji. Ta oblika diskriminacije mnogokrat ni opazna, ker je večina ljudi to obnašanje sprejela kot normalno, naravno in običajno (Benokratis, Feagin, 1995, str. 41). Primer take spolne diskriminacije je splošno mišljenje ljudi, da ženske niso tako sposobne in intiligentne kot moški, zato naj raje zasedajo nižja delovna mesta ali ostajajo doma in skrbijo za družino.

Skrita spolna diskriminacija vključuje tista diskriminatorna dejanja, ki opredeljujejo obnašanje ljudi kot skrito, namerno in zahrbtno in ima v ozadju določen motiv. To obliko spolne diskriminacije je težko dokazati, saj so dokazi lahko neohranjeni ali nedostopni, žrtve so mnogokrat tudi ne zavedajo, da jim je bilo storjeno krivično dejanje, ali pa se preveč bojijo, da bi spregovorile. Primeri take oblike diskriminacije so manipulacija, skrita maščevanja, sabotaze in podobno (Rituper, A., Položaj žensk na trgu dela v Evropski Uniji, Dipl. delo, Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta, september 2007, str. 2-3).

Spolna diskriminacija pomeni torej obravnavanje nekoga na drugačen način zaradi spola. Kaže se lahko med drugim tudi kot:

- Odpustiti nekoga
- Ne zaposliti nekoga ali mu dati možnosti napredovanja
(Ministry of Attorney General.Human Rights in British Columbia).

2.4 Nadlegovanje na delovnem mestu

Spolno nadlegovanje je oblika spolne diskriminacije. Spolno nadlegovanje se pojavi, ko je nekod izpostavljen (pogosto večkrat) nedobrodošlim seksualnim gestam in pripombam, vključno z:

- Neprimernimi dotiki
- Neprimernimi šalami na račun žensk
- Zahtevo ali predlogom po spolnih storitvah
- Neprimernimi pogledi in komentarji o telesu nekoga drugega
- Kazanjem neprimernih slik ali fotografij
- Z verbalnim govorom

(Human rights in British Columbia; Ministry of Attorney General)

Spolno nadlegovanje ni nujno, da je povezano s spolnim odnosom. Prav tako se zgodi, da nekdo nadleguje osebo preprosto zato, ker je ta oseba moški ali ženska. Spolno nadlegovanje se zgodi največkrat ženskam, lahko se zgodi tudi moškim ali med člani istega spola.

Delodajalci in drugi ljudje na pomembnih položajih znotraj organizacije lahko svojo moč, ki jo imajo, uporabijo tako, da spolno nadlegujejo druge. Če ti ljudje predlagajo osebi na nasprotnem polu, da bi na kakršenkoli način spolno sodelovale z njimi, jim velikokrat za te usluge obljublajo napredovanje, boljšo oceno na delovnem mestu ali kakršnekoli druge nagrade. Če ta oseba, katera je bila nadlegovana, zavrne spolno udejstvovanje, se velikokrat pripeti, da se ji to na dolgi rok maščuje z nepimernimi komentarji in vedenjem. Žrtve so najpogosteje ženske (Human rights in British Columbia; Ministry of Attorney General).

2.5 Stekleni strop

Termin »stekleni strop« je bil prvič predstavljen Ameriški javnosti pred tremi desetletji v Wall Street Journal pod kolumno »Corporate Women«. Izraz skuša orisati nevidne ovire, ki ženskam prepričuje priti na pomembna delovna mesta. Te ovire so predsodki posameznikov ali predsodek organizacije. Medtem ko ženske napredujejo v odpravljanju razlik med spoloma v srednjem managementu, pa so še vedno premalo zastopane v vodstvu podjetja, če pa so že zastopane, pa še vedno zaslužijo manj kot moški (Worklife Report, 1997).

Leta 1991 je kongres v Združenih državah kot odgovor na javne proteste v zvezi z steklenim stropom sprejel spremembo Državlanskih pravic o steklenem stropu. Uveden je bil Glass Ceiling Commission (GCC), ki je imel poslanstvo opraviti vse potrebne študije in priporočila, kako odpraviti stekleni strop. Komisija je ugotovila, da je glavni razlog steklenega stropa to, da so ženske prisiljene opravljati dela, ki so feminizirana. Primer je podatek s področja ravnanja z ljudmi pri delu. V letu 1970 je bilo žensk managerk na tem področju 21 %, leta 1991 pa že 58 % (Worklife report, 1997).

GCC je med drugim tudi podala predloge za premagovanje ovir za ženske na vodilnih delovnih položajih, ženske so postale del strateškega načrta vsakega podjetja, predvsem pa so podjetja poudarjala odgovornosti za celotno organizacijo (GCC Report, 1995). Tako so se razvile organizacijske strategije za premagovanje steklenega stropa (Elmuti e tal, 2003):

- Vključevati ženske v neformalne mreže znotraj podjetja
- Razvijati najboljše posameznike na vseh poslovnih ravneh ne glede na spol
- Priznavati, da so ženske lahko koristne na področju mednarodnih projektov
- Vzpostaviti formalne mentorske odnose
- Izobraževati managerje za reševanje vprašanj enakosti med spoloma
- Ustvarjati objektivno in nepristransko oceno uspešnosti (Buzzanell, 1995).

Elmuti e tal (2003) trdijo, da obstaja inherentna diskriminacija, tako v strukturah, kjer se napreduje, kot v procesih napredovanja samih. Kvalificirane in ambiciozne ženske vidijo skozi stekleni strop oz. vidijo sam cilj, ki bi ga bile sposobne doseči, če ne bi bilo nevidnih mej, ki jim preprečujejo dosego le tega. Stekleni strop obstaja na različnih stopnjah v organizacijskih strukturah. V nekaterih državah ali podjetjih se stekleni strop lahko nahaja

zelo blizu vrhu piramidne strukture, med tem, ko je v drugih lahko prisoten že na najnižji ravni menedžmenta ali pa celo se niže (Wirth, 2001, str. 25). (Elmuti, D., e tal. 2003. Inequality Between Genders in the Executive Suite in Corporate America: Moral and Ethical Issues Equal Opportunities International. 22(8), Str. 12).

Morrison in Von Glinow (1990, 200) stekleni strop definirata kot transparentna ovira, tako močno, da ženskam oteži doseči najvišje menedžerske položaje. Po njenih predvidevanjih, stekleni strop ni samo ovira, ki temelji na nesposobnosti posameznika in nezmožnosti, da doseže vrh na delovnem mestu, ampak je vse več ko samo to. Stekleni strop se dotika žensk, ki jim je najvišja pozicija oddaljena samo zato, ker so ženske.

Stekleni strop je tako nevidna ovira nelagodja, pomanjkanja zaupanja, in prepričevanja moškega dela znotraj organizacije, da je prav ženska tista, ki lahko vodi podjetje in doseže rezultat. Moški namreč celo življenje gledajo samo na rezultate in prav takšen tim želijo v organizaciji. In prav zato so ženske vedno ko vstopijo v ta moški svet, iz strani moških kolegov na preizkušnji. Na drugi strani pa so ženske dobre ravno v tem, da so zmožne delati več stvari hkrati. In vse to izhaja iz otroštva posameznika. Mama je tista, ki opravlja mnogotere opravke, oče pa ima samo vlogo iti v službo in priti domov (Linehan, M. & Scullion, H. 2001. European female expatriate careers: critical success factors, Journal of European Industrial Trainig, 25/8, 392 -418).

Morrison (2003) v svojem članku navaja, da morajo velikokrat z različnimi pristopi ženske same »razbiti« stekleni strop z naslednjimi prijemi (Linehan, M. & Scullion, H. 2001. European female expatriate careers: critical success factors, Journal of European Industrial Trainig, 25/8. Str. 398):

- Ali same dajo predlog po napredovanju in ne čakajo da se kakšen karierni korak zgodi sam.
- Dokazati, da so v primerjavi z moškimi sposobne uravnati in opravljati več del hkrati v istem času, kar so in to ogroža moške kolege.

Lineham (2001, 390) v nadaljevanju navaja, da ženske tako ves čas, ko »razbijejo« stekleni strop srečujejo s problemi kot so (Linehan, M.& Scullion, H. 2001. European female expatriate careers: critical success factors, Journal of European Industrial Trainig, 25/8, str. 390):

- Obligacija uravnoveženja dela in družine
- Konstantno zavedanje, da so ženske v moškem svetu
- Dokazovanje same sebe proti moškemu delu
- Delati več in bolje v primerjavi z moškimi
- Izolacija in osamljenost

Glede na to, da je delež managerk na nižjih in srednjih ravneh večji kot na najvišjih managerskih položajih, je mogoče sklepati, da ne gre samo za manjšo uspešnost žensk na

tej ravni, temveč gre za posledice stereotipov o ženskah in moških vlogah v managementu (Merkač, 2001, str. 9).

3 POMEN URAVNOTEŽENJA DELOVNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA PRI USPEŠNI KARIERI ŽENSK

Eden od najbolj pomembnih in pozitivnih sprememb, ki se dogajajo po vsem svetu, je naraščanja števila žensk v vseh vrstah poklicev in strok. Nedavni trendi tudi kažejo na porast števila žensk na vodilnih položajih po vsem svetu, vendar še zmeraj na nižjih in srednjih ravneh upravljanja in ne na najvišjih položajih. Eden izmed najpomembnejših razlogov, da ženske težje napredujejo na delovnem mestu, je konflikt med delom in družinskim življenjem.

Prva Evropska raziskava »Kakovost življenja v Evropi«, ki je bila narejena leta 2003 je pokazala, da ima veliko ljudi težave pri uravnoteženju zasebnega in delovnega življenja. Kar nekaj je takih, ki ne zmorejo ali nimajo časa skrbeti za družinske odgovornosti, kamor sodi nega otrok in skrb za starejše (Eurofound, 2005, str. 45). Rezultati kažejo, da ima kar 10 odstotkov v EU 25 težave najti čas za družinske obveznosti med tednom, saj večino časa preživijo na delovnem mestu (European commission, 2005, Costs and benefits of Work – Life balancing in europe – What are the challenges for the Social partners, str. 6).

Neravnovesje med delom in zasebnim življenjem se kaže kot pomanjkanje časa, kar je lahko na dolgi rok precej stresno. Greenhouse (2000) razlaga, da ima ta konflikt velike posledice, kar se kaže najprej v kakovosti družinskega življenja in pri kariernih izzivih tako moških kot žensk. Posledice pri ženskah se kažejo lahko kot poklicne omejitve kot tudi omejene priložnosti za napredovanje in uspeh v svojem delu. Številne študije so pokazale podatke, pri čemer so ženske same priznale, da je izjemno težko usklajevati dve tako popolnoma različni vlogi (Knight, 1994). (Buddhapriya, S. 2009. Work-Family Challenges and Their Impact on Career Decisions: A Study of Indian Women Professionals, VIKALPA 34 (1), Str. 32).

Potreba po usklajevanju delovnega in zasebnega življenja je postala v zadnjih časih tako več kot le pobožna želja. Iskanje rešitve za uskladitev obeh polov predstavlja eno ključnih strateških dejavnikov uspeha tako delavcev, katerih delovne naloge so vedno bolj zahtevne, kot delodajalce, ki delujejo v strožjem konkurenčnem svetu. Večja kakovost življenja in večje zadovoljstvo sta predpogoja, da zaposleni sprejmejo službo in pokažejo lojalnost podjetju (Enterprise for health; Work – life balance).

V tem poglavju se bom osredotočila na koncept uravnoteženja dela in zasebnega življenja (angl. work – life balance), kakšen je pomen tega koncepta in kako ta koncept dosežejo ženske. Najprej je bil koncept tema v Severni Ameriki, kasneje pa se je preselil v Evropo (Enterprise for health; Work – life balance).

3.1 Koncept uravnoveženja dela in zasebnega življenja

Koncept uravnoveženja dela in zasebnega je preko različnih avtorjev prikazan različno. Greenblat (2002) definira koncept kot odsotnost nesprejemljivih ravni konflikta med delom in nedelom. Clark (2000) definira koncept kot dobro in zadovoljivo funkcioniranje posameznika tako na delovnem mestu kot doma z malo ali nič konflikta. Nekateri raziskovalci definirajo koncept kot neodvisnost posameznikovih želja in potreb. Felstad (2002) razlaga koncept kot razmerje med institucionalnimi kulturnimi dejavniki časa in prostora dela in nedela v družbah, kjer je prihodek posameznika pretežno oblikovan in razdeljen preko trga dela.

Eden od indikatorjev koncepta uravnoveženja dela in zasebnega življenja je trajanje vsakega elementa znotraj koncepta posameznika. Vsakemu uravnoveženemu elementu je namenjen določen čas, ki je tudi omejen, in prav to pomanjkanje časa za vse elemente, lahko privede do konflikta. Ko se posameznik koncentrira na domače probleme na delovnem mestu, ali se ukvarja z problemi službe ko je doma, je ravnovežje uničeno. Ni pomemben torej samo čas za ravnovežje, temveč, kako kvalitetno ta čas porabimo (Ramazan, E. 2008. Importance of Work – Life in Today's Information Age. Asian Journal Of Information technology 1 (1), Str 2).

Koncept uravnoveženja dela in zasebnega ima kar nekaj determinant (Ramazan, E., 2008):

- Individualist: je najbolj pomembna determinanta koncepta. Vsak posameznik je svojstven, ki drugače gleda na koncept uravnoveženja dela in zasebnega. Nekateri so bolj nagnjeni k družini in aktivnostim, drugi so bolj nagnjeni k delu.
- Družina: Družina je zelo pomemben dejavnik v posameznikovem življenju. Družina nam predstavlja varnost, zavetje, kar nam pozitivno pomaga tudi na delovnem mestu. Če bomo imeli doma ugodne razmere, se bo to kazalo tudi na delovnem mestu, saj bomo uspešnejši in produktivnejši.
- Delo in organizacija: Organizacije se vedno bolj zavedajo dejstva, da morajo zaposlenim na dolgi nудiti ugodno delovno okolje, pri čemer pa se bodo zavedali, da morajo zaposlenim ponuditi tudi možnost drugih aspektov življenja. Organizacije pa se žal še ne zavedajo, da je za zaposlene ravnovežje pomembno, saj lahko neravnovežje povzroča stres in negativne občutke v osebnem življenju (Aycan et al., 2007). Več dela res pomeni več prihodka, vendar pa na drugi strani pomeni to manj časa z družino in bližnjimi. Iz perspektive organizacije sta tako delovni čas in urnik najbolj pomembna faktorja, ki vplivata na koncept uravnoveženja dela in družine. Oba faktorja lahko zelo vplivata na duševno kot fizično stanje posameznika in privedeta do stresa (Lowe, 2005).
- Socialno okolje: Socialno okolje je zadnja determinanta, ki vpliva na ravnovežje. Vsak posameznik je del kakšne socialne skupine, ki mu poleg ostalih aspektov, veliko pomenijo. Predvsem je pomembno to, da udejstvovanje v takih skupinah pozitivno vpliva na posameznika.

3.1.1 Pomen koncepta usklajevanja delovnega in zasebnega življenja za posameznika in za organizacijo

Po definiciji koncept uravnoveženja dela in zasebnega pomeni količino časa, ki ga posameznik nameni delu sorazmerno s časom, na drugi strani pa času izven delovnih obveznosti. Cilj ni nameniti enake količine časa tako delu kot ostalim dejavnostim, vendar uravnovežiti čas, ki je pravi za posameznika in njegove aktivnosti ter prosti čas.

Bistvo koncepta usklajevanje dela in zasebnega pravzaprav temelji na zmanjševanju konfliktov med delom in zasebnim življenjem (Frone, 2003; Rossi, 2001; Grzywacz in Marks, 2000) in možnostih, da se doseže zadovoljivo ravnovesje med delom in zasebnim življenjem, kar vpliva na družbeno blaginjo (Edwards & Rithbard, 2000). Ta predpostavka je pomembna za podjetja, ki lahko delo organizirajo tako, da pomagajo zaposlenim pri tem uravnoveženju, pri čemer lahko uvedejo delitev delovnega mesta, prilagodljiv čas in podpora sodelavcem.

Koncept usklajevanja dela in zasebnim je tako doseganje vloge pri pričakovanih posameznika, da se brez konfliktov njegov čas razporedi med delom in njegovim osebnim življenjem (Grzywacz & Carlson, 2007: 458). Tukaj dobi pomembno vlogo socialna podpora, ki je lahko prisotna iz strani organizacije ali iz strani družine (Brough & Pears; 2004). Podpora iz strani organizacije prihaja iz strani organizacijskih članov oziroma zaposlenih vrstnikov, na drugi strani pa družinska podpora predstavlja partner, otroci, prijatelji in starši (Malik M e tal. 2010. Balancing work and family through social support among working women in Pakistan; African Journal of Business management Vol. 4(13), Str. 2864-2870).

Pomembnost uravnoveženega odnosa med delom in zasebnim življenjem, ne mora biti samoumevno, zlasti ker ne gre samo za posameznika, temveč vključuje več akterjev posameznikovega življenja - njegovo družino in prijatelji. Posameznik se dandanes srečuje z različnimi življenjskimi vlogami, katerim mora biti kos, vendar je še zmeraj premalo časa za stvari, ki jih je včasih potrebno opraviti (družina - delo - kariera) in med seboj uskladiti. Študije kažejo, da različni dejavniki kot je pretirana delovna obremenitev, ki povzroča stres, izčrpavanje in nezmožnost uresničitve določenih prednostnih nalog, ne podpora iz strani delodajalca, ki se bolj osredotoča na delovni čas in opravljene naloge kot na potrebe zaposlenega, je usklajevanje še toliko težje.

Vprašanje usklajevanja pridobiva več pozornosti od 80 – tih let naprej, pri čemer je koncept postal ključen za delovanje in upravljanje organizacij. Potreba po usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja se je pojavila po vsej Evropi v zgodnjih 90. letih, ko je vedno večje število usposobljenih žensk vstopilo na trg delovne sile

V časih ko je konkurenčnost podjetij zelo velika, so zahteve za podjetja vedno večja. Pomanjkanje kvalificiranega kadra in na drugi strani želja delodajalcev po kadrih, ki so inovativni, ustvarjalni, sposobni, peljejo podjetja v smer, ki zahteva doseganje ravnotežja med delom in zasebnim življenjem. Le tako podjetja ohranjajo status na trgu dela in ostajajo konkurenčna. Študije kažejo, da je prav sposobnost uskladitve eden ključnih dejavnikov, ki jih uporabljajo velike organizacije, saj le tako obdržijo najboljše delavce (Enterprise for health; Work – life balance).

3.1.2 Pomen koncepta usklajevanja delovnega in družinskega življenja za posameznika in za organizacijo

V podjetju je izjemnega pomena, da je delodajalec naklonjen konceptu uravnoveženja dela in družine (angl. *Work – family balance*), saj doprinese s tem k večji produktivnosti in motivaciji na delovnem mestu med zaposlenimi. Različne raziskave namreč kažejo, da zaposlenim ni več v interesu samo delati, temveč se vedno bolj zavedajo pomena zdravega življenja in prostega časa. Tu pa nastopi vloga delodajalca, ki mora pritegniti delavce in jim ponuditi, da integrirajo delo kot tudi zasebno življenje. Vloeberghs (2002) celo meni, da je zaposlenim dandanes bolj pomembna kakovost življenja kot plača, ki jo dobijo mesečno. Posledica vsega tega je, da najboljši delodajalci danes niso več tisti, ki dobro plačajo delavce, temveč tisti, ki razvijejo tako organizacijsko kulturo in politiko znotraj podjetja, ki omogoča uravnoveženje dela in zasebnega življenja.

V večini družb in kultur prevladuje dejstvo, da je konflikt med delom in zasebnim življenjem večji pri ženskah kot pri moških. Čeprav se moški tudi srečujejo s tem izzivom, bolj prizadene ženske, saj so one tiste, ki povečini skrbijo za otroke, poleg tega pa vodijo celotno gospodinjstvo. Čeprav lahko več vlog prinese zadovoljstvo ženskam, pa lahko na dolgi rok ob usklajevanju dveh življenj, to prinese stres in preobremenitev (Crosby, 1987). Družinsko okolje in delovno okolje sta dva dejavnika, popolnoma različna, ki prispevata h povečanju zapletov za ženske, saj ženska zmeraj primerja, kaj je v določenem trenutku pomembnejše (Joshi, 1990).

V razvitih državah, predvsem Združenih državah Amerike vir stresa pri ženskah vključuje obremenitve tako na delovnem mestu kot tudi doma. Ženske se srečujejo tako s problemom otroškega varstva, medtem ko je ona v službi, problemi so povezani tudi s preostalim družinskim delom in z razmerjem med njo in partnerjem (Lewis & Cooper, 1987, 1988). Raziskave v daljšem časovnem obdobju in v različnih kulturah so pokazale, da se vzorec neenakosti v gospodinjstvu nadaljuje ne glede na partnerske veze, ki naj bile že nekoliko modernejše. Nadaljuje se neenakost podeljevanja gospodinjstkih del med partnerjema, čeprav sta oba zaposlena (Brannen & Moss 1991; Hochschild 1989). Uravnoveženje dela in družine je za ženske še toliko težje, ko imajo majhne otroke in predvsem, ko nimajo sorodnikov, ki bi otroke pazile v dopoldanskem času, da bi one lahko brez napetosti opravljale svoje delo. Ženske se velikokrat srečujejo z občutkom krivde, kompleksa, da ne preživijo dovolj časa s svojimi otroki in so jih prisiljene pustiti v varstvu pri varuškah ali v vrtcu. Ženske se tako spopadajo z dvojnimi bremenom (Buddhapriya, S. 2009. *Work-Family Challenges and Their Impact on Career Decisions: A Study of Indian Women Professionals*, Vikalpa. 34(1). Str. 34).

3.2 Dejavniki, ki vplivajo na uravnoveženje dela in družine

Hudson (2005) opredeljuje koncept v najširšem smislu kot zadovoljstvo na več ravneh življenja. Čeprav se definicije in pojasnila razlikujejo, je koncept povezan z ravnovesjem

ali splošnim občutkom harmonije v življenju. Hudson predstavlja model koncepta usklajevanja dela in družine, ki obsega tri dejavnike:

- Časovno ravnotežje, ki vključuje količino časa, namenjenega delu in nedelu
- Stopnja zadovoljstva z delom in nedelom
- Stopnja psihološke vključenosti ali zavezanost k delu in nedelu

Model koncepta usklajevanja dela in družine s komponentami zadovoljstva, časa in zavezanosti prikaže širšo sliko posameznikov. Na primer, nekdo, ki dela dva dni na teden in preživi preostanek tedna s svojo družino, je lahko neuravnotežen v komponenti časa, vendar je lahko uravnotežen v vlogi dela in nedela in je obenem lahko zadovoljen z vključenostjo v delo in družinsko življenje. Nekdo, ki dela 60 ur na teden, je neuravnotežen v času, saj ga premalo posveti družini. Na drugi strani pa je nekdo, ki dela 36 ur na teden, lahko nezadovoljen z delom, in preostanek časa preživi v drugih aktivnostih. To predstavlja uravnoteženje časa, vendar nezadovoljstvo na delu.

Zadnjih nekaj let se je pojem »uravnoteženje delovnega in družinskega življenja« preimenoval v »uravnoteženje delovnega življenja z preostalim.« Čeprav je koncept družine zelo širok pojem dandanes, pa koncept več ne zasleduje samo družinskega življenja, saj mora posameznik biti zadovoljen tudi na drugih področjih življenja, ki morajo biti uravnotežene, kar vključuje šport, glasbo, umetnost, prostovoljno delo (20:20 Series | The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice; HUDSON; 2005; http://au.hudson.com/documents/emp_au_Hudson_Work-Life_A4_Std.pdf; str. 2 -8).

Kucharova (2009) omenja tri pomembne dejavnike na individualni ravni, ki se jih mora preučiti, ko se vzpostavlja uskladitev dela in družine. Prvi dejavnik je preferenčna teorija in koncept vrednot. Preferenčna teorija se ukvarja s posameznikovimi preferencami oziroma vedenjem, kaj je zanj pomembno. Koncept vrednot se dotika prioritete liste vrednot, ki so posamezniku pomembne. Pri čemer se preferenčna teorija in vrednote povezuje. Drugi dejavnik je čas, ki ga zaposleni preživijo z otroci ali ostalimi družinskimi člani (Benn and Kvist 2007; Edlund 2007; Marikova 2008).

Tretji dejavnik pa je pomen življenjskega cikla oziroma življenjskega poglavja. (Gershuny 2003; A new organisation 2003; Hoem 2006; Križkova 2006; Modernising 2007). Vsak od teh treh dejavnikov po mnenju Kucharove (2009) daje veliko težino nauravnoteženje dela in družine (Kucharov, V. 2009. , Work – life balance: Societal and Private influences, Czech Sociological Review. 45(6). Str. 1285 -1286).

Eden izmed pomembnih dejavnikov uravnoteženja zadnja leta je tudi fleksibilno delo. Podjetja na tak način omogočajo zaposlenim, da uravnotežijo potrebe dela z odgovornostmi doma, kar je posebej primerno za ženske, se jim ni potrebno odreči enemu ali drugemu. Fleksibilnost na delovnem mestu pomeni tako fleksibilni čas, ki se kaže v tem, kdaj se delovni čas začne in konča, krajši delovni teden, kar pomeni, delo manj kot pet dni v tednu in nazadnje zreducirano delo, ki je polovični delovni čas (Rogier, S. &

Padgett, M. 2004. The Impact of utilizing a flexible work schedule on the perceived career advancement potential of women; Human Resource Development Quarterly. 15(1). str 89 - 90).

3.2.1 Notranji in zunanji dejavniki

Kot edini notranji dejavnik vidi primarij Jasna Čuk Rupnik samo genetiko, kar je osnova, ki je človeku dano. Na drugi strani pa razlaga, da tudi na genetiko vpliva okolje, pri čemer dodaja, da se tudi geni oziroma izražanje genov spremeni zaradi vpliva okolja (Intervju z prim Jasno Čuk Rupnik, dr. med, spec. ped., 2012).

Inštitut za družino in delo v Združenih državah Amerike je opravil raziskavo na več kot 2800 zaposlenih, tako moškega kot ženskega spola, pri čemer so ugotovili kar nekaj presenetljivih sprememb v načinu, kako moški in ženske drug drugega vidijo tako na delovnem mestu kot doma. Ženske veliko več prispevajo doma s finančnega stališča kot nekoč, moški na drugi strani pa se več ukvarjajo s skrbjo za otroke. Študija je preučevala še vrsto drugih vprašanj, kako moški kot ženske gledajo na starševstvo in delo. Izsledki raziskave so sledeči: V letu 2008, je kar 31 odstotkov žensk potrdilo, da si z možem oziroma partnerjem delita skrb za otroka, tako da ni več samo ženska tista, ki vozi otroke v šolo in iz šole, temveč jim pri tem pomagajo tudi možje, vendar kljub vsemu je še zmeraj ženska tista, ki več časa doma preživi z otroci. Posledica tega naj bi bila možnost dela od doma, kar daje možnost staršem, da so več časa z otroci. Raziskava je v nadaljevanju pokazala, da se kar 67 % moških strinja, da ima lahko ženska, ki dela, enako ljubeč odnos z otroci, kot ženska, ki je doma in skrbi samo za družino. Poleg tega ženske vedno več prispevajo v družini s finančnega stališča. Četrtnina vseh anketiranih je v letu 2008 zaslužila celo 10 % več kot partnerji (Maron F.D., 2009. Equal Stress. Newsweek).

Maron (Newsweek, 2009) navaja tudi zanimivo dejstvo, da si ženske po 29 letu, zajete v anketi, želijo več odgovornosti na delovnem mestu, čeprav imajo doma otroke, v primerjavi z letom 1992, ko je samo 60 odstotkov žensk z otroci doma želelo več odgovornosti na delovnem mestu.

Zunanji dejavniki koncepta uskladitve dela in družine se nanašajo na stopnjo ekonomskega razvoja v družbi in vladne politike. To je lahko doseženo z ocenitvijo državne blaginje ali stopnjo bruto domačega proizvoda na eni strani in na drugi strani z socialnim razslojevanjem, ki se kaže v stopnji izobrazbe in neenakosti prihodka ali v stopnji brezposelnosti. Na podlagi vladne politike je ključnega pomena družinska in socialna politika ter enake možnosti v državi. To se kaže kot družinski režim ali družinska blaginja. Družinski režim bi lahko bil definiran kot različni načini doseganja koncepta uravnoveženja dela in zasebnega življenja v različnih državah (Bettina e tal. 2009. Working time, gender and work – life balance, Str. 44).

3.2.2 Udeleženci v delovnem življenju žensk in njihov pomen ter vpliv

Zadnjih nekaj desetletij se povečuje število žensk na trgu delovne sile po vsem svetu. Družba oziroma javnost pa še zmeraj povečini vidi žensko vlogo kot mater otrok. Prav zato so se ženske znašle v situaciji, ko morajo krmariti med vlogami mame, partnerke, hčere in zaposlene. Udeležencev, ki vplivajo na življenje posameznice, je veliko in prav vsi imajo svojo vlogo (Siobhan, A.& Birch, E. 2000. Family responsibilities and Woman working lives. Woman economic Policy Analysis Unit. Curtin University of Technology, Discussion Paper Series 00/3, str 2).

Sodelavci na delovnem mestu

Ljudje so si med seboj zelo različni. In z različnimi ljudmi se srečujemo tudi na delovnem mestu. Eno najpomembnejših dejstev, ki veljajo med zaposlenimi na delovnem mestu, je doseganje medsebojnega oziroma vzajemnega spoštovanja. Vzajemno spoštovanje pomeni, da sprejemamo suvereno pravico drugih do drugačnega razmišljanja in izražanja svojih misli (Ovijač, D. Medsebojni odnosi v zdravstvenem timu in stres. Zbornik predavanja – Preprečimo, da nas stres stresa na delovnem mestu. Str 38).

Pomembno je, da organizacija vlaga v odnose z ljudmi, v ravnanje z ljudmi, saj so odnosi bistvenega pomena. To je pa že vprašanje voditeljstva, saj je vodja tisti, ki lahko vpliva na odnose v organizaciji. Pomembno je, da organizacija skrbi za ljudi, ima posluš za ljudi, za klimo, predvsem pa, da skrbi, kako bi naredili podjetje ljudem prijazno ter se prilagodili ženskam (Intervju z prim Jasno Čuk Rupnik, dr. med, spec. Ped., 2012).

Vodja

Vodja ima lahko izjemen vpliv na delovno življenje ženske. On je namreč tisti dejavnik oziroma faktor, ki pravzaprav lahko pomaga ženski pri ustvarjanju kariere ali pa jo zavre. V prvem primeru je vodja tisti udeleženec, ki v ženski vidi potencial in ji tako poda možnost napredovanja. Vodja ja namreč tudi tisti faktor, ki vpliva na klimo v podjetju, od katere je odvisno, kako bodo preostali zaposleni gledali na žensko kot na potencialno konkurenco ostalim moškim zaposlenim in istočasno osebo, ki bi znotraj organizacije lahko napredovala.

V drugem primeru je lahko vodja tisti člen, ki žensko popolnoma zavre in ji ustvarjanje kariere v dotični organizaciji onemogoči, saj v njej vidi vsekakor najprej bodočo mamo in ženo in šele nato nekoga, ki bi dihal in živel za organizacijo in njen uspeh (Large, M.& Saunders, M.1995. A decision making model for analysing how the glass ceiling is maintained: unblocking equal promotion opportunities. The International Journal of Career Management. 7(2), Str. 21 -28).

Partner

Partnerjeva podpora je najpomembnejša, ko eden izmed dveh ustvarja kariero. In prav to je temeljni problem dandanes, saj je ravno kariera tisti dejavnik, ki je zelo velika grožnja za

obstoj zakona. In ko ustvarja kariero ženska in je uspešnejša od moškega, daje moškemu na drugi strani to občutek manjvrednosti (Linehan, M. & Scullion, H. 2001. European female expatriate careers: critical success factors, Journal of European Industrial Training, 25/8, str. 398).

Kot prvi prim. dr. Čukova (2012) je ločitev dandanes velika težava in kot pravi, ni razlog ločitve v pomanjkanju ljubezni, temveč v merjenju moči med partnerjema. Na moči se stvari začnejo krhati, namreč tudi ženske danes več ne sprejemajo podrejenega položaja. Uskladiti se s partnerjem pa je popolnoma nekaj drugega kot prevladati partnerja. Prav zato je potrebno najti rast v sožitju.

Razmerje med sferami dela in družino ne predstavlja samo problema za ženske. Enako se kaže pri moških, ki se s trdom po doseganju ravnovesja med delom in družino, vključijo v družinsko življenje (The Social 2006; Edlund 2007), pri čemer jih nova vloga očetovstva prisili v ravnoteženje dela in družinskega življenja (Linehan, M. & Scullion, H. 2001. European female expatriate careers: critical success factors, Journal of European Industrial Training, 25/8, str. 398).

Širša družina

Po mnenju dr. Jasne Čuk Rupnik (2012) je najpomembnejša podpora ženski predvsem ožja družina, kamor se uvršča partner na prvem mestu in nato otroci, če jih ženska s partnerjem ima. Pri otrocih je bistveno, kot pravi dr. Čukova, da se z njimi komunicira. Pomembno je, da vedo, zakaj je mama odsotna. Šele kasneje, ko odrastejo, pravi Čukova, lahko otroci žensko/mamo podpirajo in jo razumejo. Širša družina, kamor se uvršča tudi sorodstvo, ji sicer pomembna, meni dr. Čuk Jasna, vendar ima vsekakor večjo težo ožja družina. Partner je tisti, s katerim ženska sobiva vsakodnevno, z njim rešuje težave in uživa v radostih skupnega življenja. Širša družina ima lahko različne poglede na ustvarjanje kariere in so lahko prej zaviralni dejavnik kot spodbujevalni.

Prijatelji

Prijatelji so tisti akterji, ki so pomemben del tako v delu zasebnega kot v delu delovnega življenja ženske. V obeh primerih so lahko podporniki oziroma imajo to vlogo. Kot pravi dr. Jasna Čuk Rupnik (2012), se povečuje pomen prijateljstva ravno pri samskih ljudeh, ki nimajo partnerja. Življenjski cikel je namreč tak, da se ljudje srečujemo s težavami. V zvezi jih tako zaupamo partnerju, na drugi strani pa samski ljudje zaupajo težave prijateljem. V delovnem življenju imajo vlogo svetovalca in morebiti tudi pomembno vezo ali kontakt na posameznikovi karierni poti

3.2.3 Dejavniki, ki vplivajo na delovno življenje žensk

Poleg udeležencev, ki imajo velik vpliv na delovno življenje žensk, so pomembni tudi dejavniki, zaradi katerih se ženske lotevajo ustvarjanja kariere. Med le – te štejemo:

Ambicioznost

Ambicija –e ž (i) je v Slovarju slovenskega knjižnega jezika (1994) opredeljena kot *močno hotenje, želja po uspehu, po uveljavitvi*. Ambiciozna ženska je potemtakem tista, ki si izrazito prizadeva za uspeh oziroma za uveljavitev (SSKJ, 1994, str 12).

Ženske, ki pridejo na visoke položaje znotraj organizacije so ambiciozne, navaja Maslinova (2005). Dejstvo, da pridejo v območje, ki je bolj kot ne rezervirano za moške kot za ženske in prebijejo stekleni trop, kaže na njihovo visoko stopnjo ambicioznosti, ki se kaže v tudi v njihovih karakternih lastnostih. Ženska, ki ustvari uspešno kariero, je izjemna, je drugačna, ima talent in sposobnosti, predvsem pa veliko mero samozavesti, s katero preskakujejo ovire. Na svojo pot do vrha pa ne gleda kot na bitko, ki jo bije z moškimi tekmeci. Kar jo žene na vrh, je uživanje in občutek ob uspehu, ki pride po soočenju z izzivi in priložnostmi ter ovirami. To je želja po samo napredovanju (Maslin, A. 2005, *Woman at work: Perspectives, Experiences & Tip*. University press, str. 6 -7).

Želja po uspehu

Ko omenjamo uspeh, si ga niti dva posameznika ne predstavljata na enak način. Definicija uspeha po Maxwellu (2008) zajema dva pomembna faktorja: Prvi faktor je slika, ki si jo ustvarimo, kaj posamezniku uspeh pomeni in drugi faktor, ki se nanaša na to, kako bomo do uspeha prišli. Maxwell (2008) v svoji knjigi definira uspeh kot »poznati namen svojega življenja, poskusiti doseči maksimum posameznikovega potenciala in na koncu žeti sadove uspeha.« (Maxwell, J. 2008. *Success 101 – what every leader needs to know*, str. 5-6).

Maslinova (2005) navaja, da je zelo pomembno, da posameznik razume, kaj je uspeh, kaj mu uspeh predstavlja in kako bo to vplivalo na življenje njega in ljudi okoli njega. Samo materialni uspeh brez zadovoljitve lahko predstavlja praznino v našem življenju. Uspeh na delovnem mestu brez osebnega uspeha je lahko nič.

Ko pravi Maslinova (2005), ima uspeh tudi svojo ceno, kar se kaže v tem, da uspeh na enem področju pomeni, da imamo zato manj časa za druge stvari in predvsem ljudi, ki so nam blizu. Uspeh je tako dvorezen meč predvsem v življenju ženske, saj povečini deluje tako, da bi bile rade na vseh področjih popolne in predane vsemu. Vendar dejstvo je, da tudi ženska ne more biti popolna žena, mama, partnerka in delavka obenem.

Problem, ki se kaže, zakaj imajo ženske slabo vest in niso popolnoma fokusirane na delo in morebitni uspeh, je vrednota otrok. Kariera in delo lahko ženski vzame veliko časa, ki bi ga drugače lahko namenila svojemu otroku, da se to kaže v pretirani slabi vesti in konstantnemu odločanju ali dati prednost karieri ali delu (Maslin, A. 2005. *Woman at work*, str. 1 - 3).

Želja po ugledu v javnosti

Veliko žensk, ki ustvarja kariero, jih naprej in navzgor žene želja po ugledu v javnosti oziroma v javnem življenju. Ženskam oziroma posameznikom nasploh, je tako vzor nekdo iz javnega življenja ali nekdo, ki v javnem življenju nekaj pomeni, pa naj bo to iz gospodarskega ali katerekoli drugega področja. Pomemben faktor je tukaj ugled, ki ga dotična oseba prejema v javnosti. Javnost so lahko ali mediji, ki o tej osebi pišejo, ali javnost mišljena kot ljudje, ki s spoštovanjem in občudovanjem obravnavajo dotično osebo. Maslinova razlaga pomen ugleda v ženskem svetu, ki je lahko še nekoliko drugače obravnavan, saj je še zmeraj precej malo število žensk, ki so na najvišjih položajih in ravno to ženske z željo po uspehu žene naprej. (Maslin, A. 2005. Woman at work. str. 1 - 3).

3.2.4 Udeleženci v zasebnem življenju ženske in njihov pomen ter vpliv

Poleg udeležencev, ki so bistveni akterji v delovnem življenju ženske, so na drugi strani pomembni tudi akterji, ki zapolnjujejo zasebno sfero posameznice. Določeni akterji so navzoči tako v delovnem kot tudi v zasebnem življenju ženske. Le - ti so:

Prijatelji

Prijatelji morajo biti, pravi dr. Jasna Čuk Rupnik (2012). So pomemben element v življenju vsakogar in pomembno je, da jim posameznik nameni svoj čas, ki ga ima. Prijatelji so zavetje posameznika, s katerimi lahko komunicira tudi o stvareh, ki jih morebiti partner ne bi razumel. To je še posebej značilno za ženske. Prijatelji so tisti, ki lahko v kritičnih trenutkih izrazijo nekoliko bolj objektivno mnenje o nastali situaciji kot na drugi strani domači ali partner. Pomemben je čas s prijatelji in predvsem dejstvo, da je potrebno prijateljstvo ohranjati in se zanj potruditi. Prijatelj je tudi tisti, ki zapolni posameznikov prosti čas, zato je pomemben element zasebnega življenja posameznika.

Partner

Raziskave so pokazale, pravi prim. Čukova, da ženske težje usklajujejo delo in družino oziroma imajo težjo nalogo kot moški. Primarij Jasna Čuk Rupnik dodaja, da moškim praviloma nivo stresnih hormonov upade ko pridejo domov, pri ženskah temu ni tako. Ženske naj bi tako imele doma večji občutek odgovornosti do otrok in družine, zato jemljejo delo doma kot dodatni napor, v primerjavi z moškimi, ki lahko to sprejmejo kot sprostitev. Za ženske so tudi ugotovili, da jih bolj bremenijo težave, ki se dogajajo na osebnem področju, pri čemer na moške bolj vplivajo težave, ki se dotikajo poslovnega življenja. Partner mora po besedah dandanes biti dovolj elastičen, da je sposoben poskrbeti za otroke, ko matere ni doma. Prim. Čukova pravi, da se seveda plača cena, ko ženska ni z možem in z otroci, ampak otroci znajo razumeti, da mame ni doma. Enako je s partnerjem. Čukova (2012) dodaja, da ženska potrebuje moškega ne zaradi nasvetov, saj le - teh ne potrebuje, temveč potrebuje partnerja, da se mu lahko zaupa, potoži.

Če moški ni sposoben sprejeti svoje žene kot uspešne, kreativne, ki je na višjem položaju kot morebiti on, bo lahko zafrustriran, če ima šibek karakter. Tako lahko doma pride do

najbolj absurdnega merjenja moči, ki se največkrat konča z ločitvijo. (Intervju z prim Jasno Čuk Rupnik, dr. med, spec. ped., 2012).

Otrok

Materinstvo predstavlja največji karierni problem za ambiciozne ženske. In prav tu je bistvenega pomena, da ženska verjame vase in v svoje zmožnosti. Če ima pretirano slabo vest in občutek, da zaradi kariere zanemarja otroka, se bo sčasoma začelo dogajati, da ne bo popolnoma predana tudi na delovnem mestu. Če pa bo verjela v to, kar počne, bo tudi sprejela, da otroci ne bodo zanemarjeni brez mame.

Nov vzorec kariere se kaže pri ženskah, ki so začele ustvarjati kariero v tradicionalnih organizacijskih strukturah, kmalu dosegle visok položaj, kasneje pa se odločajo za samo zaposlovanje, saj jim to omogoča ugled, znanje in veliko poznanstev. To jim omogoča, da so lahko več z otroki ali jih imajo s seboj na delovnem mestu (Maslin, A. 2005. *Woman at work*. Str. 14.)

Primarij Čukova (2012) pravi, da je pomembno, da se ima z otroci enakovreden odnos. Če ženska meni, da otrok služi družini, je drugače kot če jih vzgajamo v duhu odgovornosti. Otroci lahko veliko prispevajo, da družina funkcionira, pomembno je le razporejanje vlog. Otrokom je potrebno dati vedeti, kaj se od njih pričakuje. Če pa se spustimo na nivo merjenja moči, lahko ta okvir propade.

3.2.5 Dejavniki, ki vplivajo na zasebno življenje žensk

Želja po prostem času in druženju

Enotne definicije za prosti čas ni. Za Dumazdier –ja je prosti čas tisti čas, ko posameznik nima obveznosti. To so vse tiste dejavnosti, ki jih opravlja posameznik po mili volji in jih opravlja po delu ter po opravljenih družinskih obveznostih (Lešnik, 1982, str. 120). Funkcija prostega časa je lahko počitek, rekreacija, zabava ali dejavnosti za razvoj osebnost (Miklavič, K. 2007. *Čipkarsko izobraževanje v Idriji*. Dipl. delo. Str. 23).

Prosti čas je za človeka izjemnega pomena. To je čas, ko se posameznik lahko ukvarja z stvarmi, ki ga res veselijo, naredijo srečnega in ga predvsem sproščajo od napornega dela. Najpomembnejše pa je, da prosti čas pomembno vpliva na kvaliteto posameznikovega življenja (Levec, M. 2004. *Ženske in prosti čas – odnos dela in prostega časa žensk*. Dipl. delo. Str.32).

Predvsem za ženske je prosti čas bistvenega pomena, saj se skozi prosti čas lahko naučijo ceniti same sebe kot posameznike in lahko pridobijo zaupanje za spopad z družbenimi vlogami, omejitvami in stereotipi (Henderson, 1990:229). Še bolj je zanimivo dejstvo, navaja Hendersonova, da se dolga leta znanstveno ali strokovno niso ukvarjali s prostim časom žensk. To so začeli preučevati šele v 80. letih. (Henderson, K & Hickerson, B. 2007. *Women and Leisure: premises and Performances Uncovered in an Integrative Review*. 39 (4). 561 -610).

Vsekakor je prosti čas pomemben dejavnik v zasebnem življenju žensk. Po Jankoviću (1975, 153) prosti čas sledi načelom svobode, samoaktivnosti, raznovrstnosti in individualnosti (Miklavič, K. 2007. Čipkarsko izobraževanje v Idriji. Dipl. delo. Str. 23).

Prosti čas je tisti dejavnik, ki ženske bogati osebnostno. Na drugi strani pa je lahko tudi tisti dejavnik, ki žensko odvrne od ustvarjanja kariere. Ustvarjanje kariere namreč posledično pomeni manj časa za prijatelje, za druženja in vsekakor manj prostega časa en samo v življenju ženske temveč v življenju vsakogar (Levec, M. 2004. Ženske in prosti čas – odnos dela in prostega časa žensk; Dipl. delo. Str. 32).

Želja po otroku in družini

Ženske imajo slej ko prej željo po otroku. Tudi tiste, ki ustvarjajo kariero. Ali je to prej ali pa kasneje. In ta želja je vsekakor pomemben dejavnik, ki vpliva tako na ustvarjanje kariere kot tudi na zasebno življenje. Želja po otroku je tisti dejavnik, ki spremeni žensko dožemanje njene kariere in dela nasploh.

Raznolikost je del vsake organizacije. In ena takih pomembnih raznolikosti znotraj organizacije, ki se dotika spola, je nosečnost in rojstvo otroka. Nosečnost je eno izmed pomembnejših poglavij, ki se ne dotikajo samo bodoče mame, ampak vsekakor tudi delodajalca. Veliko literature opisuje težave, s katerimi so se nekoč srečevale zaposlene ženske, ki so zanosile. Te težave so se kazale predvsem kot diskriminacija, spremenjeno vedenje iz strani zaposlenih in vodje (Adams e tal , 2005, Gatrell, 2004; Halpert e tal, 1993). Vendar je to le literatura. V realnosti noseče zaposlene ženske znotraj organizacije niso drugače obravnavne oziroma ne bi smele biti (Brown e tal, 2002; Major, 2004; Adams e tal, 2005; Buzzanell and Liu, 2007). (Mäkelä, L., 2009, Working women positioning themselves in the leader – follower relationship as a result of pregnancy; Gender in Management: An International Journal, 24 (1); Str. 46 -62; baza Emerlad).

Ko zaposlena ženska zanosi, je njeno delovno razmerje z delodajalcem bistvenega pomena v času njene nosečnosti (Halpert e tal, 1993; Major, 2004; Liu and Buzzanell, 2007). In to razmerje ima bistven vpliv na dolgi rok, saj je od obravnavanja ženske v času nosečnosti odvisno, ali se bo po koncu porodniškega dopusta ta dotična ženska vrnila nazaj na isto delovno mesto (Lyness e tal, 1999; Houston and Gillian, 1993; Davis e tal, 2005; Buzzanell and Liu, 2007).

3.3 Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja

Vprašanje razmerja med delovnim in zasebnim postaja vse pomembnejše za Management človeških virov. Sodobne družbe težijo k polni zaposlenosti prebivalstva, kar pomeni, da v družini ni nikogar, ki bi skrbel za otroke in ostale akterje, medtem ko delovno sposobni delajo. Na drugi strani pa globalizacija povečuje pričakovanja delodajalcev in s tem sili delavce v delo tudi izven delovnega časa in večji razpoložljivosti za delo zvečer, ob sobotah in nedeljah. To vsekakor vodi v preobremenitev zaposlenih.

Na drugi strani je velik problem nizka stopnja rodnosti, zaradi česar se družba hitro stara. Za ohranjanje ravnotežja se v družbi pričakuje, da bodo vsi za delo sposobni tudi delovno aktivni. To pa zaostreje obe navedeni vprašanji: Intenziviranje in fleksibilizacije dela ter skrbi za družinske člane. Kot navaja Googins (1996), je v ZDA lojalnost delovnim ciljem devetkrat večja od lojalnosti potrebam družine (Zupan, N. & Svetlik, I. 2009. Menedžement človeških virov. Str. 374).

Organizacije se zavedajo pozitivnih posledic uravnoteženega življenja, saj se zavedajo kako so lahko družinske izkušnje pomembne na delovnem mestu, saj si delavec s svojim prispevkom krepí in bogati delo (Gallos, 1989) in obratno. Dejstvo je neizpodbitno, da ravnotežje med obema poloma prinese večjo učinkovitost v vse sfere življenja (Buddhapriya, S. 2009. Work-Family Challenges and Their Impact on Career Decisions: A Study of Indian Women Professionals, Vikalpa. 34 (1).Str. 32).

Kaj lahko naredijo organizacije: organizacije bi morale uvesti fleksibilni delovni čas, shemo otroškega varstva, delo od doma, in delitev delovnega mesta (Frame & Hartog, 2003; Lokwood, 2003; White e tal, 2003; Ponzellini, 2006; Aycan e tal, 2007, Maxwell, 2005). Organizacija lahko odpre dnevno varstvo za otroke zaposlenih. Družini prijazno podjetje bo skrbelo tudi za druge potrebe zaposlenih, kot so ustrezne aktivnosti, relaksacija, počitnice in skrbela za koncept »prijateljsko organizacijski odnos«, ki temelji na tem, da bi se vsakemu zaposlenemu naredil urnik, ki ne bi temeljil samo na delu, temveč bi upošteval še vsa ostala področja življenja, ki bi zagotavljala uravnoteženje dela in zasebnega življenja. Fleksibilni delovni čas kot eden izmed metod bi lahko pripomogel k temu, da bi imeli na voljo kar nekaj časa v tednu, ki bi ga lahko zapolnili z svojimi aktivnostmi, če bi ostale delovne opravili in si porazdelili čas pravilno (Aycan e tal, 2007).

Ena od opcij pa je tudi delo od doma, kar omogoča današnja napredna informacijska tehnologija, ki omogoča, da zaposleni niso več fizično na delovnem mestu, temveč lahko delo opravljajo od doma (Naktiyok & Iscan, 2003).

(Ramazan, E., 2008, Importance of Work – Life in Today's Information Age; Asian Journal Of Information technology 1 (1), str 2).

3.3.1 Kako doseči uravnoteženje

Kot pravi Buddhapriya (2009, 32), je ravnotežje najlažje doseči, ko ima posameznik izpopolnjeno življenje, tako delovno, družinsko kot tudi socialno. Avtorica navaja, da ima posameznik enkrat poleg službe, družine, tudi socialno življenje, ki je pomemben koncept pri temu doseganju ravnotežja. Posameznik kljub vsem obveznostim, ne sme pozabiti nase, na svoje potrebe, svoje želje in prosti čas (Buddhapriya, S. 2009. Work-Family Challenges and Their Impact on Career Decisions: A Study of Indian Women Professionals, Vikalpa. 34 (1).Str. 32).

Guild (2003) v svojem članku navaja sledeče načine kako se lahko doseže ravnotežje med delom in zasebnim življenjem oziroma kakšne so poti do uravnoteženja:

- **Uporaba zunanjih sredstev (angl. *outsourcing*)** – Čas z družino je bolj pomemben kot opravki, ki se jih mora postoriti. Zato je pomembno, da se čim več opravkov preda zunanjim storitvam, če le finančna plat to dopušča. Stanovanje lahko pospravi najeta čistilka, enako lahko zlika perilo najeta likarica, hrana se lahko naroči preko spletne strani in vam jo dostavljenci dostavijo na dom. Pomembno je prioritiziranje.
- **Dopuščanje osebnih spremembe** - Pri uravnoteženju je pomembno, da razmišljamo v trenutni situaciji, v kateri smo. To pomeni, da se odločitve sprejemajo na podlagi našega trenutnega življenja.
- **Klima v podjetju** - Ko ženska išče novo službo, je pomembno, da preuči kulturo podjetja, kjer želi ali ima možnost delati. Predvsem je za ženske pomembna informacija, kakšna je podpora žensk mater.
- **Porodniški dopust** – v tujini ni enakih pogojev kot v Sloveniji, kjer je mati na porodniškem dopustu 12 mesecev in velja to za vsa slovenska podjetja. Porodniški dopust v Sloveniji po Zakonu o delovnih razmerjih ženski pripada. V tujini je porodniški dopust odvisen od države in zakonodaje, ki v tej državi velja. Vsekakor pa je potreben dogovor z delodajalcem glede tega.
- **Več kot otroci in delo** – pomembno je dejstvo, da se koncept delovnega in zasebnega ne vrti samo okoli otrok. To ravnotežje se dotika stvari, ki so posamezniku vseh poleg dela.
- **Vedeti, kje so omejitve** – zmeraj si mora posameznik postaviti omejitve. Tako velja tudi za ženske. Ali je to delovno mesto ali dom. Nikakor ne moremo poseči čez svoje zmožnosti, saj s tem ogrozimo svoje zdravje in počutje. Ko delamo eno stvar, je pomembno, da smo fokusirani nanjo

(Wendy, G., 2003, Woman at work).

V večini družb in kultur, se zaposlene ženske velikokrat srečujejo z delovno – zasebnim konfliktom. Tudi moški se s tem konfliktom srečujejo, vendar je naloga na strani zaposlenih žensk težja, saj se srečujejo še z drugimi prioritetai poleg službe, kar je predvsem gospodinjstvo, skrb za otroke, ostale družinske člane.

Družinsko okolje in delovno okolje sta dve popolnoma različni okolji s svojimi zahtevami in nalogami, problemi in komplikacijami, in med tema dvema okoljema, družinsko okolje pri ženskah zmeraj prevlada (Buddhapriya, S. 2009. Work-Family Challenges and Their Impact on Career Decisions: A Study of Indian Women Professionals, Vikalpa. 34 (1).Str. 32).

3.4 Načini uravnoteženja delovnega in družinskega življenja

Ko je govora o usklajevanju delovnega in zasebnega življenja, obstaja veliko načinov, kako to v praksi tudi uresničiti. V nadaljevanju bom predstavila nekaj pomembnih načinov, ki so že v veljavi in pripomorejo k uskladitvi.

Družini prijazno podjetje

Družini prijazno podjetje je projekt Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, pri čemer se podeli certifikat tistemu podjetju, ki spodbuja prijazno politiko v podjetju. Prednosti so v tem, da se poveča motivacija zaposlenih, pripadnost podjetju iz strani zaposlenih, večja je tudi produktivnost zaposlenih. Med zaposlenimi je več zadovoljstva kar pomeni manj stresa, zmanjšujejo pa se tudi stroški povezanih s fluktuacijo zaposlenih. Poleg neposrednih pozitivnih ekonomskih učinkov na uspeh podjetij so podjetja z družini prijaznimi pogoji dela in zaposlovanja privlačnejša za izobražene mlade kadre. Pozitiven odnos do starševstva dokazano znižuje bolniške odsotnosti, večja je motiviranost zaposlenih, manjša pa tudi se menjavanje zaposlenih. Podjetje pridobiva na ugledu med poslovnimi partnerji, pri čemer se večja tudi konkurenčnost podjetja. Veliko podjetij v tujini program izvaja že dalj časa, v Sloveniji pa je to edini tovrstni certifikat

Projekt želi prispevati k dolgoročnemu procesu spreminjanja kulture v podjetjih in ozavestiti posameznike in delodajalce, da uspešna kariera in družina nista nezdržljivi in se ne izključujeta ter da za uspešno kariero ni treba žrtvovati družinskega življenja. Pridobitev Certifikata Družini prijazno podjetje je revizorski postopek, ki ima funkcijo ocenjevanja in svetovanja delodajalcem katera orodja uporabljati za boljše upravljanje s človeškimi viri v kontekstu usklajevanja poklicnega in družinskega življenja zaposlenih. Osnovne značilnosti sistema certificiranja Družini prijazno podjetje so v tem, da se ne vrednoti samo trenutne situacije, temveč se spodbuja podjetje k izboljšanju le –te.

Katalog ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja obsega 110 ukrepov, ki so razdeljeni na delovni čas, organizacijo dela, delovno mesto, večšine vodstva, razvoj kadrov, storitve za družine, strukturo plačila in nagrajevanimi dosežki in politiko informiranja in komuniciranja.

Veliko podjetij se je odločilo za uvedbo otroškega časovnega bonusa (dopust na prvi šolski dan oz. ob uvajanju v vrtec), fleksibilne delovne odmore, fiksni delovni čas z izbiro prihoda in odhoda, upoštevanje starševskih obveznosti pri načrtovanju izmenskega dela, delo na daljavo in delo od doma. Precej podjetij se je odločilo za pooblaščenca, ki bi pomagal usklajevati vprašanja poklica in družine, za podporo aktivnemu očetovstvu, spodbujanje žensk na delovnem mestu, za podporo pri vključevanju po daljši odsotnosti, določitev višine regresa glede na velikost družine, ugodnejše najemanje stanovanjskih kreditov in različne storitve za družine. Z ukrepi družinam prijazne politike, kot so: premakljiv delovni čas, delitev delovnega mesta, delo na domu, usklajevanje dela s šolskimi obveznostmi otrok se doseže razbremenitev staršev. Starši tako lahko uskladijo službene in družinske obveznosti (Ministrstvo za delo, družine in socialne zadeve; Certifikat družini prijazno podjetje).

Med prvimi se je postopku certificiranja pridružila založba Družina, med najbolj znanimi pa so: farmacevtska družba Lek, poslovni sistem Mercator, poslovna skupina Sava, e-Študentski servis, Helios Domžale, IBM Slovenija, Inštitut Jožef Stefan, Kontrola zračnega

prometa Slovenije, BPH Medvešek Pušnik, Planet GV, Si.mobil, TOM Mokronog, Ydria Motors, Zavarovalnica Maribor in drugi. Danes jih je že več kot 70 (Kastelec, B. 2007. Za kariero ni treba žrtvovati družine. Št. 2).

Družinska politika

Namen družinske politike je izboljšati kvaliteto življenja družin. Od države pa so odvisni prerazdelitveni ukrepi ekonomske, družinske in socialne politike. V Sloveniji je ta politika opredeljena kot skupek socialnih, ekonomskih, pravnih, pedagoških, zdravstvenih in drugih ukrepov, ki jih Slovenija izvaja za večjo kakovost življenja družin. Slovenija ima glede na obstoječe ukrepe dobro razvito družinsko politiko, ki omogoča usklajevanje družinskega in delovnega življenja (Tatjana, R. e tal. 2010. Raziskava o vplivih veljavnih ukrepov družinske politike na odločanje za otroke. Končno poročilo. Inštitut Republike Slovenije za Socialno varstvo. Str 35).

Temelj družinske politike je Ustava Republike Slovenije, kjer 53. člen opredeljuje, da država varuje družino, materinstvo, očetovstvo, otroke in mladino ter ustvarja za to varstvo potrebne razmere. Pet in petdeseti člen pa navaja, da je odločanje o rojstvu otrok svobodno (Uradni list; Ustava Republike Slovenije; 53. in 55 člen; Ur.l. RS, št. 33I/1991).

Pomemben plansko - strateški dokument je tudi Resolucija o temeljnih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji, ki določa smeri razvoja posameznih delov družinske politike. Prvotni namen resolucije je izboljšati socialno – ekonomsko položaj družin z otroki. Republika Slovenija bo tako s pomočjo resolucije uresničevala ukrepe na ekonomsko – fiskalnem področju, na področju družbenih služb in drugih dejavnosti, na področju zaposlovanja in na področju stanovanjskega gospodarstva (Uradni list; Resolucija o temeljnih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji; Ur.l. RS, št. 40/1993).

Starševski dopust

Z vidika usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, je pomembno tudi koriščenje starševskega dopusta in uveljavljanje pravic, ki iz njega izhajajo, kot na primer delitev dopusta za nego in varstvo otroka med oba starša ter zaposlitev za krajši delovni čas do tretjega leta otrokove starosti. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih ureja pravice staršev do vseh vrst starševskega dopusta: porodniški dopust, očetovski dopust, dopust za nego in varstvo otroka ter posvojiteljski dopust.

V Sloveniji starševski dopust v celoti večinoma koristijo ženske. Leta 2003 je bilo med upravičenkami in upravičenci, ki so uveljavljali pravico do dopusta za nego in varstvo otroka, 2,3% očetov. Delež se je v primerjavi s prejšnjimi leti, ko je znašal manj kot 1%, povečal.

V skladu s tem zakonom in z Zakonom o delovnih razmerjih je delodajalec dolžan delavkam oziroma delavcem zagotoviti odsotnost z dela ali krajši delovni čas zaradi izrabe starševskega dopusta. Poleg starševskega dopusta ima delavka oziroma delavec pravico do

dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva. Ta pravica izvira iz socialnega varstva, enako kot če bi delavka oziroma delavec delal polni delovni čas.

Delavka, ki doji in dela s polnim delovnim časom, ima pravico do najmanj enournega odmora za dojenje med delovnim časom. Bolniški dopust za nego otroka lahko koristi kateri koli od staršev, vendar praksa kaže, da to pravico koristijo večinoma ženske. Slovenija se je v temeljnih ciljih Resolucije o temeljnih oblikovanju družinske politike v RS zavezala, da bo ustvarjala pogoje za kakovostnejše usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti staršev ter spodbujala k enaki odgovornosti obeh staršev. Ta cilj se uresničuje z ukrepi na ekonomskem in davčnem področju, na področju družbenih služb in drugih dejavnosti ter na področju zaposlovanja. (Podlaga za Resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005, str. 9 -10).

Očetovski dopust

Eden od ukrepov družinske politike preko Zakona o starševskem dopustu in družinskih prejemkih ureja zavarovanje za starševsko varstvo in pravice, ki iz tega izhajajo. V Sloveniji imajo pravico do starševskega dopusta starši in druge osebe, če so zavarovanci po tem zakonu in plačujejo prispevke za starševsko varstvo (Rakar, T. e tal. 2010. Raziskava o vplivih veljavnih ukrepov družinske politike na odločanje za otroke. Končno poročilo. Inštitut Republike Slovenije za Socialno varstvo. Str 35).

S spremembami Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih so očetje dobili neprenosljivo pravico do očetovskega dopusta v trajanju 90 dni. V letu 2003, ko je v veljavo stopila pravica do 15 dni očetovskega dopusta, ki jo očetje lahko izrabijo v času trajanja porodniškega dopusta matere, je to možnost izkoristilo 10.917 očetov, v povprečnem trajanju 8 dni (Podlaga za Resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005, str. 9 -10).

Očetovski dopust je namenjen očetom, ki skupaj z mamo sodelujejo pri vzgoji, negi ter varstvu otroka. Oče ima pravico do očetovskega dopusta do 90 koledarskih dni, pri čemer mora prvih 15 dni koristiti do dopolnjenega šestega meseca otrokove starosti, drugih 75 dni pa lahko izrabi nadalje do tretjega leta starosti otroka. V primeru, ko oče namesto mame koristi porodniški dopust, mu pravica do očetovskega dopusta ne pripada. Očetovski dopust lahko oče koristi v obliki polne odsotnosti z dela, v strnjenem nizu ali po dnevih. Od leta 2004 do 2009 se je število očetov, ki se odločijo za koriščenje očetovskega dopusta, povečalo. Največ se jih odloči koristiti 15 dni (Rakar, T. e tal. 2010. Raziskava o vplivih veljavnih ukrepov družinske politike na odločanje za otroke. Končno poročilo. Inštitut Republike Slovenije za Socialno varstvo. Str 35).

Število očetov, ki uveljavijo očetovski dopust z očetovskim nadomestilom, se z leti povečuje in od leta 2004 dalje ga prejema več kot 70 vseh očetov. Leta 2004 je ta dopust uveljavilo 12.667 očetov, leta 2005 11.308 očetov, leta 2006 14.098 očetov in leta 2007 15.289 očetov. Leta 2008 je očetovsko nadomestilo prejemale oz. očetovski dopust izrabilo 15.800 očetov ali za dobre 3 več kot leta 2007, ko je bilo pri nas izplačanih za ta namen

nekaj čez 10 mio. EUR (leta 2003 pa dobrih 5 mio. EUR). Leta 2009 se je njihovo število povečalo na 17.534 (Statistični urad Republike Slovenije. 2009. Svetovni dan očetov).

Delo od doma

Eden od ukrepov je tudi delo od doma oz na daljavo, ki omogoča zaposlenim, da izpolnijo svoje delovne obveznosti izven poslovnih prostorov. Delavec opravlja svoje delo od doma oziroma v prostorih po svoji izbiri. Zaposleni mora izpolnjevati zahteve za opravljanje dela na daljavo, ki so določene z internim pravilnikom. Za ženske je ta ukrep več kot dobrodošel, saj bi tako z delom od doma uskladile tudi družinsko življenje, saj tako delo omogoča večjo združljivost službe z individualnim življenjem. Slabost je morebiti to, da ženska postane a socialna, saj se lahko s takšnim načinom dela pretrgajo vezi s sodelavci (Blatnik, T e tal. 2012. Vključi. Vse. Združenje manager. Sekcija managerk. Str. 15 -16).

Storitve za družine

Organizacije bi se lahko prostorsko reorganizirale tako, da bi nudile zaposlenim storitve kot so vrtci ali igralnice znotraj organizacije. Ti ukrepi predvidevajo največje finančne naložbe. Zadržek za takšne storitve je lahko tudi občutek vmešavanja delodajalca v zasebno življenjsko sfero zaposlenih. V Skandinaviji v podjetjih pogosto organizirajo tudi delavnice za zaposlene na temo starševstva, vzgoje in družinskih odnosov. Tudi v slovenskih podjetjih počasi prepoznavajo te potrebe zaposlenih. Za ženske, ki so zaposlene, bi bil vrtec znotraj podjetij dobra rešitev. Za ženske je to ugodna rešitev, saj bi s tem, ko je vrtec v organizaciji, ženske /mame lahko pridobile tudi na času. Zjutraj bi tako lahko prišle prej na delovno mesto in popoldne bi lahko dlje ostale. Poleg tega bi ženske bile tudi z materinskega vidika bile lahko bolj pomirjene, če bi bil njihov otrok blizu nje (Blatnik, T e tal. 2012. Vključi. Vse. Združenje manager. Sekcija managerk. Str. 15 -16).

Ukrepi s področja delovnega časa

Ti ukrepi so že dlje časa poznana praksa v podjetjih in vključujejo gibljiv delovni čas in skrajšani delovni čas, delitev dela med več zaposlenimi, otroški časovni bonus. Ti ukrepi so preprosti za vpeljavo, saj zahtevajo malo tehničnih prilagoditev in minimalne finančne vložke. To je dober ukrep, saj pokaže na dejstvo, da delavčeva navzočnost na delovnem mestu ni več pogoj in merilo za ocenjevanje uspešnosti. Prednost je zadovoljstvo zaposlenih, predvsem ženske, ki bi tako lažje usklajevale poklicno in zasebno življenje. Razume se tudi, da jih delodajalci razumejo in spoštujejo njihove želje (Blatnik, T e tal. 2012. Vključi. Vse. Združenje manager. Sekcija managerk. Str. 15 -16).

Otroško varstvo

Organizacijo predšolskega varstva v Sloveniji urejata Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja in Zakon o vrtcih. Slovenija ima enoten sistem predšolske vzgoje. Za organizacijo in izvedbo predšolske vzgoje so zadolženi javni in zasebni vrtci. Javni vrtci so ustanovljeni s strani občine, zasebni pa s strani domačih ali tujih pravnih ali fizičnih oseb. Zasebnim vrtcem je s strani občine lahko dodeljena koncesija, kar jih umešča

v javno mrežo in za njih veljajo enaki pogoji kot za javne vrtce (Rakar, T. e tal. 2010. Raziskava o vplivih veljavnih ukrepov družinske politike na odločanje za otroke. Končno poročilo. Inštitut Republike Slovenije za Socialno varstvo. Str 63).

Po 2. členu Zakona o vrtcih je temeljna naloga vrtcev pomoč staršem pri celoviti skrbi za otroke, izboljšanje kvalitete življenja družin in otrok ter ustvarjanje pogojev za razvoj otrokovih telesnih in duševnih sposobnosti. Po 15. členu Zakona o vrtcih predšolska vzgoja poteka v dveh starostnih obdobjih. Prvo obdobje so otroci v starosti od enega do treh let in drugo obdobje so otroci v starosti od treh let do vstopa v šolo (Zakon o vrtcih – ZVrt; 2. člen, 15. člen; Ur.l. RS, št. 12/1996).

V Sloveniji imamo dobro razvit sistem javnega otroškega varstva. V šolskem letu 2003/04 je bilo v vrtce vključenih 60,8% otrok od prvega leta starosti do vstopa v šolo. Vendar pa se delovanje teh institucij le počasi prilagaja različnim spremembam na trgu dela. Največji problem je obratovalni čas vrtcev, ki v večini vrtcev ni prilagojen delovnemu času staršev. To pa slabi možnosti za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja staršev (Podlaga za Resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških. 2005. Str. 9 - 10).

Vključitev otrok v predšolske ustanove (do šestega leta) ni obvezna. Pred prehodom na devetletno osnovno šolo je bilo obvezno samo leto predšolskega izobraževanja (Kanjuo, M. A. & Černigoj N. S. 2004. Starši med delom in družino. Zaključno poročilo. Str. 7 -8).

4 RAZISKAVA O POMENU URAVNOTEŽENOSTI DELOVNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA PRI USPEŠNI KARIERI ŽENSK

V svojem magistrskem delu sem se odločila, da v empiričnem delu intervjuvam tri skupine žensk, pri čemer sem v vsaki skupini intervjuvala tri ženske. Tako sem skupaj poglobljeno intervjuvala devet žensk. V prvi skupini sem intervjuvala ženske, ki so na svoji življenjski poti dosegle zelo velike poslovne uspehe, obenem pa uspešno usklajevale dom in družino ter svoj prosti čas. V drugi skupini sem se opredelila na ženske, v starostnem razredu do 30 let, ki ustvarjajo kariero. Tretja skupina pa predstavlja ženske, ki imajo sicer izobrazbo, vendar so se odločile, da bodo doma, ter skrbele za dom in družino.

4.1 Namen in cilj raziskave

Namen moje empirične raziskave je raziskati videnje treh skupin po eni strani popolnoma enakih žensk z vidika izobrazbene strukture, ki živijo popolnoma različna življenja. Ker se v naslovu svojega magistrskega dela dotika samo uspešnih žensk, me je v empiričnem delu zanimalo, kako živijo, delujejo in funkcionirajo ženske, ki uspešnim ženskam stojijo neposredno nasproti s svojimi vrednotami, cilji in željami. Tako sem na eni strani preučevala ženske, ki so svoje ime v poslovnem svetu že opravičile, na drugi strani intervjuvala ženske, ki so pravzaprav njihove naslednice, kot tretjo skupino pa sem preučevala ženske, ki so kljub izobrazbi ostale doma in se v celoti posvetile skrbi za

družino. Namen je torej preučiti nazore in poglede teh različnih skupin žensk ter ugotoviti, kaj jih žene naprej, kaj jim je pomembno v življenju in kako usklajujejo vse življenjske sfere.

Cilj empirične analize je, da bi z raziskavo dokazala, da niso samo uspešne poslovne ženske tiste, ki so primorane usklajevati delo in družino oziroma zasebno življenje, ampak so na drugi strani tudi predstavnice, ki živijo popolnoma drugačno življenje, na prvi pogled enostavnejše kot tiste, ki ustvarjajo kariero, pa vseeno dokazujejo, da je tudi skrb za družino svojstven poklic, ki vzame 24 ur časa na dan.

4.2 Metodologija raziskave

Kot tip metodologije sem se odločila za kvalitativno analizo, pri čemer sem uporabila metodo poglobljenega intervjuja. Pri opravljanju intervjujev sem uporabila vnaprej pripravljena vprašanja, ki sem jih sama sestavila z namenom informacij, ki sem jih želela pridobiti. Za vsako skupino žensk so bila drugačna vprašanja (prepisi intervjujev je v Prilogi).

Zbiranje podatkov je potekalo s spraševanjem. Z vsemi ženskami sem bila v neposrednem stiku, saj sem naredila intervju z vsako posebej. Vsak intervju je trajal približno eno uro, potrebovala pa sem približno mesec dni, da sem pridobila vse intervjuje. Vse intervjuje sem opravila tako, da sem si že ob intervjuju zapisovala njihove odgovore in uporabila diktafon. Vsem sem zagotovila, da bodo ostali anonimni, saj je bila to tudi njihova želja. Glede časa intervjuja sem se popolnoma prilagajala času intervjuvancev, prostor pa sem določila sama. Pazila sem, da v prostoru ni motečih dejavnikov.

4.3 Rezultati poglobljenih intervjujev treh skupin žensk

Vsi prepisani intervjuji so v prilogi magistrskega dela. Tabela 5 prikazuje demografske podatke prve skupine žensk, druge in tretje. Iz tabele je razvidno, da je v moji raziskavi sodelovalo 9 žensk. Vse prihajajo iz Ljubljane in delujejo na področju Ljubljane. Vse so univerzitetno izobražene, vsaka pa zaseda določeno delovno mesto.

Tabela 5: Demografski podatki prve, druge in tretje skupine

	Starost	Izobrazba	Delovno mesto
1. skupina			
Oseba A	53 let	Doktor ekonomskih znanosti	Uspešna podjetnica in finančnica
Oseba B	75 let	Doktorica medicine, specialistka anesteziologije	Predsednica društva
Oseba C	58 let	Diplomirana univerzitetna novinarka	TV medij
2. skupina			
Oseba D	27 let	Univ dipl. ekon	Direktorica marketinga in prodaje
Oseba E	28 let	Univ. dipl. ekon	Članica uprave, vodja splošnih služb
Oseba F	29 let	Univ. dipl. kom	Samostojna podjetnica
3. skupina			
Oseba G	29 let	Univ. dipl. pravnica	Skrb za družino, doktorski študij prava
Oseba H	27 let	Univ. dipl. pedagoginja	Skrb za dom in družino
Oseba I	28 let	Univ. dipl. krim.	Skrb za dom in družino

Vir: Lasten vir

4.4 Rezultati raziskave o pomenu uravnoteženosti delovnega in poslovnega življenja pri uspešni karieri žensk

V prvi skupini žensk, kjer so zastopane ženske pod A, B in C, sem želela ugotoviti, kako so te ženske, ki so v svojem življenju že ustvarile uspešno kariero, usklajevale družino in delo. V drugi skupini žensk, kjer so zastopane osebe D, E in F, sem želela ugotoviti, kako ustvarjajo kariero in s kakšnimi ovirami se srečujejo. Tretjo skupino žensk pa sestavljajo osebe G, H in I, ki so kljub izobrazbi doma in svoje življenje posvečajo družini in skrbi za dom.

4.4.1 Analiza študije primera uspešnih poslovnih žensk

V prvem sklopu bom analizirala odgovore uspešnih poslovnih žensk, kjer so sodelovale osebe A, B in C.

Spodnja *Tabela 6* prikazuje podatke o tem, kako obravnavane ženske A, B in C gledajo na kariero nekoč in danes in kako so se začeli njihovi prvi poslovni koraki.

Če primerjam odgovore na vprašanje ali je danes težje delati kariero kot nekoč, se njihovi odgovori precej razlikujejo. Oseba A meni, da je nekoč in danes enako težko ustvariti uspešno podjetniško kariero. Oseba B meni, da je danes veliko težje dobiti delo, ki človeka veseli. In če nekomu to uspe, je pot do uspeha lahko zelo lahka. Oseba C pa meni, da besede kariera nekoč sploh niso poznali, in da je uspeh sledil trdemu delu. Meni, da je danes več hitrih uveljavitev kot pravih karier.

Tabela 6: Prvi karierni začetki uspešnih žensk - A, B in C

	Oseba A	Oseba B	Oseba C
Dejavnost, ki jo opravljajo	Finance	Medicina	TV medij
Kdaj se je odločila, da bo delala na svoji karieri? Je do tega privedel kakšen poseben pogoj, dogodek?	Ni delala zavestno. Posledica niza dogodkov	Za študij medicine se je odločila že kot otrok. Želela je delati najbolje in po svoji vesti	Nikdar ni imela trdne odločitve, kaj bi počela. Angažirali so jo na televiziji. Naprej jo je gnala radovednost
Verjetno je bilo pred letiveliko težje delati na karieri kot je danes?	Enako kot danes.	Danes je težje dobiti delo, ki človeka veseli. Če to uspe, je pot naprej lahka	Danes je več hitrih uveljavitev kot pravih karier. Nekoč je bila kariera posledica trdega dela
Kako so se začeli prvi poslovni /karierni koraki?	Tri obdobja: 1. do 33. leta – vodilni delavec; 2. znanstveno – zaposlena na Inštitutu 3. podjetniško	Ni imela težav, ker se je odločila za nepopularno vejo medicin	Najprej s študentsko obvezno prakso, kasneje z avdicijo.
Kako so jo sprejeli v poslovnem svetu?	Kot strokovnjaka	Ker je delo anesteziologa pretežno moški svet, si je morala sama izboriti ime in mesto	Večtiren vstop je bil v ta svet. Drugače pa letom in izkušnjam primerno

Vir: Lasten vir

Pri naslednji *Tabeli 7*, sem prikazala s kakšnimi ovirami so se uspešne ženske srečevale na svoji karierni poti, ter kako so jih sprejeli v svoj krog moški tekmeči. Zanimive so bile ugotovitve glede njihovih ovir, s katerimi se srečujejo oziroma so se srečevale na karierni poti. Oseba A je odgovorila, da so ovire ne glede na spol pri vsakemu posamezniku enake. Po njenem mnenju so to mladost (starost pusti določene posledice), dovolj časa za družino (med vikendi ni nikoli delala) in zveze (še vedno ne dela preko zvez, ampak deluje predvsem na stroki). Oseba B je ovire odpravljala s trdim delom, sprejemanjem odločitev in dobrim sodelovanjem v timu. Pravi, da je uspela samo z dobrim delom, ki ga je tudi sama cenila. Tako si je postavila mejo. Meni, da si lahko tudi danes ustvariš na tak način

ime. Oseba C pa je odgovorila, da je ovire našla edino pri sebi in kasneje v odnosu starejših stanovskih kolegov do mladih in neizkušenih.

Vse tri so se znašle v svetu moških in uspešno med njimi krmarile. Oseba A meni, da so jo zmeraj gledali kot strokovnjaka, vendar se zaveda, da je na vrhu veliko več moških kot žensk. Edina razlika med moškimi in ženskami je ta, da ženska ne more biti vedno zraven v družbi moških, kar se kot posledica kaže pomanjkanje informacij, ki bi lahko bile pomembne. Oseba B si je svoje mesto naredila s trdim delom in odločnostjo. Oseba C meni, da so jo moški gledali s spoštovanjem, ne ravno z izkazovanim, vendar meni, da če je ne bi spoštovali, je verjetno ne bi angažirali. Meni, da je bila takrat poklicna ustreznost in usposobljenost bolj na prepihu kot danes, ko je bolje, če se le strinjaš ne glede na spol.

Osebi A in B se nikoli nista znašli pred steklenim stropom, pri čemer oseba A omeni, da ne ve, kaj to je. Oseba C pravi, da nikoli ni v poslovni svet vstopala zavedajoč se, da je predvsem ženska. Verjame, da je pustila za seboj kakšne zamere, ker, kot pravi, ni igrala kot ženska, ampak s tem se ni ukvarjala. Kot ustvarjalka pa je treščila v steklo, ki jo prepoznala šele kasneje. Zaradi gosta v oddaji je bila klicana na zagovor.

Tabela 7: Ovire, s katerimi so se srečevale uspešne ženske na karierni poti in sprejetost v moški svet - A, B in C

	Oseba A	Oseba B	Oseba C
Kako so jo sprejeli v poslovnem svetu?	Kot strokovnjaka	Ker je delo anesteziologa pretežno moški svet, si je morala sama izboriti ime in mesto	Večtiren vstop je bil v ta svet. Drugače pa letom in izkušnjam primerno
Katere so bile tiste ovire, s katerimi se spopadala in kako jih je odpravljala?	Mladost (stara se) Dovolj časa za družino (za vikende nikoli ni delala) Zveze (še vedno dela brez njih)	Moški poklic, ki je od nje zahteval sodelovanje v timu in odločnost ter trdo delo	Pogled starejših na mlajše, neizkušene
Kako so nanjo gledali moški? Kako so gledali takrat? Kako gledajo danes?	V vrhu ni veliko žensk. Vedno v moški družbi ne moreš biti - posledica: izpad informacij	Z dobrim delom si je postavila svoje mesto	S spoštovanjem, na televiziji ne z izkazovanim, ampak če je ne bi spoštovali, je ne bi angažirali
Stekleni strop?	Nikoli slišala	Ni še slišala	Slišala, vendar se ni znašla kot ženski spol. Ve, da je pustila zamere za seboj.

Vir: Lasten vir

Ker so vse tri zgodaj postale mame, me je zanimalo, s kakšnimi ovirami so se srečevale na svoji poslovni poti, ko so postale mame, kar prikažem v *Tabeli 8*. Oseba A in B sta istega

mnenja, da se kot mami nista srečevali z nobenimi ovirami na poslovni poti in da nanju tudi niso gledali drugače, ko sta postali mami. Oseba C pa se je srečevala predvsem z lastno vestjo. To je bila zanjo največja ovira, ko je postala mama. Ko je šla od doma ali se je odrekla delu, jo je zmeraj spremljala slaba vest, saj je imela ves čas občutek, da nekoga pušča doma samega. Meni, da so poročene ženske deležne več spoštovanja kot samo ženske, ki so mame. Še zlasti, če za njimi stoji uspešen moški.

Vse se strinjajo, da lahko ženska ustvarja kariero ob razumevanju in podpori partnerja. Oseba A je poskušala biti dobra mati in žena. Z usklajevanjem dela in družine se ni veliko ukvarjala, saj je to bila nuja. Se pa strinja s tem, da nikakor ne bi mogla delati kariere brez moževe podpore. Oseba B je povedala, da je partner s težavo prenašal posebnost njenega poklica. V njenem poklicu ni bilo samo dopoldanskega dela, temveč tudi dežurstva in podaljšanje dela, ki ni bilo načrtovano. Oba otroka, meni, sta jo podpirala in razumela. Od doma je bilo velikokrat več, kot je bila njena tedenska obveznost. V to se je štel dežurstva in daljše operacije. Oseba C je odgovorila, da je partner vsekakor na začetku gledal na njeno kariero z neko notranjo stisko, ker je bila zdoma tudi popoldan ali zvečer. Včasih je tudi več dni vodila prireditve. Koliko je bila zdoma je bilo odvisno od projektov. Meni, da bi mnogo težje delala kariero brez partnerjeve podpore.

Tabela 8: Ovire, s katerimi so se srečevale uspešne ženske na karierni poti, ko so postale mame in sprejetost partnerja na njihovo kariero - A, B in C

	Oseba A	Oseba B	Oseba C
Katere so bile tiste ovire na poslovni poti, s katerimi se je srečevala kot mama? So nanjo začeli gledati drugače, ko je postala mama?	Ovir ni bilo. Nič drugače niso gledali name ko sem postala mama.	Ni bilo ovir, ko je bila mama. Nanjo niso gledali drugače.	Lastna vest, da nekoga puščam doma. Bolje je biti poročen kot mama, zlasti če za njimi stoji vpliven moški.
Kako je na kariero gledal partner in kasneje odraščajoči otroci?	Podpora moža. Vedno poskušala biti dobra mama	Partner s težavo prenašal naravo poklica. Otroka sta bila razumevajoča	Partner z notranjo stisko, saj je bila včasih odsotna tudi več dni

Vir: Lasten vir

V nadaljevanju me je zanimalo, kako so usklajevale delo in zasebno življenje oziroma družino, kar sem s še preostalimi podatki prikazala v *Tabeli 9*.

Vse tri so usklajene glede teme usklajevanja dela in družine. Strinjajo se, da so težko usklajevale obe sferi, vendar jim drugega ni preostalo. Bile so tako doma kot na delovnem mestu maksimalno angažirane in se vse strinjajo, da popoln ne moreš biti na vseh področjih.

Zanimivi so odgovori glede vzroka za kariero. Tako oseba A kot C se ujemata, saj menita, da nikoli nista delali kariere niti zaradi ugleda, niti zaradi večjega prihodka ali moči v družbi, temveč zaradi tega, ker je to, kar sta delali, veselilo obe.

Vse tri menijo, da otroci uspešnih staršev niso drugačni, saj vzgoja otrok temelji na vrednotah, ki se jih prenese na otroka. Oseba A tu še dodaja, da se z izzivom usklajevanja ni ukvarjala, saj je želela imeti vse in je bilo vse nuja podelati. Oseba B meni, da je z otroci pomembna komunikacija. Oseba C pa pravi, da je pomembno, da daš vedeti otrokom, kje so meje in da je vse doseženo s trdom.

Glede tega ali naj bo ženska samo mama in žena, imata osebi A in C podobno mnenje in menita, da vsak živi po svoje. Oseba B pa jasno meni, da ženska, s tem, ko je samo doma, veliko zgublja na svoji lastni vrednosti.

Tabela 9: Prikaz usklajevanja dela in zasebnega življenja oz. družine - A, B in C

	Oseba A	Oseba B	Oseba C
Vzrok za kariero in Vzora zaradi česar je delala keriero	Nikoli ni mislila, da dela kariero. Delala je to, kar jo veseli. Vzora ni	Vzora ni bilo. Meni, da je delala najboljše delo. Še enkrat bi se odločila zanj	Njeno delo je pridobilo ime kariera povsem brez njene volje do nje, ampak z veliko veselja in odgovornega odnosa do vsega, s čimer se ukvarja
Usklajevanje dela in družine. Kako sta si partnerjem delila delo?	Ni veliko razmišljala. Treba je bilo narediti oboje. Vsak je naredil tisto, kar je zmožel.	Težko. Ko je bila na delovnem mestu je bila maksimalno angažirana. Enako ko je bila doma. S pametjo, razumevanjem se da uskladiti oboje	Pretežko je bilo. Bile so napetosti in razočaranja. Hči prehitro odrasla.
Kako ste je spopadla z izzivom – uspešna kariera na eni strani in materinstvo na drugi?	Se ni spopadla. Otroke je želela imeti in jih je imela. So ji najpomembnejši.	Težko, vendar z dobro organizacijo dela	Zaplezala se je v lastno negotovost. Ko je sprejela, da popolnosti ni, kar je trajalo kar nekaj let, je začela spet normalo delovati
Otroci uspešnih staršev drugačni od preostalih otrok?	Vse je stvar vzgoje in vrednot, ki se jih prenese na otroka.	Z otroci je treba biti odkrit in jim kljub ljubezni postaviti omejitve.	Otroku se mora dati predvsem zaupanje in upanje, da gre, da se da, če delaš dobro. Moji hčerki nič ni bilo »šenkano« v življenju.
Ženske samo mame in žene?	Stvar posameznika. Ženske naj stojijo za tem, kar se odločijo.	Take ženske veliko izgubljajo	Vsak živi po svoje. Pomembno je, da se ženska v tem najde. Da je zrealizirana oseba

Vir: Lasten vir

Zadnja *Tabela 10* v tem prvem sklopu pa prikazuje podatke o tem, kako uspešne ženske premagujejo stres, koliko časa namenijo sebi in kako gledajo v prihodnost. Oseba B je sicer že v pokoju, vendar še vedno veliko dela kot zagovornica bolnikov. Dan zmeraj začne s telesno aktivnostjo. Živi brez partnerja. Veliko časa posveti vnukom in pravnuku. Njej, kot pravi, ostane malo časa zanjo, vendar pazi, da je to dovolj za regeneracijo. Stres premaguje z druženjem s prijatelji, s telesno aktivnostjo, z družino. Svoje prioritete si je zmeraj postavljala tako, da otroci niso bili prizadeti. Zadovoljna je s svojim življenjem in ne bi ničesar spreminjala. Spreminjali tudi en bi osebi A in C. Dela z veseljem, ogiba se čustvenim reakcijam. Bolj zna ločiti delo in dom kot včasih. Dom ji sedaj pomeni ogromno, je posvečeno mesto. Ničesar ne bi spremenila. Če bi čas zavrtela nazaj. Iz vseh delov in zgodb je narejena, čeprav so bile včasih v navskrižju ena z drugo.

Ko sem jih povprašala, kaj bi svetovali svojim hčerkam o karieri, je oseba A odgovorila, da je to popolnoma njena odločitev. Pomembno je samo, da se odloči, kaj ji je pomembno in stoji za tem. Oseba B je svetovala hčeri, da je pomembno, da dela tisto, kar rada dela, saj je le tako lahko uspešna, pa čeprav za manj denarja. Oseba C meni, da je to stvar njene hčere. Ona ji stoji ob strani, vendar je pomembno, da je z delom, ki ga dela, zadovoljna in da se lahko v njem uresničuje.

Oseba A meni, da je najpomembneje, da se vsaka ženska odloči, kaj ji je prioriteta. Če so ji otroci pomembni v življenju, potem mora dati to na prvo mesto. Vsem dekletom, ki bi pa rade ustvarjale kariero, pa svetuje, naj ne delajo samo kariere, temveč naj delajo tisto kar jih veseli. Če jim je pomembna družina, ne smejo pozabiti, da se družine ne da ustvarjati pri 50. letih, kariero pa.

Tabela 10: Preteklost, sedanost, prihodnost uspešnih žensk - A, B in C

	Oseba A	Oseba B	Oseba C
Koliko časa nameni sebi, koliko časa partnerju in otrokom?	Dviguje se pomen partnerja. Vikendi so družinski. Z otroci je sedaj malo manj. Družina ji je pomembna vrednota	Veliko časa posveti vnukom in pravuku	Samo sebi kar precej. Zna si vzeti čas zase. Dom ji pomeni veliko. Zaveetje.
Stres	Prisoten ves čas. Odpravlja ga s športom	Ga premaguje s športom, obiskom narave, druženjem	Prisoten, premaguje ga z naravo
Če bi obrnila čas nazaj...	Ne bi spremenila ničesar	Nič ne bi spremenila	Ne bi spremenila nič
Koncept usklajevanja	Slišala za koncept, vendar se ga ne da izpeljati, če želiš biti najboljši povsod	Ni slišala za koncept	Še preden je slišala zanj, ga je živela
Cilji za naprej?	Več vnukov, delo v enakem obsegu kot danes	Zagovornica bolnikov, skrb za lastno zdravje	Biti TU

Vir: Lasten vir

4.4.2 Analiza študije primera mladih žensk, ki ustvarjajo kariero

Pri drugi skupini sem želela pridobiti informacij predvsem o tem, kako ženske D, E in F ustvarjajo kariero ter s kakšnimi problemi in ovirami se na svoji karierni poti, ki jo šele ustvarjajo, srečujejo ter kako kariero usklajujejo s partnerstvom in ostalimi življenjskimi dejavniki.

Tabela 11 prikazuje podatke o stereotipih s katerimi se ženske, ki ustvarjajo kariero, srečujejo na delovnem mestu, in kako se spopadajo z moško konkurenco.

Tako Oseba D kot oseba E sta potrebovali približno leto dni, da sta se povzpeli na pozicijo, katero zasedata ta trenutek. Oseba E je formalno članica uprave delniške družbe, kjer se je zaposlila leta 2010.

Oseba D je direktorica marketinga in prodaje, kjer je zaposlena skoraj 4 leta. Približno leto dni je potrebovala, da je prišla na pozicijo, ki jo zaseda trenutno. Oseba F pa je do trenutka, ko se je povzpela na podjetniško pot, zamenjala kar nekaj delovnih mest, pri čemer ji nobeno ni bilo všeč, saj so, kot je rekla, zavirali njeno kreativnost. Zato se je sčasoma odločila za samostojno podjetniško pot. Je lastnica blagovne znamke, ki jo prodaja in obenem organizatorica svojih storitev, ki jih ponuja na trgu. Da bo nekoč samostojna

podjetnica, je vedela že od nekdaj, saj je že kot mala deklica pokazala podjetniško žilico. Blizu ji je bila organizacija dogodkov, zato je ciljala v smeri razvoja nečesa, kar bi bilo zanimivo ljudem in da bi obenem za ljudi naredila nekaj dobrega. Kot pravi sama, ne mara fiksnih sistemov, zato delovnik od 8 -16 ure pri njej ne pride v poštev.

Zanimivo je dejstvo, da so se ali se še, vse tri srečujejo s tipičnimi stereotipi o ženskah na delovnem mestu. Oseba E se je s stereotipi srečevala predvsem v prejšnji službi, kjer je bilo to občuteno ne iz strani nadrejenih, temveč sodelavcev, s katerimi je delala. Na trenutnem delovnem mestu se ne srečuje. Oseba D je srečuje s stereotipi o ženskah ves čas. To se čuti iz strani starejših sodelavcev, ki jo ocenjujejo po zunanem videzu. Oseba F se je stereotipi srečala samo enkrat na zadnjem delovnem mestu, ko so šefu popustili živci in je klel, vendar je klel očitno samo čez ženske. Drugače pa meni, da lahko ženska sama na delovnem mestu veliko naredi. Če zna ženska svoje čare uporabljati na pravilen in profesionalne način, lahko veliko doseže.

Pri vprašanju o spolni diskriminaciji na delovnem mestu, sta dve osebi odgovorili, da nista s tem imeli nikoli problemov. Oseba E sploh ne, oseba F tudi ne, vendar meni, da je zaskrbljujoče, da so velike ideje zmeraj domena moških, na ženske se pa gleda kot na delavke, ki morajo tiho in pohlevno delati. Oseba D pa meni, da čuti spolno diskriminacijo. Predvsem v trenutkih, ko se rešujejo poslovne dileme, se ji zdi, da moški takrat združijo znanje in moč, ženske na drugi strani pa ne, zato meni, da so posledično glavni odločevalci zmeraj moški. Meni tudi, da se mora ženska za isti učinek veliko bolj potruditi kot moški.

Na vprašanje kako se spopadajo z moško konkurenco, se vse tri strinjajo, da se spopadajo kar uspešno, sicer z ženskim pristopom, pa vseeno uspešno delujejo z moškimi sodelavci. Nobena od njih treh se še nikdar ni znašla pred steklenim stropom.

Tabela 11: Stereotipi na delovnih mestih, ki jih zasedajo ženske, ki ustvarjajo kariero - D, E in F

	Oseba D	Oseba E	Oseba F
Delovno mesto	Direktorica marketinga in prodaje	Članica uprave, vodja splošnih služb	Samostojna podjetnica
Stereotipi na delovnem mestu	Ves čas se srečuje, obravnavajo jo starejši sodelavci na podlagi zunanjega videza	Deležna jih je bila na prejšnjem del. mestu, v trenutnem podjetju ne	Srečala se je enkrat na prejšnjem del. mestu. Meni, da lahko ženska svoje čare dobro unovči na pravilen način
Kako se spopada z moško konkurenco?	Vsakodnevno ne, saj si izborila mesto v organizaciji. Deležna je komentarjev glede videza.	Svoj način vodenja, veliko vložene energije, da moški del kolektiva preglasi. Včasih agresiven pristop	Nikoli ni imela problemov z moškimi. Z moškimi je lažje delati kot z ženskami.
Stekleni trop?	Ne.	Ne.	Ne, ni se ji še zgodilo

V nadaljevanju sem želela izvedeti, kaj je razlog, da želijo ustvariti kariero, kako sledijo konceptu usklajevanja delovnega in zasebnega življenja ter kako njihovo kariero vidi partner. Vse to prikazuje *Tabela 12*.

Podobnost se med njimi kaže tudi glede količine dela. Minimalno delajo vse po 10 ur dnevno. Oseba D ima poleg rednega dela tudi večerne dogodke, ki jih prireja hotel in na katerih mora biti. To so protokolarni dogodki, networking dogodki in ostali. Od doma pa odgovarja na maile, gre za nujne in hitre odgovore v primeru morebitnih pritožb, izrednih dogodkov. Oseba E ima sicer osemurni delovnik, vendar se zaveda, da če je potrebno delo dokončati, bo ostala v službi tudi dlje. Zgodi se tudi, da so urgentni sestanki tudi ob nedeljah. Oseba F dela od 10 do 12 ur dnevno še zmeraj, čeprav je od njenega prvega dogodka minilo že dve leti. Dela od doma, prednost njenega dela je to, da ne potrebuje pisarne, ampak lahko dela kjerkoli. Vse tri se soočajo s stresom vsakodnevno.

V nadaljevanju me je zanimalo predvsem moje področje, ki ga raziskujem. Usklajevanje dela in zasebnega življenja, pri čemer so bili njihovi odgovori nekoliko drugačni. Oseba D, direktorica marketinga in prodaje pavi, da oboje usklajuje izredno težko, vendar meni, da če ima več stvari, ima boljšo organizacijo časa. Oseba E meni, da obe področji zelo dobro usklajuje. Povprečno si zase vzame 3 -4 ure na dan. To je vsekakor zvečer, po 18. 00 uri naprej. So sicer dnevi, ko tudi doma dela za službo, ali pa je celo cel dan v službi in so dnevi, ko si lahko vzame teh nekaj ur zase. Oseba F ima zase eno uro časa na dan, ki si ga vzame načrtno. Za partnerja ima čas zvečer od 21.00 ure naprej, vendar gresta velikokrat skupaj na kosilo. Usklajuje težko, vendar ceni, da ima razumljivega partnerja.

V teh odgovorih sama vidim kar precejšnje razlike, predvsem pri odgovoru osebe D in E. Oseba D mora poleg usklajevanja svojega prostega časa in službe, uskladiti še zakonsko življenje in obenem vse stvari, ki jih rada počne v prostem času. Zato je razumljivo, da ima zase časa samo eno uro na teden. Enaka je situacija pri osebi F. Na drugi strani oseba E usklajuje samo svoje življenje in službo, saj zakonskega življenja še nima in lahko ves prosti čas, ki ga ima, nameni sebi in stvarim, ki jo veselijo. To je morebiti prednost samskega stanu.

Precejšnje razlike sem ugotovila tudi v njihovih odgovorih glede razlogov za ustvarjanje kariere. Oseba D pravi, da je nikoli ni gnalo dejstvo, da želi kariero. Splet naključij ji je bil naklonjen, da je na delovnem mestu dobivala vedno več odgovornosti, kar je bilo kasneje poplačano. Glavni razlog osebe E po karieri je želja po uspehu in preverjanje tega, koliko je sposobna doseči. Ne želi višje pozicije, če bi ob tem trpela. Žene jo tudi želja po ugledu, saj so ji vzor uspešni ljudje, in bi rada bila enkrat na njihovem mestu. Oseba F je v samostojno podjetništvo šla predvsem zaradi osebne svobode, večje samostojnosti. Žene je želja po uspehu in na dolgi rok več finančnih prilivov.

Tabela 12: Razlog za kariero , koncept usklajevanja delovnega in zasebnega življenja ter podpora partnerja - D, E in F

	Oseba D	Oseba E	Oseba F
Usklajevanje dela in prostega časa	Težko. Boljša organizacija ob večih obveznostih. Jasne prioritete. Vpoklicana da ima kariero. Premalo časa ima zase.	Usklajuje zelo dobro. Po 18.00 ima čas zase. Je pa vse prilagojeno službi in obveznostim	Zase ima eno uro časa dnevno, ki si jo vzame načrtno. Za partnerja samo zvečer. Prijatelji ob petkih. Usklajujem vse težko.
Soočanje s stresom in premagovanje	Vsakodnevna spremljevalka, ne opazi, kdaj izgori. Premaguje ga športom, branjem	Se sooča vsak dan. Premaguje s knjigami, športom, duhovnostjo	Ja, se sooča vsakodnevno. Premaguje ga s potovanji, sprehodi v naravo, dihalnimi vajami
Partner vs. kariera	Mož jo razume, saj ima podobno delo. Ve, da bi bila nesrečna v uradniškem poklicu. Službo postavljam včasih pred partnerja.	Služba ji je pred partnerjem. Trenutno je samska. Nekdanji partner ji je kariero očital.	Včasih službo postavim pred partnerja. Je razumljiv. Podpira me, ponosen je name.
Razlog za kariero	Splet naključij je bil, da je dobivala vedno bolj odgovorna dela in to je bilo poplačano. Vsako delo cenim.	Želja po uspehu, ugledu	Želja po svobodi, več časa zase na dolgi rok, želja po uspehu, samostojnost in možnost kreativnosti

Vir: Lasten vir

S *Tabelo 14* sem predstavila kako ženske, ki ustvarjajo kariero – D, E in F gledajo na trende materinstva po 40. Letu in kako si zamišljajo , da bi ustvarjale kariero ob otroku.

Vse tri razmišljajo o družini. Oseba D razmišlja, da bi si ustvarila družino v naslednjih dveh letih, tudi oseba E razmišlja o družini, vendar ne intenzivno, saj nima partnerja, oseba F pa intenzivneje razmišlja o družini zadnje štiri mesece. Vse tri se bojijo tega, ali bodo lahko uspešne poslovne ženske in dobre mame.

Tudi na trend o rojstvu otroka pri 40. letih gledajo različno. Oseba D se s tem ne strinja, saj meni, da je ženska pri 40. letih zrela oseba, ki bi morala spet začeti delati na sebi in ne šele takrat imeti otrok. Oseba F razmišlja v smeri, da je za otroke bolje, da je mama mlada. Na drugi strani pa oseba E meni in ji celo všeč, da ima ženska starejša otroke in si kariere tudi ne bi očitala, če ne bi mogla zanositi. Meni, da so starejše ženske zrelejše.

Glede ustvarjanja kariere ob otroku ali po porodniškem dopustu se vse strinjajo, da je sicer možnost, vendar je težje, saj mora imeti ženska ob tem zelo veliko podpore s strani partnerja.

Oseba D meni, da so 35. leta tista leta, do katerih lahko ustvariš nekaj iz sebe. Po teh letih, meni, da je težko karkoli narediti, saj pride že nova generacija za teboj. Meni tudi, da ženska po porodniškem dopustu začne z ustvarjanjem kariere težje. Bolje je, da začne, ko je otrok starejši. Dodaja tudi, da ne prav točno, kako bi moški gledali na sodelavke z otroci, saj na njeni funkciji ni nobene z otroci, zato iz lastnih izkušenj to ne more reči.

Oseba E enako meni, da je potrebno začeti delati na karieri takoj po končanem študiju, vendar meni, da te sodelavci in nadrejeni začenjajo jemati resno šele okoli 30. leta. Ženska po njenem mnenju doseže vrh pri 40. letu, kasneje težko napreduje še višje. Meni, da ženska lahko ustvarja kariero, vendar potrebuje podporo partnerja. Prepričana je, da moški kolegi na žensko sodelavko z otrokom gledajo drugače. Zdi se ji, da ko je ženska samska, je iz strani moškega kolektiva bolj privlačna, bolj potencialna, vidijo jo tudi bolj ambiciozno, kar lahko pomeni večja možnost za napredovanje. Meni, da ko ženska dobi otroka, nanjo moški kolegi gledajo samo še kot na mamico, družinskega človeka, ki po njihovem mnenju nima več časa za službo in morebitno popoldansko druženje.

Oseba F meni, da lahko ženska ustvari kariero do 45. leta. Meni, da ženska težko začne ustvarjati kariero po porodniškem dopustu, saj se mora posvetiti otroku. Meni, da si vse ženske želijo, da bi v prvi vrsti bile dobre mame. Ko je otrok starejši, je nekoliko lažje za žensko. Po njenem mnenju moški gledajo drugače na žensko z otrokom. Te situacije ne razumejo in ne dojemajo tega, da ženska opravlja dve službi.

Tabela 13: Pogled na trend o družini pri 40. letih in kariera ob otroku - D, E in F

	Oseba D	Oseba E	Oseba F
Razmišljate o družini?	Da, v naslednjih dveh letih	Ja, a ne intenzivno. Ne boji se, da bi imela probleme pri ustvarjanju družine	Ja, zadnje štiri mesece zelo. Ne ve, kako bo droba mati in uspešna poslovna ženska
Trend o družini pri 40. letih in strah da ne bi mogla imeti otrok	Žensko telo je narejeno, da ima otroke prej. Narava je tako poskrbela. Pri 40. je ženska zrela osebnost, ki mora delati na sebi in ne na otroku. Se bojim, ker je to problem sodobnega časa.	Podpira, všeč ji je.	Ženske, ki delajo kariero včasih ne morejo imeti otrok mlajše. Lahko ženska prej ne spozna primerne partnerja in ima otroke starejša. Če gleda iz stališča otroka, je bolje mlada mamica
Kariera ob otroku?	Prva ovira je čas. Mame nimajo toliko čas kot ona, ki je samska.	Lahko, vendar je potrebna velika podpora partnerja	Ja, lahko, vendar težke. Potrebna je podpora domačih.
Kariera po porodniškem dopustu?	Težko, takoj ne, šele po nekaj letih	Lahko, vendar je potrebna podpora najbližjih	Težje, ker se mora mama posvetiti otroku. Ženska želi biti dobra mati

Vir: Lasten vir

Zadnja *Tabela 15* v tem sklopu prikazuje njihov pogled na ženske, ki so samo mame in žene, komentar na dejstva znotraj EU o položaju žensk in prikaz njihovih ciljev za prihodnost.

Vse tri se strinjajo s tem, da nikoli ne bi mogle biti samo mame in žene in podpirajo dejstvo, da se vsak odloči za svoj stil življenja. Predvsem oseba F poudarja, da jih po eni strani ne razume, po drugi strani pa neizmerno spoštuje, saj je vzgoja najtežji poklic.

Z dejstvi, ki so prikazani znotraj EU, da je ženska še zmeraj plačana manj, se ne strinjajo in so nad podatki zgrožene. Oseba E celo meni, da ni razloga, da bi bili različno plačani, oseba F pa poudarja ravno to dvojno delo ženske /mame.

Tabela 14: Pogled na žensko kot samo mamo in ženo, cilji za prihodnost D, E in F

	Oseba D	Oseba E	Oseba F
Ženske samo mame in žene?	Tudi take morajo biti, ker niso vsi za vse. Če jih to veseli, je to super. Tako je več prostora za ostale, ki želijo delati kariero	Sama ne bi mogla imeti samo te vloge, vendar ji je všeč, da se ženska za to odloči	Blagor njim, ki nimajo nobene želje po kariernem uspehu. Po drugi strani jih pa spoštujem, saj je vzgoja otrok najtežji poklic.
Ženska v moškem svetu?	Četudi so težave situacije, se sprijazni s tem. Ženske ima čustveno intiligenco bolj razvito in lahko po drugih kanalih pridejo do rezultata	Še zmeraj težko, a se spreminja	Ja, ker so obravnavane kot pridne delavke, moški pa so obravnavani vedno kot največji odločevalci. Meja se spušča v prid ženskam.
Dejstva znotraj EU	To je na osnovi starih vzorcev in slabih praks. Stereotipi se niso pojavili brez razloga. Se pa situacija spreminja, dviguje se število žensk na vodilnih del. mestih	Ne vidi razloga, da bi bili moški več plačani	Katastrofa, ker že po naravi ženske opravljajo dve službi. Kariera in družina. Če smo enakopravna družba, moški niso vredni več
Cilji v prihodnosti	Rada bi pustila peča v panogi, kjer dela. Opravičiti svoje ime. Ustvariti družino	Ohranitev trenutnega položaja na delovnem mestu, vodila bi delavnice, otrok in družina	Izpolnitev in širitev dogodkov za samske v tujino, prepotovati svet, družina

Vir: Lasten vir

4.4.3 Analiza študije primera žensk, ki se posvečajo družini

Zadnja skupina žensk so predstavnice, ki se posvečajo družini kljub izobrazbi, ki jo imajo. To so predstavnice G, H in I, ki so kljub izobrazbi ostale doma in skrbijo za dom in družino. *Tabela 15* prikazuje razloge, zakaj so se predstavnice tretje skupine odločile, da bodo kljub izobrazbi ostale doma.

Oseba G je stara 29 let in univerzitetna diplomirana pravnica, ki nadaljuje z doktorskim študijem prava na Pravni fakulteti v Ljubljani. S partnerjem sta pred letom dni dobila hči. Oseba G je doma, in čeprav bo hči septembra šla v vrtec, bo oseba G ostala doma. Cilj ima, da bi ostala doma vsaj do konca doktorskega študija.

Oseba H je stara 27 let in je končala univerzitetni študij razrednega pouka na Pedagoški fakulteti v Ljubljani. Po končanem študiju se je zaposlila in delala do prvega porodniškega dopusta. Od takrat je doma. S partnerjem imata sedaj že dva otroka, tretji je na poti. Razmišljata že o četrtem.

Oseba I je stara 27 let in je končala univerzitetni študij Varnostnih ved. Ker ni našla službe po končanem študiju, sta se s partnerjem načrtno dogovorila, da če bo zanosila prej preden najde službo, potem bo najprej družina, nato pa bo našla zaposlitev.

V tretji skupini žensk, se tudi osebe G, H in I med seboj zelo razlikujejo, v primerjavi s preostalima skupinama, kjer se ženske v določenih odgovorih zelo ujemajo.

Že v razlogu, zakaj so ostale doma, so precejšnje razlike. Oseba G meni, da je bila skoraj prisiljena, oseba H živi za materinstvo in je bila to njena opcija, ki si jo je najbolj želela, oseba I pa se je po neuspelem poizkusu iskanja zaposlitve, odločila, da bo imela najprej otroka. Oseba G se od preostalih dveh predstavnic razlikuje tudi po tem, da meni, da se vsakodnevno sooča s stresom, saj pravi, da je preobremenjena in ne zna uskladiti otroka, moža, gospodinjstva in doktorskega študija. Ostali dve predstavnici se s stresom ne soočata. Oseba H meni, da ji to življenje prinaša samo srečo, za osebo I pa je stres povezan samo z zdravjem otroka. Morebiti sta osebi H in I v prednosti, saj imata vseeno samo eno obveznost, oseba G pa poleg majhnega otroka dela tudi doktorski študij.

Želje po službi nima nobena, razen oseba I, ki bo poiskala zaposlitev po koncu porodniškega dopusta. Oseba G nima nobene želje po zaposlitvi. Šla bi v službo zaradi spremembe okolja, saj je biti samo doma monotono. Meni, da je vsak dan isti, saj otrok zahteva svoj ritem in v ta ritem si prisiljen. Finančno ni primorana, da bi šla v službo. Oseba H pa že sedaj v pričakovanju tretjega otroka, razmišlja o četrtem, tako da bo ostala doma. Živi za otroke in pravi, da je vpoklicana da je doma in skrbi za družino. Vse tri na drugi strani podpirajo partnerje in so razumevajoče pri njihovih obveznostih in hobijih, ki jih imajo, saj se zavedajo, da so oni tisti, ki preživljajo družino. Oseba I je celo priznala, da je nekoliko bolj posesivna, saj je mož veliko zdoma, ona pa želi, da bi bil več doma. Meni, da ženska mora delati, saj je drugače a socialna.

Tabela 15: Razlogi, da se posvečajo družini in domu – G, H, I

	Oseba G	Oseba H	Oseba I
Status	Mama in žena, študentka doktorskega študija prava	Mama in žena; Univ. dipl učiteljica razrednega pouka	Mama in žena; Univ. dipl. kriminalist
Odločitev da po porodu ostane doma in skrbi za otroka in družino?	Bila skoraj prisiljena. Dela samo mož, ona čuva otroka.	Po koncu prvega porodniškega dopusta je ostala doma. Sedaj je tretjič noseča.	Po diplomi iskala zaposlitev. Ni našla. Dogovor z možem, da imata najprej otroka
Ustvarjanje kariere?	Nikoli ni razmišljala o karieri. Rada bi zaključila doktorski študij	Nikoli. Največ ji pomeni družina. To jo osrečuje. Delala bi samo, če bi bila finančno primorana	Ne, več ji pomeni družina, bo pa po porodniškem dopustu iskala zaposlitev.
So slišale za koncept usklajevanja dela in družine?	Ja	Ne	Ja

Vir: Lasten vir

Njihov dan je precej podoben, saj je celoten ritem prilagojen otroku. Vse so za koncept usklajevanja dela in družine že slišale, razen osebe H. Ostali dve pa povezujeta to z usklajevanjem dela in družine.

Zadnja Tabela 16 v tem sklopu prikazuje podatke o tem, ali mislijo, da je otrok bolj vzgojen ob dejstvu, da je mama doma. Oseba G odgovarja, da pravzaprav še ne ve. Meni, da bo to šele videla, ko bo hči šla v vrtec. Oseba H vrtcev ne podpira, saj meni, da se otroci v vrtcu navzamejo vsega slabega (kletvic, nasilja). Trdi, da otroka nista asocialna niti introvertirana, ker ne hodita v vrtec. Edini problem, ki ga morebiti vidi, je ta, da se otroci ne znajo postaviti zase, če ne hodijo v vrtec. Oseba I podpira vrtce, saj meni, da veliko naredijo na socializaciji otroka. Nobena od njih treh, kar sem tudi pričakovala, se ne strinja s tem, da bi ženska imela otroka po 40. letu, razen če splet naključij do tega privede.

Tabela 16: Poznavanje koncepta usklajevanja dela in družine -G, H, I

	Oseba G	Oseba H	Oseba I
Soočanje s stresom in premagovanje	Vsakodnevna spremljevalka, preobremenjena sem. Rada bi imela vse urejeno, pa ne morem vse uskladiti.	Nimam nikakršnega stresa, v vlogi mame najbolj uživam	Nisem pod stresom. Edini stres mi je, da se obremenjujem s tem, da bo sin zdrav
Ali mislite, da je otrok bolje vzgojen ob dejstvu, da je mati doma?	Niti ne. Vrtec prinese veliko sprememb. Veliko otrok pa res zaradi prezaposlenosti staršev odrašča na ulici	Mislím, da ja. V vrtcu se zavzamejo nasilja.	Ne. Vrtec pomaga pri socializaciji otrok.
Poznate koncept usklajevanja dela in družine? Kako to usklajuje vaš partner in kako ga vi ob tem podpirate?	Slišala zanj. Partner usklajuje tako, da ga podpira pri obveznostih in je razumevajoča, ker samo on preživlja družino	Slišala zanj. Razumevajoča je do partnerja zelo.	Podpiram partnerja, slišala sem za koncept.
Kako gledate na ženske, ki delajo kariero	Vsak ima svoje življenje in s tem svoje prioritete. Večinoma so poslovne ženske samske, brez socialnega življenja, saj nimajo časa.	Nimam nič proti ženskam, ki ustvarjajo kariero, ene enostavno niso ustvarjene za materinstvo.	Nimam nič proti ustvarjanju kariere, ampak ne podpiram pa tega, da se otroke zanemarja zaradi kariere
Trend o družini pri 40. letih in strah da ne bi mogla imeti otrok			

Vir: Lasten vir

4.5 Ključne ugotovitve

Če primerjam drugo in tretjo skupino žensk, ki so doma in imajo vlogo mame in žene, vidim, da v tretji skupini žensk ni niti ene predstavnice, ki si želi delati kariero. Tudi oseba I, ki bo po koncu porodniškega dopusta iskala zaposlitev, si ne želi zaposlitve v smislu ustvarjanja kariere, saj ji družina pomeni več. Zanimivo je dejstvo, da so vse predstavnice tretje skupine visokošolsko izobražene, pa jih vseeno to ne žene k zaposlitvi. V primerjavi z drugo skupino, je res več kot očitna razlika, saj predstavnice druge skupine jasno stremijo h karieri in ustvarjanju nekega imena v poslovnem svetu in imajo jasne načrtane cilje, da najprej naredijo kariero in imajo kasneje šele otroka. Zanimiv je tudi podatek, da obe skupini ena druge ne kritizirajo ob vprašanju, kaj menite o ženskah, ki dajejo prednost

karieri in kaj o ženskah ki so samo mame in žene. Predstavnice druge skupine menijo, da je vloga mame težka vloga in spoštujejo ženske, ki se za to odločijo. Na drugi strani pa tretja skupina žensk tudi meni, da se vsaka ženska odloči po svojih željah, vendar pa ne razumejo žensk, ki zanemarjajo otroke zaradi kariere. Enako so odgovorile predstavnice prve skupine žensk, ki tudi menijo, da vsaka posameznica živi po svoje in če se odloči za vlogo mame in žene, naj za tem stoji. Edino oseba B meni, da takšne ženske, ki so samo mame in žene, veliko izgubljajo, da se ne realizirajo na poslovnem področju, sploh če so izobražene.

Tako prva skupina žensk kot druga se strinjajo, da je za uspešno žensko kariero pomemben partner, ki mora biti ženski v podporo. Zanimive so ugotovitve prve skupine žensk, ki danes po toliko letih izkušenj trdijo, da jih pred leti, ko so bile mame, sodelavci niso gledali nič drugače in se zaradi tega niso srečevale z drugačnimi ovirami. Tukaj se vidi občutna razlika z drugo skupino žensk, ki ustvarjajo kariero in so bile vse trdnega prepričanja, da je sicer kariero lahko delati ob materinstvu, vendar veliko težje, predvsem pa so bile vse tri predstavnice mnenja, da na ženske, ki so mame vsekakor gledajo drugače na delovnem mestu. Zdi se mi, da so tukaj v ospredje le prišle izkušnje prve skupine žensk in bi morebiti tudi one drugače gledale pred leti.

Prva skupina žensk se je na poti srečevala z moško konkurenco in iz odgovorov dajo vedeti, da so bile vseeno ženske v moškem svetu. Oseba C je poudarila, da je pustila zamere za seboj, ker ni delovala kot so želeli drugi. Podobni odgovori so v drugi skupini žensk, ki delajo kariero. Vse tri, predvsem oseba D se stalno srečuje z opazkami na svoj račun.

S konceptom usklajevanja dela in družine se sicer v praksi srečujejo vse, čeprav so odgovori na vprašanje o terminu usklejavenj delovnega in zasebnega različni. Oseba A meni, da ga ni mogoče uresničiti, oseba B še ni slišala zanj, oseba C je edina, ki je trdno prepričana, da ga je živela, še preden je slišala zanj. V drugi skupini žensk, ki delajo kariero, so vse slišale za termin in vse trdijo, da obe sferi težko usklajujejo, razen osebe B, ki kot pravi, obe sferi usklajuje zelo dobro. V tretji skupini žensk, ki so doma in skrbijo za dom in družino, se pa jasno vidi predvsem pri osebi G, da ve, kaj je koncept usklajevanja dela in družine in pravi, da bi tudi sama rada vse uskladila, vendar ji zmanjka časa. Pri njej ne gre za delo, ter za skrb za otroka, moža dom in doktorski študij.

V svoji študiji sem v nadaljevanju ugotovila, da si druga skupina žensk, ki sedaj ustvarjajo kariero, enkrat želijo družino, v primerjavi s tretjo skupino, kjer si niti ena močno ne želi zaposlitve oziroma bi bila zaposlitev skrajna opcija, če bi bile finančno primorane.

Ugotovila sem tudi, da tretja skupina žensk, ki doma skrbijo za dom in družino, nimajo nič več časa zase kot prvi dve skupini, ki ob vsem še delajo. Tretja skupina poudarja, da je poklic mame pri majhnih otrocih 24. urni poklic, vse dni v letu. Predvsem oseba G iz tretje skupine ima precej slabo organizacijo dela doma, in bi z izboljšanjem organizacije lahko precej pridobila na času. Oseba H ima res dva majhna otroka, ki ji vzameta ves čas.

Dejstvo pa je na drugi strani, da ima tretja skupina žensk, ki skrbijo za dom in družino, res edino opravilo samo skrb za dom, zato je drugima dvema skupinama še težje, saj ob vsem delu, ki ga imajo v dopoldanskem času, poskrbijo popoldne še za dom in družino, ki jo bodo imele nekoč. Torej iz tega vidika imajo zaposlene ženske dve službi, eno dopoldne in drugo popoldne, in vseeno morajo biti v popoldanskem ali večernem času enako dobre, odgovorne in predane mame kot tiste, ki so samo mame in žene. Ženske, ki pa so doma in skrbijo za dom, imajo potemtakem samo eno obveznost in tako usklajujejo manj stvari, kot morajo to ves čas, vsa leta početi ženske iz prve skupine, ki so ustvarile uspešno kariero ob otrocih in možeh. Edino, kar sem zaznala je, da so vse tri predstavnice iz prve skupine ločene. Hipotetično vprašanje, ki sem ga sama sebi zastavila je: ali njihovi možje niso prenesli uspeha svojih partneric? Ali vseeno, kot pravijo, niso popolne, in človek ne more biti najboljši povsod. Iz tega vidika, bi se lahko razvila zanimiva razprava, ki je nisem načela, saj je to že precej intimno področje, vendar so njihove ločitve lahko tihi dokaz, da je usklajevanje dela in družine pri tako uspešnih ženskah res izjemno težko. Na eni strani so te ženske, ki so uspešne v poslovnem svetu, na drugi strani višja pozicija v podjetju posledično pomeni večje prihodke, kar daje ženskam popolno finančno neodvisnost in to je tisto, kar lahko moškega nehote daje v podrejeno vlogo, ki je ne morejo sprejeti, saj družbeni vzorci še zmeraj kažejo v smer moških, ki prinašajo domov denar. Če tako to situacijo primerjam s tretjo skupino, kjer so ženske doma in skrbijo za dom in družino, razumem, da razumljivo sprejemajo moževe obveznosti in aktivnosti, s katerimi se ukvarja, saj je mož edini, ki domov prinaša prihodek in so ženske tretje skupine na drugi strani popolnoma finančno odvisne od moža.

V svoji empirični raziskavi sem tako ugotovila, da ima vsaka skupina žensk svoj pogled na dojemanje življenja, in vsaka predstavnica ima tako postavljen svoj prioriteten seznam, kaj ji je pomembno v življenju in čemu daje prednost. Nobene ne morem obsojati in za nobeno pravzaprav ne morem reči, da dela pravilneje kot druge. Vsekakor pa menim, da sem z raziskavo dokazala, da so ženske, ki delajo kariero in istočasno usklajujejo družino, v težji situaciji, kot ženske, ki samo doma.

5 PRIPOROČILA ZA URAVNOTEŽENJE DELOVNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA KOT DEJAVNIKA USPEŠNE KARIERE ŽENSK

Usklajevanje dela in zasebnega življenja je težavno, saj se na eni strani služba in na drugi strani družina ter naš prosti čas borita za naš čas, pozornost in energijo. Takšna vsakokratna borba lahko privede do nezadovoljstva in neučinkovitosti tako doma kot tudi na delovnem mestu.

Glede na zgoraj preučevano teorijo in intervjuje, ki sem jih naredila s tremi različnimi skupinami žensk, s katerimi sem dobila še realen vpogled v celotno situacijo, ki prevladuje v življenju žensk, se bom v tem zadnjem poglavju magistrskega dela osredotočila na

priporočila za uravnoteženje delovnega in zasebnega življenja žensk kot dejavnika uspešne kariere žensk.

5.1 Ukrepi, ki jih lahko ženska izpelje sama

Po mnenju primarij Jasne Čuk Rupnikove (Intervju, 2012) je najpomembneje, da ženska ne pozabi nase. In s tem se vsekakor strinjam. Ženska naj razvija sebe in svoj potencial, če si to želi in je ambiciozna. Pomembno je, da se ženska ne odreče karieri, če jo želi delati in je to njena želja, saj je v prvi vrsti najpomembneje, da je oseba srečna sama s seboj. Šele tako bo lahko dobro funkcionirala na drugih področjih življenja, če je izpopolnjena v tem, kar rada počne.

Menim, da otrok ni tisti dejavnik, zaradi katerega se je potrebno ženski odreči prav vsemu. Kot je rekla v intervjuju oseba B, ženska marsikaj zamuja, če se odreče vsemu in je samo doma kot žena in gospodinja. Eden od posledic, ki se lahko kažejo pri ženskah, ki so doma, je morebitna asocialnost. Ženska danes študira in ima tako vse možnosti osebnega napredka na poslovnem področju.

Zanimivo je dejstvo, da so otroci vsem trem ženskam v prvi skupini vplivnih žensk, dali še dodatni zagon pri nadaljni karieri, čeprav je bilo velikokrat zelo težko in so se zmeraj odrekale določenim stvarim. Na drugi strani pa je drugo skupino žensk, ki ustvarjajo kariero nekoliko strah, da ob otrocih ne bodo morale nadaljevati s kariero. Menim sama in se strinjam s trditvijo osebe A iz prve skupine, da je potrebno imeti otroke mlad in da se tudi ob otrocih lahko ustvarja kariera.

Ukrepi, ki ji lahko ženska izpelje sama je v prvi vrsti dobra organizacija časa, ki je tisti ključni dejavnik, ki je bistven pri usklajevanju delovnega in zasebnega življenja žensk. Ženska naj si organizira dan, predvsem pa je čas tisti dejavnik, ki ga mora dobiti na svojo stran. Z dobro organizacijo časa, ji bo vsekakor ostalo tudi nekaj samo zase. Potrebno je, da ve, kaj hoče in da zna planirati svoj dnevni ali tedenski urnik. Čas je namreč tisti dejavnik, ki lahko povzroča velike probleme, saj lahko slaba organizacija časa vodi v nezadovoljstvo, v zmanjšano produktivnost, v nedoločene meje avtoritete, v pomanjkanje časa za družino, otroke, prosti čas in navsezadnje tudi zase (Gospodarska zbornica Slovenije, Upravljanje s časom, seminarsko gradivo, Irena Deželak, seminar je bil 14. 9.2011)

Ženska se mora zavedati svojih prioritet, ki se jih mora navaditi spreminjati, kar je odvisno od tega, kako nujne in pomembne so. Postavljanje prioritet pomeni odločanje o tem, katere naloge se naredijo v prvem planu, katere v drugem itd (Gospodarska zbornica Slovenije, Upravljanje s časom, seminarsko gradivo, Irena Deželak, seminar je bil 14. 9.2011). Če je ena obveznost vedno na prvem mestu, potem ji bo vsakokrat zmanjkalo časa za druge obveznosti, posledica česar je, da je lahko usklajevanje še toliko bolj stresno, saj ne zadovoljimo vseh pričakovanj. Preprosta logika je predvsem ta, da se ženska, ko je na delovnem mestu, posveti delu in ko je na drugi strani doma, se naj posveti družini oziroma

sebi in svojemu prostemu času. Le tako bo delala kakovostno in bila kar se da najbolj produktivna. Velikokrat je problem v lastnih previsokih pričakovanjih, kar vodi v to, da si lahko naložimo preveč dela, s tem pa se kopičijo obveznosti, ki jih sčasoma več ne moremo dohajati. Kot je rekla Oseba A v intervjuju, je pomembno, da ne moremo biti na vseh področjih najboljši in da moramo sprejeti dejstvo, da vseh stvari ne moremo opraviti enako dobro in to nam ne sme povzročati občutkov krivde. Malo verjetnosti je, da bomo tako družinske kot tudi delovne obveznosti opravljali enako dobro in to dlje časa. Na tej točki se mora ženska odločiti, katero je tisto področje, kjer bomo opravili vse obveznosti in to zelo uspešno.

Poleg organizacije časa, je pomemben ukrep tudi organizacija dejavnosti, kar vodi v to, da se moramo vsak dan znova organizirati, ter velikokrat v zadnjem trenutku določene obveznosti opustiti ali spremeniti.

Ženska naj si postavi jasne meje med delom in družino in naj zavestno loči med tema dvema okoljema. Dejstvo, da opravljamo doma službene obveznosti in na drugi strani na delovnem mestu urejamo službene obveznosti, vodi v pomanjkanje časa in v zmanjšano produktivnost na delovnem mestu. Usklajevanje je tako sila zahtevno, ker časa za vse obveznosti slej ko prej zmanjka. Tako potem najdemo čas za obveznosti v lastnem prostem času, ki ga tako potem namenjamo družini ali prijateljem.

5.2 Podporniki

V življenju ženske so podporniki oziroma akterji, ki so ob njen, izrednega pomena. Lastna pričakovanja nas vodijo v situacijo, da naj bi vse zmogli narediti sami. Če želi biti ženska uspešna na obeh področjih, mora včasih prositi za pomoč. Če tega ne naredi, lahko dejstvo, da mora opraviti vse sama, vodi v nezadovoljstvo, ki se lahko samo stopnjuje. Pomembno je tudi dejstvo, da akterji velikokrat ne uganejo sami, kaj ženska želi od njih, zato je pomembno, da se ženska navadi sama prositi za pomoč ali na primeren način izrazi željo po pomoči.

5.2.1 Partner in sorodniki kot podpornik

V prvi vrsti je pomembna vloga partnerja, če ga ženska ima. Pomembno je, da je partner do ženske razumevajoč, da jo razume in jo podpira v tem, kar ženska dela. Kot sem razbrala iz intervjujev druge skupine žensk, ki šele ustvarjajo kariero, jim pomeni največ razumevanje partnerja, v prvi skupini že uspešnih žensk pa brez vzpodbude partnerja niti ne bi mogle toliko doseči, pravijo.

Smiselno bi bilo, da si partnerja doma razdelita gospodinjska dela. Tako bo zaposlena ženska lahko prihranila na času in ga tako imela več zase. Partner naj bi bil tisti akter v življenju ženske, ki naj bi ji stal ob strani, predvsem pa naj bi ženska v njem našla nekoga, kateremu lahko zaupa v situacijah, ko potrebuje mnenje.

V času družinskega življenja, bi bil primeren ukrep, da moški vzame očetovski dopust, predvsem pa se mi zdi smiselno, da če je ženska tista članica gospodinjstva, ki zasluži več mesečnega prihodka, da je na drugi strani partner na porodniškem dopustu ali pa je v primeru bolezni otroka on na bolniškem dopustu.

Pomembna je tudi pomoč sorodnikov, predvsem babic in dedkov, katerih pomoč je vedno več kot dobrodošla.

5.2.2 Prijatelji kot podpornik ženski

Prijatelji so tisti akterji v življenju ženske, ki so bistvenega pomena. Kot je rekla že oseba B v intervjuju, so prijatelji pomemben akter v življenju ženske predvsem takrat, ko je le – ta samska. Razumevanje in podporo lahko potemtakem najde pri njih. Poleg tega pa so lahko prijatelji tisti, ki lahko priskočijo na pomoč, ko je le –to potrebno. Izredno pomembni člen so, če ženska postane samohranilka, ki ob vsem tem še želi ustvarjati kariero.

Prijatelji so tisti, ki nam lahko nudijo pomoč, ko jo potrebujemo, prijatelji lahko svetujejo in so v psihično podporo.

5.2.3 Podjetje/delodajalec kot podpornik ženski

Delodajalec je tisti akter ob ženski, ki lahko veliko prispeva k večjim možnostim usklajevanja dela in družine.

Eden od ukrepov je prožni delovni čas z izbiro prihoda in odhoda. To pomeni, da lahko ženska vsekakor dela takrat, ko lahko, kar pomeni tudi zvečer, med malico...itd.

Druga opcija je delo na domu, ki preko informacijske tehnologije omogoča delo od doma. To je priporočljivo predvsem takrat, ko fizična prisotnost ni nujna na delovnem mestu. Ženska bi tako lahko še lažje koordinirala delo in službo. Vendar pa se pri delu od doma lahko kaže osamitev na dolgi rok, kar lahko omeji strokovni razvoj ženski, saj so manj vključene v mreženje in v odnose s sodelavci.

Ena od opcij je tudi mentorstvo, ki omogoča ženski lažje napredovanje, saj je mentor tisti, ki zagotavlja vse potrebne informacije, psihično podporo, nasvete, kar posledično manjša porabo časa.

Navsezadnje je eden od ukrepov tudi polovični delovni čas, vendar pa bi na dolgi rok to lahko pomenilo, da bi bila ženska videna kot manj predana organizaciji in bi bila tako lahko izključena iz napredovanja.

Delodajalec bi lahko nudil tudi možnost vrtca v organizaciji, vendar se tega v Sloveniji v velikem obsegu ne poslužujejo.

SKLEP

V svojem znanstvenem magistrskem delu sem raziskovala, kako uspešne poslovne ženske na svoji življenjski poti, kamor sodi tudi karierna, usklajujejo delo in zasebno življenje. In obenem to preučevala s popolnim nasprotnim na drugi strani, ženskami, ki svoje poslanstvo vidijo v skrbi za dom in družino

Ker pravzaprav vsak posameznik gleda različno na uspešnost, naj že takoj omenim, da sem izključno intervjuvala ženske, ki zasedajo najvišje položaje v organizacijah.

V študiju primera sem ugotovila, da je izrednega pomena, da se vsaka ženska odloči popolnoma sama, kaj bi v življenju rada počela, iz svojega življenja naredila in kaj je veseli ter osrečuje. Lahko bi svojo magistrsko delo sicer zaključila z reko – Živi in pusti živeti, pa verjamem, da za marsikoga to ne bi bilo ravno najbolj strokovno.

Menim, da ni potrebna ne disertacija Harvard univerze in ne strategije Evropske komisije, da ugotovimo, da ženske nikoli ne bodo popolnoma enakopravne moškim. Zgodovina se je začela z moškim kot glavnim akterjem, ki je finančno preživel družino, ženska pa je doma skrbela za dom in družino ter poskrbela za obstanek vrste. Čeprav je bilo v zgodovini nekaj žensk, ki so spremenile zgodovino z svojimi dejanji (Kleopatra, Katarina Velika, Marija Terezija), pa je prevladoval ideal ženske, ki je zgledna žena in mama.

Ta koncept se je nadaljeval skoraj vse do modernih časov, ko so ženske počasi začele vstopati v pretežno moški svet. In dandanes je slika že popolnoma drugačna. Ženske volijo, ženske delujejo v političnem življenju, ženske se izobražujejo, ženske zasedajo visoke položaje v organizacijah. Ženske, so ekonomske lahko popolnoma neodvisne od moških.

Intervjuvala sem tri popolnoma različne skupine ženske, kar je tudi meni osebno odprlo različne poglede na dojetanje materinstva in kariere. Kaj je bolj koristno, kaj je bolj pomembno, ne morem soditi, saj je to odvisno od posameznice in njenega pogleda na življenje. Pravzaprav ne morem niti podajati mnenja, kaj je boljše ali kariera ali družina, saj je vsaka posameznica v svojem svetu in z svojim življenjem, ki ga živi, srečna. Tako ženske, ki so samo mame in žene, in so srečne v svojem poslanstvu, so srečne tudi ženske, ki ustvarjajo kariero. Vsaka prispeva določen vložek družbeni blaginji na svojstven način in nikogar ne smemo obsojati. To dejstvo se je lepo videlo v odgovorih vseh intervjuvank, ki so tudi same potrdile, da vsak živi takšno življenje, ki si ga ustvari sam in kot ga želi.

Vsekakor menim, da je ženska na delovnem mestu socializirana, kar pomembno prispeva k njenemu osebnemu razvoju. Vsekakor sem tudi mnenja, da je na drugi strani vzgajati otroke izredno težko. Vendar menim, da je najtežji del usklajevati oboje, kar so dokazale ženske v prvi skupini intervjujev. Povsod bi bile rade dobre, uspešne, pa vendar se zavedajo, da to ni mogoče, da se morajo vedno nečemu odpovedati. Enkrat trpijo otroci, enkrat trpi delovno mesto. A življenje jim je dalo kar največ možnosti, ki so jih izkoristile in danes so vse mnenja, da bi še enkrat šle čez celoten življenjski postopek. Kot pravijo,

kjer je volja, je moč. Ob karieri so skrbele še za družino, kar res pomeni dvojno službo. Usklajevati obe vlogi je tako skrajno težko in zahteva veliko potrpljenja, organizacije in sočutja za vse akterje v tem krogu.

Na drugi strani pa ženske, ki so same mame in žene opravljajo pravzaprav samo eno delo, ki je vsekakor tudi častno in zahtevno, vendar se te ženske res lahko posvetijo samo domu in vzgoji otrok. Ali so ti otroci bolj vzgojeni kot otroci mam, ki ustvarjajo kariero? Ali so takšni otroci prikrajšani za družinske radosti, ker mame ni doma in se jim ne more posvetiti? Kot sem razbrala iz intervjujev, pravzaprav ne. Kot pravijo ženske iz prve skupine, je bolj kot samo čas pomemben kakovostno preživeti čas z družino in otroci in če ima ženska/mama pravilen odnos z otroci, jo bodo le –ti razumeli.

Ženske imajo pravico do izobraževanja, pravico do ustvarjanja kariere in možnost napredovanja in je tako pomembno, da se jim v državi, kjer živijo, nudi ta možnost, da razvijejo sebe, svoje potenciale. Vendar pa vsekakor ne smejo pozabiti nase. Kot je rekla Oseba A, »Čas za otroke je, ko je ženska mlada, ne ko ima 50 let, saj se vse lahko doseže tudi ob otrocih.« In ona je dokaz, da se zmore vse.

Z magistrskim delom sem dokazala, da je vsekakor težje ženskam, ki ustvarjajo kariero in imajo obenem še družino, vendar so v svojem usklajevanju uspešne in jih nič ne zaustavlja, da ne bi dosegle še več in več. Družina jim na karierni poti ni ovira. Dokazale so celo nasprotno, bi lahko trdila. Ob pomanjkanju časa, ga vsekakor razporedijo bolje kot ženske, ki so doma in so žene in mame, saj se poleg službe, ukvarjajo še z otroci, vnuki, športom in ostalimi dejavnostmi.

Mame in žene na drugi strani so srečne v svojem poslanstvu trenutno, saj so otroci še majhni in se posvečajo sami skrbi za otroka. Želje po karieri niti nimajo, saj si ne želijo kariernega dokazovanja. Kaj bo z njimi čez nekaj let, ko bodo otroci odrasli in bodo pravzaprav ostale same doma, ne vem. Vsekakor bi to lahko vodilo v osamitev in nezadovoljstvo, kar lahko posledično vpliva tudi na dolgoročno skrhanost odnosov s partnerjem in navsezadnje tudi z otroci.

Pred dnevi sem na televiziji zasledila reklamno kampanjo P & G z sloganom »Najtežja služba je, najboljša služba. Hvala mama. »

Tako lahko zaključim s svojo subjektivno mislijo, da bo ženska zmeraj ne glede na poslovne dosežke in uspehe na delovnem mestu, vedno na prvem mestu mama. V očeh javnosti in družbe smo ženske še vedno ustvarjene, da smo najprej mame ter skrbimo za dom, moški pa so na drugi strani tisti, ki prinašajo domov prihodek ter s tega vidika poskrbijo za družino.

LITERATURA IN VIRI

LITERATURA

1. Austen E., S & Birch R., E.(2000). *Family responsibilities and Woman working lives*. Woman economic Policy Analysis Unit.Curtin University of Technology. Discussion Paper Series 00/3. Str. 2
2. Blatnik, T. e tal. (2012). *Vključi. Vse*. Združenje manager. Sekcija managerk. Str. 15 -16
3. Buddhapriya, S. (2009). *Work-Family Challenges and Their Impact on Career Decisions: A Study of Indian Women Professionals*. Vikalpa,34 (1), Str. 31
4. Carol, M. (2002). Planning Consultant, for the Charlotte-Mecklenburg Workforce Development Board, *Cultural and Language Barriers In the Workplace; Third in a Series of Workforce Development Board Position Papers on Barriers to Successful Employment in Charlotte-Mecklenburg*, str. 3 -4
5. Elmuti, D. e tal. (2003). *Inequality Between Genders in the Executive Suite in Corporate America: Moral and Ethical Issues*. Equal Opportunities International. 22(8).
6. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Foundation Focus, Issue 4, December 2007. Family matters.
7. Goldin, C. & Katz, L. (2008). Gender differences in careers, education and games. *American Economic Review: Papers & Proceedings*, 98:2, 363–369
8. Henderson, K. & Hickerson, B. (2007). *Women and Leisure: premises and Performances Uncovered in an Integrative Review*. Journal of Leisure Research. 39 (4). Str. 561 -610
9. Kanjuro M., A. & Černigoj S., A. (2004). *Starši med delom in družino*. Zaključno poročilo. Pogodba št. 1/2004. Str. 7 -8).
10. Kozmik, V. (1999). *Zakoni o enakih možnostih; Ljubljana: Vlada RS –Urad za žensko politiko*. str. 14 -15
11. Kucharova,V. (2009). *Work – life balance: Societal and Private influences*. Czech Sociological Review. 45 (6). Str. 1285 -1286
12. Levec, M. (2004). *Ženske in prosti čas – odnos dela in prostega časa žensk; Diplomsko delo*. Fakulteta za družbene vede. Str. 32
13. Linehan, M. & Scullion, H. (2001). European female expatriate careers: critical success factors. *Journal of European Industrial Training*. 25 (8), str. 397
14. Linehan, M. & Scullion,H. (2001).*European female expatriate careers: critical success factors*. Journal of European Industrial Training, 25(8), 392 -418
15. Mäkelä, L. (2009). *Working women positioning themselves in the leader – follower relationship as a result of pregnancy*. Gender in Management: An International Journal. 24 (1). Str. 46 -62. Emerald
16. Martin, L. & Mark N.K, S. (1995). *A decision making model for analysing how the glass ceiling is maintained: unblocking equal promotion opportunities*. The International Journal of Career Management. 7 (2). Str. 21 -28, Emerald

17. Maslin, A. (2005). *Woman at work*. Published by Northumbria University press. Str. 1 – 3
18. Maxwell, John. (2008). *Success 101 – what every leader needs to know*. Prva izdaja. Str. 5-6. Published in Nashville, Tennessee. By Thomas Nelson – Thomas Nelson Inc.
19. Miklavič, K. (2007). *Čipkarsko izobraževanje v Idriji*. Diplomsko delo. Filozofska fakulteta. Str. 23
20. Mladenič, D. (2006). *Enakost žensk in moških v znanosti in raziskovanju v Sloveniji*. Central European Centre for Women and Youth in Science EU Framework 6, Project No. SAS6-CT-2004-003582, str. 12
21. Ovičaj, D. (2009). *Medsebojni odnosi v zdravstvenem timu in stres*. Zbornik predavanja – Preprečimo, da nas stres stresa na delovnem mestu. Zbornica zdravstvene in babiške nege Slovenije – Zveza strokovnih društev medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov Slovenije. Str. 38.
22. Podlaga za Resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005, str. 9 -10
23. Potočnik, V. (2008). Družina kot zveza; Družinske vezi v vrtincih sodobnosti. *Bogoslovni vestnik* 68 • 3, str. 315
24. Projekt EQUAL. (2006). Položaj žensk na področju dela. Str. 4
25. Rakar Tatjana e tal. (2010). *Raziskava o vplivih veljavnih ukrepov družinske politike na odločanje za otroke*. Končno poročilo. Inštitut Republike Slovenije za Socialno varstvo. Str 35
26. Rituper, A. (2007). *Položaj žensk na trgu dela v Evropski Uniji*. Diplomsko delo. Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta. Str. 2-3
27. Rogier, S. & Padgett, M. (2004). *The Impact of utilizing a flexible work schedule on the perceived career advancement potential of women*. Human Resource Development Quarterly. 15 (1). Str 89 -90
28. Sharon, M. (2001). Women's career in theory and practice: time for change. *Women in Management Review*; 16 (4), str. 183-192
29. Slovar Slovenskega Knjižnega Jezika. (1994). Inštitut za slovenski jezik Frana Ramovška ZRC SAZU in avtorji. Str. 12
30. Stasko, A. (2005). *Woman on the international labour market*. Silesia University, str. 1485 -1487
31. Sylvain, D. & Habiba, D. (2005). *Career Choice, Marriage – Timing and the attraction of Unequals*. Discussion Paper št.1561, str. 7
32. Tembon, M. & Fort, L. (2008). *Girls' Education in 21th century*. World Bank, © 2008 The International Bank for Reconstruction and Development / The World. Str. 3-5.
33. Zupan, N. & Svetlik, I. (2009). Menedžment človeških virov. Str. 374 –

DRUGI VIRI

1. Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS*. (2008). Prvi natis. GV Založba, d.o.o., 6. člen, Str.42.
2. Seminar na Gospodarski zbornici Slovenije. *Upravljanje s časom*. Seminarsko gradivo. Irena Deželak. 14. September 2011

INTERNETNI VIRI

CMEPIUS – Javni zavod Center Republike Slovenije za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja (2011). *Podprogram Comenius – šolsko izobraževanje*. Dostopno 27.11.2011 na: <http://www.cmepius.si/vzu/comenius.aspx>.

1. Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer. (2006). *Četrta evropska raziskava o delovnih razmerah*. Str. 10; Najdeno 25. maja 2012 na spletnem naslovu <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/78/sl/1/ef0678sl.pdf>
2. Council of the European Union. (2008). *Council Conclusions on Eliminating Gender Stereotypes in Society*. Luxembourg, 2876th Employment. SOCIAL POLICY, HEALTH AND CONSUMER AFFAIRS. Council meeting, Luxembourg, 9. Junij 2008. Najdeno 28. maja 2012 na spletnem naslovu http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/lisa/101020.pdf
3. Enterprise for health. *Work – life balance. A Balanced Life – Working Healthily and More Successfully*. Str. 40 -43. Najdeno 25. Maja 2012 na spletnem naslovu http://www.enterprise-for-health.org/fileadmin/texte/EFH_Guide_WLB_p40-43.pdf
4. European commission. (2005). *Costs and benefits of Work – Life balancing in europe – What are the challenges for the Social partners*. Str. 6. Najdeno 25. Maja 2012 na spletnem naslovu <http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/transnational-manual.pdf>
5. European Training Foundation. (2010). *Women in education and employment 2010*. Str. 21. Najdeno 12. maja 2012 na spletnem naslovu [http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/%28getAttachment%29/3DB37E1BDD93E04EC12571AA0036E14D/\\$File/NOTE6RNDPF.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/%28getAttachment%29/3DB37E1BDD93E04EC12571AA0036E14D/$File/NOTE6RNDPF.pdf)
6. Finance -*Neplođnost - resna težava modernih družb*. (2011, 22. November). Najdeno na 11. Maja 2012 na spletnem naslovu <http://trendi.finance.si/zdravje/224-neplođnost-resna-tezava-modernih-druz>
7. Human Rights in British Columbia.Ministry of Attorney General; *Sexual discrimination and harrassment*. Najdeno 12. Maja 2012 na spletnem naslovu <http://www.ag.gov.bc.ca/human-rights-protection/pdfs/SexDiscrimination&Harassment.pdf>;

8. International Labour Organization (ILO). *Youth employment: Breaking gender barriers for young women and man*. Najdeno 15. maja 2012 na spletnem naslovu
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_097919.pdf. Str. 2 -3
9. International Labour Organization. (2006). *Global Employment Trends for Youth*. str. 20-22. Najdeno 22. aprila 2012 na spletnem naslovu http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcm_041929.pdf
10. Kastelec, B. (2007). *Za kariero ni treba žrtvovati družine*. Objavljeno 20.5.2007. Št. 20. Najdeno 23. Aprila 2012 na spletnem naslovu www.druzina.si
11. Komisija evropskih skupnosti. *Enako plačilo za delo enake vrednosti. Odpravimo razliko v plačilu med moškimi in ženskami*; Str. 4-6; Najdeno 25. maja 2012 na spletnem naslovu <http://ec.europa.eu/equalpay>
12. Komisija Evropskih skupnosti.(2008). *What's keeping women out of top jobs*. Najdeno 15. novembra 2011 na spletnem naslovu <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=370&langId=en&featuresId=2&featureFeatures=yes>
13. Krings Johanna Bettina e tal. (2009). *Working time, gender and work – life balance*. Str. 44,
http://www.worksproject.be/Works_pdf/WP12/D12.7%20Thematic%20Report_WorkingTime_DRUK.pdf
14. Maron, D. *Equal Stress*(2009). Najdeno na spletni strani Newsweek;
<http://www.newsweek.com/2009/03/25/equal-stress.html>
15. Ministrstvo za notranje zadeve. *Enakost spolov – Vključevanje MNZ v procese integracije načela enakostipolov*. Najdeno 25. maja 2012 na spletnem naslovu http://www.mnz.gov.si/si/o_ministrstvu/enakost_spolov/
16. Ministrstvo za delo, družine in socialne zadeve. *Certifikat družini prijazno podjetje*. Najdeno 23. Maja 2012 na spletnem naslovu http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/cdpp/
17. Muhammad Imran Malik, Muhammad Iqbal Saif, Solomon Fernando Gomez, Noor Khan and Saddam Hussain. (2010). *Balancing work and family through social support among working women in Pakistan*; African Journal of Business management. 4(13). Str. 2864-2870, 4 October. Najdeno 26. Maja 2012 na spletnem naslovu <http://www.academicjournals.org/AJBM>
18. Poplova, O. &Chepik, A.S. (2008, 5. November). *Woman at Work in Russia: Is It a Man's World?* *The Moscow Times*. Najdeno 12. decembra 2011 na spletnem naslovu
http://www.themoscowtimes.com/business/business_for_business/article/woman-at-work-in-russia-is-it-a-mans-world/372127.html

19. Ramazan, E. & Turgut, K. (2008). *Importance of Work – Life in Today's Information Age*. Asian Journal Of Information technology 1 (1). CCCC. Str. 2. Najdeno 13. Maja 2012 na spletnem naslovu http://perweb.firat.edu.tr/personel/yayinlar/fua_841/841_31369.pdf
20. Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških ReNPEMZM. *Uradni list RS* št. 100/2005. Najdeno 1. Junija 2012 na spletnem naslovu <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2005100&stevilka=4350>
21. Resolucija o temeljnih oblikovanju družinske politike v Republiki Sloveniji. *Uradni list*. Št. 40/1993. Najdeno 1. Junija 2012 na spletnem naslovu <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199340&stevilka=1660>
22. Statistični urad Republike Slovenije. (2012). *Aktivno prebivalstvo, Slovenija, januar 2012, končni podatki*. Najdeno 27. Junija 2012 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4563
23. Statistični urad Republike Slovenije. (2007). *Dejstva o moških in ženskah v Sloveniji*. Najdeno 13. novembra 2011 na spletnem naslovu http://www.stat.si/doc/pub/dejstva_zenske_moski.pdf; Str. 22.
24. Statistični urad Republike Slovenije. (2007). *Izbrane podobe družin v Sloveniji*. Najdeno 12. Oktobra 2011 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=880
25. Statistični Urad Republike Slovenije. (2008). *Materinski dan*. Najdeno 12. Oktobra 2012 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1525
26. Statistični Urad Republike Slovenije. (2010). *Mednarodni dan žensk 2010*. Najdeno 28. maja 2012 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2985
27. Statistični urad Republike Slovenije. (2011). *Prebivalstvo, Slovenija, 1. Julij 2011, končni podatki*. Najdeno 25. Junija 2012 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4314
28. Statistični urad Republike Slovenije. (2011). *Prebivalstvo, Slovenija, 1. Oktober 2011, končni podatki*. Najdeno 27. Junija 2012 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4481
29. Statistični urad Republike Slovenije. (2011). *Strukturna statistika plač, Slovenija, 2010 – začasni podatki*. Najdeno 12. Novembra 2012 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4208
30. Statistični urad Republike Slovenije. (2009). *Svetovni dan očetov*. Najdeno 24. Junija 2012 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2434
31. The World Bank. (2006). *Development and the next generation; World development report 2006*. Najdeno 22. aprila 2012 na spletnem naslovu http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2006/09/13/000112742_20060913111024/Rendered/PDF/359990WDR0complete.pdf

32. Unesco. (2008). *Education for all – by 2015? Will we make it?*. EFA Global monitoring report, Oxford University Press. Najdeno 21. aprila na spletnem naslovu <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001547/154743e.pdf>
33. Ustava Republike Slovenije. *Uradni list*. Št. 33I/1991. Najdeno 1. Junija 2012 na spletnem naslovu <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199133&stevilka=1409>
34. Vlada RS – Urad za enake možnosti *Podlaga za Resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških*. (2005). Str.5. Najdeno 12. Maja 2012 na spletnem naslovu http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/NPZEMZM_analiza_stanja.pdf
35. Zajec, D. (2011, 4. November). Neplodnost bremeni vsak sedmi par. *Delo*. Najdeno 11. maja 2012 na spletnem naslovu na: <http://www.delo.si/druzba/zdravje/neplodnost-bremeni-vsak-sedmi-par.html>
36. Zakon o enakih možnostih žensk in moških; *Uradni list RS* št. 59/2002. Najdeno 1. junija 2012 na spletnem naslovu <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200259&stevilka=2837>
37. Zakon o vrtcih –ZVrt. *Uradni list*. Št. 12/1996. Najdeno 1. Junija 2012 na spletnem naslovu <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199612&stevilka=569>
38. Zavod za zaposlovanje. Metodološka pojasnila. Najdeno 15. maja 2012 na spletnem naslovu http://www.ess.gov.si/_files/408/aktivno_prebivalstvo.pdf
39. Žužet, Z. (2010, 28. september). Odločitev za družino ali kariero. *Večer*. Najdeno 23. Maja na spletnem naslovu <http://www.vecer.com/clanek2010092805578901>
40. Wendy, G. (2003). *Woman at work*. Harvard Business School. Najdeno 10. Maja 2012 na spletnem naslovu: <http://hbswk.hbs.edu/item/3308.html>
41. 20:20 Series | The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice; HUDSON; 2005; Str. 2 -8. Najdeno 12. Novembra 2012 na spletnem naslovu http://au.hudson.com/documents/emp_au_Hudson_Work-Life_A4_Std.pdf.

PRILOGE

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Intervju z osebo A

Priloga 2: Intervju z osebo B

Priloga 3: Intervju z osebo C

Priloga 4: Intervju z osebo D

Priloga 5: Intervju z osebo E

Priloga 6: Intervju z osebo F

Priloga 7: Intervju z osebo G

Priloga 8: Intervju z osebo H

Priloga 9: Intervju z osebo I

Priloga 10: Intervju z prim. dr. Jasno Čuk Rupnik

Prva skupina žensk, ki so uspešne na svoji poslovni poti

Priloga 1: Intervju z OSEBO A

1. Kaj ste študirali, kdaj ste diplomirali?

Študirala sem ekonomijo na Ekonomski fakulteti v Ljubljani. Diplomirala sem leta 1981.

2. Če da, kdaj ste se odločili, da boste delali na svoji karieri? Je do tega privedel kakšen poseben pogoj, dogodek...itd?

Na karieri nisem delala zavestno, temveč je bila posledica niza dogodkov, sem pa želela doktorirati že med samim študijem in to je posledično privedlo do tega, da sem šla na inštitut za kriminologijo in posledično tudi v podjetništvo.

3. Verjetno je bilo pred leti veliko težje delati na karieri kot je danes?

Mislim, da je vedno enako.

4. Kako so se začeli vaši prvi poslovni / karierni koraki?

Ločit je treba tri obdobja: Prvo obdobje je bilo do mojega 33 leta ko sem bila ves čas vodilni delavec v podjetjih. Drugo obdobje je bilo znanstveno, ko sem bila na inštitutu in delala doktorat in nato tretje obdobje, ki je bilo že podjetniško usmerjeno. Takrat sem dejansko ustanovila svojo svetovalno družbo in iz te rasla navzgor.

5. Kako so vas sprejeli v poslovnem svetu?

Poslovni svet me je sprejel predvsem kot strokovnjaka. Od tu dalje je skozi razvoj podjetništva moja kariera postala tudi managerska vendar mislim, da sem še vedno videna kot strokovnjak.

6. Katere so bile tiste ovire, s katerimi ste se spopadali in kako ste jih odpravljali?

Ovire so takšne kot pri vsakem: (ne glede na spol)

- Mladost (se staram)
- Dovolj časa za družino (za vikende nisem nikoli delala)
- Zveze (še vedno ne delam na njih in delujem predvsem na stroki)

7. Kako so na vas gledali moški? Kako so gledali takrat? Kako gledajo danes?

Ni razlike med tem kako te v poslovnem svetu gledajo moški ali ženske. Dejstvo pa je, da v vrhu poslovnega sveta ni veliko žensk, zato deluješ pretežno v moški družbi in dejstvo je,

da ne moreš biti v tej družbi v vseh trenutkih ko so moški lahko (ne moreš vedno na pivo) in zato si avtomatsko izločen iz nekih informacij in kontaktov in to je posledica spola, vendar ni zaradi spola.

8. Ste se kdaj znašli pred steklenim stropom?

Ne vem, kaj naj bi to bilo.

9. Katere so bile tiste ovire na poslovni poti, s katerimi ste se srečevali kot mama?

Jih ni bilo.

10. So na vas, ko ste postali mama, začeli gledati drugače na delovnem mestu?

Ne, nikoli.

11. Ste se kdaj srečali s spolno diskriminacijo?

Ne.

12. Kako je na kariero gledal partner in kasneje odraščajoči otroci?

Mož me je podpiral, otrokom sem poskušala biti mama. Ali mi je to vedno uspevalo in ali sem bila taka mama kot bi oni hoteli je pa drugo vprašanje. Vendar, tudi če bi bila drugačna mama, je vprašanje, če bi jim bila všeč.

13. Koliko ste bili zdoma?

Daljši delavnik je bil tudi do 10 ali 12 ur na dan. Seveda so v takem poslu potrebna tudi službena potovanja. Med vikendi sem bila striktno doma.

14. Koliko let je preteklo, preden ste prišli na tisto stopničko, da ste si rekli – »to je to«?

Še nisem na tej stopnički.

15. Zaradi česa ste delali kariero? Je to zaradi ugleda, večjega prihodka, moči v družbi, lastnega užitka? Drugo...

Delala sem to kar me veseli, nikoli nisem mislila da delam kariero.

16. Kje ste dobili vzor, da ste želeli postati uspešna poslovna ženska?

Nisem imela nikoli vzora in ga tudi danes nimam.

17. Kako ste usklajevali službo in družino?

S tem se nisem veliko ukvarjala – treba je bilo narediti oboje.

18. Kako sta si s partnerjem delila gospodinjstvo? So kasneje pomagali otroci?

Vsak je naredil tisto kar je zmožel. Kasneje smo imeli pomoč v družini, vendar je bilo to za današnje razmere relativno pozno in v majhnem obsegu. Tako, da pomoč sem dobila, ko že ni bil več problem v otrocih.

19. Kako ste podelali vsakodnevne obveznosti – nakupovanje hrane, pošta, banka...itd?

Minimiziraš na minimum, kar v osnovi pomeni, da ne greš nakupovat oziroma to naredi nekdo enkrat na teden kar se tiče hrane in dvakrat letno kar se tiče oblačil.

20. Kako bi delali kariero, če v partnerju ne bi imeli podpore?

Nikakor je ne bi delala.

21. Mislite, da so otroci uspešnih staršev drugačni od preostalih otrok?

Vsekakor morajo biti bolj samostojni. Mislim, da otroci niso drugačni. To je stvar vzgoje in tega, kaj ti je pomembno v življenju. Te vrednote je potrebno prenesti na otroke. Je pa seveda vprašanje, če ti to uspe.

22. Kako ste se vi spopadli z izzivom – uspešna kariera na eni strani in materinstvo na drugi?

Nikakor. Otroke sem želela imeti in sem jih imela in bili so mi, in so mi še vedno najbolj pomembno stvar. Če bi tu padla, mi tudi uspehi na drugem področju ne bi pomenili nič. Je pa res, da če ne bi bila, kar sem, jim tudi ne bi mogla dati, kar sem jim (ne mislim materialno).

23. Kaj porečete na ženske, ki se odločajo biti samo matere in žene?

To je njihova odločitev in to je najpomembnejša odločitev, ki jo mora narediti ženska. Če so ji otroci pomembni v življenju potem mora to dati na pravo mesto.

24. Ste že slišali za termin *work – life balance*?

Sem, pa se tega ne da izpeljati, če hočeš biti najboljši ali dovolj dober. Vedno te nekje zmanjka.

25. Kako poteka vaš običajen delovni dan?

Čez teden je služba od 7.30 do 17.30 ali dlje. Zjutraj zajtrk, zvečer večerja doma in čim pogosteje rekreacija. Vse privatne stvari so čez vikend.

26. Koliko časa namenite samo sebi, koliko časa partnerju in otrokom?

Otrokom sedaj manj. Je bolj vprašanje koliko ga oni meni. Vikendi so družinski, dviguje se pomen partnerja. Zelo pomembna je zame rekreacija.

27. Vam je kdaj žal, da morebiti niste morali z otroci preživeti toliko časa kot ga lahko ostale mame? Vas je kdaj pekla vest, v smislu... otrok doma bolan, vi na pomembnem sestanku...

Nikoli. Ko je bilo pomembno, sem bila z njimi. Ni pomemben samo preživel čas, temveč kvalitetno preživel.

28. Kaj bi svoji hčeri svetovali glede kariere dandanes? Si želite, da bi delala kariero?

To je njena odločitev. Pomembno je, da se odloči kaj ji je pomembno, in da ji ni žal, ko pelje za kar se je odločila.

29. Koliko vam pomeni družina? Prosti čas?

Družina mi je vrednota zelo visoko. Prosti čas potrebujem zato da lahko delam, ker pač delam rada.

30. Kako se spopadate s stresom, če se?

Rekreacija in družina.

31. Kaj bi svetovali vsem mladim dekletom, ki se odločajo delati kariero? Na kaj naj bodo pazljive?

Predvsem se morajo odločiti, da ne delajo samo kariere, temveč tisto kar jih veseli in da če jim je družina pomembna, da ne pozabijo, da se družine ne da ustvarjati pri 50, kariero pa.

32. Bi, če bi obrnili čas nazaj, naredili karkoli drugače?

Ne, nikakor.

33. Kje se vidite čez 5 let?

Imela bi malo več vnukov, svoje delo v obsegu kot ga delam danes, želela pa bi narediti še kaj novega.

Priloga 2: Intervju z osebo B

1. Kaj ste študirali, kdaj ste diplomirali?

Študirala sem medicino na Medicinski fakulteti v Ljubljani. Diplomirala sem leta 1964.

2. Če da, kdaj ste se odločili, da boste delali na svoji karieri? Je do tega privedel kakšen poseben pogoj, dogodek...itd?

Za študij medicine sem se odločila že kot otrok in želela delati najbolje in vedno po svoji vesti.

3. Verjetno je bilo pred leti veliko težje delati na karieri kot je danes?

Danes je vsekakor težje dobiti delo, ki človeka veseli. Če mu /ji ga uspe dobiti, je pot kasneje do uspeha lahka.

4. Kako so se začeli vaši prvi poslovni /karierni koraki?

Ker sem se odločila za deficitarno in »nepopularno« vejo medicine, nisem imela težav pri ustvarjanju oziroma pri prvih kariernih korakih.

5. Kako so vas sprejeli v poslovnem svetu?

Kot anesteziologinja sem delala v predvsem moškem agresivnem timu in sem si morala svoj status samo postaviti z delom in odločnostjo.

6. Katere so bile tiste ovire, s katerimi ste se spopadali in kako ste jih odpravljali?

Odpravljala sem jih s trdim delom, sprejemanjem samostojnih odločitev in dobrim sodelovanjem v timu.

7. Kako so na vas gledali moški? Kako so gledali takrat? Kako gledajo danes?

Z dobrim delom, ki sem ga tudi sama cenila, sem si postavila svoje mesto. Menim, da si na tak način lahko tudi danes ženska postavi svoje mesto.

8. Ste se kdaj znašli pred steklenim stropom?

Ne, nikoli.

9. Katere so bile tiste ovire na poslovni poti, s katerimi ste se srečevali kot mama?

Ovira je bil moj zahteven poklic, ki ga lahko opravlja ženska samo ob podpori in razumevanju partnerja. Ali pa si mora na drugi strani poiskati socialno mrežo, ki pomaga.

10. So na vas, ko ste postali mama, začeli gledati drugače na delovnem mestu?

Ne, nikoli.

11. Ste se kdaj srečali s spolno diskriminacijo?

Ne, nikoli.

12. Kako je na kariero gledal partner in kasneje odraščajoči otroci?

Partner je s težavo prenašal posebnosti mojega poklica, kamor so sodila dežurstva, mnogokrat podaljšanje dela, ki ni bilo načrtovano. Oba otroka sta me razumela in podpirala.

13. Koliko ste bili zdoma?

Kar nekaj več, kot je bila tedenska obveznost. Bila so dežurstva in daljše operacije.

14. Koliko let je preteklo, preden ste prišli na tisto stopničko, da ste si rekli – »to je to«?

Po 10. letih sem to vedela, da sem na tej stopnički.

15. Zaradi česa ste delali kariero? Je to zaradi ugleda, večjega prihodka, moči v družbi, lastnega užitka? Drugo...

Delala sem po mojem mnenju najlepše delo. Še enkrat bi se odločila zanj.

16. Kje ste dobili vzor, da ste želeli postati uspešna poslovna ženska?

Vzora konkretno ni bilo. Cilj je biti uspešnost. Uspešnost je zame pomenilo dobro delo. Za kaj? Za ohranjanje zdravja in življenj mojih bolnikov.

17. Kako ste usklajevali službo in družino?

Težko, vendar se je dalo. Ko sem bila v službi, sem bila maksimalno angažirana. Enako je bilo, ko sem bila doma.

18. Kako sta si s partnerjem delila gospodinjstvo? So kasneje pomagali otroci?

Partner je sodeloval pri gospodinjstvu in vzgoji otrok. Kasneje so pomagali tudi otroci.

19. Kako ste podelali vsakodnevne obveznosti – nakupovanje hrane, pošta, banka...itd?

Vse sem lahko naredila le z dobro organizacijo dela.

20. Kako bi delali kariero, če v partnerju ne bi imeli podpore?

Težko.

21. Mislite, da so otroci uspešnih staršev drugačni od preostalih otrok? Vsekakor morajo biti bolj samostojni...itd?

Menim, da če je z otroki odkrit odnos in se z njimi pogovarjaš tudi o svojem delu, te lahko v kasnejših letih podpirajo, posebno, če si tisti čas, ko si bil z njimi, bil brezpogojno njihov.

22. Kako ste se vi spopadli z izzivom – uspešna kariera na eni strani in materinstvo na drugi?

Menim, da se da s pametjo, pomočjo, razumevanjem lahko uskladi oboje, če si le zadaš dosegljive cilje.

23. Kaj porečete na ženske, ki se odločajo biti samo matere in žene?

Mislím, da veliko izgubljaó.

24. Ste že slišali za termin *work – life balance*?

Ne.

25. Kako poteka vaš običajen delovni dan?

Čeprav sem v pokoju, še vedno veliko delam kot zagovornica bolnikov. Dan pa vedno začnem s telesno aktivnostjo.

26. Koliko časa namenite samo sebi, koliko časa partnerju in otrokom?

Živim brez partnerja. Veliko časa posvetim tudi vnukom in pravnuku. Meni ostane bolj malo časa, vendar pazim, da je to dovolj za regeneracijo.

27. Vam je kdaj žal, da morebiti niste morali z otroci preživeti toliko časa kot ga lahko ostale mame? Vas je kdaj pekla vest, v smislu... otrok doma bolan, vi na pomembnem sestanku...

Svoje prioritete sem si postavljala tako, da otroci niso bili prizadeti.

28. Kaj bi svoji hčeri svetovali glede kariere dandanes? Si želite, da bi delala kariero?

Hčerki sem svetovala, da je pomembno, da človek dela tisto, kar dela rad. Le tako je lahko uspešen. Pa četudi za manj denarja.

29. Koliko vam pomeni družina? Prosti čas?

Družina mi pomeni največ, prosti čas pa potrebujem, da lahko funkcioniram.

30. Kako se spopadate s stresom, če se?

S telesno aktivnostjo, obiskom narave, druženjem s prijatelji, poslušanjem glasbe.

31. Kaj bi svetovali vsem mladim dekletom, ki se odločajo delati kariero? Na kaj naj bodo pazljive?

Naj dobro premislijo, kakšne prioritete imajo, naj poskušajo najti delo, ki jih veseli, naj ne gledajo samo na dohodek. Naj se ne odpovedo materinstvu. Naj si najdejo partnerja, s katerim se bosta pri delu podpirala, se spoštovala in si delila delo doma.

32. Bi, če bi obrnili čas nazaj, naredili karkoli drugače?

S svojim življenjem sem zadovoljna in ga ne bi spreminjala.

33. Kje se vidite čez 5 let?

Če bom še živa, bom še poskušala pomagati kot zagovornica bolnikov. Skrbela pa bom zagotovo za ohranjanje svojega psihofizičnega zdravja, saj bom edino na ta način lahko pomagala svoji družini in drugim in jim ne bom v breme.

Priloga 3: Intervju z OSEBO C

1. Kaj ste študirali, kdaj ste diplomirali?

Študirala sem na FSPN (FDV) novinarstvo in sociologijo, diplomirala 1980 iz novinarstva.

2. Če da, kdaj ste se odločili, da boste delali na svoji karieri? Je do tega privedel kakšen poseben pogoj, dogodek...itd?

Nikdar nisem imela kakšne trdne odločitve o tem, s čim se bom profesionalno ukvarjala, kaj bo moj poklic. Na fakulteti so imeli željo, da študij nadaljujem in ostanem kot asistentka na novinarski katedri, vendar mi je zaradi dela na nacionalni televiziji ostalo bore malo časa za nadaljevanje študija. Moji uveljavitvi sta botrovali zgolj poklicna in siceršnja radovednost in predanost delu.

3. Verjetno je bilo pred leti veliko težje delati na karieri kot je danes?

Besede kariera sploh nismo poznali, še manj jo izrekali. Bili smo entuziasti, zanimala nas je filozofija, glasba, literatura. Uspeh je sledil po discipliniranem in trdem delu. Danes je več hitrih uveljavitev kot pravih karier in o slednjih se manj zapiše.

4. Kako so se začeli vaši prvi poslovni /karierni koraki?

Že s študentsko obvezno prakso sem stopila v delovni proces, hierarhijo odnosov in odločanja. Potem pa z avdicijo. Prvo, drugo. Tako sem stopila v svet televizijskega medija in prvih velikih odgovornosti, ki sem se jih morala še bolj zavedati v Študentskem centru, kjer sem 5 let opravljala v funkcijo vodje interesnih dejavnosti študentov Univerze v Ljubljani in z vso pozornostjo in natančnostjo razporejati finančna sredstva v višinah, ki so bila zame vse dotlej precej imaginarne vsote. Tu sem se pravzaprav naučila dela s financami, pogajanj tako z vodstvom kot s študenti in seveda s svojim najožjim kolektivom. To je bilo odlično izhodišče za kasnejše delo in izjemno pozitivna izkušnja. Še danes se tega dela z veseljem spominjam. Odlična atmosfera, dobri sodelavci in vodje, spoštovanje in jasna odgovornost.

5. Kako so vas sprejeli v poslovnem svetu?

Težko odgovorim enoznačno, ker je bil moj vstop v poslovni svet večtiren. Sicer pa letom in izkušnjam primerno.

6. Katere so bile tiste ovire, s katerimi ste se spopadali in kako ste jih odpravljali?

V Študentskem centru nisem nikdar naletela na ovire. Imela sem jih le sama pri sebi, ker sem vstopila v povsem nov posel. Kasneje na televiziji pa sem kot oviro čutila predvsem odnos nekaterih do nas mladih, neizkušenih. Saj veste, včasih si nebogljen. Ampak jaz sem se iz tega le učila in mi ni vzelo navdušenja nad delom. Morda je bilo celo pozitivno zame osebno, saj sem poleg stroke spoznavala tudi ljudi, njihove značaje, odnose .

7. Kako so na vas gledali moški? Kako so gledali takrat? Kako gledajo danes?

Lahko bi rekla, da s spoštovanjem, morda na televiziji ne sicer z izkazovanim, ampak, če me ne bi spoštovali, me tudi ne bi angažirali. Takrat je bila namreč poklicna ustreznost in usposobljenost bolj na prepihu kot danes, ko je bolje, če se le strinjaš, pa če si moški ali ženska.

8. Ste se kdaj znašli pred steklenim stropom?

Ne kot ženski spol, ali pa za to sploh ne vem. Nikdar namreč nisem vstopala v poslovni svet zavedajoč se, da sem predvsem ženska. Verjamem, da sem pustila za seboj kakšne zamere, ker nisem grulila kot ženska, ampak s tem se sploh nisem ukvarjala. Kot bivajoči subjekt, kot ustvarjalka pa sem treščila v steklo, na nevidno oviro in jo v celoti prepoznala šele kasneje. Zaradi gosta v oddaji sem bila klicana na zagovor.

9. Katere so bile tiste ovire na poslovni poti, s katerimi ste se srečevali kot mama?

Predvsem z lastno vestjo. Ko sem šla od doma ali ko sem se odrekla delu, vedno me je spremljala slaba vest, češ, da nekoga puščam za sabo. To so bile najtežje preizkušnje. Ta razcep med delom in materinstvom.

10. So na vas, ko ste postali mama, začeli gledati drugače na delovnem mestu?

Bolje je biti poročen, kot mama. Nekako več spoštovanja so deležne poročene ženske. Že zlasti, če za njimi stoji kakšen vpliven moški.

11. Ste se kdaj srečali s spolno diskriminacijo?

Veste, to je težko reči, ali so me kdaj skušali utišati le kot žensko ali kot mislečega dvonožca.

12. Kako je na kariero gledal partner in kasneje odraščajoči otroci?

Zagotovo najprej z neko notranjo stisko, ker si pač odsoten tudi popoldan in zvečer. Včasih več dni, če vodiš prireditve.

13. Koliko ste bili zdoma?

To je bilo zelo odvisno od projektov. Včasih več, včasih manj.

14. Koliko let je preteklo, preden ste prišli na tisto stopničko, da ste si rekli – »to je to«?

Še nikdar doslej. Kaj pa pomeni »to je to«? Delo, obveznost, tudi radost, raziskovanje možnosti medija, sebe, rast do naslednje zadnje veje, za katero ne vemo, kam se vzpenja.

15. Zaradi česa ste delali kariero? Je to zaradi ugleda, večjega prihodka, moči v družbi, lastnega užitka? Drugo...

Moram še enkrat poudariti, da je moje delo pridobilo ime kariera povsem brez moje volje do nje, ampak z veliko veselja in odgovornega odnosa do vsega, s čimer se ukvarjam.

16. Kje ste dobili vzor, da ste želeli postati uspešna poslovna ženska?

Morda zdaj pričakujete kakšno uspešno ime, žal vas ne morem presenetiti. Zapis v meni je zagotovo pustilo moje dožemanje vzgoje, ki sem jo bila deležna, moj pogled na odraščanje. Starša sta mi dopustila moj svet, mu seveda nastavila meje, me pa istočasno spodbujala tako k izražanju čustev kot k disciplini. In to oboje je pri mojem delu zelo pomembno. Vzori so bili povsem drugje. Največkrat v kakšnem kitaristu ali pisatelju. Pa ne v tem, kaj želim doseči, ampak v tem, »kako prekleto dobro je to«!

17. Kako ste usklajevali službo in družino?

Težko, pretežko!

18. Kako sta si s partnerjem delila gospodinjstvo? So kasneje pomagali otroci?

Vse je teklo, ampak tudi z napetostmi in razočaranji in hči je verjetno morala odraščati hitreje.

19. Kako ste podelali vsakodnevne obveznosti – nakupovanje hrane, pošta, banka...itd?

Vse je šlo, z divjim ritmom do fizičnega in odnosnega kolapsa.

20. Kako bi delali kariero, če v partnerju ne bi imeli podpore?

Mnogo težje. Ženska- mama najbolj potrebuje čustveno podporo ali oporo, da premaga svoje notranje nevihte, da se ne obtožuje, ker zvečer ni povedala pravljičice, da je ne bremeni, ker otrok ni zaspal ob pogledu nanjo... To boli.

21. Mislite, da so otroci uspešnih staršev drugačni od preostalih otrok? Vsekakor morajo biti bolj samostojni...itd?

Ni nujno. Nekateri so zelo pasivni. Vse je odvisno od otrok samih, od vzorca, ki ga poberejo iz mladosti. Nekateri so razvajeni, površni, se preračunljivo usedejo na uspehe staršev in tam pobirajo svojo samozavest, drugi zaradi uspešnih staršev čutijo mnogo več odgovornosti in zavezanosti svojemu delu in poklicu, da bi se uresničili. Nekaj je zapisanega v genih, značaju, vzgoji, okoliščinah, kjer so odraščali, na njih samih pa je, da vse to predelajo. To je dolžnost vseh nas.

22. Kako ste se vi spopadli z izzivom – uspešna kariera na eni strani in materinstvo na drugi?

Dokler sem želela na obeh področjih biti popolna, mi ni kazalo dobro. Zaplezala sem se sama vase. V lastno negotovost. Ko sem sprejela, da popolnosti ni in da torej tudi jaz nisem popolna, kar je trajalo kar nekaj let, sem končno spet prepoznala vse živčne končiče.

23. Kaj porečete na ženske, ki se odločajo biti samo matere in žene?

Kje pa naj jemljem pravico soditi o tem, kako naj živijo drugi? Če so v tem, kar počnejo v skladu same s seboj, je tako in tako vse v redu. Če pa se pri tem počutijo brezoblične, pozabljene, zapuščene, nerealizirane, potem je ždenje v taki vlogi oziroma zgolj v taki vlogi posledično usodno.

24. Ste že slišali za termin *work – life balance*?

Še preden sem slišala zanj, sem ga živela. Mislim ta konflikt med obema sferama.

25. Kako poteka vaš običajen delovni dan?

Ni običajnih dni, včasih se začne z jutranjimi klici, če je gledalce prejšnji dan kaj razjezilo na ekranu ali radijskih valovih, največkrat pa začnem dan s prebiranjem pritožb in ogledom ter poslušanjem vsebin, na katere so se pritožbe nanašale. Zato si pogosto večerne informativne oddaje ogledam kar sproti, da potem ne iščem izjav ali vprašanj, na katere me v naslednjih dneh opozorijo gledalci, češ, da so bile sporne. O prispelih pritožbah se pomenim s pristojnimi, včasih tudi s kom, ki ni neposredno vpleten v vsebine in pišem

odgovore oziroma pojasnila. Posvetujem se tudi s člani mednarodne organizacije ONO, kadar gre za vprašanje etike ali sovražnega govora.

26. Koliko časa namenite samo sebi, koliko časa partnerju in otrokom?

Čas mi je zdaj pomeni kar prijazno kategorijo. Ker delam z veseljem in se ogibam čustveni reakciji, ki je pogosto navzoča pri odzivu javnosti. Bolje znam ločiti delo in dom kot včasih, ko sem še v spancu premlevala, zakaj je nekdo reagiral tako in ne drugače. Dom je že nekaj časa moj prijazen zapik, ki ima posvečeno mesto.

27. Vam je kdaj žal, da morebiti niste morali z otroci preživeti toliko časa kot ga lahko ostale mame? Vas je kdaj pekla vest, v smislu... otrok doma bolan, vi na pomembnem sestanku...

Ni njuno, da je otrok bolan, pa da sem mama počuti slabo, ker je ni doma. To se mi ni zgodilo. Enako hudo je, ko ga sredi igre zapustiš in hitiš na delo. Ali ko z njim ne predelaš zadnje risanke.

28. Kaj bi svoji hčeri svetovali glede kariere dandanes? Si želite, da bi delala kariero?

To je njena stvar. Jaz sem tu njej v pomoč kot sogovornik. Pomembno je, da z delom, ki ga opravlja zadovoljna, da se lahko v njem uresničuje. Tako in tako je mladim danes težko sploh najti delo, zato cenim njihov entuziazem, da ne obupajo, ampak se lotijo marsikakšnega dela. Ni jim lahko, prav res ne.

29. Koliko vam pomeni družina? Prosti čas?

Vse bolj vse več.

30. Kako se spopadate s stresom, če se?

Zdaj ga pravočasno zaznam in takoj skok v naravo.

31. Kaj bi svetovali vsem mladim dekletom, ki se odločajo delati kariero? Na kaj naj bodo pazljive?

Nase, na to, da ne bodo izgubile sebe.

32. Bi, če bi obrnili čas nazaj, naredili karkoli drugače?

Nikakor! Iz vseh teh delov in zgodb sem narejena, čeprav so bile tudi v navskrižju ena z drugo.

33. Kje se vidite čez 5 let?

Tu.

Druga skupina žensk, ki ustvarjajo kariero

Priloga 4: Intervju z OSEBO D

1. Kdaj ste se zaposlili v tej organizaciji, kjer delate?

V hotelu sem zaposlena 3 leta in pol. Od novembra 2009 do aprila 2012.

2. Kakšno funkcijo opravljate na vašem delovnem mestu?

Na začetku sem bila vodja prodajnega področja za kongrese in konference, potem sem postala vodja marketinga in prodaje.

3. Koliko časa ste potrebovali, da ste napredovali na pozicijo, kjer ste sedaj?

Potrebovala sem 1 leto.

4. Se srečujete s tipičnimi stereotipi o ženskah na delovnem mestu?

Se. Predvsem kar se tiče starejših. Ocenjujejo me po zunanjem videzu, na mlade ljudi gledajo kot na povzpethne kapitaliste, zelo površinsko. Ta prvi vtis pustim zelo slab, vendar ne zaradi sebe. Šele kasneje si izboriš mesto na vseh nivojih. Če ženska dobro zgleda, moški rečejo, da je vse dosegla preko postelje. Če je moški na drugi strani privlačnega videza, zanj rečejo, da je sposoben in se šarmanten. Moškemu lepoto priznajo kot dodano vrednost, za ženske pa mislijo, da je lepota vse, kar ima.

5. Ali ste kdaj na delovnem mestu čutili diskriminacijo s strani sodelavcev, vodij?

Čutila sem v smislu, da če je kakšna dilema, in dam kot ženska argument, moški stopijo skupaj. Ženske pa v tem primeru ne in zato so odločevalci povečini moški. Za isti učinek se mora ženska veliko bolj izkazati. Turizem je sicer mehkejša panoga in je morebiti za ženske lažje kot drugod.

6. Kako se spopadate z moško konkurenco?

Vsakodnevno ne, saj sem si izborila mesto. Ni očitkov, ampak komentarji, ki niso slabo namerni, ampak so pa. Komentirajo moj videz, mislijo, da je meni vse lažje zaradi tega. Uspeha ne priznajo v smislu sposobnosti, ampak samo v smislu lepote in zunanjega videza, pri čemer mislijo, da je to moj prepričevalni dejavnik.

7. Vam delo vzame veliko časa? Koliko dejansko delate – v službi in tudi doma za službo?

Povprečno delam deset ur na dan. Enkrat tedensko imam kakšen dogodek zvečer. To je lahko sprejem, protokolarni dogodek. Doma večinoma odgovarjam na elektronsko pošto, kar je nujnega ali se mora hitro ukrepati kot na primer pritožbe, izredni dogodki.

8. Kako usklajujete delo in zasebno življenje? Koliko časa si vzamete na teden samo zase?

Težko. Če imam več stvari, imam boljšo organizacijo. Imam jasne prioritete. V mojem primeru sem vpoklicana, da delam kariero. Dobro se počutim, kadar sem produktivna. Imam jasno začrtano, da imam kariero tudi zato, da lahko toliko bolj uživam v prostem času in navsezadnje ta prisluženi denar lahko potrošim. Ker je mož v podobni situaciji, me razume.

Nihče drugi me ne bi. Ker sem ves čas z ljudmi, bi lahko bil mož ljubosumen. Ker pa ima tudi on podobno delo, kjer je ves čas z ljudmi, me razume. Čas preživljava kvalitetno. Ne poležavava doma. Skupaj se ukvarjava s športom, greva na večerjo ali pa si jo doma skuhava.

Najin skupni obred je zajtrk, prav zato pol ure prej vstaneva, da imava ta najin jutranji skupen čas. Pravilo, ki ga imava je, da službenih stvari ne nosiva domov. Je pa res, da je premalo časa zame, če želim biti s partnerjem. Včasih bi potrebovala cel dan samo zase. Tako pa imam res zase eno uro na teden. Takrat ne želim nikogar ob sebi, izklopim telefon. Vsekakor je ena ura premalo. Z možem nama je zelo pomembna najina družba prijateljev in vse to nama vzame veliko časa. Dokler imava eno do drugega strpnost, sva rada skupaj.

9. Kako premagujete stres?

S stresom se soočam vsakodnevno. To je vsakodnevna spremljevalka. V bistvu je tako, da dokler si mlad in energičen, mora telo res fizično pokazati, da je izgorelo. Jaz bi lahko delala cele dneve, ampak šele ko bi zbolela, bi vedela, da sem izgorela. Drugače ne opazim, kdaj začnem izgorevati, ker bi si rada za vse vzela čas, vse bi rada naredila. Moj ritual zjutraj je, da ne hitim. Nikoli. Če začnem jutro pod stresom, imam uničen cel dan. Vzajem si tudi eno do dve uri, pa sem zato raje dlje v službi. Zvečer se rada umirim. Izogibam se poznim večerjam. Raje berem kaj sproščujočega. Ob postelji imam zmeraj papir in svinčnik, da si zapišem kakšne misli. Dvakrat tedensko sem rada s prijateljicami, čez vikend sem pa obvezno zunaj v naravi. Nimam prijateljev med poslovnimi partnerji.

10. Se velikokrat zgodi, da delo postavljate pred partnerja? Zakaj da /ne?

Vsekakor se zgodi. Zavedam se odgovornosti ki jo imam. Čutim, da sem dolžna vrniti uslugo nekomu, ki mi je to funkcijo na delovnem mestu zaupal. Partner me v tem primeru bolj razume kot tvoj šef.

11. Kako na vašo kariero gleda partner?

Mož me podpira in ve, da bi bila nesrečna, če bi delala uradniško osem urno delo. Ne verjamem pa, da je lahko ženska vrhunska mama in vrhunska managerka. Prioriteta je vedno samo ena stvar, nikoli dve in tega me je strah, ko bom mama. To sedaj še ne razmišljam.

12. Kakšno podporo dobivate iz njegove strani? Kako si delita gospodinjska dela?

Oba imava mišljenje, da sva si enakovredna. Nimava gospodinjske pomočnice. Delo doma si deliva. Je pa res, da jaz še zmeraj postorim več, saj sem v določenih stvareh hitrejša.

13. Kaj je glavni razlog, da si želite ustvariti kariero? Je to večji prihodek, ugled v družbi, želja po uspehu ali želja po moči? Drugo?

Mene ni gonilo, da želim kariero. Splet naključij mi je bil naklonjen, da sem dobivala vedno več odgovornosti na delovnem mestu, in to je bilo naknadno poplačano. Če bi šla s tem vodilom, ne bi nič dosegla. Do vsega dela, ki sem ga delala, sem imela isti odnos. To je rezultat.

14. Ali razmišljate o družini?

Da, v naslednjih 2 letih bi jo imela.

15. Se kdaj morebiti bojite, da boste zaradi kariere imeli težave pri ustvarjanju družine?

Se bojim, ker to je zdaj že velik problem sodobnega časa, vedno več se o tem govori. Ženske smo psihosomatska bitja, vse se odrazi na telesu.

16. Kaj porečete na trend, da imajo ženske otroke tudi v starejših letih – do 40 ali celo čez? Se vam zdi to sprejemljivo?

Žensko telo je narejeno, da ima otroke mlajša. Narava je namreč tako poskrbela, telo se tudi hitreje regenerira. Pri 40 je ženska zrela osebnost, ki bi morala zopet na sebi delati, ne pa na otroku. Pomembno je danes, da otroku omogočiš dobre življenjske pogoje

17. Ali ženska lahko ustvarja kariero ob otroku? Na kakšne ovire po vašem naletijo mlade mamice?

Prva ovira je čas. Ženska ima poleg službe dopoldne, tudi službo popoldne. Po otroka je potrebno v vrtec, otrok lahko zbolí, je z njim doma največkrat mama. Trenutno pa se lahko predajam službi, saj otrok nimam in imam čas, kar pomeni, sem na razpolago. Drugi vidik je vidik nadrejenega. Zdi se mi, da bi meni kot ženski brez otrok bolj zaupal kot ženski z otrokom. Ženska z otrokom ima neprespane noči, tako da na delovno mesto pride velikokrat utrujena. To posledično lahko pomeni manjšo produktivnost. Ko se ženska poteguje za delovno mesto, pa je poročena ženska težje zaposljiva, saj potencialni

delodajalec misli, da bom slej ko prej zanosila. Ko je enkrat otrok šolo obvezen, je lažje delati kariero kot prej.

18. Katera so tista leta, do katerih lahko še ženska ustvari kariero?

Začeti je potrebno razmišljati že med študijem, kaj koga veseli. In kasneje iti po tej poti kolikor se le da. Potrebno je imeti cilj. Takoj po študiju je najbolje priti na neko funkcijo, ko je posameznik še nepopisan list in se vse uči od začetka. Petintrideseto leto je vrhunec. Po teh letih si je težko ustvariti ime.

19. Se strinjate, da bi lahko ženska z ustvarjanjem kariere začela po porodniškem dopustu?

Težko. Takoj po porodniškem dopustu ne, kasneje pa mogoče.

20. Mislite, da gledajo moški sodelavci drugače na žensko sodelavko, ko ima otroka?

Težko rečem, ker na isti funkciji kot sem jaz sedaj, je bila pred menoj gospa stara 60 let. Na punce v mojem oddelku, ki so mame, pa ne vem, kako gledajo.

21. Kaj menite o ženskah, ki so samo mame in žene?

Tudi take morajo biti, ker niso vsi za vse. Če jih to veseli, je seveda posledično več prostora na trgu dela za nas, ki želimo ustvarjati kariero.

22. Ali je ženskam nasploh težko v pretežno še zmeraj moškem svetu?

Mislím, da četudi so težavne situacije, se ženske sprijaznimo s tem. Na to gledamo kot na izziv. Pokažem jim kot ženska, kako se stvarém streže. Ženske mamó čustveno intiligenco bolj razvito kot moški, kar pomeni, lahko po drugih kanalih pridemo do rezultata. Jaz imam svoje ase.

23. Kako komentirate trditev, da so moški z istimi delovnimi izkušnjami, izobrazbo v EU plačani še zmeraj več kot ženske?

To je na osnovi starih vzorec, pa mogoče slabih praks. Treba je poudariti, da se stereotipi niso sami od sebe pojavili. Dviguje se delež žensk na vodilnih položajih v EU, bo pa vsekakor trajalo, da bomo popolnoma enakopravne moškím. To je posledica vere, politike, zgodovine.

24. Ste se kdaj znašli pred steklenim stropom?

Ne.

25. Kakšni so vaši cilji za naslednjih 5 let?

Zamenjala bom delovno mesto, ki bo še bolj odgovorno. Moj cilj je pustiti pečat na slovenskem področju in v podjetju, kjer bom zaposlena ter opravičiti svoje ime.

Priloga 5: Intervju z OSEBO E

1. Kdaj ste se zaposlili v tej organizaciji, kjer delate?

Zaposlila sem se leta aprila 2010.

2. Kakšno funkcijo opravljate na vašem delovnem mestu?

Formalno sem članica uprave, neformalno pa še vodja splošnih služb in vodja projektov, na katerih delam.

3. Koliko časa ste potrebovali, da ste napredovali na pozicijo, kjer ste sedaj?

Kariero sem začela delati v oddelku marketinga v enem izmed slovenskih podjetij, ki pa je kasneje šlo v stečaj. Ko sem se zaposlila, kjer trenutno delam, sem bila najprej pomočnica pri razvoju projekta. Zaradi preoblikovanja družbe iz d.o.o., v d.d., sem dobila mesto članice uprave. To se je zgodilo v roku 8 mesecev.

4. Se srečujete s tipičnimi stereotipi o ženskah na delovnem mestu?

O tipičnem stereotipiziranju sem se srečala v prejšnji službi, predvsem je bilo to iz strani meni enakovrednih delavcev in ne nadrejenih. Ko sem v prejšnji službi napredovala, sem dobila polena pod noge, da sem mlada, neizkušena, pa še ženska. Ko je šlo podjetje v stečaj, so komentirali, da ne bom dobila nove službe, ker sem ženska. Bila so bolj namigovanja, ne neposredno. Name niso gledali kot na nekoga, ki je deloven, sposoben in priden. Tukaj, kjer sem sedaj, ne čutim nič od tega. Smo malo podjetje, in smo kot družina.

5. Ali ste kdaj na delovnem mestu čutili diskriminacijo s strani sodelavcev, vodij?

Ne, nikoli.

6. Kako se spopadate z moško konkurenco?

Zdi se mi, da se spopadam uspešno, da imam zenski način vodenja, ki ni agresiven, ni nastopaški, in mislim, da sem kar enakovredna. So pa trenutki, na primer sestanki, kjer so moški v večini in me preglasijo. Tako da moram včasih vložiti veliko energije, da izstopam, ker me izrinejo drugače. Ženska mora biti agresivna na takih položajih, vendar z žensko milino.

7. Vam delo vzame veliko časa? Koliko dejansko delate – v službi in tudi doma za službo?

Zbudim se ob 7.00, okoli 8.00 do 8.15 sem v službi. Najprej pogledam službeno elektronsko pošto in opravim najbolj nujne klice. Okoli 9 jem zajtrk v službi. Potem potekajo službene stvari kot so sestanki. Okoli 13. ure imam kosilo, kar mi vzame do 45

minut in potem še delam do 16.00, neuradno pa skoraj vsak dan do 17. ure. Izjeme pa so dnevi, ko imam sestanke šele ob ali po 16.00 uri, kar lahko traja tudi do dve uri ali več. So dnevi, ko so zvečer poslovne predstavitve, potem so delovni vikendi. Veliko delam tudi doma za službo.

8. Kako usklajujete delo in zasebno življenje? Koliko časa si vzamete na teden samo zase?

Zelo dobro usklajujem. Povprečno si vsak dan vzamem 4 ure časa zase. To je zvečer po 18.00 uri naprej. So dnevi, ko delam tudi doma za službo, ali pa sem cel dan v službi. So pa tudi dnevi, ko imam čas. Rada berem knjige, se ukvarjam s športom, gradim na sebi. Knjige mi res pomagajo, saj me duhovno stabilizirajo.

9. Kako premagujete stres?

Stresa imam veliko. Večinoma takrat, ko smo kot podjetje pred kakšnim velikim sodelovanjem ali dogovorom, ko je potrebno narediti ogromno stvari, ki so pravzaprav malenkosti, ampak bistvenega pomena. V trenutku, ko stres začutim, grem za trenutek ven iz pisarne, drugače ne morem nadaljevati z delom. Doma pa skušam čim bolj odmisлити službo, kar mi uspeva. Poskušam biti čim več med ljudmi, iti v naravo...itd. Predvsem pa ogromno berem. Branje knjig za osebno rast, ki ti povejo, kako premaguješ stres.

10. Se velikokrat zgodi, da delo postavljate pred partnerja? Zakaj da /ne?

Ja. Postavljala sem ga takrat, ko je bilo v službi to nujno, ker če ne bi bilo nujno, ga ne bi. Sem pa to velikokrat naredila. To delo obožujem, uživam v tem kar delam, in delo postavljam skoraj pred vse.

11. Kako na vašo kariero gleda partner?

Partnerja trenutno nimam. Nekdanji partner je sicer bil ponosen name, ker sem tako mlada in uspešna, po drugi strani pa mu ni bilo prav, saj imamo v našem podjetju velikokrat delovne vikende, seminarje, delovne nedelje, poslovne večerje. Padlo je veliko očitkov.

12. Kakšno podporo dobivate iz njegove strani? Kako si delita gospodinjska dela?

Partnerja trenutno nimam. Ker z nekdanjim še nisva skupaj živela, si opravil doma nisva delila.

13. Kaj je glavni razlog, da si želite ustvariti kariero? Je to večji prihodek, ugled v družbi, želja po uspehu ali želja po moči? Drugo?

Meni se zdi, da želja po uspehu tisti dejavnik, ki me žene naprej. Rada bi sama sebe preizkusila, koliko sem sposobna doseči in na tisti poziciji uživati. Nikjer ne želim trpeti. Pomemben dejavnik je tudi želja po ugledu. Sama gledam vse te pomembne ljudi in bi rada bila v njihovi koži, da nekoč javnost gleda mene s takim spoštovanjem, kot sedaj jaz gledam meni nadrejene. Prihodek ni glavni dejavnik, ampak je pa dobrodošel.

14. Ali razmišljate o družini?

Razmišljam od družini, vendar ne preveč intenzivno, saj še nimam pravega partnerja.

15. Se kdaj morebiti bojite, da boste zaradi kariere imeli težave pri ustvarjanju družine?

Seveda mislim tudi na to. O neplodnosti ne razmišljam oz tej statistiki, bolj o tem, da če bom še tako naprej uspešna, da bom imela težave pri ustvarjanju družine. Časovno ne vem, kako bom uskladila partnerja in otroke, sploh če bo tudi partner poslovno zelo uspešen. Dobra mati in dobra poslovna ženska bo težava. Kariere si ne bi očitala, če ne bi kdaj morala zanositi. Bi pa posvojila ali se odločila za umetno oploditev.

16. Kaj porečete na trend, da imajo ženske otroke tudi v starejših letih – do 40 ali celo čez? Se vam zdi to sprejemljivo?

Meni je to všeč, v tem ne vidim težave. Dejansko, ko si starejši, gledaš drugače na svet in lahko drugače vzgajaš otroka, saj imaš več izkušenj. Otroka tako lažje spremljaš, pripraviš na ta svet. Ne strinjam se, da bi mlade mamice imele več energije, odvisno je od tega, koliko delaš na sebi, na svoji zunanosti. Marsikatera pri 50. letih zgleda bolje in ima več energije, kot mlada. Odvisno od tega kako živiš.

17. Ali ženska lahko ustvarja kariero ob otroku? Na kakšne ovire po vašem naletijo mlade mamice?

Ob otroku lahko, vendar mora imeti podporo partnerja. Težava s katero se sreča, je predvsem pomanjkanje časa zase, za prijatelje, za socialno življenje. Če dela 10 ur dnevno, bo razumljivo popoldne z otrokom. Zdi se mi, da so v podjetjih najbolj zaželeni samski, ker imajo največ časa, ki ga lahko posvetijo službi. Iz tega stališča so ženske z otroci diskriminirane, sploh, če želi ženska šele ob otroku začeti z ustvarjanjem kariere. Če se pa ženska samo po porodniškem dopustu vrne na svojo pozicijo, pa s tem ni nič narobe. Protizakonito je, da se na razgovoru sprašuje ženske, kdaj mislijo imeti otroke. Mislim, da če bi ženska dobila tako vprašanje, da bi mogla to povedati delodajalcu, da je to osebna stvar.

18. Katera so tista leta, do katerih lahko še ženska ustvari kariero?

Zdi se mi, da lahko začne takoj po koncu študija, vendar te šele okoli 30 leta jemljejo resno. Vrh doseže ženska pri 40. letih, kasneje težje napreduje višje kot je. Če pa pride na neko pozicijo, jo pa lahko vsekakor tudi ohrani.

19. Se strinjate, da bi lahko ženska z ustvarjanjem kariere začela po porodniškem dopustu?

Težje, saj imajo samske ženske tu prednost kot ženske z otroci. Odvisno, koliko jo podpira partner in koliko ji je pripravljen pomagati.

20. Mislite, da gledajo moški sodelavci drugače na žensko sodelavko, ko ima otroka?

Ja. Meni se zdi, da je samska ženska iz strani moškega kolektiva bolj zanimiva, bolj privlačna in potencialna. Nanjo gledajo kot na ambiciozno. Ko ženska dobi otroka, moški gledajo nanjo samo še v vlogi mame. Takšna ženska nima več časa za popoldanska druženja, ...itd.

21. Kaj menite o ženskah, ki so samo mame in žene?

Meni je dejansko lepo, da se ženska odloči za to, ker dejansko v tem uživa. Takšnim ženskam je vzgoja otrok poslanstvo. Ženske se morajo zavestno odločiti, da bodo ostale doma. Če je doma pod prosilo, ni sreče na dolgi rok. Sama nikoli ne bi mogla biti doma in biti samo mama in žena. Vem, da bom enkrat mama, ampak nikoli ne bom samo mama in žena, ker imam željo v življenju nekaj doseči na poslovnem področju. Dosežek je tudi vzgoja otrok, da je doma vse urejeno, skuhan kosilo. Vsekakor imajo take ženske manj stresno življenje, kot ženska, ki konča z delom ob 18.00 uri in mora še doma vse pospraviti, skuhati...ipd. Če bi imela denar, bi vsekakor imela gospodinjsko pomočnico. Nočem biti samo mama, sem ženska s cilji, sanjami, željami.

22. Ali je ženskam nasploh težko v pretežno še zmeraj moškem svetu?

Ja, še zmeraj je težko, ampak se spreminja. Pozitivno se spreminja, ker je vedno več žensk na vodilnih položajih.

23. Kako komentirate trditev, da so moški z istimi delovnimi izkušnjami, izobrazbo v EU plačani še zmeraj več kot ženske?

Tega ne bom komentirala. Ne vem zakaj je tako. Če primerjam stanje v našem podjetju, smo plačani po izobrazbi in poziciji, ki jo zasedamo, kar mi je vseč in ni razlik med ženskami in moškimi. To se bo slej ko prej spremenilo. Ne vidim razloga, da bi bili moški plačani več kot ženske, če so ostali pogoji enaki.

24. Ste se kdaj znašli pred steklenim stropom?

Ne še.

25. Kakšni so vaši cilji za naslednjih 5 let?

Cilji so: da bi ohranila ta položaj v službi, ki ga imam. Pri 27. letih biti članica uprave je prava borba predvsem s poslovnimi partnerji. Jemljejo me kot neizkušeno, saj dolgoletnih res nimam veliko. Vsak dan se moram dokazovati, da sem sposobna, da reagiram pravilno, kadar pride do problema, da ga znam hitro in učinkovito rešiti. Rada bi se še dodatno izobraževala in vodila svoje lastne delavnice na področjih, ki so mi blizu. Na osebnem področju bi se rada poročila in imela otroke. Rada bi nekoč dobro usklajevala zasebno in poslovno življenje.

Priloga 6: Intervju z OSEBO F

1. Kdaj ste se zaposlili v tej organizaciji, kjer delate?

Lastno podjetje sem odprla leta 2010, natančneje 14.3. 2010, ko je bil prvi dogodek, ki sem ga organizirala. Pred tem sem delala v medijski agenciji v oddelku za organiziranje dogodkov, kjer sem bila zaposlena kar dve leti. Kasneje sem delala v Simobilu in Mercatorju.

2. Kakšno funkcijo opravljate na vašem delovnem mestu?

Organizatorica dogodkov in lastnica blagovne znamke Dogodkov za samske.

3. Koliko časa ste potrebovali, da ste napredovali na pozicijo, kjer ste sedaj?

Ko sem bila mlajša, sem očetovim poslovnim partnerjem prodajala slike, ki sem jih naslikala. Preden sem se odločila za podiplomski študij podjetništva, sem vedela, da moram iz sebe nekaj narediti. Blizu mi je organizacija, vendar sem potrebovala idejo, predvsem tako, da bom lahko kreativna in bo dobra za ljudi. Dogodki za samske so stvar, ki povezuje ljudi. V podjetjih, kjer sem delala, sem sovražila sistem od 8 -16. ure.

4. Se srečujete s tipičnimi stereotipi o ženskah na delovnem mestu?

Ne, vem pa, da ženski šarm veliko doprinese. Če zenska zna uporabljati svoje čare na pravi način in profesionalen način, veliko doseže. Direktor podjetja, kjer sem delala je samo enkrat naglas kritiziral ženske, ker se je pokvaril tiskalnik. Vendar je takoj obsodil ženske, ne da bi pomislil, da je morebiti kaj narobe naredil kakšen moški.

5. Ali ste kdaj na delovnem mestu čutili diskriminacijo s strani sodelavcev, vodij?

Neposredno ne. Je pa res, da so ženske mišljene kot bitja, ki morajo biti pridne in delovne kot mravljičice, medtem ko naj bi bile vse velike ideje domena moških. Škoda, da je tako, saj ima marsikatera ženska kakšno idejo, pa sistem ne dovoljuje, da jo predlaga.

6. Kako se spopadate z moško konkurenco?

Pr moških ne čutim nobene konkurence. Ker moški so enostavni za delo, in so enostavnejši od žensk. Ne komplicirajo in je delo z njimi veliko lažje. Ženske so tiste, ki bi prej metale polena pod noge.

7. Vam delo vzame veliko časa? Koliko dejansko delate – v službi in tudi doma za službo?

Vzame mi veliko časa. Še zmeraj 10 -12 ur dnevno. Na začetku je bilo enako. Delam od doma ali kjerkoli sem, lahko tudi iz tujine.

8. Kako usklajujete delo in zasebno življenje? Koliko časa si vzamete na teden samo zase?

Za sebe imam 1 uro časana dan, ki so jo vzamem načrtno. Za partnerja si vzamem čas vsak večer od 21.00 ure naprej. Velikokrat greva že med delovnik skupaj na kosilo. Med vikendi delam 4 ure na dan. Usklajujem težko. Na srečo imam razumljivega partnerja, ki me razume, in delava skupaj. En dopoldan na teden si vzamem za ostale opravke, kot je pošta, banka...ip. S prijatelji sem pa v petek ali soboto zvečer. Nimam veliko časa. Z vsemi se sicer dobro razumem, ampak sem mogla omejiti prijateljstva oz druženje.

9. Kako premagujete stres?

Konstantno se soočam s stresom. Premagujem ga z sprehodi v naravo, globokim dihanjem, poslušanjem glasbe, potovanji, ko imam čas.

10. Se velikokrat zgodi, da delo postavljate pred partnerja? Zakaj da /ne?

Se zgodi, sploh če imam dogodek, je nujno, saj morama biti zraven. Me pa partner razume in se ne počuti kot da bi ga zapostavljala.

11. Kako na vašo kariero gleda partner?

Podpira me, ponosen je name, pomaga mi veliko. Nikoli ne bi imela moškega, ki me ne bi podpiral.

12. Kakšno podporo dobivate iz njegove strani? Kako si delita gospodinjska dela?

On veliko kuha, nič si ne razdeliva, ker vse pride spontano, ampak je na koncu vse narejeno.

13. Kaj je glavni razlog, da si želite ustvariti kariero? Je to večji prihodek, ugled v družbi, želja po uspehu ali želja po moči? Drugo?

Osebna svoboda in to da imam lahko več časa zase. Žene me samostojnost, želja po potovanjih, več denarja na dolgi rok in želja po uspehu.

14. Ali razmišljate o družini?

Da. Zadnje 4 mesece zelo.

15. Se kdaj morebiti bojite, da boste zaradi kariere imeli težave pri ustvarjanju družine?

Ja, velikokrat, ker ne vem, kako bom dobra mati in karieristka ter dobra podjetnica obenem. Želim si biti dobra mama in rada bi, da bi mi vse uspelo uskladiti. Iz zdravstvenega stališča me nič ne skrbi.

16. Kaj porečete na trend, da imajo ženske otroke tudi v starejših letih – do 40 ali celo čez? Se vam zdi to sprejemljivo?

Ženske, ki so karieristke ne morejo drugače, kot da imajo kasneje otroke. Nekatere so tudi samske, pa srečajo pravega partnerja šele kasneje. Če pa gledam iz stališča otrok, je pa vsekakor bolje, da je mamica mlajša.

17. Ali ženska lahko ustvarja kariero ob otroku? Na kakšne ovire po vašem naletijo mlade mamice?

Ja, lahko, vendar je težje. Potrebuje podporo domačih. Vse se sicer lahko uresniči, če je volja. Je pa res, da ima veliko mamic slabo vest, ko si vzamejo bolniško, ker otrok zboli. Mamice so utrujene, precej več kot ostale ženske na delovnem mestu. To lahko vodi v neproduktivnost. Ljudje v podjetju pa tega ne razumejo, ker se zahteva profesionalnost in predanost delu ne glede na stanje doma.

18. Katera so tista leta, do katerih lahko še ženska ustvari kariero?

Mislim, da do 45. leta sigurno.

19. Se strinjate, da bi lahko ženska z ustvarjanjem kariere začela po porodniškem dopustu?

To je težje, ker se mora mama v prvi vrsti posvetiti otroku. Težko je, da si dobra mama in dobra karieristka. V prvi vrsti si želimo, da smo dobre mame. Ko bi bil otrok star 5 let, bi načeloma lahko začela z ustvarjanjem kariere.

20. Mislite, da gledajo moški sodelavci drugače na žensko sodelavko, ko ima otroka?

Ja, saj moški ne razumejo žensk – mamic, da imajo morebiti bolnega otroka, da so neprespane...ipd. Drugače jo gledajo.

21. Kaj menite o ženskah, ki so samo mame in žene?

Blagor njim, ki nimajo nobene želje po uspehu v kariernem smislu. Po drugi strani so pa pametne in jih spoštujem, ker je vzgajanje otrok najtežje delo na svetu.

22. Ali je ženskam nasploh težko v pretežno še zmeraj moškem svetu?

Ja, ker nas obravnavajo kot pridne mravljice brez idej in velikih potez.

23. Kako komentirate trditev, da so moški z istimi delovnimi izkušnjami, izobrazbo v EU plačani še zmeraj več kot ženske?

Katastrofa. Sploh zato, ker ženska že po naravi upravlja dve službi. Ena je kariera, druga je družina. Če se gremo enakopravnost, je to potrebno?

24. Ste se kdaj znašli pred steklenim stropom?

Ne.

25. Kakšni so vaši cilji za naslednjih 5 let?

Izpopolnitev in širitev dogodkov za samske drugod po Sloveniji in tujini. Potovanje okoli sveta v več mesečnih intervalih in družina.

Tretja skupina žensk, ki ustvarjajo kariero

Priloga 7: Intervju z OSEBO G

1. Kaj ste študirali in kdaj ste diplomirali?

Študirala sem pravno fakulteto, univerzitetna smer, končala sem decembra 2010. Sedaj študiram doktorski študij prava – smer ustavno pravo.

2. Kdaj in kako ste se odločili, da boste po porodu ostali doma in skrbeli samo za otroka in družino?

Nič se nisem odločila, ampak sem bila v to prisiljena. Ker je mož zaposlen in ne more nihče čuvati otroka, zasebni vrtec pa stane tudi 700 evrov ali več, sem bila prisiljena ostati doma. Moja mama ves čas ne more paziti hčerke, moževa mama pa je pokojna.

3. Ste kdaj razmišljali o morebitnem ustvarjanju kariere?

Nisem tip karieristke. Več mi pomeni družina in da je mož tisti oskrbovalec družine, ki poskrbi za njo. V tem pogledu sem tradicionalistka. Ko bodo otroci odrasli, bom slej ali prej ko šla v službo. Ne vidim se pa niti v advokaturi. Delala sem sicer v odvetniški pisarni, kjer sem delala po 12 ur dnevno. Tam so bili vsi stari nad 35 let, nihče ni imel družine, vsi so bili samski. Če bi imela zaposlitev, v kateri bi res uživala, bi vsekakor delala več, vendar je to danes skoraj nemogoče.

4. Vas partner in otroci tako izpopolnjujejo, da si sploh ne želite v službo?

Ja in ne. Po eni strani nimam nobene želje po službi. Jaz bi šla v službo za razbremenitev od doma, zaradi spremembe okolja. Biti doma ves čas je monotono. Vsak dan je isti, otrok pa ima svoj ritem. Moja želja je narediti doktorski študij. Ko bo šla hči v vrtec, se bo situacija spremenila. Imela bom več časa zase, za doktorat, za morebitno službo. Ne želim pa v službo za vsako ceno. Finančno nisem primorana, da bi šla v službo. Mož tudi ne bi bil navdušen, da bi cele dneve delala. On je rad z menoj in z otrokom. Možu je všeč, da sem doma, ne v smislu, da bi to zahteval, ampak ima rad, da ko pride domov, sem jaz doma. Kdaj se zgodi, da mi reče, da bom nekoč šla v službo, po drugi strani pa nikakor ni za to in bi najraje da sem ves čas doma in vzgajam otroka.

5. Kako poteka vaš dan? Koliko časa vam na dan ostane zase?

Vstanem okoli 9.00 ure. Takrat se zbudi tudi hčerka. Potem je čas zanjo, jo previjem, jo preoblečem, ji pripravim zajtrk. To traja že skoraj uro in pol. Mož se tudi zbudi okoli 9.00.

Ko jaz pripravljam zajtrk, je on s hčerko. Ko poje hčerka, jeva zajtrk midva. Mož gre kasneje v službo, in ostanem sama s hčerko. Takrat opravim nekaj gospodinjskih opravil. To mi vzame skoraj dve uri. Čez dan hčerka še spi, je pa drugače precej zahteven otrok, saj zahteva pozornost in ne morem ob njej postoriti skoraj ničesar. Čez dan sva tudi zunaj na zraku ali pa se doma igrava, vse je odvisno od vremena. Okoli 19.00 ure se mož vrne iz službe, čemur sledi večerja. Takrat imam zopet nekaj časa za gospodinjska opravila in za vse stvari, ki jih ne morem opraviti čez dan. Moj dan se konča ob 23.00 uri in takrat imam morebiti nekaj časa zase, vendar sem utrujena. To je opisan dan, ko sem samo doma. Ko imam še druge opravke, je vse precej težje. Če pride mož med delovnim domov, imam nekaj časa zase. Hobijev nimam. Vse kar imam, so plesne vaje enkrat tedensko. Študiram ob pomoči mame, ki pazi hčerko. Mož gleda na doktorski študij precej negativno, saj ve, da bom morala veliko časa posvetiti študiju, in bo posledično manj časa zanj in za otroka, kar bo tudi pomenilo, da bo on moral biti več s hčerko.

6. Ali se soočate s stresom in kako ga premagujete?

Ja, dnevno se soočam. Preobremenjena sem, ker bi rada imela družino, otroke, rada bi skrbela zase, imela bi hobije, rada bi doktorirala...itd. Sproščanje mi je ples, s čimer odganjam stres. Enkrat tedensko je edini čas, da izklopom misli

7. Kako si s partnerjem delita delo doma?

Pomaga mi glede otroka, to pomeni, da jo previja in kopa. Kdaj jo pelje ven z vozičkom. Pri gospodinjskih opravilih mi ne pomaga nič. Nikjer, popolnoma nič.

8. Ali mislite, da je otrok bolje vzgojen ob dejstvu, da je mati doma?

Ne vem. Šele ko bo šla v vrtec, bom videla razliko. Po moje niti ne. V vrtcu bo imela družbo. Strinjam se, da veliko otrok odrašča na ulici, ker sta starša prezaposlena, ampak saj si z otrokom lahko tudi po službi, vsak dan popoldan. To se mi zdi OK. Otrok ima eno leto, in to se ne vem.

9. Ali poznate koncept usklajevanja delovnega in zasebnega življenja?

Ne poznam. Slišala sem in si želim, da bi imela vse urejeno: službo, družino, in da bi vse usklajevala.

10. Kako to usklajuje vaš partner in kako ga vi ob tem podpirate?

Enostavno. Sem zelo razumevajoča do njegovih obveznosti, saj je on tisti, ki preživlja družino.

11. Ali kdaj v bližnji prihodnosti razmišljate, da bi šli v službo? Zakaj da oziroma ne?

Odvisno od situacije. Ne želim v službo za vsako ceno. Finančno nisem primorana, da bi sla v službo.

12. Kako gledate na ženske, ki dajejo prednost karieri pred družino?

Vsak ima svoje življenje in svoje prioritete: Če nekomu več pomeni kariera, se mi s tem ne zdi nič narobe. Če se dela cele dneve, je logična posledica, da ima lahko ženska probleme na drugih področjih življenja. Dan ima 24 ur. Če se samo dela, ni časa za socialno življenje.

13. Se vam zdi sprejemljivo, da imajo ženske otroke v poznejših letih – do 40 ali čez?

Biološko gledano ne, ker je ženska najbolj plodna okoli 20 leta. V svetu kjer živimo zahteva celega človeka na delovnem mestu. Včasih se tako zgodi, da ženska partnerja sreča šele kasneje in ima otroka posledično kasneje.

Priloga 8: Intervju z osebo H

1. Kaj ste študirali in kdaj ste diplomirali?

Študirala sem razredni pouk. Diplomirala sem leta 2008, 12 dni pred poroko.

2. Kdaj in kako ste se odločili, da boste po porodu ostali doma in skrbeli samo za otroka in družino?

Ko sem diplomirala, sem se poročila in po poročnem potovanju sem imela razgovor za delo, ki sem ga dobila. Delo je bilo za določen čas v Osnovni šoli v podaljšanem bivanju. Zanosila sem v prvem mesecu, ko sem pričela delati. Marca 2009 sem rodila prvega otroka - hčerko in bila eno leto na porodniškem dopustu. Po koncu mi pogodbe o delu niso podaljšali in sem šla na Zavod za zaposlovanje. Nisem vedela, kaj narediti. Hčerka je bila težaven otrok in je nisem želela dati v vrtec. Vrtca tudi nisem dobila, saj z možem nisva imela še dolgo stalnega bivališča v Ljubljani. In sem začela razmišljati o drugi nosečnosti. In sem res zanosila. Bila sem doma, niti nisem iskala zaposlitve. Odločila sem se, da vzgajam otroke. Novembra 2010 sem drugič rodila. Ko se mi je začel iztekati porodniški dopust in bi mogla v službo, sem se dokončno odločila, da bom doma. To mi je najpomembnejše, da sem doma z otroki dokler so tako majhni. Domača vzgoja se mi zdi zelo pomembna. Izpopolnjuje me to, da sem doma. Čutim, da sem vpoklicana, da sem doma in vzgajam otroke. In dokler ne bo finančnih problemov, bom doma. Sedaj sem tretjič noseča.

3. Ste kdaj razmišljali o morebitnem ustvarjanju kariere?

Zmeraj sem si želela družino, nisem je pa načrtovala. Nisem tip karieristke, ne dam prednost karieri, ne bi šla v službo, da bi delala kariero. Pomembnejša mi je družina. Tudi moja mama je ostala doma po četrtem otroku. Ta vzorec sem imela doma. Menim, da lahko kariero delam, ko bodo otroci veliki. Mož me podpira, da sem doma.

4. Vas partner in otroci tako izpopolnjujejo, da si sploh ne želite v službo? Glej odgovoraj!

5. Kako poteka vaš dan? Koliko časa vam na dan ostane zase?

Ko maš majhnega otroka, se prej zbujaš. Odkar imam otroka, niti ene noči nisem cele prespala. Zbudim se ob 8.00, potem se malce pocrkljamo, se preoblecemo, potem naredis zajtrk, to traja do cca. 10. Moz gre v sluzbo po 6 uri. Velikokrat mi takrat se spimo. Po zajtrku pospravimo, jutranji ritual, potem gremo ven, ce je lepo vreme. Ce je grdo, smo doma, se igramo. Vcasih tudi ona kaj delam, gosp.opravila – zunaj smo do cca.12. Potem pridejo nazaj, skuhas kosilo, medtem jih motiviram, da se malce igrata. Velikokrat kuham z otrokom v roki. Velikokrat sta sitna... vcasih kuhamo skupaj. Potem jemo kosilo, skuham nekaj, kar jemo vsi. Kosilo jemo skupaj, zelim si, da bi z Dusanom v miru jedla. Moz pride ob 15 domov, potem skupaj jemo, po tistem pospravim, se moz igra z otroci, popoldan gremo ven skupaj, drugace pa moz dela kaj za sluzbo za narditi, in se jaz igram z otroci. Veliko je gosp.opravlil, gremo v trgovino. To traja do vecera do 20, ob 20 je vecerja, pocasi spati.. Zase nimam casa nic. Ko je lepo vreme, nimam casa nic. Ko je grdo vreme, imam malo casa da kaj preberem. Ko zaspijo, sem malo z mozem, da imava skupaj cas.

6. Ali se soočate s stresom in kako ga premagujete?

Ne. To mi ne predstavlja nikakršnega stresa, to mi je največji užitek. Mož je velikokrat utrujen, ko pride iz službe. Razumem ga in sem razumevajoča, saj ker je edini, ki nas finančno preživlja. Med vikendi pa lahko vedno računam nanj. Edino stresno je usklajevanje otrok. Ko en spi, je drug zbujen in obratno.

7. Kako si s partnerjem delita delo doma?

Jaz skrbim za celotno gospodinjstvo. Včasih mi pomaga. Sploh ko sta bila otroka še zelo majhna, mi je pomagal. Zdaj ko sta večja, skrbim za vse jaz. Z otrokoma je več čez vikend. Med drugim tudi posesa, obesi perilo, pomivam pa samo jaz. Vendar če bi bilo treba, bi tudi on.

8. Ali mislite, da je otrok bolje vzgojen ob dejstvu, da je mati doma?

Rekla bi, da je. Odvisno koliko se mati z otroci ukvarja. Če je mama na primer doma, in gleda televizijo, to ni vzgoja. Če pa si doma, pa želiš otroka čim bolj zaposliti, ga učiti, potem pa je bolje vzgojen. Otrok ti vzame veliko časa. Mislim, da se v vrtcu navzamejo nasilja, kletvic, več si dovolijo. Menim, da nista ne socializirana in ne introvertirana, ker nista v vrtcu. Vsekakor mislim, da vrtec na to ne vpliva. Šola je popolnoma druga pesem. Ko pridejo v šolo, so otroci bolj mirni, ker se prilagodijo prej. Problem se lahko pojavi, da se ne bi znala postaviti zase tako kot otroci, ki hodijo v vrtec.

9. Ali poznate koncept usklajevanje delovnega in zasebnega življenja?

Nikoli nisem se slišala tega izraza, izraz usklajevanje pa ja in mislim, da se da.

10. Kako to usklajuje vaš partner in kako ga vi ob tem podpirate?

Njemu gre kr dobro. Problemov iz službe ne nosi domov, z mano ne razglablja o službi, ker bi še mene o tem preobremenil. Doma se poskuša sprostiti, kar je v tem majhnem stanovanju problem, saj ni prostora. Doma ima tudi težko mir, saj se ves čas nekaj dogaja. Potreboval bi se kakšen prostor, da bi imel mir.

11. Končali ste fakulteto? Ali kdaj v bližnji prihodnosti razmišljate, da bi šli v službo? Zakaj da oziroma ne?

Samo če bom finančno primorana. Trenutno pa ne, saj bom imela imela tretjega otroka, in četrtega. Kolikor jih pač bo.

12. Kako gledate na ženske, ki dajejo prednost karieri pred družino?

Spoštujem vsako, ki dela kariero. Vsak se odloči zase. Nekatera je vpoklican, da dela kariero, nekatera druga, da bo mamo. Ene si otrok preprosto ne želijo, in take so lahko precej slabe mame. Nisem jaz super mama, ampak se trudim. Jaz sem vsekakor za, da imajo ženske otroke, ampak to je odločitev posameznika. Ženske, ki imajo otroke, vedo kako in kaj. Nekaterim se zdi smešno ne nerazumljivo, da sem doma. Ko se pogovarjam z drugimi ženskami, ki imajo otroke in obenem hodijo v službo, doma vsekakor ne bi ostale, mi pravijo. Jaz pa nimam potrebe po družbi, službi, jaz živim za otroke.

13. Se vam zdi sprejemljivo, da imajo ženske otroke v poznejših letih – do 40 ali čez?

To se mi ne zdi v redu, vendar je spet odločitev posameznice. Otroke mora ženska imeti mlada, ker ti vzamejo preveč energije. Pri 50. letih ne bi imela več toliko energije, kot je imam sedaj. Včasih je cela umetnost, da ostanem mirna. Zdravstveno pa sploh ne podpiram tega. Edino kar se mi zdi sprejemljivo je, če ima ženska otroka pri 40. letih, ker ga prej ni mogla imeti ali pa se ji zalomi.

Priloga 9: Intervju z osebo I

1. Kaj ste študirali in kdaj ste diplomirali?

Študirala sem kriminalistiko na fakulteti za varnostne vede. Diplomirala sem leta 2010.

2. Kdaj in kako ste se odločili, da boste po porodu ostali doma in skrbeli samo za otroka in družino?

Po diplomiranju sem iskala zaposlitev, vendar zaposlitve nisem našla. S partnerjem, takrat že možem sva se dogovorila, da bova delala na oploditvi in če bom prej zanosila, bom potemtakem najprej mamica in kasneje iskala zaposlitev.

3. Ste kdaj razmišljali o morebitnem ustvarjanju kariere?

Ne, nikoli.

4. Vas partner in otroci tako izpopolnjujejo, da si sploh ne želite v službo?

Ne bi mogla biti doma celo življenje. Ženska mora v službo, ker mora med ljudi.

5. Kako poteka vaš dan? Koliko časa vam na dan ostane zase?

Čez teden z sinom vstaneva okoli 9.00 ure zjutraj. Najprej oblečem sinčka, nato uredim sebe. Nato sledi zajtrk, in pred kosilom greva obvezno ven ne glede na vreme. Včasih kosilo skuham jaz, včasih ga moja mama, pri čemer med kosilom zase, pripravljam kosilo še sinku. Dojim ga še zmeraj na tri ure, tako da vse prilagojeno temu ritmu. Po kosilu greva zopet ven. Pozno popoldne ali zvečer pride mož iz službe. Velikokrat dela tudi do večera. Največkrat smo kot družina doma skupaj, včasih mož dela tudi od doma. Zvečer se ukvarjava z sinkom, zaspi okoli 21.00 ure in po tej uri imava čas midva z možem.

6. Ali se soočate s stresom in kako ga premagujete?

Kar se tiče pomoči pri otroku, nimam stresa, saj mi mož, če se le da, veliko pomaga, ko je doma. Večkrat ga previje, okopa, tako da imam v tem času jaz čas zase. Doma tako nimam stresa. Edini stres, ki ga imam, je skrb za otroka v smislu, da bo zdrav.

7. Kako si s partnerjem delita delo doma?

To je odvisno od tega, koliko ima kdo časa. Čez vikend na primer tudi on pospravi, drugače ob dopoldnevih jaz. Nimava strogo deljeno, kaj kdo dela. Vsak prevzame kolikor lahko.

8. Ali mislite, da je otrok bolje vzgojen ob dejstvu, da je mati doma?

Ne vem, če bi to držalo. Podpiram vrtce, velik namreč naredijo za socializacijo otrok. Je pa res, da bom ob zaposlitvi, hodila domov okoli 17.00 ure popoldne, in me je groza, ko pomislim, da bom tako z otrokom eno uro na dan. Vlogo za vrtec sva dala, vendar bo sedaj na začetku še babi priskočila na pomoč.

9. Ali poznate koncept usklajevanja dela in družine?

Ja, gre za to, da posameznik uravnoteži delo in družino da se vse uskladi.

10. Kako to usklajuje vaš partner in kako ga vi ob tem podpirate?

Partner težko usklajuje. Podpiram ga zelo, čeprav dela sedaj veliko več kot je prej. Imam pomoč babic. Mož je veliko v tujini, vendar kar se mora se mora. Velikokrat si domov prinese stvari za delati, tako da je vsaj fizično z nama z sinkom.

11. Ali kdaj v bližnji prihodnosti razmišljate, da bi šli v službo?

Ja, takoj po porodniškem dopustu.

12. Kako gledate na ženske, ki dajejo prednost karieri pred družino?

Mogoče ne razumem, ker mi družina pomeni več kot kariera. Ni mi pa vseč, če zanemarjajo otroke zaradi kariere. Nimam pa nič proti ženskam, ki delajo kariero.

13. Se vam zdi sprejemljivo, da imajo ženske otroke v poznejših letih – do 40 ali čez?

Meni se zdi, da je bolje da prej. Včasih ni pogojev, včasih ženska ne spozna pravega partnerja, vendar je za otroke je bolje, da so starši mladi.

Priloga 10: Intervju s prim. dr. Jasno Čuk Rupnik, dr. med., spec. ped., direktorico ZD Logatec

1. Kaj Vam predstavlja koncept usklajevanja delovnega in zasebnega življenja?

Torej, ravnotežje delovnega/ službenega in zasebnega. Človek, ki je zaposlen, mora, če hoče v redu živeti, imeti ti dve stvari, ki sta zelo pomembni, v ravnovesji, ker na koncu se lahko zruši vse.

2. Kateri notranji in zunanji dejavniki vplivajo na usklajevanje?

Kot notranji dejavnik vidim samo genetiko, to je osnova, tisto, kar je človeku dano. Vse ostalo je zunanje dejavnike. Poleg tega pa tudi na genetiko vpliva na okolje. Nove raziskave govorijo o vplivu okolja na genetiko, pri čemer se geni oziroma izražanje genov spremeni zaradi vplivov okolja. Vse ostalo je zunanje. Predvsem kar nam je prinesla vzgoja . To je zelo pomembno, in okolje, v katerem živimo vpliva s svojimi karakteristikami, predvsem kako se odzivamo. Odzivamo pa se na osnovi svoje genetiko.

3. Kako ste Vi vsa leta usklajevali delo in družino?

Ustvarjalno. Pri 59. letih sem srečna ženska. Tega ne bi mogla reči zase pri 20. ali 30. letih. V življenju se mora človek naučiti, da nobena stvar ni dokončna stvar. Niti smrt ni, je samo prehod v drugo stanje. V življenju lahko stvari, za katere mislimo, da so dobre, izpadejo slabo. Po drugi strani, pa tisto, kar izpade slabo, na dolgi rok lahko prinese večjo kvaliteto življenja. Tako spoznanje omogoča, da človek živi sproščeno. Življenje je igra, je samo nekaj čudovitega in zanimivega. S takim pogledom na življenje, se lažje živi.

4. Ali mislite, da je usklajevanje težje za moške ali za ženske?

Raziskave so pokazale, da je. Moškim praviloma nivo stresnega hormona upade, ko pridejo domov. Ženskam pa ne, saj imajo doma večji občutek odgovornosti do otrok in družine nasploh, da delo doma sprejmejo kot dodaten napor. Na drugi strani pa moški kot

sprostitev. Vendar pa je zanimivo, da ženske bolj obremenjujejo problemi ki se dotikajo zasebnega življenja, na moške pa bolj negativno vplivajo stvari, ki se dotikajo poslovnega življenja.

5. Ali je več ločitev v družinah, kjer so karieristke ženske ali moški? Kakšni so današnji trendi? Kaj svetovati ženskam, ki so na točki pred odločitvijo otrok ali kariera?

Življenje ni izključujoče. Ženska se lahko odloči, da bo delala kariero, lahko pa se odloči, da bo predvsem doma in skrbela za dom in družino v najbolj pozitivnem pomenu. Ženske se lahko kljub izobrazbi odločijo suvereno, da bodo doma. Uskladiti ustvarjalno kariero in družino, ki bi jo imela vsaka ženska, je zelo težko. Večina žensk se tako ne odloči izključujoče, ampak povezujoče, zato danes ugotavljajo, da so ženske lahko top menedžerke, česar slovenska družba še ni dojela. Je še vedno izključujoča, ima do žensk odklonilen odnos. Za žensko je to izziv, da usklajuje oboje. Do vsega je treba imeti pozitiven odnos. Niso pomembna dejstva, ampak videnje posameznikov. Če posameznik gleda napačno, lahko izgori. Dejstvo je, da je ločitev danes zelo veliko. Vsak tretji šolo obvezni otrok ločene starše. To je velika težava. Ljudje se ne razidejo zaradi pomanjkanja ljubezni, temveč zaradi merjenja moči. Na moči se stvari začnejo krhati. Ženske danes ne sprejemajo več podrejenega položaja. Drugo je usklajevanje. Uskladiti se s partnerjem je drugo kot premagati/ prevladati partnerja. Iskati je treba sožitje in ne situacije, da pohodiš sočloveka.

6. Mislite, da so dejavniki kot so ambicioznost, želja po uspehu, ugledu v družbi, tudi tisti dejavniki, zaradi katerih si ženske želijo ustvarjati kariero?

Vsekakor so tudi to dejavniki, ki žensko peljejo na karierno pot. Tekmovalnost /ambicioznost je zdrava stvar do neke mere. Dokler obstaja opcija win –win. To je bistvo. Ženske so zaradi tega boljše menedžerke, imajo boljše karakteristiko, ker bolj skrbijo za ljudi, bolj si prizadevajo za dobre odnose, za win win opcijo.

7. Kateri so izzivi na delovnem mestu, sploh za žensko, ki bi rada znotraj organizacije prišla do višjega položaja?

Ženska se mora vprašati, zakaj bi rada bila na vodstvenem položaju. Narejena je bila raziskava o zadovoljstvu žensk na nekem nivoju. Ko so raziskovali zadovoljstvo žensk na nekem novju, so odkrili zelo visoko zadovoljstvo. Ko so intervjujali top menedžerke, je bilo zadovoljstvo nižje. Ko je posameznik res čisto na vrhu, si res čisto sam, in posameznik potrebuje dober bazni tabor – partner, mož, okolje, ki je vzpodbudno in podporno. Če pa ženska štarta samo na pozicijo, je že v principu narobe, ker ženska nima osnove.

8. Kako se lahko partner in otroci kažejo kot podporniki ženski?

Bistvo je enakopraven, enakovreden odnos vseh. Tudi otrok. Otroci lahko veliko prispevajo, da družina funkcionira. Pomembno je, kako se razporedijo vloge znotraj družine. Tudi sama sem razdelila vloge svojim otrokom. Zgledajo preproste strategije, ki zahtevajo menedžerske sposobnosti. Potrebno je dati vedeti, kaj se od otrok pričakuje. Mož v sodobnem času mora biti tako elastičen, da poskrbi za otroke, ko mame ni doma. Otroci ne smejo odraščati sami. Če družina tako funkcionira, je to lahko ženski v oporo. Resda otrokom ni prijetno, da so brez mame, vendar razumejo. Ženske ne potrebujemo nasvetov od moža, ampak ga potrebujemo, da pojamramo, da povemo, kaj je narobe. S tem so kreativne. Če mož ni sposoben sprejeti ženske, ki je kreativna, bo sfrustriran ob taki ženski. To se konča z ločitvijo. Veliko partnerjev se loči, ko otroci gredo od doma, saj partnerstva ni več.

9. Kako pa sodelavci kot dejavniki vplivajo pri karieri ženske?

To so socialni odnosi. Problem je, ko imamo opravka s kolektivom, ki ima svoje probleme in teh ni malo. Ko človek dokončno dojame, da edino, kar lahko spremeni, je on sam, potem postane kreativen do svojega življenja. Delovne organizacije se morajo iti strategijo ravnanja z ljudmi. – odnosi so bistvenega pomena. Komunikacija je bistvena, kar je odvisno od samega načina voditeljstva. Če smo v organizaciji, ki skrbi za ljudi, skrbi za ugodno klimo, iščejo načine, kako narediti ženskam prijazno podjetje /okolje. Vse to se da doseči s komunikacijo.

10. Kako na Vas kot na uspešno žensko gledajo Vaši stanovski moški kolegi?

Nimam slabih izkušenj, kar je mogoče drugače v zdravstvu. Sploh pri nas je malo moških. S tem problemom se ne soočam, kot morebiti druge ženske. Je pa drugo dejstvo, da ko postaneš višji vodstveni delavec, se pojavi ljubosumnost, potreba po neupoštevanju. Tega se ni treba bati.

11. Kaj bi organizacija lahko uvedla, da bi ženskam s tem olajšala delo?

Organizacije, glede na to, kako so velike, imajo številne možnosti. Predvsem velike. Nekatere imajo svoje vrtce. Na tak način postane organizacija širša družina. Opcija je možnost druženja v popoldanskem času, kar je višja kvaliteta.