

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

POLOŽAJ ŽENSK NA TRGU DELA V EVROPSKI UNIJI

Ljubljana, september 2007

ANITA RITUPER

IZJAVA

Študentka Anita Rituper izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom doc. dr. Tjaše Redek, in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 26.9.2007

Podpis: _____

KAZALO

1. UVOD	1
2. DISKRIMINACIJA NA TRGU DELA	2
2.1. OPREDELITEV OSNOVNIH POJMOV	2
2.2. OBLIKE SPOLNE DISKRIMINACIJE	3
2.3. POKLICNA SEGREGACIJA	4
2.4. KRATKA OPREDELITEV VLOGE ŽENSK V PRETEKLOSTI	6
2.5. STEREOTIPI O ŽENSKAH	7
2.6. TIPIČNE LASTNOSTI ŽENSK IN MOŠKIH	8
3. ŽENSK NA TRGU DELA	10
3.1. ZAPOSLENOST ŽENSK	10
3.2. PODROČJA ZAPOSLOVANJA ŽENSK	13
3.3. BREZPOSELNOST ŽENSK	14
3.4. IZOBRAŽENOST ŽENSK	16
3.5. PROBLEMI ŽENSK PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE	20
3.5.1. NEENAKOST V POLOŽAJU	20
3.5.1.1. <i>Vrzel med spoloma v zaslužku</i>	20
3.5.1.2. <i>Svetovni indeks vrzeli med spoloma 2006</i>	23
3.5.2. ŽENSK IN DRUŽINA	26
3.5.3. ŽENSK IN OBLAST	28
3.5.3.1. <i>Ženske v politiki</i>	29
3.5.3.2. <i>Ženske na vodilnih položajih v gospodarstvu</i>	32
3.5.4. SPOLNO NADLEGOVANJE NA DELOVNEM MESTU	34
4. PRAVNI VIRI ZA PREPREČEVANJE DISKRIMINACIJE ŽENSK NA TRGU DELA	37
4.1. MEDNARODNI PRAVNI VIRI S PODROČJA ENAKOSTI SPOLOV	37
4.1.1. ORGANIZACIJA ZDRUŽENIH NARODOV	37
4.1.2. MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA	39
4.1.3. SVET EVROPE	40
4.1.4. EVROPSKA UNIJA	40
4.2. SLOVENSKI PRAVNI VIRI S PODROČJA ENAKOSTI SPOLOV	44
5. PRIHODNJI TRENDI ZAPOSLOVANJA ŽENSK	45
6. ZAKLJUČEK	48
LITERATURA	49
VIRI	51
PRILOGE	

1. UVOD

V zadnjem desetletju je opazna znatna sprememba v položaju žensk na trgu dela, ki odraža enega izmed najbolj presenetljivih trendov na trgu dela v Evropski uniji (v nadaljevanju EU). Položaj žensk naj bi izboljšala naraščajoča stopnja zaposlenosti, padanje stopnje brezposelnosti in naraščajoče priložnosti, ki se kažejo v višji stopnji izobrazbe za ženske. Toda podrobnejša analiza pokaže, da je položaj žensk na trgu dela še vedno slabši od položaja moških, saj glavne vrzeli in ovire ostajajo, in te vedno pomenijo slabši položaj žensk. Razlike med spoloma v stopnji zaposlenosti, brezposelnosti, oblikah zaposlitve, zaslužku in priložnostih ter obstoj horizontalne in vertikalne segregacije, predstavljajo dejavnike, ki pomenijo slabši položaj žensk v primerjavi z moškimi na trgu dela, in ki predstavljajo obstoj diskriminacije na podlagi spola.

Načelo enakosti med spoloma predstavlja temeljno načelo človekovih pravic in nesporno eno temeljnih demokratičnih določil sodobne družbe. Zapisano je v vseh pomembnih mednarodnih in nacionalnih pravnih virih držav s področja enakosti spolov in pomeni obvezo vsake države k izpolnitvi. Toda dejansko stanje se mnogokrat razlikuje od pravnega, kar se kaže tudi v neenakem položaju žensk na trgu dela. Le z zavzemanjem celotne družbe tako moških kot žensk, ozaveščanjem in uvedbo različnih programov, politik in aktivnosti tako na mednarodni kot tudi na nacionalni ravni vsake posamezne države, bo mogoče postopoma zmanjšati in omiliti nastale vrzeli med spoloma.

Namen mojega diplomskega dela je predstaviti položaj žensk na trgu dela in proučiti obstoj ključnih vrzeli v zaposlovanju med spoloma ter hkrati ugotoviti, ali so ženske res podvržene neenakemu obravnavanju oziroma diskriminaciji na trgu dela. Prav tako sem želela predstaviti najpomembnejše pravne vire, ki predstavljajo ključni pripomoček za boj proti neenakosti na podlagi spola.

Diplomsko delo je vsebinsko razdeljeno na štiri dele. V prvem delu opredelim ključne pojme diskriminacije in enakosti spolov, predstavim oblike spolne diskriminacije in poklicne segregacije ter na kratko predstavim položaj žensk v preteklosti. Prav tako podrobneje proučim različne stereotipe o ženskah in lastnosti posameznega spola, ki naj bi predstavljali neke vrste izhodišče za neenakost v položaju med spoloma na trgu dela.

V drugem delu predstavim položaj žensk na trgu dela, in sicer podatke o zaposlenosti, brezposelnosti, področjih zaposlovanja in izobraževanja ter ključnih problemih, s katerimi se ženske srečujejo pri iskanju svoje zaposlitve. Pri tem se osredotočim predvsem na vrzel med spoloma v zaslužku in vrzel med spoloma, izračunanega na podlagi svetovnega merila, prav tako pa tudi na problem usklajevanja poklicnega in družinskega življenja. Podrobneje proučim še prisotnost žensk v najvišjih organih odločanja politike in gospodarstva.

V tretjem delu predstavim pomembnejše pravne vire za preprečevanje diskriminacije med spoloma na trgu dela najpomembnejših mednarodnih organizacij in EU ter hkrati predstavim pomembnejše pravne vire na področju enakosti spolov v Sloveniji. Sledi še zadnji del, kjer opredelim svoja stališča glede položaja žensk na trgu dela in podam nekatere predloge, ki bi po mojem mnenju nekoliko omilili nastale vrzeli med spoloma.

2. DISKRIMINACIJA NA TRGU DELA

Načelo enakosti žensk in moških predstavlja temeljno določbo v vseh pomembnih mednarodnih in nacionalnih dokumentih posameznih držav in pomeni prepoved zapostavljanja žensk in moških na osnovi spola na vseh področjih njihovega življenja. Načelo enakega obravnavanja predstavlja eno najosnovnejših zahtev v sodobni demokratični družbi in njegovo nespoštovanje pomeni izvajanje diskriminacije. Brez pravnega varstva pred diskriminacijo na osnovi spola ne bi bilo mogoče vzpodbujati in koristiti sposobnosti obeh spolov. Toda pravno varstvo pred diskriminacijo mnogokrat ne zadostuje za zagotavljanje enakega obravnavanja žensk in moških v praksi, saj se dejansko stanje v mnogih primerih razlikuje od pravnega.

2.1. OPREDELITEV OSNOVNIH POJMOV

Beseda diskriminacija izvira iz latinske besede *discrimen* (meja, pregrada, razlika) in pomeni razločevanje, razlikovanje, zapostavljanje in priznavanje manjših pravic ali ugodnosti v primerjavi z drugimi (Tavzes, Adlešič, 2006, str. 226). Ločimo več vrst diskriminacije, med drugim tudi spolno, rasno, gospodarsko, politično in versko.

Samuelson in Nordhaus (2005, str. 257) opredeljujeta ekonomsko razlago diskriminacije. Ta nastane, ko se pojavijo ekonomske razlike med ljudmi zaradi nepomembnih osebnih značilnosti ljudi, kot so rasa, spol, spolna usmerjenost ali vera. Diskriminacija običajno vključuje ali (a) neenako obravnavanje ljudi zaradi njihovih osebnih značilnosti ali (b) dejanja, ki imajo sovražen vpliv na določene skupine.

Konvencija Mednarodne organizacije dela o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih opredeljuje pojem diskriminacije kot (C111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, št. 111, 1. člen):

- a) vsako razlikovanje, izključevanje ali dajanje prednosti, ki temelji na rasi, barvi kože, spolu, veri, političnem prepričanju, nacionalnem ali socialnem poreklu, ki povzroči učinek izničevanja ali ogrožanja enakih možnosti ali enake obravnave pri zaposlovanju ali poklicih;

- b) vsako drugo razlikovanje, izključevanje ali dajanje prednosti, ki ima učinek izničevanja ali ogrožanja enakih možnosti ali enake obravnave pri zaposlovanju ali poklicih.

Vsako razlikovanje, izključevanje ali dajanje prednosti, ki temelji na zahtevani stopnji kvalifikacije za določeno zaposlitev, po tej opredelitvi ne pomeni diskriminacije.

Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk opredeljuje izraz »diskriminacija žensk« kot vsakršno razlikovanje, izključevanje ali omejevanje, ki temelji na podlagi spola, katerega posledica ali namen je ogroziti ali onemogočiti ženskam priznavanje, uresničevanje ali uveljavljanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin na podlagi enakosti moških in žensk, ne glede na njihov zakonski stan, na političnem, ekonomskem, socialnem, kulturnem, državljskem ali kateremkoli drugem področju (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 1979, 1. člen).

Enakost žensk in moških oziroma enakost spolov pomeni priznavanje načela enakih pravic in enake obravnave žensk in moških. Pomeni enako prepoznavnost, vlogo, moč, položaj in udeležbo obeh spolov na vseh področjih javnega in zasebnega življenja. Enakost spolov je nasprotje neenakosti, toda ne različnosti spolov, in skuša vzpodbuditi polno sodelovanje žensk in moških v družbi (Kozmik, 1998, str. 16).

2.2. OBLIKE SPOLNE DISKRIMINACIJE

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

Odkrita spolna diskriminacija se nanaša na neenako in škodljivo obnašanje, ki je tipično namerno, zelo opazno in brez težav zabeleženo. Ta oblika spolne diskriminacije je lahko nezakonita ali tudi zakonita pod obstoječo zakonodajo države. Primeri odkrite spolne diskriminacije vključujejo spolno nadlegovanje, opolzki govor in šale, fizično nasilje in ostale oblike očitnega neenakega obravnavanja v družbi, na delovnem mestu, v politiki, religiji, pravu in na ostalih področjih (Benokraitis, Feagin, 1995, str. 39).

Prikrita spolna diskriminacija se nanaša na neenako in škodljivo obnašanje, ki je manj opazno in očitno kot pri odkriti spolni diskriminaciji. Ta oblika spolne diskriminacije mnogokrat ni opazna, ker je večina ljudi to obnašanje sprejela kot normalno, naravno in običajno (Benokraitis, Feagin, 1995, str. 41). Primer take oblike spolne diskriminacije je splošno

mišljenje ljudi, da ženske niso tako sposobne in inteligentne kot moški, zato naj raje zasedajo nižja delovna mesta ali ostajajo doma in skrbijo za družino.

Skrita spolna diskriminacija vključuje tista diskriminatorna dejanja, ki opredeljujejo obnašanje ljudi kot skrito, namerno in zahrbtno in ima v ozadju določen motiv. To obliko spolne diskriminacije je težko dokazati, saj so dokazi lahko neohranjeni ali nedostopni, žrtve se mnogokrat tudi ne zavedajo, da jim je bilo storjeno krivično dejanje, ali se pa preveč bojijo, da bi spregovorile. Primeri take oblike diskriminacije so manipulacije, skrita maščevanja, sabotaze in podobno (Benokraitis, Feagin, 2005, str. 122).

Spolno diskriminacijo lahko delimo tudi na neposredno (direktno) in posredno (indirektno). Do pojava neposredne diskriminacije pride takrat, ko je ena oseba obravnavana manj ugodno od druge osebe oziroma, če je bila ali bi bila tako obravnavana v primerljivi situaciji na katerikoli osnovi, ki prepoveduje diskriminacijo (npr. spol). Posredna diskriminacija se pa pojavi, kjer na videz nevtralne določbe, kriteriji ali prakse delujejo tako, da postavljajo osebe določenega spola v slabši položaj v primerjavi z osebami drugega spola. To pa ne drži v primerih, ko je takšna določba, kriterij ali praksa objektivno utemeljena z legitimnimi cilji, sredstva za doseg teh ciljev pa so primerna in potrebna (Combating Discrimination, 2006, str. 13–14). Pri posredni diskriminaciji ni nujno, da obstaja namen za diskriminatorno dejanje, ampak je poudarek na učinku tega dejanja, ki ima posledično negativen vpliv (Noon, Blyton, 2002, str. 276).

V nekaterih pravnih ureditvah se kot poseben protidiskriminacijski ukrep negativnim oblikam diskriminacije uveljavlja pozitivna diskriminacija. Pozitivna diskriminacija pomeni prednostno oziroma ugodnejše pravno obravnavanje ali dostop določenih kategorij posameznikov do pravic, ki so sicer vsem pravnim naslovljencem zagotovljene v enakem obsegu in pod enakimi pogoji (Flander, 2003, str. 76). V širšem pomenu pozitivna diskriminacija, poleg priznavanja posebnega pravnega položaja in posebnih pravic, vključuje še uveljavljanje ukrepov za povečevanje možnosti za zaposlovanje in enakovredno udeležbo v družbenem življenju, programov zaposlovanja in napredovanja na delovnem mestu, programov posebne pomoči, varstva socialno najbolj ranljivih skupin in podobno (Flander, 2004, str. 101).

2.3. POKLICNA SEGREGACIJA

Poklicna segregacija obstaja, ko je določeni spol nesorazmerno zastopan v določenih poklicih glede na njegovo sorazmerno udeležbo v delovni sili na trgu dela. Obstajajo različne stopnje poklicne segregacije, ki so odvisne od ločitve trga dela v prevladujoče moške in ženske poklice. Ločimo dve vrsti poklicne segregacije, in sicer horizontalno in vertikalno (Wilson, 2003, str. 16–17).

Horizontalna poklicna segregacija obstaja, ko se moški in ženske zaposlujejo v različnih poklicih, kar pomeni, da v okviru celotne zaposlitvene strukture prevladujejo v določenih poklicih ženske in v določenih moški.¹ Vertikalna poklicna segregacija pa obstaja, ko se moški in ženske zaposlujejo na različnih položajih v okviru istega poklica oziroma poklicne skupine² (Melkas, Anker, 2003, str. 2). Pri slednji velja, da običajno moški zasedajo vodilna in prestižnejša delovna mesta, medtem ko so ženske zaposlene na nižjih in manj zahtevnih delovnih mestih.

Anker (1998) pri delitvi poklicev na moške in ženske le-te definira kot spolno dominantne poklice, če je v določenem poklicu zaposlenih vsaj osemdeset odstotkov delavcev, ki so bodisi moškega bodisi ženskega spola (to pomeni vsaj štiri zaposlene ženske na enega zaposlenega moškega oziroma vsaj štiri zaposlene moške na eno zaposleno žensko) (Anker, Melkas, Korten, 2003, str. 18).

Po mnenju Ankerja (2001, str. 129) ima pojav poklicne segregacije številne negativne učinke, kot so rigidnost trga dela in ekonomska neučinkovitost, neizkoriščenost človeških virov, slabši položaj žensk in vzdrževanje spolne neenakosti ter s tem posledično neenakosti v plačilu.

Williams v svoji raziskavi (1995), kjer je proučevala štiri vrste poklicev, in sicer poklic medicinske sestre, učiteljice v osnovni šoli, knjižničarke in socialne delavke, dokazuje, da moški zaslužijo višji dohodek, tudi, če so zaposleni v poklicih kjer prevladujejo ženske. Prav tako pa tudi v ženskih poklicih obstaja vertikalna segregacija, saj moški zasedajo višja delovna mesta kot ženske v okviru istega poklica (npr. v primeru učiteljev v osnovni šoli, ženske učiteljice ponavadi poučujejo nižje razrede, medtem ko so učitelji poučujejo višje razrede ali pa so zaposleni kot predstavniki šol).

Po proučevanju Kauppinena in sodelavcev (1989) vodi polarizacija trga dela po spolu v kvalitativne razlike med moškim in ženskim delom. Raziskave so pokazale, da tipično ženski poklici vključujejo manj odločanja in neodvisnega načrtovanja kot tipično moški poklici, prav tako pa so bolj omejeni v času in prostoru ter bolj dolgočasni in monotoni (Melkas, Anker, 2003, str. 3).

Touhey (1974) je v svoji študiji dokazal, da prisotnost žensk v poklicih zniža ugled posameznega poklica. Pri tem je proučeval dve skupini študentov, kjer sta bila prisotna oba spola. Prvi skupini je dodelil nalogo naj rangira pet visokokvalificiranih poklicev, kot so poklici v pravu in medicini, po ugledu in želenosti zaposlitve, še pred tem pa jim je povedal dodatno informacijo, da se v obdobju naslednjih petindvajset do trideset let pričakuje velik

¹ Poklici, ki veljajo za tipično ženske poklice so: medicinska sestra, knjižničarka, varuška, gospodinja, frizerka, učiteljica v osnovni šoli, tajnica, socialna delavka, kozmetičarka in še mnogi drugi poklici, predvsem v storitvenem sektorju. Poklici, značilni za moške pa so predvsem tehnični, npr. pilot, mehanik, informatik, matematik, strojnik, varnostnik, vojaški oficir, policist in podobno.

² Npr. zdravnik in medicinska sestra, direktor in tajnica, pilot in stewardesa in podobno.

porast žensk, ki bodo zaposlene v teh poklicih. Tudi drugi skupini je dodelil isto nalogo, toda brez dodatne informacije, ki jo je povedal prvi skupini. Študentje v prvi skupini so izbrane visokokvalificirane poklice ocenili nižje kot študentje v drugi skupini. Ta izsledek je tako v skladu s trditvijo, da je status določenega poklica višji, če je v njem zaposlenih več moških kot žensk (Archer, Lloyd, 1992, str. 239–240).

Po proučevanju Robinsona (2001, str. 162), naj bi vsi zaposleni v ženskih poklicih prejeli relativno nižji dohodek v primerjavi z zaposlenimi v moških poklicih, kar pomeni, da so tako moški in ženske, ki so zaposleni v istem poklicu, plačani manj čim višji je delež žensk zaposlenih v tej vrsti poklica.

Kljub temu, da ženske zasedajo slabša in nižje plačana delovna mesta, pa rezultati novejših študij ekonomistov pravijo, da so ženske bolj zadovoljne s svojo zaposlitvijo kot moški. Pri tem raziskovalci podajajo dve razlagi. Prva se nanaša na pričakovanja glede zaposlitve, saj so le-ta pri ženskah nižja kot pri moških in zato posledično hitreje izpolnjena. Druga pa poudarja značilnosti, ki so povezane z ženskimi poklici (npr. nižji zaslužek), in s katerimi se ženske sprijaznijo, saj opravljajo »žensko« delo. Obstaja pa izjema, če se ženske zaposlijo v moških poklicih, saj so takrat njihova pričakovanja višja in težje izpolnjena. Rezultati študij kažejo, da so ženske v moških poklicih manj zadovoljne kot ženske, ki so zaposlene v tradicionalno ženskih poklicih (Bender, Donohue, Heywood, 2005, str. 479–481).

2.4. KRATKA OPREDELITEV VLOGE ŽENSKÉ V PRETEKLOSTI

Razlike v delitvi dela med spoloma izvirajo iz obdobja lovske-nabiralnih kultur, ki so obstajale pred več tisoči leti. To so bile družbe v katerih so moški obdelovali zemljo, hodili na lov za hrano in varovali svoje družine pred nevarnostmi, medtem ko so ženske skrbele za otroke, nabirale rastlinske plodove in izdelovale orodja za nabiranje in shranjevanje hrane. Ta delitev dela je oblikovala osnovo za družbeno strukturo, ki je delovala zelo dobro. Prav zaradi svoje učinkovitosti naj bi se delitev dela nadaljevala še v modernem času (Ivy, Backlund, 2004, str. 64–65).

Skozi zgodovino je bila ženskam pripisana njihova naravna vloga, ki se je kazala skozi materinstvo in gospodinjstvo, medtem ko so moški služili denar in tako predstavljali glavnega hranilca družine. Ženske in moški so imeli v družbi različne vloge, vendar so bile ženske pri tem v podrejenem položaju, saj niso bile zaposlene, ampak so bile omejene na dom in družino ter s tem ekonomsko odvisne od svojega moža. Položaj žensk se je začel spreminjati šele v kapitalizmu, ko je razvoj industrializacije povzročil veliko povpraševanje po dodatni delovni sili, in s tem množično zaposlovanje žensk in otrok. Ženske so za isto delo in ob enakih, predvsem zelo slabih delovnih pogojih, prejemale nižje plačilo od moških, kar je bilo v tedanjem času utemeljeno z njihovo šibkostjo, nosečnostjo in neizobraženostjo. Ženske prav tako niso imele volilne pravice. Veliko povpraševanje po ženski delovni sili se je

pojavi tudi v obdobju obeh svetovnih vojn, ko je primanjkovalo moške delovne sile, ki se je borila na vojnih bojiščih. To je bilo obdobje, ko so se ženske zaposlovale v poklicih, ki so po tradiciji pripadali moškim. Po končani drugi svetovni vojni so se ženske kljub pridobljenemu znanju morale opustiti ta delovna mesta in se vrniti k delu na domu.

Zaradi podrejenosti svojega položaja skozi zgodovino so ženske z različnimi gibanji poskušale izboljšati svoj položaj. Konec 19. in v začetku 20. stoletja so se ženske borile za volilno pravico, njihov položaj pa se je močno spremenil po drugi svetovni vojni, ko je bila skoraj v vseh deželah uzakonjena pravica do enakega plačila za enako delo in enakopravnost pri zaposlovanju. Kljub obsežni zakonodaji v današnjem času, ki ureja področje enakosti spolov, se ženske pri svojem delu srečujejo s številnimi omejitvami in stereotipi, ki poudarjajo njihovo tradicionalno vlogo iz preteklosti, in s tem posledično nižje vrednotijo njihov prispevek na trgu dela.

2.5. STEREOTIPI O ŽENSKAH

Stereotipiziranje pomeni presojanje ljudi glede na značilnosti, ki veljajo za skupino, kateri le-ti pripadajo. Temelji na prepričanju, da imajo ljudje v okviru določene skupine podobne lastnosti in obnašanje. Pri tem presojanju se ne upoštevajo značilnosti posameznika, ampak celotne skupine. Posledica tega je lahko učinek, ki deluje v korist posameznika (pozitivni stereotip), ali učinek, ki deluje zoper vsakega posameznika (negativni stereotip) (Noon, Blyton, 2002, str. 263–264).

Najbolj tipičen stereotip leži v prepričanju, da je glavna odgovornost moških, da hodijo v službo, medtem ko naj ženske ostajajo doma in skrbijo za družino. Posledica takega mišljenja pomeni, da zaposleni moški predstavlja glavnega hranilca družine, medtem ko zaposlene ženske delajo le za malenkostni denar. Ta stereotip lahko predstavlja enega od razlogov za podcenjevanje dela žensk, za zagovarjanje nižjega plačila žensk in za višje vrednotenje pomembnosti karier moških od karier žensk (Archer, Lloyd, 1992, str. 242).

Anker (1998) je proučeval, zakaj so ženske in moški koncentrirani v poklicih, katerih značilnosti so tesno povezane s tipičnimi spolnimi stereotipi, ki veljajo v družbi. Pozitivni stereotipi o ženskah, da so te bolj skrbne, izkušene v delih, povezanih z gospodinjstvom in ročnimi spretnostmi, pripomorejo, da se ženske usposablajo predvsem za poklice v zdravstvu, socialnem delu, v storitvenih dejavnosti in tekstilni industriji. Ženske so prav tako bolj poštene in privlačne, zato se zaposlujejo kot računovodkinje, prodajalke, natakarice in podobno. Negativni stereotipi o ženskah pa so v njihovi nenaklonjenosti za nadzor zaposlenih, v manjši fizični moči, manjši nadarjenosti za znanost in matematiko in manjši pripravljenosti za potovanja in poklice, ki so povezani z izpostavljenostjo fizičnemu nasilju. Zaradi teh stereotipov ženske naj ne bi posegale po vodstvenih položajih in se zaposlovale v poklicih, povezanih s težjim fizičnim delom in zagotavljanjem varnosti. Ostali stereotipi, ki veljajo v

družbi, pravijo, da so ženske pripravljene sprejeti ukaze nadrejenih in monotono delo, da se hitreje sprijaznijo s slabimi delovnimi razmerami in nižjim plačilom. Slednje se utemeljuje s predpostavko, da imajo ženske nižjo potrebo po dohodku, saj njihov dohodek ne predstavlja vir za preživetje družine, ampak le dodatni oziroma sekundarni dohodek (Melkas, Anker, 2003, str. 4–7).

Stereotipiziranje ima številne slabosti, saj posplošuje dejstva in lastnosti ljudi, hkrati pa lahko temelji na nevednosti in predsodkih, ki so mnogokrat krivični. Na trgu dela se to kaže kot neenako in nepravično obravnavanje zaposlenih, ki ima hkrati negativen vpliv na samo organizacijo oziroma podjetje (Noon, Blyton, 2002, str. 264).

2.6. TIPIČNE LASTNOSTI ŽENSK IN MOŠKIH

V Cockburnovi študiji (1983), ki je proučevala delavce v tiskarnah (Noon, Blyton, 2002, str. 134), so moški zagovarjali stališče, da njihova služba ni primerna za ženske in pri tem navedli številne razloge, zakaj ženske niso primerne za njihovo delo:

- a) ženskam primanjkuje fizične moči,
- b) primanjkuje jim miselnih sposobnosti,
- c) moški bi tako izgubili sloves oziroma ugled pri opravljanju tega poklica, saj ta poklic velja za tipično »moškega«,
- d) ženske nimajo pravega čuta, saj imajo odpor do tehničnih poklicev,
- e) so preveč temperamentne (čustvene, razdražljive),
- f) niso zanesljive, kar je posledica mesečnega perila,
- g) izpostavljene bi bile slabim moralnim vplivom, kot so kletvice, surovo in vulgarno izražanje,
- h) prisilile bi moške, da se obnašajo drugače.

Iz zgornjega primera lahko razberemo, da v družbi obstajajo številna prepričanja o lastnostih posameznega spola. Nekatera izmed njih so dokazana in resnična, toda mnoga le izmišljena kot rezultat strahu pred dodatno konkurenčnostjo s strani ženskega spola, ki je v preteklosti veljal za tipično manj sposobnega in podrejenega v primerjavi z moškim.

Glede na raziskave različnih avtorjev (Broverman et al., 1970, Franks in Rothblum, 1983, Rosenkrantz et al., 1968), številna prepričanja o lastnostih žensk, ki veljajo za stereotipna še iz preteklosti, pravijo, da so ženske bolj pokorne, obvladljive, obzirne, pasivne, odvisne od drugih, neagresivne, nesamostojne in občutljive (Crawford, 1995, str. 61). Browerman in sodelavci (1972, 1975) v svoji študiji zaključujejo, da obstaja splošno mnenje o različnih značilnostih med moškimi in ženskami, pri katerih naj bi bile lastnosti, ki jih ljudje pripisujejo moškim bolj pozitivne kot lastnosti žensk (Wilson, 2003, str. 50). Morgan opredeljuje

nekatero izmed tipičnih lastnosti obeh spolov, ki so predstavljene v Tabeli 1 (Wirth, 2001, str. 101).

Tabela 1: Tipične lastnosti moških in žensk po Morgan

Moški	Ženska
Prepričljiv	Intuitivna
Neodvisen	Spontana
Logičen	Skrbna
Manipulatorski	Pripravljena pomagati
Tekmovalen	Ubogljiva
Prilagodljiv	Čustvena

Vir: Wirth, 2001, str. 101.

Lastnosti, ki so v Tabeli 1 opredeljene kot tipične lastnosti moških, so v splošnem sprejete kot značilnosti želene za ljudi na vodilnih oziroma managerskih položajih. Pri ženskah, ki veljajo za bolj čustvene, labilne in nežne, naj bi bile te lastnosti v pomanjkanju oziroma ne tako izrazite kot pri moških.

Od sredine sedemdesetih let prejšnjega stoletja je opazen velik porast v številu študij, ki proučujejo povezavo med spolom in izražanjem. Moški in ženske komunicirajo in uporabljajo jezik na različen način. Fraze kot so »govoriti kot gospa«, »prijazna dekleta ne preklinjajo« in »fantje ne jokajo« pravijo ne samo, da se moški in ženske obnašajo na drugačen način, ampak da se poskušajo obnašati tako kot narekuje družba za njihov spol³ (Speer, 2005, str. 30–31).

Lakoff (1975) proučuje jezikovne razlike na dveh področjih, in sicer glede na način kako ženske govorijo (njihova raba jezika), in kako so ženske predstavljene v jeziku oziroma kako se o njih govori. Po raziskavah Lakoffove ženske uporabljajo širši nabor besed, se izogibajo govoru na način, ki izraža močna čustva (npr. kletvice), uporabljajo bolj izrazite pridevnike (npr. čudovit, očarljiv, ljubeč), rade uporabljajo vprašanja, ki zahtevajo odgovore z da ali ne, in v govoru dosledneje upoštevajo slovnična pravila in vljudnostne fraze. Najbolj tipično za ženske je, da rade govorijo v »narekovajih«, kar pomeni, da dajejo dvojni pomen določenim besedam oziroma besednim zvezam. Hirschman (1994) v svoji raziskavi zaključuje, da ženske v pogovorih govorijo več o svojih čustvih in izkušnjah, medtem ko moški posplošujejo stvari in govorijo bolj abstraktno. Po mnenju Tannena (1990), naj bi bile ženske najbolj uspešne v pogovorih, ki vzpostavljajo nove stike oziroma razmerja, medtem ko moški v pogovorih, ki predstavljajo neke vrste poročila, saj le-ti najraje navajajo dogodke in novosti, ki so se zgodili (Ng, Byra, 2006, str. 130).

Opazimo lahko, da naj bi po različnih študijah in proučevanjih obstajale številne razlike v lastnostih žensk in moških, ki naj bi posledično opravičevale koncentracijo posameznega

³ V družbi obstajajo prepričanja, da se moški radi pogovarjajo o športu in avtomobilih, ženske pa le čenčajo in obrekujejo svoje partnerje.

spola v določenih poklicih in s tem manj zahtevne in nižje delovne naloge za ženske. Toda Sabbatini (2006) pravi, da skozi številne raziskave v novejšem času, ki so proučevale razlike in podobnosti med spoloma, lahko trdimo, da so si moški in ženske bolj podobni kot različni, in da obstajajo večje razlike znotraj določenega spola kot pa med spoli.

3. ŽENSKE NA TRGU DELA

Način, kako živijo in delajo prebivalci EU, se hitro spreminja. Globalizacija ima pozitivne učinke na rast in zaposlenost, toda spremembe, ki jih prinaša, zahtevajo hiter odziv s strani podjetij in zaposlenih. V EU stopnja zaposlenosti postopoma narašča, stopnja brezposelnosti pa počasi in vztrajno upada. Kljub pozitivnim trendom evropska gospodarstva še vedno potrebujejo spremembe. Sem spadata tudi večja fleksibilnost trga dela in zaščita vseh zaposlenih. Ženske, mladi in migranti so prekomerno zastopani na trgu dela kot izobčenci, vsak s svojimi pomanjkljivostmi, ki jih delajo manj želene na trgu dela. Težave pri iskanju in ohranjanju svoje službe imajo tudi starejši (Towards Common Principles of Flexicurity, 2007, str. 4).

Položaj žensk in moških na trgu dela se razlikuje, toda ob tem se pojavlja vprašanje, ali je na trgu dela prisotna tudi diskriminacija na podlagi spola. Prav zaradi tega bom v nadaljevanju proučila stopnjo zaposlenosti in brezposelnosti žensk in moških, ali obstajajo razlike na področju zaposlovanja in izobraževanja obeh spolov, in razliko oziroma vrzel med spoloma v zaslužku in ostalih skupnih področjih, ki jih proučuje svetovni indeks vrzeli med spoloma. Za enakovreden vstop žensk in moških na trg dela je pomembno tudi uravnoteženo usklajevanje poklicnih in zasebnih dejavnosti, zato bom proučila, koliko časa v povprečju ženske in moški namenijo različnim dejavnostim v okviru povprečnega dne v letu. Prav tako je pomembno vprašanje enake zastopanosti žensk in moških v najvišjih odločitvenih organih politike in gospodarstva, saj je le-ta ključna za doseganje sodobne demokratične države.

3.1. ZAPOSLENOST ŽENSK

Za namen ustvarjanja več in boljših delovnih mest v EU, je Evropski svet (*angl. Council of Europe*) v Lizboni (23.–24. marec 2000) postavil temeljne cilje glede zaposlovanja. Skupna stopnja zaposlenosti⁴ naj bi do leta 2010 dosegla 70 %, stopnja zaposlenosti žensk⁵ pa 60 %. Kot dodatek k lizbonskima ciljema pa je Evropski svet na zasedanju v Stockholmu (23.–24. marec 2001) postavil še dodatni cilj, in sicer povečanje stopnje zaposlenosti starejših⁶ na

⁴ Skupna stopnja zaposlenosti je opredeljena kot razmerje med številom vseh zaposlenih v starostnem razredu od 15 do 64 let in skupnim številom celotne populacije v isti starostni skupini.

⁵ Stopnja zaposlenosti žensk je opredeljena kot razmerje med številom zaposlenih žensk v starostnem razredu od 15 do 64 let in skupnim številom ženske populacije v isti starostni skupini.

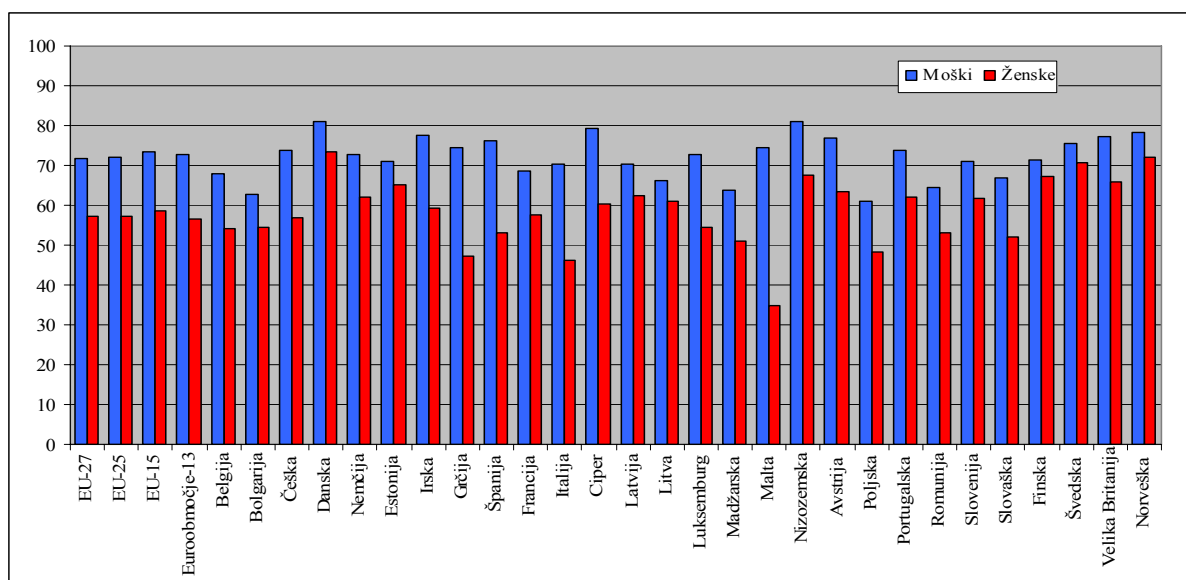
⁶ Stopnja zaposlenosti starejših je opredeljena kot število zaposlenih v starostni skupini 55 do 64 let in skupnim številom celotne populacije v isti starostni skupini.

50 % do leta 2010.⁷ Zaradi počasnega uresničevanja ciljev je Evropski svet leta 2005 obnovil lizbonsko strategijo in julija 2005 sprejel novi nabor zaposlitvenih napotkov za obdobje 2005–2008 (Employment in Europe 2006, 2006, str. 28). Zaposlitveni napotki so sledeči: (1) privabiti in zadržati več ljudi v zaposlovanje ter posodobiti sisteme socialne zaščite; (2) izboljšati prilagodljivost zaposlenih in podjetij ter fleksibilnost trga dela; (3) povečati investicije v človeški kapital preko boljšega izobraževanja in usposabljanja (Integrated Guidelines for Growth and Jobs (2005–2008), 2005, str. 27–29).

Napredek pri doseganju lizbonskega cilja glede skupne stopnje zaposlenosti do leta 2010 je bolj počasen in predstavlja pravi izziv za EU. Skupna stopnja zaposlenosti v EU-27 je od leta 2000 do leta 2006 naraščala, saj se je od 62,1 % stopnje zaposlenosti v letu 2000 povzpela na 63,4 % v letu 2005, po podatkih za leto 2006 pa naj bi se ta stopnja povišala na 64,4 % (Eurostat, 2007).

Stopnja zaposlenosti žensk (glej Tabelo 1 v prilogah) ima glede doseganja lizbonskega cilja bolj optimistične rezultate. Od leta 2000 do leta 2006 je stopnja zaposlenosti žensk v EU-27 vseskozi naraščala, in sicer od 53,6 % na 57,2 %, medtem ko je stopnja zaposlenosti moških⁸ (glej Tabelo 2 v prilogah) po naraščanju od leta 2000 doživela rahel padec v letu 2002 (70,4 %), in sicer za 0,4 odstotnih točk v primerjavi z letom 2001 (70,8 %). Trend naraščanja stopnje zaposlenosti moških se je ponovno vzpostavil leta 2005, v letu 2006 pa je stopnja zaposlenosti moških znašala 71,6 %. Ob primerjavi stopenj zaposlenosti za oba spola lahko opazimo, da je stopnja zaposlenosti moških znatno višja od stopnje zaposlenosti žensk.

Slika 1: Stopnja zaposlenosti žensk in moških v izbranih državah v letu 2006 (v %)



Vir: Eurostat, 2007.

⁷ Cilji se nanašajo na EU kot celoto in ne na posamezno državo članico.

⁸ Stopnja zaposlenosti moških je opredeljena kot razmerje med številom zaposlenih moških v starostnem razredu od 15 do 64 let in skupnim številom moške populacije v isti starostni skupini.

Iz Slike 1 na prejšnji strani je razvidno, da je bila leta 2006 najvišja razlika v stopnjah zaposlenosti med moškimi in ženskami na Malti (za 39,6 odstotnih točk), sledita ji Grčija (27,2 odstotnih točk) in Italija (24,2 odstotnih točk). Najboljši položaj glede vrzeli med spoloma v stopnjah zaposlenosti so dosegle Finska (4,1 odstotne točke), Švedska (4,8 odstotne točke) in Litva (5,3 odstotnih točk). Slovenija med proučevanimi državami dosega zavidljiv položaj, saj je v letu 2006 presegla stopnjo zaposlenosti žensk na ravni EU-25 in EU-27, prav tako pa tudi skupno stopnjo zaposlenosti. Vrzal med spoloma v stopnji zaposlenosti v Sloveniji v letu 2006 znaša 9,4 odstotnih točk.

Tudi stopnja zaposlenosti starejših se postopoma približuje lizbonskemu cilju in je v letih od 2000 do 2006 imela izrazito pozitiven trend. V letu 2006 je le-ta za EU-27 znašala 43,5 %, medtem ko je bila za moške (52,6 %) občutno višja kot za ženske (34,8 %) (Eurostat, 2007).

Poleg razlik v stopnjah zaposlenosti obstajajo tudi razlike glede načina zaposlitve med spoloma, in sicer ali je to zaposlitev s polnim ali polovični delovnim časom. Delež žensk zaposlenih s polovičnim delovnim časom je že od nekaj višji od deleža moških. V letu 2006 je bilo v EU-27 zaposlenih žensk s polovičnim delovnim časom med vsemi zaposlenimi ženskami 30,8 %, medtem ko je bil delež moških zaposlenih s polovičnim delovnim časom med vsemi zaposlenimi moškimi izrazito nižji (6,9 %). Delež zaposlenih s polovičnim delovnim časom narašča za oba spola, vendar nekoliko bolj za ženske kot za moške. Od leta 2000 do leta 2006 se je v EU-27 delež žensk zaposlenih s polovičnim delovnim časom med vsemi zaposlenimi ženskami povečal za 2,1 odstotni točki, medtem ko se je za moške povečal le za eno odstotno točko (Eurostat, 2007).

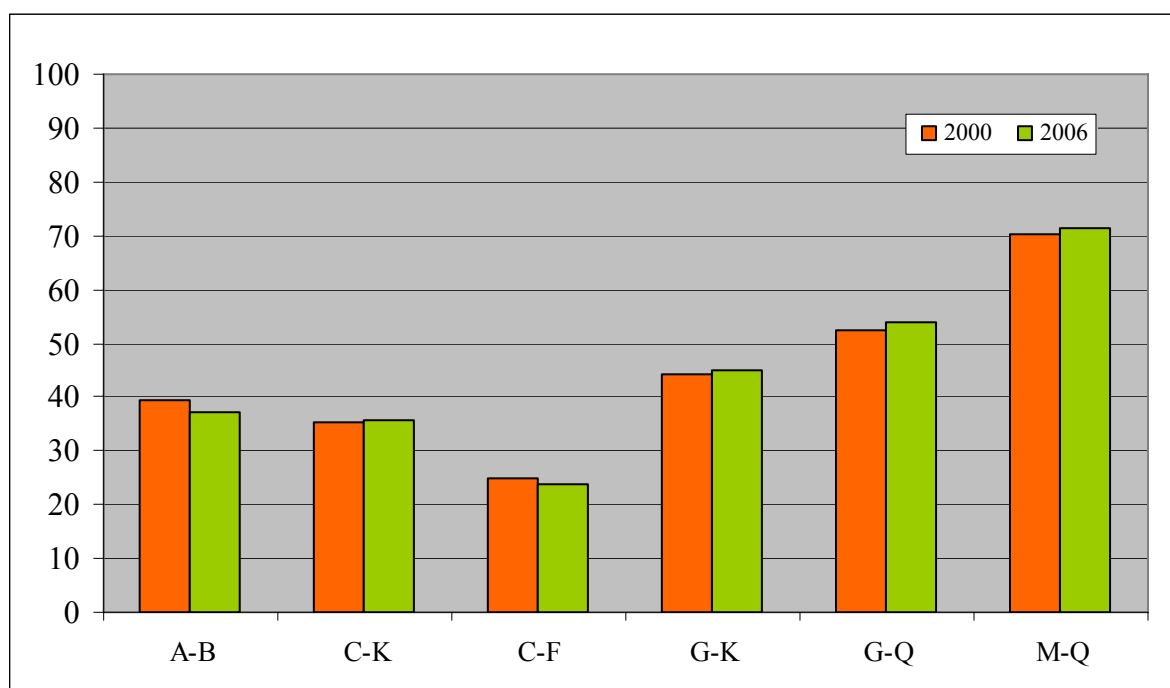
Pomemben indikator zaposlenosti predstavlja tudi zaposlenost za določen ali nedoločen čas. Delež žensk, ki so bile v letu 2006 v EU-27 zaposlene za določen čas med vsemi zaposlenimi ženskami, je predstavljal 14,9 %, medtem ko je bil delež moških, ki so bili zaposleni za določen čas med vsemi zaposlenimi moškimi, nekoliko nižji, in sicer 14,3 %. Od leta 2000 do leta 2006 je delež zaposlenih za določen čas narasel za oba spola. Za ženske je ta delež narasel za 2 odstotni točki, medtem ko za moške nekoliko manj, in sicer za 1,2 odstotno točko. Kot glavni razlog za to obliko zaposlitve je 63,4 % žensk in 61,2 % moških navedlo, da ne morejo najti zaposlitve za nedoločen čas (Eurostat, 2007).

Na podlagi zgornjih podatkov lahko zaključimo, da je v obdobju 2000–2006 stopnja zaposlenosti žensk v EU-27 rasla po hitrejši stopnji kot stopnja zaposlenosti moških, vendar delno zaradi povečanja zaposlenosti žensk v zaposlitvah s polovičnim delovnim časom in v zaposlitvah za določen čas. Vrzal med spoloma v stopnji zaposlenosti še vedno ostaja, saj je stopnja zaposlenosti moških v vseh proučevanih državah višja kot stopnja zaposlenosti žensk.

3.2. PODROČJA ZAPOSLOVANJA ŽENSK

Zaposlenost žensk, vključujoč starejše ženske, je doživela pomembne spremembe in napredek v zadnjih letih. Toda rast zaposlenosti žensk ne sme zakriti očitno neugodnega položaja žensk na trgu dela v primerjavi z moškimi. Glavne vrzeli še ostajajo in te vedno pomenijo slabši položaj žensk. Trg dela v današnjem času še vedno ostaja razdeljen, saj sta poklicna in sektorska segregacija še vedno prisotni in nobena od njiju ne kaže pomembnih znakov upada. Čeprav se je delež zaposlenih žensk povečal, je le-ta posledica povišanja zaposlenosti žensk v sektorjih v katerih že od nekdaj prevladujejo ženske. Podatki kažejo, da so štiri ženske od desetih zaposlene v upravnih službah, izobraževanju, zdravstvu, storitvah ali socialnem delu (Report on equality between women and men – 2007, 2007, str. 9).

Slika 2: Delež žensk po posameznih dejavnostih izmed vseh zaposlenih znotraj posameznih dejavnosti v EU-27 v letu 2000 in 2006 (v %)



Opombe: Podatki so zbrani po klasifikaciji gospodarskih aktivnosti NACE Rev. 1.1.

Kratice: A – kmetijstvo, lov in gozdarstvo, B – ribištvo, C – rudarstvo in kamnoseštvo, D – proizvodnja, E – oskrba z elektriko, plinom in vodo, F – gradbeništvo, G – prodaja na debelo in drobno, popravila motornih vozil, osebnih in gospodinjskih dobrin, H – hoteli in restavracije, I – transport, skladiščenje in komunikacije, J – finančno posredništvo, K – nepremičnine, najem in poslovne aktivnosti, M – izobraževanje, N – zdravstvo in socialno delo, O – ostale javne, družbene in osebne storitvene dejavnosti, P – gospodinjstvo, Q – posebne območne organizacije in združenja.

Vir: Eurostat, 2007; Lastni preračun.

Iz Slike 2 lahko razberemo, da je bil najvišji delež žensk v EU-27 v letu 2006 zaposlen v storitvenem sektorju, v skupini M-Q, kamor spadajo izobraževanje, zdravstvo, gospodinjske in druge dejavnosti (71,3 %); sledi skupina G-Q, kamor poleg predhodno naštetih dejavnosti, spadajo še prodaja in popravila, storitve hotelov in restavracij, transport, finančno

posredništvo in nepremičnine, ki skupno nekoliko znižajo delež zaposlenih žensk (53,9 %). Opazimo lahko, da je bil najnižji delež žensk zaposlen v tipično moških poklicih, kot so rudarstvo, kamnoseštvo, proizvodnja in gradbeništvo (23,7 %), kjer je zahtevana večja fizična vzdržljivost in moč. Ob primerjavi leta 2000 in 2006 lahko razberemo, da se je v tem obdobju delež zaposlenih žensk povečal v tistih dejavnostih, v katerih so že predhodno prevladovali ženske, in sicer M-Q (za 1,2 odstotno točko) in G-Q (za 1,3 odstotno točko), medtem ko se je znižal v tipično moških poklicih, kot je skupina C-F (za 1,2 odstotno točko) ter v kmetijstvu, gozdarstvu in ribištvu (A-B) (za 2,5 odstotni točki).

Ob primerjavi podatkov za Slovenijo s povprečjem vseh držav članic EU-27, pa je v letu 2006 obstajala v Sloveniji enaka raven razporeditve zaposlenih žensk in moških po posameznih dejavnostih kot je veljala za EU-27, z izjemo, da je bil v vseh šestih skupinah dejavnosti, delež žensk v Sloveniji nekoliko višji kot je znašalo povprečje vseh držav članic EU-27. Ta pojav si lahko razložimo z višjo stopnjo zaposlenosti žensk v Sloveniji v primerjavi z EU-27, saj je bila le-ta v letu 2006 za 4,6 odstotne točke višja od stopnje zaposlenosti žensk v EU-27. Pozitiven trend predstavlja tudi zniževanje stopnje vrzeli med spoloma v zaslužku, ki je bila po zadnjih razpoložljivih podatkih za leto 2006 v Sloveniji (8 %) občutno nižja kot v EU-27 (15 %)⁹ (Eurostat, 2007).

Na podlagi zgornjih podatkov lahko zaključimo, da se ženske v EU-27 še vedno zaposlujejo predvsem v ženskih oziroma feminiziranih poklicih, in da je porast stopnje zaposlenosti žensk na trgu dela v obdobju 2000–2006 delno tudi posledica povišanega deleža žensk v ženskih poklicih. Pojav zaposlitvene segregacije med spoloma se torej še nadaljuje.

3.3. BREZPOSELNOST ŽENSK

Za vse države članice EU-27 je opazen trend upadanja skupne stopnje brezposelnosti,¹⁰ saj se je le-ta od leta 2000 do 2006 znižala za 0,6 odstotnih točk (iz 9,4 % na 8,3 %) (Eurostat, 2007). Stopnja brezposelnosti žensk¹¹ v EU-27 (glej Tabelo 3 v prilogah) je od leta 2000 do 2006 doživela višji padec v primerjavi s stopnjo brezposelnosti moških,¹² saj se je znižala za 1,6 odstotno točko, in sicer iz 10,7 % na 9,1 %, medtem ko se je stopnja brezposelnosti moških v EU-27 (glej Tabelo 4 v prilogah) znižala le za 0,6 odstotnih točk (iz 8,3 % na 7,7 %).

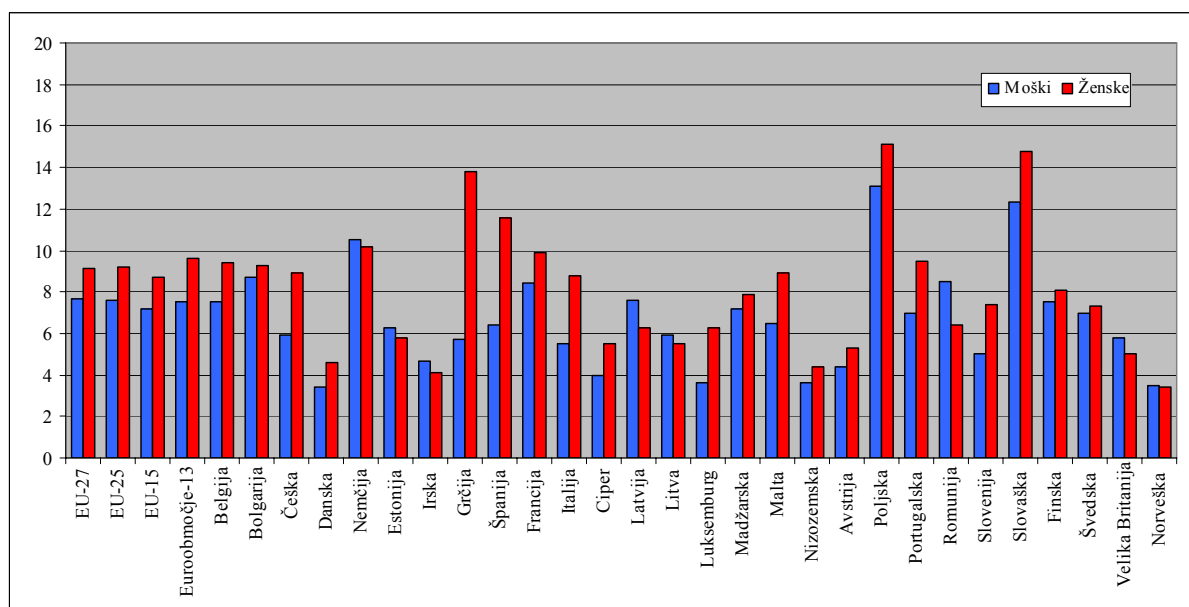
⁹ Več o vrzeli med spoloma v zaslužku sledi v nadaljevanju diplomskega dela.

¹⁰ Skupna stopnja brezposelnosti predstavlja brezposelne osebe kot odstotek celotne delovne sile (aktivne populacije (15–64 let)).

¹¹ Stopnja brezposelnosti žensk predstavlja brezposelne ženske kot odstotek celotne ženske delovne sile (aktivne populacije (15–64 let)).

¹² Stopnja brezposelnosti moških predstavlja brezposelne moške kot odstotek moške delovne sile (aktivne populacije (15–64 let)).

Slika 3: Stopnja brezposelnosti žensk in moških v izbranih državah v letu 2006 (v %)



Vir: Eurostat, 2007.

Iz Slike 3 lahko ob primerjavi stopenj brezposelnosti za ženske in moške razberemo, da je leta 2006 v EU-27 najvišja stopnja brezposelnosti žensk na Poljskem (15,1 %), v Slovaški (14,8 %) in Grčiji (13,8 %), najnižja pa na Irskem (4,1 %), Nizozemskem (4,4 %) in Danskem (4,6 %). Opazimo lahko, da je bila v omenjenem letu izrazito najvišja vrzel med spoloma v stopnji brezposelnosti v Grčiji (8,1 odstotnih točk), kateri sledita Španija (5,2 odstotnih točk) in Italija (3,3 odstotne točke). Položaj Slovenije v primerjavi s povprečjem vseh držav članic EU-27 (7,7 % za moške, 9,1 % za ženske) je ugoden, saj le-ta v letu 2006 dosega nižjo stopnjo brezposelnosti za oba spola (5 % za moške, 7,4 % za ženske).

Eden izmed pomembnih indikatorjev fleksibilnosti trga dela je tudi dolgotrajna stopnja brezposelnosti, ki meri delež delovne sile, ki je bila brez zaposlitve 12 ali več mesecev. Ta stopnja je bila za oba spola na približno enaki ravni, saj je leta 2006 v EU-27 znašal delež dolgotrajno brezposelnih žensk med vsemi brezposelnimi ženskami 45,3 %, medtem ko je bil delež dolgotrajno brezposelnih moških izmed vseh brezposelnih moških nekoliko višji (45,9 %). Od leta 2000 do 2006 se je delež dolgotrajno brezposelnih žensk znižal za 2,2 odstotni točki, medtem ko se je za moške ta delež nekoliko povišal (za 0,6 odstotnih točk) (Eurostat, 2007).

Ob primerjavi stopenj brezposelnosti po starostnih skupinah v EU-27 v letu 2006, in sicer v starostnih skupinah od 15 do 24 let in 25 do 64, je stopnja mladih (15 do 24 let), ki so bili brez zaposlitve, znašala 17,4 %, medtem ko je bila v skupini od 25 do 64 let ta stopnja precej nižja (7,1 %). Čeprav je stopnja brezposelnih mladih od leta 2000 do 2006 v EU-27 upadla (za 1,1 odstotno točko), je bila ob primerjavi po spolu v letu 2006 nekoliko višja za ženske (17,8 %) kot za moške (17,1 %). Prav tako je bila stopnja brezposelnosti žensk v starostni

skupini od 25 do 64 let v letu 2006 višja od moških, saj je za ženske znašala 7,9 % in za moške 6,5 %. Le-ta se je od leta 2000 do 2006 za oba spola znižala, in sicer za ženske za 1,5 odstotno točko ter za moške za 0,5 odstotnih točk. Stopnja brezposelnosti starejših (55–64 let) se je v obdobju 2000–2006 znižala iz 7,3 % na 6,2 %, in je bila v letu 2006 za oba spola na približno enaki ravni, in sicer za ženske 6,1 % ter moške 6,2 % (Eurostat, 2007).

Na podlagi zgornjih podatkov lahko zaključimo, da se je v obdobju 2000–2006 v državah članicah EU-27 stopnja brezposelnosti žensk zniževala hitreje kot stopnja brezposelnosti moških, vendar kljub temu ostaja stopnja brezposelnosti žensk še vedno na višji ravni kot stopnja brezposelnosti moških. Pozitiven trend za ženske predstavlja njihova nižja stopnja dolgotrajne stopnje brezposelnosti v primerjavi z moško, ki se je v proučevanem obdobju celo nekoliko znižala.

3.4. IZOBRAŽENOST ŽENSK

Izobraženost zaposlenih predstavlja pomemben faktor razvoja, saj vpliva na povečanje možnosti in priložnosti na trgu dela. Ključnega pomena je predvsem vseživljenjsko učenje, saj pomeni ohranitev in nadaljnjo nadgraditev znanja in usposobljenosti zaposlenih na delovnem mestu.

Pomemben dosežek na ravni EU predstavlja odprava razlik v dostopu do izobrazbe med moškimi in ženskami, raven dosežene izobrazbe pa se je v obdobju zadnjih 30 let celo obrnila v prid žensk, saj so le-te prehitile moške na ravni povprečne izobrazbe. Kot rezultat tega dosežka in pomanjkanja žensk v tehničnih poklicih (Europe in figures – Eurostat yearbook 2006–07, 2007, str. 92), so se izobraževalne politike preusmerile k spodbujanju izobraževanja na tistih področjih, kjer je delež žensk na relativno nizki ravni.¹³

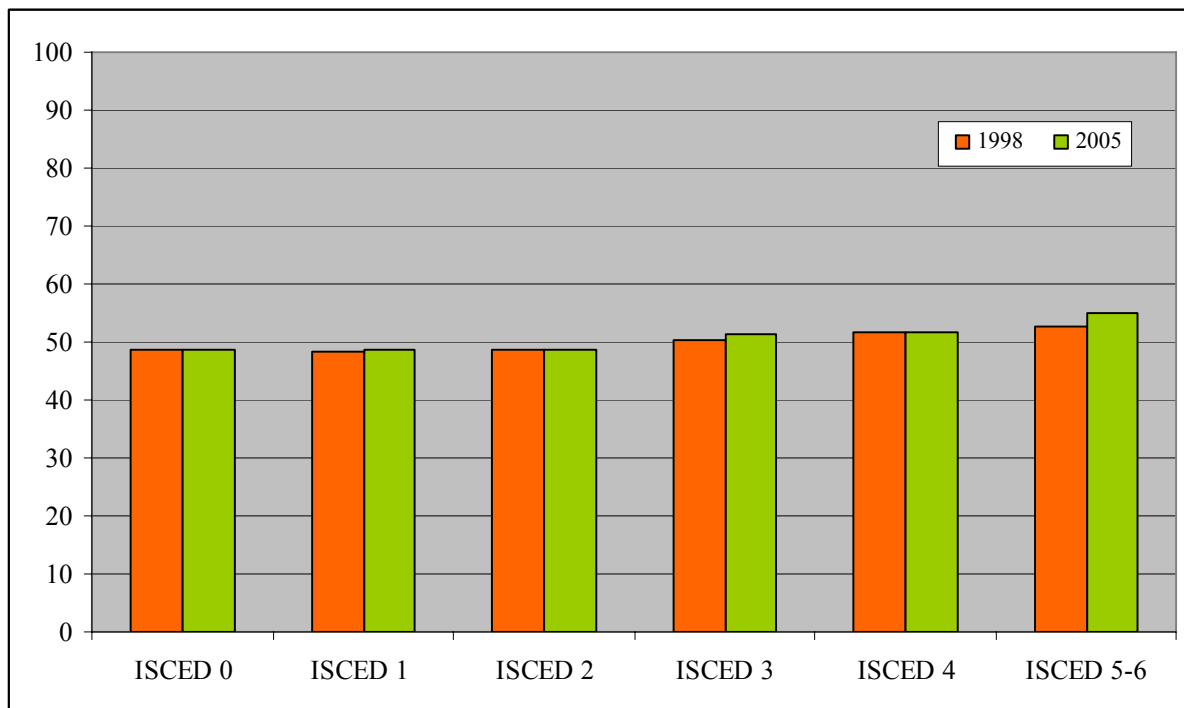
Iz Slike 4 na naslednji strani lahko razberemo, da je bil tako kot v letu 1998, tudi v letu 2005 v vseh državah članicah EU-27 višji delež žensk od moških na najvišjih stopnjah izobraževanja, in sicer v terciarnem izobraževanju – ISCED 5-6¹⁴ (54,9 %), posekundarnem neterciarnem izobraževanju – ISCED 4 (51,7 %) in prav tako v (višjem) sekundarnem izobraževanju – ISCED 3 (51,2 %). Nižji delež žensk od moških pa je bil na prvih treh stopnjah vzgoje in izobraževanja, in sicer na ISCED 0 (48,6 %), ISCED 1 (48,7 %) in ISCED 2 (48,6 %). Od leta 1998 do 2005 se je delež žensk najbolj povišal v terciarnem izobraževanju – ISCED 5-6, in sicer za 2,2 odstotni točki, sledi raven ISCED 3, kjer se je delež žensk znotraj te stopnje povišal za 0,9 odstotnih točk ter raven ISCED 1, kjer se je povišal za 0,2 odstotnih točk. Delež žensk se je od leta 2004 do 2005 znižal na ravni ISCED 4 (za 0,1 odstotnih točk)

¹³ Npr. v Nemčiji, kjer so tehnične fakultete doživele izraziti padec študentov, zato so se le-te začele osredotočati na žensko populacijo in tako z različnimi oglaševalnimi akcijami in programi poskušajo privabiti čim več študentov ženskega spola.

¹⁴ Natančnejša razlaga pomena kratic je podana pod Sliko 4, na str. 17.

in v obdobju 1998–2005 skoraj neznatno na ravni ISCED 0 (za 0,1 odstotnih točk) ter ISCED 2 (za 0,06 odstotnih točk).

Slika 4: Delež žensk po posameznih stopnjah izobraževanja (ISCED 1997) izmed vseh udeležencev znotraj posameznega področja v EU-27 v letu 1998 in 2005



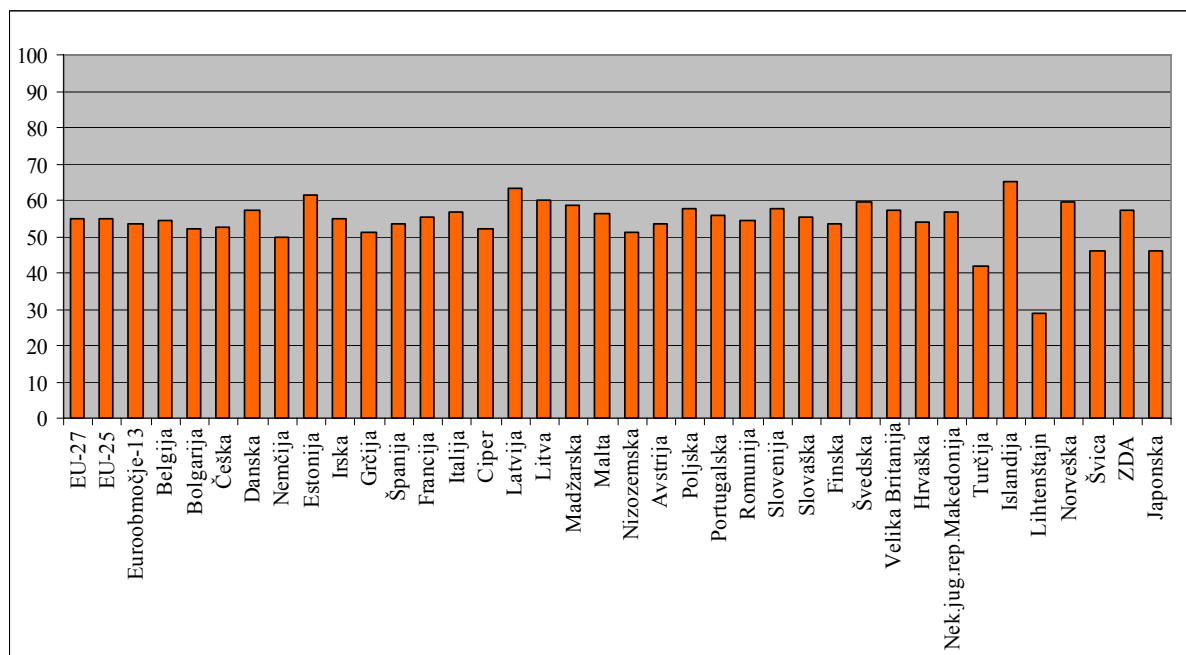
Opombe: ISCED 1997 – International Standard Classification of Education (1997) je Mednarodna standardna klasifikacija izobraževanja (1997). Kratice pomenijo sledeča področja: ISCED 0 – predprimarna vzgoja in izobraževanje, ISCED 1 – primarno izobraževanje ali prvo obdobje osnovnega izobraževanja, ISCED 2 – nižje sekundarno izobraževanje ali drugo obdobje osnovnega izobraževanja, ISCED 3 – (višje) sekundarno izobraževanje, ISCED 4 – posekundarno neterciarno izobraževanje, ISCED 5 – prvo obdobje terciarnega izobraževanja (po katerem se še ne pridobi najvišja akademska klasifikacija), ISCED 6 – druga raven terciarnega izobraževanja (omogoča pridobiti najzahtevnejšo akademsko klasifikacijo).

Pri stopnji ISCED 4 se zaradi nerazpoložljivosti podatkov za leto 1998 rdeči stolpec nanaša na podatke za prvo razpoložljivo leto, in sicer 2004.

Vir: Eurostat, 2007; Lastni preračun.

Iz Slike 5 na naslednji strani lahko razberemo, da je bil v večini držav članic EU-27 v letu 2005 delež žensk v terciarnem izobraževanju višji od 50 %, izjema je bila le Nemčija, kjer je bil delež žensk le za nekaj odstotkov nižji (49,6 %). Države članice, ki so imele najvišji delež žensk v terciarnem izobraževanju, in sicer nad 60 %, so bile tri Pribaltske države: Latvija (63,2 %), Estonija (61,5 %) in Litva (60,1 %), katerim so nato sledile, z najvišjimi deleži izmed vseh proučevanih držav, še Švedska (59,6 %), država nečlanica Norveška (59,6 %), Madžarska (58,4 %), Slovenija (57,8 %) in ostale. Delež žensk v terciarnem izobraževanju v Sloveniji v letu 2005 je bil višji od povprečja EU-27 in je tako Slovenijo uvrstil na sedmo mesto izmed vseh držav članic.

Slika 5: Delež žensk izmed vseh udeležencev v terciarnem izobraževanju (ISCED 5-6) ne glede na področje izobraževanja v izbranih državah v letu 2005 (v %)



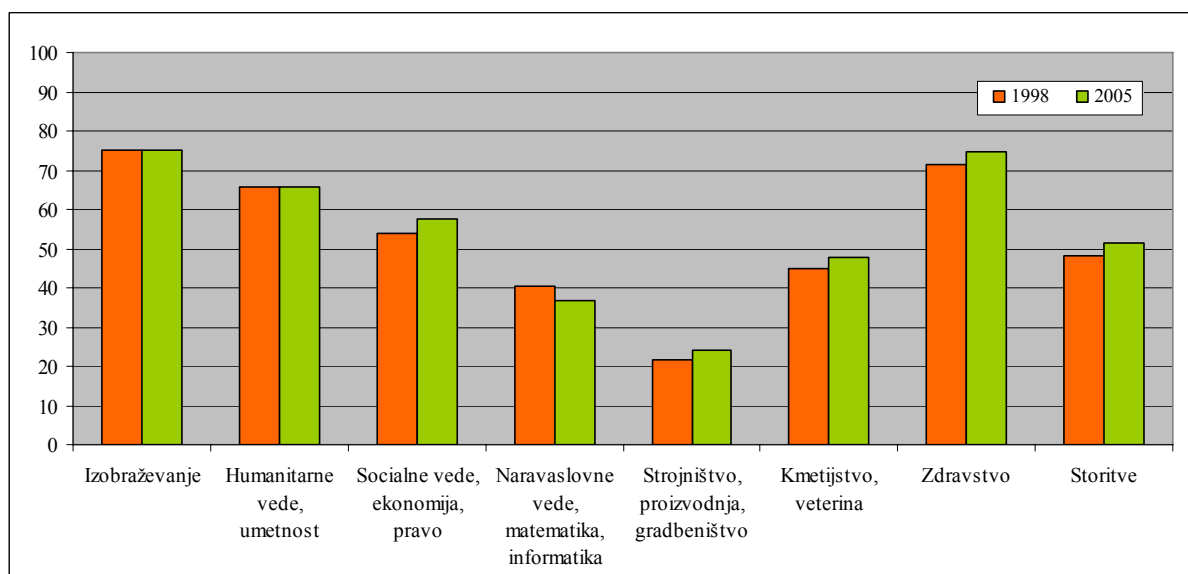
Opombe: Luksemburg – ni podatka.

ISCED 1997 – International Standard Classification of Education (1997) je Mednarodna standardna klasifikacija izobraževanja (1997). Kratice pomenijo sledeča področja: ISCED 5 – prvo obdobje terciarnega izobraževanja (po katerem se še ne pridobi najvišja akademska klasifikacija), ISCED 6 – druga raven terciarnega izobraževanja (omogoča pridobiti najzahtevnejšo akademsko klasifikacijo).

Vir: Eurostat, 2007.

Segregacija na trgu dela je posledica razlik v izobraževanju med spoloma. Kljub temu, da narašča delež žensk v terciarnem izobraževanju, pa področja izobraževanja žensk ostajajo stereotipna. Iz Slike 6 na naslednji strani lahko opazimo, da je bil delež žensk v terciarnem izobraževanju v letu 2005 na ravni EU-27 najvišji v izobraževanju (pedagoško) (74,9 %), zdravstvu (74,7 %), humanitarnih (65,9 %) in družboslovnih vedah (socialne vede, ekonomija, pravo) (57,5 %), najnižji pa na področju tehničnega študija, kot so strojništvo, proizvodnja in gradbeništvo (24,3 %) ter naravoslovnih ved (36,9 %), kjer so bile ženske zastopane krepko pod 50 %. Delež žensk v terciarnem izobraževanju na področju kmetijstva (47,9 %) je bil na skoraj enaki ravni kot delež moških (52,1 %). Od leta 1998 do 2005 se je delež žensk v terciarnem izobraževanju povišal na skoraj vseh področjih izobraževanja; najbolj na področju družboslovnih ved (za 3,7 odstotne točke), storitev (za 3,4 odstotne točke), zdravstva (za 3,2 odstotne točke) in kmetijstva (za 2,9 odstotni točki) in hkrati presenetljivo tudi na področju študija, ki velja za tipično moškega, v strojništvu, proizvodnji in gradbeništvu (za 2,7 odstotni točki). Najnižje povišanje deleža žensk v terciarnem izobraževanju je bilo v humanitarnih vedah (za 0,2 odstotnih točk), medtem ko je celo upadlo na področju pedagoškega izobraževanja (za 0,35 odstotnih točk) in naravoslovnih ved (za 3,7 odstotne točke).

Slika 6: Delež žensk v terciarnem izobraževanju (ISCED 5-6) po področjih izobraževanja izmed vseh udeležencev znotraj posameznega področja izobraževanja v EU-27 v letu 1998 in 2005 (v %)



Opombe: ISCED 1997 – International Standard Classification of Education (1997) je Mednarodna standardna klasifikacija izobraževanja (1997). Kratice pomenijo sledeča področja: ISCED 5 – prvo obdobje terciarnega izobraževanja (po katerem se še ne pridobi najvišja akademska klasifikacija), ISCED 6 – druga raven terciarnega izobraževanja (omogoča pridobiti najzahtevnejšo akademsko klasifikacijo).

Vir: Eurostat, 2007; Lastni preračun.

Pomembno konkurenčno prednost zaposlenih na trgu dela predstavlja tudi vseživljenjsko učenje. V letu 2003 je bilo na ravni EU-25 udeleženih v kakršnikoli obliki vseživljenjskega učenja (formalni, neformalni ali osebni) 43 % vseh oseb v starostni skupini 25–64 let, od katerih je bil delež moških (42,8 %) nekoliko višji od deleža žensk (41,1 %). Najnižji delež udeleženih je bil v formalni obliki vseživljenjskega učenja (4,5 %), vendar je bil ta višji za ženske (4,9 %) kot za moške (4,0 %). Glede na stopnjo izobrazbe je bil najvišji delež udeležencev v vseživljenjskem učenju s terciarno stopnjo izobrazbe – ISCED 5-6 (68,7 %), tej so sledili udeleženci z (višjo) sekundarno stopnjo izobrazbe – ISCED 3 (44,2 %), medtem ko so najnižji delež predstavljali udeleženci z najnižjo in nižjo stopnjo izobrazbe – ISCED 0-2 (23,1 %) (Eurostat, 2007).

Na podlagi zgornjih podatkov lahko zaključimo, da so ženske v EU-27 v povprečju višje izobražene kot moški, saj je njihov delež na najvišjih ravneh izobraževanja višji od moških in še dalje narašča. Toda problem se pojavlja pri izbiri področja izobraževanja, saj se pri nadaljnjem študiju ženske odločajo predvsem za tipično ženska področja. Opazen je določen napredek na področju tehničnega študija, toda ta je še vedno premajhen. V prihodnosti lahko na trgu dela še vedno pričakujemo prisotnost pojava poklicne segregacije, saj se ženske še dalje odločajo za stereotipna področja izobraževanja.

3.5. PROBLEMI ŽENSK PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE

Na pobudo Evropske komisije (*angl. European Commission*) je bila v obdobju od 7. junija do 12. julija 2006 v 25 državah članicah EU in, v takrat še dveh pristopnih članicah EU (Romunija in Bolgarija), izvedena posebna raziskava Eurobarometra o diskriminaciji in neenakosti v Evropi. Izmed vseh udeležencev ankete Eurobarometra jih je bilo 40 % mnenja, da je diskriminacija na podlagi spola v Evropi (EU-25) zelo razširjena, vendar je v današnjem času manj razširjena, kot je bila pred petimi leti (63 %). 77 % anketirancev je menilo, da bi morale več žensk zasedati vodilne oziroma managerske položaje na delovnih mestih, prav tako pa bi moral biti v parlamentih večji delež žensk v primerjavi z moškimi (72 %). Skrb za družino naj bi bila za ženske (68 %) glavna ovira pri doseganju vodilnih položajev, prav tako pa naj bi bilo manj verjetno, da bi ženska napredovala na višji položaj ali bila sprejeta za nadaljnje izobraževanje, če bi imela enako usposobljenost kot moški (47 %) (*Discrimination in the European Union*, str. 4–18).

3.5.1. NEENAKOST V POLOŽAJU

Cilj, da bi dosegli enakost med spoloma je dolgo trajajoč proces, saj zahteva spremembo načina življenja, odnosov in mišljenja med ljudmi. Kljub nenehnemu prizadevanju številnih mednarodnih organizacij in služb, položaj med spoloma še vedno ni enak, saj so opazne izrazite razlike na mnogih področjih, ki postavljajo ženske v slabši položaj. Številne vrste vrzeli med spoloma, kot npr. v zaslužku, stopnji izobrazbe, politični participaciji, priložnostih v gospodarstvu in dostopu do zdravstvene oskrbe, še vedno predstavljajo pomembne ovire za ženske pri doseganju enakega položaja in izkoriščanju svojih potencialnih sposobnosti na trgu dela.

3.5.1.1. Vrzeli med spoloma v zaslužku¹⁵

Na trgu dela držav članic EU-27 obstajajo pomembne razlike med spoloma, med katerimi je zelo opazna vrzel med spoloma v zaslužku (*angl. gender pay gap*). Pogodba Evropske Skupnosti (141. člen) pravi, da morajo vse države članice EU zagotoviti izvajanje osnovnega načela enakega plačila za moške in ženske za enako delo ali delo enake vrednosti. Prav tako zaposlitveni napotki iz leta 2003 postavljajo cilj, da naj bi do leta 2010 v vsaki državi članici EU prišlo do občutnega znižanja vrzeli med spoloma v zaslužku, preko različnih pristopov, ki bodo vplivali na faktorje, ki povzročajo nastanek vrzeli med spoloma v zaslužku, vključujoč sektorsko in zaposlitveno segregacijo, izobraževanje in usposabljanje (EU integration seen

¹⁵ Vrzeli med spoloma v zaslužku je opredeljena kot razmerje med razliko povprečnega bruto zaslužka na uro zaposlene osebe, ki je moškega spola, in zaposlene osebe, ki je ženskega spola, deljeno s povprečnim bruto zaslužkom na uro zaposlene osebe, ki je moškega spola. Populacijo sestavljajo vsi plačani zaposleni v starostni skupini od 16 do 64 let in so na delovnem mestu 15 ali več ur na teden.

through statistics, 2006, str. 51). Tabela 2 nam v nadaljevanju podrobneje predstavlja vzroke za nastanek vrzeli med spoloma v zaslužku.

Tabela 2: Vzroki in značilnosti za nastanek vrzeli med spoloma v zaslužku

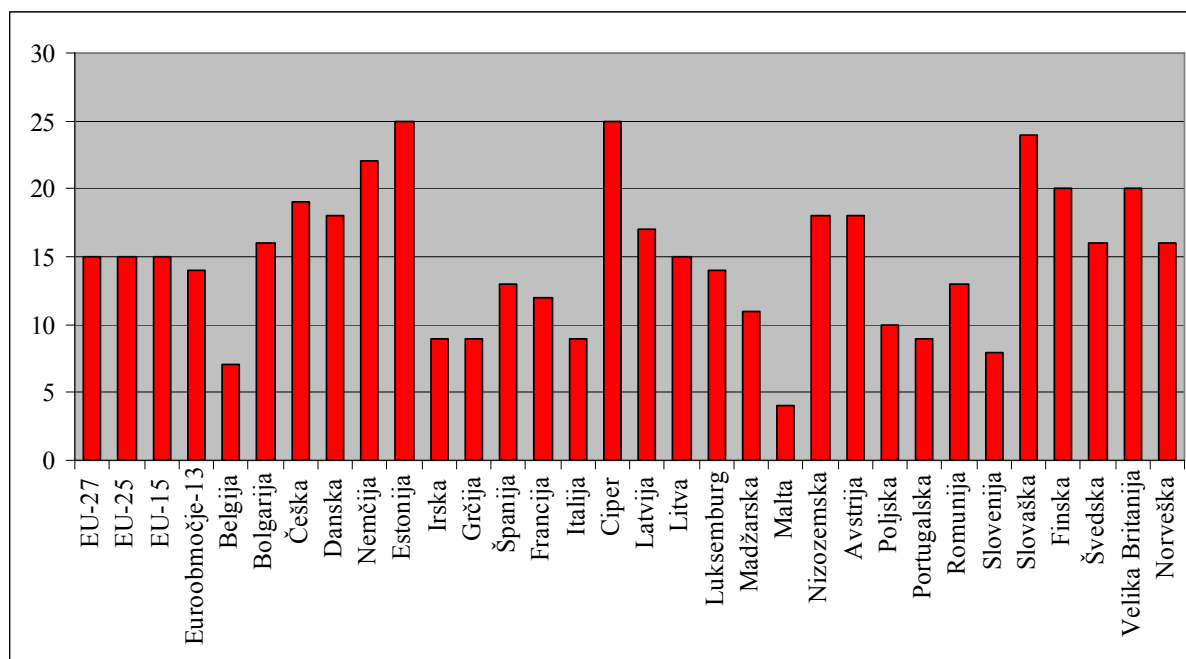
Vzroki	Značilnosti
Razlike v produktivnosti med moškimi in ženskami	<ul style="list-style-type: none"> - število let izobraževanja - področje specializacije - število let delovnih izkušenj - starostna prednost v službi
Razlike v značilnostih podjetij in sektorjev, ki zaposlujejo moške in ženske	<ul style="list-style-type: none"> - velikost podjetja - vrsta sektorja zaposlenosti - sindikalna organiziranost v podjetjih in sektorjih
Razlike v službah med moškimi in ženskami	<ul style="list-style-type: none"> - ženske so manj zastopane na višjih, in s tem bolje plačanih delovnih mestih - ženske so prenasočene na nižjih in slabše plačanih delovnih mestih - moški in ženske so koncentrirani v različnih segmentih iste oblike zaposlitve - več žensk se zaposli za polovični delovni čas
Razlika v številu ur na plačanem delovnem mestu	<ul style="list-style-type: none"> - moški delajo večje število plačanih ur (na plačanem delovnem mestu) kot ženske
Diskriminacija v plačilu	
<i>Neposredna (direktna) diskriminacija</i>	<ul style="list-style-type: none"> - različno plačilo za moške (višje) in ženske, ki delajo enako ali podobno delo - različni nazivi v službi (in posledično plačilo) za enako ali podobno zaposlitev
<i>Posredna (indirektna) diskriminacija</i>	<ul style="list-style-type: none"> - podcenjevanje sposobnosti, strokovnosti in odgovornosti, povezanimi z »ženskimi« službami - spolni predsodki pri izbiri kandidata za delovno mesto - spolni predsodki pri klasifikaciji za delovno mesto - spolni predsodki pri plačilu za delo

Vir: Equality at work, 2007, str. 73.

Od leta 1994 do 2005 (glej Tabela 5 v prilogah) je vrzel med spoloma v zaslužku za vse države članice EU-27 upadla s 17 % v letu 1994 na 15 % v letu 2005. Iz podatkov lahko razberemo, da je vrzel do leta 2005 upadla v večini držav članic EU-27, z izjemo Švedske in države nečlanice Norveške, kjer je ostala na isti ravni (16 %), medtem ko se je celo povečala na Danskem (za 7 odstotnih točk), v Nemčiji (za 1 odstotno točko), Španiji (za 3 odstotne točke), Italiji (za 1 odstotno točko), Slovaški (za 1 odstotno točko) in na Finskem (za 3 odstotne točke). V Sloveniji se je vrzel od leta 1995 do 2005 zniževala, in sicer od 14 % v letu 1995 na 8 % v letu 2005.

Iz Slike 7 lahko razberemo, da je bil v letu 2005, v vseh proučevanih državah, prisoten pojav vrzeli med spoloma v zaslužku. Najvišja vrzel med spoloma v zaslužku v letu 2005 je bila v Estoniji (25 %), na Cipru (25 %), Slovaškem (24 %) in v Nemčiji (22 %) ter najnižja na Malti (4 %), v Belgiji (7 %) in Sloveniji (8 %). Zaključimo lahko, da Slovenija na tem področju dosega zavidljiv položaj v primerjavi z ostalimi državami članicami EU.

Slika 7: Vrzeli med spoloma v zaslužku v izbranih državah v letu 2005 (v %)



Vir: Eurostat, 2007.

Kljub zmanjšanju vrzeli med spoloma v zaslužku na ravni EU-27 v letu 2006 na 15 %, pa se le-ta razlikuje med prebivalstvom. Vrzeli med spoloma v zaslužku je dosti nižja med mladimi zaposlenimi, medtem ko s starostjo hitreje narašča in je zato najvišja med zaposlenimi v starosti nad 55 let. Vrzeli je prav tako nižja v javnem sektorju kot pa v privatnem, in prav tako višja med poročenimi, kot pa tistimi, ki so samski (Plantega, Remery, 2006, str. 5).

Skupina neodvisnih strokovnjakov iz vseh držav članic EU-27 in ostalih treh evropskih držav (Islandija, Lihtenštajn in Norveška) je, na podlagi podatkov iz baze Structure of Earnings Survey 2002, pripravila primerjalno oceno za 30 evropskih držav glede vrzeli med spoloma v zaslužku. Podatki iz baze pokrivajo le privatni sektor (klasifikacija NACE C do K), izključujoč javni sektor, zdravstvo in izobraževanje. Na podlagi teh podatkov so ugotovili, da je v letu 2002 v privatnem sektorju vrzel med spoloma v zaslužku na ravni EU-25 znašala 25 %. Najvišjo vrzel med spoloma je zabeležila Velika Britanija (30 %), najnižjo pa Slovenija (11 %). Prav tako so ugotovili, da je vrzel v privatnem sektorju v desetih novih državah članicah (20 %) nekoliko nižja kot v EU-15 (23 %) (Plantega, Remery, 2006, str. 7, 60).

3.5.1.2. Svetovni indeks vrzeli med spoloma 2006

Organizacija World Economic Forum¹⁶ je v letu 2006 začela z izračunavanjem svetovnega indeksa vrzeli med spoloma (*angl. Global Gender Gap Index*) za 115 držav, vključujoč vse države članice EU, države kandidatke za vstop v EU, 20 držav Latinske Amerike in Karibov, več kot 20 držav Sub-saharske Afrike in 10 držav iz arabskega sveta. Vseh 115 proučevanih držav skupaj predstavlja 90 % svetovne populacije (Hausmann, Tyson, Zahidi, 2006, str. 3).

Indeks vrzeli med spoloma je izračunan na podlagi javno dostopnih podatkov številnih mednarodnih organizacij¹⁷ in podatkov zbranih na podlagi administrativne mnenjske ankete s strani organizacije. Indeks proučuje vrzel med spoloma na štirih kritičnih področjih neenakosti med ženskami in moškimi, ki jih skupno sestavlja 14 podrobnejših indikatorjev. Glavna štiri področja proučevanja so (The Global Gender Gap Report 2006 – Article, 2007):

1. Udeležba in priložnosti v gospodarstvu (*angl. economic participation and opportunity*) – zaslužek, raven udeležbe in dostop do višjih delovnih mest
2. Dosežena stopnja izobrazbe (*angl. educational attainment*) – dostop do osnovne in višje ravni izobrazbe
3. Politična moč (*angl. political empowerment*) – predstavništva v odločitvenih strukturah
4. Zdravje in blaginja (*angl. health and survival*) – pričakovano število let ob rojstvu, delež posameznega spola v populaciji

Glavni poudarek pri izračunavanju tega indeksa je v novi inovativni metodologiji proučevanja, ki meri relativno velikost vrzeli med spoloma in temelji na treh osnovnih konceptih. Izračunavanje se najprej osredotoča na merjenje vrzeli in ne ravni med spoloma, saj bi slednji način postavljal v boljši položaj bogate v primerjavi z revnimi državami. Z merjenjem vrzeli med spoloma postane indeks neodvisen od ravni razvitosti države, saj je proučevanje usmerjeno v razporeditev resursov in priložnosti med spoloma in ne v njihovo celotno razpoložljivost v posamezni državi. Indeks se nadalje osredotoča na vrzel v končnem položaju v primerjavi z začetnim, kar pomeni, da proučuje dostop ljudi do osnovnih pravic, kot so zdravstvo, izobrazba, udeležba v gospodarstvu in politična moč (t.i. končne spremenljivke), pri tem pa se ne osredotoča na značilnosti, ki veljajo v posamezni državi (navade, običaji, politična ureditev, itd.), in jih zato opredeljuje kot začetne spremenljivke. Indeks prav tako razvršča države glede na enakost med spoloma in ne glede na moč posameznega spola (Hausmann, Tyson, Zahidi, 2006, str. 5).

¹⁶ World Economic Forum je neodvisna mednarodna organizacija, ki je bila ustanovljena leta 1971 v Ženevi (Švica), kot nepristranska in neprofitna organizacija brez kakršnihkoli političnih, strankarskih ali nacionalnih interesov. Njeno delovanje je usmerjeno v izboljšanje svetovnih razmer s privabljanjem vodilnih svetovnih držav v partnerstva za izoblikovanje svetovnih, regionalnih in gospodarskih ciljev poslovanja.

¹⁷ Te so: International Labour Organization, United Nations Development Programme, World Bank, World Health Organization, Central Intelligence Agency in International Parliamentary Union.

Tabela 3: Svetovni indeks vrzeli med spoloma 2006 v izbranih državah

Država	Celotni rang	Celotna stopnja	Udeležba in priložnosti v gospodarstvu	Dosežena stopnja izobrazbe	Politična moč	Zdravje in blaginja
Švedska	1	0,8133	9	23	1	70
Norveška	2	0,7994	11	15	2	61
Finska	3	0,7958	8	18	3	1
Islandija	4	0,7813	17	50	4	92
Nemčija	5	0,7524	32	31	6	36
Danska	8	0,7462	19	1	13	76
V. Britanija	9	0,7365	37	1	12	63
Irska	10	0,7335	47	1	9	81
Španija	11	0,7319	85	38	5	71
Nizozemska	12	0,7250	51	73	10	67
Hrvaška	16	0,7145	42	51	18	36
Latvija	19	0,7091	20	85	21	1
Belgija	20	0,7078	54	1	19	1
Litva	21	0,7077	15	24	39	36
Švica	26	0,6997	18	79	34	35
Avstrija	27	0,6986	81	68	14	1
Estonija	29	0,6944	27	16	51	36
Portugalska	33	0,6922	33	57	40	71
Bolgarija	37	0,6870	58	56	30	36
Poljska	44	0,6802	50	13	58	36
Romunija	46	0,6797	30	44	79	36
Slovaška	50	0,6757	43	34	77	1
Slovenija	51	0,6745	34	22	88	71
Češka	53	0,6712	52	47	70	36
Madžarska	55	0,6698	48	49	82	36
Luksemburg	56	0,6671	76	1	44	71
Grčija	69	0,6540	70	46	87	53
Francija	70	0,6520	88	1	60	1
Malta	71	0,6518	91	26	48	65
Italija	77	0,6456	87	27	72	77
Ciper	83	0,6430	75	55	95	84
Turčija	105	0,5850	106	92	96	85

Opombe: Lestvica pri stolpcu, ki prikazuje celotno stopnjo, ima stopnje od 0 do 1; 0 – neenakost, 1 – enakost. Podatki za vseh 115 držav so predstavljeni v Tabeli 6 v prilogah.

Vir: Hausmann, Tyson, Zahidi, 2006, str. 9.

V Tabeli 3 je prikazan svetovni indeks vrzeli med spoloma 2006 za izbrane evropske države (celotna stopnja), skupna razporeditev vseh proučevanih držav in štirje podindeksi oziroma področja proučevanja, ki tvorijo celotni indeks, z razporeditvijo držav znotraj posameznega področja. Izmed vseh 115 proučevanih držav v letu 2006 še nobeni državi ni uspelo odpraviti vrzeli med spoloma in doseči enak položaj žensk in moških. Najbolj uspešne države v oženju vrzeli so nordijske države s Švedsko na prvem mestu, ki ji je v letu 2006 uspelo zapreti že 81,33 % vrzeli med spoloma, nato sledijo Norveška (2), Finska (3), Islandija (4) in Danska (8). Filipini (6) (glej Tabelo 6 v prilogah) predstavljajo edino azijsko državo, ki se je uvrstila

med prvih 10 mest, medtem ko je Južna Afrika (18) dosegla najvišje mesto med vsemi afriškimi državami. Združene države Amerike (22) so zavzele slabši položaj v primerjavi s številnimi evropskimi državami, izrazita razlika pa je opazna še z Rusijo (49), Kitajsko (63), Brazilijo (67) in Japonsko (80). Izmed vseh proučevanih držav pa so v letu 2006 pričakovano najslabši položaj zasedla nekatera izmed najbolj naseljenih območij kot so Nigerija (94), Indija (98) in Iran (108) ter arabske države, to so Egipt (109), Saudska Arabija (114) in Jemen (115).

Znotraj EU-27 v letu 2006, so poleg nordijskih držav, visoka mesta dosegle še Nemčija (5), Velika Britanija (9), Irska (10), Španija (11) in Nizozemska (12). Pribaltske države, Latvija (19), Litva (21) in Estonija (29), so dosegle najvišji položaj med novimi državami članicami EU, medtem ko je bil položaj Slovenije nekoliko nižji (51). Najnižja mesta med vsemi državami članicami EU so zasedale Grčija (69), Francija (70), Malta (71), Italija (77) in Ciper (83). Položaj med posameznimi državami je nekoliko drugačen, če primerjamo države znotraj vsakega posameznega izmed štirih proučevanih področij.

Švedska že vrsto let zavzema vodilni položaj med državami pri doseganju enakosti med spoloma in tako predstavlja pomemben zgled za ostale države. To naj bi bila najbolj spolno enakopravna država na svetu, čeprav dosega nekoliko slabši položaj na področju zdravstva in blaginje med spoloma (Lopez-Claros, Zahidi, 2005, str. 5). Švedska je med vsemi proučevanimi državami v letu 2006 dosegla najboljši položaj glede politične moči med spoloma, saj predstavlja edino državo na svetu, kjer je število žensk in moških v ministrskih in parlamentarnih službah približno enako. Prav tako je bila Švedska ena izmed prvih držav, ki je ženskam dodelila volilno pravico (1862 – delno, 1921). Zelo ugoden položaj je dosegla tudi glede udeležbe in priložnostih v gospodarstvu (9), saj število zaposlenih žensk presega število zaposlenih moških v strokovnih in tehničnih poklicih, poleg tega pa ženske predstavljajo tretjino zaposlenih v zakonodajnih in višjih uradniških službah ter managementu. Zavidljiv položaj je opazen tudi na področju izobraževanja (23), saj je bil delež žensk enak moškemu na primarni ravni izobraževanja, medtem ko je bil na terciarni ravni izrazito višji (1,55 ženske na 1 moškega). Na Švedskem je opazen izrazito pozitiven trend na trgu dela, saj jim kljub dolgemu porodniškemu dopustu in najboljšim ugodnostim, ki jih država ponuja ženskam za obdobje porodniškega dopusta, uspeva zadržati izrazito visoko raven ženske participacije na trgu dela.

Sloveniji, ki se nahaja nekje na sredini med vsemi proučevanimi državami in na nekoliko slabšem položaju v primerjavi z ostalimi državami članicami EU-27, je v letu 2006 uspelo zapreti 67,45 % vrzeli med spoloma. Med vsemi proučevanimi področji je dosegla najboljši položaj na izobraževalnem področju (22), kjer je delež žensk enak moškemu na področju primarne in sekundarne ravni izobraževanja in za tretjino višji v terciarnem izobraževanju. Glede udeležbe in priložnostih v gospodarstvu med vsemi proučevanimi državami je Slovenija zavzela 34. mesto, kjer je opazen višji delež žensk v strokovnih in tehničnih poklicih, medtem ko izrazito nizki v zakonodajnih, uradniških in managerskih službah. Glede

na zdravstveno oskrbo in blaginjo žensk se Slovenija v omenjenem letu uvršča na 71. mesto, izrazito nizek položaj pa zavzema na političnem področju (88), kjer je delež zaposlenih žensk na ministrskih in parlamentarnih položajih v izraziti manjšini.

Kljub nekoliko slabšemu položaju Slovenije v primerjavi z ostalimi državami članicami EU-27, le-ta s številnimi zakonodajnimi ukrepi in akcijami ter s sodelovanjem z mnogimi mednarodnimi institucijami poskuša izboljšati položaj žensk in zmanjšati nastalo vrzel med spoloma. Glede na svetovni indeks konkurenčnosti 2006–2007 (*angl. Global Competitiveness Index 2006–2007*)¹⁸ predstavlja Slovenija na področju konkurenčnosti enega izmed najboljših akterjev Osrednje in Zahodne Evrope. Svoj konkurenčni položaj v primerjavi z drugimi državami pa bo lahko še izboljšala, če bo uspela čim bolj zožiti različne vrzeli med spoloma in tako izkoristiti potencialne sposobnosti, ki za zdaj še neizkoriščene ostajajo na trgu dela.

3.5.2. ŽENSKÉ IN DRUŽINA

V primerjavi s preteklostjo so v današnjem času prevladujoče družine, kjer sta zaposlena oba starša, kar pomeni za ženske zaposlitvene in gospodinjske težave. Po mnenju Kucharove (1999), položaj žensk v družini in število otrok vplivajo na priložnosti žensk na trgu dela (Pollert, 2003, str. 337). Ženske kljub redni zaposlitvi zadržijo glavno odgovornost pri skrbi za otroke in gospodinjska dela, kar za njih pomeni dvojno obremenitev, saj opravijo večino gospodinjskega dela doma, poleg tega pa še opravljajo redno delo za plačilo v službi. Usklajevanje dela in družinskega življenja (t.i. žensko vprašanje) je glavni problem, s katerim se soočajo ženske v današnjem času, in pomemben dejavnik, zaradi katerega ženske vstopajo na trg dela pod drugačnimi pogoji kot moški. Wajcman (1998) trdi, da ženske predstavljajo osebe, ki ne pripeljejo dva človeka na delo, ampak manj kot enega (Bradley, Erickson, Stephenson, 2004, str. 88).

V Tabeli 4 na naslednji strani so prikazani podatki o razporeditvi časa, ki ga zaposleni moški in ženske preživijo pri opravljanju določenih dejavnosti v okviru povprečnega dne v letu. V vseh proučevanih evropskih državah preživijo moški v povprečju od 1,25 do 1,5 ure dlje časa na delovnem mestu in ob študiju kot ženske. Gospodinjska vloga še vedno ostaja v domeni žensk, saj ji ženske namenijo v povprečju 2,13 ur več svojega časa kot moški. Prevoz na delo in potovanja, spanje, prehrana in osebna nega so tri kategorije katerim oba spola v povprečju namenjata skoraj enak delež svojega časa, medtem ko je prosti čas dejavnost, ki ji moški namenijo v povprečju za 1,06 ur več časa kot ženske. Iz Tabele 4 na naslednji strani lahko razberemo, da je razporeditev časa žensk in moških v Sloveniji v povprečju enaka kot v vseh ostalih proučevanih državah.

¹⁸ Organizacija World Economic Forum izračunava tudi svetovni indeks konkurenčnosti, ki proučuje položaj držav na devetih pomembnih področjih (razvoj institucij, infrastruktura, makroekonomija, zdravje in osnovna izobrazba, višja stopnja izobrazbe in usposabljanje, učinkovitost trga, razpoložljivost tehnologije, poslovno ponarejanje in inovacije). Po podatkih svetovnega indeksa konkurenčnosti 2006–2007 Slovenija izmed 125 proučevanih držav zavzema 33. mesto (Lopez-Claros et al., 2006, str. 5–14).

Tabela 4: Razporeditev časa med dejavnosti zaposlenih moških in žensk v izbranih državah (v urah in minutah na dan)

Država	Plačano delo in študij	Gospodinjsko delo	Prevoz na delo in potovanja	Spanje	Prehrana in osebna nega	Prosti čas
Spol	M/Ž	M/Ž	M/Ž	M/Ž	M/Ž	M/Ž
Belgija	5:03/3:53	2:15/3:52	1:43/1:30	8:01/8:16	2:35/2:36	4:23/3:53
Danska	5:05/3:52	1:52/3:11	1:31/1:27	8:00/8:11	2:21/2:31	5:11/4:48
Estonija	5:00/4:13	2:20/4:04	1:20/1:15	8:22/8:23	2:11/2:06	4:47/3:59
Španija	6:11/4:57	1:20/3:29	1:23/1:22	8:15/8:11	2:31/2:28	4:20/3:33
Francija	5:44/4:32	1:53/3:40	1:10/1:05	8:24/8:38	2:58/2:57	3:51/3:08
Italija	6:13/4:39	1:10/3:51	1:40/1:28	7:58/8:00	2:52/2:44	4:07/3:18
Latvija	6:41/5:46	1:26/3:08	1:31/1:26	8:16/8:21	2:08/2:06	3:58/3:13
Litva	6:31/5:55	1:39/3:24	1:17/1:07	8:08/8:13	2:23/2:16	4:02/3:05
Madžarska	5:25/4:43	2:09/3:54	1:10/1:02	8:08/8:18	2:30/2:21	4:38/3:42
Poljska	6:10/4:46	1:53/3:58	1:15/1:10	7:59/8:08	2:14/2:14	4:29/3:43
Slovenija	5:20/4:23	2:24/4:24	1:14/1:09	8:06/8:12	2:07/2:02	4:49/3:50
Finska	5:32/4:20	1:59/3:21	1:17/1:16	8:12/8:22	1:55/2:02	5:05/4:39
Švedska	5:17/4:05	2:23/3:32	1:32/1:28	7:52/8:05	2:05/2:23	4:51/4:27
V. Britanija	5:42/4:06	1:54/3:28	1:36/1:33	8:11/8:25	1:55/2:07	4:42/4:21
Norveška	4:56/3:46	2:12/3:26	1:23/1:17	7:53/8:07	1:58/2:02	5:38/5:22

Opombe: Podatki so vzeti iz baze National Time Use Surveys in so bili zbrani v obdobju 1998–2004 s strani nacionalnih statističnih agencij in raziskovalnih institucij posameznih držav.

Povprečni čas za posamezne dejavnosti je izračunan za vse zaposlene osebe in za vse dni v letu, vključujoč delovne dni, vikende in proste dni (npr. dopust, bolniška odsotnost, itd.). Zaradi tega je čas, ki ga ljudje namenijo za plačano delo znatno nižji kot bi bil, če bi bili upoštevani le delovni dnevi.

Vir: Aliaga, 2006, str. 8.

V EU je za ženske z otroki značilna znatno nižja stopnja zaposlitve v primerjavi s stopnjo zaposlenosti moških in žensk, ki so brez otrok. Pomanjkanje varstvenih storitev in težave pri usklajevanju poklicnega in gospodinjskega dela na domu predstavljajo velike ovire za ženske pri ohranjanju njihovih delovnih mest, in mnoge med njimi se zaradi preobremenjenosti odločijo za izstop iz trga dela. Po podatkih Eurostata (Hardarson, 2006, str. 2–3) so družinske obveznosti glavni razlog za neaktivnost žensk v starosti od 25 do 54 let. Za ženske z mlajšimi otroki (pod 7 let) beležijo višje stopnje neaktivnosti kot za ženske, ki imajo starejše otroke ali so brez njih. Za moške velja ravno obratno, saj je aktivnost moških, ki imajo otroke, višja od aktivnosti moških, ki so brez otrok. Prav tako narašča stopnja neaktivnosti za ženske, ki imajo več kot enega otroka, medtem ko ta dejavnik nima pomembnega vpliva na aktivnost moških. Vpliv starševstva (Plantega, Remery, 2005, str. 82) na zaposlenost moških in žensk je v letu 2003 na ravni EU-25 za moške znašal – 10 %, medtem ko za ženske 13,6 %. Najvišji vpliv za ženske je imel na Češkem (38,9 %), Madžarskem (37,1 %) in Slovaškem (30,2 %), najnižji pa na Danskem (3 %), Portugalskem (– 2 %) in v Sloveniji (– 8 %). Portugalska in Slovenija sta med vsemi državami EU-25 izjemi, saj le pri njiju stopnja zaposlenosti žensk naraste, ko le-te dobijo otroke, medtem ko pri vseh ostalih državah znatno upade.

Glede na raziskave v Veliki Britaniji, obstajata dve kritični obdobji v razvoju družine, ki vplivata na spremembo v zaposlenosti žensk. Prvo obdobje je ob rojstvu otroka, drugo pa ob

vstopu otroka v osnovno izobraževanje. Materinstvo v veliki meri vpliva na zaposlitvene in odločitvene možnosti žensk, saj skrb za otroka in dodatne gospodinjske zadolžitve povišajo finančne in oportunitetne stroške zaposlenosti žensk, prav tako pa lahko znižajo njihovo produktivnost. Vstop otroka v šolo naj bi za matere predstavljal dodatno zaposlitveno možnost, toda zaradi daljšega delovnega časa v službi in krajšega časa, ki ga otroci preživijo v šoli, in s tem posledično povezanega dražjega varstva v okviru tretje osebe, se mnogo žensk odloča ostati doma (Paull, 2006, str. 474).

Raziskave, ki so jih opravili organi Evropske komisije dokazujejo, da pomanjkanje uravnotežene usklajenosti med delom in družinskim življenjem za ženske ne pomeni le slabšega položaja na trgu dela, ampak vpliva tudi na njihovo odločitev o številu otrok, ki se kaže v znižanju stopnje rodnosti v EU (Holding a job – Having a life, 2006, str. 5). Na ravni EU se je stopnja rodnosti od leta 1990 do 2005 znižala iz 1,73 otrok na eno žensko na 1,48, medtem ko je za nadomestitveno raven oziroma ničelno rast populacije, potrebno 2,1 otroka na eno žensko. Zaradi svoje kariere se ženske prav tako kasneje odločajo za otroke, saj se je povprečna starost žensk ob rojstvu prvega otroka na ravni EU od leta 1995 do 2005 povišala od 25,8 na 27,3 let. Tudi v Sloveniji je opazen upad stopnje rodnosti, saj se je število otrok na eno žensko od leta 1990 do 2005 znižalo iz 1,46 na 1,26, medtem ko se je povprečna starost žensk ob rojstvu prvega otroka od leta 1995 do 2005 povišala iz 24,9 na 27,7 let (Eurostat, 2007).

Za izboljšanje položaja žensk in predvsem njihovega uspešnega usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, je potrebna bolj aktivna vključitev moških v opravljanje gospodinjskih del in vzgojo otrok, saj se vloga žensk kot gospodinj še vedno ohranja in jih, v primerjavi z moškimi, dela manj privlačne na trgu dela. Prav tako je potrebno na ravni vsake države zagotoviti družinam kvalitetne in cenovno dostopne varstvene storitve, učinkovit sistem porodniškega in starševskega dopusta za oba spola, zadostna nadomestila ženskam v času nosečnosti in bolj fleksibilna, družinam prijazna delovna okolja in organizacije, ki bi staršem olajšala usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti.

3.5.3. ŽENSKÉ IN OBLAST

Ženske so bile že od nekdaj prenikno zastopane na številnih odločitvenih in višjih vodstvenih delovnih mestih. Čeprav je bil opazen porast žensk, ki so v zadnjih 20 letih stopile na trg dela, še vedno premajhen delež žensk zaseda položaje z višjim vplivom in močjo. Uravnotežena udeležba moških in žensk v pomembnih ekonomskih in političnih odločitvah v družbi je ključnega pomena za razvoj prave demokratične družbe. Toda številne ovire, ki so še vedno prisotne in s katerimi se srečujejo ženske na poti svoje kariere povzročajo, da ženske preveč pogosto izkusijo t.i. lepljiva tla¹⁹ in premalokrat prebijejo te ovire oziroma t.i. stekleni strop.

¹⁹ Pomeni, da ženske trajno ostajajo na nižjih delovnih mestih in imajo premajhne možnosti v primerjavi z moškimi, da bi napredovale.

Stekleni strop je izraz, ki je bil oblikovan leta 1970 v ZDA in opisuje nevidne umetne ovire, ki so nastale zaradi vedenjskih in organizacijskih predsodkov, ki ovirajo ženske, da bi dosegle višja vodstvena delovna mesta. Kjerkoli se ta stekleni strop pojavi, na delovnem mestu ali v politiki, predstavlja pomemben dokaz družbene in gospodarske spolne neenakosti (Breaking through the Glass Ceiling, 2004, str. 1).

Obstajajo številni faktorji, ki preprečujejo ženskam, da bi dosegle višje vodstvene položaje. Številni spolni stereotipi in diskriminacija, pomanjkanje mentorstva, pristranski sistemi napredovanja, spolna segregacija na delovnem mestu in v izobraževanju so le nekateri izmed mnogih. Poleg tega ženske obremenjuje še neenakomerna razporeditev delovnih in družinskih obveznosti, saj ženske še vedno opravijo večino gospodinjanskega dela na domu (Women and men in decision-making, 2005, str. 1). Vse te ovire za ženske pomenijo slabšo dostopnost do boljših in višjih delovnih mest in s tem posledično slabši položaj žensk na trgu dela.

3.5.3.1. *Ženske v politiki*

Uravnotežena udeležba moških in žensk v politiki je nujna v vsaki demokratični družbi. Vztrajna podzastopanost žensk v političnih odločitvenih telesih predstavlja demokratični deficit za vsako posamezno državo. Aktivna udeležba žensk v politiki in na višjih javnih administrativnih položajih na vseh ravneh (lokalni, regionalni, nacionalni, evropski) naj bi predstavljala enega izmed glavnih ciljev EU pri spodbujanju enake udeležbe žensk in moških na odločitvenih in vodstvenih položajih (Gender Equality, 2007, str. 10)

Številne študije proučujejo vlogo in prisotnost žensk na političnem področju. Ena izmed zanimivejših ima naslov: Kdo se smeje? Hilary Rodham Clinton v političnem humorju. Ann Marshall, avtorica omenjene študije, proučuje vpliv odkrite spolne diskriminacije, ki se kaže skozi šale²⁰ izrečene na račun nekdanje prve dame ZDA in sedanje kandidatke za predsedniški položaj. Avtorica spoznava, da šale o Hillary Rodham Clinton posredno izražajo strah družbe pred ženskami na vodilnih položajih, saj so bili vodilni položaji v preteklosti predvsem domena moških. Zaradi možnosti ogrožitve svoje ženskosti naj ženske ne bi posegale po vodstvenih ambicijah in napornem delu, ki so značilni za delo moških. Po mnenju družbe naj bi bili moški sposobnejši pri sprejemanju pomembnih odločitev, pri delu v politiki in v zagotavljanju uspešnega vodenja. Vse to pa predstavlja dodatno breme pri doseganju višjih ciljev v karierah žensk (Marshall, 1997, str. 72–90).

V letu 2007 imata izmed vseh držav članic EU le Finska in Irska ženski kot predsednici države,²¹ medtem ko vseh ostalih članicah v tej funkciji nastopajo moški. Izmed vseh

²⁰ Šale, ki vsebujejo tematiko razlike med spoloma lahko predstavljajo določeno obliko spolnega nadlegovanja, ko so izrečene na delovnem mestu med zaposlenimi, predvsem pa med delodajalcem in delojemalcem.

²¹ Na Danskem, Nizozemskem in v Veliki Britaniji je uradna predstavnica vsake države kraljica, ki pa nima pomembne politične vloge in moči.

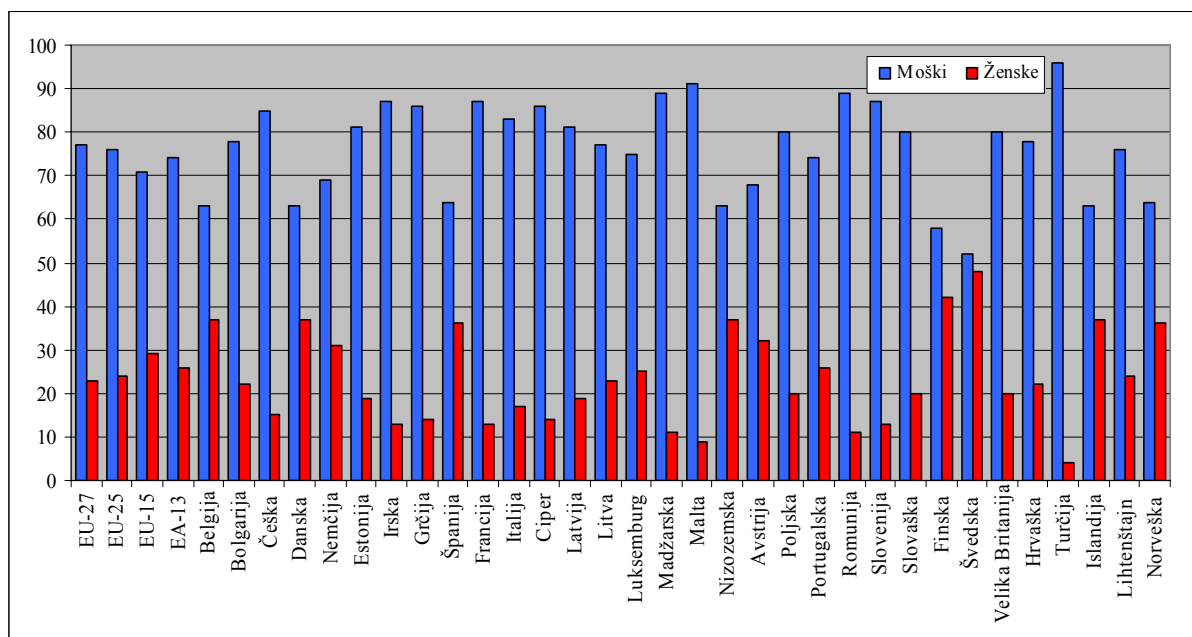
predsednikov nacionalnih vlad držav članic EU v letu 2007 to funkcijo opravlja le ena ženska, in sicer v Nemčiji (kanclerka), medtem ko je v vseh ostalih državah članicah to domena moških.

V nacionalnih vladah držav članic EU-27 v letu 2007 funkcijo ministrov (*angl. senior ministers*) opravlja 24 % žensk in 76 % moških ter funkcijo državnih sekretarjev (*angl. junior ministers*) 28 % žensk in 72 % moških. Najvišji delež žensk v vladi, ki nastopajo v funkciji ministrice, imajo na Finskem (60 %), Danskem (47 %), v Španiji (47 %) in Švedskem (41 %), medtem ko na Cipru, v Romuniji in Turčiji (država kandidatka za vstop v EU) nobena ženska ne zaseda te funkcije. V Sloveniji ima le ena ženska (6 %) funkcijo ministrice, medtem ko je vseh ostalih 17 članov (94 %) moških. Najvišji delež žensk v vladi, ki nastopajo v funkciji državnih sekretark imajo v Nemčiji (67 %), na Nizozemskem (67 %), v Avstriji (50 %) in Latviji (43 %), najnižji pa v Grčiji (0 %), na Irskem (6 %) in Portugalskem (9 %). V Sloveniji 5 žensk (23 %) opravlja funkcijo državnih sekretark, medtem ko je ostalih 17 članov (77 %) moških (Database on women and men in decision-making, 2007).

Ob primerjavi nacionalnih parlamentov držav članic EU imajo ženske funkcijo predsednice spodnjega doma²² (*angl. Single/Lower House*) v štirih državah članicah EU, v Estoniji, Grčiji, na Madžarskem in Nizozemskem ter v Islandiji in na Norveškem kot v državah nečlanicah EU. Predsednice zgornjega doma (*angl. Upper House*) pa so ženske v treh državah, v Belgiji, na Nizozemskem in v Veliki Britaniji, v vseh ostalih državah pa to funkcijo opravljajo moški. Iz slike 8 na naslednji strani lahko razberemo, da je v letu 2007 v vseh proučevanih državah delež žensk znatno nižji od deleža moških z izjemo določenih držav. Glede na povprečje EU-27 je v letu 2007 v spodnjem domu nacionalnih parlamentov 23 % predstavnic ženskega spola in 77 % predstavnikov moškega. Najvišji delež žensk dosegajo Švedska (48 %), Finska (42 %), Belgija (37 %), Danska (37 %) in Nizozemska (37 %), medtem ko najnižji Turčija (4 %) (država kandidatka), ki ji sledijo Malta (9 %), Romunija (11 %) in Madžarska (11 %). Slovenija (13 %) glede na povprečje EU-27 dosega slabši položaj (23 %) in skupaj z Irsko (13 %) in Francijo (13 %) izmed vseh držav članic EU-27 zaseda tretje, najnižje mesto glede deleža žensk v spodnjem domu nacionalnega parlamenta.

²² Vsaka država različno pojmuje izraza spodnji in zgornji dom v svoji zakonodaji. V Sloveniji spodnji dom predstavlja Državni zbor, zgornji dom pa predstavlja Državni svet.

Slika 8: Člani spodnjega doma nacionalnih parlamentov v izbranih državah po spolu v letu 2007 v (%)



Vir: Database on women and men in decision-making, 2007.

Glede na primerjavo članov zgornjega doma nacionalnih parlamentov po spolu v letu 2007 znaša povprečje EU-27 za ženske 19 % in za moške 81 %. Najvišji delež žensk kot predstavnic zgornjega doma nacionalnega parlamenta imajo v Belgiji (39 %), na Norveškem (38 %) in Nizozemskem (29 %), medtem ko najnižji v Sloveniji (7 %), Romuniji (9 %) in na Poljskem (11 %) (Database on women and men in decision-making, 2007).

Ob primerjavi evropskih institucij je delež žensk v Evropski komisiji in Evropskem parlamentu (*angl. European Parliament*) enak, 30 % žensk in 70 % moških, medtem ko je v Komiteju regij (*angl. Committee of the Regions*) (16 % žensk, 84 % moških) in Evropskem ekonomsko-socialnem odboru (*angl. European Economic and Social Committee*) (24 % žensk, 76 % moških) nekoliko nižji (Database on women and men in decision-making, 2007).

Na podlagi zgornjih podatkov lahko zaključimo, da kljub majhnemu napredku v položaju žensk, še vedno delež žensk v politiki ostaja na prenizki ravni. V splošnem se ženske, ki želijo uspeti v politiki, še vedno srečujejo s številnimi omejitvami, stereotipi in težavami, zaradi katerih se ne dosega enaka zastopanost žensk in moških v politiki. Uravnotežena udeležba obeh spolov v vseh odločitvenih organih je nujna za doseg prave enakopravnosti v družbi.

3.5.3.2. Ženske na vodilnih položajih v gospodarstvu

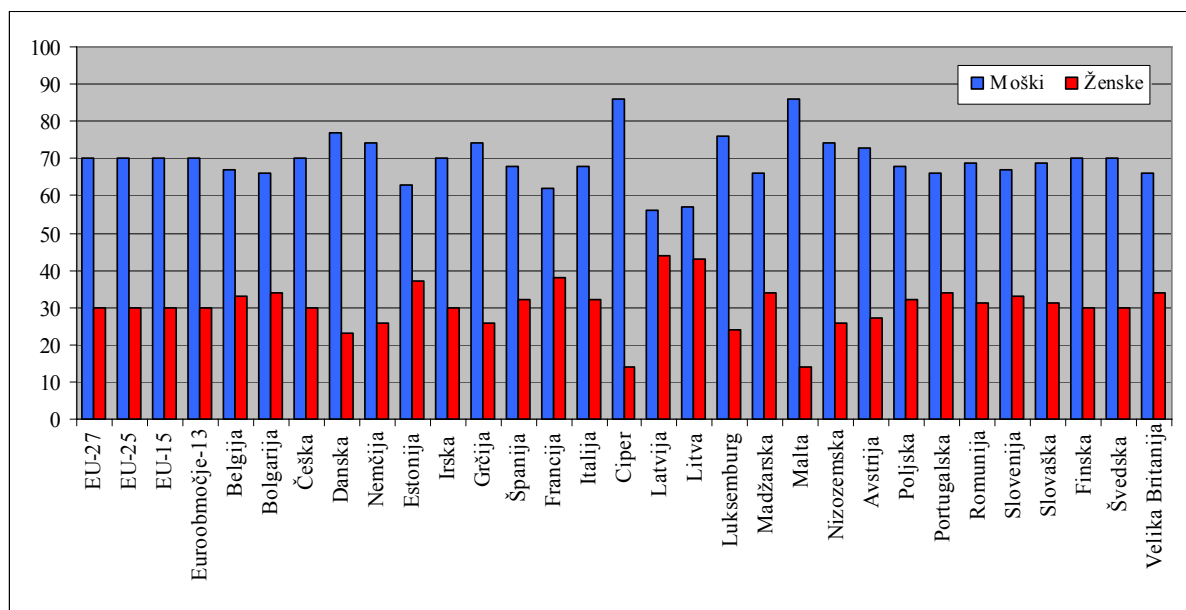
Zaposleni na vodilnih položajih predstavljajo majhen delež celotne delovne sile, čeprav se je ta kategorija nekoliko razširila v zadnjih desetletjih zaradi vedno večjega deleža zaposlenih v storitvenem sektorju. Ženske so postopoma začele vstopati na področje managerskih zaposlitev, toda njihova stopnja napredka je počasna, nestalna in mnogokrat nedostopna, saj se ženske soočajo s številnimi ovirami, ki so posledica vedenjskih predsodkov na delovnem mestu. V poklicih, ki veljajo za moške, le nekaj žensk ali sploh nobena ne zaseda vodilnega položaja, medtem ko v poklicih, ki veljajo za ženske in v katerih je višji delež žensk na vodilnih položajih, nesorazmerni delež moških narašča na višje položaje. Ne glede na poklic naj bi še vedno obstajalo pravilo, ki pravi, da čim višja kot je organizacijska hierarhija, tem manj žensk je na njenem vrhu (Breaking through the glass ceiling, 2004, str. 13).

Številni stereotipi v družbi pravijo, da obstajajo razlike v pogajalskih sposobnostih med moškimi in ženskami, saj so moški bolj vztrajni in močni akterji v pogajanjih kot ženske. Ta trditev je povezana z mišljenjem, da imajo moški in ženske različne vloge v družbi, zato se pričakuje, da imajo med sabo različne sposobnosti, ki izpolnjujejo njihove vloge (Stuhlmacher, Winkler, 2006, str. 213). Kljub takemu splošnemu mišljenju v družbi ni nobena študija v praksi potrdila tega stereotipa.

Collinson in Hern (1996) izpostavljata, da je podoba managerja poistovetena s podobo moškega. Resen stil oblačenja, ki ga predstavljata moška obleka in kravata, povzroča ženskam težave, saj le-te s svojim oblačenjem težko skrijejo svojo ženskost. Halford in sodelavci (1995) trdijo, da naj bi ženske s svojimi telesi prinašale na delovna mesta prisposobe seksualnosti in reprodukcije, ki pa so neprimerne v neosebni sferah birokratskih organizacij (Bradley, Erickson, Stephenson, 2004, str. 87–88).

Iz Slike 9 na naslednji strani lahko razberemo, da je v vseh državah članicah EU-27 v letu 2005 višji delež moških kot žensk opravljalo funkcijo managerja, glede na povprečje vseh držav članic EU-27, je to funkcijo opravljalo 30 % žensk in 70 % moških. Najvišji delež žensk managerk so imele Latvija (44 %), Litva (43 %), Francija (38 %) in Estonija (37 %), najnižji delež pa Ciper (14 %), Malta (14 %), Danska (23 %) in Luksemburg (24 %). Slovenija se s 33 % žensk v letu 2005, ki so opravljale funkcijo managerk, uvršča na šesto mesto izmed vseh držav članic in s tem med članice z višjim deležem žensk kot managerk.

Slika 9: Managerji (ISCO 12-13) po spolu v državah članicah EU-27 v letu 2005 (v %)



Opombe: ISCO – International Standard Classification of Occupation je Mednarodna standardna klasifikacija poklicev. Kratice pomenijo sledeča področja: ISCO 12 – podatki o korporacijskih managerjih; ISCO 13 – podatki o managerjih v manjših podjetjih.

Vir: Database on women and men in decision-making, 2007.

Glede na 50 najvišje vrednotenih podjetij v vsaki državi članici EU-27, ki kotirajo na borzi in so na dan 1. marca 2003 predstavljale v vsaki državi članici prvih 50 podjetij z najvišjo stopnjo tržne kapitalizacije, je delež žensk v najvišjih organih odločanja teh podjetij precej nižji. Glede na povprečje EU-27 je le 3,7 % žensk v teh podjetjih imelo predsedniško funkcijo, medtem ko je preostali delež pripadal moškim (96,3 %). Najvišji delež žensk kot predsednic teh podjetij so imele Bolgarija (26 %), Slovenija (21 %) in Poljska (12 %), medtem ko v 14 od 27 držav članic EU na tem položaju v 50 podjetjih vsake posamezne države ni bilo nobene ženske. V najvišjem odločitvenem telesu teh podjetij, v upravi (*angl. Board Members*) je bilo v povprečju 10,9 % žensk in 89,1 % moških. Najvišji delež žensk v upravah so imele Švedska (24 %), Bolgarija (21 %), Latvija (21 %), Slovenija (21 %) in Finska (19 %), najnižjega pa Luksemburg (1 %), Italija (3 %), Španija (4 %), Malta (4 %) in Irska (5 %). Delež žensk v vodstvu (*angl. Daily Executive Body – CEO*) teh podjetij je bil glede na povprečje vseh držav članic EU 4,5 % in delež moških 95,5 %. Najvišji delež žensk v vodstvu podjetij so imele Bolgarija (19 %), Litva (17 %), Latvija (11 %), Malta (10 %) in Slovenija (7 %), nobene ženske predstavnice pa niso imele Belgija, Nemčija, Estonija, Španija, Finska, Francija, Italija, Luksemburg in Velika Britanija (Database on women and men in decision-making, 2007).

Na podlagi zgornjih podatkov lahko razberemo, da je tako na političnem področju kot tudi na najvišjih položajih v gospodarstvu delež žensk na zelo nizki ravni v primerjavi z deležem moških. Ženske še vedno predstavljajo manjšino v najvišjih odločitvenih organih

gospodarstva, kar kaže na njihovo neenakost in s tem na neizkoriščenost sposobnosti žensk na trgu dela. Uravnotežena udeležba moških in žensk na gospodarskem področju bi pripomogla k bolj produktivnemu in inovativnemu delovnemu okolju ter k bolj konkurenčnemu in učinkovitemu gospodarstvu.

3.5.4. SPOLNO NADLEGOVANJE NA DELOVNEM MESTU

Različne oblike nasilja na delovnih mestih predstavljajo resen problem s katerim se soočajo zaposleni, in predstavljajo pomembno grožnjo za oslabitev in uničenje delovnih razmerij med ljudmi ter dostojanstva posameznikov. Nasilje predstavlja nesprejemljivo obnašanje s strani ene ali več oseb in določene oblike le-tega lahko vplivajo na zaposlene z določenimi značilnostmi bolj kot na druge. Spolno nadlegovanje, kot ena izmed oblik nasilja, je pojav, ki prizadene ženske na delovnem mestu bolj kot moške in predstavlja eno izmed najpogostejših oblik nadlegovanja na delovnih mestih med spoloma.

Študije v številnih evropskih državah dokazujejo, da dejanja nasilja in nadlegovanja vplivajo na pomemben del delovne sile. Ob primerjavi s preteklostjo, novejša evropska študija dokazujejo, da sta psihološko nasilje in nadlegovanje na delovnih mestih prisotni v večji meri kot fizično nasilje in zato kot taki predstavljata največjo grožnjo zaposlenim. Ob prisotnosti velike raznolikosti med delavci na delovnih mestih sta najbolj pogosti obliki nadlegovanja na podlagi spola in rase (Di Martino, Hoel, Cooper, 2003, str. 1).

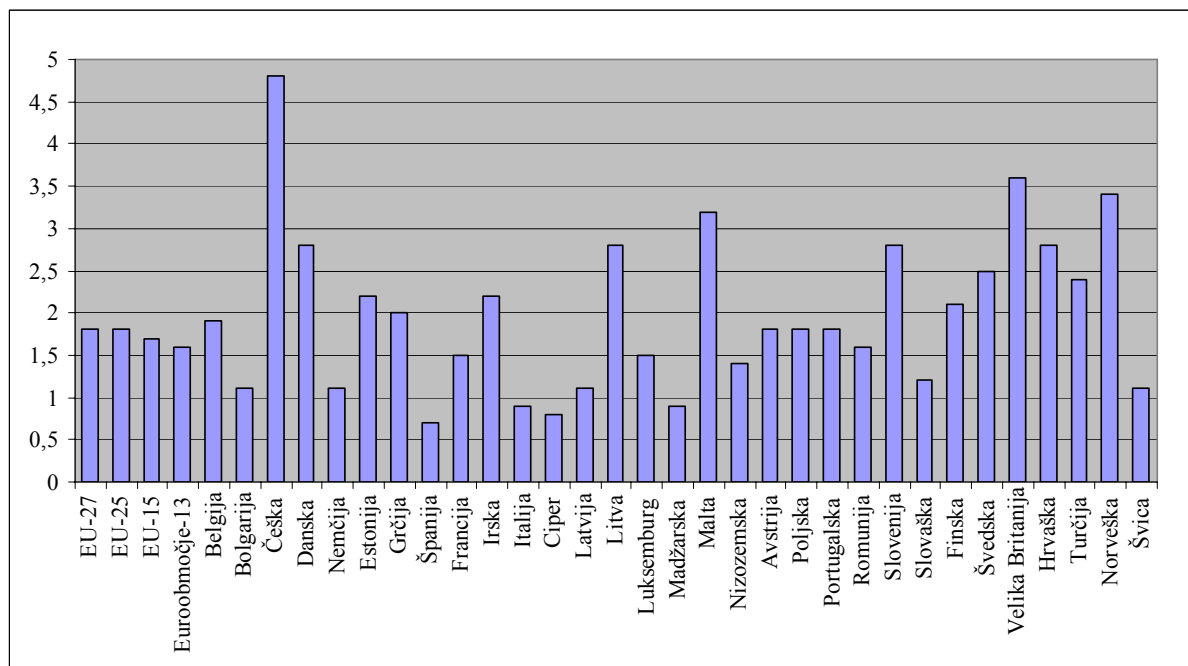
V zakonodaji EU Direktiva 2002/73/EC, ki je 23. septembra 2002 dopolnila Direktivo 76/207/EEC o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev, opredeljuje kot obliki spolne diskriminacije na delovnem mestu tudi nadlegovanje in spolno nadlegovanje, ki sta prepovedani, saj sta v nasprotju z načelom enakega obravnavanja žensk in moških. Direktiva v 2. členu (Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council, 2002) opredeljuje nadlegovanje kot neželeno ravnanje, ki se nanaša na spol osebe z namenom ali učinkom, ki prizadene dostojanstvo te osebe in ustvari zastrašujoče, sovražno, sramotilno, poniževalno ali žaljivo okolje. V istem členu je opredeljeno tudi spolno nadlegovanje kot kakršnakoli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja spolne narave, z namenom ali učinkom, ki prizadene dostojanstvo te osebe, predvsem ko gre za ustvarjanje zastrašujočega, sovražnega, sramotilnega, poniževalnega ali žaljivega okolja.²³

²³ Vse države članice EU so morale najpozneje do 5. oktobra 2005 uskladiti svojo zakonodajo s to direktivo. V slovenski zakonodaji prepoved spolnega nadlegovanja na delovnem mestu opredeljuje Zakon o delovnih razmerjih v 45. členu (Uradni list RS, št. 42/2002); prepoved nadlegovanja na podlagi katerekoli osebne okoliščine (tudi spola) na kateremkoli področju družbenega življenja, zlasti zaposlovanja, delovnih razmerij in drugega opredeljuje v 5. členu Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Uradni list RS, št. 50/04); prepoved nadlegovanja s strani javnega uslužbenca na delovnem okolju pa je opredeljena v 15.a členu Zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 113/05).

Raziskave, ki so jih opravili organi Evropske komisije dokazujejo, da v državah članicah EU spolno nadlegovanje na delovnem mestu predstavlja resen problem. V letu 1998 je bila opravljena raziskava v takratnih državah članicah EU-15, ki dokazuje, da je od 30 % do 50 % zaposlenih žensk v času svoje zaposlenosti že izkusilo določeno obliko spolnega nadlegovanja. Kljub temu, da spolno nadlegovanje predstavlja v glavnem problem za ženske, pa je opazno tudi pri moških, saj je glede na omenjeno raziskavo 10 % moških izkusilo to obliko nadlegovanja, ki pa je bila v večini primerov povzročena s strani drugega moškega. Kljub temu glavne žrtve spolnega nadlegovanja še vedno ostajajo ženske (Zippel, 2006, str. 6). Večino spolnega nadlegovanja ženske doživijo v poklicih, ki veljajo za moške, kot so gradbena dela, policijske in vojaške sile, kjer predstavljajo manjšino ter v storitvenem sektorju, kot sta zdravstvo in gostinstvo (Di Martino, Hoel, Cooper, 2003, str. 27–29).

Vzroki, ki povzročajo spolno nadlegovanje na delovnem mestu so različni, med najbolj opaznimi v novejših študijah pa je želja moških, da dominirajo nad ženskami in tako zavarujejo in obdržijo svoj višji družbeni status v hierarhiji med spoloma. Nadlegovalci največkrat nadlegujejo tiste zaposlene, ki jim predstavljajo grožnjo in so manj vplivni od njih samih, zaradi česar je najpogostejša oblika spolnega nadlegovanja, ko moški nadlegujejo ženske. Tej obliki sledi spolno nadlegovanje, ko moški nadlegujejo moške, medtem ko spolno nadlegovanje žensk do moških in drugih žensk še ni doživelo večje pozornosti s strani raziskovanj (Berdahl, 2007, str. 641–650).

Slika 10: Zaposleni, ki so doživeli spolno nadlegovanje na delovnem mestu v zadnjih 12 mesecih v izbranih državah v letu 2005 (v %)



Vir: Parent-Thirion et al., 2007, str. 103; Lastni preračun.

Najnovejša raziskava (Parent-Thirion et al., 2007) na ravni celotne EU-27, vključujoč Hrvaško, Turčijo, Norveško in Švico, je v letu 2005 proučevala razmere na delovnih mestih v posameznih državah, med katerimi je bilo tudi področje nasilja, nadlegovanja in diskriminacije. Slika 10 na prejšnji strani nam prikazuje delež zaposlenih, ki so doživeli spolno nadlegovanje na delovnem mestu v zadnjih 12 mesecih v letu 2005, ko je bila izvedena raziskava. Glede na povprečje EU-27 je 1,8 % zaposlenih doživelo spolno nadlegovanje na delovnem mestu v zadnjih 12 mesecih, vendar je delež le-teh različen med posameznimi državami. Najvišji delež zaposlenih, ki so doživeli spolno nadlegovanje, so v letu 2005 imele Češka (4,8 %), Velika Britanija (3,6 %), Norveška (3,4 %) in Malta (3,2 %), medtem ko najnižjega Španija (0,7 %), Ciper (0,8 %), Italija (0,9 %) in Madžarska (0,9 %). Slovenija se z 2,8 % zaposlenimi med 31 proučevanimi državami uvršča med države kjer je spolno nadlegovanje pogosto, saj se uvršča na peto mesto.

Po podatkih omenjene raziskave je spolno nadlegovanje na delovnem mestu prizadelo 3,6 krat več žensk kot moških, med katerimi je bila najbolj ogrožena skupina mlajših žensk v starosti od 15 do 29 let in pri katerih je omenjeni pojav narasel na 6 %. Višji delež zaposlenih, ki je občutil spolno nadlegovanje v zadnjih 12 mesecih v času raziskave, je bil zaposlen v podjetjih in ni bil samozaposlen, prav tako pa so ženske, ki so bile zaposlene za določen čas, predstavljale višji delež spolno nadlegovanih (5 %) kot tiste, ki so bile zaposlene za nedoločen čas (2 %). Glede na sektor zaposlitve je bil najvišji delež zaposlenih, ki so doživeli spolno nadlegovanje, zaposlen v gostinskih storitvah (3,9 %), sledi zdravstvo (3,3 %), transport in komunikacije (2,6 %), finančno posredništvo (2,0 %) ter izobraževanje (2 %) (Parent-Thirion et al., 2007, str. 37).

V raziskavi je opazen tudi visok delež žensk (6,1 %), ki so v zadnjih 12 mesecih v letu 2005 doživele ustrahovanje, trpinčenje in druge oblike nadlegovanja na delovnem mestu, saj je njihov delež predstavljal za 1,4 krat višjo vrednost od deleža moških (4,3 %). Tudi grožnje s fizičnim nasiljem so prizadele višji delež žensk (6,2 %) kot moških (5,9 %), prav tako pa tudi fizično nasilje s strani sodelavcev, ki je bilo za ženske (2,0 %) višje kot za moške (1,9 %). Edina oblika nasilja, kateri so bili moški izpostavljeni bolj kot ženske, pa je bilo fizično nasilje s strani drugih ljudi na delovnem mestu, saj je bilo za moške (4,6 %) za 0,6 odstotnih točk višje kot za ženske (4,0 %) (Parent-Thirion et al., 2007, str. 103).

Predstavljeni podatki nam lahko predstavljajo le del realnosti, saj mnogo oblik nasilja ostaja nezabeleženih zaradi različnih vzrokov, kot so strah zaposlenih pred izgubo službe, nepoznavanje zakonodaje in pravic ter strahu pred nadaljnjim izvajanjem nasilja. Vse oblike nasilja na delovnem mestu povzročajo negativne učinke tako za posameznika kot za celotno organizacijo. Za posameznika in ostale sodelavce ustvarjajo sovražno in žaljivo delovno okolje ter imajo lahko številne negativne posledice na posameznikovo zdravje, motivacijo in učinkovitost na delovnem mestu. Zavarovanje zaposlenih na delovnih mestih in dobro poznavanje zakonodaje ter pravic sta ključna dejavnika v boju proti nasilju na delovnem mestu.

4. PRAVNI VIRI ZA PREPREČEVANJE DISKRIMINACIJE ŽENSK NA TRGU DELA

Pravni viri predstavljajo pomemben element zaščite temeljnih človekovih pravic žensk in svoboščin ter pomenijo ključen pripomoček za boj proti neenakosti in diskriminaciji na vseh področjih javnega in zasebnega življenja. Enaka obravnava žensk in moških ter načelo enakih možnosti predstavljata temeljni načeli sodobnih demokratičnih družb, ki pa v praksi mnogokrat nista uresničeni v vsem svojem pomenu. Zaščita in prepoved kršenja temeljnih človekovih pravic žensk sta zapisani v številnih mednarodnih in nacionalnih pravnih virih držav ter sta zato predstavljeni v nadaljevanju.

4.1. MEDNARODNI PRAVNI VIRI S PODROČJA ENAKOSTI SPOLOV

Načelo enakosti med spoloma in načini njegovega uresničevanja so določeni v številnih mednarodnih dokumentih in deklaracijah Združenih narodov (*angl. United Nations*), konvencijah Mednarodne organizacije dela (*angl. International Labour Organization*) in dokumentih Sveta Evrope in so jih zato dolžne spoštovati vse države članice teh mednarodnih organizacij. Enaka obravnava žensk in moških ter načelo enakih možnosti predstavljata tudi temeljni načeli pravnega reda EU, prav tako pa tudi Slovenije kot ene izmed držav članic EU.

4.1.1. ORGANIZACIJA ZDRUŽENIH NARODOV

Zavzemanje za enakopravnost žensk in moških je poudarjeno že v preambuli *Ustanovne listine Združenih narodov* iz leta 1945, kateri je v letu 1948 sledil temeljni dokument o človekovih pravicah z naslovom *Splošna deklaracija človekovih pravic*, ki predstavlja prvi dokument s prepovedjo diskriminacije na osnovi spola. Ta deklaracija določa, da je vsak človek upravičen do uživanja vseh pravic in svoboščin, ne glede na kakršnokoli razlikovanje med katerimi je opredeljen tudi spol (2. člen). Prav tako določa, da ima vsak človek pravico do dela in proste izbire zaposlitve, do pravičnih in zadovoljivih delovnih pogojev ter enakega plačila za enako delo (23. člen) (Universal Declaration of Human Rights, 1948).

Temu dokumentu sta v letu 1966 sledila dva mednarodna pakta o človekovih pravicah, in sicer *Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah* (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966) ter *Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah* (International Covenant on Civil and Political Rights, 1966). Oba pakta prepovedujeta kakršnokoli diskriminacijo glede na spol. Prvi se osredotoča na zagotavljanje enakopravnega uživanja vseh ekonomskih, socialnih in kulturnih pravic za moške in ženske (3. člen) ter njihovih pravic do pravičnih in ugodnih delovnih pogojev (7. člen), medtem ko drugi predvsem na zagotavljanje enakopravnega uživanja vseh državljanskih in političnih pravic za ženske in moške (3. člen).

Prvi dokument, ki se je nanašal zgolj na pravice žensk, je bil sprejet leta 1967 z naslovom *Deklaracija o odpravi diskriminacije žensk*. Ta dokument je nastal zaradi ugotovitve, da kljub doseženemu razvoju na zakonodajnem področju o enakopravnosti med ženskami in moškimi še vedno obstaja precejšnja diskriminacija žensk. Ta je po navedbah 1. člena skrajno nepravilna in pomeni žalitev človekovega dostojanstva. Sprejeli naj bi se vsi primerni ukrepi za odpravo diskriminacije žensk ter pravno ustrezno zavarovali enakopravnost moških in žensk (2. člen). Prav tako naj bi se ženskam zagotovila enakopravnost na političnem (4. člen), zakonskem (6. člen), izobraževalnem (9. člen), ekonomskem in družbenem področju (10. člen) (*Declaration on the Elimination of Discrimination against Women, 1967*).

Omenjena deklaracija je bila podlaga za nastanek *Konvencije o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk*, sprejete leta 1979, ki predstavlja temeljni mednarodni dokument na področju urejanja človekovih pravic žensk. Konvencija je prvi dokument, ki opredeljuje pojem diskriminacije žensk in ne diskriminacije na podlagi spola (1. člen), prav tako pa obvezuje države podpisnice, da vključijo načelo enakopravnosti žensk in moških v svojo nacionalno ustavo in zakone ter zagotovijo uresničevanje omenjenega načela v praksi (2. člen). Konvencija obravnava različna področja, politično, družbeno, ekonomsko, kulturno in zakonodajno (3. člen), prepoveduje vse oblike trgovine z ženskami in prostitucijo (6. člen), določa enakopravnost moških in žensk na področju izobraževanja (10. člen) in zaposlovanja (11. člen), osredotoča se na položaj žensk na podeželju (14. člen), prav tako pa posega tudi na zasebno področje, saj obravnava družinsko življenje, materinstvo in zakonsko zvezo (16. člen) (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 1979*).

Poleg omenjenih so pomembni še mnogi drugi dokumenti, ki urejajo področje človekovih pravic žensk in so bili sprejeti na številnih konferencah in vrhunskih srečanjih Združenih narodov. Pomembnejši izmed njih so: *Nairobijske dolgoročne strategije za izboljšanje položaja žensk do leta 2000*, ki so bile sprejete leta 1985, *Pekinška deklaracija in Izhodišča za ukrepanje*, ki so bila sprejeta na Četrtni svetovni konferenci Združenih narodov v Pekingu leta 1995, kjer so se podpisnice (med njimi tudi Vlada Republike Slovenije) zavezale, da bodo sprejele vse potrebne ukrepe za odpravo vseh oblik diskriminacije žensk in odstranitev vseh ovir za enakost spolov tako na nacionalni kot na mednarodni ravni. Sledijo *Nadaljnje aktivnosti in pobude za uresničevanje Pekinške deklaracije in Izhodišč za ukrepanje* (Peking +5) junija 2000, saj je bilo ugotovljeno, da cilji in zaveze pekinških Izhodišč za ukrepanje niso bili v celoti doseženi. Septembra 2000 sledi sprejetje *Deklaracije tisočletja*, v kateri je bilo določenih osem razvojnih ciljev novega tisočletja do leta 2015 in med katerimi je eden izmed teh ciljev usmerjen v spodbujanje enakosti med spoloma in neodvisnosti žensk. Trenutno zadnje zasedanje Komisije Združenih narodov o položaju žensk je sledilo v letu 2005, kjer so pregledali in ocenili izvajanje Pekinške deklaracije in Izhodišč za ukrepanje ter dokumenta o Nadaljnjih aktivnostih in izdali *Deklaracijo o položaju žensk na 49. zasedanju Komisije*, kjer so potrdili nadaljnje uresničevanje postavljenih ciljev.

4.1.2. MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA

Mednarodna organizacija dela (v nadaljevanju MOD), kot ena izmed specializiranih organizacij Organizacije združenih narodov, je sprejela številne konvencije in priporočila, ki obravnavajo enakopraven položaj moških in žensk na področju trga dela. Zavzemanje za enakopravnost žensk in moških je omenjeno že v statutu MOD iz leta 1919, nato pa ponovno potrjeno v Filadelfijski deklaraciji iz leta 1945, ki je znova opredelila cilje in namen delovanja organizacije (International Labour Law, 2007). Izmed številnih konvencij, priporočil, deklaracij in resolucij, ki jih je sprejela MOD, so v nadaljevanju predstavljene najpomembnejše konvencije, ki obravnavajo področje enakih možnosti žensk in moških.

Konvencija MOD št. 100 o enakem nagrajevanju moške in ženske delovne sile za delo enake vrednosti, ki je bila sprejeta leta 1951, opredeljuje enakost nagrajevanja moške in ženske delovne sile za delo enake vrednosti ne glede na spol (1. člen) in hkrati navaja načine, kako naj bi vsaka država podpisnica uresničevala omenjeno načelo (2. člen). Prav tako dopušča razlike v višini nagrajevanja, ki pa ne smejo biti posledica razlik med spoloma (3. člen) (C100 Equal Remuneration Convention, 1951).

Konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, ki je bila sprejeta leta 1958, opredeljuje pojem diskriminacije (1. člen) in obvezuje države podpisnice, da oblikujejo in izvajajo svojo nacionalno politiko tako, da z različnimi ukrepi odpravijo vse oblike diskriminacije na področju zaposlovanja in poklicev (2. in 3. člen) (C111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958).

Konvencija MOD št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci in delavke z družinskimi obveznostmi), ki je bila sprejeta leta 1981, se uporablja za vse delavce in delavke z obveznostmi do svojih otrok in drugih članov njihove bližnje družine (1. člen) ter se uporablja za vse panoge gospodarske aktivnosti in vse kategorije delavcev (2. člen). Konvencija pomaga usklajevati poklicno in družinsko življenje delavcev, da družinske obveznosti ne bi postale razlog za prenehanje delovnega razmerja (8. člen) (C156 Workers with Family Responsibilities Convention, 1981).

Konvencija MOD št. 183 (Konvencija o reviziji Konvencije o varstvu materinstva (revidirana) iz leta 1952), ki je bila sprejeta leta 2000, opredeljuje položaj žensk na delovnem mestu v času nosečnosti in materinstva ter podrobneje določa področje zdravstvene zaščite (3. člen), porodniškega dopusta (4. člen) in dopusta v primeru bolezni (5. člen), nadomestila (6. člen), varstvo zaposlenosti in nediskriminacijo (8. in 9. člen) ter položaj doječih mater (10. člen) (C183 Maternity Protection Convention, 2000).

4.1.3. SVET EVROPE

Svet Evrope, kot ena izmed najstarejših meddržavnih organizacij v Evropi (ustanovljena leta 1949), si je že od svoje ustanovitve zastavila cilj organiziranja varstva in razvoja človekovih pravic ter temeljnih svoboščin. Kot politična organizacija se med drugim zavzema za varovanje človekovih pravic, demokracije in spoštovanja pravne države. V svojih dokumentih izpostavlja tudi področje enakosti med spoloma in izmed vseh sta za doseganje enakopravnosti med moškimi in ženskami najpomembnejša *Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin* in *Evropska socialna listina*.

Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, sprejeta leta 1950, predstavlja najpomembnejši dosežek v delovanju Sveta Evrope in hkrati ustanavlja temeljni mednarodni nadzorni organ, Evropsko sodišče za človekove pravice (*angl. European Court of Human Rights*). Konvencija v 14. členu opredeljuje prepoved diskriminacije in določa, da naj bi bilo uživanje pravic in svoboščin zagotovljeno vsem ljudem brez kakršnihkoli razlik, med katerimi je izpostavljeno tudi razlikovanje glede na spol (*Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, as amended by Protocol No. 11, 1994*). Konvencija je doživela številne dopolnitve v obliki Protokolov, med katerimi je za področje enakosti med spoloma najpomembnejši *Protokol št. 12*, ki je razširil 14. člen o prepovedi diskriminacije.

Evropska socialna listina predstavlja jamstvo za doseganje človekovih pravic na področju socialne in gospodarstva. Sprejeta je bila leta 1961 in nato dopolnjena leta 1996. Evropski odbor za socialne pravice (*angl. European Committee of Social Rights*) predstavlja organ, ki skrbi za nadzor upoštevanja pravic listine v posameznih državah podpisnicah. Listina določa pravice in načela na področju zaposlovanja in poklicev, otroškega varstva, pravic do varstva zdravja in socialne varnosti, bivališč, izobraževanja ter pravic še na številnih drugih področjih. V 8. členu izrazito določa pravico zaposlenih žensk do porodniškega varstva, v 20. členu pa pravico do enakih možnosti in enakega obravnavanja v zadevah povezanih z zaposlitvijo in poklicem brez razlikovanja na podlagi spola. Hkrati dodaja, da mora biti uživanje vseh pravic, ki so določene v listini, zagotovljeno brez kakršnegakoli razlikovanja, med katere uvršča tudi razlikovanje glede na spol (V. del, člen E) (*European Social Charter (Revised), 1996*).

4.1.4. EVROPSKA UNIJA

EU v letu 2007 praznuje 50 obletnico podpisa Rimske pogodbe (25. marec 1957) in s tem tudi 50 obletnico politike enakih možnosti med spoloma. Leto 2007 je bilo prav tako poimenovano kot evropsko leto enakih možnosti za vse in predstavlja prvo pomembnejšo kampanjo na ravni celotne EU, ki promovira enake možnosti na vseh področjih, kjer je prisotna diskriminacija.

Začetki zavzemanja za enake pravice žensk in moških segajo v čas *Pogodbe o ustanovitvi Evropske gospodarske skupnosti (Rimska pogodba)* iz leta 1957, ki je v svojem 119. členu določila enako plačilo za enako delo ne glede na spol. Leta 1997 je bila podpisana *Amsterdamska pogodba*, ki je dopolnila Rimsko pogodbo tudi na področju enakosti spolov. Ta se je zavezala, da se bo v vsej Skupnosti, z vsemi svojimi politikami in aktivnostmi, zavzemala za doseganje enakosti med moškimi in ženskami (2. člen) in si prizadevala za odpravo neenakosti (3. člen). Pogodba prav tako dovoljuje sprejem ustreznih ukrepov za boj proti razlikovanju na podlagi spola (13. člen). Najpomembnejše pa je določilo 141. člena (prej 119. člen), ki določa uporabo načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti ter poleg drugih postavk razširja tudi pojmovanje plačila (Treaty of Amsterdam, 1997). Z Amsterdamsko pogodbo je bila hkrati dana tudi zaveza za uvajanje pristopa *gender mainstreaming* (integracije načela enakosti spolov) v vse dejavnosti EU.

Enako obravnavanje in enake možnosti spolov, ki sta zapisani v Amsterdamski pogodbi, predstavljata temeljni pravni načeli EU in hkrati enega izmed štirih stebrov politike zaposlovanja. Prav tako pa predstavljata tudi pomemben del določb, zapisanih v številnih direktivah, ki so jih države članice uveljavile v svoje nacionalne zakonodaje in poleg obeh pogodb pokrivajo področje doseganja enakosti med spoloma.

Direktiva Sveta 75/117/EGS z dne 10. februarja 1975 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske državam članicam določa, da morajo odpraviti vsakršno obliko diskriminacije na podlagi spola in pri tem upoštevati vse vidike in pogoje plačila (1. člen). Prav tako varuje zaposlene na delovnih mestih in določa državam članicam sprejetje nujnih ukrepov, ki bi varovali zaposlene pred odpustitvijo s strani delodajalca (5. člen) (Council Directive 75/117/EEC, 1975).

Direktiva Sveta 76/207/EGS z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev določa državam članicam uporabo načela enake obravnave moških in žensk v delovnem razmerju (1. člen). Prepoveduje kakršnokoli diskriminacijo na podlagi spola, tako posredno kot neposredno, še posebej, če se nanaša na zakonski ali družinski status (2. člen). Državam članicam prav tako narekuje sprejem različnih ukrepov za doseganje načela enakosti (3.–7. člen) (Council Directive 76/207/EEC, 1976).

Direktiva 2002/73/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. septembra 2002 o spremembi Direktive Sveta 76/207/EGS dopolnjuje predhodno direktivo na številnih področjih. Razširja pojem diskriminacije in podaja opredelitev neposredne in posredne diskriminacije, nadlegovanja in spolnega nadlegovanja (2. člen). Prav tako določa izvajanje načela enake obravnave v zasebnem in javnem sektorju (3. člen) ter razširja nabor ukrepov in določb, ki jih morajo države članice uvesti v svoj pravni sistem (7.–8e. člen) (Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council, 2002).

Direktiva Sveta 79/7/EGS z dne 19. decembra 1978 o postopnem izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zadevah socialne varnosti obravnava področje socialne varnosti za vse zaposlene osebe, vključno s samozaposlenimi osebami, iskalci zaposlitve, upokojenci, invalidi in delavci, ki so trenutno odsotni z zaposlitve (2. člen). Ta direktiva se uporablja pri različnih vrstah tveganj, kot so bolezen, invalidnost, starost, nesreče pri delu in poklicne bolezni ter brezposelnost (3. člen) (Council Directive 79/7/EEC, 1978).

Direktiva Sveta 86/378/EGS z dne 24. julija 1986 o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v poklicnih sistemih socialne varnosti določa izvajanje načela enakega obravnavanja moških in žensk v poklicnih sistemih socialne varnosti (1. člen), ki jih Direktiva 79/7/EGS ne obravnava. Njene določbe pomenijo neke vrste dopolnitev k predhodni direktivi (Council Directive 86/378/EEC, 1986).

Direktiva Sveta 86/613/EGS z dne 11. decembra 1986 o uporabi načela enakega obravnavanja moških in žensk, ki se ukvarjajo z dejavnostjo, vključno s kmetijstvom, ali pa so samozaposleni, ter o varstvu samozaposlenih žensk med nosečnostjo in materinstvom določa ukrepe in uporabo načela enakega obravnavanja tudi za tiste zaposlene, ki so zaposleni v okviru samostojnih dejavnosti (9. člen). Obravnava področja, ki jih Direktiva 76/207/EGS in Direktiva 79/7/EGS ne urejata (Council Directive 86/613/EEC, 1986).

Direktiva Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/391/EGS) določa ukrepe za varovanje omenjenih kategorij delavk na delovnem mestu. Pri tem se osredotoča tudi na nočno delo (7. člen), odsotnost z dela zaradi zdravniških pregledov v času nosečnosti (9. člen), prepoved odpusta (10. člen) in varstvo pravic (12. člen) (Council Directive 92/85/EEC, 1992).

Direktiva Sveta 96/34/ES z dne 3. junija 1996 o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenem med UNICE, CEEP in ETUC, določa upoštevanje minimalnih pogojev glede starševskega dopusta in odsotnosti z dela, ki predstavljajo pomemben dejavnik pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja ter pri spodbujanju enakih možnosti in enakega obravnavanja med moškimi in ženskami (Priloga: Okvirni sporazum o starševskem dopustu (Preambula)) (Council Directive 96/34/EEC, 1996).

Direktiva Sveta 97/80/ES z dne 15. decembra 1997 o dokaznem bremenu v primerih diskriminacije zaradi spola zagotavlja, da so ukrepi sprejeti s strani držav članic, ki uveljavljajo načelo enakega obravnavanja izvedeni bolj učinkovito, in ki ogroženim osebam v smislu neenakega obravnavanja omogočajo uveljavitev njihove pravice v sodnem postopku, po tem ko so le-ti poskušali uveljaviti pravico pred katerim drugim pristojnim organom (1. člen) (Council Directive 97/80/EC, 1997).

Direktiva Sveta 2004/113/ES z dne 13. decembra 2004 o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri dostopu do blaga in storitev ter oskrbi z njimi poleg zaposlovanja in socialne varnosti posega tudi na druga področja družbenega življenja in določa okvir za boj proti diskriminaciji na podlagi spola pri dostopu do blaga in storitev ter oskrbe z njimi (1. člen) (Council Directive 2004/113/EC, 2004).

Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano) predstavlja trenutno najpomembnejšo direktivo na področju enake obravnave in enakih možnosti moških in žensk, saj združuje v eno več predhodnih direktiv, med katerimi so: Direktiva 75/117/EGS, Direktiva 76/207 (vključujoč z dopolnitvijo Direktive 2002/73/ES), Direktiva 86/378/EGS in Direktiva 97/80/ES (vključujoč z dopolnitvijo Direktive 98/52/ES). Te direktive se bodo od 15. avgusta 2009 razveljavile, vendar brez poseganja v obveznosti držav članic, ki se nanašajo na roke za prenos v nacionalno zakonodajo in uporabo direktiv (34. člen). Namen razširjene direktive je zagotoviti uresničevanje načela enakih možnosti in enakega obravnavanja moških in žensk na področju zaposlovanja in poklicev (1. člen) (Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council, 2006).

Poleg pravnih virov za zagotavljanje enakosti žensk in moških EU oblikuje tudi številne programe, načrte in akcije za doseganje ciljev na posameznih področjih. Trenutno najbolj aktualna sta dva programa, ki se zavzemata za čim učinkovitejšo doseganje ciljev na področju enakosti. *Načrt za enakost med ženskami in moškimi (2006–2010)* opisuje šest prednostnih področij za ukrepe EU glede enakosti med spoloma, ki so (Gender Equality, 2007, str. 7): (1) enaka ekonomska neodvisnost za ženske, (2) usklajevanje poklicnega, zasebnega in družinskega življenja, (3) enaka udeležba v odločanju, (4) izkoreninjenje vseh oblik nasilja na podlagi spola, (5) odprava stereotipov o spolih in (6) spodbujanje enakosti med spoloma v zunanjih in razvojnih politikah. V letu 2007 pa je bil sprejet nov program *PROGRESS (2007–2013)*, ki bo poleg novih ciljev na področju enakosti med spoloma, v tem proračunskem obdobju financiral tudi nekatere izmed aktivnosti, določene v Načrtu za enakost med ženskami in moškimi (2006–2010).

Na podlagi pregleda vseh pomembnejših pravnih virov s področja enakosti spolov najpomembnejših svetovnih organizacij in EU lahko opazimo, da so le-te v svojo zakonodajo postopoma uvajale in dodajale čedalje bolj specifična področja enakosti spolov, ki so se v praksi izkazala v obliki kršenja temeljnih človekovih pravic. Zaključimo lahko, da zakonodaja na mednarodni ravni zadovoljivo in dosledno pokriva vsa področja enakosti spolov.

4.2. SLOVENSKI PRAVNI VIRI S PODROČJA ENAKOSTI SPOLOV

Slovenija, kot članica Združenih narodov, Sveta Evrope in Mednarodne organizacije dela, je v svoj pravni red ratificirala številne mednarodne dokumente omenjenih organizacij in se s tem zavezala k njihovem izvajanju. Še pred vstopom v EU je morala v procesu harmonizacije domače zakonodaje z zakonodajo EU v svoj pravni red vnesti vrsto določb iz številnih direktiv in priporočil, ki urejajo različna področja zakonodaje EU. Enaka obravnava žensk in moških ter načelo enakih možnosti tako predstavljata temeljni načeli pravnega reda demokratične države Slovenije.

Načelo enakosti žensk in moških je v Sloveniji zagotovljeno že z *Ustavo Republike Slovenije* (Uradni list RS, št. 33/91-I, v nadaljevanju Ustava), v kateri je v razdelku o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah v 14. členu zapisano, da so v Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na kakršnekoli osebne okoliščine med katere spada tudi spol. Po tem členu naj bi bili vsi ljudje pred zakonom enaki. Poleg tega je po Ustavi vsakomur zagotovljena svoboda dela, prosta izbira zaposlitve, dostopnost do vseh delovnih mest pod enakimi pogoji in prepoved prisilnega dela (49. člen).

Uskladitev slovenske zakonodaje z zakonodajo EU je prispevala k spremembam in sprejetju nekaterih zakonov, pomembnih za uresničevanje enake obravnave žensk in moških. Slovenija se je po sprejemu novega *Zakona o delovnih razmerjih* (Uradni list RS, št. 42/02), *Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih* (Uradni list RS, št. 97/01) in *Zakona o enakih možnostih žensk in moških* (Uradni list RS, št. 59/02) dokončno uskladila s pravnim redom EU na tem področju.

Zakon o delovnih razmerjih je bil sprejet leta 2002 in ureja prepoved diskriminacije na podlagi spola pri zaposlovanju, v delovnih razmerjih in v času prenehanja pogodbe o zaposlitvi (6. člen) ter pri tem posebej določa enako obravnavanje glede na spol (25. člen). Zakon prav tako prepoveduje kakršnokoli neželjeno ravnanje, ki temelji na spolu (45. člen), določa enako plačilo žensk in moških za enako delo ali delo enake vrednosti (133. člen), določa nočno delo žensk v industriji in gradbeništvu (153. člen) in v posebnem razdelku varstvo žensk (186. člen) ter varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva (187.–193. člen).

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, ki je bil sprejet leta 2001, ureja zavarovanje za starševsko varstvo in pravice, ki iz tega izhajajo ter pogoje in postopke za uveljavljanje posameznih pravic (1. člen). Med drugim zakon podrobneje obravnava tudi pravico do starševskega dopusta, kjer je poleg določil porodniškega dopusta (17.–22. člen), uvedel pomembno novost, očetovski dopust kot neprenosljivo pravico (23.–34. člen).

Zakon o enakih možnostih žensk in moških je bil sprejet leta 2002 in predstavlja splošen zakon, ki določa skupne temelje za izboljšanje položaja žensk ter ustvarjanje enakih možnosti

žensk in moških na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem in še drugih področjih družbenega življenja (1. člen).

Ostali pomembnejši zakoni, ki v svojih določbah obravnavajo področje žensk na trgu dela in prepovedujejo razlikovanje glede na spol, so še *Zakon o javnih uslužbencih* (Uradni list RS, št. 56/02), *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju* (Uradni list RS, št. 106/99), *Zakon o varnosti in zdravju pri delu* (Uradni list RS, št. 56/99) in drugi. Pomembno prizadevanje za enake možnosti žensk in moških predstavlja tudi *Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških (2005–2013)*, ki predstavlja pomemben strateški dokument, ki določa cilje in ukrepe ter ključne nosilce politik za uresničevanje enakosti spolov na posameznih področjih življenja žensk in moških v Republiki Sloveniji v obdobju od leta 2005 do leta 2013.

Na podlagi predstavljenih pomembnejših pravnih virov Slovenije, ki pokrivajo področje enakosti spolov lahko zaključimo, da Slovenija dosledno upošteva zakonodajna določila s strani EU in zadovoljivo pokriva vsa področja enakosti spolov, prav tako pa tudi brez kakršnikoli zamud ali kršitev usklajuje pravni red EU s področja enakosti spolov s svojim pravnim redom na tem področju.

5. PRIHODNJI TRENDI ZAPOSLOVANJA ŽENSK

Menim, da glavni problem žensk, ki jih postavlja v slabši položaj na trgu dela v primerjavi z moškimi, predstavlja njihova dvojna obremenjenost in težko usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. Ženske opravijo večino gospodinjskih opravil na domu in prevzemajo večino skrbi za otroke, pri tem pa še opravljajo plačano delo na delovnem mestu. Čeprav jih njihova biološka in s tem povezana reproduktivna vloga deloma postavlja v nastali položaj, pa bi večja vključenost moških v družinska in gospodinjska opravila lahko le-tega izboljšala. Prav tako menim, da pred nekaj leti uveden očetovski dopust v večini držav članic EU ni izkoriščen v zadostni meri, saj se za njega, kljub kratkemu trajanju, odloča premajhen delež očetov, prav tako pa je v večini primerov pravica do dopusta za nego in varstvo otroka prenesena na ženske. Dodatno težavo predstavlja tudi pomanjkanje in prenizka učinkovitost javnih sistemov varstva otrok, ki za mnoge starše predstavlja previsoko denarno breme. Menim, da zakonska določila, ki določajo enake pravice za oba starša, cenovno ugodnejše in dostopnejše otroško varstvo, uravnotežena vloga žensk in moških v družinskem življenju, ustrezno sodelovanje delodajalcev in zaposlenih pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja ter širši razvoj fleksibilnejših oblik zaposlovanja, kot je npr. delo na domu, predstavljajo ključne elemente za izboljšanje položaja žensk na trgu dela.

Pomembno oviro za ženske pri doseganju najvišjih vodstvenih položajev v gospodarstvu in politiki, poleg pomanjkanja ambicij, predstavljajo tudi številni stereotipi v družbi, ki jim preprečujejo doseganje vodilnih delovnih mest. Ženske zato mnogokrat niti ne dobijo

priložnosti, da bi predstavile in izkoristile svoje sposobnosti, zato menim, da bi v praksi morala biti bolj razširjena uporaba posebnih ukrepov za zagotavljanje enakosti žensk in moških, npr. sprejetje formalnih in neformalnih predpisov, ki bi določali najnižji delež posameznega spola v politiki, izpostavitve vprašanja o enakosti spolov v okviru posameznih političnih strank in pogostejše ozaveščanje javnosti o položaju in napredku na področju enakosti spolov s strani institucij in uradov, ki se zavzemajo za enake možnosti žensk in moških.

Čeprav imajo ženske v EU v povprečju višjo stopnjo izobrazbe kot moški, pa se večinoma zaposlujejo v poklicih, ki veljajo za tipično ženske poklice. Potrebno bi bilo z različnimi spodbujevalnimi ukrepi in pobudami pritegniti višji delež žensk v tehnične in naravoslovne izobraževalne programe, ki bi jim kasneje predstavljali dodatna delovna mesta na trgu dela ter posledično znižali obstoj horizontalne in vertikalne segregacije na trgu dela. Menim, da bi vzgoja za enakost spolov in ozaveščanje o temeljnih človekovih pravicah, ki bi potekala že od zgodnjega otroštva in skozi celoten sistem vzgoje in izobraževanja, zagotavljala uveljavljanje dejanskih enakih možnosti žensk in moških v praksi. Sistem vzgoje in izobraževanja pogosto ustvarita stereotipne družbene vloge žensk in moških, ki se kasneje odražajo v odločitvah za stereotipne študijske in poklicne usmeritve.

Obstoj številnih oblik nasilja na delovnih mestih in s tem povezano spolno nadlegovanje predstavljajo pomanjkanje kakovostnega in profesionalnega delovnega okolja, ki bi zagotavljalo varnost žensk na delovnih mestih in s tem možnost za osebni razvoj, višjo produktivnost in inovativnost zaposlenih žensk. Menim, da bi za zagotavljanje takšnega okolja bilo potrebno doslednejše ozaveščanje zaposlenih o njihovih pravicah, saj jih mnogi ne poznajo, in vzajemno sodelovanje med podjetji in pristojnimi organizacijami za odkrivanje, kaznovanje in preprečevanje nasilja.

Pomemben element v družbi predstavljajo tudi mediji, ki imajo odločilno vlogo pri ustvarjanju podobe sodobnega človeka in oblikovanju stališč o družbenih vlogah žensk in moških. Menim, da bi z njihovo pomočjo lahko različne kampanje, ki se zavzemajo za enakopraven položaj žensk in moških na vseh področjih življenja prispevale k enakopravnejšemu položaju žensk v družbi, namesto, da medijske in oglasne vsebine pogosto le utrjujejo predsodke in stereotipne podobe žensk v družbi, saj le-te upodabljajo v njihovih tradicionalnih vlogah.

Menim, da vrzel med spoloma v zaslužku predstavlja dejanski skupek vseh različnih oblik neenakosti na trgu dela med moškimi in ženskami. Za njeno odpravo bi bilo potrebno sodelovanje na vseh ravneh oblasti z vključitvijo vseh akterjev na trgu dela, saj vrzel predstavlja trdovraten pojav, ki ima zelo počasno tendenco upada. Odprava vseh prej omenjenih neenakosti žensk na trgu dela bi posledično pomenila tudi postopen upad vrzeli med spoloma v zaslužku.

Glede zakonodaje EU menim, da le-ta z vidika enake obravnave žensk in moških predstavlja zgleden primer zakonske ureditve vključitve načela enakosti spolov v vse politike in področja zaposlovanja. Zelo pohvalen je t.i. gender mainstreaming oziroma integracija načela enakosti spolov v vse politike na vseh ravneh in v vseh fazah. Enakost spolov tako postane del vsakdanje politike, saj se v vseh fazah političnih usmeritev in ukrepov upošteva specifični položaj obeh spolov. To pomeni, da je potrebno vse politike in programe na ravni EU in tudi na ravni posamezne države oblikovati tako, da odpravljajo neenakosti in prispevajo k vzpodbujanju enakosti spolov. Poleg tega je pomembna še uporaba posebnih ukrepov, ki predstavlja specifično orodje za pospeševanje procesa, ki vodi k doseganju dejanske enakosti spolov in k odpravljanju prikrite diskriminacije zaradi spola.

Čeprav nekatere države članice EU prepočasi in nedosledno uveljavljajo direktive, priporočila in ostale ukrepe na področju enakosti spolov v svojo nacionalno zakonodajo ter v nekaterih primerih popolnoma ne pokrivajo vseh obvezujočih področij prepovedi diskriminacije na podlagi spola, pa zavedanje, da se vsi državljani EU lahko sklicujejo neposredno na direktive in ostale zakonske določbe EU, čeprav le-te še niso bile uvedene v njihove nacionalne zakonodaje, predstavlja za ogrožene osebe dodatno prednost v boju proti diskriminaciji na podlagi spola.

Zelo pomembne so tudi dobre prakse posameznih držav članic na različnih področjih enakosti spolov, ki bi jih bilo potrebno še bolj izpostaviti na ravni EU in vnesti v zakonodajo tistih držav članic, ki so na določenih področjih enakosti spolov najšibkejše. Eno izmed njih predstavlja uvedba t.i. naziva »družinam prijazna podjetja«, ki predstavlja podjetja s pozitivnim in aktivnim odnosom do starševstva zaposlenih na delovnem mestu. Menim, da bi bilo prav tako potrebno uvesti kategorijo naziva za podjetja, ki bi v svoji politiki dela in zaposlovanja imela izpostavljeni cilj zavzemanja za »enake možnosti in priložnosti obeh spolov«. To bi za podjetja predstavljalo dodatno ugodnost in bi hkrati pomenilo še boljšo uveljavitev njihovega dobrega imena v praksi.

Ne smemo pa mimo dejstva, da so v nekaterih primerih ženske same krive za svoj slabši položaj na trgu dela, kar predstavlja posledico pomanjkanja njihovih ambicij in samozavesti na trgu dela. Prav tako v času porodniškega dopusta mnoge kar »pozabijo« na svojo službo, kar za njih ustvari negativne posledice na trgu dela v prihodnosti. Menim, da je v današnjem času potrebno ves čas na kakršenkoli način ostati v stiku s službo, saj le-ta v današnjem konkurenčnem okolju predstavlja sodoben način življenja.

6. ZAKLJUČEK

Ob primerjavi položaja žensk s preteklostjo se je le-ta v današnjem sodobnem času zelo izboljšal. Povišanje deleža zaposlenih žensk na trgu dela in znižanje vrzeli v stopnji participacije žensk in moških v zaposlovanju predstavljata enega izmed najbolj presenetljivih trendov na trgu dela v EU v zadnjem obdobju. Stopnja zaposlenosti žensk narašča po hitrejši stopnji kot moških, medtem ko stopnja brezposelnosti žensk pada hitreje, stopnja dolgotrajne brezposelnosti pa je za ženske celo nekoliko nižja kot za moške. Prav tako je opazen pozitiven trend na področju izobraževanja, saj je delež žensk na najvišjih ravneh izobraževanja višji kot delež moških.

Vendar pa, kot je pokazala analiza, ki sem jo izvedla, je kljub porastu stopnje zaposlenosti žensk le-ta še vedno nižja od stopnje zaposlenosti moških in hkrati pomeni zaposlovanje žensk v zaposlitvah s polovičnim delovnim časom in v zaposlitvah za določen čas. Poleg tega se večina žensk zaposluje v poklicih, ki veljajo za tipično ženske, predvsem v storitvenem sektorju, in ki predstavljajo neke vrste podaljšek njihovega gospodinjanskega dela na domu. Zelo majhen delež žensk predstavlja zaposlene na vodilnih delovnih mestih v pomembnih organih odločanja gospodarstva in politike. Stopnja brezposelnosti žensk je še vedno višja kot stopnja brezposelnosti moških in predstavlja znaten problem za mlade ženske, prve iskalke zaposlitve. Ženske delodajalcem predstavljajo dražjo delovno silo, ki bo več odsotna z delovnega mesta zaradi porodniškega in starševskega dopusta, in predstavlja manjšo mobilnost in neodvisnost od družinskih obveznosti kot moška. Najočitnejši faktor neenakosti na trgu dela pa predstavlja vrzel med spoloma v zaslužku, saj le-ta na ravni EU pomeni 15 % nižji zaslužek žensk v primerjavi z moškimi.

Razlike med spoloma v stopnji zaposlenosti, brezposelnosti, zasluških in priložnostih na trgu dela in s tem povezana horizontalna in vertikalna segregacija na področju zaposlovanja, predstavljajo neenakopraven položaj žensk in s tem posledično povezano spolno diskriminacijo na trgu dela. Glavne vrzeli še vedno ostajajo in te pomenijo slabši položaj žensk v primerjavi z moškimi. Zavedati se je potrebno soodvisnosti žensk in moških na vseh področjih poklicnega in zasebnega življenja, kajti le s skupnim sodelovanjem bo mogoče izboljšati položaj zatiranega spola. Zakonodaja, ki pokriva enake pravice obeh spolov predstavlja le prvi korak k doseganju dejanske enakopravnosti v praksi.

Menim, da je iluzorno pričakovati popolno enakopravnost žensk in moških na trgu dela v prihodnosti, prav tako pa tudi na vseh ostalih področjih življenja, saj ženske pri tem preveč omejuje njihova reproduktivna funkcija in stoletja zasidrani tradicionalni stereotipi v družbi. Menim, da se bo položaj žensk v prihodnosti še izboljševal in se približal položaju moških, jih na nekaterih področjih celo prehitel, toda nikoli ne bo postal popolnoma enak.

LITERATURA

1. Aliaga Christel: How is the time of women and men distributed in Europe?. Statistics in focus. Population and social conditions. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2006. 11 str.
2. Anker Richard: Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview. Loufti Fetherolf Martha, ed., Women, gender and work: What is equality and how do we get there?. Geneva : International Labour Office, 2001, str. 129–155.
3. Anker Richard, Melkas Helinä, Kortten Ailsa: Gender-based occupational segregation in the 1990s. Geneva : International Labour Office, September 2003. 32 str.
4. Archer John, Lloyd Barbara: Sex and gender. New York, Cambridge, Victoria : Cambridge University Press, 1992. 355 str.
5. Bender Keith A., Donohue Susan A., Heywood John S.: Job satisfaction and gender segregation. Oxford Economic Papers, Oxford, 57(2005), 3, str. 479–496.
6. Benokraitis Nijole V.: Sex Discrimination in the 21st Century. Benokraitis Nijole V., ed., Subtle sexism: current practice and prospects for change. Thousand Oaks, London, New Delhi : Sage, 1997, str. 5–33.
7. Benokraitis Nijole V., Feagin Joe R.: Modern sexism: blatant, subtle, and covert discrimination. 2nd Edition. Englewood Cliffs : Prentice Hall, 1995. 221 str.
8. Berdahl Jennifer L.: Harassment based on sex: protecting social status in the context of gender hierarchy. Academy of Management Review, Mississippi State, 32(2007), 2, str. 641–658.
9. Bradley Harriet, Erickson Mark, Stephenson Carol: Myths at Work. Cambridge, Malden (Mass.) : Polity in association with Blackwell, 2004. 235 str.
10. Crawford Mary E.: Talking Difference: On Gender and Language. London, Thousand Oaks, New Delhi : Sage Publications, 1995. 207 str.
11. Di Martino Vittorio, Hoel Helge, Cooper Cary L.: Preventing violence and harassment in the workplace. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2003. 100 str.
12. Flander Benjamin: Pozitivna diskriminacija. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2004. 274 str.
13. Flander Benjamin: Pozitivna diskriminacija: konceptualna, ustavnopravna in primerjalnopravna analiza. Magistrsko delo. Ljubljana : Pravna fakulteta, 2003. 203 str.
14. Hardarson Omar: People outside the labour force: Female inactivity rates down. Statistics in focus. Population and social conditions. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2006. 7 str.
15. Hausmann Ricardo, Tyson Laura D., Zahidi Saadia: The Global Gender Gap Report 2006. Geneva : World Economic Forum, 2006. 146 str.
16. Ivy Diana K., Backlund Phil: GenderSpeak: Personal Effectiveness in Gender Communication. 3rd Edition. Boston: McGraw-Hill, 2004. 437 str.
17. Lopez-Claros Augusto et al.: The Global Competitiveness Report 2006–2007. Geneva : World Economic Forum, 2006. 608 str.

18. Lopez-Claros Augusto, Zahidi Saadia: Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap. Geneva : World Economic Forum, 2005. 19 str.
19. Marshall Ann: Who's Laughing? Hillary Rodham Clinton in Political Humor. Benokraitis Nijole V., ed., Subtle sexism: current practices and prospects for change. Thousand Oaks, London, New Delhi : Sage, 1997, str. 72–90.
20. Melkas Helinä, Anker Richard: Towards Gender Equity in Japanese and Nordic Labour Markets: A Tale of Two Paths. Geneva : International Labour Office, 2003. 70 str.
21. Ng Catherine W., Byra Laura: Communication Channels and Gender Structures at Work. Barrett Mary, Davidson Marilyn J., ed., Gender and Communication at Work. Aldershot, Burlington (VT) : Ashgate, 2006, str. 129–141.
22. Noon Mike, Blyton Paul: The Realities of Work. 2nd Edition. Houndmills, New York : Palgrave, 2002. 372 str.
23. Parent-Thirion Agnès et al.: Fourth European Working Conditions Survey. Luxembourg : Office for Official Publications of European Communities, 2007. 134 str.
24. Paull Gillian: The Impact of Children on Women's Paid Work. Fiscal Studies, London, 27(2006), 4, str. 473–512.
25. Plantenga Janneke, Remery Chantal: Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2005. 94 str.
26. Plantega Janneke, Remery Chantal: The gender pay gap – Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2006. 62 str.
27. Pollert Anna: Women, work and equal opportunities in post-Communist transition. Work, Employment and Society, Cambridge, 17(2003), 2, str. 331–357.
28. Robinson Derek: Differences in occupational earnings by sex. Loufti Fetherolf Martha, ed., Women, gender and work : What is equality and how do we get there?. Geneva : International Labour Office, 2001. str. 157–188.
29. Sabattini Laura: Promising Practices: Exposing Gender Stereotypes. National Center for Women & Information Technology. [URL: http://people.cs.vt.edu/~depthhead/Diversity/Readings/Exposing_gender_stereotypes.pdf], 2006.
30. Samuelson Paul Anthony, Nordhaus William D.: Microeconomics. 18th Edition. Boston (Mass.) : Irwin McGraw-Hill, 2005. 439 str.
31. Speer Susan A.: Gender Talk: Feminism, Discourse and Conversation Analysis. London, New York : Routledge, 2005. 237 str.
32. Stuhlmacher Alice F., Winkler Rebecca B.: Negotiating while Female: Research and Implications. Barrett Mary, Davidson Marilyn J., ed., Gender and Communication at Work. Aldershot, Burlington (VT) : Ashgate, 2006, str. 211–223.
33. Williams Christine L.: Still a Man's World: Men Who Do »Women's Work«. Berkeley, Los Angeles, London : University of California Press, 1995. 243 str.
34. Wilson Fiona Margaret: Organizational behaviour and gender. 2nd Edition. Aldershot, Burlington (VT) : Ashgate, 2003. 254 str.

35. Wirth Linda: *Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management*. Geneva : International Labour Office, 2001. 186 str.
36. Zippel Kathrin S.: *Gender Equality Politics in the Changing European Union: The European Union Anti-Discrimination Directive and Sexual Harassment*. Working Paper Series #134. Cambridge, Massachusetts : Center for European Studies, 2006. 11 str.

VIRI

1. *Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management*. Update 2004. Geneva : International Labour Office, 2004. 71 str.
2. *Combating Discrimination. A Training Manual*. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2006. 54 str.
3. *Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, as amended by Protocol No. 11*, 11 May 1994, CETS No. 005. Strasbourg : Council of Europe, 1998.
4. *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*. United Nations. [URL: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm#article1>], 1979.
5. Council Directive 75/117/EEC. Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the applications of the principle of equal pay for men and women (OJ L 045, 19.2.1975).
6. Council Directive 76/207/EEC. Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions (OJ L 039, 14.2.1976).
7. Council Directive 79/7/EEC. Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security (OJ L 006, 10.1.1979).
8. Council Directive 86/378/EEC. Council Directive 86/378/EEC of 24 July 1986 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes (OJ L 225, 12.8.1986).
9. Council Directive 86/613/EEC. Council Directive 86/613/EEC of 11 December 1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood (OJ L 359, 19.12.1986).
10. Council Directive 92/85/EEC. Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) (OJ L 348, 28.11.1992).

11. Council Directive 96/34/EEC. Council Directive 96/34/EEC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC (OJ L 145, 19.6.1996).
12. Council Directive 97/80/EC. Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex (OJ L 014, 20.1.1998).
13. Council Directive 2004/113/EC. Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services (OJ L 373, 21.12.2004).
14. C100 Equal Remuneration Convention, 1951. International Labour Organization. [URL: <http://www.ilo.org/actrav/english/common/C100.html>], 1951.
15. C111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958. International Labour Organization. [URL: <http://www.ilo.org/actrav/english/common/C111.html>], 1958.
16. C156 Workers with Family Responsibilities Convention, 1981. International Labour Organization. [URL: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C156>], 1981.
17. C183 Maternity Protection Convention, 2000. International Labour Organization. [URL: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C183>], 2000.
18. Database on women and men in decision-making. Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. European Commission. [URL: http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/measures_in4_en.htm], 16.8.2007.
19. Declaration on the Elimination of Discrimination against Women. Office of the High Commissioner for Human Rights. [URL: <http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/21.htm>], 1967.
20. Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council. Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions (Text with EEA relevance) (OJ L 269, 5.10.2002).
21. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast) (OJ L 204, 26.7.2006).
22. Discrimination in the European Union: Special Eurobarometer 263/Wave 65.4 – TNS Opinion&Social. Brussels : European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2007. 83 str., 14 pril., 66 tbl.
23. Employment in Europe 2006. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2006. 291 str.
24. Equality at work: Tackling the challenges. Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. International Labour Conference. Geneva : International Labour Office, 2007. 127 str.

25. EU integration seen through statistics. Key facts of 18 policy areas. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2006. 107 str.
26. Europe in figures – Eurostat yearbook 2006–07. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2007. 373 str.
27. European Social Charter (Revised), 3 May 1996, CETS No. 163, Strasbourg : Council of Europe, 1.7.1999.
28. Eurostat. [URL: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>], 14.7.2007.
29. Gender Equality: a step ahead. A Roadmap for the future. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2007. 21 str.
30. Holding a job – Having a life. EQUAL events outcome. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2006. 29 str.
31. Integrated Guidelines for Growth and Jobs (2005–2008). Brussels : Commission of the European Communities, 2005. 31 str.
32. International Covenant on Civil and Political Rights. Office of the High Commissioner for Human Rights. [URL: <http://www.ohchr.org/english/law/ccpr.htm>], 1966.
33. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. Office of the High Commissioner for Human Rights. [URL: <http://www.ohchr.org/english/law/cescr.htm>], 1966.
34. International Labour Law. International Labour Organization. [URL: <http://www.ilo.org/actrav/actrav-english/telearn/global/ilo/law/lablaw.htm>], 31.8.2007.
35. Kozmik Vodušek Vera: 100 besed za enakost: slovar izrazov o enakosti žensk in moških. Ljubljana : Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko, 1998. 38 str.
36. Report on equality between women and men – 2007. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2007. 34 str.
37. Tavzes Miloš, Adlešič Gregor: Veliki slovar tujk. Ljubljana : Cankarjeva založba, 2006. 1303 str.
38. The Global Gender Gap Report 2006 – Article. World Economic Forum. [URL: <http://www.weforum.org/en/initiatives/gcp/Gender%20Gap/index.htm>], 10.8.2007.
39. Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and Committee of the Regions. Brussels : Commission of the European Communities, 2007. 23 str.
40. Treaty of Amsterdam (OJ C 340, 10 November 1997).
41. Universal Declaration of Human Rights. Office of the High Commissioner for Human Rights. [URL: <http://www.unhcr.ch/udhr/lang/eng.htm>], 1948.
42. Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91-I).
43. Women and men in decision-making. A question of balance. Brussels : European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2005. 6 str.
44. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002).
45. Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/02).

46. Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 113/05).
47. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 97/01).
48. Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Uradni list RS, št. 50/04).

PRILOGE

Tabela 1: Stopnja zaposlenosti žensk v izbranih državah po posameznih letih (v %)

Območje/čas	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
EU-27	:	:	:	:	:	53,6	54,3	54,5	54,9	55,3	56,2	57,2
EU-25	:	:	:	:	:	53,5	54,2	54,6	55,1	55,4	56,5	57,4
EU-15	49,6	50,1	50,6	51,3	52,7	53,9	54,9	55,5	56,1	56,5	57,7	58,6
Euroobmočje-13	:	47,1	47,6	48,4	49,9	51,2	52,3	53,0	53,6	54,2	55,6	56,7
Belgija	45,4	45,6	46,7	47,5	50,2	51,9	50,7	51,1	51,4	53,0	53,8	54,0
Bolgarija	:	:	:	:	:	47,2	47,9	48,2	49,5	51,6	51,7	54,6
Češka	:	:	60,2	58,9	57,4	56,8	56,9	57,1	56,6	56,1	56,3	56,8
Danska	67,0	67,4	69,4	70,3	71,6	72,1	71,4	72,6	70,5	72,0	71,9	73,4
Nemčija	55,3	55,4	55,2	55,6	57,1	57,8	58,7	58,8	58,9	58,5	60,6	62,2
Estonija	:	:	61,0	60,9	58,1	57,2	56,9	57,6	58,3	60,3	62,1	65,3
Irska	41,3	42,8	44,7	48,1	51,2	53,2	54,0	55,2	55,3	55,8	58,3	59,3
Grčija	38,0	38,5	39,1	40,6	41,4	41,8	41,7	43,1	44,5	45,5	46,1	47,4
Španija	31,7	32,8	34,5	35,6	38,2	41,2	42,8	44,3	46,1	47,9	51,2	53,2
Francija	52,1	52,4	52,2	52,9	53,5	54,8	55,7	56,4	57,3	56,9	57,6	57,7
Italija	35,5	36,1	36,5	37,1	38,1	39,3	40,9	41,9	42,8	45,2	45,3	46,3
Ciper	:	:	:	:	50,4	53,0	57,1	59,0	60,2	59,7	58,4	60,3
Latvija	:	:	:	55,6	53,7	53,3	56,1	57,6	57,8	57,4	59,3	62,4
Litva	:	:	:	58,1	59,9	58,2	56,9	57,2	60,0	57,8	59,4	61,0
Luksemburg	42,2	43,6	45,4	45,6	48,5	50,0	50,8	51,5	50,9	51,9	53,7	54,6
Madžarska	:	45,1	44,8	46,8	48,8	49,4	49,6	49,8	50,9	50,5	51,0	51,1
Malta	:	:	:	:	:	33,4	32,7	34,3	33,4	31,6	33,7	34,9
Nizozemska	53,2	54,8	56,9	58,9	61,3	63,4	65,3	65,9	66,0	65,7	66,4	67,7
Avstrija	59,2	58,6	58,5	59,0	59,7	59,7	59,8	61,0	61,1	60,1	62,0	63,5
Poljska	:	:	51,6	52,2	51,6	49,3	48,3	46,7	46,4	46,1	46,8	48,2
Portugalska	54,3	54,2	55,5	58,6	59,5	60,5	61,2	61,7	61,5	61,7	61,7	62,0
Romunija	:	:	61,1	60,1	59,7	59,0	58,2	52,8	52,8	53,5	51,5	53,0
Slovenija	:	57,5	58,4	59,5	58,1	58,5	58,6	59,8	57,7	61,3	61,3	61,8
Slovaška	:	:	:	53,6	52,1	51,1	51,8	51,2	52,3	50,6	50,9	51,9
Finska	58,1	58,4	59,2	60,5	64,6	65,2	66,6	67,3	67,1	66,2	66,5	67,3
Švedska	69,8	68,7	66,8	66,4	68,9	69,7	72,6	72,5	72,2	70,8	70,4	70,7
Velika Britanija	61,4	62,3	63,0	63,3	63,9	64,5	64,9	65,2	65,3	65,6	65,9	65,8
Hrvaška	:	:	:	:	:	:	:	46,0	46,3	47,8	48,6	:
Islandija	78,2	78,0	76,3	78,3	81,3	83,8	82,9	81,9	80,9	80,0	80,5	:
Norveška	67,7	69,9	71,6	73,7	74,0	73,9	73,8	74,2	72,5	72,5	71,7	72,2
Švica	:	67,1	67,8	68,8	69,6	69,3	70,6	71,5	70,7	70,3	70,4	:

Opombe: Stopnja zaposlenosti žensk je opredeljena kot razmerje med številom zaposlenih žensk v starostnem razredu od 15 do 64 let in skupnim številom ženske populacije v isti starostni skupini.

: – ni podatkov.

Vir: Eurostat, 2007.

Tabela 2: Stopnja zaposlenosti moških v izbranih državah po posameznih letih (v %)

Območje/čas	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
EU-27	:	:	:	:	:	70,7	70,8	70,4	70,3	70,1	70,8	71,6
EU-25	:	:	:	:	:	71,0	71,3	71,0	70,8	70,6	71,3	72,0
EU-15	70,3	70,0	70,3	71,0	71,7	72,5	73,0	72,8	72,6	72,4	72,9	73,5
Euroobmočje-13	:	68,9	68,9	69,6	70,5	71,3	71,8	71,7	71,5	71,3	71,8	72,6
Belgija	66,9	66,8	67,1	67,0	67,5	69,8	68,5	68,1	67,1	67,9	68,3	67,9
Bolgarija	:	:	:	:	:	56,1	53,6	54,1	56,7	58,7	60,0	62,8
Češka	:	:	77,1	76,1	74,0	73,1	73,1	73,9	73,2	72,1	73,3	73,7
Danska	80,7	80,5	81,3	80,2	81,2	80,7	80,2	80,2	79,7	79,9	79,8	81,2
Nemčija	73,9	72,7	71,8	71,7	72,4	72,7	72,6	71,8	70,9	70,0	71,3	72,8
Estonija	:	:	70,1	69,9	65,9	63,7	65,1	66,2	66,8	65,8	67,0	71,0
Irska	66,7	66,8	68,0	71,1	73,6	75,7	76,2	75,0	74,7	75,2	76,9	77,7
Grčija	72,2	72,6	71,9	71,9	71,3	71,7	71,6	72,5	73,5	74,0	74,2	74,6
Španija	62,0	62,5	64,1	66,5	69,2	71,0	72,5	72,7	73,2	73,6	75,2	76,1
Francija	67,4	67,3	66,9	67,3	67,5	68,8	69,8	69,6	69,3	68,8	68,8	68,5
Italija	66,4	66,4	66,3	66,7	67,1	67,6	68,1	68,9	69,5	70,3	69,9	70,5
Ciper	:	:	:	:	78,0	78,6	79,4	78,8	78,8	79,9	79,2	79,4
Latvija	:	:	:	64,4	64,4	61,9	61,9	63,6	65,9	67,4	67,6	70,4
Litva	:	:	:	66,4	65,5	61,1	59,5	64,3	65,8	65,2	66,1	66,3
Luksemburg	74,3	74,4	74,3	74,6	74,4	75,0	74,9	75,5	73,3	72,8	73,3	72,6
Madžarska	:	59,4	59,6	60,0	62,4	62,7	62,9	62,9	63,5	63,1	63,1	63,8
Malta	:	:	:	:	:	75,3	76,6	75,6	75,6	75,0	73,8	74,5
Nizozemska	75,0	75,7	77,9	79,6	80,3	82,1	82,7	82,9	81,4	80,2	79,9	80,9
Avstrija	77,6	76,1	75,9	75,9	76,7	76,2	75,9	75,3	75,4	73,0	75,4	76,9
Poljska	:	:	66,2	66,3	63,6	61,2	59,2	57,0	56,4	56,8	58,9	60,9
Portugalska	71,2	71,0	71,9	76,0	75,5	76,2	76,9	76,8	75,0	74,4	73,4	73,9
Romunija	:	:	73,4	71,9	70,4	69,5	68,6	64,5	64,7	64,1	63,7	64,6
Slovenija	:	66,0	67,1	67,5	66,8	66,7	68,5	68,7	67,2	69,9	70,4	71,1
Slovaška	:	:	:	67,8	64,0	61,6	61,8	61,9	63,5	62,9	64,6	67,0
Finska	61,4	62,4	64,5	66,2	70,2	71,1	71,6	70,9	70,3	70,3	70,3	71,4
Švedska	71,6	70,6	69,8	70,8	72,1	72,6	76,1	75,5	74,9	74,0	74,4	75,5
Velika Britanija	74,8	75,0	76,3	77,1	77,0	77,6	77,9	77,3	77,5	77,6	77,6	77,3
Hrvaška	:	:	:	:	:	:	:	60,2	60,7	62,3	61,7	:
Islandija	85,4	86,3	85,7	87,8	89,3	90,4	90,8	88,0	87,7	86,4	86,9	:
Norveška	76,0	78,9	81,0	82,4	81,7	81,8	81,1	80,3	78,6	78,0	77,8	78,4
Švica	:	86,9	85,9	87,2	87,2	87,3	87,6	86,2	85,1	84,4	83,9	:

Opombe: Stopnja zaposlenosti moških je opredeljena kot razmerje med številom zaposlenih moških v starostnem razredu od 15 do 64 let in skupnim številom moške populacije v isti starostni skupini.

: – ni podatkov.

Vir: Eurostat, 2007.

Tabela 3: Stopnja brezposelnosti žensk v izbranih državah po posameznih letih (v %)

Območje/čas	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
EU-27	:	:	:	:	:	10,7	9,8	9,9	9,9	10,0	9,8	9,1
EU-25	:	:	:	:	:	10,8	9,7	9,9	10,0	10,2	9,9	9,2
EU-15	12,5	12,5	12,4	12,0	11,1	10,0	8,6	8,7	9,0	9,2	9,0	8,7
Euroobmočje-13	:	14,1	14,1	13,7	12,7	11,4	9,7	9,9	10,2	10,4	10,1	9,6
Belgija	12,3	12,4	11,6	11,7	10,3	8,3	6,9	7,8	8,0	8,3	9,5	9,4
Bolgarija	:	:	:	:	:	15,9	19,0	17,5	13,3	11,7	9,9	9,3
Češka	:	:	5,1	7,5	10,2	10,6	9,6	8,6	9,7	9,7	9,9	8,9
Danska	8,6	8,4	6,5	6,4	5,9	5,0	4,8	4,4	5,8	5,5	5,3	4,6
Nemčija	9,7	9,7	10,7	10,5	9,3	8,3	7,8	8,3	9,4	10,2	10,8	10,2
Estonija	:	:	9,6	8,6	10,4	11,7	13,1	8,9	10,8	9,0	7,2	5,8
Irska	12,1	11,8	10,2	7,4	5,7	4,3	3,6	3,8	4,0	3,9	4,0	4,1
Grčija	14,1	15,8	15,1	17,0	18,5	17,3	16,1	15,4	14,5	16,0	15,4	13,8
Španija	30,8	29,7	28,1	26,7	22,9	20,4	15,1	16,4	15,9	15,3	12,2	11,6
Francija	14,1	14,5	14,5	14,1	13,9	12,2	10,5	9,8	10,1	10,7	10,1	9,9
Italija	16,2	16,3	16,5	16,7	16,4	14,9	13,1	12,7	12,0	10,3	10,1	8,8
Ciper	:	:	:	:	:	7,4	5,8	4,2	4,6	5,5	6,6	5,5
Latvija	:	:	:	13,7	13,6	13,6	11,8	11,7	10,9	10,7	8,8	6,3
Litva	:	:	:	12,0	12,3	14,0	14,4	13,0	13,2	11,6	8,4	5,5
Luksemburg	4,4	4,7	3,7	4,2	3,3	3,2	2,2	3,6	4,7	7,1	5,8	6,3
Madžarska	:	9,0	7,8	8,0	6,2	5,8	4,9	5,1	5,4	5,9	7,4	7,9
Malta	:	:	:	:	:	6,5	8,1	8,3	9,9	8,3	8,9	8,9
Nizozemska	8,7	8,1	7,2	5,8	4,9	3,5	2,5	2,9	3,8	5,0	5,1	4,4
Avstrija	4,9	5,3	5,3	5,6	4,8	4,6	4,1	4,6	4,4	5,3	5,5	5,3
Poljska	:	:	13,3	12,1	13,4	18,6	20,3	21,0	20,3	20,0	19,4	15,1
Portugalska	8,1	8,8	7,9	6,0	5,3	5,0	5,2	5,6	7,6	7,6	9,2	9,5
Romunija	:	:	6,5	6,1	6,2	7,1	6,8	8,3	6,8	6,5	6,8	6,4
Slovenija	:	6,6	7,2	7,7	7,7	7,2	6,2	6,4	7,1	6,5	7,2	7,4
Slovaška	:	:	:	12,6	15,9	18,6	18,6	18,8	17,3	19,6	17,2	14,8
Finska	16,3	15,6	15,2	13,6	12,5	12,0	10,8	10,2	10,0	10,6	8,7	8,1
Švedska	7,9	8,7	9,7	8,0	6,9	5,1	4,4	4,7	5,0	6,2	7,8	7,3
Velika Britanija	7,0	6,4	5,8	5,4	5,2	4,9	4,1	4,4	4,1	4,2	4,3	5,0
Hrvaška	:	:	:	:	:	:	:	17,8	16,1	15,8	14,3	:
Islandija	5,1	3,6	4,0	3,9	2,7	2,5	2,3	2,6	4,0	2,8	2,6	:
Norveška	6,4	5,4	5,1	4,1	3,3	3,3	3,6	4,2	4,0	4,0	4,2	3,4
Švica	:	4,1	4,0	4,2	3,6	3,2	3,5	3,2	4,6	4,9	5,2	:

Opombe: Stopnja brezposelnosti žensk predstavlja nezaposlene osebe kot odstotek ženske delovne sile (aktivne populacije (15–64 let)).

: – ni podatkov.

Vir: Eurostat, 2007.

Tabela 4: Stopnja brezposelnosti moških v izbranih državah po posameznih letih (v %)

Območje/čas	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
EU-27	:	:	:	:	:	8,3	7,9	8,4	8,6	8,8	8,4	7,7
EU-25	:	:	:	:	:	8,2	7,7	8,2	8,5	8,7	8,4	7,6
EU-15	9,6	9,8	9,7	9,0	8,3	7,3	6,5	7,0	7,5	7,7	7,6	7,2
Euroobmočje-13	:	9,9	10,0	9,4	8,6	7,6	6,8	7,3	8,0	8,3	8,1	7,5
Belgija	7,4	7,4	7,1	7,6	7,5	5,3	5,7	6,3	7,5	6,7	7,7	7,5
Bolgarija	:	:	:	:	:	16,8	21,0	19,0	14,5	12,6	10,4	8,7
Češka	:	:	3,6	4,6	7,2	7,4	6,7	5,8	5,9	7,1	6,5	5,9
Danska	5,7	5,6	4,6	3,9	4,5	4,0	3,7	4,3	5,2	5,1	4,5	3,4
Nemčija	7,1	8,3	9,4	9,4	8,6	7,7	7,8	8,8	10,3	11,4	11,6	10,5
Estonija	:	:	11,3	10,7	13,0	14,9	12,0	10,4	11,3	11,7	9,0	6,3
Irska	12,3	11,9	10,5	8,1	6,1	4,5	3,9	4,7	4,9	5,1	4,7	4,7
Grčija	6,4	6,2	6,4	7,3	7,8	7,6	7,0	6,6	6,1	6,5	6,2	5,7
Španija	18,0	17,7	16,2	13,7	10,8	9,5	7,4	7,9	8,2	8,2	7,1	6,4
Francija	10,0	10,6	11,1	10,4	10,4	8,6	7,0	7,8	8,2	8,7	8,3	8,4
Italija	9,2	9,4	9,5	9,6	9,0	8,4	7,5	7,1	7,0	6,4	6,3	5,5
Ciper	:	:	:	:	:	3,3	2,6	2,7	3,9	3,6	4,5	4,0
Latvija	:	:	:	15,6	14,3	15,3	14,9	15,1	10,6	9,4	9,2	7,6
Litva	:	:	:	15,6	14,9	18,5	19,8	13,4	12,7	11,2	8,3	5,9
Luksemburg	2,1	2,5	1,9	1,9	1,7	1,8	1,6	1,9	3,0	3,7	3,5	3,6
Madžarska	:	10,8	9,8	9,5	7,5	7,2	6,3	6,1	6,2	5,8	7,0	7,2
Malta	:	:	:	:	:	6,3	6,8	6,3	6,4	7,0	6,6	6,5
Nizozemska	6,2	5,3	4,4	3,4	2,7	2,2	1,8	2,3	3,4	4,4	4,5	3,6
Avstrija	4,0	5,4	5,1	5,4	4,7	4,8	4,0	5,2	5,2	5,3	4,9	4,4
Poljska	:	:	9,5	8,5	11,8	14,8	17,3	19,6	19,2	18,8	16,8	13,1
Portugalska	6,8	6,7	6,2	4,0	4,4	3,2	3,1	4,1	5,5	6,0	7,1	7,0
Romunija	:	:	5,6	6,3	7,5	8,2	7,7	9,1	7,8	9,4	8,1	8,5
Slovenija	:	7,2	6,5	7,5	7,4	6,9	5,5	5,7	6,1	5,8	6,2	5,0
Slovaška	:	:	:	11,9	16,0	19,5	20,1	18,7	17,0	17,8	15,5	12,3
Finska	18,0	15,7	14,9	13,0	11,1	10,4	10,0	10,7	11,1	10,3	8,3	7,5
Švedska	10,1	10,6	11,2	10,0	8,4	6,0	5,1	5,4	6,2	7,3	8,0	7,0
Velika Britanija	10,2	9,8	8,2	6,9	6,8	6,2	5,2	5,6	5,5	5,0	5,2	5,8
Hrvaška	:	:	:	:	:	:	:	13,5	12,9	12,7	11,9	:
Islandija	5,7	3,7	3,6	2,4	1,5	1,3	1,6	3,4	4,2	5,4	2,7	:
Norveška	6,4	4,8	4,5	3,5	3,3	3,6	3,8	4,0	4,5	4,6	4,6	3,5
Švica	:	3,5	4,5	3,3	2,8	2,4	1,8	2,9	3,9	4,0	4,0	:

Opombe: Stopnja brezposelnosti moških predstavlja nezaposlene osebe kot odstotek moške delovne sile (aktivne populacije (15–64 let)).

: – ni podatkov.

Vir: Eurostat, 2007.

Tabela 5: Vrzel med spoloma v zaslužku v izbranih državah po posameznih letih (v %)

Območje/čas	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
EU-27	17	17	17	16	17	16	16	16	16	15	15	15
EU-25	17	17	17	16	17	16	16	16	16	15	15	15
EU-15	17	17	16	16	16	15	16	16	16	16	15	15
Euroobmočje-13	15	15	15	15	15	14	15	15	15	15	14	14
Belgija	13	12	10	10	9	11	13	12	:	:	6	7
Bolgarija	:	:	:	:	:	:	:	22	21	18	16	16
Češka	:	:	21	21	25	22	22	20	19	19	19	19
Danska	11	15	15	13	12	14	15	15	18	18	17	18
Nemčija	21	21	21	21	22	19	21	21	22	23	23	22
Estonija	29	27	27	28	26	26	25	24	24	24	24	25
Irska	19	20	21	19	20	22	19	17	:	14	11	9
Grčija	13	17	15	13	12	13	15	18	17	11	10	9
Španija	10	13	14	14	16	14	15	17	21	18	15	13
Francija	13	13	13	12	12	12	13	14	13	12	12	12
Italija	8	8	8	7	7	8	6	6	:	:	7	9
Ciper	33	29	28	27	26	27	26	26	25	25	25	25
Latvija	:	:	:	:	20	20	20	16	16	16	15	17
Litva	:	27	22	23	22	16	16	16	16	17	16	15
Luksemburg	20	19	19	19	18	17	15	16	17	15	14	14
Madžarska	:	22	23	24	23	21	21	20	16	12	14	11
Malta	:	:	:	:	:	:	11	9	6	4	4	4
Nizozemska	23	23	23	22	21	21	21	19	19	18	19	18
Avstrija	:	22	20	22	21	21	20	20	:	17	18	18
Poljska	:	:	:	:	:	15	:	12	11	11	10	10
Portugalska	10	5	6	7	6	5	8	10	8	9	5	9
Romunija	21	21	24	24	20	17	17	18	17	18	14	13
Slovenija	:	14	15	14	11	14	12	11	9	:	8	8
Slovaška	:	:	:	:	:	23	22	23	27	23	24	24
Finska	:	:	17	18	19	19	17	17	20	20	20	20
Švedska	16	15	17	17	18	17	18	18	17	16	17	16
Velika Britanija	28	26	24	21	24	22	21	21	23	22	22	20
Norveška	:	:	:	16	16	17	17	17	16	16	16	16

Opombe: Vrzel med spoloma v zaslužku je opredeljena kot razmerje med razliko povprečnega bruto zaslužka na uro zaposlene osebe, ki je moškega spola, in zaposlene osebe, ki je ženskega spola, deljeno s povprečnim bruto zaslužkom na uro zaposlene osebe, ki je moškega spola. Populacijo sestavljajo vsi plačani zaposleni v starostni skupini od 16 do 64 let in so na delovnem mestu 15 ali več ur na teden.

: – ni podatkov.

Vir: Eurostat, 2007.

Tabela 6: Svetovni indeks vrzeli med spoloma 2006 v 115 proučevanih državah

Država	Celotni rang	Celotna stopnja	Udeležba in priložnosti v gospodarstvu	Dosežena stopnja izobrazbe	Politična moč	Zdravje in blaginja
Švedska	1	0,8133	9	23	1	70
Norveška	2	0,7994	11	15	2	61
Finska	3	0,7958	8	18	3	1
Islandija	4	0,7813	17	50	4	92
Nemčija	5	0,7524	32	31	6	36
Filipini	6	0,7516	4	1	16	1
N. Zelandija	7	0,7509	14	17	11	69
Danska	8	0,7462	19	1	13	76
V. Britanija	9	0,7365	37	1	12	63
Irska	10	0,7335	47	1	9	81
Španija	11	0,7319	85	38	5	71
Nizozemska	12	0,7250	51	73	10	67
Sri Lanka	13	0,7199	84	52	7	1
Kanada	14	0,7165	10	21	33	51
Avstralija	15	0,7163	12	1	32	57
Hrvaška	16	0,7145	42	51	18	36
Moldavija	17	0,7128	2	37	50	1
Južna Afrika	18	0,7125	79	42	8	59
Latvija	19	0,7091	20	85	21	1
Belgija	20	0,7078	54	1	19	1
Litva	21	0,7077	15	24	39	36
Kolumbija	22	0,7049	39	14	27	1
ZDA	23	0,7042	3	66	66	1
Tanzanija	24	0,7038	1	97	26	95
Jamajka	25	0,7014	7	1	65	82
Švica	26	0,6997	18	79	34	35
Avstrija	27	0,6986	81	68	14	1
Makedonija	28	0,6983	31	64	28	101
Estonija	29	0,6944	27	16	51	36
Kostarika	30	0,6936	89	32	15	1
Panama	31	0,6935	44	35	35	47
Kazahstan	32	0,6928	16	53	69	36
Portugalska	33	0,6922	33	57	40	71
Bocvana	34	0,6897	23	67	47	109
Izrael	35	0,6889	46	36	36	83
Uzbekistan	36	0,6886	6	75	78	55
Bolgarija	37	0,6870	58	56	30	36
Namibija	38	0,6864	57	43	29	93
El Salvador	39	0,6837	73	59	24	1
Tajska	40	0,6831	13	72	89	1
Argentina	41	0,6829	82	29	23	1
Mongolija	42	0,6821	21	20	101	1
Lesoto	43	0,6807	61	1	41	1
Poljska	44	0,6802	50	13	58	36
Trinidad in Tobago	45	0,6797	56	30	46	1
Romunija	46	0,6797	30	44	79	36
Uganda	47	0,6797	28	98	22	60
Ukrajina	48	0,6797	24	25	97	1
Rusija	49	0,6770	22	19	108	36

Nadaljevanje Tabele 6:

Država	Celotni rang	Celotna stopnja	Udeležba in priložnosti v gospodarstvu	Dosežena stopnja izobrazbe	Politična moč	Zdravje in blaginja
Slovaška	50	0,6757	43	34	77	1
Slovenija	51	0,6745	34	22	88	71
Kirgizistan	52	0,6742	26	33	107	1
Češka	53	0,6712	52	47	70	36
Gruzija	54	0,6700	41	28	59	115
Madžarska	55	0,6698	48	49	82	36
Luksemburg	56	0,6671	76	1	44	71
Venezuela	57	0,6664	66	62	57	71
Gana	58	0,6653	5	94	80	89
Dominikanska Rep.	59	0,6639	78	1	49	1
Peru	60	0,6619	86	71	31	58
Albanija	61	0,6607	38	58	105	110
Nikaragva	62	0,6566	101	40	25	50
Kitajska	63	0,6561	53	78	52	114
Paragvaj	64	0,6556	80	83	38	1
Singapur	65	0,6550	45	86	75	107
Urugvaj	66	0,6549	60	47	103	1
Braziliya	67	0,6543	63	74	86	1
Indonezija	68	0,6541	67	81	63	88
Grčija	69	0,6540	70	46	87	53
Francija	70	0,6520	88	1	60	1
Malta	71	0,6518	91	26	48	65
Malezija	72	0,6509	68	63	90	80
Kenija	73	0,6486	40	88	93	96
Honduras	74	0,6483	99	1	42	1
Mehika	75	0,6462	98	45	45	1
Zimbabve	76	0,6461	62	87	62	108
Italija	77	0,6456	87	27	72	77
Čile	78	0,6455	90	69	56	1
Gambija	79	0,6448	25	106	55	64
Japonska	80	0,6447	83	60	83	1
Malavi	81	0,6437	36	96	68	106
Ekvador	82	0,6433	92	39	64	1
Ciper	83	0,6430	75	55	95	84
Madagaskar	84	0,6385	71	76	104	49
Zambija	85	0,6360	64	100	43	102
Kuvajt	86	0,6341	72	41	114	105
Bolivija	87	0,6335	77	89	71	79
Mauritius	88	0,6328	95	65	73	1
Kambodža	89	0,6291	29	105	94	1
Tunizija	90	0,6288	97	77	53	98
Bangladeš	91	0,6270	107	95	17	113
Koreja	92	0,6157	96	82	84	94
Jordanija	93	0,6109	105	70	100	62
Nigerija	94	0,6104	59	104	99	99
Gvatemala	95	0,6067	104	91	54	1
Angola	96	0,6039	69	107	81	1
Alžirija	97	0,6018	103	84	98	78
Indija	98	0,6011	110	102	20	103
Mali	99	0,5996	35	111	67	91

Nadaljevanje Tabele 6:

Država	Celotni rang	Celotna stopnja	Udeležba in priložnosti v gospodarstvu	Dosežena stopnja izobrazbe	Politična moč	Zdravje in blaginja
Etiopija	100	0,5946	74	108	61	87
Združeni ar. emirati	101	0,5919	109	61	112	100
Bahrajn	102	0,5894	111	54	110	104
Kamerun	103	0,5865	94	101	85	97
Burkina Faso	104	0,5854	49	112	74	68
Turčija	105	0,5850	106	92	96	85
Mavretanija	106	0,5835	93	103	106	1
Maroko	107	0,5827	102	99	92	90
Iran	108	0,5803	113	80	109	52
Egipt	109	0,5786	108	90	111	66
Benin	110	0,5780	55	113	76	86
Nepal	111	0,5478	100	109	102	111
Pakistan	112	0,5434	112	110	37	112
Čad	113	0,5247	65	115	91	56
Saudska Arabija	114	0,5242	115	93	115	54
Jemen	115	0,4595	114	114	113	48

Opombe: Lestvica pri stolpcu, ki prikazuje celotno stopnjo, ima stopnje od 0 do 1; 0 – neenakost, 1 – enakost.

Vir: Hausmann, Tyson, Zahidi, 2006, str. 9.