

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE

DISKRIMINACIJA ŽENSK V POSLOVNEM SVETU

Ljubljana, september 2017

ALEKSANDRA DRLJAČA

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Aleksandra Drljača, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Diskriminacija žensk v poslovnem svetu, pripravljena v sodelovanju s svetovalko doc. dr. Alenko Slavec Gomezel

IZJAVLJAM

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

V Ljubljani, dne 26.9.2017

Podpis študentke: _____

KAZALO

UVOD	ii
1 DISKRIMINACIJA	2
2 POLOŽAJ ŽENSK V POSLOVNEM SVETU	3
2.1 Zaposlenost in brezposelnost žensk	3
2.2 Diskriminacija pri zaposlovanju	3
2.3 Razlike med plačami in ravnotežjem med delom in zasebnim življenjem po spolu ...	4
2.4 Izzivi in težave pri napredovanju	6
2.5 Splošni stereotipi o ženskah	7
2.6 Nadlegovanje na delovnem mestu	8
3 ŽENSK V PODJETNIŠTVU	8
3.1 Stanje v Evropi in Sloveniji	8
3.2 Zakaj podjetništvo ter kakšni so izzivi?	10
3.3 Diskriminacija in predsodki v podjetništvu	12
4 EMPIRIČNI DEL – RAZISKAVA O DISKRIMINACIJI ŽENSK	13
4.1 Namen, cilji in raziskovalna vprašanja	13
4.2 Opis raziskave in zbiranja podatkov	14
4.3 Rezultati raziskave	15
4.4 Omejitve raziskave	20
SKLEP	20
LITERATURA IN VIRI	22

PRILOGE

KAZALO TABEL

Tabela 1: Stopnja registrirane brezposelnosti po spolu v letih 2011–2016.....	3
Tabela 2: Povprečna mesečna bruto plača v EUR po spolu v obdobju 2008–2015.....	5
Tabela 3: Odstotek podjetnic v Sloveniji in proučevanih evropskih državah med vsemi podjetniki v obdobju 2012–2016.....	11

KAZALO SLIK

Slika 1: Diskriminatoren oglas za študentsko delo	4
Slika 2: Razlika med moškimi in ženskimi zaupanjem v lastne sposobnosti.....	6
Slika 3: Zgodnja podjetniška aktivnost med moškimi in ženskami v proučevanih evropskih državah (v %)	9
Slika 4: Zgodnja podjetniška aktivnost žensk zaradi nujnosti v proučevanih evropskih državah (v %)	10

UVOD

V Sloveniji in na svetu je še vedno zelo prisoten problem diskriminacije. V zadnjih letih je bilo na področju zakonodaje storjeno veliko, da se negativno obravnavanje v družbi odpravi, vendar več kot očitno ne dovolj (Kogovšek & Petković, 2007). Sama sem se osredotočila na področje diskriminacije žensk v poslovnem svetu. Kljub vsem zakonom in predpisom, ki ščitijo pravice žensk, se situacija ne spreminja zadostno. Diskriminacija je ukoreninjena v današnji družbi in jo bo samo z zakonodajo težko preprečiti. Celotna družba bi se morala spremeniti, da bi bila diskriminacija lahko popolnoma odpravljena.

Glavni namen moje zaključne strokovne naloge je analizirati problematiko diskriminacije žensk na njihovi poslovni poti ter pokazati, kakšne so še vedno razlike med moškimi in ženskami v poslovnem svetu in na trgu dela. Prikazala bom tudi, s kakšnimi ovirami in nepravilnim obravnavanjem se ženske srečujejo na delovnih mestih in podjetništvu. Namen teoretičnega dela je prikazati področja, kjer so ženske najbolj diskriminirane, in posledice, ki temu sledijo. Glavni namen empiričnega dela je narediti raziskavo in na podlagi le-te analizirati ugotovitve.

Cilj zaključne strokovne naloge je predvsem čim bolj prikazati problematiko diskriminacije žensk v poslovnem svetu. Na tej osnovi nameravam raziskati temeljno raziskovalno vprašanje, ali je kljub boju proti diskriminaciji žensk v poslovnem svetu ta še vedno zelo prisotna, tako kot so še vedno prisotne razlike in neenakosti med spoloma.

Pri vsebini zaključne strokovne naloge bom najprej izdelala teoretični del. Pri teoretičnem delu si bom pomagala s sekundarnimi in primarnimi podatki, in sicer tako iz slovenskih kot iz tujih virov. Pod primarne vire spadajo strokovni članki, pod sekundarne vire pa knjige, priročniki. Vire sem večinoma črpala iz tujih znanstvenih člankov. Pri pisanju teoretičnega dela bom uporabila deskriptivno metodo. V empiričnem delu bom prikazala podatke, ki jih bom zbrala na podlagi intervjujev z različnimi ženskami, ki jih je diskriminacija osebno doletela. Vprašanja bodo odprtega tipa.

Zaključno strokovno nalogo začenjam z opisom pomena diskriminacije, kje se pojavlja v današnji družbi in katere so najbolj ranljive skupine, ki jih po navadi doleti negativno obravnavanje. V drugem poglavju bom predstavila položaj žensk na področju zaposlovanja, prikazala podatke o razlikah med plačami moških in žensk ter diskriminaciji pri zaposlovanju in težavah pri napredovanju. Dotaknila se bom tudi bolj občutljivih tem, kot je nadlegovanje na delovnem mestu. V tretjem poglavju zaključna strokovna naloga vsebuje prikaz položaja žensk v Sloveniji in svetu na področju podjetništva. Prikazala bom, zakaj se ženske odločajo za podjetništvo in na kakšne ovire ter izzive naletijo pri tem. Na koncu bom predstavila še empirični del, ki ga bom sestavila na podlagi intervjujev s

trinajstimi ženskami. Zaključno strokovno nalogo bom zaključila s sklepnimi ugotovitvami in predlogi za izboljšanje položaja.

1 DISKRIMINACIJA

V skoraj vseh medijih dandanes velikokrat slišimo besedo diskriminacija. Ampak kaj to sploh je oziroma kaj pomeni? Beseda diskriminacija izhaja iz latinske besede »discriminare«, ki pomeni razločevati oz. ločevati med različnimi opcijami. Navezuje se na neenako obravnavanje zaradi npr. narodnosti, zdravstvenega stanja, spola, spolne usmerjenosti, vere, družbenega položaja in mnogih drugih osebnih okoliščin. Vsekakor diskriminacija pomeni dati prednost in več pravic nekemu v primerjavi z ostalimi zaradi nekih prepričanj, ki temeljijo predvsem na predsodkih (Kuhar, 2009).

Ločimo neposredno in posredno diskriminacijo. Neposredna diskriminacija je tista oblika, pri kateri je posameznik neposredno obravnavan neenakopravno zaradi osebnih okoliščin. To so npr. rasa, spol, vera in ostale. Posredna diskriminacija nastane takrat, ko na videz nevtralne določbe, merila ali ravnanje v enakih ali podobnih položajih postavljajo osebo z neko osebno okoliščino v manj ugoden položaj. Primer takšne posredne diskriminacije je zahteva po odličnem znanju slovenskega jezika pri zaposlovanju. Iskalci zaposlitve, ki slovenskega jezika ne obvladajo popolnoma, so takoj izključeni ali postavljeni v manj ugoden položaj (Greif, 2009).

Marsikdo lahko postane tarča neenakopravnega obravnavanja zaradi svojih osebnih okoliščin. V primeru spola so ženske še vedno bolj izpostavljene diskriminaciji kot moški. Med bolj ranljive skupine štejemo tudi starejše ljudi, ki so lahko diskriminirani na osnovi svojega zdravstvenega stanja kot tudi let. V bolj zavrnjene, s strani družbe, sodijo tudi invalidi ali ostale osebe z določenimi zdravstvenimi omejitvami, predstavniki manjšin znotraj neke države, istospolno usmerjeni, nezaposleni (Kuhar, 2009; Kogovšek & Petković, 2007).

Zmotno je prepričanje, da diskriminacija negativno vpliva samo na posameznika, ki je neenako obravnavan. Deluje tudi na celotno družbo, jo kvari, povzroča neenakosti, odpira možnosti za nove oblike diskriminacije. Diskriminacija lahko preide v segregacijo, kar pomeni popolno ločevanje nekih skupin od družbe npr. naseljevanje manjšin v geta, ločevanje priseljenih otrok od drugih. Žrtve diskriminacije so odrinjene od družbe, kakršna koli oblika neenakega obravnavanja lahko poslabša zdravstveno stanje posameznika in vodi k psihološkim boleznim, depresiji, v skrajnem primeru tudi k samomoru (Kogovšek & Petković, 2007).

2 POLOŽAJ ŽENSK V POSLOVNEM SVETU

2.1 Zaposlenost in brezposelnost žensk

Proces zaposlovanja žensk v razvitem svetu in tudi Sloveniji narašča že od druge svetovne vojne, ko je bilo zaposlenih manj kot ena tretjina žensk. Ampak kljub temu je še vedno večja stopnja brezposelnih žensk kot stopnja brezposelnih moških. Poleg tega so moški še vedno številčnejši v managementu kot ženske. Ker je vedno več žensk na trgu delovne sile, se pojavljajo večje razlike med spoloma (Skaggs, Stainback, & Duncan 2012).

Kot je razvidno iz Tabele 1, podatki Statističnega urada Republike Slovenije (v nadaljevanju SURS) kažejo, da je stopnja registrirane brezposelnosti v letu 2016 nižja kot v letu 2015, ampak vseeno je več brezposelnih žensk kot brezposelnih moških. Na stopnjo delovne aktivnosti žensk vpliva veliko dejavnikov, eni izmed najpomembnejših so: stopnja izobrazbe, število otrok, starost, drugi osebni razlogi. V zadnjih nekaj letih je večina žensk zaposlenih za določen delovni čas. Delodajalci predvidevajo, da se bodo ženske odločile za družino in otroke, kar pomeni odsotnost z dela. Delodajalec v primeru nosečnosti pogodbe za določen čas velikokrat ne podaljša. Odsotnost žensk zaradi porodniškega in bolniškega dopusta sta postala v očeh delodajalcev nepotreben strošek, ki se mu izognejo tako, da zaposlijo moške (Karkoulian, Srour, & Sinan, 2016).

Tabela 1: Stopnja registrirane brezposelnosti po spolu v letih 2011–2016

Leto	Registrski podatki (v odstotkih)	
	moški	ženske
2010	10,1	11,6
2011	11,4	12,4
2012	11,5	12,6
2013	12,5	13,8
2014	12,0	14,3
2015	11,1	13,7
2016	10,2	12,4

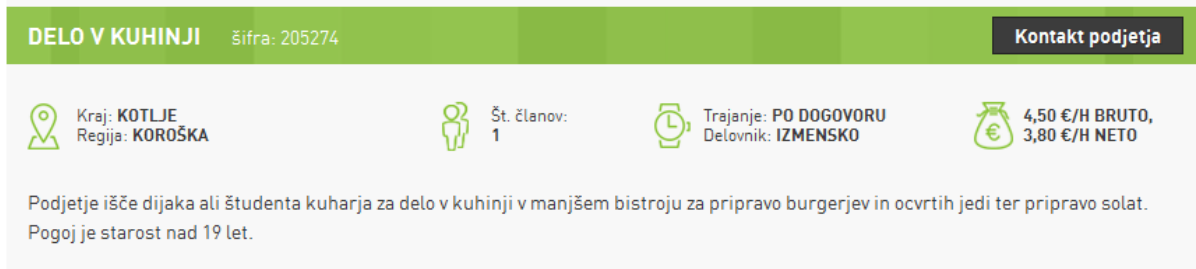
Vir: SURS, Stopnja registrirane brezposelnosti po spolu, Slovenija, letno, b.l.a.

2.2 Diskriminacija pri zaposlovanju

Težave se pojavijo že takrat, ko se pojavi prosto delovno mesto – pri razpisu je uporabljen le moški spol. Že tukaj si ženske premislijo, da bi sploh vložile prošnjo za zaposlitev (Greif, 2009). Na Sliki 1 je prikazan primer takšnega oglasa, ko je za lažja dela v kuhinji, kot je priprava solat in burgerjev, zahtevan moški spol (študent ali dijak). Takšna dela bi lahko opravljale tudi pripadnice ženskega spola. V 27. členu Zakona o delovnih razmerjih (Ur.l. RS, št. 21/2013, v nadaljevanju ZDR-1) je jasno določeno, da delodajalec pri objavi

prostega delovnega mesta ne sme izpostavljati preferenc glede spola, razen, če določen spol predstavlja bistven in odločilni pogoj za delo, kar v oglasu, prikazanem na Sliki 1, zagotovo ni.

Slika 1: Diskriminatoren oglas za študentsko delo



DELO V KUHINJI šifra: 205274 Kontakt podjetja

Kraj: **KOTLJE**
Regija: **KOROŠKA**

Št. članov: **1**

Trajanje: **PO DOGOVORU**
Delovnik: **IZMENSKO**

4,50 €/H BRUTO,
3,80 €/H NETO

Podjetje išče dijaka ali študenta kuharja za delo v kuhinji v manjšem bistroju za pripravo burgerjev in ocvrtih jedi ter pripravo solat. Pogoj je starost nad 19 let.

Vir: E-študentski servis, Prosta dela, 2016.

Naslednja zelo pomembna faza pri zaposlitvenem procesu je vsekakor razgovor. Na razgovoru pogosto posegajo v zasebnost kandidatke s postavljanjem vprašanj, ki niso povezane z delovnim mestom. Pri sklepanju zaposlitvene pogodbe naj ne bi smeli zahtevati podatkov o družinskem, zakonskem stanu, načrtovanju družine, vendar so ob današnjem pomanjkanju delovnih mest ženske primorane odgovoriti tudi na zelo zasebna vprašanja in sprejeti marsikatero pogoje, da lahko kandidirajo za določeno delovno mesto (Greif, 2009).

Ženske v zrelih letih so po navadi bolj diskriminirane glede starosti kot moški v zrelih letih. Velikokrat jih nočejo zaposliti, ker so po mnenju delodajalcev prestare za opravljanje del. Višja starost za delodajalca pomeni več možnosti za razvoj bolezni, čemur sledi bolniški dopust (Jyrkinen, 2014).

2.3 Razlike med plačami in ravnotežjem med delom in zasebnim življenjem po spolu

Razlike med plačami moških in žensk so še vedno aktualna tematika, vendar vsako razlikovanje plač ne pomeni diskriminacije. Na višino plače vplivajo različni dejavniki, kot so izobrazba, starost, delovne izkušnje, delovni čas. Treba je poudariti tudi, da vodilne položaje še vedno zavzema več moških kot žensk, zato so tudi plače moških v skoraj vseh dejavnostih višje kot plače žensk (Kiser, 2015).

133. člen ZDR-1 narekuje, da mora delodajalec za enako delo izplačati enako plačilo ne glede na spol. Ampak kljub zakonu statistike kažejo drugače. Ženske še vedno zaostajajo za moškimi tako v plačah kot na vodilnih položajih (Greif, 2009).

V Tabeli 2 prikazujem povprečne mesečne bruto plače po spolu v obdobju 2008–2015. Razvidno je, da imajo ženske za okoli 100 evrov (v nadaljevanju EUR) manjše bruto plače od moških. Eden izmed vzrokov za razlike v plačah so lahko preference delodajalcev nad moško delovno silo, mogoče so krivi tudi stereotipi, ki se pojavljajo skozi stoletja, in sicer, da je moški glava družine in da mora vzdrževati otroke in ženo ter služiti več denarja. Razlike lahko še vedno najdemo v tem tradicionalnem vrednotenju ženskih pravic (Furlan, 2006).

Tabela 2: Povprečna mesečna bruto plača v EUR po spolu v obdobju 2008–2015

Leto	Moški	Ženske
2008	1.474	1.368
2009	1.496	1.453
2010	1.564	1.506
2011	1.617	1.542
2012	1.639	1.555
2013	1.639	1.551
2014	1.678	1.589
2015	1.695	1.594

Vir: SURS, Povprečne mesečne bruto plače po dejavnosti, doseženi izobrazbi in spolu, Slovenija, letno, b.l.b.; SURS, Statopis 2016, str 25.

Potem se tukaj pokaže še problem vloge ženske v družinskem in zasebnem življenju (angl. Work–life balance, v nadaljevanju WLB). WLB je ravnovesje med poslovnim in zasebnim življenjem. WLB igra zelo pomembno vlogo v življenju zaposlenega, predvsem pri ženskah. Najti ravnovesje med poklicnimi in zasebnimi odgovornostmi lahko povzroča nenehen stres, tako v službi kot doma. To kasneje pripelje do konflikta, manjšega zadovoljstva. Zaposleni z boljšo usklajenostjo med družinskim in poslovnim življenjem bolje opravljajo svoje delo kot ostali, so bolj zadovoljni, imajo manj psihičnih težav ter niso podvrženi stresu. Organizacije in podjetja bi zato morala čim bolj promovirati, kako je dobra usklajenost zasebnega in poslovnega življenja pomembna ter temu posledično uvesti pravila, ki bodo WLB postavljala bolj v ospredje (Haar, Russo, Suñe, & Ollier-Malaterre, 2014).

Spremembe v svetu v zadnjih letih so povzročile, da vse več žensk vstopa na raznorazna poslovna področja, kar posledično zahteva usklajevanje z obeh strani, tako moških kot žensk. Ženske pa naj bi se srečevale z več izzivi na področju WLB kot moški, in sicer pomanjkanje časa, spolni predsodki v literaturah, ki ima žensko še vedno za glavno odgovorno osebo v družini ter da mora biti manj podvržena karieri. Mogoča ena redkih pozitivnih strani je to, da je večina managerjev in direktorjev bolj popustljivih do žensk v primeru bolezni otrok kot do moških (Karkoulian et al., 2016).

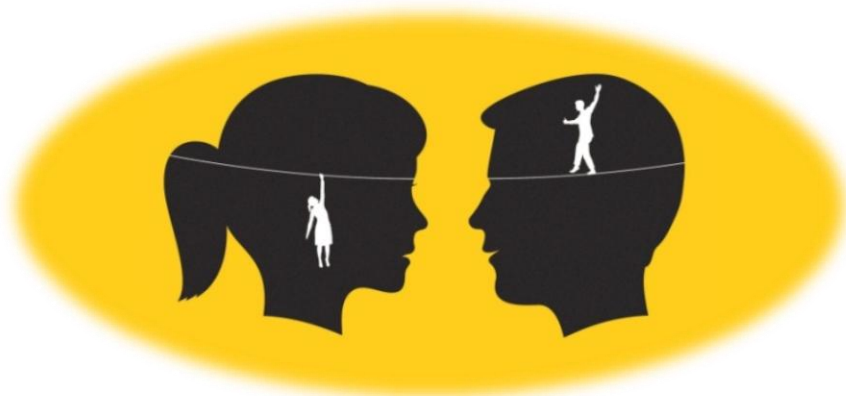
2.4 Izzivi in težave pri napredovanju

Problem diskriminacije se pojavlja tudi pri napredovanju. Ženske pridejo do srednje vodilnih položajev oziroma srednjega managementa, potem se napredek ustavi. Tukaj govorimo o učinku steklenega stropa. Število žensk v svetu narašča na vodilnih položajih, vendar so še vedno manj zastopane in prisotne v velikih podjetjih in korporacijah. Zelo malo jih je, ki premagajo sindrom steklenega stropa. Rezultati kažejo tudi, da so ženske velikokrat postavljene na višji položaj oziroma napredujejo, ko je podjetje v krizi ali izjemno tveganih situacijah. V svetu, kjer dominirajo moški, sprejmejo te visoke položaje zato, da se lahko dokažejo v vodstvu (Glass & Cook, 2016).

Ženske so preobremenjene z usklajevanjem delovnih in družinskih obveznosti, kar lahko po mnenju delodajalcev zmanjšuje delovno zavzetost. Velikokrat tudi partnerji žensk mislijo, da bodo otroci trpeli, če bo njihova mama delala več ter bila bolj zaposlena. Še vedno velja mnenje, da če ženska zasluži več, lahko to v odnosu takoj pomeni težave. Posledično se zmanjšuje število rojstev in ženske se odločajo za otroke kasneje, ker breme odgovornosti v družini skoraj vedno pade na žensko (Kiser, 2015).

Na Sliki 2 je prikazano razmišljanje moških in žensk o lastni vrednosti in zaupanju vase. Moški naj bi imeli o sebi boljše mnenje kot ženske, se imeli za bolj pogumne, odločne, tekmovalne in dominantne ter naklonjene tveganju. Ženske imajo po navadi slabše razmišljanje o sebi in o svojih sposobnostih, so bolj plahe, manj naklonjene tveganju, bolj sodelovalne kot tekmovalne in predvsem zelo čustvene in občutljive. Poleg tega naj bi predsodki in kritike bolj negativno vplivali na ženske kot na moške (Evans, 2014).

Slika 2: Razlika med moškim in ženskim zaupanjem v lastne sposobnosti



Vir: K. Kay, & C. Shipman, The confidence gap, 2014.

Razmišljanje žensk naj bi se razlikovalo od razmišljanja moških. Moški naj bi imeli veliko boljše razmišljanje o sebi in naj se ne bi tako zelo obremenjevali kot ženske, zato z nekega drugega vidika ni niti čudno, da moški dosegajo boljše rezultate. Naj bi bili tudi mnenja, da so boljši vodje od žensk ter boljši politiki. In glede na to, da so moški še vedno vodilni v poslovnem svetu, po navadi zaposlujejo druge moške. Poleg tega se imajo moški za bolj samozavestne in tudi bolj verjamejo vase. Za vsa ta prepričanja je na neki način kriva družba ter stare zgodovinske vloge, kam sodijo moški in kam ženske. Čeprav se je v zadnjih nekaj letih veliko stvari spremenilo v boljšo smer za ženske, še vedno obstajajo razlike med spoloma (Furlan, 2006).

2.5 Splošni stereotipi o ženskah

Ženske naj bi imele po raziskavah enako dobre vodstvene sposobnosti kot moški, tudi v izobraževalnem procesu so precej bolj uspešne. Ampak kljub vsemu so še vedno v ozadju in ne dosegajo tako visokih položajev kot moški. Eden izmed razlogov za to so vsekakor stereotipi, ki letijo na račun žensk. Ženske naj bi imele bolj demokratičen in mil stil vodenja, medtem ko naj bi moški bili bolj avtoritativni, kar po mnenju mnogih bolj ustreza vodstvenim položajem. Vendar ni nujno vedno tako. Čustvena inteligenca, razumevanje, povezovalne lastnosti naj bi bile dandanes boljše karakteristike za dobrega vodjo. Te karakteristike pa po navadi posedujejo bolj ženske kot moški (Manzanera-Román & Brändle, 2016).

Veliko nadrejenih ima ženske za bolj čustvene, manj ambiciozne, neodločne. Moški so po mnenju mnogih čustveno stabilnejši, odločnejši, bolj ambiciozni. Po drugi strani pa ženske, ki imajo visoke ambicije, označujejo za trde in hladne. Pripadnice nežnejšega spola naj bi imele drugačne vodstvene stile in prijeme kot moški. Od žensk se pričakuje, da bodo ženstvene, prijazne, popustljive, ampak po drugi strani pričakujejo tudi, da se zgledujejo po moških ter posnemajo njihov stil vodenja in so bolj trde, neizprosne ter avtoritativne. Več kot očitno je, da so ženske vedno v nekem precepu, kako in na kakšen način doseči priznanje ter odobravanje. Vendar ključ rešitve ni v posnemanju moških, ampak v zaupanju v svoje lastne sposobnosti. Tudi moški imajo svoje slabosti, sploh pa skoraj nobena oseba ne poseduje vseh karakteristik za popolnega vodjo (Baker, 2014).

Razlog, zakaj se ženske manj rade izpostavijo in pokažejo svetu svoje ideje, tiči tudi v teh starih teorijah, da so ženske bolj odgovorne za družino. Da s tem, ko postavi kariero na prvo mesto, ogrozi družinsko življenje, predvsem otroke. Ko pa se moški odloči, da postavi kariero na prvo mesto, je to nekaj dobrega, učinkovitega ter koristnega za družino. Dokazano je, da so ženske in moški še vedno zelo različno obravnavani s strani družbe (Dalborg & Wincent, 2015).

2.6 Nadlegovanje na delovnem mestu

Po mnenju mnogih je najpogostejša oblika diskriminacije nadlegovanje na delovnem mestu. Ne samo, da nadlegovanje negativno vpliva na žrtev le-tega, ampak tudi na podjetje, v katerem se je to zgodilo. Ena najbolj razširjenih oblik nadlegovanja je spolno nadlegovanje. Rezultati kažejo, da je več kot polovica žensk utrpela neko od oblik nadlegovanja. To so predvsem ženske, stare med 26 in 39 let. Vse to vodi v nezadovoljstvo na delovnem mestu ter tudi manjšo delovno učinkovitost. Predvsem spolno nadlegovanje lahko negativno vpliva na počutje posameznice. Ženske naj bi bile kot šibkejši spol bolj izpostavljene spolnemu nadlegovanju kot moški (Hutagalung & Ishak, 2012).

7. člen ZDR-1 prepoveduje spolno in kakršno koli drugo nadlegovanje na delovnem mestu. Ampak kljub vsem zakonom v Sloveniji in po svetu ter nenehni medijski prisotnosti in ozaveščanju je predvsem spolnega nadlegovanja še vedno preveč. V 282 primerih je skoraj vedno tarča ženska, nadlegovalec pa moški. Moških žrtev naj bi bilo samo okoli 8 %, vse ostalo naj bi bile ženske. Ženske, ki so utrpelye spolno nadlegovanje, so ga definirale kot nezaželena dotikanja, nespodobne ter nezaželene ponudbe in povabila, neprimerni komentarji na račun zunanjšega videza. Večinoma ženske utrpijo nadlegovanje s strani sodelavcev ali nadrejenih. Težave, ki jih pri tem lahko občutijo, so strah, depresija, stres, razdražljivost. Na koncu se veliko žensk odloči, da zamenja delovno mesto (McDonald & Charlesworth, 2013).

Podjetja so tista, ki bi morala zagotoviti večjo varnost ter boljše počutje zaposlenih ter poskušati preprečiti kakršne koli oblike nadlegovanja. Ustvariti morajo zaposlenim prijazno in varno okolje z dobrim nadzorom nadrejenih. V primeru nadlegovanja pa bi morali vodilni v podjetju takoj ukrepati ter opozoriti nadlegovalca na posledice ter ga ob ponovnem poskusu nadlegovanja odpustiti. Bilo bi tudi zelo dobro, če bi podjetja začela zaposlovati psihologe, ki bi tiste, ki se jim je to zgodilo, spodbujali, da spregovorijo ter jim pomagali (Greif, 2009).

3 ŽENSKÉ V PODJETNIŠTVU

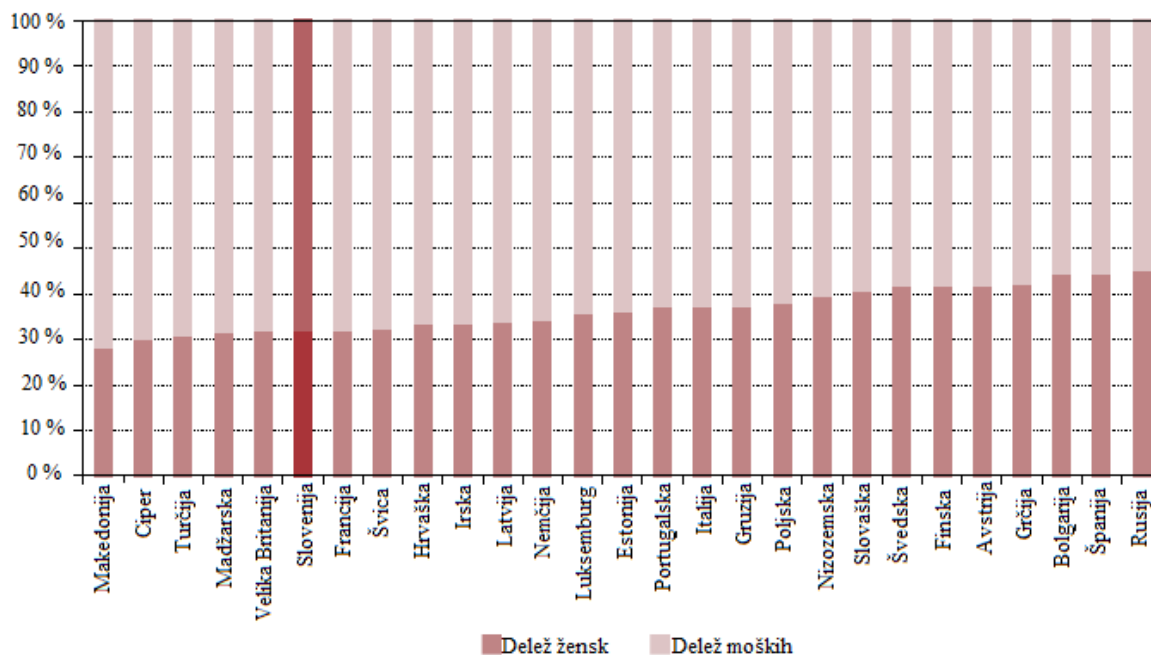
3.1 Stanje v Evropi in Sloveniji

Podjetništvo ima dandanes zelo veliko vlogo v svetovnem razvoju ekonomije. Čeprav je včasih veljalo, da moški dominirajo, se je v zadnjih letih to spremenilo. Skoraj 42 % podjetnic na svetu je žensk (De Vita, Mari, & Poggesi, 2013). Kakšno pa je stanje v Evropi in Sloveniji?

Na Sliki 3 je prikazan delež moških in žensk v zgodnjem podjetništvu v proučevanih evropskih državah. Največ zgodnje podjetniško aktivnih žensk je bilo v Rusiji (44,99 %),

Španiji (44,51 %), Bolgariji (44,47 %) in Grčiji (42,05 %). Najmanj novih podjetnic so imele Makedonija, Ciper in Turčija. Slovenija je tudi pod povprečjem, in sicer je na 22. mestu med 27 evropskimi državami.

Slika 3: Zgodnja podjetniška aktivnost med moškimi in ženskami v proučevanih evropskih državah (v %)

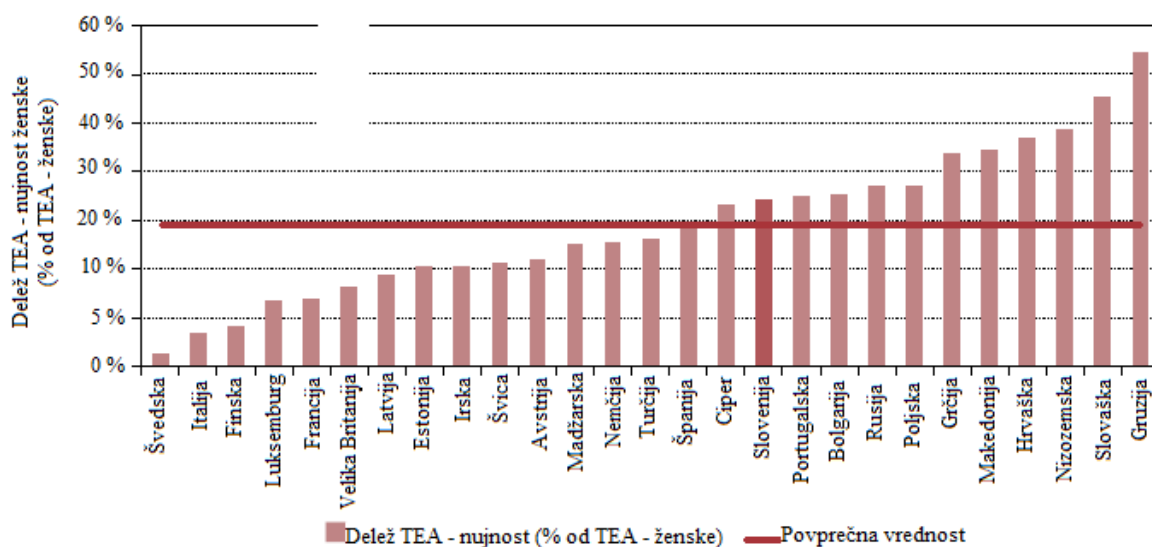


Vir: M. Rebernik et al., *Dinamika podjetniškega potenciala: GEM Slovenija, 2016*, str. 112, slika 5.10.

V Sloveniji se je v letu 2016 povečal delež nastajajočih in novih podjetij v najmlajši starostni skupini (18–24 let), podjetniške aktivnosti najstarejših starostnih skupin upadajo (od 55 do 64 let). Po spolu je delež žensk, v primerjavi z moškimi, manjši. Moški so po navadi bolj aktivni v podjetništvu kot ženske in tudi bolj zgodaj začnejo razmišljati o podjetništvu. Najpogostejša starost vstopa na podjetniško pot pri obeh spolih je med 18. in 34. letom (Rebernik et al., 2016).

Na Sliki 4 je prikazano, zakaj se posameznice sploh odločajo za podjetništvo: ali zaradi priložnosti ali nuje? Povprečna vrednost podjetništva iz nuje v letu 2015 se je, v primerjavi z letom 2016, v Evropi povečala s 23,75 % na 24,95 %. Tudi v Sloveniji se je delež podjetništva iz nuje v primeru z letom 2015 povečal, in sicer iz 24,91 % na 29,44 %, kar je 4,49 % več od evropskega povprečja. Najmanjši delež nastajajočih podjetnic iz nuje beležijo Švedska, Italija, Finska, Luksemburg in Francija. Toda zakaj se ženske sploh odločajo za podjetništvo iz nuje? Bodisi zaradi brezposelnosti, odpuščanj ter nezmožnosti napredovanja in nezadovoljstva v podjetjih in organizacijah (Heilman & Chen, 2003).

Slika 4: Zgodnja podjetniška aktivnost žensk zaradi nujnosti v proučevanih evropskih državah (v %)



Vir: M. Rebernik et al., *Dinamika podjetniškega potenciala: GEM Slovenija, 2016*, str. 113, slika 5.11.

3.2 Zakaj podjetništvo ter kakšni so izzivi?

Diplomsko delo, magistrsko delo ter doktorat niso več garancija za zaposlitev. Zato se mladi v današnjem času vse več odločajo za podjetništvo. Prva težava, ki se tukaj pojavi, je skoraj zagotovo denar. Finančna pomoč in začetni kapital sta v večini primerov zelo pomembna za nove posle in skoraj nujno potrebna za uresničitev idej podjetnika. Osebe, ki prihajajo iz podjetniških družin, naj bi bile bolj nagnjene k podjetništvu. Družinski kapital je lahko najboljši, vendar ni nujno tako. Imeti denar družine ne vpliva vedno dobro. Ker, če imajo prihodnji podjetniki družinski denar, se ne znajdejo, ne iščejo zunanjih virov pomoči in poslovnih partnerjev (Edelman, Manolova, Shirokova, & Tsukanova, 2016).

Podpora družinskih članov igra dandanes veliko vlogo v odločitvi posameznika, da gre korak naprej in poskuša udejanjiti svoje ideje v neki nov posel. Moralna podpora družine lahko zelo vplije samozavest predvsem ženskam. Pomembna je predvsem emocionalna podpora, včasih tudi finančna. Ženske brez družinske podpore težje naredijo korak naprej proti uresnitvi svojih podjetniških ciljev v primerjavi z moškimi (Welsh, Kaciak & Thongpapanl, 2016).

V Tabeli 3 so prikazani deleži nastajajočih in ustaljenih podjetnic v obdobju od 2012–2016. Slovenija svoje rezultate, kar se tiče udeležnosti žensk na podjetniško področje, skoraj z vsakim letom izboljšuje, vendar še vedno zaostaja od evropskega povprečja. V letu 2016 je bila zopet povečana rast deleža zgodnje podjetniške aktivnosti žensk. Ampak kljub dobri tretjini novih in nastajajočih podjetnic Slovenija zaostaja za

drugimi evropskimi državami. Delež ustaljenih podjetnic se je leta 2016, v primerjavi z letom 2015, povečal za 0,42 %, toda še vedno ne dosega ravni iz leta 2014. Ženske so neizkoriščeni potencial v podjetništvu, zlasti zato, ker se jih velik delež odloča za podjetništvo iz nujnosti.

Tabela 3: Odstotek podjetnic v Sloveniji in proučevanih evropskih državah med vsemi podjetniki v obdobju 2012–2016

Odstotek podjetnic (izračunano netehtano povprečje)	Slovenija	Evropske države
Odstotek nastajajočih in novih podjetnic		
2012	24,28	33,17
2013	31,44	35,34
2014	33,90	35,74
2015	27,90	34,88
2016	31,84	36,50
Odstotek ustaljenih podjetnic		
2012	25,14	31,37
2013	26,88	31,55
2014	29,55	33,10
2015	26,73	33,40
2016	27,15	34,13

Vir: M. Rebernik et al., Dinamika podjetniškega potenciala: GEM Slovenija, 2016, str. 112, tabela 5.4.

Temeljno vprašanje tukaj je: zakaj se ženske kljub vsem oviram sploh odločijo odpreti podjetje in začeti svojo poslovno pot? Razlogov je več. Največkrat se ženske odločajo za podjetništvo zaradi lastne želje, da ustvarijo nekaj novega in s tem tudi nekaj dosežejo. Potem so tukaj še osebna rast, neodvisnost, nezadovoljstvo v službi, večja fleksibilnost na samostojni poti, nekaterim pa se enostavno ponudi priložnost in jo zagrabijo ali pa imajo neke talente, ki jih tudi kasneje uveljavijo. Vsekakor je pomemben dejavnik ekonomska rast in z njo dobiček. Nekatere izmed njih se odločijo za samostojno pot tudi zaradi lažjega usklajevanja med delom in družino ter večjega priznanja (Rey-Marti, Tur Porcar, & Mas-Tur, 2015).

Vsekakor pa se tudi tukaj pojavijo izzivi in težave. Velikokrat, ko se ženska odloči za podjetništvo, je po navadi na začetku vedno sama. Skratka, ženske se nimajo na koga zanesti, ker nimajo denarja, da bi zaposlile še nekoga. Vse zadeve, ki se pojavijo, morajo reševati same, kar se kaže v pomanjkanju časa, še posebej, če jim posel uspe in dobijo sčasoma veliko strank. Večkrat tudi dvomijo o sebi, da bi jim lahko uspelo ter da se bo posel razvil in da bodo od tega lahko živele. Dostikrat se tudi zgodi, da so finance oziroma pomanjkanje denarja razlog, da ženske ne ustanovijo svojega podjetja, kljub temu da si to želijo. Nekatere posameznice nimajo dovolj podpore od družine in prijateljev ter posledično tudi mislijo, da nimajo dovolj znanja in izkušenj, da bi začele svojo pot (Xavier, Ahmad, Mohd Nor, & Yusof, 2012).

Pri podjetništvu je treba tudi tvegati, kar se veliko žensk boji. Strah jih je pritiska družbe, da ne bi uspele ter tudi, da niso dovolj sposobne ali da nimajo dovolj ustreznih kvalifikacij, kot so izobrazba, izkušnje ipd. Motivacija in samozavest imata največji vpliv za kreiranje novih poslovnih idej. Ženske naj bi bile znane po tem, da so manj naklonjene tveganju kot moški in se tudi zaradi tega raje ne odločijo za odprtje podjetja (Dalborg & Wincent, 2015).

3.3 Diskriminacija in predsodki v podjetništvu

Za podjetništvo se ženske velikokrat odločajo zaradi nezadovoljstva na delovnem mestu, diskriminacije v organizacijah, nezmožnosti napredovanja itd. Večkrat mislijo, da je podjetništvo izhod na boljše, vendar ni vedno tako. Dokler bodo stereotipi prisotni, se stvari ne bodo bistveno izboljšale. Veliko posameznikov je namreč izrazilo, da bi si za šefa raje želeli moškega kot žensko. Ker ženske veljajo za nezanesljive vodje, so jim tudi zunanji viri financiranja ter poslovni partnerji manj naklonjeni kot moškim. Podjetniki naj bi dobili celo več kredita kot podjetnice (Heilman & Chen, 2003).

V iskanju profesionalne kariere še vedno obstajajo predsodki, kakšni posli so primerni za ženske in kakšni za moške. Ženske naj ne bi vstopale v poklice, ki so moški (npr. inženiring, strojništvo, avtomobilizem). Vse te stvari so mišljene za moške in ženske naj bi težko uspele v njih. Ženske naj bi veljale za bolj intuitivne, ustvarjalne, previdne, čustvene, imele več empatije v primerjavi z moškimi in bi bilo zanje boljše, da si iščejo poslovne priložnosti, ki so bolj primerne za nežnejši spol (García Escribano & Belén Fernández Casado, 2016).

Pripadnice nežnejšega spola se morajo včasih pretvarjati, da so nekaj, kar niso in zavzeti moške lastnosti in načine vodenja, ko se odločajo za podjetništvo. Tukaj zopet govorimo o stereotipih družbe, da je moški boljši vodja in podjetnik ter da ženske niso dovolj tekmovalne in samoiniciativne, da bi se lahko kosale z moškimi. Moški naj bi imeli vse bolj pod nadzorom, bili bolj neodvisni ter orientirani samo na dosežke, kar posledično vodi do večjega uspeha. Torej, če ženske ne usvojijo moških norm, so avtomatsko označene kot slabe podjetnice (Female entrepreneurs do it differently, 2013).

Včasih ženske na neki način diskriminirajo tudi same sebe in podležejo ukoreninjenim pravilom družbe, da nimajo dobrih idej ter da je podjetništvo moški svet in se v njem ne bodo najbolje znašle. Raziskave kažejo, da v Evropski uniji samo ena tretjina žensk meni, da imajo dovolj spretnosti in znanja, da odprejo svoje podjetje. Moški so veliko bolj prepričani o svojih zmožnostih. Kar 49 % moških verjame v svoje sposobnosti, zato jih je posledično več v podjetništvu (Rebernik et al., 2016).

Zelo pogosto se podjetnice srečujejo tudi z nadlegovanjem. Nadlegovanje na delovnem mestu se ne dogaja samo v večjih podjetjih in organizacijah, ampak tudi v samostojnem podjetništvu. Veliko je zgodb žensk, ki so utrpеле spolno nadlegovanje s strani strank. Čeprav je veliko manj podjetnic utrpelo nadlegovanje v primerjavi z zaposlenimi ženskami, problematika še vedno obstaja. Velikokrat se posameznice, ki so bile žrtve nadlegovanja, bojijo, kaj se bo zgodilo v bližnji prihodnosti. Sploh, če so popolnoma same v svojem podjetju, se ne počutijo dovolj varne in jih je strah, kar lahko posledično pripelje do velikega stresa in s tem večje neuspešnosti (Vossenberga, 2013).

Ženske so skozi čas vedno bile bolj posvečene družinskemu življenju in velikokrat so prav one tiste, ki morajo omejiti svoje obveznosti zaradi družinskih. Raziskave kažejo, da se ženske, ki imajo družino, možnosti za podjetništvo znižajo za 33,1 %, medtem ko je to pri moškem samo 2,4 %. To ženske zopet postavlja v slabši in bolj podrejen položaj, ker se morajo vedno žrtvovati za dobro družino in že to jih lahko odvrne, da odprejo svoje podjetje. Kljub temu da ženske naraščajo v profesionalnem svetu in podjetništvu, se moški še vedno ne vključujejo toliko v skrbi za družino in otroke. In tudi tukaj nastane težava. Zato so ženske še vedno bolj obremenjene ter izčrpane in lahko bi se reklo, da imajo dve službi (García Escribano & Belén Fernández Casado, 2016).

4 EMPIRIČNI DEL – RAZISKAVA O DISKRIMINACIJI ŽENSK

4.1 Namen, cilji in raziskovalna vprašanja

Namen zaključne strokovne naloge je čim bolj predstaviti položaj žensk v poslovnem svetu in ugotoviti, ali so se ženske srečale ali bile priča nepravičnemu obravnavanju oziroma diskriminaciji na delovnem mestu. Poleg tega sem analizirala, s kakšnimi ovirami so se ženske srečale na svoji poslovni poti ter kakšne možnosti so imele oziroma imajo za napredovanje in boljšo plačo ter ali so bile kdaj podvržene mobingu in nadlegovanju s strani sodelavcev ali nadrejenih.

Cilj zaključne strokovne naloge je predvsem čim bolj prikazati problematiko diskriminacije žensk v poslovnem svetu. Na tej osnovi nameravam raziskati temeljno raziskovalno vprašanje, ali je kljub boju proti diskriminaciji žensk v poslovnem svetu ta še vedno zelo prisotna tako, kot so še vedno prisotne razlike in neenakosti med spoloma predvsem, kar se tiče usklajevanja zasebnih in poslovnih obveznosti.

Za raziskavo sem si zastavila pet raziskovalnih vprašanj:

- Raziskovalno vprašanje št. 1: Ali so bile intervjuvane ženske na delovnem mestu velikokrat diskriminirane?
- Raziskovalno vprašanje št. 2: Ali so intervjuvane ženske mnenja, da je morebitna nosečnost ena izmed največjih ovir pri zaposlovanju?

- Raziskovalno vprašanje št. 3: Ali intervjuvane ženske menijo, da se moški bolje znajdejo v poslovnem svetu, ali so to samo stereotipi?
- Raziskovalno vprašanje št. 4: Ali intervjuvane ženske menijo, da bi bile manj podvržene negativnemu obravnavanju, če bi bolj poznale zakonodajo in svoje pravice?
- Raziskovalno vprašanje št. 5: Ali so intervjuvane ženske mnenja, da se nežnejši spol ne odloča za podjetništvo predvsem zaradi financ in skrbi za družino?

4.2 Opis raziskave in zbiranja podatkov

Raziskavo sem izvedla s pomočjo intervjuja (Priloga 1). Intervju spada med kvalitativne metode pridobivanja podatkov. Sama sem se odločila za najpogostejšo obliko intervjuja, to je delno strukturiran intervju. Vprašanja pri takem intervjuju so predvsem odprtega tipa, lahko so vnaprej zapisana. S tem tipom intervjuja lažje ugotovimo, kje imajo ljudje težave in kako gledajo nanje. Približamo se jim tudi bolj na osebni ravni in tako dobimo bolj spontane, konkretne ter odkrivajoče odgovore (Kordeš & Smrdu, 2015).

Sama sem naredila intervjuje s trinajstimi ženskami, od tega je bila ena ženska brezposelna, pet jih je bilo samozaposlenih, pet zaposlenih ter dve študentki. Intervju je trajal v povprečju 19 minut. Intervjuje sem opravljala v juniju in juliju 2017. Šest intervjujev sem naredila v Ljubljani, tri v Mengšu, tri v Domžalah in enega v Trzinu. V vzorec sem vzela mlade ženske. Najmlajša je imela 23 let, najstarejša 38 let. Osem žensk je imelo zaključeno srednješolsko poklicno izobrazbo, ostalih pet pa visokošolsko izobrazbo. Vprašanja v intervjuju so bila odprtega tipa, ker je šlo za zelo osebne teme in prav zaradi teh osebnih izpovedi so intervjuji anonimni.

Na začetku intervjuja sem jih najprej vprašala o starosti, izobrazbi, zakonskem stanu in številu otrok. Nato sem nadaljevala z vprašanji na temo zaposlitev. Zanimalo me je, na koliko razgovorih za zaposlitev so bile in ali so jih delodajalci spraševali o osebnih podatkih, ali so jim postavili kakšne pogoje za zaposlitev. Vprašala sem jih tudi, kakšne so po njihovem mnenju največje ovire žensk pri zaposlovanju in o tem, ali smo ženske na področju zaposlovanja premalo varovane. Nato je sledil niz vprašanj, ki je bil vezan na bolj občutljive teme in njihove izkušnje z mobingom in nadlegovanjem na delovnem mestu. Pri vprašanjih sem se dotaknila tudi teme o stereotipih glede moških in ženskih vlog. Hotela sem izvedeti, ali menijo, da se moški bolje znajdejo v poslovnem svetu, ali so to samo stereotipi. Pri samozaposlenih ženskah sem hotela izvedeti, zakaj so se odločile za podjetništvo in ali se po njihovem mnenju ženske danes premalo odločamo za samostojno poslovno pot.

4.3 Rezultati raziskave

Raziskovalno vprašanje št. 1: Ali so bile intervjuvane ženske na delovnem mestu velikokrat diskriminirane? V raziskavo je bilo vključenih trinajst žensk. Med njimi je samo ena, ki ni bila negativno obravnavana. Vseh ostalih dvanajst je bilo vsaj enkrat diskriminiranih, pri nekaterih se je to zgodilo več kot enkrat. Skoraj pri vseh je šlo za mobing, pri nekaterih tudi za nadlegovanje. Pri intervjuvankah, ki so bile samozaposlene in študentke, je šlo predvsem za nadlegovanje ali mobing s strani strank, pri zaposlenih ženskah pa predvsem za diskriminacijo s strani nadrejenih ali sodelavcev.

Intervjuvanka št. 3 je nadlegovanje kot promotorka doživela velikokrat. Stranke so jo vabile na zmenek, tudi sodelavci. Enkrat je šla neka stranka celo tako daleč z nespodobnimi besedami in ponudbami, da je morala reči varnostniku naj ukrepa. Pri intervjuvanki št. 12 je šlo za nadlegovanje s strani sodelavca. Velikokrat je bila deležna nekih neprimernih ter nespodobnih opazk in vedno je hodil za njo. Na srečo je potem našel neko drugo delovno mesto. Intervjuvanka št. 11 je imela tudi slabo izkušnjo s sodelavcem, ki ji ni bil všeč in mu je dala to tudi jasno vedeti, ampak je vseeno še kar hodil okoli nje in jo vabil ven.

Tukaj se pojavi predvsem vprašanje, zakaj ženske glede tega ne ukrepajo oziroma ne povejo nadrejenemu? Intervjuvanka št. 12 je rekla, da je pomislila, da bi povedala nadrejenemu, vendar jo je bilo strah, da bo sodelavec obrnil zgodbo proti njej in rekel, da ga je ona izzivala. Intervjuvanka št. 3 pa pravi, da velikokrat pomisli, da bi začela iskati novo delovno mesto, ko se kaj takega zgodi in da se ne vidi dolgoročno v promotorstvu.

Pri intervjuvanki št. 6 se tako mobing kot diskriminacija pogosto dogajata, saj namreč dela kot natakarica v gostinskem lokalu. Pravi, da so predvsem moški, ko so malo vinjeni, takoj bolj pogumni in jih začnejo osvajati, njene sodelavke so se tudi dotikali in ji govorili neke neprimerne vulgarne opazke na račun videza. Sama je mnenja, da so ženske v gostinstvu veliko bolj izpostavljene nadlegovanju kot moški. Moškim natakarjem si ne upajo kaj dosti reči. Intervjuvanka št. 5, ki je lastnica gostinskega lokala, je tudi že dobila nespodobne ponudbe od vinjenih moških. Rekla je, da ko se napijejo, znajo biti tudi žaljivi.

Pri podjetnicah, ki sem jih intervjuvala, je šlo vedno za negativno obravnavanje s strani strank. Npr. intervjuvanka št. 7, ki ima svoj frizerski salon, je rekla, da jo je neka stranka nadrla in žalila vpričo ostalih, tudi plačati ni hotela. Nato jo je čez nekaj časa zopet klicala ter se sprenevedala glede tega, kar se je zgodilo. Pri intervjuvanki št. 8 je šlo tudi za žaljenje in vpitje s strani stranke.

Intervjuvanka št. 4, ki je kozmetičarka, je tudi doživela nadlegovanje s strani moškega. Izvajala je masažo, ko ji je stranka (moški) rekla, da naj ga zmasira po intimnih predelih.

Nato je izrekel še nekaj neprimernih besed. Takrat jo je bilo zelo strah. Rekla mu je samo, da naj se kar obleče in da sta zaključila. Sama pravi, da se je pogovarjala tudi z drugimi kozmetičarkami in maserkami ter da jih je dosti reklo, da so tudi že doživele podobno nadlegovanje.

Kar se tiče vrst diskriminacije, se ženske najbolj srečujejo z mobingom. To potrjuje tudi primer intervjuvanke št. 1, ki jo je nadrejena ponižala, žalila ter vpila nanjo vpricho drugih sodelavcev. Obtožila jo je za nekaj, česar ni naredila. To se je intervjuvanki št. 1 zgodilo dvakrat in v obeh primerih ni bila kriva. Ko je njena šefica izvedela, da ni njena krivda, se ni niti opravičila. Pri intervjuvankah št. 2 in št. 13 je šlo tudi za žaljenje s strani nadrejenih.

Mobing se v podjetju, kjer dela intervjuvanka št. 10, dogaja vsakodnevno. Sama trdi, da je bilo v njihovem kolektivu že več primerov negativnega obravnavanja. Zgodilo se je tudi, da jih je njihov nadzornik brcal v stole in jih tako priganjal k delu. Dotikal se je njihovih stvari. Poleg tega pa ji je šef dal obveznosti, ki se ne tičejo njenega delovnega mesta in njenih pogodbenih obveznosti.

Večina intervjuvank navaja padec motivacije za delo kot posledico neprimerne obravnavanja. Rekle so tudi, da so po negativni izkušnji razmišljale o tem, da začnejo iskati novo delovno mesto. Intervjuvanka št. 1 trdi, da se je počutila ponižano in da je situacija zelo negativno vplivala na njeno motivacijo pri delu. Pravi, da bi bilo lepo od nadrejene, če bi se vsaj opravičila. Tudi intervjuvanka št. 2 je s težavo hodila v službo, vedno je imela po tem neki neprijeten občutek.

Intervjuvanka št. 9 je edina ženska, ki za zdaj še ni bila na noben način diskriminirana. Vendar je to mogoče tudi zaradi tega, ker je med intervjuvankami najmlajša (23 let) in se je tudi zelo mlada odločila za samostojno poslovno pot. Rezultati so pokazali, da so zaposlene ženske in študentke veliko bolj podvržene diskriminaciji kot samostojne podjetnice. Samo pri eni samozaposleni, in sicer intervjuvanki št. 5, se je neprimerno obravnavanje zgodilo več kot enkrat.

Raziskovalno vprašanje št. 2: Ali so intervjuvane ženske mnenja, da je morebitna nosečnost ena izmed največjih ovir pri zaposlovanju? Večina intervjuvank je mnenja, da je morebitna nosečnost lahko ovira pri zaposlovanju. Intervjuvanka št. 8 pravi, da pozna žensko, ki so jo odpustili, ko so zvedeli, da je noseča. Težava pri zaposlitvah se pojavi predvsem pri pogodbah za določen čas. Intervjuvanka št. 13 je mnenja, da ženske v današnjem času ne morejo tvegati, da bi zanosile. Sploh na začetku, če dobijo pogodbo samo za določen čas. Večini delodajalcem ni najbolj po godu, da ženska zanosi. Sploh, če je v podjetju veliko dela.

Mogoče morebitna nosečnost ne vpliva toliko na samo pridobitev delovnega mesta kot na podaljšanje pogodbe. Dostikrat je slišati od drugih, da pogodb, ki so bile sklenjene za

določen čas, v primeru nosečnosti niso podaljšali (intervjuvanka št. 12). Potem se tukaj pojavi problem starosti žensk nad 25 let. Vsi pričakujejo, da bo ženska nad 25 let slej ko prej imela otroka (intervjuvanka št. 11).

Intervjuvanko št. 1 so na razgovoru vprašali, ali ima otroke. Sama je mnenja, da če bi takrat že imela otroke, bi po vsej verjetnosti zaposlili nekoga drugega. Kmalu bo stara 28 let. Pravi, da če bi sedaj začela iskati službo je skoraj zagotovo nikjer ne bi dobila. Po vsej verjetnosti bi si mislili, da bo pri tej starosti kmalu začela načrtovati družino.

Nekatere izmed njih pa menijo, da so pri zaposlovanju žensk prisotne tudi druge ovire. Intervjuvanka št. 5 je prepričana, da to ni samo nosečnost. Ženske pri nekaterih poklicih enostavno ne pridejo v poštev, npr. v gradbeništvu ali strojništvu. V družbi ni normalno, če žensko zanimajo moški poklici. Intervjuvanki št. 10 in št. 12 se tudi strinjata s tem, da imajo moški večjo izbiro delovnih mest. Lahko so strojniki, avtomehaniki, inženirji. Ženske za take poklice ne bodo vzeli.

Intervjuvanka št. 11 meni, da je danes težava tudi v tem, ker je lažje dobiti študentsko delo kot pa redno zaposlitev. Skoraj vsem se danes bolj splačajo študentje, ker z njimi ni obveznosti, ni jim treba plačati dodatkov za prehrano, letnega in bolniškega dopusta. Trdi, da je neomejeno študentsko delo tudi neki razlog za vse manj zaposlovanja.

Raziskovalno vprašanje št. 3: Ali intervjuvane ženske menijo, da se moški bolje znajdejo v poslovnem svetu, ali so to samo stereotipi? Pri tem vprašanju so bila mnenja kar deljena. Večina se delno strinja z odgovorom, kar nekaj jih je takih, ki pravijo, da so to samo stereotipi. So pa tudi tiste, ki se s trditvijo čisto strinjajo.

Intervjuvanka št. 1 je mnenja, da to niso zgolj stereotipi. Moški si upajo predvsem bolj tvegati. Ženske vedno iščejo neko zagotovljeno pot. Na primer, če dobijo službo za nedoločen čas, vztrajajo pri tem, tudi če so nesrečne. Ne upajo si tvegati in iskati novih priložnosti. Moški, če s čim niso zadovoljni, ne vztrajajo. Podobnega mnenja je tudi intervjuvanka št. 4. Po njenem mnenju ženske preveč razmišljajo in si ne upajo tako tvegati kot moški. Preveč tehtajo o tem, ali je neka odločitev dobra ali ne in na koncu ne naredijo nič. Misli, da so moški bolj spontani, bolj si upajo tvegati.

Intervjuvanka št. 3 se delno strinja s tem. Sama ima stališče, da se znajo moški bolj postaviti zase kot ženske. Ženske vedno živijo v nekem strahu in preveč razmišljajo, kar pa moški ne. Po drugi strani pa obstajajo tudi ženske, ki imajo veliko karakternih lastnosti, ki bi jih bolj pripisali moškim, ampak teh je bolj malo. Po navadi je v podjetjih veliko več moških na višjih delovnih mestih kot pa žensk.

Intervjuvanka št. 6 je prepričana, da ni res, da se moški bolje znajdejo v poslovnem svetu. Trdi, da pozna kar nekaj žensk, ki so uspešne v podjetjih, kjer so zaposlene, ali so dobre samostojne podjetnice. Strinja pa se s tem, da se ženske premalokrat postavijo zase in če v nečem ne uspejo, jih to hitreje potre kot moške.

Pri ženskah se velikokrat pojavi tudi problem usklajevanja zasebnega in poslovnega življenja. Intervjuvanke št. 5, št. 10 in št. 11 menijo, da je ženskam težje usklajevati poslovne in zasebne obveznosti kot moškim. Moškim ni treba prati, kuhati ter skrbeti za družino. Od nekdanje je bila to bolj vloga žensk. Intervjuvanka št. 10 trdi, da smo ženske veliko bolj sposobne od moških, ampak se ne moremo popolnoma posvetiti samo karieri, moramo se posvečati tudi družini. Moški pa imajo več kot dovolj časa, da se ukvarjajo s poslovnim življenjem.

Isto stališče, kot intervjuvanka št. 10, zagovarja tudi intervjuvanka št. 8. Meni, da so ženske zelo sposobne. Delajo in hkrati skrbijo za družino. Moški imajo več časa, torej posledično lahko več delajo. Bolj se lahko posvetijo svoji karieri in sledijo svojim ambicijam. Sama pravi, da, kar se tiče karakternih lastnosti, ni razlik in so to samo stereotipi. Pa tudi samozavest ni povezana s spolom.

Intervjuvanka št. 4 je mnenja, da so to samo stereotipi. Veliko je žensk, ki so zelo uspešne v svojem poslu. Treba je imeti samo smisel in žilico za to, poleg tega pa tudi idejo in načrt. Se pa strinja, da ženske težje naredimo korak naprej. Intervjuvanka št. 7 je tudi mnenja, da so samo stereotipi. Po njenem mnenju je tako, da, kdor hoče, najde način, kdor pa ne, pa izgovor.

Intervjuvanka št. 6 je tudi mnenja, da gremo ženske težje iz svoje cone udobja kot moški. Če imamo službo za nedoločen čas, se sprijaznimo. So pa tudi moški, ki si ne upajo tvegati. Ni vedno odvisno samo od spola. Intervjuvanka št. 7 je tudi mnenja, da to ni stvar spola in samozavesti. Če te nekaj veseli in to rad delaš, se spleča tvegati. Se pa strinja s tem, da je največja težava začeti.

Raziskovalno vprašanje številka 4: Ali intervjuvane ženske menijo, da bi bile manj podvržene negativnemu obravnavanju, če bi bolj poznale zakonodajo in svoje pravice? Intervjuvanke št. 1, št. 7 in št. 10 so mnenja, da to vsekakor drži. Tako pa ženske ne poznajo svojih pravic in se težko branijo. Intervjuvanka št. 3 je bila deljenega mnenja, kar se tega tiče. Pravi, da se nadlegovanju zagotovo ne bi mogli izogniti. Tisti, ki se odloči, da bo nekoga nadlegoval, ga po vsej verjetnosti zakoni ne zanimajo niti se jih boji. Mogoče bi se le mobingu lahko bolj izognile, če bi poznale svoje pravice. Intervjuvanka št. 8 je mnenja, da v tistem trenutku, ko si sama žrtev negativnega obravnavanja, težko razmišljaš o zakonodaji in svojih pravicah. Poleg tega pa bodo vedno obstajali ljudje, ki bodo hoteli druge poniževati in zatirati, ne ozirajoč se na zakon.

Intervjuvanka št. 2 meni, da to ne bi ničesar spremenilo. Saj je težava v tem, da tudi, če bi poznale zakonodajo, bi bile verjetno tiho. Sploh, če je tisti, ki izvaja mobing nad nami, nadrejeni. Ne bi si želele izgubiti službe. Intervjuvanka št. 4 pravi, da poznavanje zakona v hierarhiji, kjer je nekdo močnejši od tebe, zelo malo koristi. Tisti, ki bo hotel diskriminirati nekoga, bo to naredil. Intervjuvanka št. 6, ki je natakarica v lokalni, pravi, da bi težko kaj spremenile. V gostinskih lokalih ne morejo narediti nič. Lahko samo pokličejo varnostnika, da vrže stranke ven iz lokala. V skrajnem primeru pokličejo policijo. Zakoni kaj dosti ne pomagajo, ko je nekdo popolnoma vinjen.

Intervjuvanka št. 11 pravi, da bi poznavanje svojih pravic mogoče pomagalo, če nadlegovalec ne bi poznal svojih pravic in izkoriščal vseh lukenj v zakonu, ki jih je dosti. Poznavanje zakonodaje lahko pomaga, ampak samo v primeru, ko se nadlegovalec na svoje pravice ne spozna dobro. Intervjuvanka št. 5 pa je mnenja, da samo poznavanje pravic in zakonov ni dovolj. Treba jih je znati uporabiti. Veliko je takih, ki se na pravne zadeve dobro spoznajo, ampak tega znanja ne znajo uporabiti, ali si ne upajo.

Vse intervjuvanke pa so istega mnenja, da je diskriminacija preprosto v krvi družbe in da je dodatni sklepi v zakonih ne bi preprečili.

Raziskovalno vprašanje št. 5: Ali so intervjuvane ženske mnenja, da se nežnejši spol ne odloča za podjetništvo predvsem zaradi financ in skrbi za družino. O tem vprašanju sem se pogovarjala s petimi samozaposlenimi ženskami. Vse menijo, da je finančni vidik zelo pomemben pri odločanju za samostojno podjetništvo.

Intervjuvanka št. 4 pravi, da je na začetku veliko razmišljala, kako bo zaradi otroka, vendar ima to srečo, da jo lahko čuva tašča. Ampak vsekakor je pomemben tudi finančni vidik. Sama je dobila pomoč od partnerja. Veliko je žensk, ki imajo dobre ideje, vendar, na žalost, premalo finančnih sredstev za ustanovitev. Dosti podjetnicam se tudi ne splača dajati najemnine za poslovni prostor, če ga potrebujejo.

S tem, da je pomanjkanje financ pri nekaterih podjetniških idejah lahko velika težava, se strinja tudi intervjuvanka št. 9. Po njenem mnenju za nekatere poslovne načrte predvsem mlade ženske potrebujejo več denarja in poslovni prostor. Lahko bi sicer poskusile zaprositi za posojilo, ampak ga po vsej verjetnosti ne bi dobile, sploh, če so nezaposlene. Sama trdi, da ima srečo, da lahko dela doma.

Intervjuvanka št. 5 je tudi mnenja, da, če si mlada in nimaš finančnih sredstev, težko ustanoviš podjetje. Poleg tega je še težje, če nimaš podpore od drugih ljudi, predvsem družine. Pravi, da je imela srečo, ker je lokal odprla s svojim možem in na ta način ni bila sama v poslu. Poleg tega je bilo potem vse lažje predvsem, kar se financ tiče.

Intervjuvanka št. 8 se tudi strinja s tem, da je finančni vidik zelo pomemben. Ampak meni tudi, da je podjetništvo vedno tveganje. Nikoli ne moreš biti stoddostno prepričana v to, da ti bo uspelo. Sama je prepričanja, da si dosti žensk ne upa tvegati in vložiti denar, ker se bojijo, da se jim vložek ne bo splačal in povrnil.

Včasih se ženske odločijo za podjetništvo, ko so v to na neki način primorane. Tak je bil primer intervjuvanke št. 7. Salon, v katerem je bila zaposlena kot frizerka, se je zaprl. Najprej je razmišljala, ali bi iskala zaposlitev, ampak se je na koncu odločila, da bo odprla svoje podjetje. Pri njej je bila družina na neki način celo odločilen dejavnik, ker je imela otroke, si preprosto ni mogla privoščiti, da bi predolgo časa iskala službo. Morala se je hitro znajti. Po njenih opažanjih danes mladi raje iščejo eno leto zaposlitev, kot da poskusijo sami.

4.4 Omejitve raziskave

Raziskava je bila narejena na podlagi majhnega vzorca, naredila sem intervjuje s trinajstimi ženskami. Verjetno bi se pri večjem vzorcu pokazale večje razlike v mnenjih. Ena izmed omejitev je tudi starost intervjuvank. Intervjuje sem opravila z mladimi ženskami, starimi od 23 do 38 let, kar pomeni, da na neki način najbolj občutljiva skupina žensk ni bila vključena. Starejše ženske imajo po navadi več delovnih let in s tem posledično lahko tudi več slabih izkušenj, predvsem zaradi starosti. Intervjuje sem opravljala v osrednji Sloveniji (Ljubljana, Domžale, Mengeš, Trzin). Predvidevam, da imajo ženske, ki živijo v drugih regijah ter kakšnih vaseh, zelo oddaljenih od mesta, veliko slabše pogoje za zaposlitev in delo kot ženske v osrednji Sloveniji.

SKLEP

Namen moje zaključne strokovne naloge je bil čim bolj predstaviti položaj žensk v poslovnem svetu in ugotoviti, ali so se ženske srečale z diskriminacijo. Predvsem sem hotela izvedeti, ali so doživele kakršno koli obliko mobinga ali nadlegovanja na delovnem mestu. Moj glavni cilj je bil dokazati, da je kljub boju proti diskriminaciji žensk v poslovnem svetu, ta še vedno prisotna. Zato sem naredila intervjuje s trinajstimi ženskami, poslušala zgodbe njihovih izkušenj in analizirala njihova mnenja. Rezultati so pokazali, da je diskriminacija žensk v poslovnem svetu več kot očitno še vedno velik problem.

Razlike in neenakosti med spoloma so še vedno prisotne, predvsem kar se tiče vloge v družbi. Raziskava je pokazala, da ženske težje usklajujejo poslovne in zasebne obveznosti. Morajo skrbeti tako za družino kot tudi za posel oziroma hoditi na delo. Poleg tega imajo moški veliko več izbire delovnih mest, saj ženske pri nekaterih poklicih odpadejo. Ženske v poslovnem svetu so velikokrat diskriminirane s strani strank, sodelavcev ali nadrejenih. Ugotovitve kažejo, da se kot najbolj pogosta oblika diskriminacije pojavlja mobing. Vsako

negativno obravnavanje slabo vpliva na nadaljnjo motivacijo do dela. Večina žensk pa je mnenja, da dodatni sklepi v zakonih ne bi kaj dosti pomagali. Vse se strinjajo s tem, da je diskriminacija preprosto v krvi družbe in da jo bo samo z zakonodajo težko odpraviti.

Menim, da bi se mogla celotna družba spremeniti, da bi se položaj lahko celovito izboljšal, kar pa je skoraj nemogoče. Vedno bodo obstajali ljudje, ki bodo hoteli diskriminirati druge. Ampak zagovarjam stališče, da bi morale prvi korak k izboljšanju narediti ženske same. Najprej glede stereotipnih vlog o tem, da mora večinoma ženska skrbeti za družino. Morale bi se bolj zavzemati za enakopravno delitev družinskih obveznosti. Za dodatno izboljšanje pa bi morala ukrepati tako podjetja kot tudi država. Menim, da bi morali delodajalci zmanjšati število zaposlitev za določen čas in v primeru diskriminacije takoj ukrepati ter povzročitelje ustrezno kaznovati. Država pa bi morala poskrbeti za večji nadzor nad podjetji.

LITERATURA IN VIRI

1. Baker, C. (2014). Stereotyping and women's roles in leadership positions. *Industrial and Commercial Training*, 46(6), 332–337.
2. Dalborg, Y. C., & Wincent, J. F. (2015). Risk perception matters: why women's passion may not lead to a business start-up. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 7(1), 87–104.
3. De Vita, L., Mari, M., & Poggesi, S. (2013). Women entrepreneurs in and from developing countries: Evidences from the literature. *European Management Journal*, 32(3), 451–460.
4. E-študentski servis. (b.l.). *Prosta dela*. Najdeno 15. junija 2016 na spletnem naslovu <https://www.studentski-servis.com/studenti/delo/prosta-dela>
5. Edelman, F. L., Manolova, T., Shirokova, G., & Tsukanova, T. (2016). The impact of family support on young entrepreneurs' start-up activities. *Journal of Business Venturing*, 31(4), 428–448.
6. Evans, D. P. (2014). Aspiring to leadership... A woman's world? *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 148, 543–550.
7. Female entrepreneurs do it differently. Do women feel pressured to accept male gender roles in order to succeed in business? (2013). *Strategic Direction*, 29(3), 23–25.
8. Furlan, N. (2006). *Manjkajoče rebro: ženska, religija in spolni stereotipi*. Koper: Univerza na Primorskem.
9. García Escribano, J. J., & Belén Fernández Casado, A. (2016). Construction of gender differences in the discourse of entrepreneurship. Psychobiological, cultural and familiar aspects. *Suma de negocios*, 7(15), 18–24.
10. Glass, C., & Cook, A. (2016). Leading at the top: Understanding women's challenges above the glass ceiling. *The Leadership Quarterly*, 27(1), 51–63.
11. Greif, T. (2009). *Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju. Smernice za delodajalce in sindikate*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
12. Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Mallaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373.
13. Heilman, E. M., & Chen, J. J. (2003). Entrepreneurship as a solution: the allure of self-employment for women and minorities. *Human Resource Management Review*, 13(2), 347–364 .
14. Hutagalung, F., & Ishak, Z. (2012). Sexual harassment: a predictor to job satisfaction and work stress among women employees. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 65, 723–730.
15. Jyrkinen, M. (2014). Women managers, careers and gendered ageism. *Scandinavian Journal of Management*, 30(2), 175–185.

16. Karkoulian, S., Srour, J., & Sinan, T. (2016). A gender perspective on work-life balance, perceived stress and locus of control. *Journal of Business Research*, 69(11), 4918–4923.
17. Kay, K., & Shipman, C. (2014). The confidence gap. *The Atlantic*. Najdeno 15. julija 2016 na spletnem naslovu <https://www.theatlantic.com/magazine/archive/2014/05/the-confidence-gap/359815/>
18. Kiser, I. T. (2015). Workplace and leadership perceptions between men and women. gender in management: *An International Journal*, 30(8), 598–612.
19. Kogovšek, N., & Petković, B. (2007). *O diskriminaciji*. Ljubljana: Mirovni inštitut, Inštitut za sodobne družbene in politične študije.
20. Kordeš, U., & Smrdu, M. (2015). *Osnove kvalitativnega raziskovanja* Koper: Založba Univerze na Primorskem.
21. Kuhar, R. (2009). *Na križiščih diskriminacije: večplastna in intersekcijska diskriminacija*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
22. Manzanera-Román, S., & Brändle, G. (2016). Abilities and skills as factors explaining the differences in women entrepreneurship. *Suma de Negocios*, 7(15), 38–46.
23. McDonald, P., & Charlesworth, S. (2013). Framing sexual harassment through media representations. *Women`s Studies International Forum*, 37, 95–103.
24. Rebernik, M., Crnogaj, K., Širec, K., Bradač Hojnik, B., Rus M., & Tominc, P. (2017). *Dinamika podjetniškega potenciala: GEM Slovenija 2016*. Maribor: Univerzitetna založba Univerze – Slovenski podjetniški observatorij.
25. Rey Marti, A., Tur Porcar, A., & Mas-Tur, A. (2015). Linking female entrepreneurs' motivation to business survival. *Journal of Business Research*, 68(4), 810–814.
26. Skaggs, S., Stainback, K., & Duncan, P. (2012). Shaking things up or business as usual? The influence of female corporate executives and board of directors on women's managerial Representation. *Social Science Research*, 41(4), 936–948.
27. Statistični urad Republike Slovenije. (2016). *Statopis – Statistični pregled Slovenije 2016*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
28. Statistični urad Republike Slovenije. (b.l.a). *V podatkovnem portalu SI-STAT. Stopnje registrirane brezposelnosti po spolu, Slovenija, letno*. Najdeno 19. januarja 2017 na spletnem naslovu http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0775350S&ti=&path=../Database/De m_soc/07_trg_dela/90_arhivski_podatki/03_akt_preb_let_arhiv/&lang=2
29. Statistični urad Republike Slovenije. (b.l.b). *V podatkovnem portalu SI-STAT. Povprečne mesečne bruto plače po dejavnosti, doseženi izobrazbi in spolu, Slovenija, letno*. Najdeno 16. septembra 2016 na spletnem naslovu http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0711310S&ti=&path=../Database/De m_soc/07_trg_dela/10_place/03_07113_strukt_statistika/&lang=2
30. Vossenber, S. (2013). *Women Entrepreneurship promotion in developing countries: what explains the gender gap in entrepreneurship and how to close it?* Maastricht: School of Management.

31. Welsh, D., Kaciak, E., & Thongpapanl, N. (2016). Influence of stages of economic development on women entrepreneurs' startups. *Journal of Business Research*, 69(11), 4933–4940.
32. Xavier, S. R., Ahmad, S. Z., Mohd Nor, L., & Yusof, M. (2012). Women entrepreneurs: Making a change from employment to small and medium business ownership. *Procedia Economics and Finance*, 4, 321–334.
33. Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS* št. 21/2013.

PRILOGE

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Protokol za intervju – zaključna strokovna naloga.....	1
Priloga 2: Transkripcija intervjuja z intervjuvanko št. 1	4
Priloga 3: Transkripcija intervjuja z intervjuvanko št. 2	7
Priloga 4: Transkripcija intervjuja z intervjuvanko št. 3	10
Priloga 5: Transkripcija intervjuja z intervjuvanko št. 4	12
Priloga 6: Transkripcija intervjuja z intervjuvanko št. 5	14
Priloga 7: Transkripcija intervjuja z intervjuvanko št. 6	16
Priloga 8: Transkripcija intervjuja z intervjuvanko št. 7	19
Priloga 9: Transkripcija intervjuja z intervjuvanko št. 8	21
Priloga 10: Transkripcija intervjuja z intervjuvanko št. 9	23
Priloga 11: Transkripcija intervjuja z intervjuvanko št. 10	25
Priloga 12: Transkripcija intervjuja z intervjuvanko št. 11	28
Priloga 13: Transkripcija intervjuja z intervjuvanko št. 12	31
Priloga 14: Transkripcija intervjuja z intervjuvanko št. 13	32

PRILOGA 1: Protokol za intervju – zaključna strokovna naloga

Aleksandra Drljača (mentorica dr. Alenka Slavec Gomezel)

Zaporedna št. Intervjuja:

Kraj intervjuja:

Datum in ura intervjuja:

Trajanje intervjuja:

Ime in priimek intervjuvanke:

Tip intervjuvanke (brezposelna, študentka, zaposlena ali samostojna podjetnica):

Lepo pozdravljeni!

Sem Aleksandra Drljača, študentka na dodiplomskem študiju na Ekonomski fakulteti v Ljubljani. Za intervju sem vas prosila, ker sem si za tematiko zaključne strokovne naloge izbrala diskriminacijo žensk v poslovnem svetu. Zanima me vaše mnenje v povezavi s to temo.

Pogovor bo potekal okoli 20 minut. Vključuje vprašanja odprtega tipa, kar pomeni, da me zanimajo vaše izkušnje v zvezi s to temo ter seveda mnenje.

Vaša starost v letih?

Kakšna je vaša izobrazba?

Kakšen je vaš zakonski stan, ali imate otroke in koliko?

Na koliko razgovorih za zaposlitev ste bili in v kakšnih podjetjih (katera panoga)?

Ali so vas na razgovorih spraševali o zakonskem stanju, načrtovanju družine ali kakšnih drugih osebnih podatkih?

Ali so vam kot pogoj za zaposlitev postavili kakšne pogoje?

Katere so po vašem mnenju največje ovire žensk pri zaposlovanju (morebitna nosečnost, premajhna ambicioznost v primerjavi z moškimi, moški imajo večjo izbiro glede delovnih mest ...)?

Ali menite, da smo ženske na področju zaposlovanja v Sloveniji premalo varovane?

Kakšno je vaše trenutno delovno mesto?

Kako ste zaposleni (nedoločen ali določen čas, mogoče katere druge oblike)?

Ste imeli z delodajalcem kdaj težave zaradi bolniškega dopusta ali drugih opravičenih izostankov?

Ali imate v podjetju možnost napredovanja? Ste mogoče že kdaj napredovali?

Ste zadovoljni s plačo?

Ali menite, da so v vašem podjetju in na splošno prisotne razlike med moškimi in ženskami?

Ena najpogostejših oblik diskriminacije sta mobing in nadlegovanje na delovnem mestu. Ste se soočili s tem, ali ste bili mogoče priča? Za kakšno nadlegovanje je šlo?

Ali se v vašem podjetju oziroma kolektivu take stvari pogosto dogajajo?

Ali so po vašem mnenju ženske bolj izpostavljene nadlegovanju in mobingu kot moški?

Ste bili kdaj negativno obravnavani zaradi drugih lastnosti (videza, načina vedenja ...)?

Kako ste se počutili ob krivičnem obravnavanju? Ali je negativno vplivalo na vašo motivacijo pri delu? Ste pomislili, da začnete iskati novo delovno mesto ali morda začnete samostojno poslovno pot?

Ali menite, da bi bile ženske manj podvržene nadlegovanju in negativnemu obravnavanju, če bi bolj poznale zakonodajo in svoje pravice?

Mislite, da bi dodatni sklepi v zakonih lahko preprečili diskriminacijo, ali je to preprosto že v krvi družbe?

Mislite, da se moški bolje znajdejo v poslovnem svetu, so bolj samozavestni in si upajo več tvegati kot ženske, ali so to samo stereotipi?

Dodatna okvirna vprašanja za samostojne podjetnice:

Zakaj ste se odločili za samostojno poslovno pot? Ste imeli določene razloge, ali vas to preprosto veseli?

Ali ste na začetku naleteli na kakšne ovire oz. ste mogoče dvomili, da vam bo uspelo, ali so vas drugi ljudje zatirali?

Se vam zdi, da se ženske premalo odločajo za podjetništvo? Zakaj je po vašem mnenju tako? Je tukaj prisoten predvsem strah pred neuspehom ter malo finančnih sredstev, ali so tudi drugi razlogi?

PRILOGA 2: Transkripcija intervjuja z intervjuvanko št. 1

Zaporedna št. Intervjuja: 1

Kraj intervjuja: Ljubljana – BTC

Datum in ura intervjuja: 23. 6. 2017, 16.30

Trajanje intervjuja: 25 minut

Ime in priimek intervjuvanke: Intervjuvanka št. 1

Tip intervjuvanke (brezposelna, študentka, zaposlena ali samostojna podjetnica): Zaposlena.

Vaša starost v letih? 27

Kakšna je vaša izobrazba? Diplomirana ekonomistka.

Kakšen je vaš zakonski stan, ali imate otroke in koliko? Živim s partnerjem, torej zunajzakonska skupnost. Nimava otrok.

Na koliko razgovorih za zaposlitev ste bili in v kakšnih podjetjih (katera panoga)? Kot študentka na dveh, v UKC Ljubljana (administrativna dela) ter v trgovini. Kot iskalka redne zaposlitve samo na enem, in sicer v tem podjetju, kjer sem zdaj.

Ali so vas na razgovorih spraševali o zakonskem stanju, načrtovanju družine ali kakšnih drugih osebnih podatkih? Da. Vprašali so me, ali kadim in ali imam otroke.

Ali so vam kot pogoj za zaposlitev postavili kakšne pogoje? Ne

Katere so po vašem mnenju največje ovire žensk pri zaposlovanju (morebitna nosečnost, premajhna ambicioznost v primerjavi z moškimi, moški imajo večjo izbiro glede delovnih mest ...)? Morebitna nosečnost vsekakor. Če imaš otroke, bo veliko večja verjetnost, da bodo zaposlili nekoga drugega, ki otrok nima.

Ali menite, da smo ženske na področju zaposlovanja v Sloveniji premalo varovane? Da, če hočejo, te bodo vrgli ven ne glede na to, ali si zaposlena za določen ali nedoločen čas.

Kakšno je vaše trenutno delovno mesto? Vodja pisarne.

Kako ste zaposleni (nedoločen ali določen čas, mogoče katere druge oblike)? Nedoločen čas.

Ste imeli z delodajalcem kdaj težave zaradi bolniškega dopusta ali drugih opravičenih izostankov? Ne.

Ali imate v podjetju možnost napredovanja? Ste mogoče že kdaj napredovali? Sem napredovala. Najprej sem bila študentka, nato sem napredovala. Drugače so možnosti za napredovanje zelo majhne.

Ste zadovoljni s plačo? Ne. Zdi se mi premajhna za to, kar delam. Osnovno plačo imam majhno (800 EUR), kar pomeni, da bom imela v prihodnosti zelo majhno porodniško.

Ali menite, da so v vašem podjetju in na splošno prisotne razlike med moškimi in ženskami? Na kakšen način se to odraža? Načeloma ne, nisem začutila tega.

Ena najpogostejših oblik diskriminacije sta mobing in nadlegovanje na delovnem mestu. Ste se soočili s tem, ali ste bili mogoče priča? Za kakšno nadlegovanje je šlo? Šlo je za mobing. Nadrejena me je ponižala, žalila in vpila name v pričo drugih, in to po krivici. Mislila je, da sem jaz poslala neka elektronska sporočila, ampak jih je poslala oseba, ki me je takrat nadomeščala. Ko je izvedela, da nisem jaz kriva, se ni niti opravičila.

Ali se v vašem podjetju oziroma kolektivu take stvari pogosto dogajajo? Ne

Ali so po vašem mnenju ženske bolj izpostavljene nadlegovanju in mobingu kot moški? Nadlegovanju mogoče, ampak mobingu ne.

Ste bili kdaj negativno obravnavani zaradi drugih lastnosti (videza, načina vedenja ...)? Ne.

Kako ste se počutili ob krivičnem obravnavanju? Ali je negativno vplivalo na vašo motivacijo pri delu? Ste pomislili, da začnete iskati novo delovno mesto ali morda začnete samostojno poslovno pot? Da, zelo je negativno vplivalo na mojo motivacijo in za trenutek sem pomislila, da bi začela iskati nekaj novega. Počutila sem se ponižano. Bilo bi lepo od nje, če bi se vsaj opravičila.

Ali menite, da bi bile ženske manj podvržene nadlegovanju in negativnemu obravnavanju, če bi bolj poznale zakonodajo in svoje pravice? Verjetno da, tako pa ne poznamo svojih zakonskih pravic in se težko branimo.

Mislite, da bi dodatni sklepi v zakonih lahko preprečili diskriminacijo, ali je to preprosto že v krvi družbe? To je v krvi družbe in mislim, da bo tudi kar nekaj časa ostalo tako.

Mislite, da se moški bolje znajdejo v poslovnem svetu, so bolj samozavestni in si upajo več tvegati kot ženske, ali so to samo stereotipi? Ne. Mislim, da to niso zgolj stereotipi. Moški si več upajo, predvsem tvegati. Ženske vedno iščemo neko zagotovljeno pot. Npr. če

imamo službo za nedoločen čas, si posledično ne upamo tvegati in iskati nekaj novega, tudi če nas delovno mesto ne osrečuje. Moški, če niso zadovoljni, ne vztrajajo. Ženske se bolj bojimo neuspeha, obsojanja, nepodpiranja s strani družine in partnerja.

PRILOGA 3: Transkripcija intervjuja z intervjuvanko št. 2

Zaporedna št. Intervjuja: 2

Kraj intervjuja: Ljubljana – Bežigrad

Datum in ura intervjuja: 26. 6. 2017, 17.50

Trajanje intervjuja: 20 minut

Ime in priimek intervjuvanke: Intervjuvanka št. 2

Tip intervjuvanke (brezposelna, študentka, zaposlena ali samostojna podjetnica):
Zaposlena.

Vaša starost v letih? 32

Kakšna je vaša izobrazba? Diplomirana ekonomistka.

Kakšen je vaš zakonski stan, ali imate otroke in koliko? Zunajzakonska skupnost, imam enega otroka.

Na koliko razgovorih za zaposlitev ste bili in v kakšnih podjetjih (katera panoga)? Bila sem na razgovorih za administrativna dela in računovodstvo.

Ali so vas na razgovorih spraševali o zakonskem stanu, načrtovanju družine ali kakšnih drugih osebnih podatkih? Da. Vprašali so me o zakonskem stanu.

Ali so vam kot pogoj za zaposlitev postavili kakšne pogoje? Ne.

Katere so po vašem mnenju največje ovire žensk pri zaposlovanju (morebitna nosečnost, premajhna ambicioznost v primerjavi z moškimi, moški imajo večjo izbiro glede delovnih mest ...)? Morebitna nosečnost vsekakor. Če imaš otroke bo veliko večja verjetnost, da bodo zaposlili nekoga drugega, ki otrok nima.

Ali menite, da smo ženske na področju zaposlovanja v Sloveniji premalo varovane? Da, ampak ne samo ženske, tudi moški. Mislim, da smo danes vsi premalo varovani. Ni več tistega, kar je včasih veljalo, da če imaš službo za nedoločen čas, imaš vse.

Kakšno je vaše delovno mesto trenutno? Komercialistka.

Kako ste zaposleni (nedoločen ali določen čas, mogoče katere druge oblike)? Nedoločen čas.

Ste imeli z delodajalcem kdaj težave zaradi bolniškega dopusta ali drugih opravičenih izostankov? Ne.

Ali imate v podjetju možnost napredovanja? Ste mogoče že kdaj napredovali? Ne vem, ali sem ravno napredovala. V bistvu sem bila prestavljena na drugo delovno mesto, ki mi seveda bolj ustreza, zato sem na neki način vsekakor bolj zadovoljna. Delala sem kot administrativna pomočnica, nato sem nadomeščala zaposleno v komerciali – to delo mi je seveda bolj odgovarjalo, kar so nadrejeni tudi opazili.

Ste zadovoljni s plačo? Za zdaj sem. Plača pri komercialistu je delno tudi na dosežek tako, da variira od meseca do meseca. Ni vsak mesec isti rezultat. En mesec je boljše, drugi malo slabše.

Ali menite, da so v vašem podjetju in na splošno prisotne razlike med moškimi in ženskami? Na kakšen način se to odraža? Ne.

Ena najpogostejših oblik diskriminacije sta mobing in nadlegovanje na delovnem mestu. Ste se soočili s tem, ali ste bili mogoče priča? Za kakšno nadlegovanje je šlo? Šlo je za mobing. Na začetku, ko sem začela delati, so se neki izmed nas začetnikov glede razvrščanja nekkih dokumentov zmotili in jih narobe razvrstili. Ampak ni se vedelo kdo, pa tudi mi nismo vedeli, saj smo vsi razvrščali identične papirje. Gospa, ki nas je uvajala, nas je napadla, češ, da smo nesposobni in da ne znamo razvrščati papirjev. Drla se je tam pred vsemi, da sploh ne ve, kako se nam je lahko to zgodilo in nas žalila.

Ali se v vašem podjetju oziroma kolektivu take stvari pogosto dogajajo? Ne.

Ali so po vašem mnenju ženske bolj izpostavljene nadlegovanju in mobingu kot moški? Da. Mislim, da si moških ne upajo tako nadirati. Zdi se mi, da nasploh ženske napadajo večinoma na ženske.

Ste bili kdaj negativno obravnavani zaradi drugih lastnosti (videza, načina vedenja ...)? Ne.

Kako ste se počutili ob krivičnem obravnavanju? Ali je negativno vplivalo na vašo motivacijo pri delu? Ste pomislili, da začnete iskati novo delovno mesto ali morda začnete samostojno poslovno pot? Da, takrat je zelo negativno vplivalo na mojo motivacijo pri delu. Res sem s težavo hodila v službo, vedno sem imela neki neprijeten občutek po tem.

Ali menite, da bi bile ženske manj podvržene nadlegovanju in negativnemu obravnavanju, če bi bolj poznale zakonodajo in svoje pravice? Mislim, da. Ampak težava je v tem, da smo ženske večinoma tiho, ker si ne želimo izgubiti službe, sploh, če je tisti, ki se grdo vede do nas, nadrejeni ali nadrejena.

Mislite, da bi dodatni sklepi v zakonih lahko preprečili diskriminacijo, ali je to preprosto že v krvi družbe? Ne, zagotovo ne. To je v krvi družbe.

Mislite, da se moški bolje znajdejo v poslovnem svetu, so bolj samozavestni in si upajo več tvegati kot ženske, ali so to samo stereotipi? Delno se s tem strinjam. Iz izkušenj se mi zdi, da se znajo moški bolj postaviti zase. Ženske po navadi vedno živimo v nekem strahu in povsem preveč razmišljamo, kar pa moški ne. Seveda obstajajo tudi ženske, ki so zelo pogumne in imajo veliko lastnosti, ki bi jih pripisali bolj moškim, ampak le-teh je bolj malo. Po navadi je v podjetjih tudi več moških na vodilnih mestih kot pa žensk. Razlog za to je mogoče tudi v tem, ker se moškim ni problem izpostaviti. Poznam veliko več žensk, ki se bojijo javnega nastopa kot moških.

PRILOGA 4: Transkripcija intervjuja z intervjuvanko št. 3

Zaporedna št. Intervjuja: 3

Kraj intervjuja: Mengeš

Datum in ura intervjuja: 27. 6. 2017, 18.30

Trajanje intervjuja: 15 minut

Ime in priimek intervjuvanke: Intervjuvanka št. 3

Tip intervjuvanke (brezposelna, študentka, zaposlena ali samostojna podjetnica):
Študentka.

Vaša starost v letih? 25

Kakšna je vaša izobrazba? Ekonomska tehnica.

Kakšen je vaš zakonski stan, ali imate otroke in koliko? Samska. Nimam otrok.

Na koliko razgovorih za zaposlitev ste bili in v kakšnih podjetjih (katera panoga)? Bila sem v treh podjetjih. V trgovini z oblačili, v drogeriji in to, kar zdaj delam, se pravi promocije.

Ali so vas na razgovorih spraševali o zakonskem stanu, načrtovanju družine ali kakšnih drugih osebnih podatkih? Ne.

Ali so vam kot pogoj za zaposlitev postavili kakšne pogoje? Ne. Rekli so samo, da želijo, da hodim v službo lepo oblečena in urejena.

Katere so po vašem mnenju največje ovire žensk pri zaposlovanju (morebitna nosečnost, premajhna ambicioznost v primerjavi z moškimi, moški imajo večjo izbiro glede delovnih mest ...)? Predvsem morebitna nosečnost, kar se zaposlitve tiče. Jaz, kot študentka, sicer nisem doživela tega razlikovanja, so pa druge, ki jih poznam. Mene lahko odpustijo, kadar hočejo. Pri študentih to sploh ni neka težava.

Ali menite, da smo ženske na področju zaposlovanja v Sloveniji premalo varovane? Da, zagotovo na neki način. Mogoče po zakonu in členih smo varovane, ampak je toliko lukenj v zakonu, da ti členi niti niso relevantni.

Kakšno je vaše trenutno delovno mesto? Promotorka.

Ste imeli z delodajalcem kdaj težave zaradi bolniškega dopusta ali drugih opravičenih izostankov? Ne

Ali imate v podjetju možnost napredovanja? Ste mogoče že kdaj napredovali? Ne, nisem še napredovala. Mislim, da imam možnost napredovanja, in sicer od študentke do redno zaposlene.

Ste zadovoljni s svojo plačo? Ne.

Ali menite, da so v vašem podjetju in na splošno prisotne razlike med moškimi in ženskami? Na kakšen način se to odraža? Ne, nisem opazila razlike. Edino v tem, da smo mogoče ženske promotorke bolj izpostavljene nadlegovanju kot moški.

Ena najpogostejših oblik diskriminacije sta mobing in nadlegovanje na delovnem mestu. Ste se soočili s tem, ali ste bili mogoče priča? Za kakšno nadlegovanje je šlo? Da. Mislim, da to promotorke velikokrat doživljamo. Stranke so me vabile na zmenek, tudi sodelavci. Eden izmed obiskovalcev trgovine je šel čez mejo in mi začel dajati neke nespodobne ponudbe, morala sem celo reči varnostniku, naj ukrepa.

Kako ste se počutili ob takem obravnavanju? Ali je negativno vplivalo na vašo motivacijo pri delu? Ste pomislili, da začnete iskati novo delovno mesto ali morda začnete samostojno poslovno pot? Da, to večkrat pomislim, ko se kaj takega zgodi. Ne vidim se dolgoročno v promotorstvu.

Ali se v vašem podjetju oziroma kolektivu take stvari pogosto dogajajo? Da

Ali so po vašem mnenju ženske bolj izpostavljene nadlegovanju kot moški? Da. To sem že omenila. Kot promotorka sem skoraj vsak dan v drugi trgovini. Srečujem se z različnimi ljudmi, delavci na oddelku teh trgovin, strankami.

Ste bili kdaj negativno obravnavani zaradi drugih lastnosti (videza, načina vedenja ...)? Ne.

Ali menite, da bi bile ženske manj podvržene nadlegovanju in negativnemu obravnavanju, če bi bolj poznale zakonodajo in svoje pravice? Nadlegovanju zagotovo ne. Ker tisti, ki se odloči, da bo nekoga nadlegoval, ga po vsej verjetnosti zakoni ne zanimajo niti se jih ne boji. Mogoče edino negativnemu obravnavanju npr. mobingu bi se lahko bolj izognile, če bi poznale svoje pravice.

Mislite, da bi dodatni sklepi v zakonih lahko preprečili diskriminacijo, ali je to preprosto že v krvi družbe? Mislim, da je za to že dolgo časa kriva družba. Vedno bodo obstajali ljudje, ki bodo druge dajali v nič in jih poniževali. Mislim, da bo diskriminacija vedno obstajala.

PRILOGA 5: Transkripcija intervjuja z intervjuvanko št. 4

Zaporedna št. Intervjuja: 4

Kraj intervjuja: Domžale

Datum in ura intervjuja: 30. 6. 2017, 13.00

Trajanje intervjuja: 18 minut

Ime in priimek intervjuvanke: Intervjuvanka št. 4

Tip intervjuvanke (brezposelna, študentka, zaposlena ali samostojna podjetnica):
Samostojna podjetnica.

Vaša starost v letih? 38

Kakšna je vaša izobrazba? Kozmetična poklicna izobrazba.

Kakšen je vaš zakonski stan, ali imate otroke in koliko? Poročena, z enim otrokom.

Na koliko razgovorih za zaposlitev ste bili in v kakšnih podjetjih (katera panoga)?
Na enem, ko sem še delala v nekem kozmetičnem salonu kot študentka, preden sem začela svojo samostojno pot.

Ali so vas na razgovorih spraševali o zakonskem stanju, načrtovanju družine ali kakšnih drugih osebnih podatkih? Ne.

Ali so vam kot pogoj za zaposlitev postavili kakšne pogoje? Ne.

Katere so po vašem mnenju največje ovire žensk pri zaposlovanju (morebitna nosečnost, premajhna ambicioznost v primerjavi z moškimi, moški imajo večjo izbiro glede delovnih mest ...)? Predvsem morebitna nosečnost.

Ali menite, da smo ženske na področju zaposlovanja v Sloveniji premalo varovane? Ne

Zakaj ste se odločili za samostojno poslovno pot? Ste imeli določene razloge, ali vas to preprosto veseli? Veseli me, zato sem se tudi vpisala na kozmetično šolo. Poleg tega se mi je pa zdelo boljše, če si samostojen pri svojem delu in imaš svoje podjetje, kot če delaš v nekem kozmetičnem salonu. To se pozna tudi pri plačilu.

Ali ste na začetku naleteli na kakšne ovire oz. ste mogoče dvomili, da vam bo uspelo, ali so vas drugi ljudje zatirali? Da. Najprej sem veliko razmišljala, kako bo zaradi otroka, vendar

imam to srečo, da jo lahko pazi tašča. Potem sem imela salon v najemu, vendar sem kmalu ugotovila, da se mi bolj splača, če kupim svoj poslovni prostor in odplačujem kredit.

Mislite, da se moški bolje znajdejo v poslovnem svetu, so bolj samozavestni in si upajo več tvegati kot ženske, ali so to samo stereotipi? Da, mogoče res na neki način. Jaz se sicer boljše počutim kot podjetnica. Mogoče ženske preveč razmišljamo in si ne upamo tako tvegati kot moški. Preveč tehtamo o tem, ali je to pametna odločitev ali ne in na koncu ne naredimo nič. Moški so bolj spontani, bolj si upajo tvegati.

Se vam zdi, da se ženske premalo odločajo za podjetništvo? Zakaj je po vašem mnenju tako? Tukaj je prisoten predvsem strah pred neuspehom ter malo finančnih sredstev, ali so tudi drugi razlogi? Mislím, da je tukaj najprej pomemben finančni vidik. Težko je ustanoviti podjetje brez financ. Jaz sem imela to srečo, da mi je soproj pomagal. Veliko je žensk, tudi moških, ki imajo dobre ideje, vendar, na žalost, ne dovolj financ za ustanovitev. Včasih se jim tudi preprosto ne splača dajati najemnine za poslovni prostor, ker so kar visoke (v primeru, če nimajo svojega).

Ste mogoče naleteli na kakšno negativno obravnavanje s strani strank ali drugih poslovnih partnerjev (npr. nadlegovanje, mobing)? Da. Predvsem s strani strank, in to moških. Šlo je za spolno nadlegovanje. Izvajala sem masažo, ko mi je kar naenkrat stranka (moški) rekla, da bi jo pa lahko še po intimnih predelih telesa zmasirala. Nato mi je začel še z nekimi neprimernimi besedami, sem pa samo rekla, da naj se kar obleče in da sva zaključila. Me je pa bilo zelo strah. Pogovarjala sem se tudi z drugimi kozmetičarkami in maserkami in kar dosti jih je reklo, da so tudi že doživele nadlegovanje s strani strank.

PRILOGA 6: Transkripcija intervjuja z intervjuvanko št. 5

Zaporedna št. Intervjuja: 5

Kraj intervjuja: Domžale

Datum in ura intervjuja: 6. 7. 2017, 18.40

Trajanje intervjuja: 23 minut

Ime in priimek intervjuvanke: Intervjuvanka št. 5

Tip intervjuvanke (brezposelna, študentka, zaposlena ali samostojna podjetnica):
Samostojna podjetnica.

Vaša starost v letih? 35

Kakšna je vaša izobrazba? Diplomirana ekonomistka.

Kakšen je vaš zakonski stan, ali imate otroke in koliko? Poročena, 2 otroka.

Na koliko razgovorih za zaposlitev ste bili in v kakšnih podjetjih (kakšno delo)? Bila sem na razgovoru za delo v klicnem centru, za delo administratorja in za delo zavarovalnega zastopnika.

Ali so vas na razgovorih spraševali o zakonskem stanu, načrtovanju družine ali kakšnih drugih osebnih podatkih? Ne.

Ali so vam kot pogoj za zaposlitev postavili kakšne pogoje? Ne.

Katere so po vašem mnenju največje ovire žensk pri zaposlovanju (morebitna nosečnost, premajhna ambicioznost v primerjavi z moškimi, moški imajo večjo izbiro glede delovnih mest ...). Na neki način vse to. Le za premajhno ambicioznost ne bi ravno rekla, da drži. Zdi se mi, da smo ženske čisto dovolj ambiciozne, ampak imamo veliko obveznosti. Otroci, družina. Moški jih nimajo toliko. Je pa tudi res, da imajo moški večjo izbiro glede delovnih mest. Ženske pri nekaterih poklicih ne pridejo v poštev, npr. v gradbeništvu ali strojništvu. Moja prijateljica pozna žensko, ki je naredila strojno fakulteto in jo to področje zelo zanima, vendar so jo skoraj vsi zaradi tega čudno gledali. V družbi ni normalno, če žensko zanimajo moški poklici.

Ali menite, da smo ženske na področju zaposlovanja in dela v Sloveniji premalo varovane? Da. Vržejo te lahko na cesto skoraj, kadar hočejo.

Kakšno je vaše trenutno delovno mesto? Lastnica (vodja) gostinskega lokala

Ena najpogostejših oblik diskriminacije sta mobing in nadlegovanje na delovnem mestu. Ste se soočili s tem, ali ste bili mogoče priča? Za kakšno nadlegovanje je šlo? Da. Večkrat do zdaj smo imeli v lokalu težave z zoprnimi strankami. Pridejo in se napijejo, predvsem

moški. Nato so zelo glasni, včasih tudi žaljivi. Sem že dobila neke nespodobne ponudbe od vinjenih oseb.

Ali menite, da bi bile ženske manj podvržene nadlegovanju in negativnemu obravnavanju, če bi bolj poznale zakonodajo in svoje pravice? To je težko reči. Mislim, da ni dovolj, da bi jih samo poznale. Treba jih je znati tudi uporabiti. Jih je pa po mojem mnenju vsekakor koristno poznati. Je pa tudi veliko takih, ki so, kar se pravnih zadev tiče, kar dobro podkovani, pa tega ne znajo uporabiti, ali si ne upajo.

Mislite, da bi dodatni sklepi v zakonih lahko preprečili diskriminacijo, ali je to preprosto že v krvi družbe? V krvi družbe. Mislim, da je vsak dan nekdo na neki način diskriminiran.

Zakaj ste se odločili za samostojno poslovno pot? Ste imeli določene razloge, ali vas to preprosto veseli? Iskreno sem dolgo časa razmišljala o tem že v svojih 20. letih. Ampak takrat seveda nisem imela financ za to. Težko je danes, če sam ustanoviš podjetje. Jaz sem lokal odprla skupaj s svojim možem. Tako je bilo vse lažje, predvsem kar se financ tiče.

Ali ste na začetku naleteli na kakšne ovire oz. ste mogoče dvomili, da vam bo uspelo, ali so vas drugi ljudje zatirali? Da, kakor sem že rekla. Najprej sem dosti razmišljala zaradi finančnih sredstev, kako bo to šlo vse skozi. Oba sva imela isto željo in sva se na koncu odločila za to. So pa bili dvomi drugih ljudi, družine okoli naju. Govorili so, kaj bova naredila, če bo lokal neuspešen ipd.

Mislite, da se moški bolje znajdejo v podjetništvu, so bolj samozavestni in si upajo več tvegati kot ženske, ali so to samo stereotipi? Tega, da se bolje znajdejo, ne bi rekla. Zagotovo bi pa rekla, da si upajo bolj tvegati. Npr. moj mož je bil tisti, ki je od začetka spodbujal idejo, da bi odprla podjetje. Ni bilo tistega strahu v njem, da se stvar ne bi izšla. Moški preprosto manj komplicirajo. Poskušajo in tvegajo. Tako da delno niso samo stereotipi. Da se bolje znajdejo pa zagotovo ne, mislim, da smo ženske zelo sposobne.

Se vam zdi, da se ženske premalo odločajo za podjetništvo? Zakaj je po vašem mnenju tako? Je tukaj prisoten predvsem strah pred neuspehom ter malo finančnih sredstev, ali so tudi drugi razlogi? Najprej so tukaj finance. Če si mlad in nimaš finančnih sredstev, je težko. Mogoče ne vpliva toliko strah pred neuspehom, kakor pa nepodpiranje s strani drugih ljudi. Res je težko, če nimaš podpore in če si sam v tem. Meni je bilo lahko, ker sem imela moža. Marsikatero ženske pa tudi partner in družina ne bi podprli.

PRILOGA 7: Transkripcija intervjuja z intervjuvanko št. 6

Zaporedna št. Intervjuja: 6

Kraj intervjuja: Trzin

Datum in ura intervjuja: 7. 7. 2017, 15.00

Trajanje intervjuja: 17 minut

Ime in priimek intervjuvanke: Intervjuvanka št. 6

Tip intervjuvanke (brezposelna, študentka, zaposlena ali samostojna podjetnica):
Študentka.

Vaša starost v letih? 24

Kakšna je vaša izobrazba? Ekonomska tehcnica.

Kakšen je vaš zakonski stan, ali imate otroke in koliko? Samski stan. Nimam otrok.

Na koliko razgovorih za zaposlitev ste bili in v kakšnih podjetjih (katera panoga)? Bila sem na razgovorih predvsem za strežbo in trgovino. Do sedaj na treh razgovorih.

Ali so vas na razgovorih spraševali o zakonskem stanu, načrtovanju družine ali kakšnih drugih osebnih podatkih? Ne.

Ali so vam kot pogoj za zaposlitev postavili kakšne pogoje? Ne. Rekli so samo, da zahtevajo urejenost.

Katere so po vašem mnenju največje ovire žensk pri zaposlovanju (morebitna nosečnost, premajhna ambicioznost v primerjavi z moškimi, moški imajo večjo izbiro glede delovnih mest ...)? Vse naštet.

Ali menite, da smo ženske na področju zaposlovanja v Sloveniji premalo varovane? Da.

Kakšno je vaše delovno mesto trenutno? Natararica.

Kako ste zaposleni (nedoločen ali določen čas, mogoče katere druge oblike)? Študentsko delo.

Ste imeli z delodajalcem kdaj težave zaradi bolniškega dopusta ali drugih opravičenih izostankov? Ne.

Ali imate v podjetju možnost napredovanja? Ste mogoče že kdaj napredovali? Načeloma pri nas ne zaposlujejo. Smo večinoma študentke.

Ste zadovoljni s plačo? Za študentko dokaj. Poznam študente, ki imajo nižjo urno postavko kot jaz. Zdi se mi, da so v gostinstvu urne postavke kar solidne, sploh ob koncih tedna (6 EUR).

Ali menite, da so v vašem podjetju in na splošno prisotne razlike med moškimi in ženskami? Na kakšen način se to odraža? Načeloma ne, ker delamo večinoma ženske.

Ena najpogostejših oblik diskriminacije sta mobing in nadlegovanje na delovnem mestu. Ste se soočili s tem, ali ste bili mogoče priča? Za kakšno nadlegovanje je šlo? Da, velikokrat se zgodi, da so kakšne stranke malo preveč pogumne. S tem mislim predvsem na moške. Spijejo kakšnega preveč in nas sprašujejo, ali jim povemo svoje telefonske številke ter nas osvajajo. Čeprav to še ni tako sporno. Moji sodelavki se je že zgodilo, da se jo je hotel dotikati in ji govoril neke opazke na račun njenega videza.

Ali se v vašem podjetju oziroma kolektivu take stvari pogosto dogajajo? Na srečo ne, to so pri nas redki primeri.

Ali so po vašem mnenju ženske bolj izpostavljene nadlegovanju in mobingu kot moški? Da, v gostinstvu vsekakor. Se mi zdi, da si moškim natakajem ne upajo kaj dosti reči.

Ste bili kdaj negativno obravnavani zaradi drugih lastnosti (videza, načina vedenja ...)? Ne.

Kako ste se počutili ob krivičnem obravnavanju? Ali je negativno vplivalo na vašo motivacijo pri delu? Ste pomislili, da začnete iskati novo delovno mesto ali morda začnete samostojno poslovno pot? Da, v tistem trenutku je zagotovo vplivalo na mojo motivacijo pri delu.

Ali menite, da bi bile ženske manj podvržene nadlegovanju in negativnemu obravnavanju, če bi bolj poznale zakonodajo in svoje pravice? Težko. Kaj bi pa naredili? Npr. v našem primeru lahko samo pokličemo varnostnika, da vrže neke preveč pogumne osebe ven iz lokala, in to je to. Potem si bo pa našel drug lokal in zopet počel isto.

Mislite, da bi dodatni sklepi v zakonih lahko preprečili diskriminacijo, ali je to preprosto že v krvi družbe? To je v krvi družbe in mislim, da bo tudi kar nekaj časa ostalo tako.

Mislite, da se moški bolje znajdejo v poslovnem svetu, so bolj samozavestni in si upajo več tvegati kot ženske, ali so to samo stereotipi? Vsekakor si upajo bolj tvegati in so mogoče bolj samozavestni (oziroma so tako vsaj videti, ali se delajo bolj prepričani sami vase,

hočejo izgledati pogumni). Ženske se mogoče premalokrat postavimo zase. Zdi se mi, da če nam v nečem ne uspe, da nas to hitreje potre kot moške. Tega, da se pa bolje znajdejo v poslovnem svetu, pa ne bi rekla. Je kar nekaj žensk, ki so uspešne v podjetjih, kjer so zaposlene, ali so dobre samostojne podjetnice.

PRILOGA 8: Transkripcija intervjuja z intervjuvanko št. 7

Zaporedna št. Intervjuja: 7

Kraj intervjuja: Mengeš

Datum in ura intervjuja: 7. 7. 2017, 18.00

Trajanje intervjuja: 20 minut

Ime in priimek intervjuvanke: Intervjuvanka št. 7

Tip intervjuvanke (brezposelna, študentka, zaposlena ali samostojna podjetnica):
Samostojna podjetnica.

Vaša starost v letih? 34

Kakšna je vaša izobrazba? Frizerska.

Kakšen je vaš zakonski stan, ali imate otroke in koliko? Poročena z dvema otrokoma.

Na koliko razgovorih za zaposlitev ste bili in v kakšnih podjetjih (katera panoga)? Na razgovoru sem bila v dveh salonih, in sicer v tistem, kjer sem delala kot študentka in kasneje v tem, kjer sem bila zaposlena.

Ali so vas na razgovorih spraševali o zakonskem stanu, načrtovanju družine ali kakšnih drugih osebnih podatkih? Da. Vprašali so me o zakonskem stanu in ali imam otroke.

Ali so vam kot pogoj za zaposlitev postavili kakšne pogoje? Ne. Rekli so samo, da jim ne bi bilo všeč, če bi šla na dopust decembra, ko so novoletne zabave in je posledično največ dela. Pa tudi maja in junija, ko je veliko maturantskih plesov in valet.

Katere so po vašem mnenju največje ovire žensk pri zaposlovanju (morebitna nosečnost, premajhna ambicioznost v primerjavi z moškimi, moški imajo večjo izbiro glede delovnih mest ...)? Vsekakor imajo moški večjo izbiro glede delovnih mest. Pa tudi nosečnost je težava. Sploh pri ženskah, ki so blizu 30 let in še nimajo otroka. Delodajalci avtomatsko predvidevajo, da ga bo kmalu imela.

Ali menite, da smo ženske na področju zaposlovanja v Sloveniji premalo varovane? Mislim, da ne samo ženske. Vsi smo premalo varovani, tudi moški. Danes služba za nedoločen čas ni več tisto, kar je bila. Skratka, danes ni več garancije za delovno mesto. Ni nujno, da te odpustijo. Podjetja propadajo, gredo v stečaj in nato se moraš znajti sam.

Ali menite, da bi bile ženske manj podvržene nadlegovanju in negativnemu obravnavanju, če bi bolj poznale zakonodajo in svoje pravice? Da, vsekakor. Zagotovo bi nam bilo vsaj malo lažje, če bi poznale svoje pravice.

Mislite, da bi dodatni sklepi v zakonih lahko preprečili diskriminacijo, ali je to preprosto že v krvi družbe? V krvi družbe. Zakonodaja tega ne bo spremenila

Zakaj ste se odločili za samostojno poslovno pot? Ste imeli določene razloge, ali vas to preprosto veseli? Salon, v katerem sem delala, se je zaprl. Tako, da sem bila na neki način primorana v svojo samostojno pot. Najprej sem razmišljala, ali bi iskala zaposlitev, ampak sem se odločila, da bom odprla svoje podjetje. Poleg tega se mi je ponudila dobra priložnost za lokacijo in prostor.

Ali ste na začetku naleteli na kakšne ovire oz. ste mogoče dvomili, da vam bo uspelo, ali so vas drugi ljudje zatirali? Niti ne, da me bodo ljudje zatirali. Na začetku sem veliko razmišljala o stroških, ampak sem se odločila, da raje plačujem najemnino.

Mislite, da se moški bolje znajdejo v podjetništvu, so bolj samozavestni in si upajo več tvegati kot ženske, ali so to samo stereotipi? Mislim, da so to samo stereotipi. Kdor hoče, najde način, kdor noče, pa izgovor. Mislim, da je tukaj predvsem stvar odločitve in koliko te neka stvar veseli, da si pripravljen tvegati zanjo. Jaz sem mnenja, da če te nekaj veseli, se spleča tvegati.

Se vam zdi, da se ženske premalo odločajo za podjetništvo? Zakaj je po vašem mnenju tako? Je tukaj prisoten predvsem strah pred neuspehom ter malo finančnih sredstev, ali so tudi drugi razlogi? Mogoče se v podjetništvu vedno bolje znajdejo ljudje, ki so v to na neki način primorani, tako kot sem bila jaz. Seveda mora obstajati neko veselje do posla, ki ga misliš opravljati, danes se ljudje preveč zadovoljijo z vsem. Če niso srečni v službi, še kar naprej vztrajajo v njej, ker mislijo, da jim nudi neko varnost. Ko pa imaš družino, se preprosto moraš hitro znajti. Danes mladi raje iščejo eno leto zaposlitev, kot da sami kaj poskušajo.

Ste mogoče naleteli na kakšno negativno obravnavanje s strani strank ali drugih poslovnih partnerjev (npr. nadlegovanje, mobing)? Ni bilo takih nekih primerov. Spomnim se le, ko se je stranka enkrat drla name, da je nisem dobro sfrizirala, in govorila, da ne bo plačala in da bo kar šla. Nato pa me je čez nekaj časa zopet klicala, da bi se prišla postrič, ampak sem jo zavrnila.

PRILOGA 9: Transkripcija intervjuja z intervjuvanko št. 8

Zaporedna št. Intervjuja: 8

Kraj intervjuja: Domžale

Datum in ura intervjuja: 10. 7. 2017, 17.45

Trajanje intervjuja: 18 minut

Ime in priimek intervjuvanke: Intervjuvanka št. 8

Tip intervjuvanke (brezposelna, študentka, zaposlena ali samostojna podjetnica):
Samostojna podjetnica

Vaša starost v letih? 31

Kakšna je vaša izobrazba? Srednja ekonomska šola – ekonomska tehnična.

Kakšen je vaš zakonski stan, ali imate otroke in koliko? Poročena, en otrok.

Na koliko razgovorih za zaposlitev ste bili in v kakšnih podjetjih (kakšno delo)? Bila sem na razgovoru za delo v računovodskem servisu ter za delo v administraciji.

Ali so vas na razgovorih spraševali o zakonskem stanu, načrtovanju družine ali kakšnih drugih osebnih podatkih? Da. Vprašali so me, ali imam otroke.

Ali so vam kot pogoj za zaposlitev postavili kakšne pogoje? Ne.

Katere so po vašem mnenju največje ovire žensk pri zaposlovanju (morebitna nosečnost, premajhna ambicioznost v primerjavi z moškimi, moški imajo večjo izbiro glede delovnih mest ...)? Poznam žensko, ki so jo odpustili, ko so zvedeli, da je noseča. Tako, da bi za nosečnost, kar rekla, da drži.

Ali menite, da smo ženske na področju zaposlovanja in dela v Sloveniji premalo varovane? Da, zagotovo.

Kakšno je vaše trenutno delovno mesto? Imam svoj računovodski servis – samostojna podjetnica.

Ena najpogostejših oblik diskriminacije sta mobing in nadlegovanje na delovnem mestu. Ste se soočili s tem, ali ste bili mogoče priča? Za kakšno nadlegovanje je šlo? Da. Enkrat sem imela težave z neko stranko, ki je takrat očitno imela slab dan in se je odločila, da bo svojo slabo voljo stresla nad mano. Prišla je k meni v pisarno in na vsak način hotela, da ji naredim nekaj, kar ni bilo povsem zakonito. Ko sem rekla, da takih stvari zaradi inšpekcije ne bom delala, me je začela žaliti in vpiti name. V tistem trenutku sem bila kar šokirana, ker tega nisem pričakovala. Sploh nisem vedela, kaj naj rečem. Rekla sem ji samo, da se z njenim mnenjem ne strinjam, nato je odvihrala jezna ven.

Ali menite, da bi bile ženske manj podvržene nadlegovanju in negativnemu obravnavanju, če bi bolj poznale zakonodajo in svoje pravice? Mislim, da ne. To se bo po mojem mnenju vedno dogajalo. Vedno bodo obstajali ljudje, ki bodo hoteli druge poniževati in zatirati. Nasploh pa v tistem trenutku, ko se to zgodi, težko razmišljaš o zakonodaji in svojih pravicah.

Mislite, da bi dodatni sklepi v zakonih lahko preprečili diskriminacijo, ali je to preprosto že v krvi družbe? V krvi družbe.

Zakaj ste se odločili za samostojno poslovno pot? Ste imeli določene razloge, ali vas to preprosto veseli? Nekako se sčasoma nisem videla delati 8 ur na dan, vsak dan isti delovni čas. Želela sem si nekaj bolj fleksibilnega, nisem hotela celo življenje biti v službi, imela sem potrebo po samostojnosti. Poleg tega je nekako lažje usklajevati poslovno in zasebno življenje, če si v samostojnem poslu. V podjetju je sicer veliko odgovornosti, ampak kdaj lahko tudi vmes kam skočim, npr. peljem otroka nekam. Ko si nekje zaposlen, si tega ne moreš privoščiti.

Ali ste na začetku naleteli na kakšne ovire oz. ste mogoče dvomili, da vam bo uspelo, ali so vas drugi ljudje zatirali? Ne, nisem naletela na večje ovire. Lahko rečem, da so me vsi okoli mene podprli.

Mislite, da se moški bolje znajdejo v podjetništvu, so bolj samozavestni in si upajo več tvegati kot ženske, ali so to samo stereotipi? Mislim, da so to samo stereotipi. Ženske smo bile vedno zelo sposobne. Skrbimo za družino, otroke in povrh še delamo. Moški imajo več časa in posledično lahko tudi več delajo. Bolj se lahko posvetijo svoji karieri in sledijo svojim ambicijam. Le to je razlika. Kar se tiče karakternih lastnosti, so pa to zagotovo stereotipi, da so moški bolj samozavestni. Mislim, da samozavest ni povezana s spolom.

Se vam zdi, da se ženske premalo odločajo za podjetništvo? Zakaj je po vašem mnenju tako? Je tukaj prisoten predvsem strah pred neuspehom ter malo finančnih sredstev, ali so tudi drugi razlogi? Finančni vidik zagotovo. Če te veseli nekaj in za to potrebuješ veliko denarja, potem je ta načrt zelo težko izvedljiv. Še vedno obstaja sicer možnost, da ti nekdo denar posodi, ampak tudi izposojen denar je treba vrniti. Tako, da moraš potem dobro preračunati, ali se ti zadeva splača. Je pa nekaj res, podjetništvo je vedno tveganje. Nikoli ne moreš biti stoddostno prepričana, da ti bo uspelo. Mislim, da si dosti žensk, tudi moških, ne upa tvegati in vložiti denar. Bojijo se, da se jim na koncu ne bo povrnilo.

PRILOGA 10: Transkripcija intervjuja z intervjuvanko št. 9

Zaporedna št. Intervjuja: 9

Kraj intervjuja: Ljubljana – Nove Jarše

Datum in ura intervjuja: 11. 7. 2017, 16.00

Trajanje intervjuja: 20 minut

Ime in priimek intervjuvanke: Intervjuvanka št. 9

Tip intervjuvanke (brezposelna, študentka, zaposlena ali samostojna podjetnica):
Samostojna podjetnica.

Vaša starost v letih? 23

Kakšna je vaša izobrazba? Kozmetična srednja šola.

Na koliko razgovorih za zaposlitev ste bili in v kakšnih podjetjih (katera panoga)? Na enem, ko sem delala v nekem kozmetičnem salonu.

Ali so vas na razgovorih spraševali o zakonskem stanu, načrtovanju družine ali kakšnih drugih osebnih podatkih? Ne.

Ali so vam kot pogoj za zaposlitev postavili kakšne pogoje? Ne.

Katere so po vašem mnenju največje ovire žensk pri zaposlovanju (morebitna nosečnost, premajhna ambicioznost v primerjavi z moškimi, moški imajo večjo izbiro glede delovnih mest ...)? Moški imajo večjo izbiro dela. Poznam več brezposelnih žensk kot moških, moški lažje dobijo službo. Nosečnost pa vsekakor. Če ženska zanosi, lahko pričakuje, da ji pogodbe ne bodo podaljšali, pa tudi porodniške so majhne.

Ali menite, da smo ženske na področju zaposlovanja v Sloveniji premalo varovane? Da. Ampak ne samo ženske, tudi moški.

Ali menite, da bi bile ženske manj podvržene nadlegovanju in negativnemu obravnavanju, če bi bolj poznale zakonodajo in svoje pravice? Mislim, da ne. Ker poznavanje zakona v hierarhiji, kjer je nekdo močnejši od tebe, zelo malo koristi. Tisti, ki bo hotel diskriminirati nekoga, bo to naredil.

Mislite, da bi dodatni sklepi v zakonih lahko preprečili diskriminacijo, ali je to preprosto že v krvi družbe? Zagotovo v krvi družbe.

Zakaj ste se odločili za samostojno poslovno pot? Ste imeli določene razloge, ali vas to preprosto veseli? Kakor sem že rekla, sem to vedela že od nekdaj. Kozmetika je bila že od nekdaj moja strast. Najprej sem to delala kot dodaten vir zaslužka, ko sem bila še študentka v kozmetičnem salonu, potem pa sem pridobivala vse več strank in sem se odločila odpreti svoje podjetje.

Ali ste na začetku naleteli na kakšne ovire oz. ste mogoče dvomili, da vam bo uspelo, ali so vas drugi ljudje zatirali? Ne nisem. Jaz sem k cilju stopala nekako počasi. Na začetku sem to počela kot dodaten vir zaslužka, kasneje pa postopoma vse več.

Mislite, da se moški bolje znajdejo v podjetništvu, so bolj samozavestni in si upajo več tvegati kot ženske, ali so to samo stereotipi? Mislim, da to ni ravno samo stvar samozavesti. Če te nekaj zelo veseli in rad to delaš, zakaj ne bi poskusil. Mislim, da je največja težava začeti z nečim oziroma začeti uresničevati ideje. Strinjala bi se pa s tem, da si moški vsekakor upajo bolj tvegati.

Se vam zdi, da se ženske premalo odločajo za podjetništvo? Zakaj je po vašem mnenju tako? Je tukaj prisoten predvsem strah pred neuspehom ter malo finančnih sredstev, ali so tudi drugi razlogi? Manikira na srečo sodi med dela z manj stroški kot npr. kaj drugega (npr. ličenje in podobno). Sploh pri meni, ker sem vse nabavljala postopoma. Ko sem začela, sem imela stvari za osnovno manikiro (permanentni lak), nato pa sem začela z bolj zahtevnimi oblikami. Je pa mogoče res, da za nekatere podjetniške ideje potrebujejo več denarja in poslovni prostor. Jaz na srečo lahko to delam doma, nekatere pa za svoje delo potrebujejo več prostora in ga nimajo, pa tudi denarja ne. Lahko bi poskusile le s posojilom, ampak posojila danes dajejo samo zaposlenim. Edina možnost potem ostane, da ti posodi nekdo od družinskih članov ali partner, ki pa mora seveda verjeti v to idejo.

Ste mogoče naleteli na kakšno negativno obravnavanje s strani strank ali drugih poslovnih partnerjev (npr. nadlegovanje, mobing)? Ne. Na srečo nisem imela takih izkušenj.

PRILOGA 11: Transkripcija intervjuja z intervjuvanko št. 10

Zaporedna št. Intervjuja: 10

Kraj intervjuja: Ljubljana – Center

Datum in ura intervjuja: 12. 7. 2017, 19.00

Trajanje intervjuja: 25 minut

Ime in priimek intervjuvanke: Intervjuvanka št. 10

Tip intervjuvanke (brezposelna, študentka, zaposlena ali samostojna podjetnica):
Zaposlena.

Vaša starost v letih? 25

Kakšna je vaša izobrazba? Ekonomska tehnična.

Kakšen je vaš zakonski stan, ali imate otroke in koliko? Samska, nimam otrok.

Na koliko razgovorih za zaposlitev ste bili in v kakšnih podjetjih (katera panoga)? V enem.
Klicni center.

Ali so vas na razgovorih spraševali o zakonskem stanu, načrtovanju družine ali kakšnih drugih osebnih podatkih? Ne.

Ali so vam kot pogoj za zaposlitev postavili kakšne pogoje? Ne.

Katere so po vašem mnenju največje ovire žensk pri zaposlovanju (morebitna nosečnost, premajhna ambicioznost v primerjavi z moškimi, moški imajo večjo izbiro glede delovnih mest ...)? Morebitna nosečnost, to pri moških ni ovira. Poleg tega pa ženske odpadejo pri fizičnih delih.

Ali menite, da smo ženske na področju zaposlovanja v Sloveniji premalo varovane? Da. Zdi se mi, da ženske še vedno obravnavajo kot nesposobne, da morajo skrbeti za otroke in družino. Ne jemljejo jih resno. Tudi v politiki in parlamentu je premalo žensk.

Kakšno je vaše trenutno delovno mesto? Nadzornica v klicnem centru.

Kako ste zaposleni (nedoločen ali določen čas, mogoče katere druge oblike)? Nedoločen čas.

Ste imeli z delodajalcem kdaj težave zaradi bolniškega dopusta ali drugih opravičenih izostankov? Da, zaradi smrti v družini sem se morala precej časa boriti, da sem dobila prosto, da sem lahko šla na pogreb. Poleg tega sem imela težave pri pridobitvi dopusta.

Ali imate v podjetju možnost napredovanja? Ste mogoče že kdaj napredovali? Sem napredovala, iz agenta v kontaktnem centru do nadzornika.

Ste zadovoljni s plačo? Ne. Zaradi tega, ker imam veliko obveznosti in odgovornosti. Kot neka nadzornica, ki moram biti dosegljiva 24 ur na dan, delam včasih tudi od doma, za to je premajhna.

Ali menite, da so v vašem podjetju in na splošno prisotne razlike med moškimi in ženskami? Na kakšen način se to odraža? Niso.

Ena najpogostejših oblik diskriminacije sta mobing in nadlegovanje na delovnem mestu. Ste se soočili s tem, ali ste bili mogoče priča? Za kakšno nadlegovanje je šlo? Šlo je za mobing. Nekdanji nadzornik je hodil okoli nas in nas brcal v stole ter nas priganjal. Dotikal se je naših stvari, bil je tudi na zagovoru pri šefu. Dobil je opozorilo. Smo mogli stalno podaljševati. Na neki način so nam tudi grozili s tem, da če ne bomo dosegli načrta prodaje, nam bodo zmanjšali plačo. Pritiskali so na nas. Poleg tega mi je šef dal delo, ki mi ga ne bi bilo treba opravljati. Dal mi je nepogodbeno obveznost. Nikjer ne piše, da to moram narediti, ampak on mi je postavil pogoj.

Ali se v vašem podjetju oziroma kolektivu take stvari pogosto dogajajo? Da.

Ali so po vašem mnenju ženske bolj izpostavljene nadlegovanju in mobingu kot moški? V našem podjetju ne, na splošno da.

Ste bili kdaj negativno obravnavani zaradi drugih lastnosti (videza, načina vedenja ...)? Ne.

Kako ste se počutili ob krivičnem obravnavanju? Ali je negativno vplivalo na vašo motivacijo pri delu? Ste pomislili, da začnete iskati novo delovno mesto ali morda začnete samostojno poslovno pot? Da, takrat je zelo negativno vplivalo na mojo motivacijo pri delu. Da, tudi o novem delovnem mestu sem razmišljala.

Ali menite, da bi bile ženske manj podvržene nadlegovanju in negativnemu obravnavanju, če bi bolj poznale zakonodajo in svoje pravice? Mislím, da.

Mislíte, da bi dodatni sklepi v zakonih lahko preprečili diskriminacijo, ali je to preprosto že v krvi družbe? To je v krvi družbe.

Mislite, da se moški bolje znajdejo v poslovnem svetu, so bolj samozavestni in si upajo več tvegati kot ženske, ali so to samo stereotipi? Upajo si več tvegati že na podlagi tega, ker se imajo ženske za manjvredne. Jaz osebno sem mnenja, da smo ženske veliko bolj sposobne kot moški. Ne moremo se posvetiti samo podjetju, moramo se posvečati družini. Moški pa imajo več kot dovolj časa, da se ukvarjajo s podjetjem. Ženske imamo veliko več obveznosti. Ženske težje usklajujemo poslovno in zasebno življenje kot moški.

PRILOGA 12: Transkripcija intervjuja z intervjuvanko št. 11

Zaporedna št. Intervjuja: 11

Kraj intervjuja: Mengeš

Datum in ura intervjuja: 13. 7. 2017, 17.30

Trajanje intervjuja: 22 minut

Ime in priimek intervjuvanke: Intervjuvanka št. 11

Tip intervjuvanke (brezposelna, študentka, zaposlena ali samostojna podjetnica):
Brezposelna.

Vaša starost v letih? 27

Kakšna je vaša izobrazba? Diplomirana inženirka živilstva in prehrane.

Kakšen je vaš zakonski stan, ali imate otroke in koliko? Zunajzakonska skupnost, imam enega otroka.

Na koliko razgovorih za zaposlitev ste bili in v kakšnih podjetjih (katera panoga)? Večinoma kot študentka. Bila sem na razgovoru za pomočnico v restavraciji in v dveh podjetjih za delo v proizvodnji. Nisem bila še nikoli zaposlena, po izteku študentskega statusa sem se odločila za družino.

Ali so vas na razgovorih spraševali o zakonskem stanu, načrtovanju družine ali kakšnih drugih osebnih podatkih? Ne.

Ali so vam kot pogoj za zaposlitev postavili kakšne pogoje? Ne.

Katere so po vašem mnenju največje ovire žensk pri zaposlovanju (morebitna nosečnost, premajhna ambicioznost v primerjavi z moškimi, moški imajo večjo izbiro glede delovnih mest ...)? Mislim, da je danes težava tudi v tem, ker je lažje dobiti študentsko delo kot pa redno zaposlitev. Skoraj vsem se danes bolj splačajo študentje, ker z njimi ni obveznosti, ni jim treba plačati regresa, bolniške in dodatkov. Mislim, da je neomejeno študentsko delo na neki način tudi razlog za vse manj zaposlovanja, tako pri ženskah kot pri moških. Se pa strinjam, da je pri ženskah vsekakor lahko težava tudi nosečnost. Vsak delodajalec pričakuje, da bo ženska nad 25 let kmalu imela otroka.

Ali menite, da smo ženske na področju zaposlovanja v Sloveniji premalo varovane? Da.

Kakšno je vaše trenutno delovno mesto? Sem brezposelna.

Kako ste bili zaposleni pred tem (nedoločen ali določen čas, mogoče katere druge oblike)? Študentsko delo.

Ste imeli s prejšnjim delodajalcem kdaj težave zaradi bolniškega dopusta ali drugih opravičenih izostankov? Ne, le včasih sem s fakultativnimi obveznostmi težko usklajevala, ampak mi je na koncu vseeno uspelo.

Ali ste imeli v podjetju možnost napredovanja? Ste mogoče že kdaj napredovali? Ne, nisem napredovala. Čeprav proizvodni delavci bolj težko napredujejo. Napredujejo sicer že kakšni, ampak bolj redko.

Ste bili zadovoljni s plačo (urno postavko)? Sem.

Ali menite, da so bile v vašem podjetju in na splošno prisotne razlike med moškimi in ženskami? Na kakšen način se to odraža? Ne, mislim, da so tako moški kot ženske bili isto obravnavani.

Ena najpogostejših oblik diskriminacije sta mobing in nadlegovanje na delovnem mestu. Ste se soočili s tem, ali ste bili mogoče priča? Za kakšno nadlegovanje je šlo? Da, nekajkrat me je osvajal neki sodelavec, ki meni ni bil všeč in sem mu to dala tudi vedeti.

Ali so se v vašem podjetju oziroma kolektivu take stvari pogosto dogajale? Ne.

Ali so po vašem mnenju ženske bolj izpostavljene nadlegovanju in mobingu kot moški? Da, seveda. Predvsem, kar se tiče nadlegovanja na delovnem mestu. Mislim, da so tukaj ženske bolj na udaru, sploh s strani sodelavcev ali nadrejenih moškega spola. Pri mobingu se mi zdi, da spol ne igra neke vloge.

Ste bili kdaj negativno obravnavani zaradi drugih lastnosti (videza, načina vedenja ...)? Ne.

Kako ste se počutili ob krivičnem obravnavanju? Ali je negativno vplivalo na vašo motivacijo pri delu? Ste pomislili, da začnete iskati novo delovno mesto, ali morda začnete samostojno poslovno pot? Da, zelo je negativno vplivalo na mojo motivacijo. Včasih sploh nisem imela prave volje do dela.

Ali menite, da bi bile ženske manj podvržene nadlegovanju in negativnemu obravnavanju, če bi bolj poznale zakonodajo in svoje pravice? Da, mogoče bi, če seveda ne bi nadlegovalec poznal svojih pravic in izkoriščal vseh lukenj v zakonu, ki jih je dosti. Poznavanje zakonodaje mogoče lahko pomaga, ampak mislim, da samo v primeru, ko se nadlegovalec na pravice in zakonodajo ne spozna dobro.

Mislite, da bi dodatni sklepi v zakonih lahko preprečili diskriminacijo, ali je to preprosto že v krvi družbe? Mislim, da je to v krvi družbe. Dodatni sklepi tukaj ne bi kaj dosti pomagali.

Mislite, da se moški bolje znajdejo v poslovnem svetu, so bolj samozavestni in si upajo več tvegati kot ženske, ali so to samo stereotipi?

Mislim, da se ženske tudi znajdejo, če se seveda hočejo. Menim, da bi mogle ženske biti malo bolj vztrajne in odločne. Problem ženske je predvsem v družini in osebnem življenju. Moškemu ni treba kuhati, prati, skrbeti za otroke, vsaj vedno je bilo tako. Ženska pa se zaradi družine vedno marsičemu odreče. Moškim je lažje usklajevati zasebno in poslovno življenje kot ženskam. Mislim, da je to večja težava kot karakterne lastnosti.

PRILOGA 13: Transkripcija intervjuja z intervjuvanko št. 12

Zaporedna št. Intervjuja: 12

Kraj intervjuja: Ljubljana – Center

Datum in ura intervjuja: 14. 7. 2017, 16.50

Trajanje intervjuja: 19 minut

Ime in priimek intervjuvanke: Intervjuvanka št. 12

Tip intervjuvanke (brezposelna, študentka, zaposlena ali samostojna podjetnica):
Zaposlena.

Vaša starost v letih? 28

Kakšna je vaša izobrazba? Diplomantka upravnih ved.

Kakšen je vaš zakonski stan, ali imate otroke in koliko? Zunajzakonska skupnost, nimava otrok.

Na koliko razgovorih za zaposlitev ste bili in v kakšnih podjetjih (katera panoga)? Na razgovoru sem bila v klicnem centru in v trgovini z živili kot študentka. Za redno zaposlitev tudi na dveh, in sicer za administratorja ter zavarovalnega zastopnika.

Ali so vas na razgovorih spraševali o zakonskem stanju, načrtovanju družine ali kakšnih drugih osebnih podatkih? Da, na dveh razgovorih so me vprašali o zakonskem stanju.

Ali so vam kot pogoj za zaposlitev postavili kakšne pogoje? Ne.

Katere so po vašem mnenju največje ovire žensk pri zaposlovanju (morebitna nosečnost, premajhna ambicioznost v primerjavi z moškimi, moški imajo večjo izbiro glede delovnih mest ...)? Na neki način vse to, kar ste našli. Vsekakor morebitna nosečnost lahko vpliva. Mogoče ne toliko na samo pridobitev delovnega mesta kot na podaljšanje pogodbe. Dostikrat slišim od drugih, da pogodbe, ki so bile sklenjene za določen čas v primeru nosečnosti, kasneje niso podaljšali. Moški imajo večjo izbiro delovnih mest, lahko so strojniki, avtomehaniki, inženirji ipd. Za take poklice ženske ne bodo vzeli.

Ali menite, da smo ženske na področju zaposlovanja v Sloveniji premalo varovane? Ne.

Kakšno je vaše trenutno delovno mesto? Administrator.

Kako ste zaposleni (nedoločen ali določen čas, mogoče katere druge oblike)? Določen čas.

Ste imeli z delodajalcem kdaj težave zaradi bolniškega dopusta ali drugih opravičenih izostankov? Ne.

Ali imate v podjetju možnost napredovanja? Ste mogoče že kdaj napredovali? Ne, nisem še napredovala. Mislim, da traja kar precej dolgo, da prideš na neko višje mesto.

Ste zadovoljni s svojo plačo? Da.

Ali menite, da so v vašem podjetju in na splošno prisotne razlike med moškimi in ženskami? Na kakšen način se to odraža? Ne, nekih večjih razlik nisem zasledila.

Ena najpogostejših oblik diskriminacije sta mobing in nadlegovanje na delovnem mestu. Ste se soočili s tem, ali ste bili mogoče priča? Za kakšno nadlegovanje je šlo? Da. Šlo je za spolno nadlegovanje. Sodelavec me je nenehno vabil na zmenke, tudi potem, ko sem ga že zavrnila, je vztrajal. Velikokrat sem bila deležna nekih neprimernih opazk, vedno je hodil za mano. Na srečo je potem našel neko drugo delovno mesto.

Ali se v vašem podjetju oziroma kolektivu take stvari pogosto dogajajo? Ne.

Ali so po vašem mnenju ženske bolj izpostavljene nadlegovanju kot moški? Vsekakor, predvsem spolnem. Pri moških v našem podjetju nisem videla, da bi jih kdo nadlegoval, tudi na kakšen drug način.

Kako ste se počutili ob takem obravnavanju? Ali je negativno vplivalo na vašo motivacijo pri delu? Ste pomislili, da začnete iskati novo delovno mesto ali morda začnete samostojno poslovno pot? Ne, nisem pomislila, da začnem iskati novo delovno mesto. Sem pomislila, da bi povedala svojemu nadrejenemu, ampak me je bilo strah, da bo oseba, ki me je nadlegovala, rekla nekaj nasprotnega npr. da sem ga jaz izzivala. Težava nastane, ko nimaš prič in dokazov za to, kar se je zgodilo. Vprašanje je, ali bi mi nadrejeni sploh verjel.

Ste bili kdaj negativno obravnavani zaradi drugih lastnosti (videza, načina vedenja ...)? Ne. So bile pa neke druge ženske obravnavane zaradi videza. Moja sodelavka ima nekaj odvečnih kilogramov in ji kar naprej govorijo, da bi mogla na dieto.

Ali menite, da bi bile ženske manj podvržene nadlegovanju in negativnemu obravnavanju, če bi bolj poznale zakonodajo in svoje pravice? Mislim, da ne. Ker poznavanje zakona v hierarhiji, kjer je nekdo močnejši od tebe, zelo malo koristi. Tisti, ki bo hotel diskriminirati nekoga, bo to naredil.

Mislite, da bi dodatni sklepi v zakonih lahko preprečili diskriminacijo, ali je to preprosto že v krvi družbe? Zagotovo v krvi družbe. Zakoni nimajo nič s tem, preprosto ljudje so takšni.

PRILOGA 14: Transkripcija intervjuja z intervjuvanko št. 13

Zaporedna št. Intervjuja: 13

Kraj intervjuja: Ljubljana – Center

Datum in ura intervjuja: 17. 7. 2017, 17.30

Trajanje intervjuja: 21 minut

Ime in priimek intervjuvanke: Intervjuvanka št. 13

Tip intervjuvanke (brezposelna, študentka, zaposlena ali samostojna podjetnica):
Zaposlena.

Vaša starost v letih? 27

Kakšna je vaša izobrazba? Ekonomska tehnična.

Kakšen je vaš zakonski stan, ali imate otroke in koliko? Zunajzakonska skupnost. Nimava otrok.

Na koliko razgovorih za zaposlitev ste bili in v kakšnih podjetjih (katera panoga)? Kot študentka na treh. V srednji šoli sem bila na razgovoru za študentsko delo v trgovini. Ko sem hodila na fakulteto, pa v klicnem centru in administraciji.

Ali so vas na razgovorih spraševali o zakonskem stanu, načrtovanju družine ali kakšnih drugih osebnih podatkih? Ne.

Ali so vam kot pogoj za zaposlitev postavili kakšne pogoje? Ne

Katere so po vašem mnenju največje ovire žensk pri zaposlovanju (morebitna nosečnost, premajhna ambicioznost v primerjavi z moškimi, moški imajo večjo izbiro glede delovnih mest ...)? Nosečnost je mogoče res ena izmed ovir. Zdi se mi, da ženske v današnjem času ne moremo tvegati, da bi zanosile. Sploh na začetku, če dobimo pogodbo za določen čas. Večini delodajalcev ni najbolj po godu, da ženska zanosi. Sploh, če je v podjetju veliko dela. Za moške je tukaj situacija lažja. Ženske gredo težko iz tiste cone udobja, mogoče res premalo tvegamo.

Ali menite, da smo ženske na področju zaposlovanja v Sloveniji premalo varovane? Mislim, da ne samo ženske. Na splošno smo vsi premalo varovani. Danes tako moški kot ženska težko dobita službo, če nimata dobrih zvez.

Kakšno je vaše delovno mesto trenutno? Telefonistka.

Kako ste zaposleni (nedoločen ali določen čas, mogoče katere druge oblike)? Nedoločen čas.

Ste imeli z delodajalcem kdaj težave zaradi bolniškega dopusta ali drugih opravičenih izostankov? Ne.

Ali imate v podjetju možnost napredovanja? Ste mogoče že kdaj napredovali? Verjetno je možnost napredovanja, ampak nisem napredovala.

Ste zadovoljni s plačo? Plača je solidna. Načeloma nisem človek, ki se pritožuje. Zadovoljna sem, da sploh imam službo in plačo. Plača je tam okoli 800 EUR.

Ali menite, da so v vašem podjetju in na splošno prisotne razlike med moškimi in ženskami? Na kakšen način se to odraža? Ne, nisem opazila razlik.

Ena najpogostejših oblik diskriminacije sta mobing in nadlegovanje na delovnem mestu. Ste se soočili s tem, ali ste bili mogoče priča? Za kakšno nadlegovanje je šlo? Da. Velikokrat se soočamo z mobingom. Se je že zgodilo, da je nadrejeni vpil name. Tudi grozili so nam na neki način. Vedno smo pod nekim pritiskom. Npr. meni je rekel, da če ne bom opravila nekega dela, bodo sankcije.

Ali se v vašem podjetju oziroma kolektivu take stvari pogosto dogajajo? Da.

Ali so po vašem mnenju ženske bolj izpostavljene nadlegovanju in mobingu kot moški? Da, zagotovo. Čeprav se mi zdi, da je to bolj odvisno od narave delovnega mesta kot od spola. Npr. ženske, ki delajo v gostinstvu ali diskotekah, so vsekakor bolj podvržene nadlegovanju kot ženske v drugih poklicih.

Ste bili kdaj negativno obravnavani zaradi drugih lastnosti (videza, načina vedenja ...)? Ne.

Kako ste se počutili ob krivičnem obravnavanju? Ali je negativno vplivalo na vašo motivacijo pri delu? Ste pomislili, da začnete iskati novo delovno mesto ali morda začnete samostojno poslovno pot? Da, zelo slabo sem se počutila. Vsekakor je vplivalo na mojo motivacijo pri delu. Bila sem jezna in pod stresom.

Ali menite, da bi bile ženske manj podvržene nadlegovanju in negativnemu obravnavanju, če bi bolj poznale zakonodajo in svoje pravice? Mogoče, ampak mislim, da vseeno težko.

Mislite, da bi dodatni sklepi v zakonih lahko preprečili diskriminacijo, ali je to preprosto že v krvi družbe? To je v krvi družbe. Verjetno se še nekaj časa to ne bo spremenilo.

Mislite, da se moški bolje znajdejo v poslovnem svetu, so bolj samozavestni in si upajo več tvegati kot ženske, ali so to samo stereotipi? Mislim, da so samo stereotipi. Poznam nekaj žensk, ki so zelo samozavestne in si upajo tvegati ter so dokaj uspešne. Mogoče je le to res, kar sem že zgoraj omenila, da gremo ženske težko iz cone udobja. Če imamo službo za nedoločen čas, se kar sprijaznimo z njo, čeprav smo nesrečne. Moški, ko niso zadovoljni, si iščejo drugo službo. So pa tudi moški, ki si ne upajo tvegati. Ni vedno odvisno od spola.