

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**STIGMATIZACIJA MATER NA DELOVNEM MESTU:
ANALIZA IZKUŠENJ ZAPOSLENIH**

Ljubljana, junij 2016

ERIKA ZAKRAJŠEK

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Erika Zakrajšek, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Stigmatizacija mater na delovnem mestu: Analiza izkušenj zaposlenih, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko doc. dr. Katarino Katjo Mihelič.

IZJAVLJAM

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

V Ljubljani, dne 6.6.2016

Podpis študentke: _____

KAZALO

UVOD	1
1 MATERE NA DELOVNEM MESTU	2
1.1 Vedenje nosečih zaposlenih na delovnem mestu	2
1.2 Odzivi sodelavcev na nosečo zaposleno	3
1.2.1 Odziv nadrejenih na nosečo zaposleno.....	3
1.2.2 Odziv sodelavcev na nosečo zaposleno	4
1.3 Diskriminacija nosečnic na delovnem mestu	5
1.4 Reintegracija na delovno mesto	7
1.5 Materinstvo in poklicno napredovanje	9
1.6 Ukrepi podjetij za pomoč materam	10
1.6.1 Družini prijazni ukrepi na delovnem mestu	11
1.6.2 Podpora nadrejenih	12
1.6.3 Podpora sodelavcev	14
2 STIGMA	16
2.1 Opredelitev stigme	16
2.2 Nosečnost kot stigma.....	18
2.3 Vpliv spolnih stereotipov na matere.....	20
2.4 Predpostavke o slabih materah	22
3 EMPIRIČNI DEL	23
3.1 Namen raziskave	23
3.2 Zbiranje podatkov.....	24
3.3 Predstavitev vprašalnika.....	24
3.4 Predstavitev vzorca.....	25
3.5 Analiza rezultatov.....	26
3.6 Priporočila	44
SKLEP	44
LITERATURA IN VIRI	46
PRILOGA	

KAZALO SLIK

Slika 1: Kako ste se v času nosečnosti počutili v službi?.....	26
Slika 2: Kako so v času nosečnosti na vas gledali sodelavci? Izberite najbolj pogost odgovor.	27
Slika 3: Če ste imeli s sodelavci negativne izkušnje, kdo je bil tisti, ki vas je najbolj ranil / obsojal? Odgovorite le, če ste imeli negativno izkušnjo.	27
Slika 4: Kako je v času nosečnosti na vas gledal nadrejeni?.....	28
Slika 5: Vas je bilo strah povedati delodajalcu, da ste noseči?	29
Slika 6: Kako je na vaše sodelavce vplival vaš rastoči nosečniški trebušček?	29
Slika 7: Koliko ste delali med nosečnostjo?.....	30

Slika 8:	Kakšna dela ste opravljali na delovnem mestu med nosečnostjo?	30
Slika 9:	Ste napredovali na delovnem mestu med nosečnostjo?	31
Slika 10:	Ste se kot nosečnica počutili diskriminirano z vidika napredovanja / nagrajevanja?	32
Slika 11:	Kakšen dejavnik je nosečnost v vašem podjetju?	32
Slika 12:	Ste se ob vrnitvi na delo morali uvajati na novo delovno mesto?	33
Slika 13:	Kako je delodajalec rešil vašo odsotnost medtem, ko ste bili na porodniški?	33
Slika 14:	Je vaše podjetje prijazno do nosečih zaposlenih?	34
Slika 15:	Ali ima vaše podjetje certifikat Družini prijazno podjetje?	35

KAZALO TABEL

Tabela 1:	Predpostavke nosečnic in mater na delovnem mestu o samih sebi	35
Tabela 2:	Predpostavke sodelavcev do nosečnic in mater na delovnem mestu	38
Tabela 3:	Predpostavke nadrejenih do nosečnic in mater na delovnem mestu	42

UVOD

Postati mati je ena temeljnih funkcij ženskosti. Iz te perspektive nosečnice izpolnjujejo pričakovanja svojih družbenih vlog in jih je potrebno častiti in slaviti (Eagly, 1987; Glick & Fiske, 2001 v King & Botsfort, 2009). Po drugi strani pa noseča zaposlena ni v skladu s sliko idealnega delavca (Ridgeway & Corell, 2004 v King & Botsfort, 2009). Z vse večjim vstopom žensk na trg dela v zadnjih 50. letih se je povečal tudi delež nosečih zaposlenih. Pojavlja se problem drugačne obravnave nosečnic in mater na delovnem mestu. Prihaja namreč do stigme v povezavi s stereotipi in predpostavkami, ki jih imajo nadrejeni in sodelavci do nosečih zaposlenih in mater. Z nosečnostjo na delovnem mestu se zaposlenim spremeni pogled nase. Odhod na porodniški dopust jim povzroča slabo vest in zaradi občutka krivde delajo bolj in več, prav tako pa tudi zato, da bi sebi in drugim dokazale, da so enake in enako sposobne kot pred nosečnostjo (Major, 2004). Sodelavci in nadrejeni nanje različno reagirajo; od dobrohotnih nasvetov do sovražnih komentarjev. Pojavljajo se tudi diskriminacije, tako po spolu, kot tudi v napredovanju. Čutiti je, da se v podjetjih delajo počasni premiki in da ta vključujejo družini prijazne politike.

Namen mojega diplomskega dela je osvetliti področje materinstva na delovnem mestu in opozoriti na problematiko v povezavi s tem. Moj cilj je opredeliti nosečnost in materinstvo na delovnem mestu ter tudi stigmo, ki se pri tem pojavi. Zato želim pomagati pri raziskavi tega zanimivega področja in podati rezultate. Raziskavo naredim na slovenskih nosečnicah in materah, ki jih povprašam o izkušnjah nosečnosti in materinstva na delovnem mestu. Raziskovalno vprašanje je: »Kako matere v Sloveniji zaznavajo stereotipe in predpostavke v povezavi z nosečnostjo in materinstvom?«

Prvi del diplomskega dela je teoretičen. V tem delu povzamem različne poglede na materinstvo tujih avtorjev, širše opredelim materinstvo na delovnem mestu in stigmo, prav tako pa tudi opišem, kako nosečnice doživljajo sebe na delovnem mestu in kakšne so reakcije nadrejenih ter sodelavcev do njih. Ob tem se dotaknem diskriminacije nosečnic na delovnem mestu ter vprašanja, kako se matere ponovno integrirajo nazaj na delovno mesto in kako poklicno napredujejo. Predstavim ukrepe podjetij za pomoč materam ter podporo nadrejenih in sodelavcev. Ker v povezavi z materinstvom prihaja do stigme, jo širše opredelim. Opišem pogled na nosečnost kot stigmo, vpliv spolnih stereotipov na matere in predpostavke o slabih materah. V drugem delu naredim empirično raziskavo na vzorcu 110 mater. Tu uporabim kvantitativno metodo. Raziskavo povzamem po teoretičnem delu in v obliki ankete povprašam matere o izkušnjah nosečnosti in materinstva na delovnem mestu. Tu opišem namen raziskave in predstavim vzorec. Podrobno analiziram vzorec in podatke prikažem z grafi, ki jih tudi razložim. V anketi navajam tudi predpostavke, ki naj bi jih po teoriji imeli nadrejeni, sodelavci in same noseče zaposlene do sebe. Glede na strinjanje anketirank pri tem prikažem povprečne vrednosti v tabeli, čemur sledi razlaga.

1 MATERE NA DELOVNEM MESTU

1.1 Vedenje nosečih zaposlenih na delovnem mestu

Če je ženska zaskrbljena, da se bo vrednost njenega dela z nosečnostjo zmanjšala, prihaja do več izgorelosti in diskriminacije. Pomembno vprašanje podjetij in delodajalcev je, kako se najbolje odzvati na skrbi noseče ženske na delovnem mestu, da ne bo drugače videna v očeh drugih zaposlenih v podjetju. Za podjetja in delodajalce ne sme biti pomembno vprašanje, kako se bodo njene prioritete med nosečnostjo spremenile (Little, Smith Major, Hinjosa, & Nelson, 2015).

Matere so mnogokrat pod velikim pritiskom, saj bi rade dokazale, da kljub nosečnosti zmorejo opravljati svojo nalogo. Sebi in drugim hočejo dokazati svoje zmožnosti. Skrbi pa jih, da s tem ogrožajo svoje in otrokovo zdravje (Halpert & Hickman Burg, 1997).

Matere so kot zveste in sposobne zaposlene zaskrbljene nad vplivom nosečnosti na njihov profesionalni videz. Pomembno jim je, da ga vzdržujejo, da so predane in da dobro opravljajo svoje delo. Ženske, ki uporabljajo strategijo upravljanja vtisa, so deležne manj diskriminacij in imajo manj pogojev za izgorelost. Pri uporabi teh strategij imajo tudi podjetja koristi, saj se z uporabo teh strategij poveča možnost, da se bo ženska po porodu vrnila na delo (Little et al., 2015).

Matere trdijo, da se z nosečnostjo zaznavanje sebe ni bistveno spremenilo. Zaznavajo pa, da se je spremenil pogled drugih (nadrejenih, sodelavcev in strank) nanje. Matere vidijo nosečnost kot potencialno grožnjo njihove profesionalnosti in tudi kot grožnjo službe. Zato včasih preveč delajo. Nočejo dajati vtisa, da zaradi nosečnosti ne zmorejo opravljati dela, zelo je zanje pomembno vzdrževanje profesionalnega vtisa. Njihov glavni cilj je, da bi bile dojete enako kot pred nosečnostjo, to je, da so predane delu, kompetentne in profesionalne kot vedno (Little et al., 2015).

Little et al. (2015) delijo noseče zaposlene glede na obnašanje v dve kategoriji:

- vzdrževanje profesionalnega videza,
- nerazvrščanje v kategorijo nosečnic.

Vzdrževanje profesionalnega videza je glavni cilj nosečih zaposlenih. Najbolj pogosta strategija za vzdrževanje profesionalnega videza je, da ženske delajo z enakim tempom kot pred nosečnostjo, vključno s časom dela in rezultati, saj hočejo dokazati, da se zaradi nosečnosti njihov rezultat dela ni spremenil. Za nosečnice, ki nimajo problematične nosečnosti, to ni težko. Za tiste s težavami v nosečnosti pa je vzdrževanje profesionalnega videza težje, saj tempo in količino dela spremljajo še slabosti, vrtoglavice in bolečine v križu. Zato morajo te v vzdrževanje profesionalnega videza vložiti več truda (Little et al.,

2015).

Druga najbolj pogosta strategija za vzdrževanje profesionalnega videza je, da noseče zaposlene nočejo zaprositi nadrejenih in sodelavcev za posebne ugodnosti. Ženske karseda zmanjšujejo čas odsotnosti z dela na račun obiskov pri zdravniku. Sprejemajo opravila, kot so poslovno potovanje, kljub temu, da se zavedajo napornosti. Zavračajo kakršnokoli pomoč, da ne bi dajale vtisa, da jo potrebujejo. Nosečnice ne upoštevajo zdravnikovih navodil o zmanjšanju delovnega časa. Sebi in drugim dokazujejo, da niso nič drugačne kot pred nosečnostjo. Namerno delajo več, da bi dokazale predanost delu. Jemljejo krajši porodniški dopust, kot jim je dodeljen in s tem dokazujejo profesionalno predanost (Little et al., 2015).

Dve prvenstveni grožnji, ki sta motiv za vzdrževanje profesionalnega videza, sta izguba legitimnosti in zmanjšanje vrednosti dela zaposlene. Ženske skušajo dokazati, da so enako kompetentne in sposobne kot pred nosečnostjo. Vzdrževanje profesionalizma je zelo pomembno za vzdrževanje identitete zaposlene ženske. Ženske skrbijo, da bi nosečnost in njeni simptomi (velik trebuh, ohlapna oblačila in zatečene noge) spremenili pogled nanje in da bi s temi simptomi izgubile legitimnost (Little et al., 2015).

Zmanjšanje vrednosti dela noseče zaposlene je simptom, ki se mu noseče zaposlene želijo izogniti, da ne bi bile dojete kot neresne pri delu, delikatne, neodgovorne, leni in »srčkane«. Našteti stereotipi ogrožajo status ženske na delu tako, da ne dosegajo standardov, ki se z vidika sodelavcev in nadrejenih pričakujejo od zaposlene, kar bi lahko imelo posledice, kot so odpuščanje, degradacija ali drugačna diskriminacija. Nosečnice se morajo še posebno potruditi, da bi prepričale ostale, da po končanem porodniškem dopustu ne bodo nehale delati. Čutijo, da imajo njihovi sodelavci določene predpostavke o delu, ki ga po pričakovanjih podjetja sme, ne sme in mora opravljati (Little et al., 2015).

Nerazvrščanje v kategorijo nosečnic, v smislu prikrivanja nosečnosti, zaradi možnih posledic. Nosečnice skrivajo nosečnost z namenom izogiba nevšečnostim, povezanim z nosečnostjo na delovnem mestu. Zaradi možnosti spontanega splava nosečnice prve tri mesece molčijo, nekatere pa prikrivajo nosečnost z oblačili in lažejo glede simptomov, kot je npr. slabost. Vprašanja o nosečnosti zanikajo z namenom, da se ognejo negativnim stereotipom, ki sledijo. Žensk je strah tudi tega, da dodo zaradi nosečnosti na njihovo delovno mesto zaposlilo nekoga drugega. Nosečnice na nižjih delovnih mestih se teh strategij ne poslužujejo nič bolj kot tiste na višjih. Pomen skrivanja nosečnosti ni sama nosečnost ampak zmanjšanje pozornosti, povezane z njo (Little et al., 2015).

1.2 Odzivi sodelavcev na nosečo zaposleno

1.2.1 Odziv nadrejenih na nosečo zaposleno

Helpert in Hickman Burg (1997) ugotavljata, da je najbolj pogost odziv nadrejenega na

nosečo zaposleno, glede koriščenja porodniškega dopusta. Nadrejene skrbi predvsem, kako bo delo opravljeno med odsotnostjo zaposlene. Skrbi jih tudi, ali in kdaj se bo vrnila na delo. Nadrejeni se večinoma na nosečo zaposleno odzovejo profesionalno in primerno, medtem ko se jih nekaj odzove negativno in osebno, kot da jih je sodelavka z nosečnostjo ogrozila. Prepogosto se s strani menedžerjev dogaja, da je nosečnost na delovnem mestu neprijetna. Večji del nadrejenih pa je za nosečnice vesel, nekaj jih nosečnicam ponudi tudi pomoč med nosečnostjo.

Izražanje dobrohotnih pripomb s strani nadrejenih do nosečih in do ne nosečih kandidatk za delo, je enako izražanju dobrohotnih pripomb, do nosečih nakupovalk. Mogoče zato, ker mora biti vodja prodaje vzor svojim podrejenim in potencialnim novim zaposlenim. Izražanje sovražnosti do nosečih kandidatk za delo lahko izvira v osebnih interesih, kot je strah, da bo zaradi porodniškega dopusta več dela preloženega na druge zaposlene. Osebni interesi nadrejenih lahko temeljijo na enakih stereotipih kot seksistični pogledi – predpostavka o sposobnosti nosečih žensk. Več pozornosti je potrebno posvetiti temu, da so reakcije na nosečnice bolj povezane z mešanimi občutki seksistične teorije kot z osebnimi interesi, kateri so neodvisni od seksističnega odnosa (Hebl, King, Glick, Singletary, & Kazama, 2007).

Prav tako večji del mater poroča o negativnih izkušnjah v nosečnosti na delovnem mestu. Negativne reakcije so hladnost in zanikanje nadrejenega pri nagrajevanju in povišicah ali izogibanje pogovora na tematiko dela. Nekaj mater poroča, da so njihovi nadrejeni zmedeno reagirali na novico o nosečnosti. Kar nekaj žensk je deležnih osebnih komentarjev s strani nadrejenih (predvsem glede izgleda in prehranjevanja). S tem naj bi izkazovali skrb, vendar so prej dojeti vsiljivo in neprimerno (Halpert & Hickman Burg, 1997).

Z vidika managementa, psihologije, zdravja, zakonodaje in socialne kulture je do mater in njihovih teles razvidna antipatija delodajalcev. Delodajalec povezuje materinstvo s šibko delovno storilnostjo, slabo delovno orientacijo, šibkim zdravjem, nezanesljivostjo, potencialnim »puščajočim telesom« in zahtevnim telesom novorojenčka. V očeh delodajalca se zmanjša vrednost zaposlene, ko ta postane mati. Nosečnice in nove matere so na delu slabše ocenjene v primerjavi z ostalimi zaposlenimi. Za utemeljitev delodajalčevih predpostavk o slabši storilnosti in slabim zdravjem mater pa so podatki omejeni (Gatrell, 2011).

1.2.2 Odziv sodelavcev na nosečo zaposleno

Halpert in Hickman Burg (1997) ugotavljata, da sta najpogostejši reakciji na nosečo sodelavko vznemirjenje in podpora. Nosečnice so deležne tudi veliko osebnih komentarjev vsiljive narave (nasveti, komentarji v zvezi s prehranjevanjem in izgledom). Nekatere ženske poročajo, da je nosečnost pripomogla k zbližanju s sodelavci in tudi z njihovimi

ženami ter da so se morale odpovedati zasebnosti. Prav tako kot nadrejeni pa so tudi sodelavci zaskrbljeni glede tega, koliko časa bodo noseče sodelavke ostale na porodniškem dopustu in kaj se bo zgodilo z delom, ki je bil v njihovi pristojnosti. Kar nekaj sodelavcev je pripravljenih prevzeti del njihovih nalog in jih hoče razbremeniti pri dvigovanju težkih bremen, včasih celo preveč. Nekatere ženske pa poročajo o negativnih in sovražnih reakcijah sodelavcev, ki menijo, da je nosečnost dar, ki si ga niso zaslužile in da so zanosile samo zato, da bi bile deležne ugodnosti in porodniškega dopusta. Deležne so bile tudi komentarjev, da bi po porodu morale ostati doma z otrokom, ne pa se vrniti na delo.

Tudi nadrejene, ki so bile noseče, poročajo, da so podrejeni postali vznemirjeni in sovražni, meneč, da so jih s svojo nosečnostjo na nek način zapustile. Podrejene tudi skrbijo, kako bo potekala delitev dela in odgovornosti, ko bo nadrejena na porodniškem dopustu. Veliko jih poroča o negativnih reakcijah s strani podrejenih. Nekatere noseče zaposlene imajo tudi stik s strankami, kupci in bolniki – njihove reakcije so prav tako razdeljene na pozitivne in negativne. Po eni strani noseče nadrejene skrbijo, kako bodo potrebe strank, kupcev in bolnikov zadovoljene, ko jih ne bo, po drugi strani pa so deležne negativnih osebnih komentarjev (Halpert & Hickman Burg, 1997).

Halpert in Hickman Burg (1997) ugotavljata, da se z nosečnostjo zaposlenih spremeni pogled na njihove veščine, sposobnosti in delo s strani sodelavcev in nadrejenih, ki pa ima negativne konotacije. Obstaja tudi nekaj strahu, da bi nosečnost na delovnem mestu vplivala na oceno uspešnosti. Zato noseče zaposlene nosečnost prikrivajo, kolikor je to mogoče, da bi omilile naštete dejavnike. Veliko žensk poroča, da vidijo politiko podjetja in družbe kot neodobravajočo in sovražno do nosečih zaposlenih in mater. Ženske imajo občutek, da niso deležne primerne pomoči pri delavnih obremenitvah ali, v primeru slabosti in utrujenosti, prostora za počitek.

1.3 Diskriminacija nosečnic na delovnem mestu

Diskriminacija nosečnosti nastopi, ko je nosečnica obravnavana drugače kot v primeru, da ni noseča. Te vrste diskriminacije se kažejo, ko se nosečnica ne more zaposliti zaradi vidne nosečnosti ali pa zaradi tega, ker namerava zanositi. Noseči zaposleni se ob seznanjenju delodajalca z njenim stanjem lahko zgodijo, da ostane brez službe. Delodajalec s tem dejanjem diskriminira noseče ženske in matere v primerjavi z ostalimi zaposlenimi. Tovrstna praksa ima resen vpliv na posel in družbo kot celoto. Zakon poleg prepovedovanja diskriminacije, povezane z nosečnostjo, vsebuje tudi zaščito za nosečnice (Dixit & Kleiner, 2005).

Po ameriškem zakonu o diskriminaciji nosečnosti (angl. *The Pregnancy Discrimination Act*), v nadaljevanju PDA, je nosečnost obravnavana kot kratkotrajna nesposobnost, medtem ko je v ameriškem zakonu o porodniškem dopustu (angl. *Family Maternity Leave Act*), v nadaljevanju FMLA, določenih dvanajst tednov neplačanega porodniškega dopusta

za novorojenega otroka (Halpert & Hickman Burg, 1997).

Diskriminacija nosečnosti je sinonim za spolno diskriminacijo, saj je nosečnost stanje, ki ga lahko doživi samo ženska. Z vstopom večjega števila žensk v delovno okolje se je povečalo tudi število nosečnic med zaposlenimi. Kako delodajalci obravnavajo nosečnice, je družbeno vprašanje, ki skrbi ženske. Ta oblika diskriminacije je prevladujoča pri zaposlovanju v podjetjih. Ko gre nosečnica na razgovor za službo, obstaja možnost, da bo nosečnost vplivala na njeno zaposlitev (Chester & Kleiner, 2001).

Diskriminacija nosečnosti je najhitreje rastoča oblika diskriminacije. Klub močni pravni podlagi je to obliko diskriminacije na sodišču zelo težko dokazati. V zadnjih 50 letih se je vloga žensk v naši družbi spremenila. V ZDA sestavljajo ženske skoraj polovico delovne sile in se v porastu pritožujejo glede diskriminacije nosečnosti na delovnem mestu. V širšem pogledu je potrebno podpreti pravice žensk in jih med nosečnostjo obravnavati pravično (Dixit & Kleiner, 2005).

Matere poročajo o diskriminatornem obnašanju njihovih nadrejenih in sodelavcev. Nekaterim je zagroženo z izgubo službe, druge pa ne dobijo novih projektov, ki bi sicer jih. V enem primeru nosečnica ni dobila izplačane bolniške, ker naj bi si z nosečnostjo sama povzročila bolezen. Drug primer diskriminacije pa je bila izguba službe zaradi netočnega prihajanja na delo, ki so ga povzročile jutranje slabosti (Halpert & Hickman Burg, 1997).

Nosečnice so še vedno zavrnjene z vidika zaposlovalnih možnosti, kljub temu, da živimo v visoko civilizirani družbi, ki vsebuje močno socialno in ekonomsko strukturo. Nekatere zaposlene so primorane prekiniti nosečnost, ker jih zaposlovalci kaznujejo na razne načine, kot so nižja delovna mesta, odpustitev, finančno kaznovanje, nepravično obravnavanje, s stani sodelavcev pa so deležne vsiljivih pripomb (Dixit & Kleiner, 2005).

V Evropi delodajalci nosečnici niso dolžni nuditi posebne obravnave. Ko delodajalec odpusti zaposleno, zaradi nosečnosti, s tem naredi veliko uslugo njej in podjetju, pod vprašaj pa postavi socialno in pravno varnost v podjetju. Odpustitev nosečnice je tudi moralno sporna. V primeru, da zaposlena čuti, da njenemu podjetju ni mar zanjo, je velika verjetnost, da bo odšla, kar se kaže v težjem zadrževanju zaposlenih na področjih in v poklicih, ki so bolj zahtevni. Pomembno je, da delodajalec spozna, da so te ženske dragocene pred in po nosečnosti (Chester & Kleiner, 2001).

Ameriški zakon za invalide (angl. *The Americans with Disability Act*) povzroča diskriminacijo nosečih zaposlenih z drugačnim obravnavanjem pri dodelitvi nalog, delovnih izmen, ocen uspešnosti in drugih pogledov na delovno mesto, zahteva pa tudi razumno pomoč nosečnicam, kar pomaga povečati produktivnost in zmanjša motnje v delovnem procesu. Pomembno je tudi, da obstaja določena stopnja fleksibilnosti, glede individualnih potreb nosečih zaposlenih (Halpert & Hickman Burg, 1997).

Ob analizi sodnih primerov je jasno, da so imele nosečnice, ki so izpostavile diskriminacijo nosečnosti, težavo dokazati diskriminacijo. Nosečnice, ki prijavijo diskriminacijo nosečnosti na delovnem mestu, gredo skozi težak in stresen proces, poleg tega pa morajo še skrbeti za novorojenčka. Diskriminacija ima vpliv tudi na zdravje podjetij (Dixit & Kleiner, 2005).

Nepošteno obravnavanje noseče zaposlene kaže negativno sporočilo o podjetju njej in sodelavcem. V primeru, da se bo ženska vrnila na delo, bo do vodstva gojila zamero. Da bi se delodajalec ognil zbijanju morale in izgubi dobre zaposlene, mora gledati na stroške za vse zaposlene enako. Veliko podjetij ponuja spodbude in bonuse, da privlačijo in zadržijo talentirane ljudi. Strošek na zaposlenega v obliki bonusov in spodbud se obravnava kot investicija in prav tako naj bi delodajalci gledali na pristojno nosečo zaposleno in jo šteli za dragoceno (Chester & Kleiner, 2001).

1.4 Reintegracija na delovno mesto

Pozneje v nosečnost delajo ženske, ki imajo manj tradicionalne poglede na starševstvo, kmalu po porodu pa se na delo vrnejo ženske, ki so starejše in imajo manj tradicionalne poglede na družino. Ugotavljajo, da višja plača in višja izobrazba ne vplivata na čas dela in hitrost vrnitve na delo. Zagotovljena zaposlitev na enako ali podobno delo kot pred porodom pa vpliva na to, da ženske delajo pozneje v nosečnost in se hitreje vrnejo na delo (Lyness, Thompson, Francesco, & Judiesch, 1999).

Komunikacija in pripadnost sta ključni sestavini za dobro izkušnjo na delovnem mestu. Ženske, ki imajo pozitivne izkušnje, soodločajo o tem, kako bo njihovo delo organizirano, ko bodo na porodniškem dopustu in kako bo potekala vrnitev na delo. Veliko žensk poudarja, da bi si želelo sodelovati pri odločanju, saj se s tem poveča pripadnost podjetju (Halpert & Hickman Burg, 1997).

Menedžerska podpora uravnavanja dela in družine pozitivno vpliva na pripadnost podjetju in na hitrejšo vračilo s porodniškega dopusta. Nosečnice, ki imajo pozitivne izkušnje z izrabo prednosti usklajevanja dela in družine, delajo pozno v nosečnost, ker se dobro počutijo na delovnem mestu. V takšnem podjetju jim ni potrebno skrivati nosečnosti in se bati, da bi bile obravnavane manj resno. Tudi v podjetjih, ki ne podpirajo družini prijazne politike in imajo visoke zahteve ter pričakovanja, nosečnice delajo dlje, vendar le zato, da bi dosegle zahteve podjetja (Lyness et al., 1999).

Matere imajo občutek, da lahko vstopijo nazaj na delo kadarkoli, največkrat takrat, ko začnejo otroci hoditi v šolo ali celo na fakulteto. Mnogo mater se vrne na delo ali pa to namerava storiti, ko dobi pravo zaposlitev. Matere največkrat hočejo najboljše zase in za svoje družine. Mnogim se zdi prava odločitev, da ostanejo doma za dobro njihovih otrok,

drugim pa se zdi, da se je potrebno vrniti na delo (Jewell, 2014).

Ženske, ki so zaposlene pred in med nosečnostjo in prejemajo nadomestilo za porodniško odsotnost, se hitreje vrnejo na delo kot ženske, ki ne prejemajo nadomestila za porodniško odsotnost. Ti rezultati potrjujejo teorijo, ki trdi, da pravica do porodniškega dopusta pospeši vrnitev matere na delo. Interakcija med prejetjem nadomestila in časom vrnitve na delo je pokazala, da so ženske z nadomestilom doma do 12 tednov po porodu v primerjavi z ženskami, ki so bile zaposlene pred porodom, toda niso imele nadomestila. Nadomestilo za porodniško odsotnost dovoli ženski ostati doma dlje od šestih tednov. Kar je pomembno po porodu iz zdravstvenih razlogov in zaradi tega, ker je začasno nesposobna za delo. Ženske z nadomestilom za porodniško odsotnost redkeje ostanejo odsotne dlje od 12 tednov, kar pa po ameriški zakonodaji niti ni dovoljeno. Če hoče ženska obdržati delo, se mora vrniti nazaj v dvanajstih tednih. Ženske z zaposlenostjo pred porodom in porodniškim dopustom ostanejo doma 6–12 tednov (Berger & Waldfogel, 2004).

Nosečnice so v vseh vrstah služb z napredovanjem nosečnosti bolj zaskrbljene za odločitve glede rojstva kot pa za delavno mesto, ki se mu začasno umikajo (Gross & Pattison, 2001). Noseče ženske so bolj predane podjetju in načrtujejo hitrejšo vrnitev nazaj na delo v tistih podjetjih, ki imajo družini prijazno politiko. Vsako podjetje bo zaposlovalo noseče kandidatke, zato je to spoznanje zanje zelo pomembno. Med nosečimi zaposlenimi je tudi kader, ki je zelo dobro kvalificiran in ga želi podjetje obdržati. Pravno gledano ima podjetje obveznost, da obravnava te zaposlene nepristransko (Lyness et al., 1999).

Poleg dileme glede vrnitve na delo pa se soočajo še s strahom obravnave po vrnitvi. Matere si želijo podpore s strani delodajalcev in tistih, ki pišejo zakone ne glede na to, ali se bodo odločile vrniti takoj po rojstvu ali nikoli. Podpore vidijo v podpori kariere, možnosti za otroško varstvo, v davčni olajšavi in nepristranskosti pri zaposlovanju. Danes so starši pod velikim stresom in jim je potrebno zagotoviti zunanjo podporo, zato naj bi bilo materam dovoljeno, da se odločijo tako, kot si želijo in kot je najbolje za potrebe družine. Delodajalci in zakonodajalci naj bi opogumili ženske, da javno spregovorijo, kaj potrebujejo od svoje službe, družbe in vlade. Dovoliti staršem, da najdejo srečo ne glede na to, katero vlogo izberejo, pripomore k temu, da se otroci pravilno razvijajo, zato je podpora materam pomembna (Jewell, 2014).

Vendar Lyness et al. (1999) z raziskavo ne potrjujejo, da so ženske zaradi zagotovljene zaposlitve bolj predane podjetju; ugotavljajo, da gre bolj za preračunljivo predanost, da so v podjetje vložile nepovratna sredstva in si ne morejo privoščiti, da bi se temu odpovedale. Prav tako ugotavljajo, da plačan porodniški dopust in vrtec ne vplivata na čas odhoda na porodniško in vrnitev na delo.

S porodniškim nadomestilom ima ženska po porodu občutek varnosti, saj predvideva, da se

bo vrnila na isto delovno mesto kot prej in zato nima občutka, da mora izbirati med materinstvom in delom. Neposredne ekonomske subvencije lahko vplivajo na odločitve ženske, ali bi se ta po porodu vrnila na delo in kdaj (del Mar Alonso-Almeida, 2014).

Dejavniki, ki vplivajo na vrnitev ženske na delo po porodniškem dopustu, so (Social Forces 1998 v Chester & Kleiner, 2001):

- fleksibilnost delovnih mest, polovični delovni čas;
- dolžina dopusta;
- možnost izogiba obveznih nadur;
- podpora nadrejenega in sodelavcev.

Fleksibilnost ugodno vpliva na zaposleno in delodajalca. Namen fleksibilnosti je to, da lahko zaposlena poskrbi za svoje otroke in starejše domače ter si tako lahko organizira čas pri delu in družini. S fleksibilnostjo zaposlena lažje usklajuje delo in družino, kar vpliva na vesplošno zadovoljstvo. Z višjim zadovoljstvom je storilnost boljša, pripadnost podjetju je večja in do absentizma ne prihaja, od česar ima koristi tudi delodajalec, saj se s tem poveča produktivnost in dobičkonosnost v podjetju (Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014).

Obstaja povezava med obravnavo ženske med nosečnostjo in stopnjo povratka k istemu delodajalcu. S podporo nosečnici in fleksibilnostjo si delodajalci pridobijo spoštovanje in zvestobo zaposlenih. Diskriminatorno in nepošteno obnašanje do nosečnic v podjetju vidijo tudi drugi zaposleni in to ne vpliva le na moralo, ampak tudi na stroške povezane s tožbami (Chester & Kleiner, 2001).

Berger ugotavlja povezavo med zaposlenostjo pred nosečnostjo, nadomestilom za porodniški dopust in hitrostjo časa vrnitve na delo po rojstvu otroka. Zaposlenost pred nosečnostjo je močan dejavnik, ki vpliva na hitrejšo vrnitev na delo. Ženske, ki so med nosečnostjo zaposlene, se hitreje vrnejo na delo, kot ženske, ki med nosečnostjo niso bile zaposlene. Ugotovitve kažejo, da imajo ženske, ki so med nosečnostjo zaposlene, močnejšo povezavo z delovno silo kot tiste, ki med nosečnostjo niso zaposlene, kljub preverjanju drugih razlik in karakteristik zaposlenih žensk med nosečnostjo (Berger & Waldfogel, 2004).

1.5 Materinstvo in poklicno napredovanje

Brown (2010) ugotavlja, kako materinstvo vpliva na poklicno napredovanje. Raziskuje vlogo po spolu na delovnem mestu in družinske vloge zaposlenih. Rezultati kažejo povezavo med materinstvom in poklicnim napredovanjem. Kariero ženske določa mnogo faktorjev; odvisna je od osebnih odločitev ženske. Ženske odobravajo in spoštujejo podporo pri njihovem napredovanju, ko postanejo mame, vendar podatki kažejo subtilne in očitne znake diskriminacije s strani delodajalcev.

Ženske se ne zavedajo, da sta družini prijazna politika v podjetju in podpora delodajalca ključna dejavnika, ki jih silita v prilagoditev kariere. Mislijo, da je počasno napredovanje osebna odločitev. Zaposlene matere v primeru, da je v podjetje vključena družini prijazna politika, prispevajo k delu več kot pa v primeru, da se upočasnjuje njihovo napredovanje navzgor (Brown, 2010). Napredovanje navzgor je z materinstvom omejeno v vseh poklicih, zato se morajo podjetja tega zavedati in omogočiti bolj pravično obravnavanje zaposlenih (Williams, 2005).

Kljub temu, da ženske predstavljajo polovico delovne sile, so močno nereprezentativne v sejni sobi. V podjetjih, ki jih vodijo moški, so prisotne tradicionalne moške vloge, norme in diskriminacija. Brown potrjuje hipotezo, da ima materinstvo vpliv na oceno in poklicno napredovanje zaposlenih žensk. Raziskava kaže, da vpliv materinstva bolj temelji na kariernih odločitvah matere kot na podpori in politiki delodajalca (Brown, 2010).

Družini prijazna politika sama po sebi ne deluje, če ni vgrajena v podjetniško kulturo in ji višji menedžment ne sledi. Ženske kljub družini prijazni politiki in možnosti fleksibilnosti delovnega mesta odhajajo. Brown ugotavlja, da ženske od delodajalcev ne pričakujejo, da bi spremenili politiko in niso jezne nanje. Sebe in svoje situacije dojemajo drugače kot so razkrile dejanske izkušnje in obnašanje. Ženske spoznavajo, da je med kariero in domačim življenjem težko najti ravnovesje. Vsesplošno spoštujejo delodajalčeve odločitve, kljub temu da ne uveljavljajo fleksibilnega dela in družini prijaznih politik (Brown, 2010).

1.6 Ukrepi podjetij za pomoč materam

Podjetja morajo dobro premisliti, kako oblikujejo politiko porodniškega dopusta, saj je lahko zaposlena nosečnica več ur odsotna z dela zaradi obiskov pri zdravniku, ki potekajo v delovnem času in jih ni mogoče premakniti. Fleksibilnost omogoča večjo stopnjo zadovoljstva in pripomore k izogibanju tožb. Veliko anketirank poroča, da bi bilo potrebno oblikovati fizične zmogljivosti, kot je poseben prostora ali kavča, kjer bi se lahko nosečnica na kratko odpočila v primeru utrujenosti, slabega počutja ali bolezni. Ni potrebno, da so te spremembe drage, vendar bi zaposlenim pomenile veliko (Halpert & Hickman Burg, 1997). Če bi podjetja prepoznala in cenila vrednost mater na delovnem mestu, bi naredila majhen korak k doseganju družini prijazne politike (Gatrell, 2013).

Ameriške anketiranke poročajo, da je v podjetjih premalo pozornosti posvečene politiki porodniškega dopusta, čeprav naj bi imela podjetja to področje urejeno. Prav zaradi tega je nezadovoljstva in tožb največ. Neka anketiranka poroča, da imajo delavci v podjetju šest tedenski porodniški dopust, medtem ko imajo menedžerji in vodstveni zaposleni možnost izbire dopusta od štirih tednov do štirih mesecev. Takim situacijam bi se bilo potrebno izogniti, saj vzpodbujajo neenakost med zaposlenimi in povzročajo potencialne tožbe. Rešitev vidijo v tem, da podjetja uvedejo dosledno politiko porodniškega dopusta, ki bi bil enak za vse (Halpert & Hickman Burg, 1997).

Predhodna raziskava (Helpert, Wilson & Hickman 1993 v Halpert & Hickman Burg, 1997) kaže, da je bila zaposlena slabše ocenjena na delu v času nosečnosti kot pa takrat, ko ni bila noseča. Pomembno je, da je časovno obdobje ocenjevanja dovolj dolgo, da so ocene dela relevantne. Komunikacija med nadrejenim in nosečo zaposleno je pomemben del ocenjevanja, da nosečnost poteka bolj tekoče in da nadrejeni dobi povratne informacije sproti o delu, trenutnemu stanju in ciljih. S tem si ocenjevalec pomaga pravilno oceniti zaposleno glede na njeno delo in ne glede na njen status (Halpert & Hickman Burg, 1997). Halpert ugotavlja, da je diskriminacija do nosečih žensk redka. Neprimerno obnašanje do njih je skupek dejavnikov, kot so slaba komunikacija, neutemeljene predpostavke in zmedenost glede primerne obnašanja. To se v podjetju lahko odpravi z izobraževanji, kjer bi se zaposleni spoznali s potrebami nosečih sodelavk in jih tako bolje razumeli. Pomembno je, da se v podjetju v sodelovanju z nosečo zaposleno vzdržuje fleksibilnost, vendar ima tudi ta svoje meje. Tako kot se zaposleni zavedajo, kaj se od njih pričakuje, morajo tudi vedeti, kaj lahko pričakujejo od podjetja. Jasnost pričakovanj zaposlenih lahko zmanjša število tožb med zaposlenimi in podjetji, ko se podjetja srečujejo z nasprotujočimi politikami vodenja in z različnimi vedenji do nosečih sodelavk s strani menedžerjev (Halpert & Hickman Burg, 1997).

Ko se menedžer in noseča zaposlena srečata z nosečnostjo, jima je jasno, o čem se lahko pogajata (o številu dni porodniške, ki jih lahko koristi zaposlena). Standardizacija ima tudi svoje slabosti, saj se potrebe žensk med nosečnostjo razlikujejo. Vztrajanje pri standardih, brez posluha za posameznico, bi podjetje prikazalo kot neobčutljivo in temu se podjetja poskušajo ogniti. Pri obravnavanju žensk kot posameznic v raziskavi zasledimo tudi prednosti in slabosti fleksibilnosti. S fleksibilnostjo lahko povzročijo tudi neenako obravnavo zaposlenih. To se zgodi v podjetjih, kjer vodijo striktno doslednost ali striktno fleksibilnost. Oboje pa ima koristi, ki povečujejo zadovoljstvo zaposlenih in zmanjšujeta število tožb. Hkrati pa samo en ali drug pristop posamezno vodi k nezadovoljstvu in s tem k tožbi posameznice, zaradi neuslišanih potreb ali ker je posameznica prepuščena pogajanju z nadzornikom in sklene slabo kupčijo v primerjavi s svojimi bolj srečnimi sodelavci (Halpert & Hickman Burg, 1997).

1.6.1 Družini prijazni ukrepi na delovnem mestu

Družini prijazna politika in družini prijazen nadrejeni sta dva ključna elementa za sestavo družini prijaznega delovnega okolja, ki podpira delavce pri družinskih obveznostih. To vključuje skrb za otroke, starše, stare starše, partnerje in ostale ožje sorodnike. V te družini prijazne politike ponavadi ne vključujejo skrbi za duševno in fizično zdravje, zavarovalnega paketa ali programov za pomoč zaposlenim. Namesto tega pa tovrstna politika vključuje varstvo otrok in starejših, fleksibilen delovni čas, informacije in napotke, skrb za bolne otroke, delo od doma, delitev dela, seminarje za starše, starševski dopust in sočutne nadrejene (Thomas & Ganster, 1995).

Zaposleni, ki doživljajo podjetje kot manj družini prijazno, izkusijo več konflikta med delom in družino, so manj zadovoljni z delom, so manj predani podjetju in povzročajo večje stroške v primerjavi z zaposlenimi, ki doživljajo podjetje kot družini prijazno. Družini prijazno delovno okolje močno vpliva na odnos do dela in na izkušnje, ki jih ima zaposlena. Ta spoznanja kažejo, kako pomembna je vloga dojemanja družini prijaznega podjetja (Allen, 2001). Za usklajevanje med delom in družino so po večini odgovorne ženske, zato družini prijazne politike predstavlja pomoč ženskam (Aryee, Chu, Kim & Ryu, 2012).

Družini prijazno ozračje v podjetju pomaga zmanjšati stres pri usklajevanju dela in družine, poveča produktivnost, zmanjša število nesreč in zmanjša izostanke z dela. Družini prijazna politika koristi zaposlenim in pomembno vpliva na njihovo obnašanje in dobrobit podjetja. S povečano fleksibilnostjo delovnega časa se zmanjša konflikt med delom in družino ter s tem somatske zdravstvene težave zaposlenih. Ostaja upanje za v bodoče, da se bodo menedžerji, ki upravljajo s človeškimi viri opogumili in raziskali to področje in s tem pomagali podjetjem in njihovim članom pri usklajevanju kompleksnih zahtev družin in dela (Thomas & Ganster, 1995).

Družini prijazno podjetje sestavlja družini prijazni nadrejeni, ki ima pozitiven vpliv na konflikt med delom in družino. Podpora nadrejenega vpliva na odnos zaposlenega do dela posredno in neposredno. Nadrejeni ima pomembno vlogo pri tem, kako zaposleni dojemajo in izkusijo delovno okolje podjetja, zato je pomembno, da se nadrejenim zagotovi usposabljanje s področja obravnavanja težav zaposlenih z usklajevanjem med delom in družino ter s področja primerne upravljanja dela in družine (Allen, 2001).

Na to, kako ženska doživlja nosečnost na delovnem mestu, močno vplivajo odnos in reakcije sodelavcev. Pomembno je, da se podjetja in posamezniki v podjetju do noseče sodelavke obnašajo primerno in podporno (podporna politika podjetij, izobraževanja nadrejenih za podporo nosečim zaposlenim, omogočanje sob za počitek). Ženske podajajo predloge za izboljšanje položaja in obravnavo nosečih zaposlenih. Predloge delijo na dve kategoriji (Halpert & Hickman Burg, 1997):

- obnašanje posameznikov,
- spremembe v podjetju.

1.6.2 Podpora nadrejenih

Hierarhični model podpore nadrejenih je razdeljen v štiri kategorije (Hammer, Kossek, Yragui, Bodner & Hanson, 2009):

- čustvena podpora,
- modeliranje vloge vodenja,
- instrumentalna podpora,

- usklajevanje dela in družine.
- Čustvena podpora

Čustvena podpora nadrejenega vključuje pogovor z zaposlenim in zavedanje o družinskih obveznostih. Zaposlenega ne sme biti strah pogovora z nadrejenim o družinskih obveznostih in težavah ter vplivu dela na to. Nadrejeni pokaže čustveno podporo z izkazanim spoštovanjem, razumevanjem in simpatijo glede obveznosti, ki jih ima zaposleni do družine (Hopkins, 2005; Warren & Johnson, 1995 v Hammer et al., 2009).

Ko zaposlena išče ravnovesje med delom in družino, je empatija nadrejenega zelo pomembna. Podpora nadrejenega lahko vključuje prilagajanje urnika dela za noseče zaposlene. Dovolitev kratkih zasebni pogovorov na delu s svojimi otroci po zaključenem pouku. Možnost zamenjave delovnega časa, za nadzor starejših otrok. Dovoljena možnost imeti otroka s seboj na delo na zasnežen dan in tudi nameniti prijazno besedo, ko varuška odpove varstvo. Razumevajoče obnašanje nadrejenega ima pozitiven vpliv na zadovoljstvo z delom in zdravje zaposlenih, kot je manj depresije, manj somatskih pritožb in manj težav s holesterolom (Thomas & Ganster, 1995).

- Modeliranje vloge vodenja

Z modeliranjem vloge vodenja nadrejeni prikazuje strategije in obnašanje, ki vodijo v zaželene rezultate v povezavi z uravnavanjem dela in družine. Na podlagi socialnih teorij se ljudje največ naučijo z opazovanjem drugih in ne z izkušnjami (Bandura, 1977 v Hammer et al., 2009). Mentorstvo zaposlenim s podajanjem idej ali nasvetov o strategijah, ki pomagajo njim ali drugim, da bi znali usklajevati svoje delo z družinskimi zahtevami, je zelo koristno (Hammer et al., 2009).

- Instrumentalna podpora

Instrumentalna podpora je, ko nadrejeni dnevno podporno reagira na individualne potrebe zaposlenega v povezavi z usklajevanjem dela in družine. To vključuje fleksibilnost, usklajevanje delovne politike s prakso in skrb, da je delo opravljeno. Tako nadrejeni dnevno nudijo storitve in pomagajo zaposlenim, ko se ti trudijo izpolnjevati dvojno odgovornost pri delu in družinu (Hammer et al., 2009).

- Usklajevanje dela in družine

Usklajevanje dela in družine je proaktivno, bolj strateško in inovativno v primerjavi z instrumentalno podporo, ki je bolj individualno usmerjena in aktivirana s prošnjo zaposlenega. Pri usklajevanju dela in družine, nadrejeni vključuje velike spremembe v času dela, delovnega prostora, poti do dokončanja dela in sočasno usklajuje odgovornost

zaposlenih, ki jo imajo do dela in družine, s potrebami podjetja, strank in sodelavcev (Hammer et al., 2009).

Helpert in Hickman Burg (1997) ugotavljata, da so napake, ki jih naredi veliko nadrejenih, predvsem prevelike predpostavke glede potreb in želja nosečih zaposlenih. Zgodilo se je, da je nadrejeni zaposleni zaradi nosečnosti odpovedal potovanje z letalom za službene potrebe. V želji po pomoči je naredil napako zaradi predpostavke, da nosečnica ne more ali ne želi leteti. Pomembno je, da se ne predpostavlja vnaprej. Naj zaposleni več komunicirajo in da se noseče zaposlene vpraša o njihovih potrebah. Zaposlene nosečnice večinoma ne želijo posebne obravnave ali spremembe svojega dela. Druga predpostavka o nosečih zaposlenih je, da so v očeh nadrejenih noseče zaposlene manj predane delu kot tiste, ki niso noseče. Nadrejeni predpostavljajo, da so ženske same odgovorne za soočanje z izbiro med delom in družino, da so izbrale družino in da se po porodniškem dopustu ne vrnejo. Veliko žensk upravičeno skrbi, da bi nosečnost vplivala na oceno njihovega dela.

1.6.3 Podpora sodelavcev

Ko sodelavci delajo skupaj, poznajo družinske razmere svojih vrstnikov in drug drugemu po potrebi pomagajo. Sodelavci so pomembni, saj opredeljujejo socialno okolje na delu in tako neposredno vplivajo na obravnavanje konflikta med delom in družino (Cook & Minnotte, 2008; Mesmer-Magnus & Glew, 2012 v Meglich, Mihelič & Zupan, 2015).

Sodelavci lahko zagotovijo pomoč pri usklajevanju dela in družinskih obveznostih na več načinov, kot so nadomeščanje ali zamenjava dela ter izmen, priskrbijo material ali informacijo, ki jo je zaposleni zaradi obveznosti v družini zamudil, nudijo podporo in nadomeščanje, ko mora zaposleni nenadno oditi z dela, da predčasno pobere ali obišče bolnega otroka (Mesmer-Magnus, Murase, DeChurch & Jiménez, 2010).

Najbolj izrazite kategorije pomoči pri usklajevanju konflikta med delom in družino, ki jih lahko zagotovijo sodelavci, so (Mesmer-Magnus et al., 2010):

- ponujena pomoč pri varstvu otroka,
- vpletenost pri obnašanju do nosečih zaposlenih, zaradi težav usklajevanja dela in družine,
- omogočanje dela na daljavo,
- ponujena pomoč, da bi delo lahko potekalo nepretrgano,
- ponujena sprememba dela za kratek čas,
- obnašanje, ki je v pomoč.

Poleg oprijemljive podpore lahko sodelavci nudijo socialno-čustveno podporo tako, da si vzamejo čas in simpatizirajo, razumejo in poslušajo probleme sodelavca. Socialno-čustvena podpora sodelavcev je povezana z zmanjšanjem psiholoških težav in depresije,

kot tudi s povečanjem delovne uspešnosti, pripadnosti podjetju in povezovanje delovne skupine in družine (Beehr, Jex, Stacy & Murray, 2000; Thompson & Cavallaro, 2007 v Mesmer-Magnus et al., 2010).

2 STIGMA

2.1 Opredelitev stigme

Stigma je definirana kot »razpoznavna oznak, vžgana ali vrezana v meso«, »znak, ki se šteje za nenormalno« in »znak sramote ali diskreditiranosti« (Goffman, 1963). Te opredelitve segajo v antično Grčijo, kjer je stigma označevala znak, označen ali vrezan v telo. To je bil pokazatelj, da so prikazali posameznika kot sužnja ali kriminalca, ki se ga je v javnosti dobro izogniti. Kristjani so kasneje fizične lastnosti interpretirali dvopomensko, in sicer kot pokazatelja božje milosti ali telesne motnje. Ti pristopi vključujejo koncept pripisovanja nečesa določeni stvari ali osebi ne glede na dejansko stanje oz. resnico in koncept ravnanja s spremenljivkami glede na normo (Goffman, 1963).

Stigmatizacija je strokovni sociološki izraz, ki označuje poseben odziv okolja na drugačnost oz. različnost. Ameriški sociolog Goffman (1963) jo je opredelil kot »nezaželeno drugačnost«. Domneval je, da je vse človeške »drugačnosti« mogoče stigmatizirati. V nekaterih okoljih so lahko drugačnosti, kot so barva kože, etnična pripadnost, veroizpoved, politično prepričanje, starost in izobrazba nezaželena oziroma stigmatizirana, okolje pa stigmatizirane osebe dojema kot manjvredne. Ti so lahko tarča posmeha, zaničevanja, opravljanja, psihičnega in fizičnega nasilja. Pogosto jim je otežen dostop do družbenih dobrin, na primer izobrazbe, delovnega mesta in političnega odločanja.

Stigma je povezava med atributi in stereotipi. Sprožilec za stigmatiziranje je razočaranje ali vrzel med zaznanimi atributi in stereotipi. Ne zavedamo se, da stereotipe uporabljamo in predvidevamo skladnost atributov z njimi. S tem ustvarimo pričakovanje za skladnost, in ko to pričakovanje ni izpolnjeno, imamo opravka s stigmatizacijo. Atributi so samo povezani z našim stereotipom in sami po sebi niso neoporečni ali sramotni. Ko smo v prisotnosti nekoga drugega, se zavedamo, ali je zunaj teh atributov ali ne, ki se stereotipno pričakujejo za osebo v družbi (Goffman, 1963).

Goffman (1963) trdi, da so stereotipi zloženi iz družbenih kategorij za razvrščanje (po družbeni strukturi, poklicu, osebnih lastnostih, poštenosti) in njihovimi povezavami z atributi. Člani družbenih kategorij lahko posameznikom pripisujejo attribute. Drugi člani družbenih kategorij presojujejo stopnje skladnosti atributov posameznikov v primerjavi s pričakovanimi atributi. Da smo del te usklajene skupine se nagibamo s svojim obnašanjem, druge držati v tej skladnosti. Ko gre za nas same, na standarde in pričakovane attribute družbenih kategorij gledamo objektivno, kot da bi stali izven socialnih kategorij. Ko pa gre za druge in njihove socialne kategorije, pa se držimo standardov in pričakovanih kategorij. Povezava kategorij in atributov povzroči nastanek stereotipov. Stereotip hitro postane motiv za pripisovanje predvidenih lastnosti skupinam in njihovim članom.

Goffman (1963) prepozna tri tipe stigme:

- fizično,
- karakternost-osebno,
- družbeno-socialno.

Na način obravnavanja stigme vplivajo osebna prepričanja. Nekateri stigmatizirani niso prizadeti, saj imajo dovolj močna osebna prepričanja, drugi imajo lahko ogroženo, ki jim služi kot okvir priporočil in pričakovanj za njih same in se lahko razlikuje od drugih okvirjev vključno z družbenim prepričanjem, nekateri pa se ravna samo po družbenem prepričanju. Ti sebe dojemajo kot pripadnike družbeni kategoriji. Če je pri tem prisotna vrzel atributa, je posameznika sram, saj se zaveda, da ne izpolnjuje pričakovanj družbe. Sram povzroča dožemanje posameznika z njegovimi atributi. Posameznik si domišlja, da vsi vidijo njegov primanjkljaj, zaradi katerega ga je sram (Goffman, 1963).

Zaradi negotovosti o tem, kaj si drugi ljudje mislijo, se jih stigmatizirana oseba skuša ogniti. Neposredno soočenje z drugimi zahteva preračunljivo in zavestno dajanje vtisa, kar pa vodi v tesnobo. Sprejemanje in njegovo pomanjkanje sta glavni funkciji stigmatiziranih posameznikov. Opazen je spopad med namišljenimi prepričanji, ki temeljijo na stereotipih in pripisanimi atributi ter dejanskimi prepričanji. Kjer se pojavi negativna vrzel, je prisotna stigma (Goffman, 1963).

Pri stigmatiziranih zaposlenih imajo ključno vlogo nadrejeni, ki so stigmatiziranim zaposlenim v pomoč. Izobraževanje nadrejenih v tej smeri je izrednega pomena za podjetje in zaposlene, ki so obremenjeni s tako ali drugačno stigmo. Namen tega izobraževanja je povečati zavedanje med nadrejenimi, da ponudijo pomoč vsem podrejenim, še posebno tistim, ki niso videti, da potrebujejo pomoč (Jones & King, 2014).

2.2 Nosečnost kot stigma

Ker je nosečnost povezana z materinstvom, se pojavljajo stereotipi o pasivnosti in hišnih opravilih. Stereotipi so največkrat aktivirani s strani tistih, ki se srečajo z nosečnico. Narava stigme določa zaznavanje primerne obnašanja stigmatizirane osebe (Goffman, 1963). Neznanci se izogibajo nosečnic ali pa strmi v njih. Nosečnice so bolj priljubljene, če se obnašajo pasivno, kot pa če izrazijo svoje mnenje jasno in odločno. Tako imajo diskreditiran atribut, ki vpliva na njihovo obnašanje in na obnašanje drugih (Taylor & Langer, 1977 v Fox & Quinn, 2014).

Delovna mesta v Ameriki pogosto delujejo v okviru idealnega delavca. Od njega se pričakuje, da je popolnoma predan svoji karieri in je popolnoma neobremenjen z drugimi obveznostmi. Ženske, ki imajo družinske obveznosti, kršijo pričakovanja idealnega delavca. Nosečnice so lahko manj cenjene na delovnem mestu, ker je nosečnost povezana s

fizičnimi omejitvami in začasnim ali stalnim izstopom iz trga dela. To sta dve karakteristiki, ki sta močno v nasprotju s sliko idealnega delavca (Williams, 2000).

Z naraščanjem nosečnosti naraščajo tudi negativni stereotipi, povezani z nosečnico. Nosečnice so videne kot bolj čustvene, iracionalne, manj predane delu (Halpert, Wilson, & Hickman, 1993 v Fox & Quinn, 2014) in manj kompetentne kot drugi sodelavci (Butensky, 1984 v Fox & Quinn, 2014). Sodelavci mislijo, da nosečnice niso sposobne delati dovolj časa in da bo s tem več dela preloženega na njih (Gueutal & Taylor, 1991 v Fox & Quinn, 2014). Eden največjih stereotipov je, da se nosečnica po porodu ne bo vrnila nazaj na delo (Halpert & Burg, 1997), kljub temu da je odstotek žensk, ki se ne vrnejo na delo, zelo majhen. Kljub zgoraj naštetemu je dovolj, da sodelavci, nadrejeni in podjetja upravičijo stereotipe in diskriminacijo do nosečih žensk (Fox & Quinn, 2014).

Odziv drugih, kot sta izogibanje in družbena izobčenost, povzroča, da se nosečnica počuti stigmatizirano. Izkušnja diskriminacije, ki jo ima ženska na delovnem mestu, oblikuje njen pogled na številne druge stvari. Diskriminacija vpliva na psihološko počutje, zadovoljstvo z delom, predanost delu in na njene odločitve o usklajevanju obveznosti do dela in družine. Glede izkušenj, ki jih imajo nosečnice na delovnem mestu, je narejenih malo raziskav. Narejene raziskave kažejo, da je nosečnica deležna predvidevanj in izkušenj stigme na delovnem mestu (Fox & Quinn, 2014).

Nosečnice se zavedajo možnosti, da bo nosečnost opredeljevala njihovo obravnavanje na delu, zato se poslužujejo raznih strategij. Da bi ublažile možnost diskriminacije, delajo še več in ne prosijo za pomoč. Več kot tretjina žensk prikriva nosečnost v strateške namene, da bi jih sodelavci videli kot sposobne. Nosečnost prikrivajo dokler je možno z namenom, da se ognejo negativnim posledicam, ki bi jih bile deležne, če bi ostali izvedeli za nosečnost. Zavedanje možnosti diskriminacije in dejanja, ki se jih poslužujejo nosečnice za ublažitev diskriminacije, so pomemben dokaz, da so nosečnice deležne stigme, povezane z nosečnostjo (Major, 2004).

Fox in Quinn (2014) ugotavljata, da so noseče ženske z višjimi plačami manj stigmatizirane, bolj zadovoljne z delovnim mestom in se psihološko bolje počutijo. V podjetjih, kjer primanjkuje podpore na delovnem mestu in družini prijaznih politik, noseče ženske poročajo o intenzivnejših izkušnjah stigme. Bolj kot poročajo o izkušnjah stigme, manjše je zadovoljstvo z delovnim mestom in psihičnim zadovoljstvom.

Več kot imajo ženske podpore na delovnem mestu, manj stigme so deležne, kar vodi v večje zadovoljstvo z delovnim mestom. Prav tako ženske doživljajo manj stigme v podjetjih, ki podpirajo družini prijazne politike in so bolj zadovoljne z delovnim mestom ter posledično bolj psihično zadovoljne in imajo večjo željo po vrnitvi na delo. Ženske z bolj tradicionalnimi vlogami po spolu ali višjimi plačami partnerjev imajo namen zapustiti delovno mesto in roditi (Fox & Quinn, 2014).

Matere v raziskavi poročajo o izkušnjah diskriminacije pri zaposlitvi med nosečnostjo. Najbolj pogosta izkušnja diskriminacije je, da je noseča ženska dojeta kot bolj čustvena, da bo po porodu zapustila delovno mesto in da je manj predana delu. To so najbolj pogosti stereotipi, ki jih doživljajo nosečnice (Halpert et al, 1993 v Fox & Quinn, 2014).

Uspeh se na posameznem delovnem mestu določi s primerjavo med posameznikovimi lastnostmi, kot so spretnost in sposobnost, z zahtevami delovnega mesta. Tu zasledimo neprilagojenost med stereotipiziranimi lastnostmi žensk, kot so toplina, vzgoja in materinskost, z zahtevami lastnosti na moških delovnih mestih, kot so dominantnost, konkurenčnost in zastopništvo. Stereotipi so še večji, ko je ženska noseča in s tem še bolj pooseblja ženstvenost ter pomanjkanje prilagajanja na zahteve delovnega mesta. Nosečnice, ki delajo, kršijo tradicionalna pričakovanja po spolu (Hebl et al., 2007). Predanost mater domu in družini domnevno zmanjšuje predanost delu (King, 2008 v King & Botsfort, 2009).

2.3 Vpliv spolnih stereotipov na matere

Raziskave so pokazale, da ljudje predpostavljajo, da so matere, ki delajo na tradicionalno moških delovnih mestih, slabši starši. Zaposlene matere so manj privlačne za druženje kot nezaposlene, s čimer jim grozi socialna izobčenost. Matere so v primerjavi z očetmi ocenjene kot boljši starši, če zraven ne omenjamo zaposlitve. Zaposlene matere so ocenjene kot manj predane družini, nedelavne, ne glede na določenost delovnega mesta po spolu (Okimoto & Heilman, 2012).

Noseče kandidatke za delo so deležne večje medosebne sovražnosti, kot če so v vlogi stranke v trgovini, ki je noseča. Primerjava med nosečo in ne nosečo kandidatko za delo izzove večjo sovražnost na stereotipnih ali tradicionalnih moških delovnih mestih, ki niso v skladu z žensko vlogo. Noseče kandidatke za delo v primerjavi z ne nosečimi obravnavajo podobno ali celo bolje, ko zaprosijo za žensko vrsto dela, ki je bolj v skladu z njeno vlogo (Hebl et al., 2007).

Hebl et al. (2007) ugotavljajo, da prodajalci, zaposleni v netradicionalnih poklicih izkazujejo več sovražnosti do nosečih kandidatk za delo, kot prodajalke. Moški so torej na splošno bolj sovražno seksistično usmerjeni, vendar ni drugih ugotovitev, ki bi bile povezane s spolom med zaposlenimi v trgovini.

Noseče kandidatke za zaposlitev se srečujejo z bolj sovražnimi reakcijami, ko gre za tradicionalno moška delovna mesta, kot ženske, ki niso noseče. Ti učinki se ne razlikujejo v odvisnosti po spolu zaposlovalca, saj so tako moški kot ženske nagnjeni k predpostavkam glede nosečih iskalk dela. Izkazalo se je, da so pri iskanju ženske vrste dela noseče iskalke deležne manj sovražnosti kot ne noseče. Učiteljica v vrtcu ali služkinja je v skladu z žensko vlogo po spolu in se smatra primerno za nosečo zaposleno. Glede na

seksistično teorijo in teorijo skladnosti vlog so nosečnice kaznovane tako s strani moških kot žensk, ko gre za položaj, ki ni v skladu s tradicionalno žensko vlogo (Hebl et al., 2007).

Stereotipizirano obravnavanje je verjetno prispevalo k neenakosti med spoloma v sodobni ameriški družbi. Ključno je, da se tisti, ki odločajo v podjetju, in tisti, ki obravnavajo človeške vire, zavedajo sodobnih pojavov ambivalentnega seksizma, da se zagotovi skladnost zakonodaje o zaščiti nosečih žensk, da izenačujejo zastopanost moških in žensk v podjetjih in da se ustvari klima, ki pripomore ženskam in jih ne podjarmi ali prikrito ogroža. Te cilje podpirajo strategije, kot so podporne skupine ali programi za bodoče starše in formalne politike v podjetju, ki omogočajo novim staršem lažje uravnavanje starševstva in delovnih obveznosti (Hebl et al., 2007).

Noseče zaposlene so manj primerne tudi za dela, ki so izključno ženske narave, na primer prodajalka v nakupovalnem središču. Tipizacija dela po spolu s strani podjetij in industrije lahko vpliva na resnost diskriminacije nosečih žensk. Odziv do nosečih kandidatke za delo lahko oblikujejo dejavniki, kot so vrsta spola pri izdelku ali storitvi. Kandidatke, ki povprašujejo po delovnem mestu, kot je prodaja otroških oblačil, so po predpostavkah za to vrsto dela bolj primerne kot na primer za prodajo zemljišča (Hebl et al., 2007).

Bolj verjetno je, da nosečnice, ki so v tradicionalnih vezah, izkusijo pokroviteljsko obravnavanje, ki posredno ponižuje njihovo pristojnost. Ko pa so nosečnice v netradicionalnih vlogah, pa tvegajo, da jih obravnavajo sovražno. Čeprav so dobro varovane pred formalnimi dejavniki diskriminacije na delovnem mestu, lahko trpijo učinke bolj subtilnega vzorca vedenja, ki jih je pravno težko izpodbijati. Takšna medosebna diskriminacija, dobronamerna ali sovražna, vzdržuje socialno neenakost, podkrepljeno s spolnimi stereotipi in vlogami. Čez čas lahko skupni učinki teh prikritih razlik in obravnavanj proizvedejo velike razlike pri delovnih rezultatih (Hebl et al., 2007).

Nosečnice so izpostavljene polarizirani reakciji, in sicer večji sovražnosti ali večji dobrohotnosti pri kazalnikih medosebnih odnosov. Ali so ti mešani občutki sovražni ali dobrohotni, je odvisno od vloge, ki jo je imela nosečnica. V primerjavi z ženskami, ki niso noseče, so nosečnice v vlogi stranke v trgovini deležne bolj pokroviteljskega in dobronamernega obravnavanja, kar predstavlja tradicionalno vlogo. V vlogi kandidatke za delo, kar predstavlja ne tradicionalno vlogo, pa so deležne več sovražnosti. Ti učinki so potrjeni s strani udeležencev in neodvisnih opazovalcev, ki so sodelovali v študiji (Hebl et al., 2007).

Vlade bi morale odpraviti razlike med spoloma z odstranitvijo omejitev delovnih mest za ženske, kot so: dela, ki so namenjena samo moškim (vključno z delom, ki vključuje dvigovanje težkih bremen in nočnim delom). Z odstranitvijo teh pogojev, bi naredili velik korak k enakosti med spoloma na delu (del Mar Alonso-Almeida, 2014). Zaradi razlikovanja po spolu je težko zagotoviti enake možnosti ne delu za moške in ženske

(Ellemers, 2014).

2.4 Predpostavke o slabih materah

Predpostavke o slabih starših se pojavijo, kjer je stereotip dobre matere (toplina, občutljivost) v neskladju z atributi, potrebnimi za delovno mesto, predvsem na moških delovnih mestih (neizprosnost, dominanca). Vendar so ti atributi pomembni na ženskih delovnih mestih (racionalnost, razumevanje). Matere, ki delajo na moških delovnih mestih, so ocenjene kot slabši starši v primerjavi z materami, ki delajo na ženskih delovnih mestih. Oboji pa so ocenjeni kot slabši starši v primerjavi z materami, ki niso zaposlene. Nezaposlene matere in matere, ki delajo na ženskih delovnih mestih so ocenjene bolje kot matere, ki delajo na moških delovnih mestih. Ti rezultati dajejo kritično informacijo o predpostavki, da so zaposlene matere slabi starši (Okimoto & Heilman, 2012).

Izstop nekaterih žensk s trga dela je neizogibno in ni povezano z njihovimi izkušnjami na delovnem mestu, v času nosečnosti. Nekatere ženske že zelo zgodaj vedo, da si po porodu želijo ostati doma s svojim otrokom in so pripravljene začasno ali stalno izstopiti s trga delovne sile. Te sestavljajo zelo majhen odstotek in ne smejo vplivati na dejstvo, da ima okolje delovnega mesta vpliv na večina žensk in na njihove odločitve vrniti se na delo (Fox & Quinn, 2014).

Negativnost do delovnih mater pa se poveča z neusklajenostjo med atributi za materinstvo in za potrebe delovnega mesta. Matere, ki delajo na moških delovnih mestih (kar ni v skladu z materinskimi atributi), so z vidika skupnosti ob ocenjevanju starševstva in družbene sprejemljivosti obsojene, medtem ko matere, ki delajo na ženskih delovnih mestih (kar je bolj v skladu z materinskimi atributi), o predanosti na delovnem mestu samo vzbujajo skrb (Okimoto & Heilman, 2012).

Matere, ki delajo in so uspešne, so slabše ocenjene, kot tiste, ki ne dobijo posebnega priznanja o uspehu. Tako ene kot druge pa so slabše ocenjene kot nezaposlene matere. Tako kot v prejšnjih raziskavah, so tudi tu potrdili, da so matere, ki delajo na moških delovnih mestih slabše ocenjene z vidika starševstva in družbene sprejemljivosti, kar pa še zniža oceno o uspešnosti (Okimoto & Heilman, 2012).

V študiji so raziskavo razdelili na (Okimoto & Heilman, 2012):

- matere, ki niso zaposlene.
- matere, ki so zaposlene za polni delovni čas zaradi finančnih potreb,
- matere, ki so zaposlene za polni delovni čas po svoji izbiri,

Ženska se odloči, da ostane doma in vzgaja svoje otroke, kariera pa je v tem času preložena. Pri materah, ki so zaposlene za polni delovni čas zaradi finančnih potreb, je

družinska finančna situacija taka, da so v času nosečnosti primorane delati polni delovni čas. Matere, ki so zaposlene za polni delovni čas po svoji izbiri, so ocenjene bolj karierno usmerjene in boljše kot tiste, ki so zaradi finančne situacije morale delati poln delovni čas (Okimoto & Heilman, 2012).

Potrebno je prepoznati stisko, ki jo doživljajo zaposlene ženske, saj se nenehno srečujejo s časovno omejitvijo in kompromisi. Spolni stereotipi ne vplivajo samo na to, kako je videna zaposlena ženska kot delavka, vendar tudi kot starš. Poleg tega pa je še obremenjena z obveznostmi zasebnega življenja v primerjavi z delom, kar ovira uspešnost programov usklajevanja dela in družine. Matere, ki so zaposlene, imajo mešane občutke glede učinkovitosti teh programov, ali vplivajo na poklicno napredovanje ženske ali lajšajo zahteve v povezavi z družino in življenjem, kar pa povzroča izstop iz trga dela (Okimoto & Heilman, 2012).

Potrebe po programih usklajevanja dela in družine, ki zagotavljajo zaposlenim materam možnosti, da ocenijo njihovo učinkovitost na področju dela in na področju družine v smislu skupnosti ali kulture dela in družine, ki omogoča podporo glede dela in starševske nesposobnosti. Ti programi imajo pomemben in pozitiven vpliv, če zaposlenim materam pomagamo razumeti negativne vtise in kako se boriti proti njim (Okimoto & Heilman, 2012).

3 EMPIRIČNI DEL

3.1 Namen raziskave

Namen raziskave je pogledati, kako matere in bodoče matere doživljajo materinstvo na delovnem mestu ter raziskati ali so v povezavi z materinstvom in nosečnostjo na delu prisotne stigme. Glede na majhno število raziskav na podobne teme v Sloveniji se mi je zdelo še posebej zanimivo raziskati prav to področje. Velik odziv anketirank mi potrjuje, da je tudi drugim, predvsem ženskam, ta tema zanimiva.

Ko sem iskala gradivo za diplomsko nalogo, sem se morala bolj opirati na tuje članke, ker na temo materinstva in stigme na delovnem mestu nisem zasledila slovenskega gradiva. Iz tega razloga se mi zdi še posebno pomembno obravnavati to temo. Glede na prebrane tuje raziskave me je zanimalo, kako pri nas ženske doživljajo materinstvo na delovnem mestu. Ali so matere deležne predpostavk in stereotipov in ali se pogled na njih na delovnem mestu s strani sodelavcev, nadrejenih, podrejenih in drugih udeleženih spremeni?

Z raziskavo želim prikazati, kako matere na delovnem mestu dojemajo sebe in kako jih dojemajo drugi ter ugotoviti, kakšne stiske doživljajo in kako jih rešujejo. V tuji literaturi je veliko različnih objav, zato je vpogled v slovenski trg dela še toliko zanimivejši. Ker je vzorec premajhen, raziskave ne morem posplošiti na celotno populacijo. Bom pa vsaj

nekoliko prikazala obstoječo problematiko. Mislim, da bom z izbrano tematiko ozavestila vsaj del tistih, ki jih ta tema zanima. Z vidika podjetij so izsledki naloge lahko koristni za bolj kakovostne odnose na delovnem mestu, upravljanje s človeškimi viri, za boljšo delovno klimo ter boljše splošno počutje in zadovoljstvo zaposlenih. Za nosečnice in matere so izsledki naloge lahko koristni pri ozaveščanju stanja na trgu, za noseče zaposlene.

3.2 Zbiranje podatkov

Podatke o izkušnjah stigmatizacije mater na delovnem mestu sem zbirala s pomočjo orodja za spletne ankete 1ka, ki je hkrati spletna platforma za izdelavo mojih anket. Uporabila sem metodo neposrednega zbiranja podatkov. Anketa je bila namenjena materam in nosečnicam. Anketiranje je potekalo med 21. in 29. aprilom 2016. Anketo je začelo izpolnjevati 158 anketirank, dokončalo pa jo je 113. Izmed njih so bile tri ankete neuporabne, saj so jih izpolnjevali moški. Tako sem raziskavo naredila na vzorcu 110 anketirank. Povezavo do ankete sem poslala svojim prijateljem, ginekologinji in jo objavila na družbenem portalu Facebook pod kategorijo »mamice« ter jih prosila, naj povezavo razpošljejo prijateljicam, da bi anketo dobilo in izpolnilo čim več mater.

3.3 Predstavitev vprašalnika

Vprašalnik, ki sem ga uporabila za ugotovitev izkušenj stigmatizacije mater na delovnem mestu, sem pripravila na podlagi teoretičnega dela diplomske naloge. Pri sestavljanju vprašalnika sem pazila na dolžino in primeren obseg ter čas reševanja. Tako je bilo za izpolnjevanje predvidenih deset minut, vendar so anketiranke izpolnile anketo v slabih osmih minutah. Vprašalnik zajema 26 vprašanj. Pet vprašanj je odprtega tipa, pri čemer so anketiranke, če jim nič od naštetega ni ustrezalo, lahko odgovorile s poljubnim odgovorom. Anketa je bila anonimna. Vprašalnik sem testirala 20. aprila 2016 na treh materah, da bi se pokazalo, ali imajo v primeru nejasnosti kakšno vprašanje. Vprašalnik sem imela nastavljen tako, da nisi mogel preskočiti vprašanja. Tretje vprašanje sem morala popraviti tako, da se ga je dalo preskočiti, saj je bilo namenjeno samo anketirankam z določenimi izkušnjami.

Vprašalnik je sestavljen iz treh smiselnih delov (glej prilogo). Prvi del je sestavljen iz vprašanj zaprtega in odprtega tipa, vprašanj materinstva in stigme na delovnem mestu. Vprašanja se dotikajo: počutja mater v službi med nosečnostjo; pogleda in obravnave s strani sodelavcev in nadrejenih; strahu pred naznanitvijo nosečnosti; vpliva nosečniškega trebuha na sodelavce; količino in vsebino v nosečnosti opravljenih del; napredovanja ali diskriminacije; vprašanja nosečnosti v njihovem podjetju; uvajanja na novo delovno mesto ob vrnitvi; reševanja njihove odsotnosti v času porodniške; prijaznosti podjetja do nosečih zaposlenih ter informacije o certifikatu družini prijaznega podjetja.

V drugem delu sem uporabila Likertovo 5-stopenjsko ocenjevalno lestvico, pri čemer 1 pomeni »sploh se ne strinjam«, 2 »ne strinjam se«, 3 »niti da niti ne«, 4 »strinjam se« in 5 »popolnoma se strinjam«. Mešano navajam predpostavke, ki jih imajo matere na delovnem mestu do sebe in predpostavke, ki jih imajo do njih nadrejeni ter sodelavci.

V tretjem delu anketiranke povprašam po demografskih podatkih, kot so starost, stopnja izobrazbe, zakonski stan, število otrok, čas zadnje nosečnosti in značaj podjetja, v katerem so zaposlene. Z izjemo vprašanja o številu otrok sem ostala oblikovala v skupine.

3.4 Predstavitev vzorca

Zaradi izbora tematike sem bila pri zbiranju podatkov omejena na žensko populacijo. Predvidevam, da bi bil vzorec večji, če bi bili vključeni tudi moški. To sklepam iz tega, da je anketo pogledalo več kot 500 ljudi. Omejitev pri raziskavi je tudi to, da je anketa relativno dolga, zato jo je nekaj anketirank približno na sredi nehalo izpolnjevati. Anketo je začelo izpolnjevati 158 anketirank, 113 pa jih je anketo popolnoma dokončalo. Od tega so bile tri ankete neveljavne, kar kaže tudi na to, da na resnost izpolnjevalcev preko spletnega portala lka ni mogoče vplivati. Omejitev raziskave vidim tudi v tem, da so imele anketiranke mogoče pri izpolnjevanju anket dodatno vprašanje, vendar pa jim zaradi načina plasiranja anket odgovora nisem mogla podati. Vzorec tako naredim na 110 anketirankah.

Več kot polovica (57,3 %) anketirank spada v starostno skupino 31–40 let. Skoraj tretjina (28,2 %) jih spada v starostno skupino do 30 let, 9,1 % v starostno skupino 41–50 let, 5,5 % pa je starih nad 50 let. Glede na starostno sestavo vzorca vidim, da sem večinoma zajela dokaj mlade matere, kar mi je v pomoč pri nadaljnji analizi.

Dobra tretjina (36,4 %) anketirank ima univerzitetno izobrazbo oziroma končano II. bolonjsko stopnjo, 20 % jih ima srednješolsko izobrazbo, 19,1 % visokošolsko izobrazbo oziroma končano I. bolonjsko stopnjo, 13,6 % pa višješolsko izobrazbo. V raziskavi je sodelovalo tudi 6,4 % anketirank z magisterijem, 3,6 % s poklicno izobrazbo in 0,9 % z doktoratom ali III. bolonjsko stopnjo.

Večina (78,2 %) jih je poročenih. 15,5 % anketirank je samskih (nikoli poročenih), 4,5 % razvezanih, 1,8 % pa je ovdovelih. 44,5 % anketirank ima enega otroka, 43,6 % dva otroke, 7,3 % anketirank ima tri otroke, 2,7 % jih ima štiri otroke, 1,8 % anketiranih pa je nosečih.

26,4 % anketirank je bilo nazadnje nosečih več kot eno leto nazaj, 19,1 % manj kot eno leto nazaj, 17,3 % več kot tri leta nazaj, 13,6 % jih je bilo nazadnje nosečih več kot 10 let nazaj, 12,7 % anketirank pa je nosečih trenutno. 10,9 % anketirank je bilo nazadnje nosečih več kot pet let nazaj. Rezultati kažejo, da je veliko anketirank postalo mati v zadnjem času, skupaj z nosečnicami pa je teh več kot polovica. Po tem sklepam, da so

odgovori v anketi relativno aktualni.

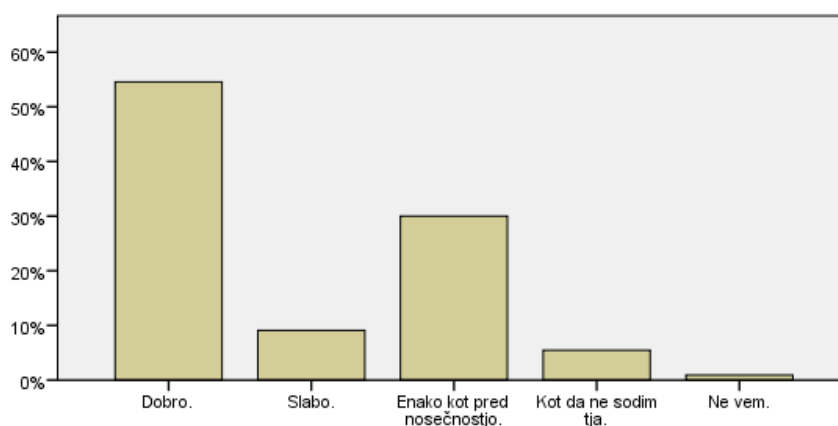
Veliko (46,4 %) anketirank je zaposlenih v javnem zavodu / uradu / upravi. Veliko (38,2 %) jih je zaposlenih v gospodarski družbi, 11,8 % pri fizični osebi, 2,7 % anketirank pa je samozaposlenih. 0,9 % anketirank je zaposlenih v neprofitni nevladni organizaciji. Glede na to, da je veliko anketirank zaposlenih tako v javnem sektorju kot v gospodarskih družbah, so izsledki raziskave še toliko bolj realni, saj narava podjetja ne vpliva na odgovore.

3.5 Analiza rezultatov

Z grafi prikazujem odgovore na vprašanja odprtega in zaprtega tipa. S tem so imele anketiranke ponekod možnost izraziti svoje mnenje, če med ponujenimi niso našle ustreznega odgovora. S statističnim programom SPSS sem izračunala frekvence in jih prikazujem v grafih, katerim sledi razlaga.

Prvo vprašanje se nanaša na počutje mater na delovnem mestu v času nosečnosti. Slika 1 v obliki grafa prikazuje odgovore.

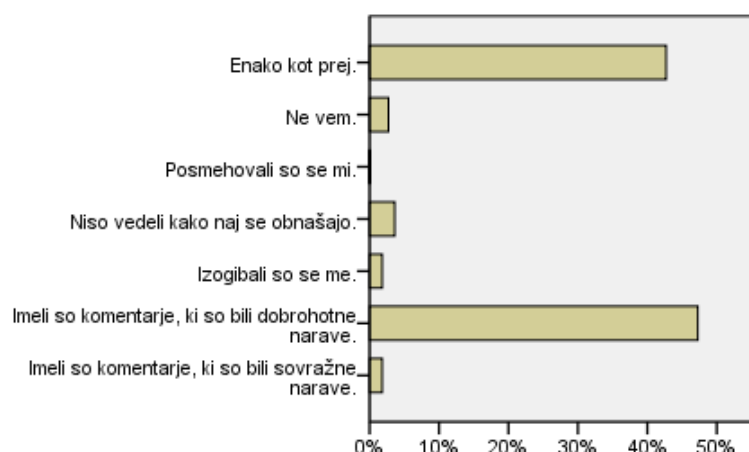
Slika 1: Kako ste se v času nosečnosti počutili v službi?



Več kot polovica anketirank (54,5 %) se je v službi v času nosečnosti počutila dobro. Malo manj kot tretjina (30 %) se jih je počutila enako kot pred nosečnostjo, 9,1 % anketirank se je počutilo slabo, 5,5 % anketirank se je počutilo kot da v službo ne sodijo, 0,9 % pa jih odgovora na to vprašanje ne ve.

Drugo vprašanje se nanaša na to, kako so sodelavci v času nosečnosti gledali na bodoče matere. Slika 2 prikazuje, kako so na anketiranke v času nosečnosti gledali sodelavci na delovnem mestu.

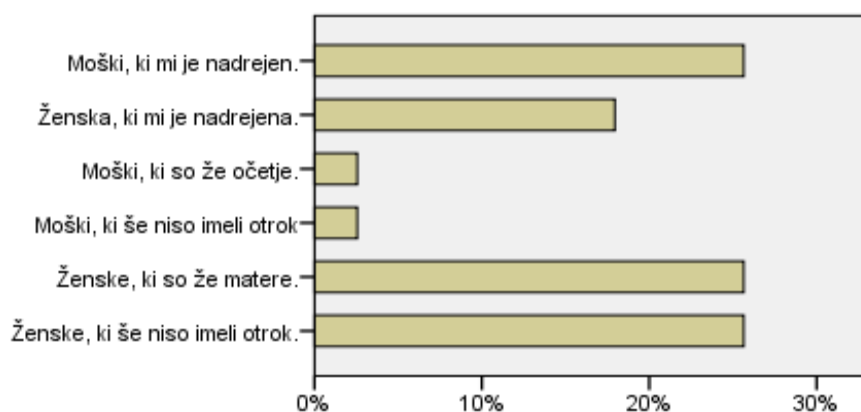
Slika 2: Kako so v času nosečnosti na vas gledali sodelavci? Izberite najbolj primeren odgovor.



Skoraj polovica anketirank (47,3 %) je izbrala odgovor, da so sodelavci imeli komentarje, ki so bili dobrohotne narave. Malo manj (42,7 %) jih je odgovorilo, da so nanje gledali enako kot prej, 3,6 % anketirank pa, da sodelavci niso vedeli, kako naj se obnašajo. 2,7 % anketirank odgovora na to vprašanje ne ve, 1,8 % jih je doživelo, da so imeli sodelavci komentarje sovražne narave in 1,8 % anketirankam so se sodelavci v času nosečnosti izogibali.

Tretje vprašanje se nanaša samo na tiste matere, ki so imele v času nosečnosti na delovnem mestu negativne izkušnje in jih sprašuje, kdo je bil tisti, ki jih je v tem času najbolj ranil oziroma obsojal. Odgovore prikazuje Slika 3.

Slika 3: Če ste imeli s sodelavci negativne izkušnje, kdo je bil tisti, ki vas je najbolj ranil/obsojal? Odgovorite le, če ste imeli negativno izkušnjo.

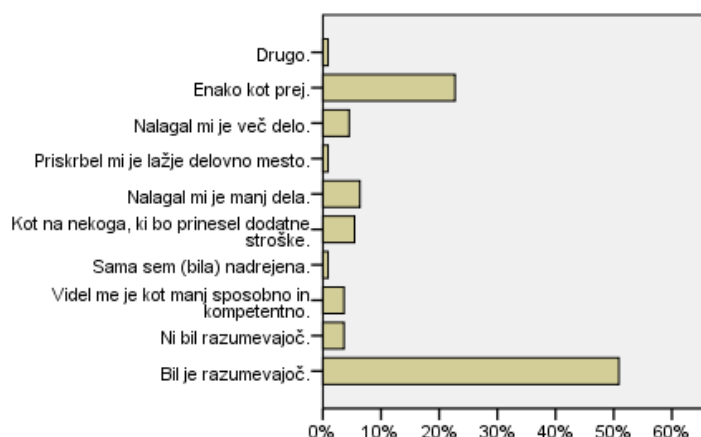


Od 110 anketirank jih je 39 imelo negativne izkušnje. Od teh je četrtno (25,6 %) najbolj ranil/obsojal nadrejeni moški, četrtno (25,6 %) so ranile ženske brez otrok in četrtno (25,6 %) druge matere. Zanimivo je, da tuje raziskave ugotavljajo, da so nosečnice največkrat obsojane in ranjene s strani žensk, ki še nimajo otrok. Ženske, ki še niso imele

otrok, so glede na raziskavo nosečnico ranile enako kot tiste, ki so matere. 17,9 % anketirank je najbolj ranila nadrejena ženska, 2,6 % anketirank je najbolj ranil moški, ki je imel otroke, 2,6 % pa je najbolj ranil/obsojal moški brez otrok. To dokazuje, da je moški bolj obsojajoč, ko je v vlogi nadrejenega ne glede na to, ali je oče.

Četrto vprašanje se nanaša na pogled nadrejenih na bodoče matere na delovnem mestu. Slika 4 prikazuje, kako je na anketiranke v času nosečnosti gledal nadrejeni.

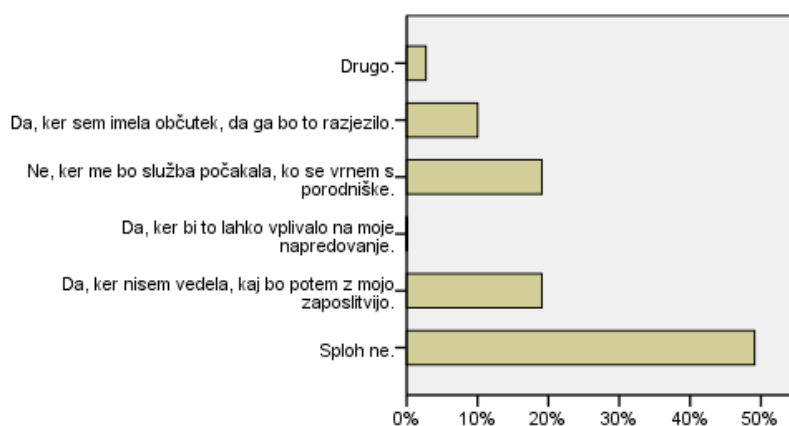
Slika 4: Kako je v času nosečnosti na vas gledal nadrejeni?



Polovica (50,9 %) anketirank je imela v času nosečnosti razumevajočega nadrejenega, kar kaže na dobro stanje v njihovih podjetjih. Na slabo četrtno (22,7 %) je nadrejeni gledal enako kot prej, 6,4 % anketirankam je nalagal manj dela, na 5,5 % anketirank pa je nadrejenemu predstavljalo dodaten strošek. 4,5 % anketirankam je nadrejeni nalagal več dela, 3,6 % jih je imelo nerazumevajočega nadrejenega, enak odstotek je nadrejeni videl kot manj sposobne in kompetentne. 0,9 % anketirank je bilo samih nadrejenih, enakemu odstotku oziroma eni sami anketiranki je nadrejeni priskrbel lažje delovno mesto, ena sama pa je izbrala odgovor »drugo«, vendar odgovora ni obrazložila.

Peto vprašanje se nanaša na strah pred naznanitvijo nosečnosti delodajalcu. Slika 5 v obliki grafa prikazuje, ali so se anketiranke pri informiranju delodajalca o nosečnosti soočale s strahom.

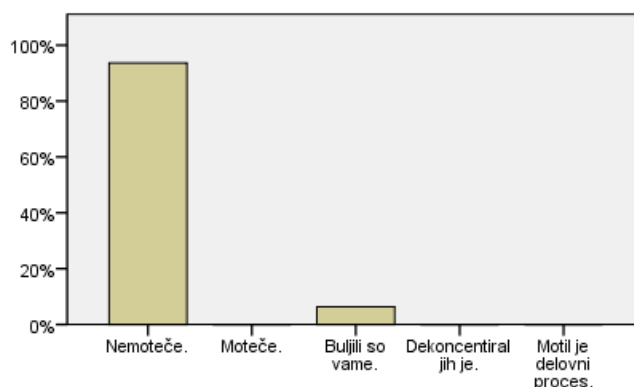
Slika 5: Vas je bilo strah povedati delodajalcu, da ste noseči?



Skoraj polovice (49,1 %) anketirank pred naznanitvijo nosečnosti delodajalcu ni imelo strahu, kar kaže na dobre odnose med delodajalcem in nosečo zaposleno. Presenečajo me rezultati v primerjavi s tujimi raziskavami, ki pričajo o strahu med nosečimi zaposlenimi. 19,1 % anketirank je bilo strah povedati delodajalcu, da so noseče, saj niso vedele, kaj se bo zgodilo z njihovo zaposlitvijo. Prav tako je 19,1 % anketirank odgovorilo, da jih ni bilo strah, saj naj bi jih služba ob vračilu s porodniške počakala. 10 % anketirank je bilo strah povedati, da so noseče, saj so se bale, da bo to delodajalca razjezilo, 2,7 % pa je odgovorilo »drugo« (zaposlena nadrejenega ni poznala in ni vedela, kakšen bo odziv; zaposlene ni bilo strah, čeprav je delovno mesto ni čakalo; tretja zaposlena pa obširnejšega odgovora ni podala).

Šesto vprašanje se nanaša na vpliv rasti nosečniškega trebuha na sodelavce – odgovore prikazuje Slika 6.

Slika 6: Kako je na vaše sodelavce vplival vaš rastoči nosečniški trebušček?

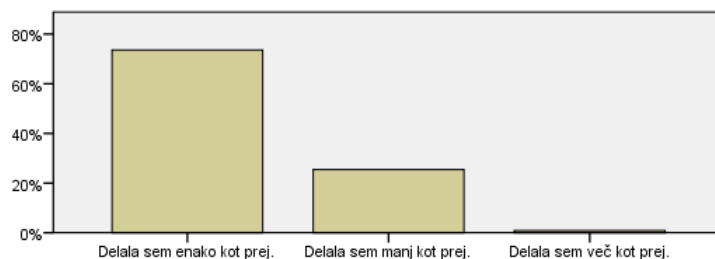


Večina (93,6 %) anketirank je odgovorilo, da rastoči nosečniški trebuh sodelavcev ni motil, 6,4 % pa, da so med nosečnostjo buljili vanje. V tujih raziskavah je zaslediti, da rastoči nosečniški trebuh na sodelavce deluje moteče, jih dekoncentrira in moti njihov delovni proces. Moja raziskava tega ne potrjuje, saj ni bil izbran nobeden od tovrstnih

odgovorov.

Sedmo vprašanje se nanaša na količino dela, ki so ga ženske opravile med nosečnostjo na delovnem mestu. Slika 7 prikazuje, koliko so bodoče matere delale med nosečnostjo.

Slika 7: Koliko ste delali med nosečnostjo?

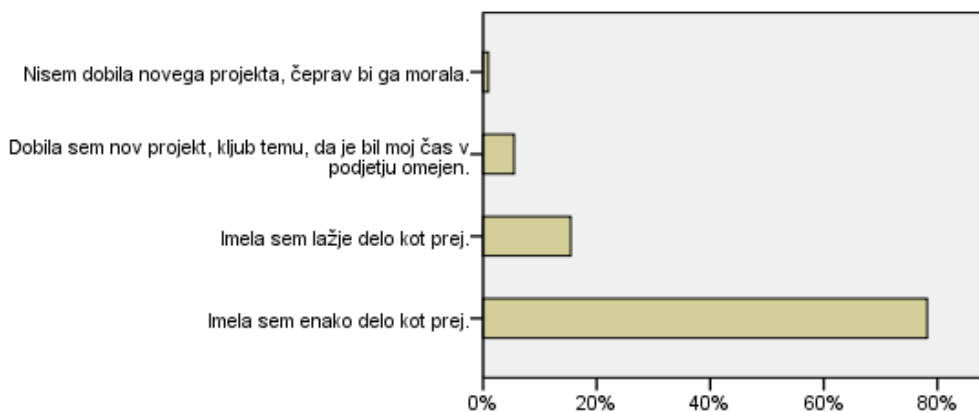


Večina (73,6 %) anketirank je med nosečnostjo delala enako kot prej. Četrtna (25,5 %) jih je delala manj kot prej, 0,9 % pa jih je v primerjavi s časom pred nosečnostjo delalo več. Tuje raziskave kažejo, da ženske med nosečnostjo delajo več kot prej, da bi s tem dokazale svojo kompetentnost in enakost kot v obdobju pred nosečnostjo. Glede na mojo raziskavo se je izkazalo, da nosečnice delajo enako kot pred nosečnostjo ali pa manj.

Na naslednje vprašanje so lahko odgovorile anketiranke, ki so delale več kot prej; takšna je bila ena. Z vprašanjem sem želela ugotoviti razlog za več dela. Po mnenju anketiranke, ki predstavlja 0,9 % vzorca, razlog za več dela v primerjavi z obdobjem pred nosečnostjo predstavlja namerno nalaganje dodatnega dela s strani nadrejenega.

Deveto vprašanje se nanaša na vrsto del, ki so jih matere opravljale v času nosečnosti na delovnem mestu. Slika 8 prikazuje, kakšna dela so anketiranke opravljale na delovnem mestu v času nosečnosti.

Slika 8: Kakšna dela ste opravljali na delovnem mestu med nosečnostjo?

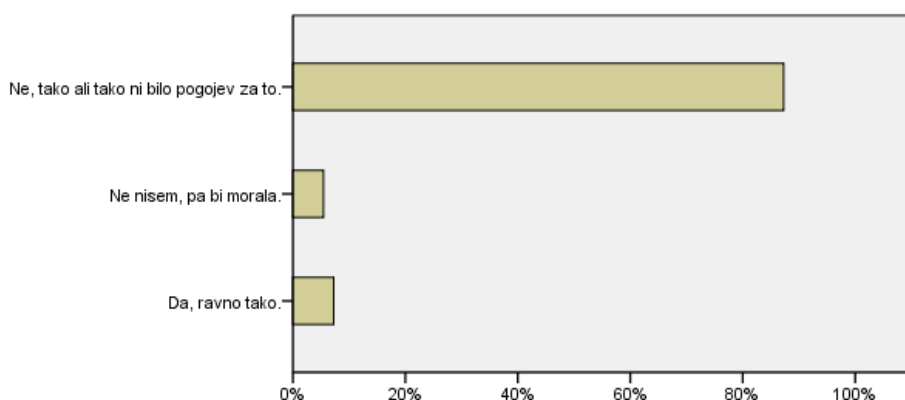


Večina (78,2 %) anketirank je med nosečnostjo opravljala enaka dela kot pred nosečnostjo.

15,5 % anketirank je v primerjavi z obdobjem pred nosečnostjo opravljala lažja dela, 5,5 % anketirank je dobilo nov projekt kljub temu, da je bil njihov čas v podjetju omejen, 0,9 % anketirank ni dobilo novega projekta, čeprav bi ga morale. Slednje predstavlja zelo nizek odstotek v primerjavi s tujimi raziskavami. Pri odgovoru moram upoštevati možnost, da novega projekta mogoče niso dobile tudi zato, ker ni bilo možnosti zanj.

Deseto vprašanje se nanaša na napredovanje bodočih mater v času nosečnosti. Slika 9 prikazuje odgovore anketirank o napredovanju na delovnem mestu med nosečnostjo.

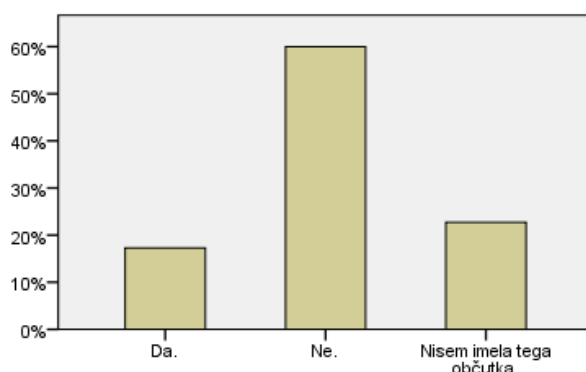
Slika 9: Ste napredovali na delovnem mestu med nosečnostjo?



Večina (87,3 %) anketirank na delovnem mestu med nosečnostjo ni napredovalo, ker ni bilo pogojev za to. 7,3 % anketirank je na delovnem mestu kljub nosečnosti napredovalo, 5,5 % pa jih ni napredovalo kljub temu, da bi morale. Zgornja slika med drugim prikazuje tudi to, da v Sloveniji možnosti za napredovanje na delovnem mestu ni veliko. Če pa že je, so pa % odgovorov zelo blizu in je tako 50 % možnosti, da nosečnost vpliva na napredovanje in 50 %, da nosečnost ne vpliva na napredovanje. V tujih raziskavah je zaslediti, da nosečnost vpliva na možnost napredovanja.

Enajsto vprašanje sprašuje o diskriminaciji mater na delovnem mestu v času nosečnosti z vidika napredovanja in nagrajevanja. Slika 10 prikazuje odgovore anketirank o počutju diskriminiranosti.

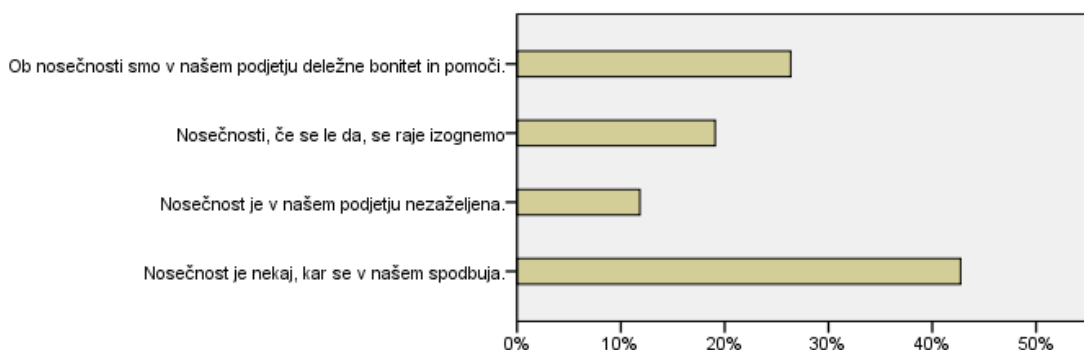
Slika 10: Ste se kot nosečnica počutili diskriminirano z vidika napredovanja/nagrajevanja?



Več kot polovica (60 %) anketirank se v nosečnosti ni počutilo diskriminirano z vidika napredovanja oziroma nagrajevanja. Pri tem je potrebno upoštevati, da je vzrok za to lahko tudi ne pogosto posluževanje nagrajevanja v slovenskih podjetjih in da ni veliko možnosti za napredovanje. Tudi v javnem sektorju, kjer nagrajevanje in napredovanje obstajata, je bilo zadnja leta stanje v Sloveniji slabo. Napredovanja so bila »zamrznjena« in s tem onemogočena. Sklepam, da nosečnice zato pri nagrajevanju in napredovanju niso občutile posebne diskriminacije. Skoraj četrtna (22,7 %) anketirank se v nosečnosti z vidika nagrajevanja in napredovanja ni počutila diskriminirano, 17,3 % anketirank pa se je počutila diskriminirano. V tujih raziskavah je ta odstotek mnogo višji.

Dvanajsto vprašanje se nanaša na to, kakšen dejavnik je nosečnost v podjetju. Slika 11 prikazuje, kako obravnavajo nosečnost v podjetjih anketirank.

Slika 11: Kakšen dejavnik je nosečnost v vašem podjetju?

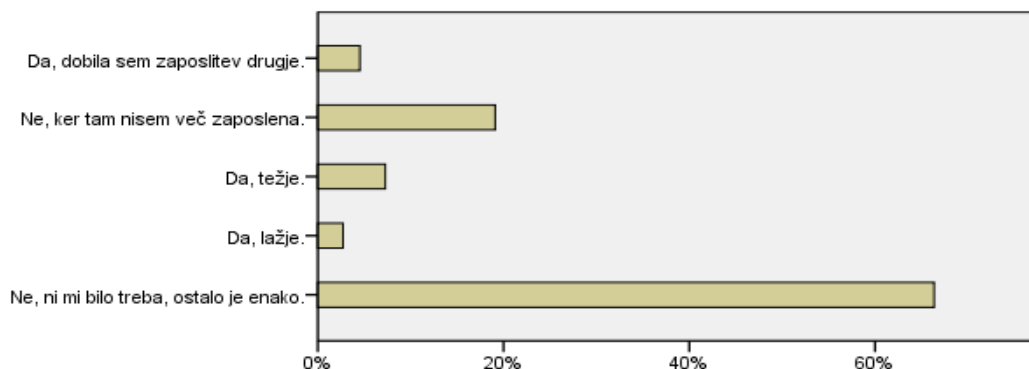


Skoraj polovica (42,7 %) anketirank meni, da je nosečnost nekaj, kar se v njihovem podjetju spodbuja. Dobra četrtna (26,4 %) anketirank odgovarja, da so bile ob nosečnosti v podjetju deležne raznih bonitet in pomoči. Kar nekaj (19,1 %) anketirank odgovarja, da se nosečnosti, če se le da, raje izognejo, 11,8 % pa jih meni, da je nosečnost v njihovem podjetju nezaželjena.

Trinajsto vprašanje se nanaša na uvajanje na novo delovno mesto ob vrnitvi s porodniškega

dopusta. Slika 12 prikazuje, kako so se morale matere po porodu uvajati na novo delovno mesto.

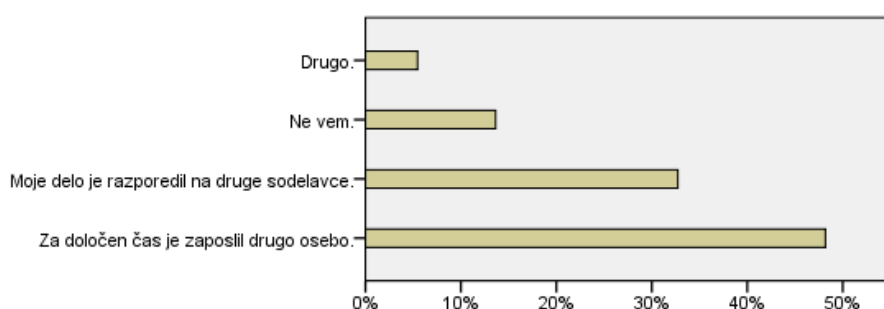
Slika 12: Ste se ob vrnitvi na delo morali uvajati na novo delovno mesto?



Več kot polovici (66,4 %) anketirank se ob vrnitvi na delo ni bilo treba uvajati na novo delovno mesto. V tujih raziskavah se morajo matere po porodniškem dopustu večinoma uvajati na novo delovno mesto v primeru, da jih zaposlitev počaka. Kar nekaj (19,1 %) anketirankam se ni bilo treba uvajati na novo delovno mesto, saj se po vrnitvi s porodniškega dopusta niso zaposlile v istem podjetju. Ob vrnitvi na delo se je moralo uvajati na novo, težje delovno mesto, 7,3 % anketirank, na lažje pa 2,7 %. V tujih raziskavah se morajo matere ob vrnitvi na delo pogosto uvajati na novo delovno mesto, saj v času njihove odsotnosti v podjetju pride do strukturnih in drugih sprememb. Večkrat pa se zgodi, da jih delovno mesto ne čaka.

Štirinajsto vprašanje se nanaša na to, kako je delodajalec rešil situacijo, ko je noseča zaposlena odšla na porodniški dopust – to prikazuje Slika 13.

Slika 13: Kako je delodajalec rešil vašo odsotnost medtem, ko ste bili na porodniškem dopustu?



Skoraj polovica (48,2 %) anketirank trdi, da je delodajalec njihovo odsotnost zaradi porodniškega dopusta rešil tako, da je za določen čas zaposlil drugo osebo. Tretjina (32,7 %) anketirank odgovarja, da je delodajalec v tem času njihovo delo razporedil med druge zaposlene, 13,6 % jih odgovora na to vprašanje ne pozna, 5,5 % anketirank pa je izbralo odgovor »drugo«. Tudi v tujih raziskavah delodajalec odsotnost zaradi

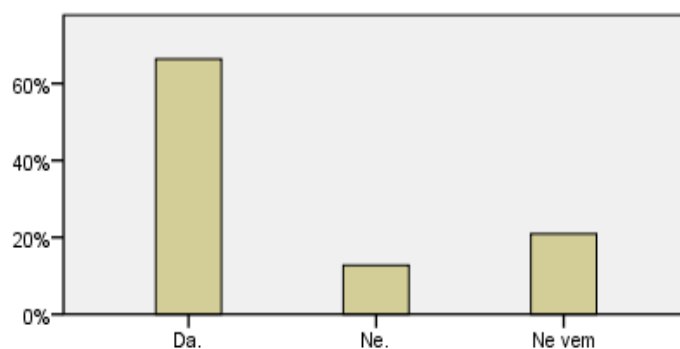
porodniškega dopusta reši tako, da za določen čas zaposli drugo osebo ali pa delo prerazporedi med ostale delavce.

Od 110 anketiranih nosečnic in mater, jih je pet izbralo odgovor »drugo«. Navedle so spodaj naštet odgovore.

- Delala sem od doma.
- Delala sem polovični delovni čas.
- Za določen čas je zaposlil drugo osebo, a le za polovični delovni čas.
- Nadomeščala me je sodelavka, ki se ji je ravno iztekla pogodba.
- Nadomeščala me je sodelavka, katero sem sama nadomeščala v času njene porodniške in se je takrat ravno vrnila.
- Imela sem pogodbo za določen čas.

Petnajsto vprašanje sprašuje o prijaznosti podjetij do nosečih zaposlenih. Slika 14 prikazuje, ali je podjetje, v katerem so anketirane zaposlene, prijazno do nosečih zaposlenih.

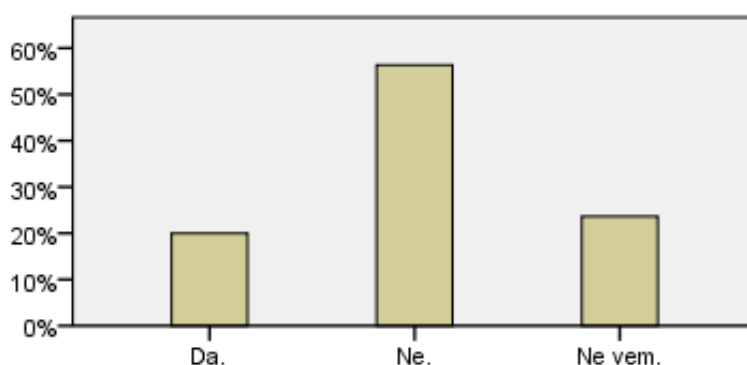
Slika 14: Je vaše podjetje prijazno do nosečih zaposlenih?



Več kot polovica (66,4 %) anketirank trdi, da je njihovo podjetje prijazno do nosečih zaposlenih, kar nekaj (20,9 %) anketirank odgovora na to vprašanje ne ve, 12,7 % pa jih je izbralo negativen odgovor.

Šestnajsto vprašanje sprašuje po certifikatu Družini prijazno podjetje. Slika 15 prikazuje, ali ima podjetje, v katerem so anketirane zaposlene, omenjeni certifikat.

Slika 15: Ali ima vaše podjetje certifikat Družini prijazno podjetje?



Več kot polovica (56,4 %) anketirank trdi, da podjetje, v katerem so zaposlene, nima certifikata Družini prijazno podjetje. Skoraj četrtina (23,6 %) anketirank je odgovorilo, da tega podatka ne vedo. Kar nekaj (20 %) anketirank na to vprašanje odgovarja pozitivno. Če to trditev primerjamo s prejšnjim odgovorom, kjer ravno tako več kot polovica anketirank trdi, da je njihovo podjetje prijazno do nosečih zaposlenih, lahko sklepamo, da prijaznost do nosečih zaposlenih v podjetju ni odvisna certifikata Družini prijazno podjetje.

V sledečih tabelah prikazujem predpostavke o tem, kako matere same doživljajo nosečnost na delovnem mestu, kako nanje gledajo sodelavci in kako nadrejeni oziroma delodajalec. Trditve merim s 5-stopenjsko lestvico, pri čemer 1 pomeni »sploh se ne strinjam«, 2 – »se ne strinjam, 3 – »niti da niti ne«, 4 – »se strinjam«, 5 – »povsem se strinjam«. Rezultate predstavljam z opisno statistiko, kjer sem s pomočjo statističnega programa SPSS izračunala minimum, maksimum, povprečje in standardni odklon. Ugotovitve opišem ob koncu vsake tabele. Trditve prikazujem od najvišjega do najnižjega povprečja in jih v vsaki tabeli posebej primerjam med seboj. Pri razlagi trditev pa navajam tudi od dve do tri najvišje frekvence odgovorov.

Tabela 1: Predpostavke nosečnic in mater na delovnem mestu o sebi

Trditev	Število	Minimum	Maksimum	Povprečje	Standardni odklon
Z materinstvom so se moje prioritete spremenile.	110	1	5	4,25	0,950
Z nosečnostjo se ti lahko zgodi, da ostaneš brez službe.	110	1	5	3,58	1,273
Kot ženska sem na trgu dela manj zaželena.	110	1	5	3,39	1,286
Naporno je biti mati in hkrati dobra delavka.	110	1	5	2,97	1,288
Ženske se bojijo, da z nosečnostjo dajejo vtis manjše profesionalnosti.	110	1	5	2,81	1,177
Sem v precepu, ali dati prednost karieri ali vzgoji otroka.	110	1	5	2,41	1,287
Politiko podjetja vidim kot sovražno do nosečih zaposlenih.	110	1	5	2,15	1,225

Trditvev	Število	Minimum	Maksimum	Povprečje	Standardni odklon
V očeh drugih bi bila boljša mama, če bi po porodu nekaj let ostala doma.	110	1	5	2,12	1,038
Nosečnost na delovnem mestu je vplivala na mojo oceno uspešnosti na delu.	110	1	5	2,03	1,295
Število skupaj	110				

Trditve so ocenile vse anketiranke. Minimalna vrednost izbranega odgovora pri vseh vprašanjih je 1, maksimalna vrednost pa je 5. Najvišje povprečje odgovorov je pri trditvi: »Z materinstvom so se moje prioritete spremenile.« Najvišje povprečje znaša 4,25 in kaže, da se anketiranke s trditvijo v povprečju strinjajo. Standardni odklon znaša 0,950, kar kaže, da so bili odgovori zelo razpršeni, vendar v primerjavi z ostalimi trditvami najmanj, saj je pri tej standardni odklon najnižji. 40 % anketirank se strinja s to trditvijo, skoraj polovica (47,3 %) anketirank pa se z njo popolnoma strinja. Trditvev sem vključila v anketo zato, ker se z materinstvom v življenju žensk pri iskanju pravega ravnotežja med delom in družino marsikaj spremeni.

Pri trditvi »z nosečnostjo se ti lahko zgodi, da ostaneš brez službe« je aritmetična sredina 3,58 s standardnim odklonom 1,273 in je malo manjša glede na prvo trditvev. To pomeni, da se anketiranke v povprečju strinjajo s to trditvijo, da pa odgovori variirajo oziroma so razpršeni. Dobra tretjina (37,3 %) anketirank se s to trditvijo strinja, dobra četrtina (26,4 %) pa se jih z njo popolnoma strinja. V tujih raziskavah je velikokrat zaslediti to trditvev, zato sem se odločila, da o tem povprašam v anketi. Glede na rezultate lahko sklepam, da je kar nekaj anketirank imelo podobno izkušnjo.

Z manjšim povprečjem 3,39 in s standardnim odklonom 1,286 razberem, da so anketiranke pri ocenjevanju trditve »kot ženska sem na trgu dela manj zaželen delavec« v povprečju nevtralne. Visok standardni odklon kaže, da so odgovori močno razpršeni. Tretjina anketirank (31,8 %) se s to trditvijo strinja, 21,8 % se jih je strinjanje označilo z »niti da niti ne«, prav tolikšen odstotek pa se jih s to trditvijo popolnoma strinja. Ker so odgovori močno razpršeni, se je povprečje znižalo. Glede na deljenost povprečnega odgovora sklepam, da je nekaj anketirank na trgu dela dobilo občutek, da je nezaželenih, nekaj pa ne. Vendar je odgovor na trditvev odvisen še od drugih faktorjev, na primer od načina, kako je anketiranka prišla do zaposlitve; ali so bila vmes poznanstva ali ne. Kar nekaj izkušenj imam tudi sama, saj sem velikokrat doživela, da so se me delodajalci izogibali, ker jih je bilo na nek način strah, da bi kmalu zanosila in tako odšla na porodniški dopust. Delodajalec bi bil v tem primeru kmalu primoran iskati neko nadomestitev. Za besedo ženska kmalu nastopi tudi beseda mati in s tem še druge obveznosti in potrebe.

Pri trditvi »naporno je biti mati in hkrati dobra delavka« je aritmetična sredina 2,97 z

visokim standardnim odklonom 1,288 in je še nekoliko nižja od prejšnje.. Rezultat nam pove, da se anketiranke v povprečju niti ne strinjajo niti strinjajo s to trditvijo. Odgovori so močno razpršeni, kar kaže visok standardni odklon. 41,8 % anketirank se s to trditvijo strinja, 20 % anketirank pa se z njo sploh ne strinja. Odgovori, ki sem jih dobila, so močno razpršeni. Povprečni odgovor je nevtralen, kar nakazuje, da se del anketirank strinja s to trditvijo, del pa se jih ne strinja. V literaturi je zaslediti, da se večina žensk pritožuje nad naporom usklajevanja materinstva in dela.

Nižja srednja vrednost (2,81) je pri trditvi, da se ženske bojijo, da z nosečnostjo dajejo vtis manjše profesionalnosti, kar kaže, da se anketiranke tudi s tem v povprečju deloma strinjajo. Da odgovori anketirank močno variirajo, nam kaže standardni odklon, ki znaša 1,177. Tretjina (30 %) anketirank se strinja s trditvijo, da se ženske bojijo, da z nosečnostjo dajejo vtis manjše profesionalnosti. Skoraj četrtina (24,5 %) anketirank s to trditvijo niti ne strinja niti strinja, prav tako se jih skoraj četrtina (23,6 %) s tem ne strinja. V tuji literaturi je zaslediti, da se ženske bojijo, da bi izpadle neprofesionalne in se tako med nosečnostjo na delu večkrat trudijo še bolj, saj se bojijo raznih predpostavk ostalih zaposlenih. Povprečen odgovor je nevtralen, ker je mnenje anketirank deljeno. V tujih raziskavah je v zvezi s to trditvijo napisnega veliko, kar izkazuje na obstoječo problematiko. Verjetno jo nekatere anketiranke doživljajo, druge pa ne.

Še nižja aritmetična sredina 2,41 s standardnim odklonom 1,287 za trditev »sem v precepu ali dati prednost karieri ali vzgoji otroka« kaže, da se anketiranke v povprečju sploh ne strinjajo s to trditvijo, vendar odgovori zaradi visokega standardnega odklona močno variirajo. Dobra tretjina (33,6 %) anketirank se s to trditvijo sploh ne strinja, 22,7 % anketirank se z njo ne strinja, 20 % anketirank pa se s to trditvijo strinja. Zanimivo je, da je v tuje raziskave poročajo, da so matere večkrat v precepu, ali dati prednost karieri ali vzgoji otroka (Okimoto & Heilman, 2012). Moje anketiranke pa niso v precepu med kariero in vzgojo. Verjetno si tudi zaradi financ ne morejo privoščiti, da bi sploh razmišljale o odločitvi za odpoved kariere, zato se sploh ne strinjajo s to trditvijo.

Pri trditvi »politiko podjetja vidim kot sovražno do nosečih zaposlenih« je srednja vrednost 2,15 in je še nižja od prejšnje srednje vrednosti. To pomeni, da anketiranke v povprečju ne vidijo politike podjetja kot sovražne do nosečih zaposlenih. Vendar je razpršenost odgovorov velika, kar kaže visok standardni odklon, ki znaša 1,225. Veliko (39,1 %) anketirank se sploh ne strinja z navedeno trditvijo, skoraj tretjina (29,1 %) pa se jih z njo ne strinja. Nestrinjanje anketirank s to trditvijo me veseli, saj to kaže, da anketiranke nimajo slabih izkušenj na delovnem mestu, ko so bile noseče in ko so postale mame.

Trditev »v očeh drugih bi bila boljša mama, če bi po porodu nekaj let ostala doma« ima še nižjo aritmetično sredino od prejšnje, to je 2,12, kar kaže, da se anketiranke v povprečju ne strinjajo z njo. Standardni odklon je 1,038 in nakazuje močno razpršenost odgovorov. Veliko (39,1 %) anketirank se s to trditvijo ne strinja, dobra tretjina (31,8 %) pa se jih

sploh ne strinja. V Ameriki namreč matere po porodu velikokrat ostanejo doma in vzgajajo otroke vsaj do odhoda v šolo. Te matere so bolj cenjene kot tiste, ki delajo, ker po predpostavkah o dobrih materah izpolnjujejo attribute dobre matere (materinskost, toplina, nežnost) (Okimoto & Heilman, 2012).

Najnižja srednja vrednost je pri trditvi, da je nosečnost na delovnem mestu vplivala na oceno uspešnosti na delu. Aritmetična sredina 2,03 s standardnim odklonom 1,295 kaže, da se anketiranke v povprečju ne strinjajo, da je nosečnost na delovnem mestu vplivala njihovo oceno uspešnosti na delu. Pri tej trditvi so odgovori najbolj razpršeni, saj je standardni odklon najvišji. Polovica (50 %) anketirank se s to trditvijo sploh ne strinja, 21,8 % anketirank pa se z njo ne strinja. V tujih raziskavah je zaslediti da nosečnost vpliva na oceno uspešnosti na delu, pri mojih anketirankah pa se je izkazalo, da temu ni tako. Možno je, da je razlog za pridobljene rezultate to, da v podjetju niso opravljali ocenjevanja, ali pa je bilo to zamrznjeno – v tem primeru nosečnost res ni vplivala na oceno nosečnic o uspešnosti.

Tabela 2: Predpostavke sodelavcev do nosečnic in mater na delovnem mestu

Trditev	Število	Minimum	Maksimum	Povprečje	Standardni odklon
S sodelavci, ki nimajo otrok, sem v dobrih odnosih.	110	2	5	4,35	0,771
Sodelavci so na vest o moji nosečnosti reagirali z vznemirjenjem in podporo.	110	1	5	4,05	0,923
Nosečnost me je zbližala s sodelavci.	110	1	5	3,12	0,854
Sodelavce je bilo strah, da se bo moje delo zaradi odsotnosti preneslo nanje.	110	1	5	2,66	1,229
Sedaj, ko sem mati, me sodelavci drugače gledajo.	110	1	5	2,57	1,200
Z nosečnostjo sem se morala odpovedati zasebnosti pred sodelavci.	110	1	5	1,82	0,880
Sodelavci so bili mnenja, da je nosečnost darilo, ki si ga nisem zaslužila.	110	1	5	1,55	0,963
S sodelavci, ki nimajo otrok, sem v slabih odnosih.	110	1	3	1,55	0,699
Podrejeni so imeli občutek, da sem jih s svojo nosečnostjo zapustila.	110	1	4	1,50	0,832
Sodelavci so bili mnenja, da sem zanosila samo zato, da bom koristila porodniški dopust.	110	1	4	1,41	0,793
Število skupaj	110				

Trditve so ocenile vse anketiranke. Minimalna vrednost izbrane trditve znaša 1, samo pri prvi trditvi znaša 2. Pri prvi trditvi ni nobena anketiranka izjavila, da se sploh ne strinja. Maksimalna vrednost izbranega odgovora je z izjemo zadnjih treh 5. Pri trditvi »sodelavci, ki nimajo otrok, sem v slabih odnosih« je maksimalna vrednost 3. Torej nobena anketiranka za to trditev ni izbrala ocene »se strinjam« ali »se popolnoma strinjam«. Zadnji dve trditvi imata maksimalno vrednost 4; tudi pri teh ni nobena anketiranka izbrala odgovora »se popolnoma strinjam«.

Trditev »s sodelavci, ki nimajo otrok, sem v dobrih odnosih« ima najvišjo srednjo vrednost in znaša 4,35. Anketiranke se v povprečju strinjajo, da so s sodelavci, ki nimajo otrok, v dobrih odnosih. Standardni odklon znaša 0,771, kar kaže, da so odgovori dokaj razpršeni. Polovica (50 %) anketirank se s trditvijo popolnoma strinja, 37,3 % pa se jih z njo niti ne strinja niti strinja. V tujih raziskavah je navedeno, da so matere velikokrat nerazumljene prav s strani sodelavcev, ki nimajo otrok, zato sem to trditev tudi vključila v svojo anketo.

Malo manjša aritmetična sredina 4,05 s standardnim odklonom 0,923 pri trditvi, da so sodelavci na vest o anketirankini nosečnosti reagirali z vznemirjenjem in podporo, sporoča, da se anketiranke v povprečju z njo strinjajo, vendar so odgovori razpršeni. Veliko (41,8 %) anketirank se strinja, da so sodelavci na vest o njihovi nosečnosti reagirali z vznemirjenjem in podporo. Dobra tretjina (35,5 %) se jih s to trditvijo strinja popolnoma. Tudi v tuji literaturi je velikokrat potrjeno, da sodelavci, ko izvedo za nosečnost sodelavke, reagirajo z vznemirjenjem in podporo.

Manjše povprečje odgovorov sem ugotovila pri trditvi »nosečnost me je zbližala z mojimi sodelavci«, in sicer povprečje znaša 3,12 s standardnim odklonom 0,854. Podatek kaže, da se anketiranke v povprečju s to trditvijo niti ne strinjajo niti strinjajo. Dokaj visok standardni odklon kaže na to, da so odgovori variirali. Polovica (50 %) anketirank se s postavljeno trditvijo niti ne strinja niti strinja, 23,6 % anketirank pa se z njo strinja. V tujih raziskavah je zaslediti, da nosečnost zaposlene zbliža s sodelavci. Anketiranke v moji raziskavi pa imajo v povprečju deljeno mnenje.

Manjše povprečje odgovorov pri trditvi »sodelavce je bilo strah, da se bo moje delo zaradi odsotnosti preneslo nanje« znaša 2,66 s standardnim odklonom 1,229. Anketiranke se v povprečju niti ne strinjajo niti strinjajo, da je bilo sodelavce strah, da se bo njihovo delo zaradi odsotnosti preneslo nanje. Pri tej trditvi je standardni odklon najvišji, torej so odgovori najbolj razpršeni. Dobra tretjina (34,5 %) anketirank se s to trditvijo ne strinja, 20,9 % anketirank pa se z njo strinja. V tujih raziskavah sem zasledila, da je med sodelavci prisoten strah, da bo v času sodelavkinega porodniškega dopusta več dela preloženega nanje. Anketiranke v tej raziskavi pa imajo v povprečju deljeno mnenje.

Pri trditvi »sedaj, ko sem mati, me sodelavci drugače gledajo« je aritmetična sredina

malenkost manjša in znaša 2,57 s standardnim odklonom 1,200. Anketiranke so v povprečju ocenile, da se niti ne strinjajo niti strinjajo z navedeno trditvijo. Visok standardni odklon kaže, da so odgovori zelo razpršeni. Skoraj tretjina (29,1 %) anketirank se s to trditvijo ne strinja, 22,7% se strinja in ravno tolikšen odstotek se jih z njo sploh ne strinja. V tujih raziskavah sem zasledila, da se pogled na zaposlene s strani njenih sodelavcev spremeni, ko so le te noseče. V moji raziskavi pa imajo anketiranke povprečno deljeno mnenje.

Znatno manjša aritmetična sredina od prejšnje pri trditvi »z nosečnostjo sem se morala odpovedati zasebnosti pred sodelavci« znaša 1,82 s standardnim odklonom 0,880. Anketiranke se v povprečju s to trditvijo ne strinjajo, odgovori pa so dokaj razpršeni. Veliko (42,7 %) anketirank se s to trditvijo sploh ne strinja in prav tako veliko (38,2 %) se jih ne strinja. V tujih raziskavah je zaslediti, da se noseče zaposlene pritožujejo nad izgubo zasebnosti, saj so deležne številnih vprašanj osebne narave.

Malenkost nižje povprečje pri trditvi »sodelavci so bili mnenja, da je nosečnost darilo, ki si ga nisem zaslužila« znaša 1,55 s standardnim odklonom 0,963. Anketiranke se v povprečju s to trditvijo ne strinjajo, odgovori pa so močno razpršeni, saj je standardni odklon visok. Več kot polovica (67,3 %) anketirank se s to trditvijo sploh ne strinja, nekaj (19,1 %) pa se jih samo ne strinja. Tudi to trditev sem zasledila v tuji literaturi, zato me je zanimal odziv. Moje anketiranke niso imele tovrstnih izkušenj, kar me veseli.

Enako visoka aritmetična sredina se pojavi tudi pri trditvi »s sodelavci, ki nimajo otrok, sem v slabih odnosih« in znaša 1,55, vendar z veliko nižjim standardnim odklonom, to je 0,699. Anketiranke se v povprečju ne strinjajo, da so s sodelavci, ki nimajo otrok, v slabih odnosih. Pri tej trditvi je standardni odklon najnižji, zato so odgovori tu najmanj razpršeni. Pri tej trditvi sploh ni bilo odgovorov »se strinjam« ali pa »se popolnoma strinjam«. Več kot polovica (57,3 %) anketirank se sploh ne strinja s trditvijo, tretjina (30,9 %) pa se jih z njo ne strinja.

Trditev »s sodelavci, ki nimajo otrok, sem v slabih odnosih«, je obratna prvi trditvi, ki se glasi »s sodelavci, ki nimajo otrok, sem v dobrih odnosih«, kjer sem tudi dobila najvišjo povprečno vrednost odgovorov. Anketiranke v povprečju strinjajo s trditvijo. To samo potrjuje, da so anketiranke anketo izpolnjevale pozorno in iskreno.

Trditev »podrejeni so imeli občutek, da sem jih s svojo nosečnostjo zapustila« ima malo nižjo srednjo vrednost odgovorov od prejšnje in znaša 1,50 s standardnim odklonom 0,832. S to trditvijo se anketiranke v povprečju ne strinjajo. Odgovori so dokaj razpršeni. Več kot polovica (68,2 %) anketirank se s to trditvijo sploh ne strinja, 19,1 % pa se jih z njo ne strinja. Zanimivo je povprečje odgovorov anketirank, kjer se ne strinjajo s trditvijo, v tuji literaturi pa je ta trditev podana, kot najbolj pogosta predpostavka podrejenih. Možno je, da je na rezultat odgovorov vplivalo tudi to, da anketiranke v času nosečnosti niso bile nadrejene.

Najmanjša srednja vrednost odgovorov je pri trditvi »sodelavci so bili mnenja, da sem zanosila samo zato, da bom koristila porodniški dopust« in znaša 1,41 s standardnim odklonom 0,793. Anketiranke se v povprečju s to trditvijo sploh ne strinjajo. Odgovori so dokaj razpršeni. Večina (73,6 %) anketirank se z navedeno trditvijo sploh ne strinja, 16,4 % pa se jih z njo ne strinja. Take in podobne predpostavke sem zasledila v literaturi, zato sem se odločila o tem povprašati anketiranke.

Tabela 3: Predpostavke nadrejenih do nosečnic in mater na delovnem mestu

Trditev	Število	Minimum	Maksimum	Povprečje	Standardni odklon
Moj nadrejeni je bil vesel, ko je izvedel za mojo nosečnost.	110	1	5	3,65	1,216
Moj delodajalec se boji, da bom zaradi otroka veliko na bolniški.	110	1	5	3,41	1,136
Menedžerji dojemajo nosečnost kot »neprijetnost« na delu.	110	1	5	3,30	1,071
Naše podjetje se poslužuje družini prijazne politike.	110	1	5	3,28	1,126
V očeh mojega delodajalca se je z materinstvom moja vrednost zmanjšala.	110	1	5	2,35	1,178
Sedaj, ko sem mati, sem v očeh nadrejenega manj sposobna in kompetentna.	110	1	5	2,34	1,152
Moj nadrejeni ima veliko predsodkov o potrebah noseče zaposlene.	110	1	5	2,09	1,138
Nadrejeni je mislil, da sem zaradi nosečnosti manj predana delu.	110	1	5	2,00	1,125
Število skupaj	110				

Zgoraj navedene trditve so ocenile vse anketiranke. Minimalna vrednost izbranega odgovora pri vseh vprašanjih znaša 1, maksimalna pa 5. Najvišje povprečje odgovorov je pri trditvi »moj nadrejeni je bil vesel, ko je izvedel za mojo nosečnost« in znaša 3,65 s standardnim odklonom 1,126. Iz tega lahko razberemo, da se anketiranke v povprečju strinjajo, da je bil njihov nadrejeni vesel, ko je izvedel za njihovo nosečnost. Standardni odklon je tu najvišji in kaže na to, da so bili odgovori pri tej trditvi močno razpršeni in glede na ostale trditve v gornji tabeli, najbolj razpršeni. Dobra tretjina (33,6 %) anketirank se strinja, da je bil njihov nadrejeni vesel, ko je izvedel za njihovo nosečnost. Slaba tretjina (28,2 %) se s to trditvijo popolnoma strinja, 20,9 % pa se jih niti ne strinja niti strinja. Da se anketiranke v povprečju strinjajo s trditvijo, me ni presenetilo, saj je to najbolj pogost odziv tudi v raziskavah, ki sem jih zasledila v literaturi.

Malo manjša aritmetična sredina pri trditvi »moj delodajalec se boji, da bom zaradi otroka veliko na bolniški« je 3,41 s standardnim odklonom 1,136. Anketiranke se v povprečju niti se ne strinjajo niti strinjajo z navedeno trditvijo. Visok standardni odklon kaže, da so bili odgovori močno razpršeni. Dobra tretjina (33,6 %) anketirank se s trditvijo strinja, slaba tretjina (29,1 %) pa se niti ne strinja niti strinja. Povprečje odgovorov anketirank je deljeno, kar kaže, da so nekatere menja, da trditev drži, nekatere pa, da ne. Skleпам, da gre spet za osebne izkušnje, ki jih je mati deležna na delovnem mestu. V tujih raziskavah je zaslediti, da ta strah med delodajalci obstaja.

Pri trditvi, da menedžerji dojemajo nosečnost kot »neprijetnost« na delu, je aritmetična sredina še malo manjša od prejšnje, in sicer znaša 3,30 s standardnim odklonom 1,071. Anketiranke se v povprečju niti ne strinjajo niti strinjajo s tem, da menedžerji dojemajo nosečnost kot neprijetnost na delu. Visok standardni odklon kaže, da so bili odgovori zelo razpršeni. Glede na najnižji standardni odklon so bile tu ocene v primerjavi z ostalimi trditvami najmanj razpršene. Dobra tretjina (32,7 %) anketirank se s trditvijo strinja, dobra tretjina (31,8 %) pa se jih z njo niti ne strinja niti strinja. Tudi tu je povprečje odgovorov deljeno. V tujih raziskavah pa je zaslediti, da menedžerji dojemajo nosečnost kot »neprijetnost« na delu.

Malenkost manjše povprečje odgovorov je pri trditvi »naše podjetje se poslužuje družini prijazne politike« in znaša 3,28 s standardnim odklonom 1,126. To kaže, da se anketiranke v povprečju niti se niti se ne strinjajo, da se njihovo podjetje poslužuje družini prijazne politike. Pri tej trditvi je standardni odklon tako kot pri ostalih večji od 1 in kaže, da so bili odgovori močno razpršeni. Dobra tretjina (35,5 %) anketirank se s trditvijo strinja, dobra tretjina (31,8 %) pa se jih z njo niti ne strinja niti strinja. Povprečje odgovorov je deljeno, kar pomeni, da je del anketirank deležen družini prijazne politike, del pa ne.

Znatno manjše povprečje odgovorov je pri trditvi »v očeh mojega delodajalca se je z materinstvom moja vrednost kot zaposlene zmanjšala«, to je 2,35 s standardnim odklonom 1,178. Anketiranke se v povprečju ne strinjajo, da se je z materinstvom njihova vrednost v očeh njihovega delodajalca zmanjšala. Pri tej trditvi je standardni odklon zelo visok in kaže, da so bili odgovori močno razpršeni. Veliko (39,1 %) anketirank se z navedeno trditvijo ne strinja, četrtina (25,5 %) pa se jih s to trditvijo sploh ne strinja. V tuji literaturi je zaslediti, da se z materinstvom vrednost zaposlene v očeh delodajalca zmanjša.

Še malenkost manjša srednja vrednost pri trditvi »sedaj ko sem mati, sem v očeh nadrejenega manj sposobna in kompetentna« znaša 2,34 s standardnim odklonom 1,152. To kaže, da se anketiranke z navedeno trditvijo ne strinjajo. Visok standardni odklon kaže, da so odgovori močno razpršeni. Dobra tretjina (33,6 %) anketirank se s to trditvijo ne strinja, dobra četrtina (27,3 %) pa se jih z njo sploh ne strinja. Delodajalci v tujih raziskavah velikokrat vidijo matere kot manj sposobne in kompetentne za delo.

Pri trditvi »moj nadrejeni ima veliko predsodkov o potrebah noseče zaposlene« je aritmetična sredina še malo nižja in znaša 2,09 s standardnim odklonom 1,138. To kaže, da se anketiranke v povprečju ne strinjajo s to trditvijo. Odgovori so močno razpršeni, kar kaže visok standardni odklon. Veliko (37,3 %) anketirank se z navedeno trditvijo sploh ne strinja, dobra tretjina (34,5 %) pa se jih z njo ne strinja. V tujih raziskavah piše, da imajo nadrejeni predpostavke o tem, kako in kaj naj bi noseča zaposlena delala in česa ne, zato velikokrat pride do krivic ali napačnih domnev o njenih potrebah.

Najmanjše povprečje odgovorov je v zgornji tabeli pri trditvi, da je nadrejeni mislil, da je

ženska zaradi nosečnosti manj predana delu, in znaša 2,00 s standardnim odklonom 1,125. Anketiranke se v povprečju s to trditvijo ne strinjajo. Odgovori pri tej trditvi so močno razpršeni, kar kaže visok standardni odklon. Veliko (42,7 %) anketirank se s to trditvijo sploh ne strinja, tretjina (30,9 %) pa se jih ne strinja. Glede na tuje raziskave delodajalci velikokrat mislijo, da so noseče zaposlene manj predane delu.

3.6 Priporočila

Glede na teoretični del o stigmatizaciji mater na delovnem mestu sem pričakovala slabše rezultate. Veseli me, da je stanje v podjetjih anketirank boljše, kot sem glede na prebrano literaturo pričakovala. Ali pa je tema take narave, da se zaposlene bojijo povedati po resnici. Možno je, da so anketiranke anketo izpolnjevale med delom in so zaradi potencialne sledljivosti prikrojile odgovore. Mogoče gre res za »super ženske«, ki jim usklajevanja dela in materinskih obveznosti ne dela težav. Da je izkušnja stigme na delu v času nosečnosti v Sloveniji blago zaznana in da je stanje v podjetjih anketirank resnično prijaznejše.

Ozaveščanje podjetij o obstoju stigmatizacije mater na delovnem mestu bi pripomoglo k boljšemu in pozitivnejšemu odnosu do zaposlenih mater. S tem, ko bi se podjetja zavedala, da prihaja do tovrstnih deviacij obnašanja do nosečih zaposlenih, bi omogočalo boljšo podporo podjetij, nadrejenih in sodelavcev do mater. S temi ukrepi bi raslo tudi splošno zadovoljstvo zaposlenih na delu in posledično bi bila produktivnost večja. Uporabljalo bi se manj bolniških, zaposleni bi bili bolj zdravi in uspešnejši. S temi ukrepi bi se tudi znižali stroški, dobiček pa povečal.

Mislim, da bi bilo smiselno narediti primerjavo dveh večjih slovenskih podjetij in ugotavljati prisotnost stigme nosečnic ter mladih mater na delovnem mestu, vendar bi ob tem verjetno naleteli na omejitve. Podjetja so namreč zelo zaprta za tovrstne »tabu« teme. Omejitev vidim v tem, da bi anketiranci vprašalnike dobili od nadrejenih, katerim narava vprašanj po vsej verjetnosti ne bi bila všeč. Sama sem se odločila za naključno povpraševanje zaposlenih mater v različnih vrstah podjetij. Z obstojem žensk bo obstajalo tudi materinstvo, zato je potrebno nameniti posebno pozornost nosečnicam in materam na delovnem mestu, njihovemu počutju in obravnavanju ter ugotoviti, kako prihaja do deviacij in izboljšav.

SKLEP

Glede na raziskavo sem ugotovila, da anketirane matere v Sloveniji v času materinstva na delovnem mestu niso v slabem položaju. Stigma v obliki predpostavk je sicer prisotna, a ne močno, kar me kot žensko na trgu dela veseli. Anketirane matere se v času nosečnosti na delovnem mestu v večini počutijo dobro ali pa vsaj enako kot pred nosečnostjo. Zelo malo se jih v tem času na delovnem mestu počuti slabo. Sodelavci imajo večinoma komentarje

dobrohotne narave ali pa gledajo na nosečo sodelavko enako kot pred nosečnostjo.

Od 110 anketirank jih je imelo negativne izkušnje s sodelavci v času nosečnosti 39. V enakem razmerju so bile nosečnice prizadete s stani in žensk, z otroci in brez njih. Večina mater je imela v času nosečnosti razumevajočega nadrejenega. Bodočih mater načeloma ni strah povedati delodajalcu, da so noseče. Med nosečnostjo večinoma niso napredovale, ker niti ni bilo pogojev za to, in tako se s tega vidika ne počutijo diskriminirane. Ko so odšle na porodniški dopust, je njihov delodajalec za določen čas zaposlil drugo osebo ali pa je delo razporedil med druge delavce. Glede na odgovore anketirank je podjetje, v katerem delujejo, do nosečih zaposlenih prijazno. Nadrejeni v Sloveniji nimajo veliko predsodkov o potrebah nosečih zaposlenih, niso pa niti mnjenja, da so te zaradi nosečnosti manj predane delu, manj sposobne in manj kompetentne.

Omejitev raziskave vidim v občutljivosti teme za podjetja, saj s tovrstnimi vprašanji zahajamo v politiko vodenja in se lahko razkrijejo razne nepravilnosti in diskriminacije, kar pa podjetjem ni v interesu, saj bi s tem pridobili slab ugled in izgubili kakovostno delovno silo. Kljub dobremu odzivu mater na anketo, vidim omejitev raziskave tudi v tem, da je vzorec premajhen, da bi ga lahko posplošila na celotno populacijo mater v Sloveniji.

Ker ženske zajemajo velik delež na trgu dela, je med njimi veliko kakovostnega kadra. Podjetja se morajo zavedati, da materinstvo ne vpliva na kakovost dela zaposlenih. Te doprinesejo dodano vrednost podjetju in so mnogokrat visoko izobražene ter sposobne, zato se jih ne sme obravnavati drugače kot zaposlene, ki niso matere. Z enakim obravnavanjem se matere na delovnem mestu počutijo bolje, kar vpliva na zadovoljstvo z delom, produktivnost in pripadnost podjetju. Vse naštetu pa vodi do večjih dobičkov podjetja.

LITERATURA IN VIRI

1. Allen, T. D. (2001). Family Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behaviour*, 58(3), 414–435.
2. Aryee, S., Chu, C. W. L., Kim T. Y., & Ryu, S. (2012). Family-Supportive Work Environment and Employee Work Behaviours: An Investigation of Mediating Mechanisms. *Journal of Management*, 39(3), 1–22.
3. Berger, L. M., & Waldfogel, J. (2004). Maternity Leave and the Employment of New Mothers in the United States. *Journal of Population Economics*, 17(2), 331–349.
4. Brown, L. M. (2010). The Relationship Between Motherhood and Professional Advancement. *Employee Relations*, 32(5), 470–494.
5. Chester, N., & Kleiner, B. H. (2001). Pregnancy in the Workplace. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 21(8/9/10), 137–147.
6. Del Mar Alonso-Almeida, M. (2014). Women (and Mothers) in the Workforce: Worldwide factors. *Women's Studies International Forum*, (44), 164–171.
7. Dixit, S., & Kleiner, B. H. (2005). New Developments Concerning Pregnancy Discrimination in the Workplace. *Equal Opportunities International*, 24(5/6), 1–14.
8. Ellemers, N. (2014). Women at work: How Organisational Features Impact Career Development. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, 1(1), 46–51.
9. Fox, A. B., & Quinn, D. M. (2014). Pregnant Women at Work: The Role of Stigma in Predicting Women's Intended Exit From the Workforce. *Psychology of Women Quarterly*, 39(2), 1–17.
10. Gatrell, C. (2011). Managing the Maternal Body: A Comprehensive Review and Transdisciplinary Analysis. *International Journal of Management Review*, 13(1), 97–112.
11. Gatrell, C. J. (2013). Maternal Body Work: How Women Managers and Professionals Negotiate Pregnancy and New Motherhood at Work. *Human Relations* 66(5), 621–644.
12. Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes of the management of spoiled identity*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
13. Gross, H., & Pattison, H. (2001). Pregnancy and Working: A Critical Reading of Advice and Information on Pregnancy and Employment. *Feminism & Psychology*, 11(4), 511–525.
14. Halpert, J. A., & Hickman Burg, J. (1997). Mixed Messages: Co-Worker Responses to the Pregnant Employee. *Journal of Business and Psychology*, 12(2), 241–253.
15. Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E., & Hanson, G. C. (2009). Development and Validation of a Multidimensional Measure of Family Supportive Supervisor Behaviors (FSSB). *Journal of Management*, 35(4), 837–856.
16. Hebl, M. R., King, E. B., Glick, P., Singletary, S. L., & Kazama, S. (2007). Hostile and Benevolent Reactions Toward Pregnant Women: Complementary Interpersonal Punishments and Rewards That Maintain Traditional Roles. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1499–1511.

17. Jewell, J. (2014). Mothers Decision on Workplace Reentry. *Journal of Conteporary Issues in Business Research*, 3(3), 107–114.
18. Jones, K. P., & King E. B. (2014). Managing Concealable Stigmas at Work: A Review and Multilevel Model. *Journal of Management*, 40(5), 1466–1494.
19. King, E. B., & Botsford, W. E. (2009). Managing pregnancy disclosures: Understanding and overcoming the challanges of expectant motherhood at work. *Human Resource Management Review*, 19(4), 314–323.
20. Little, L. M., Smith Major, V., Hinojosa, A. S., & Nelson, D. L. (2015). Professional Image Maintenance: How Women Navigate Pregnancy in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 58(1), 8–37.
21. Lyness, K. S., Thompson, C. A., Francesco, A. M., & Judiesch, M. K. (1999). Work and Pregnancy: Individual and Organizational Factors Influencing Organizational Commitment, Timing of Maternity Leave, and Return to Work. *Plenum Publishing Corporation*, 41(7), 485–508.
22. Major, V. S. (2004). *Pregnancy in the workplace: Stigmatization and work identity management among pregnant employees* (doktorska disertacija). College Park: Faculty of the Graduate School of the University of Maryland.
23. Meglich, P., Mihelič, K. K., & Zupan, N. (2016). The Outcomes of Perceived Work-Based Support for Mothers: A Conceptual Model. *Management*, 21(Special issue), 21–50.
24. Mesmer-Magnus, J., Murase, T., DeChurch, L. A., & Jiménez, M. (2010). Coworker Informal Work Accommodations to Family: Scale Development and Validation. *Educational and Psychological Measurment*, 70(3), 511–531.
25. Okimoto, T. G., & Heilman, M. E. (2012). The »Bad Parrent« Assumption: How Gender Stereotypes Affect Reactions to Working Mothers. *Journal of Social Issues*, 68(4), 704–724.
26. Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2014). Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4(1), 20–23.
27. Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6–15.
28. Williams, J. (2000). *Unbending gender: Why family and work conflict and what to do about it*. Oxford: Oxford University Press.
29. Williams, J. C. (2005). The Glass Ceiling an the Maternal Wall in Academia. *New Directions of Higher Education*, 130(130), 91–105.

PRILOGA

Priloga: Anketni vprašalnik

1 - Kako ste se v času nosečnosti počutili v službi?

- ☐ dobro
- ☐ slabo
- ☐ enako kot pred nosečnostjo
- ☐ kot da ne sodim tja
- ☐ ne vem

2 - Kako so v času nosečnosti na vas gledali sodelavci? Izberite najbolj pogost odgovor.

- ☐ Imeli so komentarje, ki so bili sovražne narave.
- ☐ Imeli so komentarje, ki so bili dobrohotne narave.
- ☐ Izogibali so se me.
- ☐ Niso vedeli, kako naj se obnašajo.
- ☐ Posmehovali so se mi.
- ☐ Ne vem.
- ☐ Enako kot prej.

3 - Če ste imeli s sodelavci negativne izkušnje, kdo je bil tisti, ki vas je najbolj ranil/obsojal? Odgovorite le, če ste imeli negativno izkušnjo.

- ☐ Ženske, ki še niso imele otrok.
- ☐ Ženske, ki so že matere.
- ☐ Moški, ki še niso imeli otrok.
- ☐ Moški, ki so že očetje.
- ☐ Ženska, ki mi je nadrejena.
- ☐ Moški, ki mi je nadrejen.

4 - Kako je v času nosečnosti na vas gledal nadrejeni?

- ☐ Bil je razumevajoč.
- ☐ Ni bil razumevajoč.
- ☐ Videl me je kot manj sposobno in kompetentno.
- ☐ Sama sem (bila) nadrejena.
- ☐ Kot na nekoga, ki bo prinesel dodatne stroške.
- ☐ Nalagal mi je manj dela.
- ☐ Priskrbel mi je lažje delovno mesto.
- ☐ Nalagal mi je več dela.
- ☐ Enako kot prej.
- ☐ Drugo:

5 - Vas je bilo strah povedati delodajalcu, da ste noseči?

- ☐ Sploh ne.
- ☐ Da, ker nisem vedela, kaj bo potem z mojo zaposlitvijo.
- ☐ Da, ker bi to lahko vplivalo na moje napredovanje.
- ☐ Ne, ker me bo služba počakala, ko se vrnem s porodniške.
- ☐ Da, ker sem imela občutek, da ga bo to razjezilo.

☐ Drugo:

6 - Kako je na vaše sodelavce vplival vaš rastoči nosečniški trebušček?

- ☐ Nemoteče.
- ☐ Moteče.
- ☐ Buljili so vame.
- ☐ Dekoncentriral jih je.
- ☐ Motil je delovni proces.

7 - Koliko ste delali med nosečnostjo?

- ☐ enako kot prej
- ☐ manj kot prej
- ☐ več kot prej

8 - Zakaj mislite, da ste delali več kot prej? (Samo, če ste na prejšnje vprašanje odgovorili »več kot prej«.) Da bi dokazala

- ☐ da fizično zmorem
- ☐ da sem še vedno profesionalna
- ☐ da bi dokazala svojo vrednost
- ☐ drugo:

9 - Kakšna dela ste opravljali na delovnem mestu med nosečnostjo?

- ☐ Imela sem enako delo kot prej.
- ☐ Imela sem lažje delo kot prej.
- ☐ Dobila sem nov projekt, kljub temu, da je bil moj čas v podjetju omejen.
- ☐ Nisem dobila novega projekta, čeprav bi ga morala.

10 - Ste napredovali na delovnem mestu med nosečnostjo?

- ☐ Da, ravno tako.
- ☐ Ne nisem, pa bi morala.
- ☐ Ne, tako ali tako ni bilo pogojev za to.

11 - Ste se kot nosečnica počutili diskriminirano z vidika napredovanja/nagrajevanja?

- ☐ da
- ☐ ne
- ☐ nisem imela tega občutka

12 - Kakšen dejavnik je nosečnost v vašem podjetju?

- ☐ Nosečnost je nekaj, kar se v našem podjetju spodbuja.
- ☐ Nosečnost je v našem podjetju nezaželena.
- ☐ Nosečnosti se, če se le da, raje izognemo.
- ☐ Ob nosečnosti smo v našem podjetju deležni bonitet in pomoči.

13 - Ste se ob vrnitvi na delo morali uvajati na novo delovno mesto?

- ☐ Ne, ni mi bilo treba, ostalo je enako.
☐ Da, lažje.
☐ Da, težje.
☐ Ne, ker tam nisem več zaposlena.
☐ Da, dobila sem zaposlitev drugje.

14 - Kako je delodajalec rešil vašo odsotnost medtem, ko ste bili na porodniški?

- ☐ Za določen čas je zaposlil drugo osebo.
☐ Moje delo je razporedil na druge sodelavce.
☐ Ne vem.
☐ Drugo:

15 - Je vaše podjetje prijazno do nosečih zaposlenih?

- ☐ da
☐ ne
☐ ne vem

16 - Ali ima vaše podjetje certifikat Družini prijazno podjetje?

- ☐ da
☐ ne
☐ ne vem

17 - Prosim, da ocenite, v kolikšni meri se strinjate s spodaj navedeno trditvijo, pri čemer 1 pomeni, da se sploh ne strinjate, 5 pa, da se povsem strinjate.

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti da niti ne	Se strinjam	Povsem se strinjam
Naporno je biti mati in hkrati dobra delavka.	☐	☐	☐	☐	☐
Sem v precepu ali dati prednost karieri ali vzgoji otroka.	☐	☐	☐	☐	☐
S sodelavci, ki nimajo otrok, sem v dobrih odnosih.	☐	☐	☐	☐	☐
Menedžerji dojemajo nosečnost kot »neprijetnost« na delu.	☐	☐	☐	☐	☐
Moj nadrejeni je bil vesel, ko je izvedel za mojo nosečnost.	☐	☐	☐	☐	☐
Sodelavci so na vest o moji nosečnosti reagirali z vznemirjenjem in podporo.	☐	☐	☐	☐	☐
S sodelavci, ki nimajo otrok, sem v slabih odnosih.	☐	☐	☐	☐	☐

18 - Prosim, da ocenite, v kolikšni meri se strinjate s spodaj navedeno trditvijo, pri čemer 1 pomeni, da se sploh ne strinjate, 5 pa, da se povsem strinjate.

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti da niti ne	Se strinjam	Povsem se strinjam
Nosečnost me je zbližala z mojimi sodelavci.	☐	☐	☐	☐	☐
Sodelavce je bilo strah, da se bo moje delo zaradi odsotnosti preneslo na njih.	☐	☐	☐	☐	☐
Sodelavci so bili mnenja, da je nosečnost darilo, ki si ga nisem zaslužila.	☐	☐	☐	☐	☐
Sodelavci so bili mnenja, da sem zanosila samo zato, da bom koristila porodniški dopust.	☐	☐	☐	☐	☐
Podrejeni so imeli občutek, da sem jih s svojo nosečnostjo zapustila.	☐	☐	☐	☐	☐
Nosečnost na delovnem mestu je vplivala na mojo oceno uspešnosti na delu.	☐	☐	☐	☐	☐

19 - Prosim, da ocenite, v kolikšni meri se strinjate s spodaj navedeno trditvijo, pri čemer 1 pomeni, da se sploh ne strinjate, 5 pa, da se povsem strinjate.

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti da niti ne	Se strinjam	Povsem se strinjam
Politiko podjetja vidim kot sovražno do nosečih zaposlenih.	☐	☐	☐	☐	☐
Moj nadrejeni ima veliko predsodkov o potrebah noseče zaposlene.	☐	☐	☐	☐	☐
Nadrejeni je mislil, da sem zaradi nosečnosti manj predana delu.	☐	☐	☐	☐	☐
Z nosečnostjo sem se morala odpovedati zasebnosti pred sodelavci.	☐	☐	☐	☐	☐
Z nosečnostjo se ti lahko zgodi, da ostaneš brez službe.	☐	☐	☐	☐	☐
Kot ženska sem na trgu dela manj zaželen delavec.	☐	☐	☐	☐	☐
Naše podjetje se poslužuje družini prijazne politike.	☐	☐	☐	☐	☐

20 - Prosim, da ocenite, v kolikšni meri se strinjate s spodaj navedenimi trditvami, pri čemer 1 pomeni, da se sploh ne strinjate, 5 pa, da se povsem strinjate.

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti da niti ne	Se strinjam	Povsem se strinjam
Ženske se bojijo, da z nosečnostjo dajejo vtis, da so manj profesionalne.	☐	☐	☐	☐	☐
V očeh drugih bi bila boljša mama, če bi po porodu nekaj let ostala doma.	☐	☐	☐	☐	☐
V očeh mojega delodajalca se je z materinstvom moja vrednost kot zaposlene, zmanjšala.	☐	☐	☐	☐	☐
Sedaj kosem mati, me sodelavci drugače gledajo.	☐	☐	☐	☐	☐
Z materinstvom so se moje prioritete spremenile.	☐	☐	☐	☐	☐
Moj delodajalec se boji, da bom zaradi otroka veliko na bolniški.	☐	☐	☐	☐	☐
Sedaj kosem mati, sem v očeh nadrejenega manj sposobna in kompetentna.	☐	☐	☐	☐	☐

21 - Koliko otrok imate?

22 - Koliko časa nazaj ste bili nazadnje noseči?

- ☐ Sem noseča.
- ☐ Manj kot eno leto nazaj.
- ☐ Več kot eno leto nazaj.
- ☐ Več kot tri leta nazaj.
- ☐ Več kot pet let nazaj.
- ☐ Deset let in več nazaj.

23 - Podjetje, v katerem delate, je:

- ☐ Javni zavod/urad/uprava.
- ☐ Gospodarska družba.
- ☐ Zaposlitev pri fizični osebi.
- ☐ Sem samozaposlen/a.
- ☐ Neprofitna nevladna organizacija.

24 - V katero starostno skupino spadate?

- ☐ do 30 let
- ☐ 31–40 let
- ☐ 41–50 let
- ☐ 51 in več

25 - Kakšna je vaša najvišja dosežena formalna izobrazba?

- ☐ poklicna
- ☐ srednješolska
- ☐ višješolska
- ☐ visokošolska/bolonjska 1. stopnja
- ☐ univerzitetna/bolonjska 2. stopnja
- ☐ magisterij
- ☐ doktorat/bolonjska 3. stopnja

26 - Kakšen je vaš zakonski stan?

- ☐ samski (nikoli poročen)
- ☐ poročeni
- ☐ ovdoveli
- ☐ razvezani