

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

ANALIZA PRIKRITE DISKRIMINACIJE NA DELOVNEM MESTU

Ljubljana, marec 2023

KATJA PEZDIR

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Katja Pezdir, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Analiza prikrite diskriminacije na delovnem mestu, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko izr. prof. dr. Darijo Aleksić

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne _____

Podpis študentke: _____

KAZALO

UVOD	1
1 DISKRIMINACIJA	3
1.1 Vrste diskriminacije	3
1.2 Vrste diskriminacije na delovnem mestu.....	5
1.2.1 Spolna diskriminacija	6
1.2.2 Rasna diskriminacija	7
1.2.3 Starostna diskriminacija	9
1.2.4 Invalidnost	10
1.3 Pravni vidik diskriminacije na trgu dela v Republiki Sloveniji	12
1.4 Diskriminacija v nerazvitih državah.....	13
2 PRIKRITA DISKRIMINACIJA NA DELOVNEM MESTU.....	16
2.1 Različne oblike in vzroki prikrite diskriminacije	17
2.1.1 Stekljeni strop	17
2.1.2 Materinski zid.....	19
2.1.3 Nosečniška diskriminacija.....	20
2.1.4 Moški v delovnem okolju	21
2.1.5 Načini vodenja glede na spol.....	24
2.1.6 Sovražno delovno okolje	25
2.1.7 Mobing	26
2.2 Skrito delo.....	27
2.3 Etnična diskriminacija	30
3 EMPIRIČNA RAZISKAVA	32
3.1 Opredelitev problema in raziskovalnih vprašanj	32
3.2 Zasnova raziskave in metode raziskovanja	34
3.2.1 Kvantitativna metoda.....	34
3.2.2 Kvalitativna metoda.....	36
3.3 Opis vzorca	36
3.3.1 Kvantitativna raziskava	36
3.3.2 Kvalitativna raziskava	37
3.4 Rezultati raziskave.....	38

3.4.1	Rezultati kvantitativne raziskave	38
3.4.2	Rezultati kvalitativne raziskave	43
4	DISKUSIJA	48
4.1	Interpretacija rezultatov kvantitativne in kvalitativne raziskave	48
4.2	Vrednotenje dela, omejitve in priporočila za nadaljnje raziskovanje.....	52
4.3	Praktična priporočila	53
	SKLEP.....	54
	LITERATURA IN VIRI	55
	PRILOGE	1

KAZALO TABEL

Tabela 1: Podatki o intervjuvancih.....	38
---	----

KAZALO SLIK

Slika 1: Fotografije kandidatke z različnimi multikulturnimi značilnostmi	31
Slika 2: Prikrite delovne naloge in opravljanje le-teh glede na spol.....	41
Slika 3: Strinjanje s trditvami za različne prikrite oblike diskriminacije glede na spol.....	43

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Intervju.....	3
Priloga 2: Anketni vprašalnik.....	5
Priloga 3: Povzetki intervjujev	14

SEZNAM KRATIC

angl. – angleško

itd. – in tako dalje

oz. – oziroma

t. i. – tako imenovano

tj. – to je

GNI – (angl. gross national income); Bruto nacionalni dohodek

HDI – (angl. human development index); Indeks človeških virov

UVOD

V zadnjih desetletjih je prišlo do ogromnega napredka na področju zmanjševanja diskriminacije na delovnem mestu. Kot primer lahko poudarimo doseganje enakopravnosti obeh spolov, namreč, že uveljavitev pravic, kot sta volilna pravica za ženske in koriščenje starševskega dopusta za moške, je bil prvi korak k zmanjšanju diskriminacije (Soken-Huberty, brez datuma). Kljub temu se diskriminacija še vedno pojavlja tako v družbi kot v delovnem okolju.

Poslovni svet postaja vse bolj konkurenčen, zato si organizacije ne morejo privoščiti, da ne bi izkoristila vsega potencialnega prispevka zaposlenih. Raziskave kažejo, da lahko pristranskost pri izbiri kandidatov vodi do napak pri odločanju, ki škodujejo organizaciji (Chang & Milkman, 2020). Holmes in Flood (2013) pravita, da so lahko delovna mesta del rešitve razumevanja drugačnosti, a tudi vir različnih vrst diskriminacij. Stereotipi, ki so oblikovani v družbi, so v veliki meri zaznani tudi v delovnem okolju, in prav ti so najpogostejši vir diskriminacije na delovnem mestu (Holmes & Flood, 2013).

V delovnem okolju se posledično pojavljata vidna in prikrita oblika diskriminacije. Vidno diskriminacijo opredelimo kot spolno, rasno, starostno diskriminacijo ter diskriminacijo zaradi invalidnosti (European Union Agency for Fundamental Right, 2011). Prikrita diskriminacija je oblika diskriminacije, za katero je značilno, da na videz neki nevtralni predpisi določenega zaposlenega postavijo v slabši položaj kot nekoga drugega (Scott, 2019). Prikrito diskriminacijo lahko opredelimo kot diskriminacijo, ki vključuje vse ovire v poslovnem svetu, s katerimi se srečujejo različne etnične skupine in posamezniki različnega spola, ter različne druge (prikrite) oblike kršitev človekovih pravic v delovnem okolju (Scott, 2019).

Prikrito diskriminacijo je treba preučevati zato, ker v delovnih okoljih preživimo kar nekaj časa, ljudem pa zaposlitev pomeni tudi statusni simbol v družbi (Weidhaas, 2017). Moški in ženske različno dojemajo organizacijske vrednote, prav tako sta tudi pristop reševanja težav in tudi odnos do dela drugačna (Scott, 2019). To privede do različnih konfliktov, ki privedejo do različnih prikritih ovir, ki nastanejo v delovnem okolju. Prikrito diskriminacijo v delovnem okolju zasledimo v različnih oblikah, to so lahko skrito delo, mobing, materinski zid, etnična diskriminacija itd.

Ena izmed oblik prikrite diskriminacije je tudi skrito delo, ki ga opredelimo kot opravila, ki se pojavljajo pri delovnih aktivnostih in nimajo visoke dodane vrednosti v samem delovnem procesu (Khalid, 2020). Problem skritega dela je preučevala tudi Adamsova (2022), ki pravi, da takšna oblika nespecifičnega dela sicer lahko koristi organizaciji, vendar ne prinaša neposrednih koristi zaposlenemu pri izboljšanju njegove delovne sposobnosti, kvečjemu povzroča še dodatno obremenjenost zaposlenih. Avtorica hkrati dodaja, da je tovrstno delo

premalo cenjeno in na splošno neprepoznano. Adamsova (2022) nadaljnje ugotavlja, da je pojavnost tovrstnih, sicer pomembnih, a neprepoznavnih oblik dela zelo visoka.

Področje prikrite diskriminacije je še vedno slabo raziskano, zato bom v magistrskem delu raziskovala, kako različne vrste diskriminacije vplivajo na zaposlene v delovnem okolju in kako jih lahko preprečimo. Prav tako sem preučevala različne vrste vidnih in prikritih ovir v poslovnem svetu, s katerimi se srečujeta oba spola. V pomoč so mi bili različni akademski članki in številne raziskave o diskriminaciji v družbi in delovnih okoljih.

Temeljna raziskovalno vprašanje tega magistrskega dela je: Ali obstajajo prikrite oblike diskriminacije v delovnem okolju, in če da, katere so? **Namen** magistrskega dela je poglobiti razumevanje glede pojavnosti prikrite diskriminacije na delovnem mestu in razširiti zavedanje o prikriti diskriminaciji v različnih oblikah, kot sta npr. stekleni strop, skrito delo, obenem pa temelječ na ugotovitvah raziskave pripraviti priporočila za preventivne ukrepe za zmanjševanje pojavnosti prikrite diskriminacije. Namreč, do prikrite diskriminacije pride takrat, ko ni več možno prepoznati vidne ali opazne diskriminacije in takrat dobimo navidezen občutek, da diskriminacije preprosti ni. Uporabnost samega magistrskega dela je tudi razširitev zavedanja o prisotnosti posameznih oblik prikrite diskriminacije v delovnem okolju. Odgovorila bom na vprašanje, koliko je na delovnem mestu nekih možnih prikritih oblik diskriminacije, dodatno pa se bom osredotočila na raziskovanje skritih opravil, ki so z vidika opisa delovnih nalog manj pomembna opravila, vendar lahko povzročijo psihično obremenjenost in nezadovoljstvo zaposlenih. Organizacije bodo lahko to informacijo uporabile za pripravo pravil in preventivnih ukrepov za zmanjševanje pojavnosti prikrite diskriminacije.

Cilj magistrskega dela je s pregledom domače in tuje znanstvene literature preučiti in razumeti različne vidne in prikrite oblike diskriminacije na delovnem mestu. Samo magistrsko delo pa bo v pomoč zaposlenim in organizacijam pri prepoznavanju in opozarjanju prikritih oblik diskriminacije. V teoretičnem delu bom pregledala obstoječo strokovno literaturo in na temelju raziskanih ugotovitev izluščila, kako se prikrita diskriminacija pojavlja. Pojavnost prikrite diskriminacije ter kako zaposleni doživljajo in zaznajo prikrto diskriminacijo, bom empirično preučila na temelju anketnega vprašalnika in intervjujev.

Magistrsko delo je razdeljeno na teoretični in empirični del. Teoretični del temelji na metodi deskripcije ali opisni metodi, pri čemer primerjam in analiziram ugotovitve različnih tujih avtorjev. Razdeljen je na dve vsebinski poglavji. V prvem poglavju predstavim diskriminacijo in vrste diskriminacije na delovnem mestu, kot so spolna, rasna, starostna in diskriminacija zaradi invalidnosti. V drugem poglavju opredelim prikrite oblike diskriminacije, s katerimi se zaposleni srečujejo v delovnem okolju.

Empirični del magistrskega dela temelji na kvantitativni raziskavi, ki sem jo opravila s pomočjo spletnega anketnega vprašalnika, in na kvalitativni raziskavi, ki sem jo opravila s pomočjo intervjujev. Odgovore anketirancev in intervjuvancev nato ustrezno analiziram in povežem s teoretičnim delom. V sklepnem delu magistrskega dela predstavim diskusijo ter priporočila za razumevanje in zmanjšanje prikrite diskriminacije na delovnem mestu.

1 DISKRIMINACIJA

Diskriminacija je dejanje ali odločitev, ki pomeni neenako obravnavo osebe ali skupine iz razlogov, kot so lahko rasa, nacionalni ali etnični izvor, religija, starost, spol, spolna usmerjenost, zakonski status, družinski status, invalidnost, genetske značilnosti (Altman, 2011). Diskriminacija je sestavljena iz dejanj, praks ali politik, ki ljudem omogočijo relativno prikrajšanost glede na njihovo pripadnost družbeni skupini (Perkovič, 2021). Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic (v nadaljevanju EKČP) pravi: »Uživanje pravic in svoboščin, določenih v tej konvenciji, je zagotovljeno brez diskriminacije na kakršnikoli podlagi, kot so spol, rasa, barva, jezik, vera, politično ali drugo mnenje, nacionalnega ali socialnega izvora, združevanja z narodno manjšino, premoženja, rojstva ali drugega statusa« (European Union Agency for Fundamental Right, 2011). V nadaljevanju poglavja so podrobneje predstavljene vrste diskriminacije v družbi in na delovnem mestu, pravni vidik diskriminacije na trgu dela v Sloveniji in diskriminacija v nerazvitih državah.

1.1 Vrste diskriminacije

V splošnem EKČP opredeli glavne štiri vrste diskriminacije (European Union Agency for Fundamental Right, 2011). To so direktna, indirektna diskriminacija, nadlegovanje in viktimizacija, ki jih podrobneje opisujem v nadaljevanju.

Direktna oz. neposredna diskriminacija je vrsta različnih situacij, ko je žrtev zaradi osebnih okoliščin manj ugodno obravnavana (Altman, 2011). Osebnosti okoliščine so lahko pripadnost določeni družbeni skupini, spolna usmerjenost, vera in drugo. Altman (2011) direktno diskriminacijo ponazori z naslednjim primerom. Nekaj moških romskega porekla je vstopilo v kavarno v romunskem mestu, vendar jih tam niso želeli postreči. Zaposleni v kavarni je svoje ravnanje pojasnil tako, da jim je pokazal napis: »Ne strežemo Romom.« Sodišče, ki je odločalo o zadevi, je pojasnilo, da so bili moški romskega porekla žrtve nezakonite neposredne diskriminacije. Zaradi značilnosti ustvarjanja manj ugodne obravnave, na neki viden, neposreden način opisani primer prikazuje neposredno diskriminacijo. V zgoraj opisanem primeru sta si zaposleni in lastnik kavarne prizadevala izključiti določeno družbeno skupino, in sicer osebe romskega porekla (Altman, 2011).

O indirektni ali posredni diskriminaciji govorimo takrat, ko večkrat navidezne, nevtralne določbe, ravnanja v podobni situaciji postavijo osebo v manj ugoden položaj kot drugo osebo. V manj ugodnem položaju se znajdejo zaradi svoje narodnosti, vere, spola, spolne

usmerjenosti itd. (Šešerko, 2019). Ta vrsta diskriminacije je bolj kompleksna kot direktna diskriminacija, zato jo je težje opredeliti in še težje prepovedati (Šešerko, 2019). Predsodki, stereotipi, ki se jih večkrat ne zavedamo, so v številnih družbah dejavniki, ki so povod za oblikovanje posredne diskriminacije. Altman (2011) pravi, da so dejanja indirektna diskriminacije večkrat nezavedna, ker se povzročitelj ne zaveda diskriminatornega motiva, ki stoji za diskriminatornim dejanjem. Prav tako indirektna diskriminacija, enako kot direktna, postavlja posameznike zaradi spola, rase, etnične pripadnosti v slabši položaj v delovnem okolju (Forshaw & Pilgerstorfer 2008).

Za ponazoritev indirektna diskriminacije lahko uporabimo primer, ko je neka organizacija pripravila razpis za napredovanje in izbor primernih kandidatov je potekal s pomočjo psiholoških testov. Interpretacija rezultatov je pokazala, da se skoraj vsi temnopolti kandidati niso mogli kvalificirati za napredovanje, saj so bili psihološki testi oblikovani tako, da je bila njihova glavna naloga izločanje temnopolnih kandidatov (Altman, 2011). Primer je obravnavalo sodišče, organizacija je bila obtožena indirektna diskriminacije. Sodišče je potrdilo, da je pri odločitvi organizacije, da uporabi pisni preizkus, v ozadju rasno-diskriminatorno dejanje. Sodišče je tudi ugotovilo, da testi niso merili spretnosti, ki so bistvene za izbrana delovna mesta. Sodišče je svojo odločitev utemeljilo z argumentom, da je bila politika uporabe testa rasno-diskriminatorna zaradi neenakopravnega obravnavanja zaposlenih glede rase in dejstva, da testa ne bi bilo treba uporabiti, ker so že vedeli, kdo je primeren za napredovanje (Altman, 2011).

Nadlegovanje predstavlja še eno pomembno vrsto diskriminacije. Opredelimo ga kot različna dejanja, ki povzročijo, da doživljamo stisko, se počutimo ponižani ali ogroženi. Ta dejanja največkrat izvede ena oseba, lahko tudi skupina (Doyle, 2021). Tako nezaželeno vedenje ima namen prizadeti dostojanstvo žrtve in ustvarjati ponižujoče, sovražno, zastrašujoče ali žaljivo okolje. Žrtev nadlegovanja je lahko nekdo, ki nam je blizu, na primer sosed, sodelavec, ljudje iz domačega kraja ali tujec, na primer nekdo v avtobusu (Perkovič, 2021). Primeri nadlegovanja so različni neželeni telefonski klici, pisma, e-poštna sporočila, zlorabe in ustrahovanja na spletu, zalezovanje, verbalne zlorabe in grožnje ali uporaba različne sile, da bi nas prestrašili. Nadlegovanje se večkrat pojavlja v delovnem okolju, izvaja ga lahko manager, sodelavec ali zaposleni v drugih oddelkih. Ne glede na to, kdo izvaja nadlegovanje, tovrstno ravnanje žrtvam ustvari sovražno delovno okolje, jim otežuje delo, kar se šteje za nezakonito nadlegovanje (Doyle, 2021).

Viktimizacija je zadnja izmed temeljnih štirih vrst diskriminacije. Viktimizacijo ali povračilne ukrepe opredelimo kot dodatno izpostavljanje in zaščito žrtve, ki je diskriminirana bodisi s fizičnega, psihološkega, moralnega ali spolnega vidika. Posledica viktimizacije je doživljanje dodatnih neugodnih posledic in nevšečnosti, ker je bila žrtev izpostavljena (Šešerko, 2019). Michalos (2014) pravi, da je viktimizacija pogosta situacija, ki ima številne negativne fizične in psihične posledice na žrtev. Viktimizacija je lahko situacija, ki se dogaja v medsebojnih odnosih, največkrat vključuje zlorabo moči, na primer

starš, ki zlorablja otroka; odrasel, ki zlorablja šibkega, ostarelega (Michalos, 2014). Take oblike vedenj se posledično prenesejo tudi v delovno okolje. Za diskriminirane osebe, ki so se znašle v položaju, ko so želele obvarovati žrtev in bile zato šikanirane, obstaja možnost, da se tudi samopoškodujejo ali jim poškodbe povzročijo tretje osebe. Oblike samopoškodovanja ali poškodbe, ki jih povzročijo druge osebe, so lahko fizične (npr. modrice, zlomljene kosti) ali psihološke narave (npr. posttravmatska stresna motnja, depresija) (Šešerko, 2019).

1.2 Vrste diskriminacije na delovnem mestu

Družba večkrat nevede ustvari neke smernice, razlike, stereotipe glede spolov in s tem ustvarja pogoje za prikrito neenakopravno obravnavo spolov. Stereotipi imajo velik vpliv na vseh področjih, ne glede na to, ali gre za zaposlitev, pravni sistem ali zdravstveno varstvo. Stereotipi se prenesejo v delovna okolja in pomembno vplivajo na neenakopravno obravnavo spolov. Določena prepričanja o spolu so globoko zakoreninjena v posameznikih, in čeprav je napredek mogoče doseči z zakoni in strukturnimi spremembami, je za posameznike, ki diskriminirajo, potrebno doživljanje situacije, v kateri so sami diskriminirani. Samo z doživljanjem situacije, v kateri so sami prizadeti, lahko prepoznajo svoje predsodke ter so sposobni izvesti večje spremembe in napredek pri lastnih prepričanjih in dejanjih (Doyle, 2021). Prav tako je običajno, da vsi posamezniki, tako moški kot ženske, prezrejo nevarnosti diskriminiranja, kadar so osredotočeni na lastna karierna napredovanja. Soken-Huberty (brez datuma) kot primer navede, da se moški zelo verjetno ne bo odpovedal napredovanju zgolj zato, ker je dobrodošla večja zastopanost žensk v vodstvu. Taka oblika miselnosti spodbuja neenakopravnost med spoloma in upočasnjuje pomembne spremembe v delovnem okolju (Soken-Huberty, brez datuma).

Pomembno je poudariti, da morajo biti zaposleni v delovnem okolju enakopravno obravnavani. To pomeni, da morajo vodilni v organizacijah na delovnih mestih zagotoviti enako obravnavo, ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno ali socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero in prepričanje, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali druge okoliščine (Doyle, 2021). Če ni zagotovljena enakopravna obravnavo zaposlenih, se poveča pojavnost diskriminacije na delovnem mestu. Diskriminacijo na delovnem mestu opredelimo na različnih stopnjah delovnega procesa, kot so začetna selekcija kandidatov, zaposlovanje, napredovanje, izobraževanje, usposabljanje, prekvalifikacija, plača in drugi prejemki, odsotnost z dela, delovni odnosi, delovne naloge, delovne razmere, delovni čas in prenehanje delovnega razmerja (Heilman & Caleo, 2018).

Doyle (2021) je raziskovala, katere vrste diskriminacij se največkrat pojavijo na delovnem mestu. Rezultati njenih raziskovanj so pokazali, da so najpogostejše vrste diskriminacij na delovnem mestu spolna, rasna, starostna in diskriminacija zaradi invalidnosti. Te oblike diskriminacije so v nadaljevanju podrobneje opredeljene (Doyle, 2021).

1.2.1 Spolna diskriminacija

Ena izmed najpogostejših vrst diskriminacije na delovnem mestu je spolna diskriminacija. Spolna diskriminacija je dejanje, pri katerem je nekdo obravnavan drugače, pogosto neprimerno, negativno, zaradi njegovega spola (Doyle, 2021). Drugačna obravnava osebe je posledica prevlade spolnih stereotipov v delovnem okolju, ki oblikujejo način dojemanja delodajalcev in zaposlenih (Heilman & Caleo, 2018). Heilman in Caleo (2018) namreč pravita, da je malo verjetno, da bodo ljudje, ki že v osnovi nimajo hudih stereotipnih prepričanj, spolno diskriminatorni v delovnem okolju.

Manzi (2019) pravi, da je spolna diskriminacija v 21. stoletju še vedno zelo prisotna v delovnih okoljih. Spolni diskriminaciji je posledično treba še vedno namenjati veliko pozornosti in izvajati ukrepe, s katerimi bi zmanjšali pojavnost te diskriminacije. Namreč, zaradi drugačne obravnave spolna diskriminacija povzroči, da prav vsak zaposleni lahko postane čustveno vznemirjen, zaposleni se spremenijo v paranoične, sumljive, prestrašene in jezne posameznike (Heilman & Caleo, 2018). Zaradi čustvene vznemirjenosti se tudi spola različno odzivata na možne konflikte, kar povzroči še večje vrzeli med njima (Heilman & Caleo, 2018). Organizacije bi si morale prizadevati za zaježitev spolne diskriminacije tako, da se začnejo osredotočati predvsem na odpravo spolnih stereotipov in obenem še na sprejemanje različnosti med spoloma (Doyle, 2021).

Stereotipi namreč povzročijo pričakovanja, da so določena delovna mesta pogojena s tem, kateri spol naj bi opravljal določene naloge (Manzi, 2019). Delovna mesta, na katerih številčno prevladujejo ženske, stereotipno niso tako zanimiva kot delovna mesta, v katerih prevladujejo moški (Doyle, 2021). Zdi se, da ko se več žensk pridruži poklicu, ki je tipično opredeljen kot moški, družba še nekako sprejme, a če se moški pridruži poklicu, ki je tipično opredeljen kot ženski, lahko to predstavlja vir diskriminacije (Doyle, 2021). V večini družb namreč obstaja prepričanje, da so moški preprosto boljše usposobljeni za opravljanje določenih del, medtem ko jih opravljanje tipično ženskih del lahko osmeši, občutijo družbeno kritiziranje, sabotažo, manjvrednost, obenem tudi nižje plačilo (Kalev & Deutsch, 2018). Heilman in Caleo (2018) pravita, da delodajalci dodelijo nižje plače tudi za spolno nevtralno službo (tj. za službo, kjer ni pomemben spol zaposlenega). Kulturne norme, ki tradicionalno še naprej prevladujejo v družbi, povzročijo stereotipe, ki opredeljujejo določene poklice samo za določen spol, medtem ko družba ne zna sprejeti moških kot medicinske brate, vzgojitelje (Manzi, 2019).

Vendar so kulturne norme že od nekdaj močno diskriminirale tudi ženske. Heilman in Caleo (2018) pravita, da so ne glede na to, da si ženske že stoletja prizadevajo doseči enakopravno obravnavo, še danes različna dejanja za doseganje enakopravnosti spolov neučinkovita. Močna samoiniciativnost žensk in dnevno izpostavljanje v poslovnem svetu ter vsakoletna višja zastopanost žensk na vodilnih položajih so razlogi, ki so privedli do družbenega napredka. Vendar je še vedno na vodilnih položajih v organizacijah v večini prisoten moški, kar pomeni, da še vedno obstajajo organizacije, ki v določenih primerih ne upoštevajo ali ne

spoštujejo enakopravnosti spolov (Heilman & Caleo, 2018). Manzi (2019) je ugotovila, da se je v zadnjih letih povečalo tudi diskriminiranje moških. Več kot 40 % odraslih verjame, da se moški spoprijemajo z malo ali zmerno diskriminacijo. Avtor dodaja, da je nastanek diskriminacije moških posledica višje izobrazbe žensk, tudi več moških je zaposlenih na slabše plačanih delovnih mestih kot ženske.

Odprava spolne diskriminacije na delovnem mestu je ključnega pomena za zadovoljstvo in motivacijo, zavzetost in pripadnost zaposlenih (Doyle, 2021). Posledično je proaktivni pristop k boju proti spolni diskriminaciji zelo dobrodošel. Zdi se, da so organizacije motivirane za boj proti diskriminaciji, pri čemer si veliko zaposlenih prizadeva za povečanje enakopravnosti spolov. Vendar v praksi organizacije ne storijo veliko, ker ne vedo, kako začeti reševati težavo diskriminiranja in kako preprečiti vpliv stereotipov (Heilman & Caleo, 2018).

Namreč, same organizacije, ki so v veliki meri prisotne v Silicijski dolini, kjer je zaposlena v večini moška populacija, so se zavezale, da bodo milijone dolarjev namenile oblikovanju bolj spodbudnega okolja za ženske in zvišale zastopanost žensk v tehnoloških organizacijah (Doyle, 2021). Vendar se ti ukrepi zelo počasi razvijajo v uspešna dejanja. Čeprav je potrebno veliko časa za ugotovitev, ali so ti ukrepi imeli predviden učinek, je jasno, da premagovanje diskriminacije ni preprosta naloga (Heilman & Caleo, 2018). Vendar samo z izvajanjem ukrepov, ki so namenjeni zaježitvi spolne diskriminacije, in rednim spremljanjem napredka se lahko zmanjšuje spolna diskriminacija v družbi in povečuje enakopravnost spolov v družbi (Manzi, 2019).

1.2.2 Rasna diskriminacija

Rasna diskriminacija je vsako dejanje, ki vključuje različno obravnavanje, največkrat negativno, posameznika zaradi njegovih rasnih razlik. Kot primer rasne diskriminacije lahko navedemo fizične razlike, kot so: različne obrazne poteze, struktura las, barva kože ali druge značilnosti, ki so povezane z raso (Pager & Shepherd, 2008). V družbi že lepota industrija slavi samo določeno obliko obraza, polt kože, postavo in vzpostavlja nerealnost v očeh pripadnikov družbenih skupin. Poleg tega rasna diskriminacija ni samo diskriminiranje posameznikov zaradi različne barve kože, ampak je rasna diskriminacija tudi diskriminiranje celotnih etničnih skupin (Romi, migranti) (Deitch in drugi, 2003). Rasna diskriminacija oz. rasizem je še vedno prisoten na delovnem mestu, zato si je treba priznati obstoj rasizma tudi v 21. stoletju. Namreč, večina ljudi res trdi, da sovraži rasizem, a dejstvo je, da niti ne vedo, kaj rasizem sploh je, zato je ta še vedno prisoten v družbi in v delovnih okoljih (Deitch in drugi, 2003).

Rasna diskriminacija v delovnem okolju je največkrat zaznana kot različne rasistične šale med sodelavci, grožnje na osnovi rase, stereotipi, zavrnitev napredovanj na osnovi rase, ustvarjanje razlik med sodelavci na osnovi rase, ločevanje zaposlenih na določena delovna

mesta zaradi njihove rase: svetlopolte zaposlene postavijo na delovna mesta za pomoč strankam ali prodajne položaje, kjer je večja verjetnost, da jih bodo videli ali slišali, medtem ko se temnopolte zaposlene zaposli na položajih, ki zahtevajo več ročnega dela in vključujejo manj stikov s strankami (Deitch in drugi, 2003).

Ljudje še vedno mislijo, da je rasizem vedno očiten, direkten, nameren v delovnem okolju, vendar se pojavlja v številnih prikritih oblikah (Deitch in drugi, 2003). Številni ljudje verjamejo, da lahko že družba deloma ustavi rasizem z učenjem sprejemanja različnosti, a resnica je, da bi se tudi, če čez noč prenehamo biti rasisti, še vedno oblikovale situacije, ki bi negativno vplivale na določene rasne skupine, ker enostavno ne zaznamo prikritih oblik rasizma (Pager & Shepherd, 2008).

Prikrite oblike rasizma se lahko pojavijo v selekcijskih krogih pri izbiri kandidatov zaradi tipičnih etničnih imen, nošnje burk itd. Pager in Shepherd (2008) tako poudarita primer rasne diskriminacije pri izbiri kandidatov za neko delovno mesto. Avtorja sta ugotovila, da je manj verjetno, da bodo potencialni kandidati z imeni in priimki, ki so značilni za katero izmed etničnih skupin, povabljeni na razgovor. Takoj se oblikuje stereotip, da potencialni kandidati pripadajo določeni etnični skupini, za katero veljajo določena prepričanja. Kot primer tovrstnih prepričanj lahko navedemo, da so temnopolti ljudje kriminalci, kradejo, se zadržujejo v getih. Prav zaradi določenih prepričanj imajo lahko posamezniki, za katere ta veljajo, manj priložnosti, da konkurirajo drugim kandidatom, ker se velikokrat rasna diskriminacija pojavi že v selekcijskem postopku kandidatov (Pager & Shepherd, 2008).

Rasna diskriminacija hkrati vpliva tudi na to, kakšna zahtevnost delovnega mesta bo dodeljena temnopoltnemu ali svetlopoltnemu kandidatu in kakšna bo razlika v plačilu (Lang & Lehmann, 2012). Pager in Shepherd (2008) namreč pravita, da obstaja opazna razlika med plačami temnopoltnih zaposlenih in svetlopoltnih. Dodata, da obstaja možnost, da bodo svetlopolti zaposleni imeli višjo plačo kot temnopolti, medtem ko bodo temnopolti zaposleni lahko tudi brezposelni dlje časa kot svetlopolti. Pager in Shepherd (2008) dalje pojasnita, da pri zelo visoko kvalificiranih delovnih mestih take razlike ne obstajajo, prav tako ni pomembnih razlik pri zelo nizko kvalificiranih oblikah dela. A če se osredotočimo na srednje zahtevna dela, imajo temnopolti zaposleni daljše trajanje brezposelnosti, ker niso tako hitro zaposljivi zaradi vpliva rasne diskriminacije (Lang & Lehmann, 2012).

Kljub napredku, ki je bil dosežen v nekaj letih, ostaja rasna diskriminacija zelo resen problem. Za zaščito zaposlenih pred diskriminacijo zaradi njihove rase ali barve kože seveda obstajajo zakoni o rasni diskriminaciji, vendar ti ne morejo vplivati na to, da bi se rasizem v celoti prenehal. Namreč, v družbi še vedno velja kar nekaj stereotipov, ki se nanašajo na fizični videz človeka (Soken-Huberty, brez datuma). Če želimo preprečiti rasizem, moramo najprej preoblikovati zakone, ki negativno, neenakopravno, posredno vplivajo na določene rasne skupine. Ni dovolj, da preprosto prepoznamo, da imamo zakone, ki prepovedujejo rasizem, kršitve je treba tudi posredovati varuhu človekovih pravic ali drugim pristojnim

organom (Pager & Shepherd, 2008). Z antirasizmom, ki zajema dejanja, ki so namenjena boju proti rasnim predsodkom in zatiranju etničnih skupin, lahko začnemo zmanjševati negativne učinke rasizma (Ben, Kelly & Paradies, 2020).

Antirasizem je vseživljenjsko prizadevanje, da si priznamo razlike etničnih skupin in jih sprejmemo, namesto da se pretvarjamo, da jih ni, ali etnične skupine zaradi tega diskriminiramo (Ben, Kelly & Paradies, 2020). Antirasisti se tudi zavezujejo k povezovanju in priznanju premalo zastopanih etničnih skupin (kot so npr. Azijci, Romi, vse skupine migrantov). Varuh človekovih pravic, ki je oseba, ki deluje kot neki nadzornik oblasti, ki omejuje samovoljo oblasti pri poseganju v človekove pravice ali temelje svoboščin, ima podporno vlogo antirasizmu. Vloga varuha človekovih pravic je skrb za zaščito žrtev rasizma, poslušanje in pozivanje k bolj raznolikemu zastopanju etničnih skupin, hkrati zahteva visoko mero medsebojne tolerance (Ben, Kelly & Paradies, 2020).

V družbi bodo vedno obstajale situacije, iz katerih se lahko razberejo vplivi rasne diskriminacije. Da se rasna diskriminacija omeji ali vsaj začne odpravljati, se morajo biti ljudje pripravljeni še naprej učiti, truditi in sprejemati (Lang & Lehmann, 2012). Zato se je treba zavedati raznolikosti v družbi in sprejemati medsebojno drugačnost. Ker težko sprejmemo raznolikost, s tem tudi izgubljammo sposobnosti in talente preostalih, potencialno nadarjenih ljudi, ki so za nekoga drugačni, izstopajo iz povprečnega okolja (Pager & Shepherd, 2008). Prav tako je pomembno zavedanje rasizma na individualni ravni, namreč ljudje se morajo zavedati, da rasizem obstaja, saj bodo samo tako lahko pripomogli k njegovemu zatiranju (Pager & Shepherd, 2008).

1.2.3 Starostna diskriminacija

Starost je eden izmed pogostejših razlogov diskriminacije. Starostna diskriminacija je manj ugodna obravnava osebe zaradi starosti (Davey, 2014). Osebe, za katere velja, da so bile diskriminirane zaradi starosti, so se znašle v različnih situacijah, v katerih so bile zaradi svoje starosti obravnavane neprimerno ali postavljene v slabši položaj. V družbi se že od nekdaj pojavljajo stereotipi, povezani z leti in starostjo, seveda so zato tudi velikokrat prisotni v delovnem okolju, kar prinaša različne negativne posledice (Davey, 2014). Stypinska in Turek (2017) sta ugotovila, da se skoraj 24 % starejših v Evropi spoprijema z diskriminacijo zaradi starosti.

Starostna diskriminacija je opažena tudi pri zaposlovanju, saj se starejši zaposleni spoprijemajo s posebnimi težavami, ko poskušajo vstopiti na trg dela po odpustitvi ali odsotnosti iz drugih razlogov (Perkovič, 2021). Tako se starostna diskriminacija največkrat pojavi pri iskalcih zaposlitve, a ne toliko pri tistih, ki so že zaposleni ali samozaposleni (Stypinska & Turek, 2017). Starostna diskriminacija je prisotna tudi takrat, ko je pogajalska moč prihodnjega zaposlenega s prihodnjim delodajalcem manjša. To pomeni, da ima delodajalec veliko izbiro kandidatov različnih starosti, medtem ko prihodnji zaposleni zaradi

svoje starosti izgublja možnost izbire za zaposlitev, kar zmanjša njegovo pogajalsko izhodišče za pridobitev le-te (Stypinska & Turek, 2017).

Starostna diskriminacija se pojavlja tudi pri napredovanjih, pri razporeditvi delovnih mest, plačni politiki organizacije, dostopu do usposabljanja in prejemkov zaposlenih (na primer določanje interne mejne starosti za življenjsko zavarovanje, ki ga krije organizacija). Kadrovniki so večkrat pristranski pri odločanju, kdo je primeren za določeno delovno mesto, na kar močno vpliva tudi starost, ker si organizacije ne želijo visokega deleža starejše populacije (Davey, 2014).

Starostna diskriminacija se lahko kaže v različnih oblikah v delovnem okolju, direktno ali pa prikrito. Glavne štiri oblike diskriminacije (direktna in indirektna diskriminacija, viktimizacija ter invalidna diskriminacija), ki so navedene v EKČP, so podane v spodnjih situacijah, ki vključujejo starostno diskriminacijo. Primer neposredne diskriminacije zaradi starosti je, ko nadrejeni določi, da nekdo ne bo napredoval, ker je prestar. Primer posredne starostne diskriminacije je tečaj, za katerega delodajalec opredeli primerne udeležence, medtem ko meril izbora javno ne opredeli. To so na primer lahko samo izbrani diplomanti, ki so mlajši od 35 let. Primer nadlegovanja v primeru starostne diskriminacije so nedolžne šale o starosti, ki so lahko žaljive. Primer viktimizacije lahko opredelimo kot že odobreno napredovanje izbranega sodelavca, ampak se žrtev pritoži, ker je zaznala diskriminacijo glede starosti pri dodelitvi napredovanja (Davey, 2014).

Zaradi vedno kakovostnejšega zdravstva in oskrbe se življenjska doba podaljšuje (Suh, 2021). Staranje prebivalstva sili družbo k prilaganju sistema za vzdržnost socialnih politik. Namreč, mlajši zaposleni, ki vstopajo na trg dela, ne morejo uravnotežiti števila upokojitev, kajti en novo zaposleni plačuje socialne prispevke za tri zaposlene, ki odidejo v pokoj (Suh, 2021). Izziv staranja prebivalstva in upokojitve starejše delovne populacije so ovire, s katerimi se srečujejo številne vlade v razvitih državah in začenjajo sprejemati politike za povečanje udeležbe starejših na trgu dela (Suh, 2021). Starajoča delovna sila predstavlja problem socialne politike, zato je udeležba starejših na trgu dela zelo pomembna za socialne države, saj starejša delovna sila še vedno prispeva k višjim prilivom v proračun države in obenem niso potrebni tolikšni izdatki za pokojnine (Suh, 2021).

1.2.4 Invalidnost

Diskriminacija na osnovi invalidnosti se nanaša na osebo, ki je v enakih ali podobnih okoliščinah obravnavana manj ugodno kot oseba, ki nima določenih omejitev zaradi svoje invalidnosti (Uppal, 2005). Nekatere telesne ali psihične omejitve so zunanjemu opazovalcu neočitne in nevidne, zato to imenujemo nevidne ali skrite invalidnosti (Uppal, 2005). Invalidnost je izraz za dolgoročne okvare, omejitve dejavnosti in omejitve, ki jih doživi posameznik (Hackett, Steptoe, Lang & Jackson, 2020). Pomembno je razumeti, da se večina

invalidov ni rodila s svojo invalidnostjo, saj lahko vsakdo postane invalid v katerem koli obdobju svojega življenja.

Diskriminacija zaradi invalidnosti se dogaja v različnih okoljih, v različnih situacijah. Dogaja se na ulici, delovnem mestu, javnih mestih (trgovine, lokali), prek telefonskega klica, z grafiti, neprimernimi šalami itd. (Uppal, 2005). Hackett, Steptoe, Lang in Jackson (2020) so ugotovili, da se invalidne osebe pogosto ne počutijo varne, če so same, bojijo se raznih tatvin in fizičnih napadov. Prav tako so tudi najlažje žrtve ljudi, ki napadejo šibkejši od njih samih (Uppal, 2005).

Diskriminacije zaradi invalidnosti ne povzroči samo dejstvo, da je nekdo zaradi svoje omejitve slabše obravnavan, tudi stereotipi, ki so oblikovani v družbi, pripomorejo k diskriminiranju (Hackett, Steptoe, Lang & Jackson, 2020). Kot primer se lahko poudarijo situacije, ko želimo pomagati nekomu, ki ni prosil za pomoč. To lahko povzroči namigovanje, da oseba tega ni sposobna storiti sama. Včasih tudi presenečen odziv sogovornika, ko invalid govori o svojem partnerju, otrocih ali hobijih, nakazuje, da nekdo, ki je invalid, nekako ne more živeti »normalnega« življenja (Uppal, 2005). Tisti invalidi, ki imajo nevidne omejitve, večkrat slišijo komentarje, naj nečesa ne uporabljajo ali ne parkirajo tam, ker je to rezervirano za invalide. Ne vemo pa, da invalidnost ni očitna (Uppal, 2005). To pomeni, da so žrtve z nevidnimi omejitvami večkrat postavljene v nelagodne situacije (Uppal, 2005).

Organizacije morajo storiti vse, kar je v njihovi moči, da zaščitijo zaposlene pred diskriminacijo in izvajajo ukrepe za preprečevanje diskriminacije zaradi invalidnosti v delovnem okolju. Prav tako imajo invalidi pravico do enakih možnosti zaposlitve kot osebe brez določenih omejitev. Prednost, da so v organizaciji zaposlene osebe z omejitvami in brez njih, je raznolikost delovne sile, pri kateri ni izločena nobena skupina (Santuzzi & Waltz, 2016). Če lahko invalidna oseba opravlja glavne naloge in zahteve delovnega mesta, bi morala imeti enake možnosti za opravljanje dela. V nekaterih primerih bo verjetno morala organizacija narediti nekaj sprememb na delovnem mestu, da lahko zaposleni najbolje opravi svoje delo, na primer zagotovitev večjega računalniškega zaslona ali namestitvev klančin. Delodajalcem ni treba fizično spreminjati delovnega mesta, če bi to povzročilo velike tehnične težave ali previsoke stroške (Santuzzi & Waltz, 2016).

Organizacije bi morale imeti vzpostavljene politike in programe za preprečevanje diskriminacije in nadlegovanja na delovnem mestu, ne glede na omejitve, ki jih imajo zaposleni (Colella & Stone, 2005). To vključuje usposabljanje vseh, ki so vključeni v delovno okolje o prepoznavanju in razumevanju diskriminacije v primeru invalidnosti, usposabljanje managerjev in drugih zaposlenih, da bodo vedeli, kako obravnavati pritožbe glede diskriminacije zaradi invalidnosti, usposabljanje ustreznih zaposlenih za podporo v primeru hudih stisk ter redno promoviranje enakosti in raznolikosti za vse zaposlene v organizaciji (Colella & Stone, 2005).

1.3 Pravni vidik diskriminacije na trgu dela v Republiki Sloveniji

Vsi ljudje se rodijo svobodni, kar pomeni, da imajo enake pravice. Zakon o Vladi Republike Slovenije (ZVRS), Ur. l. RS, št. 24/2005, vsebuje 21. člen, na temelju katerega je sprejela sklep o Splošni deklaraciji o človekovih pravicah. Splošna deklaracija človekovih pravic v prvem in drugem členu navaja, da imajo ljudje pravico uživanja svoboščin, ne glede na spol, raso, politično prepričanje, narodno, družbeno poreklo oz. kakršno koli drugo osebno okoliščino. Ne odobrava se in ni dopustno kakršno koli razlikovanje glede pravne, politične ureditve in mednarodnega položaja, ki mu kdo pripada (United Nations. General Assembly, 1949).

Zaradi svobodnega pravnega ravnanja je treba omejiti diskriminacijo, ki se oblikuje v družbi. Kar nekaj zakonov v Sloveniji obravnava področje diskriminacije v družbi in na trgu dela. Nekaj jih bom v nadaljevanju poglavja na kratko predstavila. Najpomembnejša je Ustava Republike Slovenija (URS), Ur. l. RS, št. 33/1991, ki v 14. členu določa, da je prepovedana kakršna koli diskriminacija in da je pravica do enakosti določena z URS. To v nadaljevanju pomeni, da moramo biti vsi enako obravnavani, imeti moramo zagotovljene temeljne svoboščine in zagotovljena nam je enakost pred zakonom.

Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD), Ur. l. RS, št. 33/2016, v prvem členu določa, da je varstvo vsakega posameznika pred diskriminacijo ne glede na spol, narodnost, raso ali etnično poreklo, jezik, vero ali prepričanje, invalidnost, starost, spolno usmerjenost, spolno identiteto in spolni izraz, družbeni položaj, premoženjsko stanje, izobrazbo ali katero koli drugo osebno okoliščino, določeno s tem zakonom. Tako je z ZVarD kot samostojni državni organ ustanovljen zagovornik načela enakosti, ki skrbi za spodbujanje enakopravne obravnave in zagotavljanje varstva pred diskriminacijo. ZVarD prav tako opredeljuje in prepoveduje diskriminacijo, določa organe in ukrepe, s katerimi se spodbujajo enako obravnavanje in posebnosti pravnega varstva diskriminiranih oseb.

Vse prihodnje članice Evropske unije so zavezane sprejeti zakonodajo, na kateri temelji Evropska unija in tako je tudi Slovenija ob vstopu v Unijo prevzela potrebne pravne vire. Tako je sprejela Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM), Ur. l. RS, št. 59/2002. Četrty člen ZEMŽM opredeli enakost spolov, in sicer ta člen pravi: »Ženske in moški so 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.«

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Ur. l. RS, št. 21/2013, ureja določena področja, ki so vezana na diskriminacijo na delovnem mestu. V šestem členu ZDR-1 je zapisano, da mora delodajalec iskalcu zaposlitve ali zaposlenemu v času trajanja delovnega razmerja zagotoviti enako obravnavo ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno

poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino. Prav tako mora delodajalec pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enakopravnost, ne glede na osebne okoliščine zaposlenega, ki so lahko nosečnost, starševski dopust itd.

Sedmi člen ZDR-1 se nanaša na prepoved spolnega in drugega nadlegovanja in sicer sedmi člen ZDR-1 opredeli spolno nadlegovanje kot vse oblike fizičnega, verbalnega ravnanja, ki je nedopustno v delovnem razmerju. ZVarD tudi opredeli neprimerno vedenje delodajalca v primeru nosečnosti ali starševskega dopusta. Zaradi možnosti neenake obravnave zaposlenih ZVarD tudi prepoveduje trpinčenje in nadlegovanje zaradi odsotnosti zaradi bolezni, nege družinskega člana.

Tudi Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), Ur. l. RS, št. 43/2011, vsebuje 24. člen, iz katerega izhaja, da je delodajalec dolžan sprejeti ukrepe, ki preprečijo, odpravijo oz. obvladujejo primere trpinčenj, nadlegovanja, nasilja in druge oblike psihosocialnega tveganja na delovnem mestu, ki ogrožajo zdravje zaposlenih. Kazenski zakonik (KZ-1), Ur. l. RS, št. 50/2012, opredeli posledice zaradi neenakopravnega obravnavanja, spolnega nadlegovanja in drugih dejanj, ki povzročijo zaposlenemu prestrašenost, ponižanje. KZ-1 določa, da je lahko storilec zaradi takih dejanj kaznovan z zaporom dveh let. Če so posledice tudi fizične narave in je povzročeno zmanjšanje delovne storilnosti, se lahko kaznuje tudi z zaporom treh let.

1.4 Diskriminacija v nerazvitih državah

Kot nerazvito državo opredelimo državo, ki ima nizek bruto domači proizvod (v nadaljevanju BDP) na prebivalca in nizek indeks človekovega razvoja. Dodatni merili za opredelitev razvite ali nerazvite države sta še bruto nacionalni dohodek (angl. gross national income – GNI) na prebivalca in položaj na indeksu človeških virov (angl. human development index – HDI). Svetovna banka (angl. World Bank) razvršča države v štiri skupine na temelju BDP-ja na prebivalca: države z visokim, višjim srednjim, nižjim srednjim in nizkim BDP-jem na prebivalca (Morrisson & Jütting, 2005). Nizek BDP in indeks človekovega razvoja ovirata trajno gospodarsko rast. Prav tako je za nerazvite države značilna visoka stopnja neenakopravnosti in korupcije (Iqbal & Qureshi, 2012).

V posameznih nerazvitih državah obstaja zakonodaja, ki ureja problem diskriminacije, vendar vsaka država pojasni namen teh zakonov zelo različno. To pomeni, da obstajajo opazne razlike v obravnavi diskriminacijskih zakonov. Številne države imajo ustavo in druge ločene zakonske določbe, ki pokrivajo tako zasebno kot javno diskriminacijo. Nekatere države imajo ločene določbe za zaščito pred diskriminacijo v javnem sektorju in v zasebnem

sektorju ter še posebej določene določbe za druge sektorje, kot so izobraževanje, zdravstvo in preostale javne storitve (Morrisson & Jütting, 2005). V kolikšni meri protidiskriminacijski zakoni zares učinkujejo pri zmanjševanju diskriminacije na trgu dela, je težko ugotoviti (Morrisson & Jütting, 2005).

Nekatere nerazvite države imajo še vedno zakonske določbe, ki odkrito diskriminirajo ženske v pravnih sistemih (Soken-Huberty, brez datuma). Več oblik diskriminacij se pojavi pri t. i. osebnih zakonih. Osební zakoni so zakoni, ki so sestavljeni tako, da veljajo za določene osebe v določeni situaciji, največkrat velja to za ženske (Morrisson & Jütting, 2005). To so zakoni, določbe, povezani s poroko, dedovanjem in lastništvom premoženja. V nerazvitih državah verski zakoni običajno lahko prevladajo nad temeljno ustavo (Morrisson & Jütting, 2005). Poleg obstoja osebnih zakonov, ki so v razvitem svetu neznanka, Fredman (2012) še dodatno opozori, da je homoseksualnost še vedno kazensko preganjana v nerazvitih državah sveta (npr. Bangladeš, Bocvana, Jamajka, Kenija, Zambija, Indija).

Učinki protidiskriminacijskih zakonov morajo biti jasni in prepoznani. Zakoni morajo hkrati zagotoviti odškodnine za posamezne diskriminirane žrtve. V primeru kakršne koli diskriminacije, ki jo je doživela diskriminirana žrtev, je treba vedeti, da protidiskriminacijski zakoni žrtvam omogočajo pravno podlago za zaščito, opredelijo zagotavljanje odškodnin za posamezne diskriminirane žrtve, razpoložljivost pravne pomoči, zaščito pred viktimizacijo ter podporo državnih in nedržavnih organov, kot so varuh človekovih pravic, inšpektorati in sindikati (Morrisson & Jütting, 2005).

Tako so dobri izvršilni mehanizmi res nujno potrebni, kajti največje razlike med razvitimi in nerazvitimi državami se pokažejo v različnem razumevanju pravic, dolžnosti, verske svobode, volilne pravice, delovnih opravil itd. (Cuervo-Cazurra & Genc, 2008). V nerazvitem svetu je manj ekonomskih priložnosti in zaznano je slabše zdravstveno varstvo žensk (Antonio & Tuffley, 2014). Tudi politična zastopanost žensk v nerazvitem svetu je eden izmed vzrokov neenakopravne obravnave. Od vseh nacionalnih parlamentov na svetu so na začetku leta 2019 le 24,3 % sedežev zasedle ženske. Junija 2019 je bilo 18 voditeljev držav žensk, medtem ko je bilo 175 voditeljev držav moških. Vse te države so članice Organizacije združenih narodov (Soken-Huberty, brez datuma). Kljub napredku na tem področju so ženske še vedno močno premalo zastopane v vladnem in političnem procesu. To pomeni, da se nekateri problemi, ki jih ženske političarke pogosto poudarjajo, kot so starševski dopust in varstvo otrok, pokojnine, zakoni o enakosti spolov in nasilje na osnovi spola, pogosto zanemarjeni (Soken-Huberty, brez datuma).

Scott (2019) ocenjuje, da bo trajalo še stoletje, preden bo enakopravnost spolov postala realnost. Soken-Huberty (brez datuma) je ugotovil, da imajo ženske v nerazvitih državah še vedno slabše možnosti za izobraževanje kot moški. Avtor ugotavlja, da četrтина mladih žensk v nerazvitem svetu med 15. in 24. letom ne dokonča osnovne šole in da skupina žensk med 15. in 24. letom predstavlja 58 % populacije, ki ne zaključi srednje šole. Od vseh nepismenih

ljudi na svetu je dve tretjini žensk. Ker se dekleta ne izobražujejo enako kot dečki, to močno vpliva na njihovo prihodnost in vrsto priložnosti, ki jih ne bodo dobile. Večina nerazvitih držav daje ženskam le tri četrtine pravic, ki jih imajo moški (Buchholz, 2022). Več kot milijarda žensk nima zagotovljene pravne zaščite, kar pomeni, da se težko branijo pred spolnim in finančnim nasiljem v družini (Soken-Huberty, brez datuma). V številnih državah prav tako ni pravne zaščite pred nadlegovanjem na delovnem mestu, v šoli in javnosti. Buchholz (2022) pravi, da se ta neenakopravnost opazi tudi v višini plače, pogojih za vzgojo otrok, lastništvu organizacij, višini pokojnin.

Zaradi pomanjkanja enakopravnosti spolov v nerazvitih državah so ženske še vedno drugače obravnavane od moških. Posledično ženske v nerazvitih državah še vedno težko odločajo o svojem telesu in nimajo oblasti nad njim (Antonio & Tuffley, 2014). Ženske v nerazvitih državah nimajo pogojev in enakih možnosti za svojo popolno neodvisnost. Tako imajo manj kakovostno zdravstveno oskrbo kot moški (Soken-Huberty, brez datuma). Po podatkih Svetovne zdravstvene organizacije več kot 200 milijonov žensk, ki ne želijo zanositi, ne uporablja kontracepcije (Antonio & Tuffley, 2014). Za to obstajajo različni razlogi, kot so pomanjkanje možnosti nakupa kontracepcije, omejen dostop ter kulturno in versko nasprotovanje. V svetovnem merilu približno 40 % nosečnosti ni načrtovanih, medtem ko se jih 50 % konča s splavom in 38 % nosečnosti se konča z rojstvom (Soken-Huberty, brez datuma). Te matere pogosto postanejo finančno odvisne od tretje osebe ali države in izgubijo svobodo. Neenakopravnost spolov v nerazvitih državah, ki se med drugim kaže v pomanjkanju izobrazbe in zaposlitvenih možnosti, povzroči, da je več žensk manj plačilno sposobnih. Posledično je manj verjetno, da bi si lahko ženske privoščile dobro zdravstveno oskrbo in postale samostojne (Soken-Huberty, brez datuma).

Obravnava žensk v nerazvitih državah se pokaže tudi v verski svobodi in pomenu pravice do svobodne izbire, spremembe ali izbire vere, svobode izražanja in izražanja verskega prepričanja. Razumeti je treba, da ženske v veliko verskih skupnostih še vedno občutijo neenakopravnost (Ben-Nun Bloom, 2016). Po navedbah Svetovnega gospodarskega foruma se neenakopravnost spolov še poslabša, ko ekstremistične ideologije, kot je ISIS (Islamska država), vstopijo v skupnost in omejijo versko svobodo. Ben-Nun Bloom (2016) pravi, da je verska nestrpnost posledica tega, da so ženske v nizu let pridobile pravico do samostojnosti in samozadostnosti, z namenom enakopravne obravnave spolov v družbi. Z večjo versko svobodo, da lahko ženske enakopravno služijo denar kot moški, ženske dodajo višjo vrednost organizacijam in tako lahko poslovni svet postane še bolj raznolik in stabilnejši (Soken-Huberty, brez datuma).

Kot primer nerazvite države oz. države v razvoju lahko navedem Afganistan. Svetovni gospodarski forum (angl. World Economic Forum) je namreč v svojem Global Gender Gap reportu 2021, v nadaljevanju GGGP-poročilo, predstavil statistične podatke raziskave razlik med moškimi in ženskami v letu 2021. GGGP-poročilo opredeli in umesti Afganistan na

zadnje mesto med 156 državami, ko gre za merjenje gospodarskih priložnosti, ki so na voljo ženskemu spolu, glede na možnosti, ki so na voljo moškemu spolu.

V poročilu je navedeno, da se diskriminacija začne pri plačnih pogojih in podatki kažejo, da imajo ženske v Afganistanu 16 % nižje prihodke kot moški. Prav tako je pri poklicih v Afganistanu, ki zahtevajo višjo izobrazbo, višje spretnosti, razmerje 1: 5 v dobro moških. Afganistanke predstavljajo 4,1 % višjih in vodstvenih položajev v državi. Od leta 2017 imajo ženske v lasti in upravljajo pet od 100 malih organizacij po vsej državi, le 27 % žensk je prisotnih v parlamentu (World Economic Forum, 2021). V letu 2017 je bilo na vsakih deset dečkov, vpisanih v osnovno šolo, sedem deklet, na vsakih deset dečkov, vpisanih v srednjo šolo, je bilo le šest deklet. Stopnja pismenosti žensk v Afganistanu je nekaj več kot 53-odstotna v primerjavi z 79 % po vsem svetu. V GGGP-poročilu hkrati najdemo tudi podatek, da je 46,1 % žensk, starih od 15 do 49 let, poročalo o tem, da so bile v preteklem letu izpostavljene fizičnemu ali spolnemu nasilju trenutnega ali nekdanjega partnerja (World Economic Forum, 2021).

Vzrok pomanjkanja enakopravnosti pri zaposlovanju je tudi število držav, ki zagotavljajo čisto družbeno enakopravnost moškemu spolu. Samo 12 držav sveta, to so Belgija, Danska, Francija, Latvija, Luksemburg, Portugalska, Grčija, Kanada, Islandija, Španija, Švedska, je navedenih kot uspešnih pri premagovanju neenakopravnosti (Buchholz, 2022). Razvitim državam, ki niso povsem enakopravne pri obravnavi spolov, manjka izpolnitev pogojev, kot so obvezen 40-odstotni delež žensk v upravnih odborih, nižji davek na higienske izdelke, dokazovanje plačne poštenosti glede na delovno mesto in spol (Buchholz, 2022).

V številnih državah je že bil dosežen pomemben napredek za zmanjšanje diskriminacije. Kot primer lahko navedemo Filipine, ki so leta 2009 sprejeli t. i. *Magno Carto* (slo. Velika listina svoboščin), ki od države zahteva, da pregleda in razveljavi vse diskriminatorne zakone, ki se nanašajo na ženske v naslednjih treh letih. Vendar se spremembe še vedno dogajajo zelo počasi. V Zambiji imajo vdove, ki živijo na podeželju in se še vedno spoprijemajo z izzivi, kako ohraniti lastninske pravice. Na Filipinih še vedno velja popolna prepoved ločitve in splava, v Indiji so, čeprav so bili nekateri zakoni spremenjeni, še vedno v veljavi ostali diskriminatorni osebni zakoni, ki v veliki večini diskriminirajo ženske. Ker se države še vedno razvijajo, bo potreben še določen čas, različne situacije, da bodo počasi začeli dosegati raven razvitega sveta (Fredman, 2012).

2 PRIKRITA DISKRIMINACIJA NA DELOVNEM MESTU

Delo je pomemben del posameznikovega življenja, saj obsega bistveni delež naših vsakodnevnih dejavnosti. Veliko posameznikov, zlasti tistih, ki delo opravljajo na vodstvenih položajih organizacij, se rad v družbi opredeli z lastnim prispevkom v organizaciji. To posledično stopnjuje želje posameznika, da si pridobi družbeno priznanje za svoja prizadevanja, tako znotraj organizacije kot znotraj družbenih skupin (Weidhaas,

2017). Delo v neki organizaciji je iz več razlogov pomemben vidik posameznikove identitete. Prvič, ljudje iščejo načine, kako se lahko povežejo z organizacijami, ker so brez organizacij nepriznani, neznani, kar jim povzroči občutek, da ne delujejo, ne obstajajo v družbi. Drugič, v kapitalistični družbi plačano delo v organizaciji posamezniku ponuja, ne samo pripadnost organizaciji, ampak tudi statusni simbol, ki določenim posameznikom ni na voljo, na primer brezposelnim, samozaposlenim in staršem, ki ostanejo doma. Ljudje želijo pokazati, ponazoriti, da nekam pripadajo, kar pomembno vpliva na njihovo identiteto (Weidhaas, 2017). Zato kar precejšen del življenja preživimo v delovnih okoljih, obenem v delovnem okolju doživimo različne pozitivne in negativne situacije.

Nekatere organizacije pozdravljajo raznolikost spolov in spodbujajo vključevanje obeh spolov pri sprejemanju odločitev v organizaciji. Spet nekatere organizacije načrtno ovirajo vključevanje določenega spola v poslovne odločitve (Soken-Huberty, brez datuma). V večini organizacij razlike med spoloma dodajo vrednost in različne perspektive organizaciji. Scott (2019) pravi, da je izvor različnosti med spoloma posledica fizičnih in čustvenih dejavnikov in te razlike vplivajo na vedenje obeh spolov v delovnem okolju. Scott (2019) kot psihološki dejavnik opredeli vzgojo in kot fizični dejavnik zmožnost zaposlenega za opravljanje delovnih nalog. Razlike lahko izvirajo tudi iz spolnih stereotipov (Scott, 2019). Scott (2019) kot primer navede še stereotipne ocene, da so ženske sposobne samo gospodinjskih opravil, medtem ko so moški delovno dejavni in nudijo predvsem finančno podporo.

Scott (2019) pravi, da moški in ženske doživljajo neenakopravnost zelo različno. Že moški in ženska različno razumeta organizacijske vrednote in klimo v delovnem okolju, način reševanja težav je drugačen, prav tako je odnos do dela drugačen. Scott (2019) pravi, da moški menijo, da je treba delo opraviti samostojno, brez pomoči drugih. Moški so s svojimi komentarji večkrat bolj neposredni in želijo hitro vidne rezultate. Scott (2019) opredeli, da ženske večkrat potrebujejo občutek potrditve, zato želijo imeti podporo pri odločitvah, medtem ko kot vodje boljše podpirajo, poslušajo. Hoyt (2010) pravi, da nesporazumi med spoloma pogosto povzročajo konflikte na delovnem mestu. Moški in ženske informacije dojemajo različno, a napačno interpretirana informacija lahko povzroči občutek izključenosti, obtožbe o nadlegovanju ali spolni diskriminaciji (Scott, 2019). V naslednjih poglavjih so opredeljene različne prikrite oblike diskriminacije, s katerimi se lahko oba spola srečata v delovnem okolju.

2.1 Različne oblike in vzroki prikrite diskriminacije

2.1.1 Stekleni strop

Stekleni strop (angl. glass ceiling) je prispodoba, ki se nanaša na nevidno oviro, ki ženskam preprečuje napredovanje na vodstvene in izvršilne položaje v organizaciji. Predstavlja ovire, s katerimi se srečujejo ženske, ko poskušajo prestopiti na višje položaje v hierarhiji organizacije. Ovire so najpogostejše nenapisane, kar pomeni, da je bolj verjetno, da ženske

ne bodo napredovale zaradi pristranskosti in ne zato, ker je tako opredeljeno s korporacijskimi politikami. Stekleni strop je problematičen z vidika organizacijske učinkovitosti. Gre za kombinacijo dejanj, s katerimi organizacije omejijo določenemu spolu poklicni razvoj, ker menijo, da spol vpliva na delovno sposobnost v določeni vodstveni hierarhiji (Powell & Butterfield, 2015).

Powell in Butterfield (2015) namreč pravita, da so organizacije, ki se omejujejo pri izbiri kandidata glede na spol, manj učinkovite pri privabljanju in ohranjanju kadrov kot organizacije, ki nimajo tovrstnih omejevanj. Tiste organizacije, ki se ne omejujejo na spol zaposlenega, tako lahko izbirajo med primerneje kvalificiranimi in izkušenimi potencialno zaposlenimi. Obenem lahko tudi enakopravno skrbijo za svoje že zaposlene, ker ne ustvarjajo spolne diskriminacije (Powell & Butterfield, 2015). Stekleni strop je prav tako problematičen z vidika organizacijske pravičnosti. Zaposleni so namreč zelo občutljivi na odločitve, ki jih sprejmejo organizacije. Organizacijska pravičnost je sestavljena iz procesne (tj., ali so procesi, s katerimi vodstvo sprejema odločitve, pravični) in distribucijske pravičnosti (tj., ali so razdelitve odgovornosti in zadolžitev pravične) (Powell & Butterfield, 2015). Primer procesne pravičnosti je neupravičeno zahtevati moške kot edine primerne za najvišje vodstvene položaje. Primer distribucijske pravičnosti je nepravičnost, da je samo ženskam na delovnem mestu dodeljena neka osnovna zadolžitev, odgovornost, ker se dojema, da niso sposobne opraviti zahtevnejših nalog, medtem ko je moškim na primerljivem delovnem mestu dodeljenih več zahtevnejših zadolžitev in odgovornosti (Powell & Butterfield, 2015).

Zaradi svoje naravne vloge ima prisotnost žensk v poslovnem svetu še vedno velik vpliv na medsebojne odnose v timu. Chisholm-Burns, Spivey, Hagemann in Josephson (2017) pravijo, da je temu tako zato, ker je za odnose in uspešen tim potrebna večja raznolikost, heterogenost idej, saj enakost, podobnost omejuje kritično mišljenje ter spodbuja samozadovoljstvo in pretirano samozavest. Če oblikujemo delovno okolje, kjer so vključene ženske na vodilnih položajih, lahko pomeni to še bolj raznolike time managerjev z različnimi pogledi in z večjimi sposobnostmi prispevati nove ideje. To pripomore k izvajanju določenih nalog, ki z več ženskimi članicami tvorijo višjo kolektivno inteligenco oz. več posameznikov, ki so pripravljeni delati za skupno dobro (Chisholm-Burns, Spivey, Hagemann & Josephson, 2017). Organizacijam, ki imajo več žensk na vodilnih položajih, to prinese več pozitivnih interakcij, na drugi strani jih prinese toliko manj tistim organizacijam, kjer vodilnih položajev ne zaseda prav veliko žensk (Chisholm-Burns, Spivey, Hagemann & Josephson, 2017).

Vključevanje žensk na vodilne položaje je pozitivno vplivalo na številne organizacijsko pomembne kazalnike, kot so tržna vrednost organizacije, finančna uspešnost, gospodarska rast, inovacije, plačilna sposobnost ter družbena odgovornost in filantropija organizacij (Powell & Butterfield, 2015). Catalyst, nepridobitna organizacija, ki skrbi za oblikovanje priporočil, ki pripomorejo k hitrejšemu napredovanju žensk na delovnem mestu, je

ugotovila, da so organizacije z največ managerkami imele bistveno višjo donosnost kapitala, donosnost prodaje in donosnost vloženega kapitala kot organizacije, kjer je tradicionalno vodja moški (Chisholm-Burns, Spivey, Hagemann & Josephson, 2017). Dodaten pozitiven učinek prisotnosti žensk v upravnih odborih se kaže tudi v natančnejšem in podrobnejšem spremljanju rezultatov in nadzoru ter z manj pravnih kršitev (goljufija in poneverba). Chisholm-Burns, Spivey, Hagemann in Josephson (2017) pravijo, da ženske želijo voditi organizacije na način, ki ne zagovarja več tradicionalnih načinov vodenja, ampak skrbijo za spodbujanje, mentoriranje in motiviranje zaposlenih, kar jim omogoča v veliki meri že prirojene čustvene in fizične lastnosti spola.

2.1.2 Materinski zid

Številne ženske ugotovijo, da začne njihova kariera po rojstvu otrok nazadovati, saj materinski zid (angl. maternal wall) postane nepremostljiva ovira. Materinski zid je ovira v delovnem okolju, ki se nanaša na stereotipe in različne oblike diskriminacije, s katerimi se srečujejo zaposlene matere in matere, ki iščejo zaposlitev (Gilbert, 2008). Delodajalci namreč začnejo pričakovati, da bodo imele ženske manj časa za delo zaradi večjih odgovornosti v zasebnem življenju, morda bodo želele še kdaj oditi na porodniški dopust, kar delodajalcu povzroči organizacijske izzive v timu (Gilbert, 2008). Materinski zid postane težava, ker so zaradi statusa matere zaposlene spregledane pri napredovanju ali jim je dano manj možnosti za razvoj njihovih spretnosti (Gilbert, 2008). Delovna okolja so bila nekoč oblikovana na temelju pričakovanja, da je doma en starš, a danes ima večina družin dvojni dohodek. Številne ženske morajo delati, številne se odločijo za delo, ker so vložile veliko energije v svoj karierni razvoj in je to del njihove identitete (Williams, 2004).

Williams (2004) pravi, da sta materinstvo in kariera matere zelo težko združljiva pojma, vsaj prvih nekaj let otrokovega življenja. Materinstvo lahko pomeni tudi neko odločitev, da so ženske nekako zaključile s svojim kariernim razvojem, z doseženim položajem so zadovoljne in nekako nimajo več želje po napredovanju. Stereotipno velja, da ženska spremeni svoje prioritete po rojstvu otroka. Prioriteta postane družina in ne več delo, zaradi tega so tudi večkrat odsotne z delovnega mesta zaradi nege otroka (Gilbert, 2008). Williams (2004) nadaljuje, da je ideja, da želi prav vsaka ženska doživljati materinsko vlogo, tudi hud stereotip za ženske. Namreč, niso vse ženske pripravljene imeti otroka, zato narašča število žensk, ki se odločijo, da ne bodo imele otrok.

Stereotipno se še dandanes pričakuje, da bodo vse ženske enkrat želele postati matere. Taka pričakovanja lahko organizacije izkoristijo tudi za namen odpustitve zaposlenih. Namreč, če ima organizacija zaposlene ženske, za katere se pričakuje daljša odsotnost zaradi porodniškega dopusta, pomeni to za organizacijo veliko organizacijsko težavo. Večkrat pridobijo za čas nadomeščanja še bolj kompetentno osebo in ob vrnitvi zaposleni ponudijo drugo delovno mesto. Saddleton (2019) pravi, da se ženske v veliki večini ne odločijo ostati in tako organizacije na preprost način dosežejo odhod zaposlenih. Ker se pojavlja težava

nadomeščanja ob dolgih odsotnostih, moške samodejno hitreje predlagajo za napredovanje, ker vedo, da bodo organizaciji še nekaj časa na voljo (Williams, 2004). Ženske brez otrok na delovnem mestu delujejo na drugačen in bolj karierno usmerjen način, kar vpliva na kakovost poklicnega življenja žensk. Kakovost poklicnega življenja odražajo različni karierni rezultati: plača, položaj, zaposlovanje, ocenjevanje in delovni pogoji, ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, stres pri delu. Obenem zaradi žensk, ki ne želijo imeti otrok, organizacije pridobijo njihovo pozornost še v večji meri, saj so jim zaposlene na voljo v polni meri (Saddleton, 2019).

Saddleton (2019) doda, da se materinski zid lahko omili med porodniškim dopustom. Neki manjši stik z delovnim okolje med porodniškim dopustom lahko pomaga olajšati vrnitev na delo. To je dobrodošlo zato, ker se bodo matere po vrnitvi na delo same hitreje vključile nazaj v delovni proces, s tem se tudi izognejo možnim diskriminacijam zaradi materinstva. Prav tako je priporočljivo veliko komunicirati s svojim nadrejenim, mu zaupati težave in priporočljivo je izogibanje velikim spremembam v prvih treh mesecih po vrnitvi na delo (Saddleton, 2019).

Materinski zid se lahko kaže tudi v obliki diskriminacije zaradi porodniškega dopusta oz. starševskega dopusta. Namreč, zaposlene, ki si želijo postati matere, se znajdejo pred oviro, ali so sploh finančno dovolj stabilne, da so zmožne ostati doma celoten starševski dopust (Gilbert, 2008). Pravično nadomestilo starševskega dopusta je bistvenega pomena, če želimo ukrepati proti diskriminaciji zaradi materinstva. Ker je Slovenija socialna država, matere prejemajo socialno nadomestilo za starševski dopust, vendar kar nekaj drugih držav sveta nima v celoti plačane odsotnosti zaradi materinstva. Združene države Amerike na primer v svoji zakonodaji opredeljujejo, da zaradi odsotnosti zaposlenega zaradi starševskega dopusta ni nobenega finančnega nadomestila (Livingston & Thomas, 2019). Diskriminacija zaradi materinstva tako lahko povzroči tudi neugodne situacije glede finančne stabilnosti in ne samo neugodne situacije zaradi odsotnosti zaradi rojstva otroka (Gilbert, 2008).

2.1.3 Nosečniška diskriminacija

V skladu z ZDR-1 je delodajalcem prepovedano diskriminirati noseče zaposlene, kadar gre za kateri koli vidik njihovega dela – vključno z zaposlitvijo in odpuščanjem, plačilom, delovnimi dolžnostmi, usposabljanjem, zdravstvenim zavarovanjem in še več. Law (2019) kljub temu ugotavlja, da je nosečniška diskriminacija (angl. pregnancy discrimination) še vedno prisotna v delovnem okolju. Poznamo več oblik in te so opredeljene v naslednjih odstavkih.

Ena izmed oblik nosečniške diskriminacije so nameni organizacije, da načrtno ne želi zaposliti nosečnice. Obenem pa organizacije prav tako poizvedujejo pri potencialnih bodočih zaposlenih ali želijo imeti družino. Organizacije na splošno ne smejo sprejemati odločitev o zaposlovanju na temelju družinskega statusa kandidatov; ali je nekdo poročen,

ima otroke ali jih namerava imeti. Taka vprašanja, s katerimi organizacije preverjajo, kakšen je družinski status, se še vedno pojavljajo v intervjujih, čeprav je to prepovedano z zakonom (Eaton, 2019). Namreč, številni delodajalci še vedno napačno domnevajo, da se nosečnice in prihodnji starši ne bodo več mogli v celotni posvetiti delovnim nalogam, ko bodo enkrat starši. Delodajalci že na začetku radi to preverijo in si izberejo kandidate, ki jim bodo v največjo korist (Eaton, 2019). Delodajalci smejo kandidata vprašati, kdaj in kako pogosto je nekdo na voljo za delo, kakšne so njihove ambicije, sposobnosti, vendar ne smejo spraševati po osebnih namerah kandidatov (Law, 2019).

Možna oblika nosečniške diskriminacije je tudi odpustitev z delovnega mesta, če je razlog za to nosečnost ali možna začasna odsotnost zaradi različnih nosečniških zdravniških stanj. Nekateri vodje odpuščajo noseče zaposlene, ker menijo, da bodo večkrat odsotne z delovnega mesta zaradi nege otroka. S tem želijo zavarovati sebe, ker so mnenja, da nosečnost onemogoča celotno prisotnost na delovnem mestu in se s tem povzroča poslovna škoda organizaciji (Eaton, 2019). Drugi to lahko počnejo iz na videz dobronamernih razlogov, na primer, da bo fizična narava dela škodovala zdravju in plodu noseče zaposlene (Law, 2019). Zaradi naznanjene nosečnosti zaposlene lahko delodajalec kdaj dobi priložnost, da iz tima odstrani zaposlenega z dobrim izgovorom, da so krive zahteve delovnega mesta, da ne more več ostati na enaki poziciji. Tako se sklicuje na odpustitev v izogib možnosti prenehanja nosečnosti zaradi kakršne koli poškodbe na delovnem mestu (Law, 2019).

2.1.4 Moški v delovnem okolju

Mayer (2018) pravi, da če se ženske s svojim obnašanjem in dejanji odmikajo od že znanih stereotipov, kot so ženstvenost, materinstvo, čustvenost, nežnost, bo v družbi ženska manj všečna in manj zaželeno. Enako velja za moške. Če se moški oddaljijo od svojega močnega moškega značaja, postanejo izobčenci v družbi. Moški se srečujejo z različnimi komentarji, če se ne obnašajo v skladu s stereotipi, ki veljajo za moški svet. Različne, največkrat negativne zbadljivke je mogoče opaziti v situacijah, kadar pokažejo ranljivost, ravna olikano, pokažejo empatijo, izražajo žalost, pokažejo skromnost.

Moški so tradicionalno samostojni, ne prosijo za pomoč, so neranljivi, a če kdaj prosijo za pomoč, se nanje gleda kot na manj sposobne in manj samozavestne. In ko moški postanejo ranljivi, ko razkrijejo šibkost na delovnem mestu, postanejo tudi v delovnem okolju izločeni (Ely & Kimmel, 2018). Dejanja diskriminacije zaradi empatičnosti so problematična, obenem to povzroča konflikte in oviro razvoju timov, zato je treba vedno sprejemati še dodatne izboljšave za problematična področja v delovnem okolju (Mayer, 2018). Ely in Kimmel (2018) sta opredelila določena vedenja, s katerimi moški tradicionalno ne pokaže moškosti na delovnem mestu. Nekaj teh je opisanih v nadaljevanju.

Ely in Kimmel (2018) pravita, da velja stereotip, da je moški, ki si upa pokazati čustva v delovnem okolju, manj sposoben za delo v primerjavi z ženskami. Moški, ki pokaže empatičnost na delovnem mestu, je v delovnem okolju opredeljen kot bolj čustven in manj kompetenten kot ženski spol. In ko moški v odgovor na povratne informacije pokažejo empatijo, skrb, se jih takoj oceni kot manj uspešne. V tem primeru je verjetnost, da bi napredovali, manjša v primerjavi z ženskami (Weatherby, 2020). Pomembno je, da so moški, ki izkazujejo lastnosti »empatičnega tipa moškega«, dobro sprejeti pri vodstvu organizacije (Mayer, 2018). Čeprav vodje timov ne želijo, da moški ali ženske jočejo, so slabe volje na delovnem mestu, mora pristno delovno okolje vsem zaposlenim omogočiti, da izražajo enaka čustva brez obtoževanja in očitania s strani drugih zaposlenih (Ely & Kimmel, 2018).

Poleg tega morajo organizacije zaradi številnih prednosti empatije ustvariti kulturo, v kateri še bolj spodbujajo moške, da pokažejo svoja čustva. Številne ženske si želijo več prijetnih sodelavcev, a stereotipno velja, da so prijetni, empatični moški mirni, skromni, dostopni sodelavci. Moški, ki so dostopnejši in nekonfliktni, so zaslužili bistveno manj denarja kot bolj stereotipno opredeljeni moški, ki so surovi, neposredni, brez empatije (Mayer, 2018). Tako kot pri višini zaslužka so tako tudi nekonfliktni, umirjene moške ocenili kot manj kompetentne in manj zaželeni za vodstvene vloge (Weatherby, 2020). Mayer (2018) je ugotovil, da so vodje timov svoje moške podrejene, ki niso konfliktni, ampak bolj uslužni, ocenili kot manj usposobljene in tako obstaja večja verjetnost za prejem nižjega bonusa ali celo odpovedi.

Zgoraj omenjeni stereotipi, ki jih je oblikovala družba za empatične moške, kažejo na to, da si morajo organizacije prizadevati, da moški ne bodo diskriminirani za takšno vedenje. To namreč ne pomaga samo moškim pri uspešnosti njihovih timov, ampak ustvarja tudi kulturo, ki podpira enakopravnost spolov. Na strani vodilnih je, da spodbujajo vse zaposlene, tudi moške, da se pozitivno vedejo in s tem pozitivno vplivajo na medsebojne odnose v organizaciji (Weatherby, 2020). Vodje lahko moške v organizaciji spodbujajo tudi tako, da pripovedujejo primere in situacije, kako je njihova empatičnost pomagala organizaciji boljše delovati (Mayer, 2018). Vendar je malo verjetno, da bi si moški pomagali med seboj, se spodbujali, da je empatija nujno potrebna in se je ni treba sramovati. To bi pozitivno vplivalo na njihovo karierno napredovanje, saj bi s tem pridobili še eno izmed pomembnih kompetenc na delovnem mestu (Mayer, 2018).

Moški lahko na delovnem mestu pokaže tudi skromnost. Moški, ki so bili bolj skromni pri izražanju svojih kvalifikacij, so bili ocenjeni kot manj všečni, bolj tesnobni, šibkejši od žensk (Ely & Kimmel, 2018). Podobno so moške, ki so se predstavili kot skromni in ponižni, v postopku zaposlovanja potencialni delodajalci ocenili kot manj sposobne in manj zaželeni za potencialno delovno mesto v primerjavi z ženskami. Primer skromnosti je tudi pogajalska moč moških. Pri pogajanjih so moški velikokrat dominantnejši kot ženske (Weatherby, 2020). To pomeni, da organizacije ne bi smele takoj sprejeti zahteve moških, ki je že po naravi boljši pogajalec, ampak bi morali zagotoviti, da so moški plačani na temelju izkušenj,

spodobnosti, doprinosa v tim. Tako lahko že v prvem koraku preprečimo, da so moški, ki so boljši pogajalci, kar je v neki meri posledica samozavesti in moči, bolje plačani. Obenem moški, ki niso tako dobri pogajalci, kar je v neki meri posledica nežnejšega značaja, ne morejo doseči plačila, kakršnega je verjetno prejel boljši pogajalec (Ely & Kimmel, 2018).

Nasprotje skromnosti je narcizem na delovnem mestu. Rabha (2022) pravi, da so moški, kot bolj dominanten, značajsko močnejši spol, večkrat nagnjen k narcističnemu vedenju. Narcizem na delovnem mestu je vedenje, pri katerem se določeni zaposleni počutijo kot najboljši, preveč samozavestni, ne znajo sprejeti kritike. Take značilnosti so stereotipno pripisane moškim (Rabha, 2022). Narcizem na delovnem mestu še bolj povzroča neenakopravnost spolov, ker ženske zelo težko konkurirajo takemu vedenju (Rabha, 2022). Zato je treba z zavednostjo o škodljivih učinkih narcizma v delovnem okolju spodbujati moško skromnost, namesto da bi jo ignorirali (Mayer, 2018).

Veliko moških se danes identificira kot feministi. Feministi so moški, ki podpirajo enakopravnost spolov, skrbijo, da so dejanja kršitve enakopravnosti opažena (Delmar, 2018). Moški kot feministi so bolj verjetno žrtve nadlegovanja, lahko doživijo tudi prekinitev zaposlitve, zamrznitev napredovanja. Prav tako so moški bolj izpostavljeni diskriminaciji, kadar so zaposleni na delovnih mestih, kjer prevladujejo moški in jih tim dojema kot preveč žensvene, ker so se zavzeli za pravice žensk in znajo opozoriti na neenakopravno obravnavo žensk (Delmar, 2018). Zato je treba moške, ki želijo in že skrbijo za enakopravnost v svoji družini, podpreti, ko želijo uravnotežiti svoje zasebno življenje. Ko se odločijo izkoristiti očetovski dopust, kar je bilo v preteklosti v celoti v pristojnosti žensk, jih je treba obravnavati enakopravno in pozitivno sprejeti v družbo, ker s tem niso izgubili prav nič moškosti (Delmar, 2018). Ely in Kimmel (2018) pravita, da je treba spodbujati feministične moške, ki se zavedajo pomena empatije, namesto da jih podcenjujemo, ker niso »dovolj moški«.

Spolni stereotipi omogočajo tudi vsiljevanje normativnega izražanja spola v smislu vedenja ali videza. Ker smo v 21. stoletju in svet živi v sodobni dobi, je to pomemben čas za spodbujanje sodobnejše oblike moškosti. Ely in Kimmel (2018) sta ugotovila, da je spoštovanje tradicionalnih opredelitev spola, na primer glede oblačil, škodljivo, saj moškim ne omogoča, da bi se v celoti izrazili v delovnem okolju. Delovno okolje, ki omogoča verodostojno izražanje pri oblačenju in obnašanju, je privlačnejše za zaposlene, zlasti za generacije t. i. milenijcev (Weatherby, 2020). Organizacije lahko in bi morale spodbujati tradicionalne vidike moškosti, kot sta odgovornost in konkurenčnost, a tudi sočutje, ponižnost in prijaznost. To so vrednote, ki ustvarijo okolje, v katerem bodo uspešni tako moški kot ženske in prav tako tudi organizacije (Weatherby, 2020).

2.1.5 Načini vodenja glede na spol

Vodenje organizacije se je v zadnjih letih zelo spremenilo, iz tipičnega ukazovanja se je prevesilo v sodelovanje (Lazarov, 2017). Vloga vodje je, če upoštevamo stereotipna prepričanja v družbi, skrbeti za organizacijo dela, tima, reševati hitro nastale težave, imeti mora glavno besedo in voditi ljudi. Zato so te lastnosti stereotipnega vodje tima večkrat povezane z moškimi značajskimi lastnostmi (Lazarov, 2017). Vodje na višjih ravneh v organizacijah, politiki sprejemajo pomembne in dolgoročne odločitve, ki vplivajo na številne vidike družbe. Zaradi družbenega vidika in omejitev je še vedno premalo žensk na vodilnih položajih (Hoyt, 2010). Da razumemo pomanjkanje žensk na vodilnih položajih, moramo upoštevati razlog, da so ženske preprosto drugačne od moških, če upoštevamo naravne lastnosti spola. Dodati je treba še, da je v veliki meri za razlike kriva tudi osebnost. Družba pogosto povezuje učinkovito vodenje z lastnostmi, kot sta agresivnost in dominantnost in te lastnosti v veliki meri stereotipno opisujejo lastnosti moškega (Hoyt, 2010).

Hoyt (2010) pravi, da predsodki do žensk izhajajo iz neskladja med vlogo, ki jo ima nekdo na vodilnem položaju, in vlogo ženske. To neskladnost je prvotno pokazal Schein (v Lazarov, 2017), ki je ponazoril, da so tradicionalni opisi managerjev veliko bolj podobni opisom moških kot opisom žensk. V skladu s temi spolno opredeljenimi pričakovanji je večja verjetnost, da se bodo moški prijavili in prevzeli vlogo ter naziv vodje, medtem ko ženske pogosteje prevzamejo neformalne vloge (Lazarov, 2017). Ženske vodje imajo neposreden učinek na organizacijsko ureditev in na enakopravnost spolov v organizaciji (Lucifora & Vigani, 2016). Čeprav je odnos med zaposlenimi in njihovim vodjem bistvenega pomena za uspešnost organizacije in dobro počutje zaposlenih, je še vedno vprašanje, ali ženska kot vodja drugače vodi, usmerja, spodbuja uravnoteženost spolov.

Če žensko zaposli ženska vodja, bodo verjetno prejemale višje plače, kot če jih zaposli moški vodja. Verjetno velja tudi obratno, če žensko zaposli moški vodja, bo ženska verjetno prejemale nižjo plačo. Od ženskega vodstva se lahko pričakuje, da vodijo na način, ki je manj pristranski do žensk, uvajajo družinam prijazne politike in želijo uravnotežiti prakse poklicnega in zasebnega življenja (Hoyt, 2010). Čeprav naj bi to koristilo ženskam in njihovem dobremu počutju, se poraja vprašanje, kakšni so lahko učinki teh praks na moške. Vedenjske razlike med spoloma, t. i. nenaklonjenost tveganju, konkurenčni odnos in spolna identiteta, lahko vplivajo na način vedenja žensk v pretežno moškem delovnem okolju drugače kot na ženske, ki delajo pretežno v ženskem kolektivu (Lucifora & Vigani, 2016).

Empatija ni samo zelo zaželeno vrednota v delovnem okolju, ampak je tudi pomemben del vodenja. Managerke, ki izkazujejo empatijo, bodo imele manj težav v odnosih, pri vzpostavljanju in vodenju timov, pri spreminjanju in prilagajanju, na poslovnih srečanjih bodo prodornejše (Lazarov, 2017). Kot že omenjeno v prejšnjih poglavjih, moški v veliki meri neradi pokažejo empatijo. Pri vodenju se to pokaže kot strogo, avtoritativno vodenje. To pomeni, da vodja ni več vodja, ampak postane šef, ker ne upošteva svojih podrejenih in

vedno obveljajo njegove ideje (Lazarov, 2017). Posledice takega vodenja so neuspešna delovanja timov. Ugotovitve, da je empatija dokaj ključnega pomena za učinkovito vodenje, so zelo dobrodošle za organizacije, saj Mayer (2018) pravi, da ženske boljše vodijo in usmerjajo, ker ima empatija visok vpliv na organizacijsko delovanje in kulturo. Hoyt (2010) pravi, da je za uspešno vodenje organizacije vseeno potrebna kombinacija ženskih in moških značajskih lastnosti. Uspešno vodenje vključuje čustveno inteligenco, pomemben del vodenja so tudi sposobnosti prevzemanja tveganj, vestnost, integriteta in zanesljivost ter sposobnost motiviranja, največkrat svojih podrejenih.

2.1.6 Sovražno delovno okolje

Organizacije se spoprijemajo z več izzivi in grožnjami, ki so povezane tako z zunanjim kot notranjim okoljem organizacije (Abbas, Hussein & Khali, 2017). Sovražno delovno okolje (angl. hostile work environment) je okolje, v katerem zaznamo situacije, s katerimi ustrahujejo zaposlene, kar jim povzroča nelagodje in strah zaradi neželenega vedenja nadrejenih, sodelavcev (Abbas, Hussein & Khali, 2017). Frustracija in grenkoba delovnega okolja se kažeta v različnih oblikah, kot so nevljudnost ali fizično nasilje, preklinjanje, kritika, žaljive izjave, grožnje s povzročanjem škode, nesodelovanje in prikrivanje informacij, kar otežuje organizaciji doseganje uspešnosti (Abbas, Hussein & Khali, 2017).

Za sovražno delovno okolje sta značilna kaos in nezmožnost razumevanja pravil zaradi razširjenosti napačnih konceptov in interpretacij ter izpostavljanja zaposlenih nevarnosti (Di Marco, Arenas, Giorgi, Arcangeli & Mucci, 2018). Sovražno okolje povzroči negativna vedenja v delovnem okolju, kot so konflikti in nasilje med zaposlenimi ali med zaposlenimi in vodstvom organizacije. Sovražno delovno okolje spodbudi številna pasivne občutke, kot so pomanjkanje varnosti, neuravnoteženo delo, neprimerno ravnanje s sodelavci, psihični napor, ki jih povzroči stres v povezavi z delovnimi nalogami, avtokratsko ravnanje vodilnih v organizaciji, konflikti in izpostavljenost zaposlenih grožnjam (Abbas, Hussein & Khali, 2017). Abbas, Hussein in Khali (2017) še dodajo, da je motivacija zaposlenih, ki morajo opravljati naloge v sovražnem delovnem okolju, nična.

Posledica sovražnega delovnega okolja je oslABLJENA komunikacija med zaposlenimi, kar privede do neuspešnega timskega dela (Abbas, Hussein & Khali, 2017). Značilnosti sovražnega okolja, ki jih lahko doživimo v delovnem okolju, so spolno nadlegovanje, nadlegovanje na osnovi rase, nacionalnega porekla, barve kože in vere, nezakonite delovne prakse, fizične grožnje, žalitve in agresiven govor. Omenjene značilnosti sovražnega okolja največkrat srečamo pri sodelavcih, a ne glede na povzročitelja, sovražno delovno okolje povzroča organizacijam gospodarsko izgubo (Di Marco, Arenas, Giorgi, Arcangeli & Mucci, 2018). Situacije, v katerih se znajdejo zaposleni v sovražnem delovnem okolju, vplivajo na psihično počutje zaposlenih. Zaposleni lahko začnejo doživljati tesnobo, živčni kolaps, izčrpanost, slabo samopodobo, sovražnost.

Besedno nadlegovanje je tudi eno izmed dejanj, ki je značilno za sovražno delovno okolje. Občasni nenamerni komentar ni nezakonit, čeprav je lahko moteč. V primerih, ko nekdo subjektivno podaja žaljivke, šale, ustrahuje ali podaja komentarje dotični osebi, se lahko ustvarita toksično okolje in nezakonito nadlegovanje (Eaton, 2019). Če na primer vodja pogosto komentira, kako nosečnost vpliva na opravljeno delo, lahko to razumemo kot nadlegovanje. Takšni komentarji, ki povzročajo nadlegovanje, so podani v obliki neposrednih žaljivk ali žaljivih šal, a obenem tisti, ki je podal žaljive komentarje, želi biti bolj neočiten (Eaton, 2019).

Sovražno delovno okolje se oblikuje tudi, ko vodstvo deluje po načelih, ko v primeru prijave neprimerne delovanja organizacije/vodje, zaposlene, ki so največkrat tudi prijavitelji dejanj, odpusti zaradi maščevanja (Eaton, 2019). Kot primer lahko poudarimo situacije, ki se velikokrat dogajajo v večjih organizacijah. Namreč če zaposleni prijavi kršitve varnosti pri delu, se je poškodoval, se poskušal pridružiti sindikatu ali je prijavil, da vodstvo krši predpise, je vodstvo na to odgovorilo z nadlegovanjem in pritiskom na zaposlenega, naj preneha, umakne prijavo (Di Marco, Arenas, Giorgi, Arcangeli & Mucci, 2018). Delodajalci lahko zaposlene spodbudijo k preklicu prijave tako, da jim spremenijo razporeditev delovnih nalog, skrajšajo delovni čas, znižajo plače, premestijo zaposlenega na drugo delovno mesto, najverjetneje manj zahtevno (Abbas, Hussein & Khali, 2017).

2.1.7 Mobing

Mobing (angl. mobbing) je t. i. trpinčenje, šikaniranje, izživljanje nad zaposlenimi na delovnem mestu. Vključuje neetično, ponižujočo in sovražno komunikacijo med sodelavci ali med podrejenimi in nadrejenimi v obliki psihičnega nasilja v delovnem okolju (Duffy & Sperry, 2011). Povzročitelj mobinga, ki je lahko posameznik ali večja skupina oseb, psihično zlorablja posameznika ter ga spravlja in ohranja v položaju nemoči. Da lahko psihično nasilje označimo kot mobing, se mora vedenje pojavljati daljše časovno obdobje (Peterson, 2019).

Konflikti na delovnem mestu namreč niso nič novega, pravzaprav je zdrav konflikt lahko koristen za organizacijo. A včasih lahko pride do preobrata v konfliktih, ko se zaposleni, lahko tudi nadrejeni, poda v psihološki terorizem proti drugemu zaposlenemu. Situacija se lahko poslabša, ko zaposleni, ki ustrahuje, poišče pomoč drugih sodelavcev, ki prav tako ustrahujejo, ponižujejo in nadlegujejo žrtev (Peterson, 2019). Peterson (2019) pravi, da je poglavitni razlog mobinga ta, da želijo povzročitelji mobinga s skupinskim nadlegovanjem in ustrahovanjem doseči izključitev žvižgača. Prav tako so izključitev, poniževanje in druge oblike čustvene in fizične zlorabe, da bi zaposlenega izločili iz delovnega okolja, del mobinga. Učinki mobinga na delovnem mestu so lahko zelo čustveno izčrpavajoči za žrtve in sčasoma povzročijo dvom v moralno vedenje zaposlenih ter škodijo ugledu in vrednotam organizacije (Peterson, 2019).

Zaradi možnosti poniževanja in ustrahovanja žrtve lahko povzročitelji mobinga začnejo z različnimi taktikami ustrahovanja. To vključuje verbalno agresijo, zlorabo, izključitev, ogovarjanje in obrekovanje, fizično agresijo. Verbalna agresija je način, ko so agresivni ljudje na delovnem mestu pogosto besedno nasilni do žrtev. Agresija je v komunikaciji z žrtvijo izvedena v obliki ostrega ali neprijetnega tona, glasnih pripomb, vzburjanja občutka manjvrednosti. Poleg tega je lahko žrtev izpostavljena žalitvam in sarkastičnim obtožbam (Peterson, 2019). Žrtve mobinga neuspešno podajajo svoje predloge, rešitve, pobude, ker jih sodelavci ali vodje prezrejo. Tako so tudi prošnje za povratne informacije ali podporo ignorirane, kar privede do slabe komunikacije v timu (Duffy & Sperry, 2011).

Osebe, ki izvajajo mobing, in njihovi somišljeniki lahko sprožijo zlonamerne dejanja, katerih namen je ponižati in prizadeti žrtev. Mobing se lahko začne s tračem, ki je čista kleveta, včasih trač razkrije osebne informacije o žrtvi, ki so morda neprijetne, vendar nimajo nobene zveze s strokovno usposobljenostjo žrtve (Qureshi in drugi, 2015). Mobing lahko preraste v fizično agresijo, ampak osebe, ki mobing tudi izvajajo, ga redko izvajajo v obliki fizične agresije, ker se bojijo posledic, kot je kazenska ovadba. Vendar še naprej izvajajo dejanja mobinga, saj vedo, da obstajajo majhne možnosti za sankcije, ker žrtve večkrat ne želijo ali si ne upajo podati prijave mobinga (Qureshi in drugi, 2015).

Managerji bi se morali zavedati neprimerne komunikacije oz. mobinga in sprejeti ukrepe za spodbujanje zdravega delovnega okolja. Žrtve mobinga so pogosto izključene in celo izolirane na delovnem mestu. Izključitev je lahko »slučajna«, primer so izključitve žrtve iz verige e-poštnih sporočil, žrtev ne dobi povabil na pomembne sestanke in zavračanja druženja s žrtvijo, tako na delovnem mestu kot izven njega. Žrtev mobinga se večkrat na delovnem mestu fizično umakne, ker ne želi biti blizu izvajalcev mobinga (Duffy & Sperry, 2011). Njihov delovni prostor, pisarna, se lahko preseli v prostor, ki je oddaljen od drugih članov tima (Duffy & Sperry, 2011). Mobing je treba vedno opazovati in opozarjati, naj se le-ta preneha, ne glede na to, kdo ga povzroča (Duffy & Sperry, 2011).

2.2 Skrito delo

Skrito delo lahko najprej opazimo kot neformalno situacijo, ko določen spol opravlja neke delovne naloge, največkrat se skrita opravila pojavljajo kot administrativne naloge. Skrito delo oz. nevidno delo (angl. hidden work) je opredeljeno kot delo, ki se sicer pojavlja v okviru plačane zaposlitve, a se pogosto opravlja izven rednega delovnega časa, kar pomeni za zaposlenega nadure. Nadrejeni vedno samo zahteva, naj bo delo opravljeno, četudi gre za skrito delo. Zato ga zaposleni opravljajo kot vse preostale delovne zadolžitve (Khalid, 2020). Namen skritih nalog je tudi, da so opravljene brez dodatnega stresa, saj zaradi teh nalog organizacija ne bo imela dodatnega dobička in zaposleni ne dodatnega plačila, saj skrito delo nima neposredne finančne koristi (Loh, 2019). Kot skrita opravila lahko opredelimo pozabljene delovne naloge, ker se z njimi velikokrat odlaša, vzrok skritega dela so tudi neenakopravno razdeljene delovne naloge v timu. Skrito delo se pojavlja tudi zato, ker se

veliko managerjev ne zaveda jasnega ukrepanja, kaj je treba storiti s takšnimi nalogami in kdo je zanje zadolžen (Khalid, 2020).

Ker želimo čim bolj izkoreniniti skrito delo, moramo najprej vedeti, kje in kako se lahko ta oblika dela sploh pojavi. Če skritega dela ne znamo opaziti, ga tudi ne moremo odpraviti (Loh, 2019). Različne oblike skritega dela so sestavljene iz vsakdanjih delovnih nalog, kot so skrb za administrativne naloge, nepričakovana petminutna srečanja – majhne naloge, nerutinske naloge (včasih celo storitve), ki jih zahtevajo različni oddelki celotne organizacije. To so naloge, ki niso formalno določene, ampak se pričakuje, da so opravljene (Loh, 2019). Prav tako se kot skrito delo upoštevajo organiziranje družabnih in skupinskih dogodkov, ustvarjanje zapiskov »brainstorminga«, usklajevanje časa za termine sestankov, dodatne naloge, ki niso del odgovornosti zaposlenega (Khalid, 2020). Nekatera tovrstna administrativna dela, na primer pisanje zapisnikov, urejanje terminov sestanka, sledenje pogodbi oz. skrb, da se pogodba podpiše, arhivira, so seveda zelo pomembna, ampak za zaposlenega velikokrat brez dodane vrednosti (Loh, 2019). Takšno nalogo mora nekdo opraviti, vendar to ne bo imelo pomembnega vpliva na napredovanje osebe, ki je te naloge opravila (Khalid, 2020). Khalid (2020) doda, da je skrito delo večkrat odgovor na vprašanja, zakaj so zaposleni obremenjeni, zakaj niso učinkoviti.

Skrito delo se zazna v več različnih oblikah, največkrat kot t. i. »pisarniške gospodinjske naloge« (Bowman, 2019). Koncept pisarniških gospodinjskih nalog obstaja že desetletja in oblikujemo lahko dva tipa: t. i. pisarniško gospodinjske naloge; pomembne, ampak podcenjene naloge, čustvene naloge, ki so skrite, ampak jih ženske prej opazijo (dejanja žensk v situacijah: »Pojdi ga pomirit, ker je razburjen.«), in določene naloge, ki so administrativne narave, a so pomembne za napredovanje ali za ohranitev naziva. V pedagoškem poklicu je to lahko dodatno pisanje akademskih člankov (Bowman, 2019). Takšna neenakopravna delitev delovnih nalog ženskam povzroči nižje plačilo, ki ni enakopravno plačilu, ki ga prejme moški. Ženske opravijo veliko neplačanega dela, kot so razna administrativna dela, zato imajo, čeprav so v plačanem pogodbenem razmerju, dodatno delo, ki se v finančni obliki nikoli ne odrazi (Soken-Huberty, brez datuma).

Dodatna oblika skritega dela, ki zahteva tudi psihično, čustveno inteligenco, je čustveno delo (angl. emotional labour). Tovrstno delo zahteva nadzor določenih čustev v delovnem okolju (Hackman, 2015). Koncept čustvenega dela, kot ponavljajočih se, obremenjujočih in premalo priznanih dejanj določenega spola je že desetletja področje, ki lahko negativno ali pozitivno vpliva na organizacijsko klimo (Hackman, 2015). V delovnem kontekstu se čustveno delo nanaša na pričakovanje, da mora zaposleni manipulirati s svojimi dejanskimi občutki, da bi zadovoljil zaznane zahteve svojega dela. Čustveno delo zajema tudi zahtevo, da mora zaposleni prilagoditi svoja čustva, da bi vplival na pozitivno izkušnjo stranke ali sodelavca (Hackman, 2015). Wingfield (2016) pravi, da ženske zasedajo kar več kot polovico delovnih mest, ki zahtevajo strežbo ljudem – stevardese, zaposlene v gostinstvu, predstavnice storitev za stranke, a tudi večino izvajalk varstva otrok in starejših. Vsi ti

položaji zahtevajo čustven napor, od nasmeha do ustvarjanja pozitivnega, srečnega občutka stranki (Chemaly, 2016).

Ne glede na čustveni ali časovno napor, ki se opravi pri opravljanju skritega dela, je Rakshit (2021) ugotovila, da delovne naloge, ki so del skritega dela, niso vidne in nagrajene, ker še nihče ni napredoval do vodstvenih pozicij, če je bil odličen pri pripravi konference ali pravočasni zamenjavi kavnih filtrov. Sandberg in Grant (2015) pravita, da se v skladu z globoko uveljavljenimi spolnimi stereotipi pričakuje, da bodo moški ambiciozni in usmerjeni v rezultate, medtem ko bodo ženske nežne, družinske in timske. Vemo, da se družbeni stereotipi prenašajo v delovno okolje (Sandberg & Grant, 2015). V delovnem procesu se dejansko pokaže, da oba spola večkrat pričakujeta, da se ženske večkrat prostovoljno javijo za skrite naloge kot moški. Breme opravljanja »gospodinjskih« nalog zato pogosteje pade na zaposlene, ki so ženske (Bowman, 2019).

Če še opredelimo skrito delo v primeru žensk, ki so še bolj marginalizirane, tj. socialno izključene, zaradi družbeno-kulturnih dejavnikov, kot je vera, so pričakovanja, da bodo skrita opravila opravljena, še toliko višja. Ženske zato začnejo sprejemati delovne naloge, kot so vsa dodatna dela, ki niso plačana, samo zato, da bi se še dodatno dokazale in obdržale vsaj osnovno delovno mesto. Take odločitve ogrožajo in omejujejo njihove cilje (Soken-Huberty, brez datuma). Plačano delo namreč pomembno vpliva na sposobnost žensk, da so uspešne, živijo svobodno in so neodvisne. Sandberg in Grant (2015) sta izpostavila mlado Hannah, ki je po rodu Indijka in je opozorila na težavo v delovnem okolju, ki vključuje skrito delo in vplivanje družbene kulture na dožemanje opravljanja različnih opravil. Hannah je avtorjema zaupala, da: »Ogromnokrat so mi rekli, da moram opraviti vse te dodatne naloge, ki niso v opisu mojega dela, ker moškemu spolu, tudi tistim, ki so bili podrejeni meni, nikoli ni bilo treba opravljanja takega dela.«

Če moški opravljajo enake delovne naloge, se povečajo njihove možnosti, da jih priporočijo za napredovanja, pomembne projekte, povišice in bonuse. Opravljanje skritega dela moške v delovnem okolju opredeli kot požrtvovalne, da si prizadevajo pomagati svojim organizacijam z opravljanjem funkcije, za katero se dojemata, da je za ženske že kot neka stereotipna dolžnost (Rakshit, 2021). Carpenter (2018) pravi, da vodje moškemu spolu dajejo več zadolžitev za delovne naloge, ki so opažene oz. jim naložijo opravljanje t. i. »glamuroznega dela«, medtem ko ženske stagnirajo pri manj zaželenih nalogah. Kar se šteje za glamurno delo, se lahko razlikuje od panoge, industrije in organizacije. Običajno so bolj opažene naloge bolj nagrajene, ker zahtevajo tudi večje odgovornosti na delovnem mestu. Carpenter (2018) kot bolj opažene naloge navede vodenje novega tima, vodenje projektov ali predstavitev idej glavnim predstavnikom v organizaciji. S takšnim načinom razporejanja nalog organizacija izvede hudo neenakopravnost med spoloma in ženske ostanejo diskriminirane.

Catlin (2021) opredeli več rešitev za zmanjšanje opravljanja skritega dela. Ena izmed teh je sodelovanje na sestankih, kjer bi vsi udeleženci morali opozarjati, da je nekdo preveč dejaven v pogovoru, nekdo mogoče premalo, da ni dodal svojega argumenta, mnenja. Poleg tega je treba nujno te skrite naloge razdeliti. Neko obdobje nekdo skrbi za določeno nalogo in potem te naloge krožijo, da lahko vsi spoznajo odgovornosti, ki jih zahteva tim. Po mnenju Catlin (2021) je tretja pomembna rešitev, da se zaposlene, ki vedno opravljajo določene naloge, največkrat prostovoljno, začne opozarjati, obenem se jim je treba zahvaliti, ker opravijo tovrstne naloge, a da jih morajo prepustiti tudi drugim sodelavcem, da se začnejo zavedati, da določene naloge dodatno obremenijo delovni proces. Zaradi zaposlenih, ki večkrat prostovoljno opravljajo skrito delo, velika večina zaposlenih niti ne ugotovi, da skrite naloge obstajajo. S takšnim načinom poskrbimo, da tudi v prihodnje vsi zaposleni te naloge vidijo in jih opravljajo. Čeprav je kroženje opravljanja skritih nalog ena izmed možnih rešitev, naj se raje organizacije usmerijo v iskanje učinkovitejših rešitev za zmanjšanje skritega dela, s katerimi bi še bolj optimizirali delovne procese (Catlin, 2021). Catlin (2021) še predlaga, naj se moški še bolj angažirajo pri opravljanju administrativnih nalog. To je lahko samo sklic sestanka, pošiljanje sporočil zaradi zamujanja. S tem lahko sodelavkam v timu pokažejo, da jim ni treba opraviti nalog samo zato, ker se jih nihče ni lotil (Catlin, 2021).

2.3 Etnična diskriminacija

Multikulturalizem (angl. multiculturalism) oz. tudi multikulturnost pomeni prisotnost več različnih kultur, znanja, ki sobivajo na istem geografskem, delovnem, družbenem območju (Longley, 2020). To povzroči vprašanje, kako se določena družba spopada s kulturno raznolikostjo. Raznolikost se pojavi, ko se ljudje različnih ras, narodnosti, ver, etničnih pripadnosti in filozofij skupaj združijo v nekem okolju in tvorijo skupnost. Resnično raznolika družba je tista, ki prepozna in ceni kulturne razlike svojih ljudi (Longley, 2020).

Zdi se, da lahko pripadniki različnih kultur mirno sobivajo, zato multikulturalizem izraža stališče, da se družba bogati z ohranjanjem, spoštovanjem in celo spodbujanjem kulturne raznolikosti (Longley, 2020). Zagovorniki multikulturalizma menijo, da bi morali ljudje ohraniti vsaj nekatere značilnosti svojih tradicionalnih kultur. Na drugi strani nasprotniki pravijo, da multikulturnost ogroža družbo z zmanjševanjem identitete in večinskim vplivom prevladujočih kultur (Longley, 2020). Generalna konferenca Unesca je leta 2001 zavzela stališče nujnosti kulturne raznolikosti, ko je v svoji Splošni deklaraciji o kulturni raznovrstnosti zapisala: »Kulturna raznovrstnost za človeštvo je enako potrebna kot biotska raznovrstnost za naravo« (UNESCO, 2001).

Multikulturnosti se danes zavedamo že na vsakem koraku. Longley (2020) doda, da so danes države, delovna mesta in šole vse bolj vpleteni v različne kulturne, rasne in etnične skupine. S prepoznavanjem in učenjem o teh različnih skupinah družbe gradimo zaupanje, spoštovanje in razumevanje v vseh kulturah. Skupnosti in organizacije imajo koristi od

različnih okolij, veščin, izkušenj in novih načinov razmišljanja, ki jih prinaša kulturna raznolikost (Longley, 2020).

Današnji globalni svet omogoča, da lahko svoje delo opravljamo za tuje mednarodne korporacije v domačem okolju. Zgodi se lahko, da je za določeno delovno mesto v izboru več različnih pripadnikov različnih etničnih skupin. Tako se v postopku izbire na nekem delovnem mestu srečamo z oviro, kot je etnična različnost. Piller (2016) poudari, da je etnična različnost del prikrite diskriminacije, ki nastane v procesu zaposlovanja, in sicer kot posledica pripadnosti neki etnični skupini. Raziskovala je, kako lahko ime in nošenje naglavne rute vplivata na izbor, v tem primeru kandidatke, za potencialno delovno mesto. Velik vpliv pri izbiri kandidata imajo fotografija osebe, ime in priimek in država, iz katere oseba prihaja. Očitno je, da je ženska na sliki 1 identična, ampak ima etnične razlike. Na prvem delu slike je prikazana »Sandra Bauer«, kandidatka s tradicionalnim nemškim imenom in priimkom. Drugi del slike predstavlja »Meryem Öztürk«, ki je kandidatka s tradicionalnim turškim imenom in priimkom. Na tretjem delu slike je prav tako prikazana »Meryem Öztürk«, enako s tradicionalnim turškim imenom in priimkom, a nosi še naglavno ruto kot simbol muslimanske kulture (Piller, 2016).

Slika 1: Fotografije kandidatke z različnimi multikulturnimi značilnostmi



Prerejeno po Piller (2016).

Piller (2016) je v okviru raziskave po celotni Nemčiji razposlala prošnje za prosta delovna mesta, ki so se razlikovale le po imenu in fotografiji. Kot kandidatka »Sandra Bauer« je bil delež uspešnih prijav 18,8-odstoten, na katere je prejela odgovor in povabilo na razgovor. Kot kandidatka »Meryem Öztürk« (brez naglavne rute) je delež povabil znašal 13,5 %, za »Meryem Öztürk« (z naglavno ruto) je bilo pozitivnih povratnih informacij le 4,2 % (Piller, 2016). Raziskava je pokazala, da je nošenje naglavne rute, kot znak muslimanske identitete, velik dejavnik etnične diskriminacije. Namreč, samo 4,2 % povabil na zaposlitveni razgovor je dokaz, da je to močna diskriminacija, s katero je kandidatka prikrito prikrajšana, ker ne

more pokazati svojih sposobnosti (Piller, 2016). Avtorica je še dodala, da je kot »Meryem Öztürk« (z naglavno ruto) prejela največ klicev in povabil na razgovor od delodajalcev, katerih oglas za delo je v nadaljevanju izrecno navedel, da so medkulturna organizacija in da organizacija ceni raznolikost.

Piller (2016) pravi, da se je treba zavedati etnične diskriminacije, ki jo doživljajo ženske na delovnem mestu. Namreč zaradi verskih določil, ki povzročijo različno obravnavo žensk, med tistimi, ki so versko pripadne, in med tistimi, ki niso, se morajo versko pripadne na delovnem mestu še bolj dokazati. To pomeni še bolj pokazati pripadnost, ambicije, delavnost, da so lahko enakopravne tistim ženskam, ki fizično ne izražajo pripadnosti veri (Piller, 2016). Potrebo po dodatnem dokazovanju povzročijo različni kulturni stereotipi med domačini in priseljenci v neki državi (Arai, Bursell & Nekby, 2016).

A še vedno obstajajo velike vrzeli v zaposlovanju priseljencev in domačinov. Veliko priseljencev si želi biti enako obravnavanih kot domačini. Arai, Bursell in Nekby (2016) so ugotovili, da kandidati za neko delovno mesto, ki prihajajo iz drugih kultur, izražajo željo, da bi se radi izognili zaznamovanju, ki so na primer povezane z njihovimi imeni in priimki. Namreč, ker obstajajo stereotipi v povezavi z imenom in priimkom, se pogosto zgodi, da kandidati ne morejo izboljšati ali povečati svojih potencialnih možnosti za izbiro za delovno mesto. Posledično si kandidati začnejo spreminjati imena v bolj zveneča, ki so znana v dotični državi (Arai, Bursell & Nekby, 2016). Tako se ustvari etnična diskriminacija zaradi kombinacije imen in priimkov, ki namiguje na določen izvor iz npr. slovanskih, afriških in azijskih držav, in s tem povzroča nenaklonjenost potencialni izbiri na delovno mesto. Posledično imajo kandidati, ki prihajajo iz domače države, višje plače in boljše možnosti za napredovanje, saj priseljenci včasih sploh ne pridejo do enakih možnosti v povezavi s prihodnjo zaposlitvijo že v prvem koraku, torej že pri izbiri kandidatov (Arai, Bursell & Nekby, 2016).

3 EMPIRIČNA RAZISKAVA

3.1 Opredelitev problema in raziskovalnih vprašanj

V empiričnem delu magistrskega dela bom preučevala prisotnost vidnih in prikritih oblik diskriminacije v delovnem okolju. Zaradi konkurenčnosti na trgu dela morajo organizacije izkoristiti ves potencialni prispevek posameznih (bodočih) zaposlenih, kar pomeni, da spol, rasa ali kakršna koli druga omejitev ne sme vplivati na delovni proces. Obenem morajo biti vsi zaposleni, ne glede na možne omejitve, enakopravno obravnavani (Doyle, 2021). Najpogostejše oblike diskriminacije na delovnem mestu so spolna, rasna, starostna diskriminacija in invalidnost (Doyle, 2021). Powell in Butterfield (2015) pravita, da je v delovnem okolju raznolikost nujno potrebna, saj organizacije s tem pridobijo primernejše in bolj kvalificirane zaposlene. To pomeni, da se organizacije ne smejo opredeliti glede na spol, raso in druge značilnosti, saj s tem škodijo kulturi v organizaciji.

Del diskriminacije na delovnem mestu so tudi t. i. prikrite oblike diskriminacije v poslovnem svetu. Znano je, da se oblikovani stereotipi v družbi prenašajo tudi v delovno okolje (Doyle, 2021). To povzroči, da se začnejo pojavljati prav tako vidne in prikrite oblike diskriminacije. Prikrite oblike diskriminacije v delovnem okolju se pojavljajo tudi zato, ker moški in ženske različno dojemajo delovne naloge. Nujno potrebno je, da organizacije poskrbijo za medsebojno sinergijo med spoloma, sicer to vodi v različne konflikte (Scott, 2019). Različne oblike prikrite oblike diskriminacije so stekleni strop, materinski zid, nosečniška diskriminacija, različno vodenje spolov, sovražno delovno okolje, mobing. Te oblike prikrite diskriminacije povzročajo hudo neenakopravnost med spoloma.

Prikrite oblike diskriminacije se vse bolj pojavljajo tudi zato, ker globalizacija omogoča, da organizacije iščejo cenejšo delovno silo. Države z nižjim življenjskim standardom postajajo trg za različne globalne organizacije, ki iščejo cenejšo delovno silo. Piller (2016) pravi, da se je treba zavedati etnične drugačnosti ter skrbeti, da se vzpostavi strpnost in sodelovanje v izogib diskriminaciji. Obstajajo tudi različna verska določila in rasna različnost, in take razlike imajo na te zaposlene velik vpliv, saj se morajo pripadniki določenih verskih ali rasnih skupin na delovnem mestu še bolj dokazati.

Ne glede na etnično, versko, rasno ali spolno različnost bi moralo biti dobro opravljeno delo ključno merilo za ocenjevanje uspešnosti zaposlenega. Khalid (2020) pravi, da ni vedno tako in da se morajo predvsem ženske večkrat dokazovati, da so njihove delovne sposobnosti enakopravne moškim. V organizacijah, ki se obenem trudijo bolj avtomatizirati svoje procese, obstaja še vedno veliko administrativnih opravil in skritih nalog, ki so neenakopravno opravljene v timu. Sandberg in Grant (2015) pravita, da tovrstna opravila večkrat opravljajo ženske, ki posledično izgorijo, in sicer zaradi opravljanja t. i. »gospodinjskih opravil v organizaciji«. Kot skrite naloge razumemo organiziranje družabnih in skupinskih dogodkov, pisanje zapisnikov, skrbniške naloge, ki niso del temeljnih odgovornosti. Pri tem je pomembno poudariti, da opravljanje tovrstnih opravil pogosto ne prinaša bistvenih koristi pri ocenjevanju uspešnosti posameznikovega prispevka na delovnem mestu. Na temelju dosedanjih ugotovitev lahko sklepamo, da je pojavnost tovrstnih pomembnih, a neprepoznanih oblik dela velika (Khalid, 2020).

V okviru empiričnega dela magistrskega dela želim posledično odgovoriti na dve raziskovalni vprašanji. Pri prvem raziskovalnem vprašanju me zanima, ali se zaposleni spoprijemajo z različnimi vrstami diskriminacije v delovnem okolju, in če da, s katero obliko diskriminacije se zaposleni najpogosteje spoprijemajo v delovnem okolju. Drugo raziskovalno vprašanje, ki ga želim nasloviti v empiričnem delu, je, ali so zaposleni deležni prikrite diskriminacije (npr. stekleni strop, materinski zid, skrito delo itd.) v delovnem okolju pri dodeljevanju, opravljanju in ocenjevanju izvedbe delovnih nalog, in če da, kako se spoprijemajo z njo.

3.2 Zasnova raziskave in metode raziskovanja

Da bi odgovorila na zastavljena raziskovalna vprašanja, sem v empiričnem delu uporabila kvalitativno in kvantitativno metodo raziskovanja. Razlika med kvantitativnim in kvalitativnim raziskovanjem je v poteku raziskave in usmeritvi, medtem ko raziskovalni problem ostane enak (Kordeš & Smrdu, 2015). S kvantitativno metodo zbiramo številčne podatke (Kordeš & Smrdu, 2015), podatke za kvantitativne metode zbiramo s pomočjo anketnih vprašalnikov ali analize konkretnih podatkov. Tako lahko kvantitativno raziskovanje opredelimo kot zbiranje številčnih podatkov, ki jih analiziramo z matematičnimi metodami in tako nam ta vrsta raziskovanja omogoča pridobivanje matematično dokazanih rezultatov, na temelju katerih lahko ugotovitve splošimo na populacijo (Kordeš & Smrdu, 2015). Kvalitativna metoda nam omogoča, da prepoznamo različne perspektive raziskovalnega problema in tako preučevani problem tudi globlje raziščemo (Kordeš & Smrdu, 2015). Kvalitativno raziskovanje lahko izvedemo v obliki intervjujev ali fokusnih skupin (Kordeš & Smrdu, 2015). Kordeš in Smrdu (2015) pravita, da je zmotno mnenje, da je kvalitativno raziskovanje manj zanesljivo zaradi objektivnosti raziskovalca. Avtorja poudarita, da je bistvena razlika kvalitativnega raziskovanja v primerjavi s kvantitativnim ta, da se pri kvalitativnem raziskovanju uporabljajo besede in ne števila.

Za oba pristopa sem se odločila, ker sem želela dobiti celovitejši vpogled v preučevano problematiko. Takšen pristop združevanja različnih metod raziskovanja imenujemo triangulacija (Kogovšek, 2005). Triangulacija je pomemben del raziskovanja, saj lahko poveča veljavnost raziskav. Namreč, kvantitativni in kvalitativni podatki se med seboj lahko potrjujejo ali izključujejo. Z uporabo obeh metod lahko odpravimo pomanjkljivosti posamezne metode ter si s tem zagotovimo zanesljivejše in bolj veljavne rezultate raziskave (Lobe, 2006). Še vedno moramo biti pri združevanju raziskovalnih metod previdni, saj so nekateri raziskovalni problemi primernejši za raziskovanje samo z eno izmed metod (Lobe, 2006).

3.2.1 Kvantitativna metoda

Za preučevanje pojavnosti različnih oblik diskriminacije na delovnem mestu sem uporabila kvantitativno raziskovalno metodo, ki je temeljila na anketnem vprašalniku. Za ugotavljanje prikritih oblik diskriminacije na delovnem mestu sem na temelju že obstoječe znanstvene literature oblikovala anketni vprašalnik, v katerem sem uporabila validirana vprašanja in merske lestvice za merjenje različnih oblik diskriminacije na delovnem mestu. Anketni vprašalnik ima vedno vnaprej sestavljena vprašanja, ki so lahko odprtega ali zaprtega tipa (Kogovšek, 2005). Z zaprtim tipom vprašanj hitreje in preprosteje pridobimo odgovore. Prednost anketnega raziskovanja so zagotavljanje anonimnosti, hitrost zbranih podatkov in sistematičnost. Pri anketnem raziskovanju lahko naletimo na izziv zasičenosti potencialnih anketirancev s številnimi anketami, kar lahko negativno vpliva na verjetnost, da bodo le-ti

sodelovali v naši raziskavi. Zaradi zasičenosti lahko anketiranci navajajo manj iskrene odgovore, hkrati se je treba zavedati, da v primeru anket uporabljamo precej neosebno pridobivanje podatkov (Bregar, Ograjenšek & Bavdaž, 2005).

Anketni vprašalnik je bil razdeljen na tri vsebinske sklope, v celoti je zajemal 14 vprašanj zaprtega tipa. Celoten anketni vprašalnik je prikazan v Prilogi 2: Anketni vprašalnik. Pri vprašanjih sem za merjenje uporabila naslednjo 5-stopenjsko Likertovo mersko lestvico strinjanja: 1 – Sploh se ne strinjam, 2 – Se ne strinjam, 3 – Se niti ne strinjam niti strinjam, 4 – Se strinjam, 5 – Popolnoma se strinjam. Anketiranci so odgovarjali tudi na vprašanja zaprtega tipa, ki so imela možnost več različnih odgovorov.

Prvi sklop vprašalnika je vključeval vprašanja, s katerimi sem merila demografske podatke anketirancev. S pomočjo vprašanj v tem sklopu sem želela zbrati podatke o spolu, letu rojstva, formalni izobrazbi, zaposlitvenem statusu, dejavnosti in oddelku, kjer so trenutno anketiranci zaposleni. Anketiranci so na ta vprašanja odgovorili tako, da so izbrali enega od ponujenih odgovorov.

Drugi sklop vprašalnika je zajemal štiri vprašanja, vezana na (ne)enakopravnost spolov. Z vprašanjem, ki sta ga razvila Parker in Funk (2017), sem merila prisotnost stereotipnih komentarjev na delovnem mestu. Drugo vprašanje, ki ga je oblikoval Wilkie (2018), je bilo namenjeno merjenju prejetih stereotipnih komentarjev, ki so jih bili deležni anketiranci ali nekdo drug. Jang, Allen in Regina (2021) so oblikovali trditve, s katerimi sem merila, kateri izmed spolov opravlja določene naloge na delovnem mestu. Zadnje vprašanje tega sklopa sta razvila Parker in Funk (2017), ki sta oblikovala trditve, s katerimi sem merila strinjanje glede enakopravnosti spolov.

V tretji sklop vprašalnika sem vključila štiri vprašanja, s katerimi sem merila diskriminacijo na delovnem mestu. Uporabila sem trditve, ki jih je razvila Šešerko (2019), z njimi sem želela preveriti razumevanje besedne zveze »diskriminacija na delovnem mestu«. Drugo vprašanje, ki ga je oblikoval Perkovič (2021), je merilo, kaj so anketiranci naredili ob morebitni diskriminaciji na delovnem mestu. Šešerko (2019) je oblikovala vprašanje, s katerim sem merila zaznavanje in doživljanje čustev ter možne fizične odzive ob doživeti diskriminaciji na delovnem mestu. Zadnje vprašanje tega sklopa je razvila Kibuacha (2021), v okviru katerega so navedena dejanja, s katerimi organizacija lahko zagotavlja okolje, v katerem je možnost diskriminacije minimalna, medtem ko anketiranci podajo svoje strinjanje z navedenimi dejanji.

Zadnji sklop vprašanj je zajemal vprašanja, s katerimi sem merila prikrito diskriminacijo. Na temelju teorije, ki sem jo predstavila v teoretičnem delu magistrskega dela, sem oblikovala vprašanje, s katerim sem merila, kako anketiranci zaznajo prikrito diskriminacijo. Anketiranci so imeli na izbiro več trditev prikrite diskriminacije v delovnem okolju, z izbranim odgovorom so razkrili, kaj je zanje prikrita diskriminacija v delovnem okolju.

Zadnje vprašanje, ki je prirejeno po vprašanjih, ki so jih oblikovali Kim, Oh, Bae, Park in Jang (2019) ter Šešerko (2019) in Perkovič (2021), je bilo predstavljeno v obliki podanih trditev, v katerih so bile predstavljene možne okoliščine prikrite diskriminacije. Anketiranci so na temelju 5-stopenjske Likertove lestvice ocenili strinjanje s posamezno trditvijo.

3.2.2 Kvalitativna metoda

Za preučevanje pojavnosti različnih oblik prikrite diskriminacije na delovnem mestu sem uporabila tudi kvalitativno raziskovalno metodo delno strukturiranih intervjujev. Intervju sem poleg ankete izbrala zato, ker sem želela pridobiti poglobljene odgovore in mnenja o proučevani problematiki. Zbiranje primarnih podatkov z intervjuji je namreč najbogatejši vir informacij in tudi najboljši način razumevanja proučevane problematike (Bregar, Ograjenšek & Bavdaž, 2005).

V teoriji so intervjuji največkrat opredeljeni kot strukturirani, delno strukturirani in nestrukturirani intervjuji. Pri strukturiranem intervjuju so vprašanja jasna, vnaprej določena in natančno oblikovana. Z delno strukturiranimi in nestrukturiranimi intervju se lahko še bolj poglobimo v raziskovalni problem (Bregar, Ograjenšek & Bavdaž, 2005). Namreč, pri teh dveh oblikah so vprašanja okvirno oblikovana kot nekakšen osnutek, medtem ko se izvedba intervjuja in vprašanj prilagodi toku pogovora. Pri delno strukturiranem intervjuju pripravimo grob okvir potencialnih vprašanj, medtem ko pri nestrukturiranem intervjuju določimo temo intervjuja, zaporedje vprašanj pa je odvisno od okoliščin.

Vsi intervjuji so bili izvedeni v živo, kar je omogočalo, da so se lahko intervjuvanci bolj sprostiti in ob morebitnih neznanih besedah postavili tudi dodatna vprašanja. Intervjuji so bili delno strukturirani, saj sem imela pripravljena okvirna vprašanja, ki sem jih lahko prilagajala novim temam, ki so jih navedli intervjuvanci. Intervju je vseboval pet vprašanj, s katerimi sem želela preveriti mnenje intervjuvancev glede neenakopravnosti spolov in različnih situacij prikrite diskriminacije, pri nekaterih so bila postavljena tudi podvprašanja. S prvim sklopom vprašanj sem želela ugotoviti, ali so intervjuvanci že kdaj zaznali in bili deležni stereotipnih komentarjev ter ali so že kadar koli zaznali neenakopravno obravnavo v delovnem okolju. Drugi sklop vprašanj je bil namenjen raziskovanju obstoja vidne in prikrite diskriminacije v delovnem okolju. Z zadnjim sklopom vprašanj sem želela ugotoviti, ali določen spol na delovnem mestu opravi več skritih delovnih nalog. Seznam vprašanj za delno strukturirane intervjuje je v Priloga 1: Intervju.

3.3 Opis vzorca

3.3.1 Kvantitativna raziskava

V kvantitativni raziskavi sem uporabila priložnostno vzorčenje in v anketo vključila posameznike, ki so že kdaj sodelovali v delovnem procesu in so posledično imeli delovne

izkušnje. Anketni vprašalnik je bil poslan prek družabnih omrežij in prek e-poštnih naslovov, kjer so anketiranci prejeli povezavo do spletnega naslova anketnega vprašanja. Anketni vprašalnik je bil objavljen na portalu 1KA.

Na povezavo do anketnega vprašalnika sta kliknila 502 anketiranca, medtem ko je 206 anketirancev izpolnilo anketni vprašalnik. Vsa vprašanja niso imela obveznega odgovora in 42 anketirancev je le delno izpolnilo vprašalnik, zato sem jih izključila iz analize. Vprašalnik je v celoti izpolnilo 165 anketirancev, ki so bili vključeni v nadaljnjo analizo. V anketi je sodelovalo več žensk (60 %) kot moških (40 %). Povprečna starost anketirancev je znašala 37 let.

Najvišje število udeležencev (tj. 36 % anketirancev) ima končno univerzitetno izobrazbo ali bolonjsko drugo stopnjo (bolonjski magisterij). Najnižje število anketirancev ima znanstveni magisterij ali doktorat, teh je 4 %. Od 165 vprašanih ima 19 % anketiranih dokončano visoko šolo, 9 % višjo šolo, 25 % štiriletno ali petletno srednjo šolo in 6 % poklicno oziroma strokovno šolo. Samo en anketiranec je imel končano osnovno šolo.

Od 165 anketirancev je 74 % zaposlenih v zasebni organizaciji, 11 % jih je zaposlenih v javnem sektorju, 10 % jih ima trenutno status samozaposlenih, 4% je študentov, 1 % anketirancev je trenutno brezposelnih. Statusa upokojenca ni imel nihče. Prav tako od 165 anketiranih, največ, 19 % anketirancev, dela v predelovalnih dejavnostih, sledijo informacijske in komunikacijske dejavnosti ter trgovinska dejavnost (oboje 17 %) in zdravstvo in socialno varstvo (12 %), promet in skladiščenje (11%). Sledijo si dejavnost javne uprave ter obrambe in zavarovalniške dejavnost (oboje 7 %), gradbeništvo (6 %) ter še z enakim deležem gostinstvo in kmetijstvo (oboje 2 %).

Analiza rezultatov ankete je pokazala, da trenutno največ anketirancev dela kot vodja tima, organizacije (17 %). Nekaj manj, 14 % jih dela v administraciji in 12 % v nabavnem oddelku. 11 % anketirancev je zaposlenih v prodajnem in finančnem oddelku. 9 % jih dela v proizvodnem oddelku in 8 % v razvojnem oddelku. 18 % anketirancev je pri vprašanju glede delovnega mesta izbralo možnost »drugo« in so v nadaljevanju napisali, da delajo v naslednjih oddelkih in poklicih: arhitekt, bibliotekarka, bolničar, davčni svetovalec, delo v redarstvu, delo v logističnem oddelku, frizer, inženir, delo v IT-oddelku, oddelek kontrola/kakovost, laboratorijsko delo, lažja fizična dela, marketing, natakar, serviser, terenski potnik, učitelj, voznik, vzgojitelj, zdravnik.

3.3.2 Kvalitativna raziskava

Pri kvalitativni raziskavi sem uporabila kvotno vzorčenje, saj sem sogovornike za intervjuje izbrala tako, da je imel vsak intervjuvanec eno značilnost, na osnovi katere je lahko diskriminiran. Intervjuvala sem štiri sogovornike, njihove potencialne značilnosti za možno diskriminacijo so bile očetovstvo, materinstvo, starost in invalidnost. Za tovrsten pristop pri

izbiri intervjuvancev sem se odločila zato, ker mi je to omogočalo boljši uvid v preučevano problematiko. Namreč, če ne bi izbrala sogovornikov, ki imajo določeno značilnost, na osnovi katere so lahko potencialno diskriminirani, bi lahko intervjuvala osebe, ki še nikoli niso bile izpostavljene neposredni diskriminaciji, s tem bi lahko pridobila popačene rezultate.

Intervjuji so potekali od 1. do 26. aprila 2022. Intervjuji so trajali različno dolgo, in sicer od 30 minut do 1 ure in 45 minut. Starost intervjuvancev se je gibala od 25 let do 52 let. Vsi intervjuvanci so bili pred intervjujem seznanjeni s temo in z namenom intervjuja. Intervjujev nisem snemala, ker intervjuvanci tega niso želeli. V tabeli 1 so navedeni podatki o intervjuvancih.

Tabela 1: Podatki o intervjuvancih

	Oseba A	Oseba B	Oseba C	Oseba D
Datum intervjuja	1. 4. 2022	5. 4. 2022	15. 4. 2022	26. 4. 2022
Spol	Moški	Ženski	Moški	Ženski
Starost	53 let	42 let	61 let	25 let
Možen vir diskriminacije	Očetovstvo	Materinstvo	Starost	Invalidnost
Izobrazba	Diploma	Diploma	Srednja šola	Magisterij
Delovne izkušnje	36 let	17 let	42 let	3 leta
Čas trajanja	1 ura 45 min	50 min	30 min	55 min

Vir: lastno delo.

3.4 Rezultati raziskave

V nadaljnjih poglavjih so predstavljeni rezultati kvalitativne in kvantitativne raziskave.

3.4.1 Rezultati kvantitativne raziskave

Z drugim sklopom vprašalnika sem analizirala (ne)enakopravnost spolov. V nadaljevanju navajam trditve iz tega sklopa vprašalnika: »Določene vere in kulture različno obravnavajo ženski in moški spol«, »V družbi se dojema, da so moški fizično močnejši kot ženske«, »Moški in ženski spol sta že v mladostni odraščala drugače«, »Ženski in moški spol nista enakopravno prisotna v politiki«, »Ženski in moški spol imata različne karijerne priložnosti« ter še zadnja »Gospodinjske naloge so v tipičnih gospodinjstvih neenakomerno porazdeljene«. Z najvišjo povprečno oceno so anketiranci označili trditvi, da so v družbi

moški fizično močnejši kot ženske (4,4) in da določene vere obravnavajo različno moški in ženski spol (4,4). Trditev, da sta moški in ženski spol odraščala drugače, vsak z drugačnim načinom razvoja osebnosti, je bila ocenjena s povprečno oceno 3,7. Trditvi, da moški in ženski spol nista enakovredno prisotna v politiki, da imata različne karijerne priložnosti in da so gospodinjske naloge v tipičnih gospodinjstvih neenakomerno porazdeljene, so anketiranci ločeno ocenjevali, obe trditvi imata povprečno oceno 3,5. Standardni odklon, ki meri statistično razpršenost, je največji in znaša 1,06 pri trditvah »Ženski in moški spol imata različne karijerne priložnosti« ter »Ženski in moški spol nista enakovredno prisotna v politiki« ter najnižji, 0,7, za trditev »V družbi se dojema, da so moški fizično močnejši kot ženske«.

Na vprašanje, ali so anketiranci že slišali ali bili deležni stereotipnih komentarjev na delovnem mestu, je največ, 50 % anketirancev, odgovorilo, da so bili deležni komentarjev zaradi svojih let, 47 % jih je bilo deležnih komentarjev glede spola. Sledijo stereotipni komentarji glede nacionalnosti (32 %), nosečnosti/materinstva (24 %), 21 % anketirancev je odgovorilo, da so bili deležni komentarjev glede njihovega ekonomskega položaja in spolne usmerjenosti. 15 % vprašanih je bilo deležnih stereotipnih komentarjev zaradi rase. 19 % anketirancev stereotipnih komentarjev ni nikoli zaznalo. 4 % jih je odgovorilo, da so dobili komentarje, ki niso bili med ponujenimi odgovori, in sicer so zaznali komentarje glede barve las, fizične sposobnosti, družinskih razmer, tetovaže, politične usmerjenosti, izobrazbe in tudi o preveliki družabnosti, energičnosti (ekstravertiranost).

V okviru kvantitativne študije sem preučevala tudi (ne)enakopravnost spola. Trditev, da je anketiranec(ka) v celoti finančno neodvisen(a), je prejela povprečno oceno 4,1. Sledita, z enako povprečno oceno 3,8 trditvi, da je verska svoboda nujno potrebna za vzpostavitev enakopravnosti spolov in da so ženske v politiki nujno potreben člen, saj znajo vzpostaviti ravnotežje. Trditev, da anketiranci na delovnem mestu še niso doživeli diskriminacije na osnovi spola, je prejela povprečno oceno 3,5 in trditev, da smo na delovnem mestu vsi enako obravnavani ne glede na spol oceno 3,4. Trditev, da so moški, ki opravljajo tipično ženska dela, lahko v družbi zasmehovani, je prejela najnižjo povprečno oceno 3,2. Standardni odklon je najvišji, 1,31, za trditev »Na delovnem mestu še nisem doživel(a) diskriminacije na podlagi spola« in najnižji, 0,95, »Trdim lahko, da sem finančno neodvisen(a)«.

Preučevala sem tudi, kaj si anketiranci predstavljajo pod besedno zvezo »diskriminacija na delovnem mestu«. Možnih je bilo več odgovorov, največ anketirancev diskriminacijo razume kot razlike v napredovanju (19 %), razlike v plači (18 %), razlike pri dodelitvi delovnih nalog (17 %) ter neprimerno izpostavljanje zaposlenega (15 %) in psihično nasilje (15 %). 9 % anketirancev je besedno zvezo »diskriminacija na delovnem mestu« povezovalo s spolnim nasiljem in 7 % s fizičnim nasiljem.

S pomočjo ankete sem preučevala tudi, kako bi ravnali anketiranci, če bi zaznali diskriminacijo na delovnem mestu. 62 % anketiranih bi takoj začelo z iskanje nove službe,

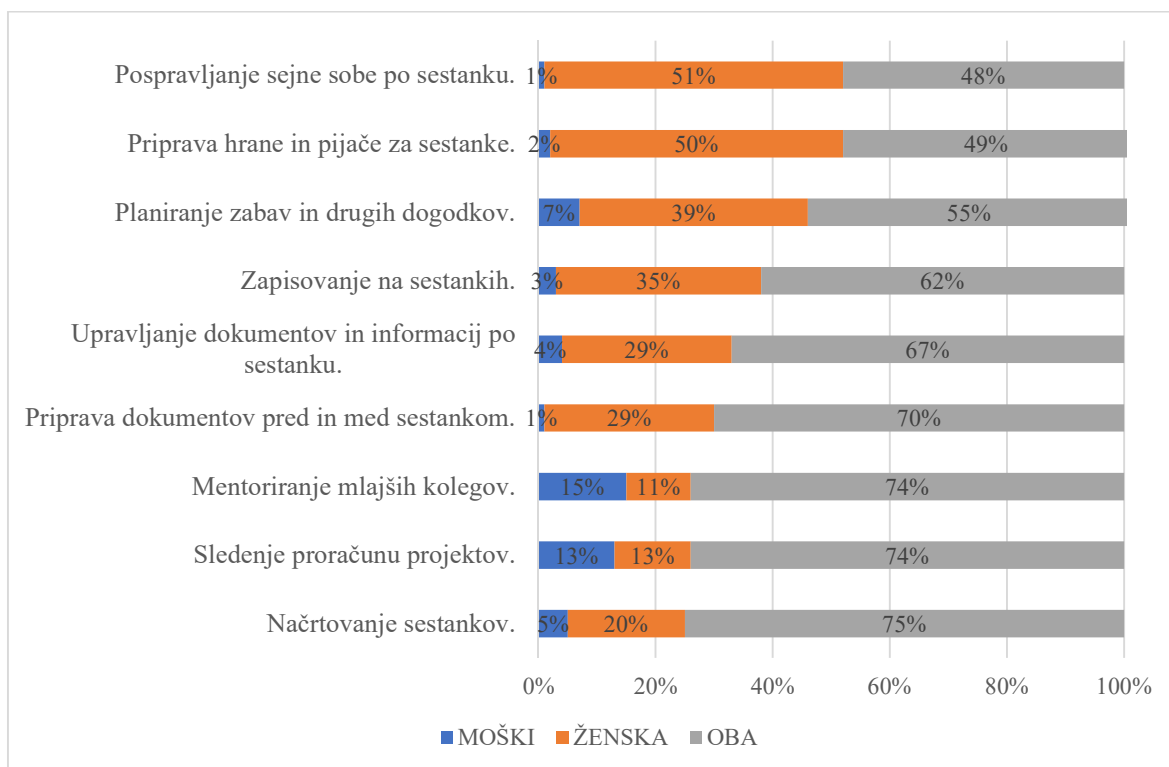
52 % bi se jih najprej pogovorilo z vodjo kadrovske službe, 42 % anketiranih bi se o tem najprej pogovorilo s prijatelji, 38 % anketiranih bi ostalo v organizaciji, vendar bi v primeru zaznane diskriminacije želeli zamenjati tim in delovno mesto, 33 % bi jih uporabilo interno pritožbo. Le 7 % anketiranih bi takoj vložilo tožbo na sodišču.

V anketi sem preučevala tudi čustva in občutke, ki jih anketiranci doživljajo, ko so deležni diskriminacije v delovnem okolju. Anketiranci ob diskriminaciji najpogosteje doživljajo jezo (povprečna ocena 4,1), žalost (3,9) in stres (3,8). Povprečno oceno od 3,5 do 3 so dobila naslednja čustva in občutki: utrujenost, negativne misli, tesnoba, slaba samopodoba, psihične težave. Povprečno oceno 2,9 so dobili glavobol, nespečnost, strah najnižje povprečne ocene, od 2,7 do 2,4 so prejeli bolezen, samota, prehranske motnje. Najvišji standardni odklon je znašal 1,27, za »nespečnost« in najnižji odklon 0,80, občutek »jeza«.

Z anketo sem raziskovala tudi mnenje anketirancev, ali njihova organizacija naredi dovolj za zagotavljanje uspešnega delovnega okolja, kar posledično privede do minimalnih možnosti diskriminacije. Povprečno oceno 3,9 je prejela trditev, da je v trenutni organizaciji poskrbljeno za dovolj varno delovno okolje. S povprečno oceno 3,8 sta bili ocenjeni trditvi, da v organizaciji izvajajo dejavnosti, ki skrbijo za raznolikost različnih kultur na delovnem mestu in za enakopravno obravnavo v primeru različnih etničnih skupin. Anketiranci so trditev, da se v trenutni organizaciji izvajajo dejavnosti za zagotavljanje enakopravnosti spolov, v povprečju ocenili z oceno 3,7. S povprečno oceno 3,6 so ocenili trditev, ki se je nanašala na zagotavljanje enakopravne obravnave invalidov na delovnem mestu. Najvišji standardni odklon je znašal 1,11 za trditev, da organizacija naredi dovolj za zagotavljanje enakopravnosti na podlagi spola, najnižji je 0,99, za trditvi, da organizacija naredi dovolj za enakopravnost različnih etničnih in rasnih skupin ter raznolikost zaradi različnih kultur na delovnem mestu.

Da bi preučila enakopravnost spolov v delovnem okolju, sem oblikovala tipične delovne naloge, ki se pojavljajo v delovnem okolju. Anketiranci so nato ocenjevali, kdo po njihovem mnenju, moški, ženska ali oba skupaj, opravlja določene naloge. Več 70 % anketirancev meni, da oba spola skrbita za mentoriranje mlajših kolegov, proračunu projektov in načrtovanje sestankov. Več kot 60 % anketirancev meni, da oba spola skrbita tudi za pripravo dokumentov pred in po sestankih ter za zapisnike sestankov. Več kot 50 % anketirancev meni, da ženske večkrat pospravljajo sejne sobe po končanem sestanku ter skrbijo za pripravo hrane in pijače za sestanke. Najvišji standardni odklon (0,74) je pri trditvi »Mentoriranje mlajših kolegov«, najnižji (0,48) je pri trditvi »Priprava dokumentov pred in med sestankom«. Slika 2: Prikrte delovne naloge in opravljanje le-teh glede na spol.

Slika 2: Prikrite delovne naloge in opravljanje le-teh glede na spol



Vir: lastno delo.

V kvantitativni raziskavi sem preučevala tudi mnenje anketirancev o tem, kaj so ključni razlogi za različne oblike prikrite diskriminacije. Anketirancem sem podala trditve, ki ponazarjajo razloge za različne oblike prikrite diskriminacije v delovnem okolju. 65 % anketirancev pravi, da do prikrite diskriminacije prihaja zaradi neenakomernega sodelovanja pri vsakdanjih delovnih opravilih, ki ne prinašajo dodane vrednosti, niso dodatno plačana, ne vplivajo na napredovanje, vendar morajo biti opravljena. 56 % anketirancev pravi, da do prikrite diskriminacije prihaja zaradi nevidnih ovir, s katerimi se srečujejo ženske. Razlog za prikrto diskriminacijo 54 % anketirancev vidi v nosečnosti, 42 % anketirancev ocenjuje, da imajo zaposleni, ki imajo otroke, manj možnosti za napredovanje, ter da sta šikaniranje in trpinčenje na delovnem mestu zaradi kakršnega koli vzroka tudi razlog prikrte diskriminacije. Nadalje je 22 % anketirancev mnenja, da so moški, ki so na delovnem mestu empatični, čustveni, manjkrat predlagani za napredovanja, 19 % anketirancev meni, da je etnična drugačnost razlog za različne oblike prikrte diskriminacije. 2 % anketirancev meni, da je razlog za prikrto diskriminacijo zahteva po napredovanju v zameno za spolne odnose.

Zadnje vprašanje je merilo strinjanje anketirancev z različnimi oblikami prikrte diskriminacije. Podala sem trditve, ki so opisovale oblike prikrte diskriminacije v delovnem okolju, medtem ko so anketiranci ocenjevali, ali se strinjajo s posamezno trditvijo. Najvišjo oceno 3,6 je dosegla trditev, da lahko ženske uresničijo svoje delovne potenciale enako kot moški. Najvišjo povprečno oceno strinjanja so dosegle trditve, da imajo moški več možnosti

za razvoj kariere kot ženske (3,2), da delovno okolje skrbi za pravično zaposlovanje obeh spolov (3,2) ter da moški dobijo višjo plačo in več ugodnosti na delovnem mestu kot ženske (3,2). Trditev, da so moški bolj zaposljivi kot ženske, je dobila povprečno oceno strinjanja 3,1. V nadaljevanju navajam trditve, ki so dosegle povprečno oceno strinjanja manj kot 3: »Zaposleni različnih etničnih kultur bi se morali na delovnih mestih prilagoditi in v delovnem času opustiti svoje navade« (2,9), »Menedžerke imajo veliko več empatije v vodenju kot moški menedžerji« (2,8), »Ženske so odpuščene hitreje kot moški« (2,8), »Nadrejeni morajo vedeti, ali želi ženska imeti družino« (2,1), »Če moški na delovnem mestu pokaže različna čustva, je to nedopustno« (1,9), »Ko ženska pride s porodniškega dopusta, je potrebna menjava delovnega mesta na nižjega zaradi prihodnjih bolniških odsotnosti« (1,7) in trditev 1,4 »Ustrahovanje sodelavcev, nadrejenih, podrejenih je sprejemljivo, saj se tako pokažeta spoštovanje in avtoriteta« (1,4). Najvišji standardni odklon je znašal 1,24, za trditev »Moški imajo več možnosti za razvoj kariere kot ženske«, najnižji pa 0,71 za »Ustrahovanje sodelavcev, nadrejenih, podrejenih je sprejemljivo, saj se tako pokažeta spoštovanje in avtoriteta«. Slika 3: Strinjanje s trditvami za različne prikrite oblike diskriminacije glede na spol.

Slika 3: Strinjanje s trditvami za različne prikrite oblike diskriminacije glede na spol



Vir: lastno delo.

3.4.2 Rezultati kvalitativne raziskave

Rezultati kvalitativne raziskave so na začetku množica nestrukturiranih podatkov, ki jih je treba urediti, poglobljeno analizirati in razložiti (Roblek, 2009). Ker sem od intervjuvancev dobila različne odgovore, sem se naprej seznanila z odgovori v celoti. Nato sem identificirala podobne vsebinske sklope odgovorov ter sem lahko z združevanjem vsebine in povzemanje pomembnih odgovorov konkretno zmanjšala obseg podatkov. Na koncu sem rezultate

združila v smiselno celoto. Za lažje razumevanje in predstavitev podatkov sem za vsako vprašanje intervjuja navedla povzetek analiziranih odgovorov intervjuvancev.

Intervjuvance sem sprva povprašala, ali so že bili deležni stereotipnih komentarjev na delovnem mestu. Osebe A, B in C pravijo, da nikoli niso bili deležni takšnih komentarjev, vendar se vsi strinjajo, da so morebitne tovrstne komentarje razumeli kot šalo. Oseba A pravi: *»Stereotipi, kot da ženske spadajo za štedilnik, kar z drugimi besedami pomeni skrb za gospodinjstvo in otroke in moški, ki naj bi opravljali težko fizično delo, so zame take izjave bolj stvar konteksta v smislu humorja.«* Oseba C poudari, da je slišal take stereotipne komentarje v družbi, poudari naslednje: *»Slovenci smo že tako skregani med seboj, največkrat je težava politika. Politično smo zelo razdvojeni, iz tega pa se potem oblikujejo razni stereotipni komentarji, ki so največkrat žaljivi.«* Oseba D ima fizično omejitve, je invalidna oseba. Ves čas pogovora je uporabljala besedno zvezo hendikepiran – omejen človek, ker invalidna oseba po njenem mnenju ni primeren izraz. Doda: *»Invalidna oseba je po direktnem prevodu iz latinščine oseba, ki je neveljavna v družbi (ang. izraz invalid). Že z besedo invalid lahko prizadenemo marsikoga, ker direkten prevod pomeni neveljaven. Zato je zame najhujši komentar, ki ga dobim zelo velikokrat, da sem invalid in prikrajšana za življenje.«* Naprej navede, da se družbene navade velikokrat prenesejo v delovno okolje in s tem tudi stereotipi, kar povzroči, da so tudi delovna okolja zelo toksična za hendikepirane ljudi. Nato je navedla situacije, v katerih je sama zaznala stereotipe: *»Večkrat se pojavlja stereotip, da je tvoj partner tudi tvoj asistent, kar niti malo ni res. Ljudje v trgovini se recimo pogovarjajo z mojim asistentom namesto z menoj, ker me ne dojemajo kot osebo, sposobno komunikacije. Poleg tega pa še večkrat slišim, predvsem v šolskih dneh, da je z mano trikrat več dela oz. z mano porabijo trikrat več časa kot z normalnimi ljudmi.«*

Raziskovala sem tudi, ali so intervjuvanci kdaj v delovnem okolju zaznali neenakopravno obravnavo zaposlenih zaradi določene značilnosti, kot je spol, rasa itd. Obenem sem želela ugotoviti, kako organizacije, v katerih so intervjuvanci zaposleni, skrbijo za enakopravnost (npr. ali imajo interne pravilnike, ki urejajo to področje). Osebi A in B še nista zaznali neenakopravne obravnave zaposlenih zaradi določenih lastnosti. Prav tako oseba C doda, da težko sodi možnost zaznavanja enakopravne obravnave v delovnem okolju, saj že vrsto let dela na področju obrambe, kjer je velika večina zaposlenih moškega spola. Oseba D ima enako mnenje kot osebi A in B, le da še doda, da je že predstavnica generacije milenijcev, za katero se šteje, da drugače doživljajo različnost in da imajo manj stereotipov. Doda, da je neenakopravnost spolov v družbi še vedno prisotna, kar sama kot hendikepirana oseba še toliko bolj zazna. Pravi: *»Zdi se mi, da so moški, predvsem če gledamo z mojega zornega kota, kot hendikepirana oseba, boljše sprejeti kot ženske. Kot konkreten primer lahko navedem že sam pogovor, saj moške bolj poslušamo in večkrat obvelja njihovo mnenje.«*

Glede tega, kako organizacije skrbijo za enakopravnost v delovnem okolju, osebi A in B pravita, da njuni trenutni organizaciji res nimata nekih posebnih pravilnikov, ki bi izrecno naslavljali enakopravno obravnavo. Oseba A doda: *»Res pa je, da imajo organizacije v veliki*

večini t. i. kodekse obnašanja, kjer je navedeno, da se morajo zaposleni med seboj spoštovati, in da se ne sme delati razlik med spoli, rasami.« Po besedah osebe B organizacija, v kateri je zaposlena, poskuša brez pravilnikov zaposlovati ustrezne kandidate na vseh delovnih mestih, ne glede na spol, raso. Oseba C je izhajala iz svojih delovnih izkušenj in doda, da je zaradi narave dela na področju obrambe nekaj delovnih mest drugače ovrednotenih. To pomeni, da prihaja do neenakopravne obravnave, saj obstajajo različni pravilniki za vojaške in nevojaške osebe.

Nato sem intervjuvance vprašala tudi, ali so že doživeli diskriminacijo na delovnem mestu oziroma ali je bil kdo drug deležen diskriminacije v njihovi prisotnosti. Obenem sem želela tudi raziskovati, kako se odzovejo na diskriminacijo, ki so je bili deležni, ali na različne oblike diskriminacije v njihovi prisotnosti. Oseba C pravi, da sama osebno še ni doživela diskriminacije, vendar jo je imela možnost opazovati. Omeni zgolj to, da je v njihovi organizaciji možnost diskriminacije zelo odvisna od vodij. Pravi, da: *»Različni vodje, ki se neprestano menjavajo, imajo različne pristope in kriterije do sodelavcev, saj je v našem okolju zelo pomembna politična pripadnost. Če imaš drugačno politično prepričanje kot tvoj nadrejeni, se lahko začnejo različna podtikanja.«* Osebe A, B in D so diskriminacijo že doživele in v nadaljevanju so povzete njihove osebne izkušnje. Oseba A pravi: *»Diskriminacijo sem doživel pred nekaj leti v drugi organizaciji v smislu različne obravnave zaposlenih iz različnih oddelkov. V primeru službenih poti, ko se je ta začejala v nedeljo, so zaposleni iz marketinga in prodaje vedno dobili po opravljeni službeni poti nadomestni prosti dan. Ko sem bil na službenih poteh v tujini kot zaposleni iz financ (podporna služba), pa teh pravic nisem imel. Jasno sem povedal, da smo v organizaciji dve vrsti ljudi, ki so v neenakopravnem položaju. Ta anomalija se je kasneje odpravila.«* Oseba B je podala naslednji primer diskriminacije na delovnem mestu, ki je bila deležna: *»V času iskanja prve zaposlitve sem bila vprašana, kdaj želim imeti otroke. Seveda se tam nisem zaposlila. Tudi v času druge nosečnosti sem izgubila takratni položaj na delovnem mestu. Takrat sem vedela, da moram iskati drugo zaposlitev in sem jo tudi našla.«*

Oseba D je opisala naslednji primer diskriminacije: *»Diskriminirana sem bila na podlagi moje fizične omejenosti, saj mi niso prilagodili delovnega okolja, da bi le-to ustrezalo mojim potrebam. Šele na mojo prošnjo so pred vhod dodali klančino. Po zakonodaji bi mi morali to omogočiti, da sama niti ne bi smela reči oz. namigniti, da potrebujem klančino. Diskriminacije zaradi znanja, izobrazbe, izkušenj pa nisem bila deležna, mogoče bi izpostavila zgolj to, da nisem dobila tako zapletenih nalog, ker ne morem biti tako dolgo skoncentrirana. Vendar je težava tudi to, da mi velikokrat nista omogočeni priložnost in potrebna pomoč, da pokažem, kaj znam, ker potrebujem tipkarja.«*

Intervjuvanci so dejali, da vsako obliko diskriminacije absolutno obsojajo. Oseba A pravi: *»Diskriminacija ni način delovanja, zato bi osebi, ki povzroča diskriminacijo z izjavami, dejanji, predlagal, naj se dvigne z ravni nizkotnosti na raven kulturne in spoštljive komunikacije in dejanj.«* Oseba B pravi: *»Če bi sodelavka prišla po porodniškem dopustu*

na drugo delovno mesto, bi vprašala nadrejenega, čemu taka odločitev, in bi mogoče prek pogovora prišli do spoznanja, da se lahko sodelavka vrne na svoje prejšnje delovno mesto, če je seveda to v interesu sodelavke in vodje.» Oseba D pojasni: »Če diskriminacijo pričakujem, me seveda moti, ampak me ne razjezi. Če pa je ne pričakujem, me zelo užalosti, potre. V primeru, da me je diskriminacija zelo negativno presenetila, sem tudi že doživela panični napad. Če opazim, da je nekdo drug diskriminiran, velikokrat opozorim po že nastali situaciji in obrazložim, kaj se mi ni zdelo OK.«

Raziskovala sem tudi prikrito diskriminacijo in intervjuvance vprašala, ali so kdaj že bili deležni prikrite diskriminacije. V nadaljevanju predstavim pogostejše oblike prikrite diskriminacije, ki so jih intervjuvanci zaznali predvsem pri napredovanju, vodenju organizacije, pri bolj empatičnih zaposlenih in etnični drugačnosti.

Nobeden izmed intervjuvancev še ni doživel prikrite diskriminacije oziroma so menili, da se je mogoče le-ta morda zgodila, ampak je niso zaznali. Nato sem raziskovala, ali spol po njihovem mnenju kakor koli vpliva na njihovo napredovanje. Oseba A meni, da je pri napredovanju ključna predvsem sposobnost posameznika in da na napredovanje spol ne bi smel imeti vpliva. Oseba C zelo zadržano pravi: *»Rekel bom besedo načeloma. Ne bi smelo vplivati, ampak ker sem že predolgo v organizaciji z zelo visokim številom zaposlenih moškega spola in težko sodim, kakšna je trenutna situacija enakopravnosti spola v drugih organizacijah.«* Obenem oseba B pravi, da danes, v 21. stoletju, niti ni več pomembno, kdo kaj dela, če gledamo z vidika spola. Oseba D pravi: *»Pri ženski se takoj čuti dilema, ali bo imela družino ali ne, so bolj čustvene in zato malo v ozadju.«*

Intervjuvance sem hkrati vprašala tudi, kaj menijo o enakih možnostih napredovanj med zaposlenimi, ki imajo družino, in tistimi, ki je nimajo. Intervjuvanci A, B in C pravijo, da družina ne sme biti ovira za napredovanje. Oseba B samo še doda: *»Družina ni več konkretna ovira ali pa razlog, da nekdo ne more napredovati.«* Oseba A doda, da mogoče imajo teoretično enako možnosti, ampak: *»Kadar je napredovanje povezano z obilico dodatnega dela v času prostega časa, je absolutno v prednosti zaposleni brez otrok. To je čisto objektivna okoliščina in stvar preferenc posameznika, kaj mu predstavlja prednost v nekem trenutku.«* Oseba D pa pravi, da zaposleni z otroki in družino nimajo enakih možnosti, ker so oni pogosto večkrat na bolniški, njihove prioritete so v določenem obdobju zelo verjetno pri družini in ne pri karieri.

Intervjuvance sem hkrati vprašala, ali menijo, da je določen spol primernejši za vodjo oziroma, ali lahko govorimo, da so ženske/moški boljši/slabši vodja. Oseba A in D sta podobnega mnenja kot oseba B, ki pravi: *»Vodstvene sposobnosti niso odvisne od spola, temveč od karakterja in sposobnosti človeka. Dober vodja ve, kakšne naloge lahko da določenemu tipu ljudi (npr. empatičnim, mamicam, nosečnicam, glasnim, introvertiranim), da lahko nalogo opravijo odlično in tako napredujejo.«* Oseba A je še dodala, da mora biti vodja: *»V prvi vrsti uravnotežena oseba, ki naj ne bi zaradi moči nadrejenosti samo*

ukazovala in na ta način kompenzirala neke komplekse iz mladosti ali pa s tem kompenzirala strokovno nekompetentnost.» Oseba C poudari, da je odgovor na to vprašanje odvisen tudi od dejavnosti organizacije. Pravi, da: »Na področju vojske je po mojem mnenju moški primernejši vodja, predvsem zaradi bioloških in interesnih razlik, ki so med drugim odvisne tudi od spola.«

V okviru intervjuja sem želela preučiti tudi, ali pri bolj empatičnih zaposlenih obstaja možnost, da zaradi svojih značajskih lastnosti pogosteje občutijo prikrito diskriminacijo ter, ali slednje vplivajo na možnost napredovanja. Oseba D poudari, da so karakterne lastnosti povezane s spolom in doda, da so: *»Empatični, nežni zaposleni res preslišani, zdi pa se mi, da na to vpliva tudi sam spol. Če si ženska, ki je že naravno bolj empatična, verjetno večkrat dobiš komentar v smislu "Ne bodi glasna". Zdi se mi, da se posledično tovrstne ženske ne morejo preriniti v ospredje in pokazati svojih spodobnosti.»* Oseba A zaposlene glede na značajske lastnosti razdeli na t. i. glasne in tihe zaposlene. Pravi: *»Pri glasnih se je velikokrat pokazalo, da po strokovni ravni niso najboljše podkovani, kar povzroči, da tihi zaradi svojega karakterja, strahu ne morejo preglasiti glasnih, kar negativno vpliva na strokovnost v organizaciji in spodbuja neučinkovito rabo resursov.»* Oseba B pravi, da lahko bolj empatični zaposleni hitreje postanejo bolj neopazni in zapostavljeni, poudari pa, da: *»Taki tipi ljudi pogosto tudi niso primerni za vse vrste nalog. Če je vodja dober in zna z ljudmi, bo tudi take ljudi opazil in jim našel naloge, kjer bodo blesteli in napredovali po svoji krivulji.»* Oseba C pravi, da osebe, ki so tihe, empatične, v javni upravi in vojski hitreje napredujejo, ker so nemoteče za nadrejene oziroma poveljnike.

Intervjuvance sem vprašala tudi, ali so že kdaj občutili, doživeli, opazili mobing in kako se je ta kazal. Vsi intervjuvanci, razen osebe B, mobinga niso doživeli, niti niso bili vpleteni v situacije, kjer se je le-ta potencialno dogajal. Oseba B opiše svojo izkušnjo in pravi, da je: *»Mobing opazila, in sicer je videla situacijo, ko je vodja dal svojim podrejenim nemogoče naloge ob nemogočem času. Vodja je zaposlenemu pošiljal tudi elektronska sporočila ob neprimernih dnevih in urah ter na način, da podrejeni ni imel časa, da se pripravi in svoje naloge opravi dobro in vestno. Zaposleni nikakor ni dobil možnosti oziroma priložnosti, da bi dodeljeno nalogo dobro opravil, obenem se je trudil opraviti delo dobro, ampak ker mu ni uspelo, je bil v določenem času izmučen, slabe volje, brez motivacije in je na koncu zamenjal službo.»*

Intervjuvance sem nadalje vprašala, kako zaznajo etnično drugačnost in ali se jim zdi slednja zaželeno v delovnem okolju. Obenem sem želela raziskati tudi, kakšen je odnos njihove organizacije do etnične drugačnosti. Vsi intervjuvanci etnično drugačnost pozitivno sprejemajo. Oseba C poudari možno oviro, ki bi lahko nekomu povzročila določene dileme: *»V vojaški organizaciji je predpisana uniforma, ki je za vse enaka.»* Naprej doda, da odnos do etične drugačnosti v njihovi organizaciji ni in nikoli ni bil problematičen. Po mnenju osebe B lahko etnično drugačnost sprejememo v delovno okolje, vendar je najprej treba urediti delovno okolje na način, da so lahko kljub sprejemanju etične različnosti naloge

opravljene in da delo teče nemoteno. Po njenem mnenju je treba tudi presoditi, ali je potrebna kakršna koli prilagoditev delovnega časa (opravljanje dela popoldne, terminska uskladitev sestankov) zaradi določenih etničnih zahtev, kot so verski obredi. Oseba D pojasni, da se ji, kot primer, burke zdijo sprejemljive, na tak način pokažemo odprtost, družba pokaže zrelost. Oseba D še doda: *»Omogočanje verskih običajev med delovnim časom lahko enačimo s kadilci in njihovimi odhodi na cigarete. Če lahko kadilec koristi čas za cigaret, ne vidim težav, zakaj nekdo ne bi smel določen čas porabiti za verske običaje. Vendar je tukaj verjetno še ogromno priložnosti v družbi za sprejemanje različnosti, kar bi vplivalo tudi na zmanjšanje števila opazk na delovnem mestu, ki se nanašajo na etično raznolikost.«* Oseba A poudari, da etnične razlike bogatijo življenje nas vseh, saj nismo roboti. Doda še: *»Vsaka kultura naj si iz svoje zakladnice potegne ven najboljše, tisto, kar se reče, da nas dela ljudi kot humane osebnosti. Vse, dokler se iz te zakladnice črpa dobro, je zame osebno sprejemljivo.«*

Nadalje sem intervjuvance vprašala, ali se jim zdi, da kdo izmed spolov opravi več skritih delovnih nalog. Oseba B in C sta mnenja, da t. i. skrite delovne naloge pripadajo nežnejšemu spolu. Oseba D pravi, da ni opazila razlik, zdi se ji, da vsi delajo vse. Dodala je še: *»Mogoče res ženske skrbijo za darila za rojstne dneve, ampak sama povezujem to z idejo, da imajo ženske velikokrat vlogo mame in gospodinje tudi v profesionalnih okoljih (čistilke, tajnice).«* Nadaljnje sem preučevala tudi, ali so se intervjuvanci kdaj sami javili za opravljanje skritih delovnih nalog z namenom, da bi uravnotežili proces oziroma da takih nalog ne opravlja vedno ena in ista oseba. Oseba B je povedala: *»Seveda se javim in tudi organiziram kdaj kakšno stvar, zato da to ne dela ena in ista oseba, vendar je to bolj izjema kot pravilo.«* Oseba C doda: *»Kdaj pa kdaj sem se tudi sam javil – redkokdaj. Iskreno pa ne vem, zakaj ne večkrat, verjetno zato, ker je zelo velikokrat delo opravljeno, preden se spomnim sam osebno.«* Oseba D pa se javi po svojih zmožnostih, včasih nekaterih stvari fizično ne more opraviti, zato se takrat ne izpostavlja. Oseba A še doda, da je odprtost posameznika (ekstravertiranost, introvertiranost) povod, ali se bo lotil dodatnih nalog z namenom razbremenitve sodelavca.

4 DISKUSIJA

V nadaljevanju predstavim interpretacijo rezultatov kvantitativne in kvalitativne raziskave, odgovorim na raziskovalni vprašanji, opišem omejitve raziskave ter podam praktična priporočila in priporočila za nadaljnje raziskovanje.

4.1 Interpretacija rezultatov kvantitativne in kvalitativne raziskave

V okviru magistrskega dela sem želela preučiti, ali se zaposleni spoprijemajo z različnimi vrstami diskriminacije v delovnem okolju, in če da, s katero obliko diskriminacije se zaposleni najpogosteje spoprijemajo v delovnem okolju (raziskovalno vprašanje 1).

Rezultati kvalitativne raziskave so pokazali, da so zaposleni pogosteje deležni stereotipnih komentarjev, ki jih lahko razumemo kot podlago za diskriminacijo, v družbi in ne toliko v delovnem okolju. Doyle (2021) pravi, da stereotipi vplivajo na razumevanje različnosti v družbi in delovnem okolju, saj so prepričanja globoko zakoreninjena v posameznikih. Analiza kvalitativnih podatkov je pokazala tudi, da večina intervjuvancev ne zaznava (neposredne) neenakopravne obravnave v delovnem okolju. Ugotovitve kvalitativne raziskave so skladne z zakonskimi zahtevami in s priporočili Doyle (2021), ki pravi, da je treba na delovnih mestih zagotoviti enakopravno obravnavo zaposlenih ne glede na spol, narodnost, raso itd. Kvalitativna raziskava je hkrati pokazala, da je pri preučevanju enakopravne obravnave zaposlenih treba upoštevati tudi dejavnost organizacije in naravo delo, ki lahko vplivajo na neenakomerno razmerje ženskega/moškega spola znotraj tima.

Na osnovi pričujoče kvalitativne in kvantitativne raziskave sem ugotovila, da so različne oblike diskriminacije na delovnem mestu še vedno prisotne, saj so zaposleni na delovnem mestu še vedno deležni žaljivk ali negativnih komentarjev zaradi svojega mnenja ali določenih omejitev. Rezultati kvantitativne raziskave kažejo, da se diskriminacija v delovnem okolju najpogosteje kaže v obliki stereotipnih komentarjev glede let in fizičnih omejitev, kot je hendikepiranost. Rezultati pričujoče raziskave so skladni z ugotovitvami Davey (2014), ki pravi, da je najpogostejši razlog diskriminacije starost. Na osnovi ugotovitev pričujoče raziskave lahko sklepam, da se EKČP (2011), ki naj bi zagotavljala uživanje pravic in svoboščin, brez diskriminacije na kakršni koli podlagi, kar vključuje tudi drugačno mnenje, v praksi še vedno ne spoštuje v celoti. Pravice, določene z EKČP, so pogosteje kršene v primeru hendikepiranih oseb, ki so pogosteje deležne negativnih komentarjev. Santuzz in Waltz (2016) poudarita, da bi morale imeti invalidne osebe enake pogoje v delovnem okolju kot vsi drugi zaposleni.

V okviru empiričnega dela pričujočega magistrskega dela sem želela ugotoviti tudi pojavnost različnih vrst diskriminacije na delovnem mestu. V okviru kvantitativne raziskave sem zato najprej preučevala razumevanje besedne zveze »Diskriminacija na delovnem mestu«. Rezultati kvantitativne raziskave so potrdili ugotovitve avtorjev Heilman in Caleo (2018), ki pravita, da premagovanje diskriminacije ni preprosta naloga, saj je zavedanje o obstoju diskriminacije pogosto zelo omejeno. Rezultati pričujoče raziskave namreč kažejo, da zaposleni diskriminacijo na delovnem mestu pogosto dojemajo predvsem kot razliko v napredovanju in plači. Nadalje so rezultati kvantitativne raziskave pokazali, da zaposleni enakopravnost povezujejo s finančno neodvisnostjo in s svobodo žensk. Ben-Nun Bloom (2016) namreč ugotavlja, da ženske v različnih verskih skupnostih še vedno občutijo neenakopravno obravnavo. Rezultati pričujoče kvantitativne raziskave hkrati kažejo, da je enakopravnost spolov dobro zastopana tako v politiki kot tudi v zasebnem življenju. Rezultati pričujoče raziskave torej niso skladni z nedavno študijo, ki je pokazala, da je porazdelitev gospodinjjskih nalog med spoloma še vedno neenakovredna, da je zastopanost žensk v politiki še vedno pomanjkljiva in da so karierne možnosti še vedno pogosto odvisne od spola (Soken-Huberty, brez datuma).

V okviru raziskave sem hkrati želela preučiti tudi, ali so zaposleni v delovnem okolju deležni neenakopravne obravnave zaradi spola oziroma, ali in če da, kako prisotna je spolna diskriminacija v delovnem okolju. Rezultati kvalitativne raziskave so pokazali, da je spol nepomemben dejavnik pri napredovanju, kar pomeni, da lahko ženske uresničijo svoje delovne potenciale enako kot moški, ne glede na zahtevnost delovnega mesta. Power in Butterfield (2015) pravita, da je raznolikost nujno potrebna v delovnem okolju in da organizacije ne smejo preferirati zgolj določenega spola, temveč da morajo pri zaposlovanju upoštevati predvsem primernost in kvalificiranost zaposlenega za določeno delovno mesto. Rezultati kvantitativne raziskave so pokazali, da se anketiranci ne strinjajo s trditvijo, da je prisotnost moških v dejavnostih, ki so stereotipno opredeljene za ženske, zasmehovana. Rezultati niso skladni z Manzi (2019), ki pravi, da določene kulturne norme in stereotipi prevladujejo v družbi, te pa še dodatno oblikuje pritiske in opredeljuje določen poklic, ki je primeren za določen spol. Lazarov (2017) pravi, da bistvo vodenja v 21. stoletju več ni ukazovanje, temveč sodelovanje in da tudi v današnjem času še vedno velja prepričanje, da so moški primernejši za vodjo kot ženske. S pomočjo kvalitativne raziskave sem zato želela preučiti, ali velja prepričanje, da spol vpliva na vodenje. Rezultati kvalitativne raziskave so pokazali, da spol ne vpliva na kakovost vodenja. Po mnenju intervjuvancev so namreč ključne vrline dobrega vodje predvsem osebne značilnosti, sodobnost vodenja ter skladnost delovnih nalog in osebnih značilnosti in ne spol.

Obenem sem s kvantitativno in kvalitativno raziskavo ugotavljala, ali doživljanje diskriminacije vpliva na čustveno stanje zaposlenih. Rezultati kvantitativne in kvalitativne raziskave so pokazali, da zaposleni ob doživljanju diskriminacije občutijo različna negativna čustva. Tako rezultati potrdijo ugotovitve Eatona (2019), ki pravi, da takšne situacije povzročajo čustveno razdraženost zaposlenih, posledično oblikujejo sovražno delovno okolje. Dalje rezultati kvantitativne raziskave kažejo, da organizacije, v katerih so anketiranci trenutno zaposleni, naredijo dovolj za zagotavljanje varnega delovnega okolja, raznolikosti glede različnih kultur in glede enakopravne obravnave hendikepiranih oseb. Rezultati kvantitativne raziskave so hkrati pokazali, da bi v primeru doživljanja neprimernih delovnih odnosov ali kakršne koli druge oblike diskriminacije zaposleni sprva opozorili svoje vodje. Weatherby (2020) pravi, da je treba seznanjati in spodbujati zaposlene, da se vedejo pozitivno, saj to pomembno vpliva na medsebojne odnose. Posledično to pomeni, da je treba z zaposlenimi redno in učinkovito komunicirati ter da je treba jasno opredeliti možnosti napredovanja in zaželenega delovanja v timu.

V empiričnem delu sem želela preučiti tudi, ali imajo organizacije, v katerih so bili zaposleni prisotni, kakšne pravilnike, kodekse, s katerimi skrbijo za enakopravno obravnavo zaposlenih. Kvantitativna raziskava je pokazala, da imajo v večini organizacij napisane kodekse obnašanja, iz katerih izhaja, da morajo organizacije zaposlovati ustrezne kandidate, ne glede na raso, spol. Kvantitativna raziskava je pokazala, da je zavedanje o zakonih, ki ščitijo žrtev diskriminacije v primeru diskriminacije, zelo nizka. Zaposleni bi, v primeru, da

bi doživeli diskriminacijo na delovnem mestu, raje iskali nove delovne izzive kot šli v tožbo, saj tega postopka ne poznajo dovolj dobro. Temu je morda tako tudi zato, ker so protidiskriminacijski zakoni zelo kompleksni. Morrison in Jütting (2005) namreč pravita, da morajo biti protidiskriminacijski zakoni jasni in prepoznani, saj v nasprotnem primeru ne služijo svojemu namenu.

Nadalje sem želela preučiti tudi, ali so zaposleni deležni prikrite diskriminacije v delovnem okolju, med delovnimi nalogami in če da, kako se spoprijemajo z njo (raziskovalno vprašanje 2). Na osnovi rezultatov kvalitativne raziskave ugotavljam, da sta nosečniška diskriminacija in materinski zid še vedno prisotna v delovnem okolju, saj so respondenti dejali, da so že nekajkrat občutili neprimerna vprašanja, s katerimi so prihodnji delodajalci želeli izvedeti informacije zasebne narave. Rezultati so skladni z dosedanjimi ugotovitvami, ki pravijo, da sta družina in materinstvo pogosto ovira, s katero se srečujejo matere, ker se dojemata, da bodo manj časa posvetile delu zaradi večjih odgovornosti v zasebnem življenju (Gilbert, 2008).

Rezultati kvalitativne in kvantitativne raziskave hkrati kažejo, da se zaposleni pogosto sploh ne zavedajo, da je skrito delo prisotno v delovnem procesu. Ta ugotovitev niti ni presenetljiva, saj je različne oblike skritih opravil (tj. opravil, ki jih zaposleni opravljajo, a od njih nimajo nobenih koristi) težko zaznati. S pomočjo kvantitativne raziskave sem zato želela preučiti, kako zaposleni razumejo skrito delo, ki predstavlja obliko prikrite diskriminacije. Rezultati so pokazali, da zaposleni skrito delo razumejo kot opravila, nevidne ovire, ki ne prinašajo dodane vrednosti z vidika nagrajevanja in napredovanja. Rezultati pričujoče raziskave so torej skladni s Khalid (2020), ki skrito delo v delovnem okolju opredeli kot naloge in vsakdanja opravila pri delu, ki ne prinašajo dodane vrednosti, ampak morajo biti opravljena, vendar niso dodatno plačana. Obenem rezultati kvantitativne in kvalitativne raziskave kažejo, da se za opravljanje določenih skritih delovnih nalog večkrat opredelijo ženske. Rezultati so tako skladni z Bowman (2021), ki pravi, da se za skrito delo večkrat pričakuje, da ga bodo opravile ženske. Nasprotje »skritega dela« je lahko »glamurno delo«, ki ga opredelimo kot opravljanje delovnih nalog, ki so bolj opažene in nagrajene. Rezultati kvantitativne raziskave pokažejo, da je »glamurno delo« večkrat dodeljeno moškim kot ženskam. Carpenter (2018) pravi, da imajo moški več možnosti za karierno napredovanje tudi zato, ker opravljajo več glamurnega dela.

Dosedanje raziskave kažejo, da empatičnost zaposlenih, ki je lahko vir prikrite diskriminacije, predstavlja oviro pri napredovanju. Rezultati pričujoče kvantitativne raziskave kažejo, da značajske lastnosti zaposlenih, med drugim tudi empatičnost zaposlenih, lahko vplivajo na karierni razvoj zaposlenih, saj so lahko bolj empatični zaposleni zaradi svojih značajskih lastnosti manj opaženi in zato tudi »zapostavljeni«. Mayer (2018) pravi, da nekonfliktne, bolj uslužne, empatične zaposlene drugi (npr. vodje, sodelavci) pogosto ocenijo kot manj sposobne.

Rezultati kvalitativne in kvantitativne raziskave so hkrati pokazali, da zaposleni niso občutili mobinga na lastni koži, vendar so že bili priča mobingu, ki se je dogajal v njihovi organizaciji. Mobing se je izvajal tako, da so nadrejeni zaposlenim dodeljevali delovna opravila, ki jih je bilo v določenem časovnem roku nemogoče opraviti. Rezultati kvantitativne in kvantitativne raziskave so med seboj skladni in kažejo, da je ustrahovanje sodelavcev, pritisk nadrejenih na podrejene nesprejemljiv način izživljanja med zaposlenimi. Duffy in Sperry (2011) pravita, da je mobing način komunikacije, ki oblikuje delovno okolje, v katerem zaposleni ne želijo biti prisotni, ter organizaciji na kratki in dolgi rok škoduje.

Etnična drugačnost je lahko ravno tako vir prikrite diskriminacije zaposlenih v delovnem okolju. Rezultati kvantitativne in kvantitativne raziskave kažejo, da zaposleni ne doživljajo etnične diskriminacije ter da etnična drugačnost ne predstavlja ovir pri zaposlovanju, napredovanju in medsebojnem sodelovanju v delovnem okolju. Tako so rezultati pričujoče raziskave skladni z Longley (2020), ki pravi, da lahko pripadniki različnih kultur sobivajo in da je raznolika družba tista, ki prepozna in ceni kulturne razlike, saj si s takšnimi razlikami bogatimo življenje in pokažemo odprtost. Obenem rezultati kvalitativne raziskave kažejo, da organizacije še vedno ne sprejemajo etnične drugačnosti zaposlenih, saj zaposleni, na primer, pogosto še vedno ne morejo prekiniti delovnega procesa zato, da bi opravili svoje verske običaje. Tako obstaja dilema, ali so trenutna delovna okolja že zrela za dopustitev možnosti zaposlenim, da zaradi določenih verskih običajev prekinajo delovni proces.

4.2 Vrednotenje dela, omejitve in priporočila za nadaljnje raziskovanje

Ugotovitve pričujoče raziskave prispevajo k preučevanju prikrite diskriminacije na delovnem mestu. Teoretični del magistrskega dela predstavlja celovit in poglobljen pregled obstoječe literature na področju diskriminacije na delovnem mestu. V magistrskem delu hkrati na enem mestu teoretično predstavim različne vrste neposredne diskriminacije na delovnem mestu ter različne oblike in vzroke za prikrito diskriminacijo. Empirični del magistrskega dela, ki dopolnjuje pretekla raziskovanja na področju diskriminacije na delovnem mestu, pomembno prispeva k razumevanju direktne in prikrite diskriminacije na delovnem mestu. Raziskave, ki bi empirično preverjale pojavnost prikrite diskriminacije v delovnem okolju, so namreč še vedno zelo redke. Da bi dobila čim celovitejši vpogled v preučevano problematiko, sem v empiričnem delu uporabila tako kvantitativno kot tudi kvalitativno metodo raziskovanja. Ugotovitve, predstavljene v magistrskem delu, posledično pomembno prispevajo k razumevanju diskriminacije, diskriminatornega delovnega okolja in razumevanju različnih oblik prikrite diskriminacije.

Kljub številnim prednostim ima magistrsko delo tudi določene omejitve. Diskriminacija je zelo širok pojem, jaz pa sem v teoretičnem delu predstavila le nekaj najbolj splošnih in pogostih oblik diskriminacije, ki sem jih nato preučevala tudi v empiričnem delu. Za nadaljnje raziskovanje zato predlagam izvedbo sistematičnega pregleda literature na

področju diskriminacije ter sistematično empirično preverbo vseh identificiranih oblik neposredne in prikrite diskriminacije na delovnem mestu. Prikritih oblik diskriminacije je zelo veliko, zato predlagam, da se v prihodnje raziskovalci osredotočijo tudi na preučevanje ostalih oblik prikrite diskriminacije na delovnem mestu in dejavnikov, ki vplivajo na njihovo pojavnost.

Na tem mestu bi hkrati poudarila še eno omejitev glede uporabljene literature. V magistrskem delu sem povzemala predvsem tujo literaturo in raziskave, ki so bile v večini primerov izvedene na ameriški populaciji. Posledično se pojavi vprašanje, ali je možno te ugotovitve aplicirati tudi na evropsko in slovensko populacijo. Menim, da se omenjene populacije med seboj pomembno razlikujejo glede kulture, načina življenja in vrednot, kar pomembno vpliva tudi na stereotipe, ki prevladujejo v določeni populaciji. Zaradi tega in zaradi različne zakonodaje, na primer v ZDA in Evropi, predvidevam, da je pojavnost diskriminacije lahko zelo različna. Posledično je treba biti pri interpretaciji obstoječih ugotovitev zelo previden. Raziskav, ki bi raziskovale vidno in prikrto diskriminacijo na delovnem mestu v Sloveniji, je žal zelo malo, posledično sem bila primorana uporabljati tujo literaturo.

Omejitev predstavlja tudi velikost vzorca kvalitativne in kvantitativne raziskave. Pri kvantitativni metodi sem opazila, da je veliko oseb kliknilo na anketo, a je niso dokončali. To lahko pripišem tudi dejstvu, da so verjetno anketiranci prenasršeni z anketami, posledično jim je sodelovanje v dodatnih anketah, sploh tistih, ki naslavljajo malo zahtevnejšo vsebino, odveč. V empiričnem delu sem posledično uporabila tudi kvalitativno raziskavo, s katero sem želela pridobiti bolj poglobljen vpogled v problematiko. Zaposleni, ki so privolili v sodelovanje v kvalitativni raziskavi, so namreč odgovorili na vsa vprašanja. Na osnovi mojih izkušenj bi zato prihodnjim raziskovalcem svetovala, da tudi v prihodnje pri preučevanju prikrte diskriminacije uporabljajo predvsem kvalitativno metodo raziskovanja, saj sem s pomočjo intervjujev dobila kakovostnejše odgovore kot s pomočjo ankete. Intervjuvanci so se bolj sprostili in niso imeli težav z opisovanjem svojih izkušenj. Da bi dobili še bolj poglobljen vpogled v preučevano problematiko, bi bilo zanimivo, če bi kvalitativno raziskavo izvedli na vzorcu še bolj raznolikih profilov intervjuvancev, ki se srečujejo z različnimi omejitvami zaradi svojih določenih značilnosti.

4.3 Praktična priporočila

Zaposleni predstavljajo pomemben del organizacije, zato morajo organizacije poskrbeti za ustvarjanje primerne delovnega okolja, v katerem se spoštuje raznolikost in kjer prevladujejo prijetni odnosi, saj to pomembno bogati kulturo organizacije. Na osnovi rezultatov, predstavljenih v magistrskem delu, ugotavljam, da morajo organizacije še več pozornosti namenjati razumevanju obstoja različnih oblik diskriminacije in potencialnim situacijam ter dejavnikom, ki povečujejo možnost za diskriminiranje zaposlenih. Organizacijam svetujem, naj organizirajo različna izobraževanja na temo neposredne in

prikrite diskriminacije ter tako pomembno prispevajo k zmanjševanju pojavnosti le-te na delovnem mestu.

Na osnovi empiričnih rezultatov ugotavljam, da zaposleni diskriminacijo na delovnem mestu razumejo predvsem kot razlike v napredovanju in plači. Iz tega sklepam, da se veliko zaposlenih sploh ne zaveda, da na delovnem mestu obstajajo tudi netipične, prikrite oblike diskriminacije. Če želimo preprečiti pojavnost prikrite oblike diskriminacije na delovnem mestu, moramo najprej razumeti pojem prikrite diskriminacije in oblik, v katerih se slednja lahko kaže. Organizacijam in vodjam posledično priporočam, naj več pozornosti namenijo opazovanju in opozarjanju na prikrite oblike diskriminacije ter hitremu ukrepanju v primeru pojavnosti le-te. Tako bodo organizacije in vodje poskrbeli, da se bodo vsi zaposleni počutili sprejeto in da bodo potencialne žrtve diskriminacije imele občutek, da so slišane in zaščitene.

Diskriminacije na delovnem mestu se v določenih situacijah lahko tudi napačno tolmačijo. Rezultati empiričnega dela naloge so namreč pokazali, da se kot diskriminacijo na delovnem mestu največkrat razume kot različne možnosti (ne)napredovanj. Iz tega je razvidno, da zaposleni pogosto ne prepoznajo diskriminacije v tipičnih oblikah (spolna, prikrita itd.). Ob tem se pojavi vprašanje, ali je možnost (ne)napredovanja dejansko rezultat diskriminacije, ali so zaposleni zgolj premalo kritični in se ne zavedajo, da napredujejo tisti posamezniki, ki pokažejo, da so sposobni opravljati zahtevnejše delovne naloge. Na osnovi rezultatov pričujoče raziskave lahko zapišem, da bi se organizacije morale zavedati, da bodo zaposleni, ki doživljajo diskriminacijo na delovnem mestu, verjetneje poiskali novo zaposlitev. To pomeni, da lahko organizacije zaradi diskriminacije na delovnem mestu izgubijo ključne zaposlene, posledično je zelo pomembno, da delujejo v smeri preprečevanja le-te.

Pomembno priporočilo organizacijam in bralcem tega magistrskega dela, ki ga želim poudariti, je tudi to, da je treba sprejemati raznolikost posameznikov, vsaj dokler slednja ne vpliva na produktivnost in ne povzroča hudih trenj med zaposlenimi. Posamezniki smo si med seboj različni, imamo različne poglede, izkušnje in znanja, ki jih lahko prispevamo organizaciji in družbi. Raznolikost nam lahko pomaga, da smo bolj ustvarjalni pri reševanju izzivov ter posledično pomembno vpliva na uspešnost tima in organizacije, v kateri delujemo.

SKLEP

Diskriminacija pomeni neenako obravnavanje posameznika v primerjavi z nekom drugim zaradi spola, narodnosti, etničnega porekla itd. Obstoj diskriminacije v družbi je največkrat tudi zrcaljen v delovnem okolju. Poznamo vidno in prikrito obliko diskriminacije, vendar vse oblike diskriminacije za žrtev le-te predstavljajo hudo breme. Velik izziv predstavljajo predvsem prikrite oblike diskriminacije, ki se kažejo v obliki steklenega stropa,

materinskega zidu, skritega dela itd. Prikritih oblik se pogosto sploh ne zavedamo, posledično je malo verjetno, da zmanjšujemo njihovo pojavnost.

Cilj magistrskega dela je bil teoretično preučiti različne oblike diskriminacije na delovnem mestu. Hkrati sem z magistrskim delom želela prispevati k boljšemu razumevanju prikrite diskriminacije na delovnem mestu, da bi zaposleni in vodje znali prepoznati oblike prikrite diskriminacije ter bi opozarjali nanje. Na osnovi pridobljenega teoretičnega znanja sem izvedla kvalitativno in kvantitativno raziskavo ter empirično preučila pojav neposredne in prikrite diskriminacije na delovnem mestu.

Na osnovi empiričnega dela sem ugotovila, da se zaposleni še vedno, sicer v manjši meri, spoprijemajo z diskriminacijo na delovnem mestu. Najpogostejše so deležni spolne diskriminacije. Hkrati sem ugotovila tudi, da zaposleni pogosto ne prepoznajo različnih oblik prikrite diskriminacije na delovnem mestu. Sodeč po ugotovitvah pričujoče raziskave, je prikrita diskriminacija namreč še vedno dokaj neznan pojav, posledično ga zaposleni, tudi ko se pojavi, pogosto sploh ne zaznajo. Posledično bo treba vložiti še kar nekaj truda v to, da bo zmanjšala pojavnost prikrite diskriminacije na delovnem mestu.

Rezultati kvalitativne in kvantitativne raziskave so torej pokazali, da je diskriminacija na delovnem mestu še vedno prisotna, vendar ne v tolikšni meri, kot sem sama sprva pričakovala. To kaže, da smo v razvitem svetu očitno prerastli veliko stereotipov, ki predstavljajo temelj za diskriminacijo, kar je zelo spodbudna novica. Vsekakor se moramo vsi zavedati, da bi morali kot razvita družba stremeti k popolni odsotnosti diskriminacije v družbi in na delovnem mestu.

Da bi to dosegli, bomo morali vsi, tako posamezniki kot tudi organizacije, sistematično naslavljati ta izziv in vanj vlagati veliko truda. Ključno vlogo pri tem imajo vsekakor organizacije, ki morajo pozorno opazovati dinamiko odnosov med zaposlenimi, z zaposlenimi primerno komunicirati in skrbeti za sprejemanje drugačnosti na vseh področjih. Ustvariti je treba zdravo delovno okolje, kjer se bodo vsi zaposleni zavedali pomena raznolikosti in nenehno opozarjali na različne oblike diskriminacije ter s tem dejavno zmanjševali njihovo pojavnost.

LITERATURA IN VIRI

1. Abbas, A. A., Hussein, A. A. A. & Khali, H. H. (2017). The effect of hostile work environment on organizational alienation: the mediation role of the relationship between the leader and followers. *Asian Social Science*, 13(2), 140-158.
2. Adams, Z. O. E. (2022). Invisible labour: legal dimensions of invisibilization. *Journal of Law and Society*, 49(2), 385-405.
3. Altman, A. (2011, 1. februar). Discrimination. *Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Pridobljeno 10. marca 2021 iz <https://plato.stanford.edu/entries/discrimination/>

4. Antonio, A. & Tuffley, D. (2014). The gender digital divide in developing countries. *Future Internet*, 6(4), 673-687.
5. Arai, M., Bursell, M. & Nekby, L. (2016). The reverse gender gap in ethnic discrimination: Employer stereotypes of men and women with Arabic names. *International Migration Review*, 50(2), 385-412.
6. Ben, J., Kelly, D. & Paradies, Y. (2020). Contemporary anti-racism: a review of effective practice. V J. Solomos (ur.), *Routledge international handbook of contemporary racism* (str. 205-215). Routledge.
7. Ben-Nun Bloom, P. (2016). State-level restriction of religious freedom and women's rights: A global analysis. *Political Studies*, 64(4), 832-853.
8. Bhatia, S., Dreger, T. & Sharkey, K. (2006). The World Bank. *The Role of Legislatures in Poverty Reduction*. Pridobljeno 31. marca 2022 iz https://web.worldbank.org/archive/website01006/WEB/IMAGES/THE_ROLE.PDF
9. Bjelland, M. J., Bruyere, S. M., Von Schrader, S., Houtenville, A. J., Ruiz-Quintanilla, A. & Webber, D. A. (2010). Age and disability employment discrimination: Occupational rehabilitation implications. *Journal of occupational rehabilitation*, 20(4), 456-471.
10. Bowman, M. (2019, september). Legal Writing as Office Housework?. V *Forthcoming, Journal of Legal Education Symposium*. Dostopno na <https://ssrn.com/abstract=3491965> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3491965>
11. Bregar, L., Ograjenšek, I. & Bavdaž, M. (2005). *Metode raziskovalnega dela za ekonomiste: izbrane teme*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
12. Buchholz, K. (2022, 8. marec). Statista. *Only Twelve Countries Have Full Equal Rights for Women*. Pridobljeno 10. marca 2022 iz <https://www.statista.com/chart/17290/countries-with-most-equal-rights-for-women/>
13. Carpenter, J. (2018, 31. julij). Why men get the 'glamour work' assignments more than women. *CNN Money*. Pridobljeno 19. decembra 2021 iz <https://money.cnn.com/2018/07/31/pf/women-glamour-work/index.html>
14. Catlin, K. (2021, 5. marec). 5 Ways Allies Can Disrupt Office Housework. *Code Like A Girl*. Pridobljeno 2. februarja 2022 iz <https://code.likeagirl.io/5-ways-allies-can-disrupt-office-housework-59b64ecdc782>
15. Chang, E. H. & Milkman, K. L. (2020). Improving decisions that affect gender equality in the workplace. *Organizational Dynamics*, 49(1), 100709.
16. Chemaly, S. (2016, 22. januar). At work as at home, men reap the benefits of women's "invisible labor". *Quartz*. Pridobljeno 25. avgusta 2021 iz <https://qz.com/599999/at-work-as-at-home-men-reap-the-benefits-of-womens-invisible-labor/>
17. Chisholm-Burns, M. A., Spivey, C. A., Hagemann, T. & Josephson, M. A. (2017). Women in leadership and the bewildering glass ceiling. *American Journal of Health-System Pharmacy*, 74(5), 312-324.
18. Colella, A. & Stone, D. L. (2005). Workplace discrimination toward persons with disabilities: A call for some new research directions. V R. L. Dipboye & A. Colella (ur.),

- Discrimination at work: The psychological and organizational bases* (str. 227). Society for Industrial and Organizational Psychology.
19. Crosby, F. J., Williams, J. C. & Biernat, M. (2004). The maternal wall. *Journal of Social Issues*, 60(4), 675-682.
 20. Cuervo-Cazurra, A. & Genc, M. (2008). Transforming disadvantages into advantages: Developing-country MNEs in the least developed countries. *Journal of international business studies*, 39(6), 957-979.
 21. Davey, J. (2014). Age discrimination in the workplace. *Policy Quarterly*, 10(3).
 22. Deitch, E. A., Barsky, A., Butz, R. M., Chan, S., Brief, A. P. & Bradley, J. C. (2003). Subtle yet significant: The existence and impact of everyday racial discrimination in the workplace. *Human Relations*, 56(11), 1299-1324.
 23. Delmar, R. (2018). What is feminism?. V A. C. Herrmann (ur.), *Theorizing feminism* (str. 5-28). Routledge.
 24. Di Marco, D., Arenas, A., Giorgi, G., Arcangeli, G. & Mucci, N. (2018). Be friendly, stay well: The effects of job resources on well-being in a discriminatory work environment. *Frontiers in psychology*, 9, 413.
 25. Doyle, A. (2021, 13. avgust). What is a hostile work environment and how do you handle it?. *The Balance Careers*. Pridobljeno 18. oktobra 2021 iz <https://www.thebalancecareers.com/what-is-a-hostile-work-environment-2062007>
 26. Duffy, M. & Sperry, L. (2011). *Mobbing: Causes, consequences, and solutions*. Oxford University Press.
 27. Eaton, B. L. (2019). Pregnancy discrimination: Pregnant women need more protection in the workplace. *SDL*, 64, 244.
 28. Ely, R. J. & Kimmel, M. (2018). Thoughts on the workplace as a masculinity contest. *Journal of Social Issues*, 74(3), 628-634.
 29. European Union Agency for Fundamental Right. (2011). *Handbook on European non-discrimination law*. Pridobljeno 7. oktobra 2021 iz https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-fra-case-law-handbook_en.pdf
 30. Forshaw, S. & Pilgerstorfer, M. (2008). Direct and Indirect Discrimination: is there something in between?. *Industrial law journal*, 37(4), 347-364.
 31. Fredman, S. (2012). Anti-discrimination laws and work in the developing world: A thematic overview. Pridobljeno 7. oktobra 2021 iz <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/12129>
 32. Gilbert, J. (2008). Why I feel guilty all the time: Performing academic motherhood. *Women's Studies in Communication*, 31(2), 203-208.
 33. Hackett, R. A., Steptoe, A., Lang, R. P. & Jackson, S. E. (2020). Disability discrimination and well-being in the United Kingdom: a prospective cohort study. *BMJ open*, 10(3), e035714.
 34. Hackman, R. (2015). Women are just better at this stuff?: Is emotional labor feminism's next frontier. *The Guardian*, 8, 2015.
 35. Heilman, M. E. & Caleo, S. (2018). Combatting gender discrimination: A lack of fit framework. *Group Processes & Intergroup Relations*, 21(5), 725-744.

36. Holmes, S. & Flood, M. G. (2013). *Genders at Work: Exploring the role of workplace equality in preventing men's violence against women*. Sydney: White Ribbon Foundation.
37. Hoyt, C. L. (2010). *Women, men, and leadership: Exploring the gender gap at the top. Social and personality psychology compass*, 4(7), 484-498.
38. Iqbal, S. & Qureshi, I. A. (2012). M-learning adoption: *A perspective from a developing country. International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 13(3), 147-164.
39. Jang, S., Allen, T. D. & Regina, J. (2021). Office housework, burnout, and promotion: Does gender matter?. *Journal of Business and Psychology*, 36(5), 793-805.
40. Kalev, A. & Deutsch, G. (2018). Gender inequality and workplace organizations: understanding reproduction and change. V B. Risman, C. Froyum & W. Scarborough (ur.), *Handbook of the Sociology of Gender. Handbooks of Sociology and Social Research* (str. 257-269). Cham: Springer.
41. Khalid, S. (2020, 7. avgust). What Is Office Housework and Why Should You Stop Volunteering for It?. *Medium*. Pridobljeno 25. avgusta 2021 iz <https://betterprogramming.pub/what-is-office-housework-and-why-you-should-stop-volunteering-for-it-f750e8456b64>
42. Kibuacha, F. (2021, 6. april). *The Gender Equality Report: International Women's Day 2021* [objava na blogu]. Pridobljeno 2. marca 2022 iz <https://www.geopoll.com/blog/gender-equality-report/>
43. Kim, J. H., Oh, S. S., Bae, S. W., Park, E. C. & Jang, S. I. (2019). Gender discrimination in the workplace: effects on pregnancy planning and childbirth among South Korean women. *International journal of environmental research and public health*, 16(15), 2672.
44. Kogovšek, N. & Petković, B. (2007). *O diskriminaciji: priročnik za novinarke in novinarje*. Mirovni inštitut, Inštitut za sodobne družbene in politične študije.
45. Kogovšek, T. (2005). Zanesljivost in veljavnost v kvalitativnem in kvantitativnem raziskovanju. *Teorija in praksa*, 1(42), 256-278.
46. Kordeš, U. & Smrdu, M. (2015). *Osnove kvalitativnega raziskovanja*. Univerza na Primorskem, Založba Univerze na Primorskem.
47. Lang, K. & Lehmann, J. Y. K. (2012). Racial discrimination in the labor market: Theory and empirics. *Journal of Economic Literature*, 50(4), 959-1006.
48. Law, M. (2019, 21. december). Murphy Law Group. *Six Examples of Pregnancy Discrimination in the Workplace* [objava na blogu]. Pridobljeno 30. januarja 2021 iz <https://www.phillyemploymentlawyer.com/blog/six-examples-of-pregnancy-discrimination-in-the-workplace/>
49. Lazarov, A. S. (2017, oktober). The difference between a leader and a boss in an organization's management. *International Conference on Management and Industrial Engineering* (No. 8, str. 371-376). Niculescu Publishing House.
50. Livingston, G. & Thomas D. (2019, 16. december). Pew Research Center. *Among 41 countries, only U.S. lacks paid parental leave*. Pridobljeno 29. maja 2022 iz

<https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/12/16/u-s-lacks-mandated-paid-parental-leave/>

51. Lobe, B. (2006). Združevanje kvalitativnih in kvantitativnih metod—stara praksa v novi preobleki?. *Družboslovne razprave*, 22(53), 55-73.
52. Loh, J. (2019, 21. junij). Hidden work – tiny tasks that make molehills of work into mountains of stress. *Marketing*. Pridobljeno 17. decembra 2022 iz <https://www.marketingmag.com.au/hubs-c/interview-wrike-hidden-work/>
53. Longley, R. (2020). What is multiculturalism? Definition, theories, and examples. *ThoughtCo*. Pridobljeno 17. novembra 2022 iz <https://www.thoughtco.com/what-is-multiculturalism-4689285>
54. Lucifora, C. & Vigani, D. (2016). What if your boss is a woman? Work organization, work-life balance and gender discrimination at the workplace. *Work Organization, Work-Life Balance and Gender Discrimination at the Workplace*. IZA Discussion Paper No. 9737.
55. Manzi, F. (2019). Are the processes underlying discrimination the same for women and men? A critical review of congruity models of gender discrimination. *Frontiers in psychology*, 10, 469.
56. Mayer, D. M. (2018). How men get penalized for straying from masculine norms. *Harvard Business Review*, 8.
57. Michalos, A. C. (ur.). (2014). *Encyclopedia of quality of life and well-being research* (Vol. 171). Dordrecht: Springer Netherlands.
58. Morrisson, C. & Jütting, J. P. (2005). Women's discrimination in developing countries: A new data set for better policies. *World Development*, 33(7), 1065-1081.
59. Pager, D. & Shepherd, H. (2008). The sociology of discrimination: Racial discrimination in employment, housing, credit, and consumer markets. *Annual Review of Sociology*, 34, 181-209.
60. Parker, K. & Funk, C. (2017). Gender discrimination comes in many forms for today's working women. *Pew Research Center*, 14.
61. Perkovič, U. (2021). *Diskriminacija v organizacijah pri zaposlovanju in na delovnem mestu* (magistrsko delo). Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.
62. Petersen, T. & Saporta, I. (2004). The opportunity structure for discrimination. *American Journal of Sociology*, 109(4), 852-901.
63. Peterson L. (2019, 24 januar). What Is Mobbing at the Workplace? *Chron*. Pridobljeno 18. decembra 2021 iz <https://smallbusiness.chron.com/mobbing-workplace-43426.html>
64. Piller, I. (2016, 4. november). Language on the Move. *Stereotyped ethnic names as a barrier to workplace entry*. Pridobljeno 3. junija 2022 iz <https://www.languageonthemove.com/stereotyped-ethnic-names-as-a-barrier-to-workplace-entry/>
65. Powell, G. N. & Butterfield, D. A. (2015). The glass ceiling: what have we learned 20 years on?. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(4), 306-326.

66. Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Janjua, S. Y., Zaman, K., Raja, U. M. & Javed, Y. (2015). Empirical investigation of mobbing, stress and employees' behavior at work place: quantitatively refining a qualitative model. *Quality & Quantity*, 49(1), 93-113.
67. Rabha, M. (2022, 1. februar). How Narcissism At Work Is Destroying Your Company Culture [objava na blogu]. Pridobljeno 2. junija 2022 iz <https://blog.vantagecircle.com/narcissism-at-work/>
68. Rakshit, D. (2021, 9 junij). What Is 'Office Housework' and Why Are Women Mostly In Charge of It?. *The Swaddle*. Pridobljeno 3. junija 2022 iz <https://theswaddle.com/what-is-office-housework-and-why-are-women-mostly-in-charge-of-it/>
69. Roblek, V. (2009). Primer izpeljave analize besedila v kvalitativni raziskavi (An Example of Performing a Text Analysis in a Qualitative Research). *Management*, 4(1), 53-69.
70. Saddleton, L. (2019, 23. april). Forget the glass ceiling. The "maternal wall" is real. *Insurance business*. Pridobljeno 23. januarja 2021 iz <https://www.insurancebusinessmag.com/asia/women-in-insurance/forget-the-glass-ceiling--the-maternal-wall-is-real-165412.aspx>
71. Sandberg, S. & Grant, A. (2015). Speaking while female. *The New York Times*, 12.
72. Santuzzi, A. M. & Waltz, P. R. (2016). Disability in the workplace: A unique and variable identity. *Journal of Management*, 42(5), 1111-1135.
73. Scott, S. (2019, 5. februar). Gender Differences Within the Workplace. *Chron*. Pridobljeno 18. decembra 2021 iz <https://smallbusiness.chron.com/gender-differences-within-workplace-10512.html>
74. Soken-Huberty, E. (brez datuma). 10 Causes of Gender Inequality. Pridobljeno 18. januarja 2021 iz <https://www.humanrightscareers.com/issues/causes-gender-inequality/>
75. Stypinska, J. & Turek, K. (2017). Hard and soft age discrimination: the dual nature of workplace discrimination. *European Journal of Ageing*, 14(1), 49-61.
76. Suh, J. Y. (2021). Age discrimination in the workplace hurts us all. *Nature Aging*, 1(2), 147-147.
77. Šešerko, K. (2019). *Analiza diskriminacije na delovnem mestu* (magistrsko delo). Ljubljana: Fakulteta za upravo.
78. UNESCO. (2001). *Universal Declaration on Cultural Diversity*. Pridobljeno 13. marca 2022 iz <https://adsdatabase.ohchr.org/IssueLibrary/UNESCO%20Universal%20Declaration%20on%20Cultural%20Diversity.pdf>
79. United Nations. General Assembly. (1949). *Universal declaration of human rights* (Vol. 3381). Department of State, United States of America.
80. Uppal, S. (2005). Disability, workplace characteristics and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 26(4), 336-349.
81. Verniers, C. (2020). Behind the maternal wall: The hidden backlash toward childfree working women. *Journal of Theoretical Social Psychology*, 4(3), 107-124.

82. Weatherby, B. (2020, 21. februar). Men are more emotional at work than women, study finds. *Evening Standard*. Pridobljeno 2. junija 2020 iz <https://www.standard.co.uk/news/uk/workplace-men-women-emotions-study-millennial-a4334136.html>
83. Weidhaas, A. D. (2017). Invisible labor and hidden work. *The international encyclopedia of organizational communication*, 1-10.
84. Wilkie, D. (2018, 3.maj). SHRM. *Discrimination against older workers may be common but hard to prove*. Pridobljeno 3. novembra 2021 iz <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/employee-relations/pages/age-discrimination-.aspx>
85. Williams, J. C. (2004). Hitting the Maternal Wall-Before They Reach a "Glass Ceiling" in Their Careers, Women Faculty May Hit a "Maternal Wall". *Academe Bulletin of the American Association of University Professors*, 90, 16.
86. Wingfield, A. H. (2016). How "service with a smile" takes a toll on women. *The Atlantic*, Pridobljeno 7. februarja 2022 iz <https://www.theatlantic.com/business/archive/2016/01/gender-emotional-labor/427083/>
87. World Economic Forum. (2021). *Global Gender Gap Report 2021*. Pridobljeno 7. februarja 2022 iz <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/>

PRILOGE

Priloga 1: Intervju

1. Ste že kdaj slišali kakšne stereotipne komentarje, ki so bili namenjeni vam ali nekomu drugemu? Se vam zdi, da so ti komentarji v večji meri prisotni v delovnem okolju ali v družbi nasploh?
Če da, v kakšni obliki?
2. Ste na delovnem mestu že kdaj zaznali (ne)enakopravno obravnavo zaposlenih zaradi spola, rase itd.? Kakšne situacije so to bile? Kako v trenutni organizaciji skrbijo za enakopravno obravnavo zaposlenih ne glede na spol, raso? Je to mogoče urejeno s kakšnimi internimi pravilniki?
3. Ali ste bili na delovnem mestu kdaj v položaju, da ste bili diskriminirani? Je bil diskriminacije mogoče deležen kdo drug v vaši prisotnosti?
Če da, ali lahko, prosim, navedete konkreten primer?

(podvprašanje v primeru doživete diskriminacije):

Na podlagi česa ste bili diskriminirani – na podlagi spola, rase, materinstva, drugih psihičnih ali telesnih omejitev, zaradi opozarjanja nepravilnost v organizaciji?

4. Kako se odzovete na diskriminacijo, ki ste je sami deležni? Kako pa na diskriminacijo, ki so je deležni drugi v vaši prisotnosti?
5. O prikriti diskriminaciji govorimo, ko na videz nevtralna vedenja in komentarji, osebo postavljajo v neenakopraven položaj, jo izključujejo, ponižujejo ali kako drugače omejujejo zaradi njenega spola, rase, starosti. Ali ste bili kdaj deležni prikrite diskriminacije? Če da, lahko, prosim, navedete konkreten primer?

Spodaj so opredeljene različne oblike prikrite oblike diskriminacije, ste jih že kdaj opazili, doživeli, zaznali v svojem delovnem okolju?

- Ali se vam zdi, da imajo moški in ženske enake možnosti za napredovanje? Če da/ne, zakaj?
- Ali se vam zdi, da imajo zaposleni z otroci in brez otrok enake možnosti za napredovanje? Če da/ne, zakaj?
- Ali menite, da lahko govorimo o tem, da je določen spol bolj primeren za vodstvene položaje? Ali lahko v splošnem govorimo o tem, da so ženske/moški boljši/slabši vodje?
- Ali se vam zdi, da so bili zaposleni, ki so bolj empatični, nežni, manj samozavestni, zapostavljeni pri določenih delovnih nalogah oz. so mogoče napredovali počasneje? Če ja/ne, zakaj?
- Ali ste kdaj doživeli, opazili, občutili mobing (šikaniranje, trpinčenje) na delovnem mestu? Če da, lahko prosim razložite, kako se je mobing kazal?
- Ali se vam zdi, da je etnična drugačnost na delovnem mestu sprejemljiva? (zaposlene ženske nosijo rute, v delovnem času dovoljeni verske navade)? Kakšen se vam zdi v vašem delovnem okolju odnos do etnične drugačnosti?

6. Se vam zdi, da določen spol na delovnem mestu naredi t.i. več skritih delovnih nalog (priprava interne zabave ob koncu projekta, načrtovanje sestanka)? Ste se kdaj sami javili, z namenom, da bi uravnotežili opravljanje nalog oz. da teh stvari ne dela vedno ena in ista oseba?

Priloga 2: Anketni vprašalnik

Spol:

- Moški
- Ženski

Vpišite letnico rojstva: _____

V1 - Kakšna je vaša najvišja dosežena formalna izobrazba?

- Osnovna šola ali manj
- Poklicna šola (2 ali 3 letna strokovna šola)
- Štiriletna ali petletna srednja šola
- Višja šola
- Visoka šola - prva stopnja
- Univerzitetna izobrazba ali bolonjska druga stopnja (bolonjski magisterij)
- Znanstveni magisterij ali doktorat

V2 - Kakšen je vaš trenutni zaposlitveni status?

- Študent
- Zaposlen v javnem sektorju (uprava, šolstvo, zdravstvo, sociala, kultura idr.)
- Zaposlen v organizaciji
- Upokojenec
- Brezposeln
- Samozaposlen

V3 - V kateri dejavnosti ste zaposleni?

- Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo
- Predelovalne dejavnosti
- Gradbeništvo
- Trgovina
- Promet in skladiščenje
- Gostinstvo
- Informacijske in komunikacijske dejavnosti
- Finančne in zavarovalniške dejavnosti
- Poslovanje z nepremičninami
- Dejavnost javne uprave in obrambe
- Zdravstvo in socialno varstvo

V4 - Katero delo trenutno opravljate?

- Delo v proizvodnji
- Delo v administraciji
- Delo v finančnem oddelku

- Delo v kadrovskem oddelku
- Delo v razvojnem oddelku
- Delo v prodajnem oddelku
- Delo v nabavnem oddelku
- Vodja tima, organizacije
- Drugo

V5 - Spodaj so navedeni nekateri stereotipi, s katerimi se srečujeta oba spola v družbi.

Prosim vas, da označite svoje strinjanje s spodaj navedenimi stereotipi z izbiro od 1 do 5:

1 - Sploh se ne strinjam

2 - Se ne strinjam

3 - Se niti ne strinjam niti strinjam

4 - Se strinjam

5 - Popolnoma se strinjam

	Sploh se ne strinjam (1)	Se ne strinjam (2)	Se niti ne strinja niti strinjam (3)	Se strinjam (4)	Popolnoma se strinjam (5)
Gospodinske naloge so v tipičnih gospodinjstvih neenakomerno porazdeljene.					
Ženske in moški imajo različne karijerne priložnosti.					
Določene vere in kulture različno tretirata ženske in moške.					
Že v rani mladosti sta ženski in moški odraščala drugače, vsak z drugačnim načinom razvijanja osebnosti.					
Ženske in moški nista enakovredno prisotni v politiki.					
V družbi se smatra, da so moški fizično močnejši kot ženske.					

Prirejeno po Parker & Funk (2017).

V6 - Na delovnem mestu sem že slišal (a) stereotipne komentarje, ki so bili namenjeni meni ali pa nekemu drugemu glede:

Možnih je več odgovorov

- let
- spola
- rase
- spolne usmerjenosti
- nacionalnosti
- ekonomskega položaja posameznika
- nosečnosti / materinstva
- Drugo:
- Takšnega odgovora še nisem dobil (a), slišl (a).

Prirejeno po Wilkie (2018).

V7 - Prosim vas, da označite svoje strinjanje s trditvijo z izbiro od 1 do 5:

- 1 - Sploh se ne strinjam
2 - Se ne strinjam
3 - Se niti ne strinjam niti strinjam
4 - Se strinjam
5 - Popolnoma se strinjam

	Sploh se ne strinjam (1)	Se ne strinjam (2)	Se niti ne strinja niti strinjam (3)	Se strinjam (4)	Popolnoma se strinjam (5)
Na delovnem mestu smo vsi obravnavani enako ne glede na spol.					
Na delovnem mestu še nisem doživel (a) diskriminacije na podlagi spola.					
Trdim lahko, da sem finančno neodvisen (a).					
Moški, ki opravljajo tipično ženska dela, so lahko v družbi zasmehovani.					

Ženske v politiki so nujno potreben člen, saj znajo vzpostaviti ravnotežje.					
Verska svoboda je nujno potrebna za vzpostavitev enakopravnosti spolov.					

Prirejeno po Parker & Funk (2017).

V8 - Prosim vas, da označite, kateri spol, po vašem mnenju naredi spodnje naloge na delovnem mestu:

	MOŠKI	ŽENSKA	OBA
Pospravljanje sejne sobe po sestanku.			
Planiranje zabav in drugih dogodkov.			
Zapisovanje na sestankih.			
Priprava dokumentov pred in med sestankom.			
Načrtovanje sestankov.			
Upravljanje dokumentov in informacij po sestanku.			
Sledenje proračunu projektov.			
Mentoriranje mlajših kolegov.			
Priprava hrane in pijače za sestanke.			

Prirejeno po Jang & Allen & Regina (2021).

V9 - Kaj si predstavljate pod besedno zvezo "diskriminacija na delovnem mestu"?

Možnih je več odgovorov

- psihično nasilje
- fizično nasilje
- spolno nasilje
- razlike v napredovanju
- razlike v plači
- razlike pri dodelitvi delovnih nalog
- neprimerno izpostavljanje zaposlenega
- Drugo:

Vir: Šešerko (2019).

V10 - Kako bi ravnali, če bi občutili diskriminacijo na delovnem mestu?

Možnih je več odgovorov

- pogovor z vodjo kadrovske službe
- pogovor s prijatelji
- iskanje nove službe
- menjava delovnega mesta
- interna pritožba
- tožba na sodišču

Prirejeno po Perkovič (2021).

V11 - Prosim vas, da označite svoje strinjanje s trditvijo izrazite z izbiro od 1 do 5:

- 1 - Sploh se ne strinjam
- 2 - Se ne strinjam
- 3 - Se niti ne strinjam niti strinjam
- 4 - Se strinjam
- 5 - Popolnoma se strinjam

Zaznavanje diskriminacije, doživljanje diskriminacije na delovnem mestu mi povzroči:

	Sploh se ne strinjam (1)	Se ne strinjam (2)	Se niti ne strinja niti strinjam (3)	Se strinjam (4)	Popolnoma se strinjam (5)
žalost					
jezo					
strah					
tesnobo					
stres					
utrujenost					
slabo samopodobo					
nespečnost					
negativne misli					
prehranske motnje					
samoto					
sovražstvo					
bolezen					
psihične težave					

glavobol					
----------	--	--	--	--	--

Vir: Šešerko (2019).

V12 - Prosim vas, da označite svoje strinjanje s trditvijo izrazite z izbiro od 1 do 5:

- 1 - Sploh se ne strinjam
- 2 - Se ne strinjam
- 3 - Se niti ne strinjam niti strinjam
- 4 - Se strinjam
- 5 - Popolnoma se strinjam

Trenutna delovna organizacija naredi dovolj za zagotavljanje:

	Sploh se ne strinjam (1)	Se ne strinjam (2)	Se niti ne strinja niti strinjam (3)	Se strinjam (4)	Popolnoma se strinjam (5)
varnega delovnega okolja					
enakopravnosti invalidov na delovnem mestu					
enakopravnosti zaradi različnih etničnih in rasnih skupin					
enakopravnosti na podlagi spola					
raznolikosti glede različnih kultur na delovnem mestu					

Prirejeno po Kibuacha (2021).

V13 - O prikriti diskriminaciji govorimo, ko na videz nevtralna vedenja in komentarji, osebo postavljajo v neenakopraven položaj, jo izključujejo, ponižujejo ali kako drugače omejujejo zaradi njenega spola, rase, starosti.

Označite, katere situacije, opredeljene spodaj, ki so oblike prikrite diskriminacije, so po vašem mnenju prisotne v delovnem okolju:

Možnih je več odgovorov

- Nevidne ovire, sestavljene iz predsodkov in stereotipov, s katerimi se srečujejo ženske in preprečujejo napredovanja.
- Zaposleni, ki imajo otroke, imajo manj možnosti za napredovanje.
- Ovire pri napredovanju/zaposlovanju zaradi nosečnosti.
- Moški, ki so na delovnem mestu empatični, čustveni, so manjkrat predlagani za napredovanja.
- Šikaniranje, trpinčenje na delovnem mestu zaradi kakršnegakoli vzroka.
- Skrita opravila, vsakdanja delovna opravila, ki ne prinašajo dodane vrednosti, ampak Morajo biti opravljena, niso pa dodatno plačana.
- Etnična drugačnost avtomatsko oblikuje ovire pri zaposlovanju, napredovanju.
- Drugo:

Vir: lastno delo.

V14 - Prosim vas, da označite svoje strinjanje s trditvijo izrazite z izbiro od 1 do 5:

- 1 - Sploh se ne strinjam
 2 - Se ne strinjam
 3 - Se niti ne strinjam niti strinjam
 4 - Se strinjam
 5 - Popolnoma se strinjam

	Sploh se ne strinjam (1)	Se ne strinjam (2)	Se niti ne strinja niti strinjam (3)	Se strinjam (4)	Popolnoma se strinjam (5)
Ženske lahko uresničijo svoje delovne potenciale enako kot moški, ne glede na zahtevnost delovnega mesta					
Moški so bolj zaposljivi kot ženske.					
Ženske so odpuščene hitreje kot moški.					
Moški imajo več možnosti za razvoj kariere kot ženske.					
Moški dobijo višjo plačo in več ugodnosti na delovnem mestu kot ženske					

Delovno okolje skrbi za pravično zaposlovanje žensk in moških					
Moški več zaslužijo za enako delo kot ženske.					
Nadrejeni morajo vedeti, če želi ženska imeti družino.					
Ko ženska pride s porodniškega dopusta, je potrebna menjava delovnega mesta na nižjega zaradi bodočih bolniških odsotnosti.					
Ustrahovanje sodelavcev, nadrejenih, podrejenih je sprejemljivo, saj se tako pokaže spoštovanje in avtoriteta.					
Če moški na delovnem mestu pokaže različna čustva, je to nedopustno.					
Managerke imajo veliko več empatije v vodenju kot moški managerji.					
Zaposleni različnih etničnih kultur bi se morali na delovnih mestih prilagoditi in v delovnem času opustiti svoje navade.					

Prirjeno po Kim, Oh, Bae, Park & Jang (2019), Šešerko (2019) in Perkovič (2021).

Priloga 3: Povzetki intervjujev

INTERVJU A

1. Ste že kdaj slišali kakšne stereotipne komentarje, ki so bili namenjeni vam ali nekomu drugemu? Se vam zdi, da so ti komentarji v večji meri prisotni v delovnem okolju ali v družbi nasploh?
Če da, v kakšni obliki?

Stereotipni komentarji se večkrat slišijo v okolju nasploh, saj le-ti izhajajo večinoma še iz časov, ko so se dela delila na težka fizična dela, ki naj bi jih opravljali moški, in »nekoliko lažja dela«, ki naj bi jih opravljale ženske. Sama narava dela se je v zadnjih 50 letih zelo spremenila, saj so predvsem težka fizična dela (prenašanje težkih bremen) praktično izginila, ker je veliko pripomočkov. Stereotipi obstajajo, da ženske spadajo za štedilnik, kar z drugimi besedami pomeni skrb za gospodinjstvo in otroke. Moški smo tisti, ki opravljamo težko fizično delo, a tukaj nastane »težava«, ker je težko fizično delo že praktično izginilo.

Zame so tovrstne izjave bolj stvar konteksta, in sicer:

- v smislu humorja, ko se nekdo pošali na račun drugega,
- v smislu žaljenja, ko se neka dotična oseba poskuša prikazati slabšalno.

2. Ste na delovnem mestu že kdaj zaznali (ne)enakopravno obravnavo zaposlenih zaradi spola, rase itd.? Za kakšne situacije je šlo? Kako v trenutni organizaciji skrbijo za enakopravno obravnavo zaposlenih ne glede na spol, raso? Je to mogoče urejeno s kakšnimi internimi pravilniki?

Na samem delovnem mestu nisem nikoli zaznal neenakopravne obravnave zaradi spola, rase. Organizacije imajo velikokrat tako imenovane kodekse obnašanja, kjer je navedeno, da se morajo zaposleni med seboj spoštovati in da se ne sme delati razlik med spoli, rasami.

3. Ali ste bili na delovnem mestu kdaj v položaju, da ste bili diskriminirani? Je bil diskriminacije mogoče deležen kdo drug v vaši prisotnosti?
Če da, ali lahko, prosim, navedete konkreten primer? Na osnovi česa ste bili diskriminirani – na osnovi spola, rase, materinstva, drugih psihičnih ali telesnih omejitev, zaradi opozarjanja na nepravilnost v organizaciji?

Diskriminacijo sem doživel pred nekaj leti v drugi organizaciji v smislu različne obravnave zaposlenih z vidika oddelka zaposlenega. V primeru službenih poti, ko se je ta začela v nedeljo, so zaposleni iz marketinga in prodaje vedno dobili po opravljeni službeni poti nadomestni prosti dan. Ko sem bil na službenih poteh v tujini kot zaposleni iz financ (podporna služba), teh pravic nisem imel. Direktorici organizacije sem jasno povedal, da smo v organizaciji dve vrsti ljudi, ki so v neenakopravnem položaju. Ta anomalija se je kasneje odpravila. Drugih primerov diskriminacije v svojem poklicnem življenju nisem zaznal.

4. Kako se odzovete na diskriminacijo, ki ste je sami deležni? Kako pa na diskriminacijo, ki so je deležni drugi v vaši prisotnosti?

Diskriminacijo obsojam in v kolikor bi je bil deležen jaz ali kdo drug v moji prisotnosti, bi brez dlake na jeziku to jasno povedal, da to ni način in da naj se oseba, ki tovrstne trditve izjavlja, dvigne z ravni nizkotnosti na raven kulturne in spoštljive komunikacije in dejanj.

5. O prikriti diskriminaciji govorimo, ko na videz nevtralna vedenja in komentarji osebo postavljajo v neenakopraven položaj, jo izključujejo, ponižujejo ali kako drugače omejujejo zaradi njenega spola, rase, starosti. Ali ste bili kdaj deležni prikrite diskriminacije? Če da, lahko, prosim, navedete konkreten primer?

Ne, nisem bil deležen nobene prikrite diskriminacije.

Spodaj so opredeljene različne oblike prikrite oblike diskriminacije, ste jih že kdaj opazili, doživeli, zaznali v svojem delovnem okolju?

- Ali se vam zdi, da imajo moški in ženske enake možnosti za napredovanje? Če da/ne, zakaj?

Da; napredovanje je na osnovi sposobnosti posameznika.

- Ali se vam zdi, da imajo zaposleni z otroki in brez otrok enake možnosti za napredovanje? Če da/ne, zakaj?

Teoretično imajo enake možnosti za napredovanje, vendar kadar je napredovanje povezano z obilico dodatnega dela v času prostega časa, je absolutno v prednosti zaposleni brez otrok. To je čisto objektivna okoliščina, stvar preferenc posameznika, kaj mu predstavlja prednost v nekem trenutku. Osebnostno mi več pomeni kakovostno družinsko življenje kot stremljenje k napredovanju.

- Ali menite, da lahko govorimo o tem, da je določen spol primernejši za vodstvene položaje? Ali lahko v splošnem govorimo o tem, da so ženske/moški boljši/slabši vodja?

Tu ni pravila, da bodo moški ali ženske že zaradi spola boljši oziroma slabši vodje. Vodja mora biti v prvi vrsti uravnotežena oseba, ki ne bi zaradi moči nadrejenosti samo ukazovala in na ta način kompenzirala neke komplekse iz mladosti ali s tem kompenzirala strokovno nekompetentnost.

- Ali se vam zdi, da so bili zaposleni, ki so bolj empatični, nežni, manj samozavestni, zapostavljeni pri določenih delovnih nalogah oziroma so mogoče napredovali počasneje? Če ja/ne, zakaj?

Tega je bilo več v preteklosti, ker so bolj napredovali tisti, ki so bili glasni, medtem ko so tisti, ki bolj molčijo, obstali na točki. Pri njih se je potem pokazalo velikokrat, da po strokovni ravni niso najbolje podkovani. Ko zmanjka strokovnih argumentov, je to treba na točki odločitve razrešiti bodisi z ukazovanjem in dajanjem nekonsistentnih napotkov. V nadaljevanju to vodi do neučinkovite uporabe resursov.

- Ali ste kdaj doživeli, opazili, občutili mobing (šikaniranje, trpinčenje) na delovnem mestu? Če da, lahko, prosim, razložite, kako se je mobing kazal?

Ne, tega nisem nikoli opazil.

- Ali se vam zdi, da je etnična drugačnost na delovnem mestu sprejemljiva? (zaposlene ženske nosijo rute, v delovnem času dovoljene verske navade)? Kakšen se vam zdi v vašem delovnem okolju odnos do etnične drugačnosti?

Etnične razlike morajo bogatiti življenje nas vseh, saj nismo roboti. Vsaka kultura naj si iz svoje zakladnice potegne ven najboljše, tisto, kar se reče, da nas dela ljudi kot humane osebnosti. Vse dokler se iz te zakladnice črpa dobro, je zame osebno sprejemljivo.

6. Se vam zdi, da določen spol na delovnem mestu opravi t. i. več skritih delovnih nalog (priprava interne zabave ob koncu projekta, načrtovanje sestanka)? Ste se kdaj sami javili, z namenom, da bi uravnotežili opravljanje nalog oziroma da teh stvari ne opravlja vedno ena in ista oseba?

Osebno menim, da je to bolj stvar posameznika in njegove odprtosti (ekstravertiranosti) ali njegove introvertiranosti.

INTERVJU B

1. Ste že kdaj slišali kakšne stereotipne komentarje, ki so bili namenjeni vam ali nekomu drugemu? Se vam zdi, da so ti komentarji v večji meri prisotni v delovnem okolju ali v družbi nasploh?
Če da, v kakšni obliki?

Ne, sama nisem nikoli zaznala takšnih komentarjev, verjetno sem to zaznala kot nedolžno šalo.

2. Ste na delovnem mestu že kdaj zaznali (ne)enakopravno obravnavo zaposlenih zaradi spola, rase itd.? Za kakšne situacije je šlo? Kako v trenutni organizaciji skrbijo za enakopravno obravnavo zaposlenih ne glede na spol, raso? Je to mogoče urejeno s kakšnimi internimi pravilniki?

Ne. Organizacija nima internih pravilnikov, ki bi izrecno obravnavali enakopravno obravnavo. Organizacija mora brez pravilnikov poskušati zaposlovati na vseh delovnih mestih ustrezne kandidate ne glede na spol, raso.

3. Ali ste bili na delovnem mestu kdaj v položaju, da ste bili diskriminirani? Je bil diskriminacije mogoče deležen kdo drug v vaši prisotnosti?
Če da, ali lahko, prosim, navedete konkreten primer?
(podvprašanje v primeru doživete diskriminacije):
Na osnovi česa ste bili diskriminirani – na osnovi spola, rase, materinstva, drugih psihičnih ali telesnih omejitev, zaradi opozarjanja nepravilnost v organizaciji?

Na samem delovnem mestu nisem bila konkretno diskriminirano. A sem bila v času iskanja prve zaposlitve vprašana, kdaj nameravam imeti otroke. Seveda se tam nisem zaposlila. Tudi v času druge nosečnosti sem izgubila takratni položaj na delovnem mestu. Takrat sem vedela, da moram iskati drugo zaposlitev in sem jo tudi našla.

4. Kako se odzovete na diskriminacijo, ki ste je sami deležni? Kako pa na diskriminacijo, ki so je deležni drugi v vaši prisotnosti?

Če bi bila sama deležna diskriminacije, bi zagotovo opozorila nanjo, se pogovorila z nadrejenim, če bi bilo seveda to možno. Nikoli pa ne bi v takem okolje delovala, če ne bi bilo nujno potrebno. Tudi pri drugem vprašanju bi opozorila na diskriminacijo in bi jo poskušala nevtralizirati s svojimi dejanji. Npr. če bi sodelavka prišla po porodniškem dopustu na drugo delovno mesto, bi vprašala nadrejenega, zakaj in bi mogoče prek pogovora prišli, da se lahko sodelavka vrne na svoje prejšnje delovno mesto, če je seveda to v interesu sodelavke in vodje.

5. O prikriti diskriminaciji govorimo, ko na videz nevtralna vedenja in komentarji osebo postavljajo v neenakopraven položaj, jo izključujejo, ponižujejo ali kako drugače omejujejo zaradi njenega spola, rase, starosti. Ali ste bili kdaj deležni prikrite diskriminacije? Če da, lahko, prosim, navedete konkreten primer?

Sama prikrite diskriminacije nisem bila deležna. Ali pa je verjetno nisem zaznala, v bistvu pa se je zgodila.

Spodaj so opredeljene različne oblike prikrite diskriminacije, ste jih že kdaj opazili, doživeli, zaznali v svojem delovnem okolju?

- Ali se vam zdi, da imajo moški in ženske enake možnosti za napredovanje? Če da/ne, zakaj?

Imajo enako možnost, predvsem danes, ko v 21. stoletju ni več pomembno, kdo kaj dela.

- Ali se vam zdi, da imajo zaposleni z otroki in brez otrok enake možnosti za napredovanje? Če da/ne, zakaj?

Tudi tukaj poudarjam, da imajo enako možnosti. Predvsem zato, ker družina ni več konkretna ovira ali pa razlog, da nekdo ne bi mogel napredovati.

- Ali menite, da lahko govorimo o tem, da je določen spol primernejši za vodstvene položaje? Ali lahko v splošnem govorimo o tem, da so ženske/moški boljši/slabši vodja?

Vodstvene sposobnosti niso odvisne od spola, temveč od samega značaja in sposobnosti človeka. Dober vodja ve, kakšne naloge lahko da določenemu tipu ljudi (npr. empatičnim, mamicam, nosečnicam, glasnim, introvertiranim), da lahko nalogo opravijo odlično in tako napredujejo.

- Ali se vam zdi, da so bili zaposleni, ki so bolj empatični, nežni, manj samozavestni, zapostavljeni pri določenih delovnih nalogah oziroma so mogoče napredovali počasneje? Če ja/ne, zakaj?

Taki tipi ljudi so manj opazni in zato mogoče tudi »zapostavljeni« in s tega vidika so verjetno tudi napredovali počasneje. Taki tipi ljudi po navadi tudi niso primerni za vse vrste nalog. Dober vodja bo tudi take ljudi opazil in jim našel naloge, kjer bodo blesteli in napredovali po svoji krivulji.

- Ali ste kdaj doživeli, opazili, občutili mobing (šikaniranje, trpinčenje) na delovnem mestu? Če da, lahko, prosim, razložite, kako se je mobing kazal?

Mobing sem opazila, vodja je dal svojim podrejenim nemogoče naloge ob nemogočem času. Zaposleni nikakor ni dobil možnosti oz. priložnosti, da bi dodeljeno nalogo dobro opravil. Vodja je tudi zaposlenemu pošiljal elektronska sporočila ob neprimernih dnevih in urah ter na način, da podrejeni ni imel časa, da se pripravi in svoje naloge opravi dobro in vestno. Podrejeni se je trudil opraviti delo dobro, ampak ker mu ni uspelo, je bil v določenem času izmučen, slabe volje, brez motivacije in je tudi na koncu zamenjal službo.

- Ali se vam zdi, da je etnična drugačnost na delovnem mestu sprejemljiva? (zaposlene ženske nosijo rute, v delovnem času dovoljene verske navade)? Kakšen se vam zdi v vašem delovnem okolju odnos do etnične drugačnosti?

Osebno menim, da če so naloge opravljene in če delo teče nemoteno, je etnična drugačnost sprejemljiva. A je tudi res, da mora tudi delovno okolje preveriti oziroma se prilagoditi tam, kjer se lahko (npr. delo se lahko opravi popoldne, sestanki se lahko prilagodijo).

6. Se vam zdi, da določen spol na delovnem mestu opravi t. i. več skritih delovnih nalog (priprava interne zabave ob koncu projekta, načrtovanje sestanka)? Ste se kdaj sami javili, z namenom, da bi uravnotežili opravljanje nalog oziroma da teh stvari ne opravlja vedno ena in ista oseba?

Po navadi t. i. skrite delovne naloge pripadajo nežnejšemu spolu. Seveda se javim in tudi organiziram kdaj kakšno stvar, zato da to ne dela ena in ista oseba, vendar je to bolj izjema kot pravilo.

INTERVJU C

1. Ste že kdaj slišali kakšne stereotipne komentarje, ki so bili namenjeni vam ali nekomu drugemu? Se vam zdi, da so ti komentarji v večji meri prisotni v delovnem okolju ali v družbi nasploh?
Če da, v kakšni obliki?

Da, pogosto sem slišal. V družbi nasploh. Slovenci smo že tako zelo skregani med sabo (razdvojeni – politično). V delovnem okolju pa sem največkrat to zaznal bolj kot šalo, ne toliko kot resno obliko diskriminacije.

2. Ste na delovnem mestu že kdaj zaznali (ne)enakopravno obravnavo zaposlenih zaradi spola, rase itd.? Za kakšne situacije je šlo? Kako v trenutni organizaciji skrbijo za enakopravno obravnavo zaposlenih ne glede na spol, raso? Je to mogoče urejeno s kakšnimi internimi pravilniki?

Nisem zasledil neenakopravne obravnave, mogoče je tudi težko primerjati, ker delam v organizaciji obrambe in je tako že v splošnem v ekipi zelo malo prisoten ženski spol. V trenutni organizaciji je tako, da so podobna delovna mesta različno ovrednotena (vojaški, civilni del). V tem primeru spol, rasa niti ne vplivata toliko, ker je tako določeno z zakonodajo. Obstajajo različni pravilniki za vojaške in nevojaške osebe.

3. Ali ste bili na delovnem mestu kdaj v položaju, da ste bili diskriminirani? Je bil diskriminacije mogoče deležen kdo drug v vaši prisotnosti?
Če da, ali lahko, prosim, navedete konkreten primer?
(podvprašanje v primeru doživete diskriminacije):
Na osnovi česa ste bili diskriminirani – na osnovi spola, rase, materinstva, drugih psihičnih ali telesnih omejitev, zaradi opozarjanja nepravilnost v organizaciji?

Da, različni vodje (ki se neprestano menjavajo) imajo različne pristope in merila do sodelavcev glede na politično pripadnost.

4. Kako se odzovete na diskriminacijo, ki ste je sami deležni? Kako pa na diskriminacijo, ki so je deležni drugi v vaši prisotnosti?

Jaz diskriminacije nisem doživel, sem pa na take primere opozoril vodilne, da se dogajajo situacije, ki nakazujejo diskriminacijo. Menim, da z jasnim opozorilom lahko še veliko naredimo.

5. O prikriti diskriminaciji govorimo, ko na videz nevtralna vedenja in komentarji osebo postavljajo v neenakopraven položaj, jo izključujejo, ponižujejo ali kako drugače omejujejo zaradi njenega spola, rase, starosti. Ali ste bili kdaj deležni prikrite diskriminacije? Če da, lahko, prosim, navedete konkreten primer?

Spodaj so opredeljene različne oblike prikrite oblike diskriminacije, ste jih že kdaj opazili, doživeli, zaznali v svojem delovnem okolju?

- Ali se vam zdi, da imajo moški in ženske enake možnosti za napredovanje? Če da/ne, zakaj?

Rekel bom besedo načeloma, ker bi moralo biti takoj, sam pa sem že predolgo v organizaciji z zelo visokim številom zaposlenih moškega spola in težko sodim, kakšna je trenutna situacija enakopravnosti spola.

- Ali se vam zdi, da imajo zaposleni z otroki in brez otrok enake možnosti za napredovanje? Če da/ne, zakaj?

Da imajo, družina res ne more biti ovira za napredovanje, gledano s strani delodajalca.

- Ali menite, da lahko govorimo o tem, da je določen spol primernejši za vodstvene položaje? Ali lahko v splošnem govorimo o tem, da so ženske/moški boljši/slabši vodja?

V civilnem delu ministrstva ni popolnoma nobenih razlik, v vojaškem delu pa vsekakor menim, da so moški primernejši zaradi posebnih razlik med spoloma (biološke, interesne – privzgojene razlike).

- Ali se vam zdi, da so bili zaposleni, ki so bolj empatični, nežni, manj samozavestni, zapostavljeni pri določenih delovnih nalogah oziroma so mogoče napredovali počasneje? Če ja/ne, zakaj?

Žal je ravno nasprotno, tovrstne osebe v javni upravi in vojski hitreje napredujejo, ker so nemoteči za nadrejene oziroma poveljnike.

- Ali ste kdaj doživeli, opazili, občutili mobing (šikaniranje, trpinčenje) na delovnem mestu? Če da, lahko, prosim, razložite, kako se je mobing kazal?

Sam mobinga ali šikaniranja nisem doživel. V primeru, če bi ga, bi v prvem koraku takoj zamenjal delovno mesto in tako zamenjal toksično delovno okolje.

- Ali se vam zdi, da je etnična drugačnost na delovnem mestu sprejemljiva? (zaposlene ženske nosijo rute, v delovnem času dovoljene verske navade)? Kakšen se vam zdi v vašem delovnem okolju odnos do etnične drugačnosti?

V civilnih ustanovah, da, v vojaški organizaciji pa je predpisana uniforma, ki je za vse enaka. Odnos do etnične drugačnosti v naši organizaciji ni problematičen.

6. Se vam zdi, da določen spol na delovnem mestu opravi t. i. več skritih delovnih nalog (priprava interne zabave ob koncu projekta, načrtovanje sestanka)? Ste se kdaj sami javili, z namenom, da bi uravnotežili opravljanje nalog oziroma da teh stvari ne opravlja vedno ena in ista oseba?

Da – določen spol naredi več skritih delovnih nalog. Po mojem mnenju seveda ženski spol. Kdaj pa kdaj sem se tudi sam javil – redkokdaj. Iskreno pa ne vem, zakaj ne večkrat, verjetno ker je zelo velikokrat delo opravljeno, preden se spomnim sam osebno.

INTERVJU D

1. Ste že kdaj slišali kakšne stereotipne komentarje, ki so bili namenjeni vam ali nekomu drugemu? Se vam zdi, da so ti komentarji v večji meri prisotni v delovnem okolju ali v družbi nasploh?
Če da, v kakšni obliki?

Ja, sem. Velikokrat se prenesejo navade, stereotipi iz družbe tudi v delovno okolje in zato so lahko tudi delovna okolja zelo toksična za hendikepirane ljudi. Veš čas pogovora bom uporabljala besedno zvezo hendikepiran // omejen človek, ker invalidna oseba ni enako. Invalidna oseba je po neposrednem prevodu iz latinščine oseba, ki je neveljavna v družbi (ang. izraz invalid). Že z besedo invalid lahko prizadenemo marsikoga, ker neposreden prevod pomeni neveljaven. Zato je zame najhujši komentar, ki ga dobim zelo velikokrat, da sem invalid in prikrajšana za življenje. Poleg tega še večkrat slišim, predvsem v šolskih dneh, da je z mano trikrat več dela oziroma z mano porabijo trikrat več časa, kot z normalnimi ljudmi.

Večkrat se pojavlja tudi stereotip, da je tvoj partner tudi tvoj asistent, kar niti malo ni res. Ljudje v trgovini se recimo pogovarjajo z mojim asistentom, namesto mene, ker me ne dojemajo kot sposobne osebe. Doživela sem tudi negativno izkušnjo na izmenjavi, kjer me osebni asistent po več dni ni prišel pogledat. Problem pa je tudi fetišizem do invalidov.

2. Ste na delovnem mestu že kdaj zaznali (ne)enakopravno obravnavo zaposlenih zaradi spola, rase itd.? Za kakšne situacije je šlo? Kako v trenutni organizaciji skrbijo za enakopravno obravnavo zaposlenih ne glede na spol, raso? Je to mogoče urejeno s kakšnimi internimi pravilniki?

Zdi se mi, da so moški, predvsem če gledamo z mojega zornega kota, kot hendikepirana oseba, so zagotovo moški boljše sprejeti kot ženske. Kot situacijo lahko opredelim že sam pogovor, so bolj slišani, večkrat obvelja njihovo mnenje. Drugače če gledam odnose med sodelavci, še nikoli nisem opazila neke očitne diskriminacije. Trenutno v organizaciji nimajo prav nič posebnih pravilnikov glede enake obravnave, a je res, da so zaposleni generacija milenijcev, mladi ljudje, kar mogoče pove, da niti določenih stereotipov ne poznajo več.

3. Ali ste bili na delovnem mestu kdaj v položaju, da ste bili diskriminirani? Je bil diskriminacije mogoče deležen kdo drug v vaši prisotnosti?
Če da, ali lahko, prosim, navedete konkreten primer?

(podvprašanje v primeru doživete diskriminacije):

Na osnovi česa ste bili diskriminirani – na osnovi spola, rase, materinstva, drugih psihičnih ali telesnih omejitev, zaradi opozarjanja nepravilnost v organizaciji?

Trenutno delam kot prostovoljka v pravni svetovalnici. Glede na to, da bi morali poznati v drobovje določena pravila, je včasih malo drugače. Diskriminirana sem bila čisto s fizičnega vidika, ker so morali dodatno zame pred vhod dodati klančino in tako niso prilagodili okolja, kakršnega potrebujem. Po zakonodaji bi mi morali to omogočiti, da sama niti ne bi smela reči oziroma namigniti, da potrebujem klančino. Kot diskriminirana zaradi svojega znanja, izobrazbe, izkušenj pa niti nisem bila, mogoče zgolj nisem dobila tako zapletenih nalog, ker ne morem biti tako dolgo osredotočena. A je težava tudi, ker mi velikokrat ni omogočena pomoč, da pokažem, kaj znam, ker potrebujem tipkarja.

4. Kako se odzovete na diskriminacijo, ki ste je sami deležni? Kako pa na diskriminacijo, ki so je deležni drugi v vaši prisotnosti?

Največkrat se odzovem čustveno, me prizadene. A je razlika v tem, ali diskriminacijo pričakujem ali jo ne. Če jo pričakujem, me seveda moti, ampak me ne razjezi. Če je ne pričakujem, me pa zelo

užalosti, potre. V primeru, da me je to zelo negativno presenetilo, sem tudi že doživela panični napad. Če opazim, da je nekdo drug diskriminiran, velikokrat opozorim po že nastali situaciji in obrazložim, kaj se mi ni zdelo OK.

5. O prikriti diskriminaciji govorimo, ko na videz nevtralna vedenja in komentarji osebo postavljajo v neenakopraven položaj, jo izključujejo, ponižujejo ali kako drugače omejujejo zaradi njenega spola, rase, starosti. Ali ste bili kdaj deležni prikrite diskriminacije? Če da, lahko, prosim, navedete konkreten primer?

Spodaj so opredeljene različne oblike prikrite oblike diskriminacije, ste jih že kdaj opazili, doživeli, zaznali v svojem delovnem okolju?

- Ali se vam zdi, da imajo moški in ženske enake možnosti za napredovanje? Če da/ne, zakaj?

Ne, pri ženski se takoj čuti dilema, ali bo imela družino ali ne, so bolj čustvene in zato malo v ozadju.

- Ali se vam zdi, da imajo zaposleni z otroki in brez otrok enake možnosti za napredovanje? Če da/ne, zakaj?

Ne, ker je samodejno več bolniških odsotnosti, prioritete so tudi v glavi drugje.

- Ali menite, da lahko govorimo o tem, da je določen spol primernejši za vodstvene položaje? Ali lahko v splošnem govorimo o tem, da so ženske/moški boljši/slabši vodja?

Ne, vse je odvisno od tega, kako je določen spol karakterno in čustveno zrel. Spol po mojem mnenju tukaj nima vpliva.

- Ali se vam zdi, da so bili zaposleni, ki so bolj empatični, nežni, manj samozavestni, zapostavljeni pri določenih delovnih nalogah oziroma so mogoče napredovali počasneje? Če ja/ne, zakaj?

Včasih se mi zdi, da so že takoj utišani, mogoče je bolj vezano na spol. Ker si ženska, se večkrat sliši »ne bit glasna«. Posledično se zato ne morejo preriniti v ospredje in pokazati svoje zmožnosti.

- Ali ste kdaj doživeli, opazili, občutili mobing (šikaniranje, trpinčenje) na delovnem mestu? Če da, lahko, prosim, razložite, kako se je mobing kazal?

Ne to pa ne, kar sem zelo zadovoljna, da kljub vsemu, da vemo, da se dogaja, da še nisem doživela na lastni roki.

- Ali se vam zdi, da je etnična drugačnost na delovnem mestu sprejemljiva? (zaposlene ženske nosijo rute, v delovnem času dovoljene verske navade)? Kakšen se vam zdi v vašem delovnem okolju odnos do etnične drugačnosti?

Burke se mi zdijo sprejemljive, sam na tak način tudi pokažemo odprtost, družba pokaže zrelost. Kar se pa tiče nekih verskih navad, bi to lahko mogoče povezali z odhodi na pavze, cigarete, ki jih zaposleni vmes koristijo. Je pa tukaj verjetno še ogromno za sprejeti v družbi, da ni še nekih dodatnih opazk potem na delovnem mestu.

6. Se vam zdi, da določen spol na delovnem mestu opravi t. i. več skritih delovnih nalog (priprava interne zabave ob koncu projekta, načrtovanje sestanka)? Ste se kdaj sami javili, z namenom, da bi uravnotežili opravljanje nalog oziroma da teh stvari ne opravlja vedno ena in ista oseba?

Po trenutnih izkušnjah se mi zdi, da vsi delajo vse. Mogoče res ženske skrbijo za darila za rojstne dneve, ampak ženske imajo zelo velikokrat vlogo mame in gospodinje tudi v profesionalnih okoljih (čistilke, tajnice). Nekdo, ki nekoga podpira, je vedno v ozadju osnova matere. Sama se javim po svojih zmožnostih, včasih kakšnih stvari fizično ne morem opraviti, zato se potem tudi ne javim.