

UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE  
**VLOGA IN DISKRIMINACIJA ŽENSK V POSLOVNEM SVETU**

Ljubljana, avgust 2019

MELITA DURAKOVIĆ

## IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Melita Duraković, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Vloga in diskriminacija žensk v poslovnem svetu, pripravljenega v sodelovanju s svetovalcem prof. dr. Matejem Černetom

### IZJAVLJAM

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

V Ljubljani, dne \_\_\_\_\_

Podpis študentke: \_\_\_\_\_

## KAZALO

UVOD .....	1
<b>1 DISKRIMINACIJA V POSLOVNEM SVETU .....</b>	<b>2</b>
1.1 Opredelevitev diskriminacije.....	2
1.2 Različne oblike diskriminacije na delovnem mestu.....	3
1.3 Poklicna segregacija .....	3
1.4 Pozitivna diskriminacija.....	4
<b>2 POLOŽAJ ŽENSK V POSLOVNEM SVETU.....</b>	<b>5</b>
2.1 Zaposlenost in brezposelnost žensk.....	5
2.2 Razlike med plačami žensk in moških .....	6
2.3 Izobrazba .....	8
2.4 Nadlegovanje na delovnem mestu .....	9
2.5 Ovire pri napredovanju.....	10
<b>3 PRAVNA UREDITEV PREPOVEDI DISKRIMINACIJE V SLOVENIJI.....</b>	<b>11</b>
<b>4 USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA ŽENSK.....</b>	<b>12</b>
<b>5 RAZISKAVA O DISKRIMINACIJI ŽENSK .....</b>	<b>13</b>
5.1 Namen, cilji in hipoteze .....	13
5.2 Metodologija.....	13
5.3 Analiza podatkov .....	14
<b>6 DISKUSIJA.....</b>	<b>16</b>
6.1 Teoretični prispevki.....	16
6.2 Praktična priporočila .....	17
6.3 Omejitve raziskave .....	18
<b>SKLEP .....</b>	<b>18</b>
<b>LITERATURA IN VIRI .....</b>	<b>19</b>
<b>PRILOGE.....</b>	<b>1</b>

## KAZALO TABEL

Tabela 1: Stopnja registrirane brezposelnosti v odstotkih glede na spol v letih 2016–2018 6

Tabela 2: Povprečna mesečna bruto plača v evrih glede na spol v obdobju 2016–2017 ..... 7

## **KAZALO SLIK**

Slika 1: Razlika med moškim in ženskim zaupanjem v lastne sposobnosti.....	11
--	----

## **KAZALO PRILOG**

Priloga 1: Protokol za intervju .....	1
Priloga 2: Izpisani intervju z intervjuvanko št. 1 .....	3
Priloga 3: Izpisani intervju z intervjuvanko št. 2 .....	5
Priloga 4: Izpisani intervju z intervjuvanko št. 3 .....	7
Priloga 5: Izpisani intervju z intervjuvanko št. 4 .....	9
Priloga 6: Izpisani intervju z intervjuvanko št. 5 .....	11
Priloga 7: Izpisani intervju z intervjuvanko št. 6 .....	13
Priloga 8: Izpisani intervju z intervjuvanko št. 7 .....	15
Priloga 9: Izpisani intervju z intervjuvanko št. 8 .....	17
Priloga 10: Izpisani intervju z intervjuvanko št. 9 .....	19
Priloga 11: Izpisani intervju z intervjuvanko št. 10 .....	21

## UVOD

Kuhar (2009, str. 13) navaja: »V sodobnem pomenu je diskriminacija praviloma razumljena kot 'neprimerno ločevanje', v pravnem smislu pa kot 'nedopustno razlikovanje'. Diskriminacija je torej negativno ovrednotena, čeprav v teoriji poznamo tudi tako imenovano pozitivno diskriminacijo.«

Diskriminacija je v Sloveniji in na svetu v veliki meri še vedno prisotna. Do zdaj je bilo v zakonodaji storjeno veliko, da se negativno obravnavanje odpravi, vendar očitno to še vedno ni dovolj (Kogovšek & Petković, 2007). V zaključni nalogi sem se osredotočila na vlogo in diskriminacijo žensk v poslovnem svetu. Čeprav na svetu obstaja veliko zakonov, ki ščitijo pravice žensk, se dejansko stanje ne spreminja dovolj. Z zakonodajo bo diskriminacijo težko preprečiti, saj je ta ukoreninjena v družbi in je prisotna od nekdaj. Spremeniti bi se morala celotna družba, da bi lahko diskriminacijo popolnoma odstranili.

Ženske še vedno delajo na drugačnih delovnih mestih kot moški. Ženske pogosto delajo na delovnih mestih, kjer je delo nižje vrednoteno in slabše plačano kot pri moških (Sen, 1987, str. 14). Ehrenberg in Smith (2000, str. 418) v svojih raziskavah navajata: »Ženske z doktorsko izobrazbo zaslužijo le 67 odstotkov moške doktorske plače.« Odstotek brezposelnosti je pri ženskah večji kot pri moških, kot tudi odstotek spolnega nadlegovanja. Pri napredovanju imajo ženske več ovir, kar pomeni, da moški lažje napredujejo v nasprotju z ženskami.

Namen zaključne strokovne naloge je ugotoviti, ali so ženske žrtve nepravičnega obravnavanja oziroma diskriminacije na delovnem mestu ter čim bolj izpostaviti položaj žensk v poslovnem svetu. Poleg tega želim tudi analizirati, ali imajo ženske v svoji karieri možnost napredovanja in s kakšnimi ovirami se srečujejo v poslovnem svetu. Želim tudi ugotoviti, kako pogosto prihaja do nadlegovanj sodelavcev ali nadrejenih.

Cilj zaključne strokovne naloge je čim bolj predstaviti in izpostaviti problematiko diskriminacije ženskega spola v poslovnem svetu. S pomočjo strokovne naloge bom raziskala glavno raziskovalno vprašanje, ali je kljub intenzivnemu boju proti diskriminaciji žensk ta še vedno prisotna v poslovnem svetu, tako kot so prisotne razlike med spoloma pri usklajevanju zasebnih in poslovnih obveznosti.

Zaključno nalogo sem razdelila na teoretični in empirični del. Pri pisanju teoretičnega dela si bom pomagala s primarnimi in sekundarnimi podatki. Strokovne članke, ki spadajo med primarne vire, bom iskala v različnih bazah člankov. V empiričnem delu bom opredelila namen in cilj raziskave ter prikazala podatke, ki jih bom pridobila s pomočjo intervjujev. Intervjuvala bom različne ženske, vprašanja pa bodo odprtega tipa.

V prvem poglavju zaključne strokovne naloge bom opisala diskriminacijo in opredelila različne oblike diskriminacije na delovnem mestu. Poleg tega bom razložila, kaj je poklicna segregacija, kje je najbolj prisotna ter katere so glavne značilnosti pozitivne diskriminacije. V drugem poglavju bom opredelila položaj žensk pri zaposlovanju in brezposelnosti, prikazala razlike v plačah žensk in moških ter izpostavila pomen izobrazbe žensk v današnjem času. Dotaknila se bom tudi občutljivih tem, in sicer nadlegovanja na delovnem mestu in ovir, s katerimi se ženske srečujejo pri napredovanju. Tretje poglavje predstavlja pravno ureditev prepovedi diskriminacije v Sloveniji. V četrtem poglavju zaključna strokovna naloga opredeljuje, kakšno je usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja pri ženskah in kako to vpliva na družinsko ter poklicno okolje.

## **1 DISKRIMINACIJA V POSLOVNEM SVETU**

V tem poglavju bom podrobneje opisala diskriminacijo, opredelila različne oblike diskriminacij ter predstavila poklicno segregacijo in pozitivno diskriminacijo.

### **1.1 Opredelitev diskriminacije**

Diskriminacija je eden izmed najpogosteje uporabljenih izrazov pri razpravah o neenakosti in človekovih pravicah. Pojavi se ob kršitvi načela enakega obravnavanja. Beseda »diskriminacija« ima izvor v latinski besedi »discriminare«, ki pomeni razlikovati med različnimi opcijami (Kuhar, 2009).

O diskriminaciji lahko govorimo takrat, ko pride do neprimerne razlikovanja pri uveljavljanju pravic in dodeljevanju zakonskih obveznosti. Gre za dejavnosti, ki neupravičeno povzročijo manj ugoden ekonomski, politični, socialni ali pravni položaj posameznika oziroma posameznice. Diskriminacija je protizakonita in vsebuje tveganje za nastanek konfliktov. Negativno vpliva na delovno okolje, kar vodi v slabo počutje in nesamozavest posameznika. Ko dopustimo eno obliko diskriminacije, nezavedno dopustimo tudi vse druge oblike (Greif, 2006).

Diskriminatorna osnova je stanje ali lastnost, na podlagi katere lahko pride do negativnega razlikovanja med ljudmi. Glavne diskriminatorne osnove so:

- spol,
- starost,
- družinski status,
- zakonski stan,
- veroizpoved,
- rasa,
- seksualna usmerjenost,
- videz,

- spolna identiteta,
- mentalna in fizična oviranost.

Diskriminacija v pravnem svetu pomeni zakonsko prepovedano neenako in neprimerno obravnavanje posameznika. V sociološkem smislu pa diskriminacijo opredeljujejo kot eno izmed oblik družbene prakse, ki temelji na predsodkih in stereotipih (Kuhar, 2009).

Cerar in drugi (2005, str. 22) opredeljujejo, da je diskriminacija z etimološkega vidika »v svojem izvornem pomenu v celoti nevtralna oznaka za razlikovanje ali proces ustvarjanja razlik oziroma razločkov med dvema ali več subjekti ali objekti.«

## 1.2 Različne oblike diskriminacije na delovnem mestu

Poznamo dve najbolj osnovni obliki diskriminacije, in sicer neposredno ter posredno diskriminacijo:

- **neposredna diskriminacija** je neenako obravnavanje posameznika zaradi osebnih okoliščin, kot so npr. spol, rasa, vera in podobno;
- **posredna diskriminacija** je na prvi pogled nepristranska, vendar posameznika na podlagi osebnih okoliščin vseeno postavi v neenakopravni položaj v primerjavi z drugimi (Greif, 2006).

Poleg neposredne in posredne diskriminacije poznamo še individualno in sistemsko/institucionalno diskriminacijo. Individualna diskriminacija je diskriminacija, ki jo izjavi posameznik/skupina do drugega posameznika/skupine in ni v povezavi z družbenimi institucijami. Sistemska diskriminacija pa je v nasprotju z individualno povezana z družbenimi institucijami, saj izhaja iz zakonskih predpisov, politik in posledično prizadene večje število ljudi. Kot primer sistemske diskriminacije lahko izpostavim ureditve, ki so pomanjkljive in tako določenim skupinam otežujejo uveljavljanje svojih pravic (Kuhar, 2009).

Poleg vseh zgoraj naštetih poznamo še nekaj oblik diskriminacije, kot so viktimizacija, nadlegovanje, etnično profiliranje in podobno (Kogovšek & Petković, 2007).

## 1.3 Poklicna segregacija

Poklicna segregacija je posebna oblika diskriminacije. Ko govorimo o segregaciji, govorimo o ločevanju skupine ljudi od družbe, ki jo povezuje določena osebna okoliščina (npr. etnična pripadnost). Skupina ljudi, ki je segregirana, živi v segregiranem okolju, ki je ločeno od drugih ljudi. V segregiranem okolju imajo dostop samo do svojega jezika in dobrin, ki so bile ustvarjene v tem okolju (Kogovšek & Petković, 2007).

Poklicna segregacija je najbolj prisotna pri zaposlovanju žensk. O njej govorimo, ko delodajalec dodeli moškim boljše plačana delovna mesta, ženskam pa dodeli slabše plačana delovna mesta z manjšo odgovornostjo, čeprav imajo enako izobrazbo in usposobljenost (Urad Republike Slovenije za enake možnosti, brez datuma).

Koncentracija žensk in moških na različnih ravneh in vrstah zaposlovanja predstavlja segregacijo delovnih mest oziroma zaposlovanja. Pri tem so ženske omejene na ožji sklop poklicev – horizontalna segregacija – kot moški in tudi na nižje položaje – vertikalna segregacija (Urad Republike Slovenije za enake možnosti, brez datuma). Horizontalna segregacija je omejenost žensk na slabše plačana delovna mesta in manj cenjene poklice kot moški. Kot primer lahko izpostavim ženske, zaposlene v tako imenovanih ženskih panogah (npr. poklici vzgojiteljic, negovalk, tajnic, socialnih delavk). Moški pa so zaposleni v panogah računalništva, prevoznitva in podobno (Hazl, 2002, str. 22).

Vertikalna segregacija je prisotna, ko so ženske zaposlene na nižjih položajih kot moški, njihove delovne naloge pa so monotone in vsebujejo manj odločanja. Ker so pri vertikalni segregaciji ženske zaposlene na nižjih položajih kot moški, so posledično tudi njihovi prihodki nižji (Hazl, 2002, str. 22).

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Ur. l. RS, št. 21/2013 pravi, da mora delodajalec delavca enako obravnavati ne glede na spol, raso, vero, zdravstveno stanje ipd. Delavec ima pravico biti enako obravnavan pri zaposlovanju, napredovanju, izobraževanju, plačah, odsotnosti z dela, delovnem času, delovnih razmerah in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Enakost spolov je temeljna vrednota Evropske unije že od leta 1957, ko so jo prvič izpostavili v Rimski pogodbi skupaj z načelom enakega plačila za enako delo. Skozi vsa leta si Evropska unija prizadeva za odpravo spolne diskriminacije. Čeprav boj za enakost med spoloma poteka že vrsto let, velik odstotek žensk še vedno ni deležen enakih pravic. Iz statističnih podatkov lahko razberemo, da ženske v Evropski uniji še vedno zaslužijo manj kot moški, in sicer za 16 odstotkov manj (Eurostat, 2017).

#### **1.4 Pozitivna diskriminacija**

Pozitivna diskriminacija pomeni »z zakonom določeno začasno različno prednostno pravno obravnavanje določenih kategorij oseb pri uresničevanju pravic, ki so pravnim naslovljencem praviloma zagotovljene v enakem obsegu in pod enakimi pogoji.« Glavni cilj je preprečiti in odpraviti posledice pretekle, sistemske, posredne in institucionalne diskriminacije in uveljaviti socialno integracijo ter s tem emancipacijo žensk na vseh družbenih področjih (Flander, 2004).

V širšem pomenu je pozitivna diskriminacija vsebinska interpretacija načela enakosti, ki opredeljuje enako obravnavanje enakega in različno različnega. Pri pozitivni diskriminaciji gre natančneje za različno obravnavo različnega (Flander, 2004).



V ožjem smislu je pozitivna diskriminacija pravni instrument, ki omogoča prednostno pravno obravnavanje določenih posameznikov pri izpolnitvi pravic, ki so formalno dostopne vsem pod enakimi pogoji in v enakem obsegu (Cerar in drugi, 2005).

Številni menijo, da je pojem pozitivna diskriminacija neustrezen in nesodoben, zato se v Sloveniji in Evropski uniji uporablja pojem posebni ukrepi. Zakon o enakih možnostih žensk in moških v nadaljevanju (ZEMŽM), Ur. l. RS, št. 59/02, 61/07 – ZUNEO-A in 33/16 je primer pravnega akta v Sloveniji, ki na določenih področjih uveljavlja pozitivno diskriminacijo. V 7. členu zakon opredeljuje posebne ukrepe, in sicer začasne ukrepe, ki so namenjeni ustvarjanju enakih možnosti žensk in moških. Zakon spodbuja tudi enakost spolov na posameznih področjih družbenega življenja, kar pomeni, da gre predvsem za spodbujanje enakopravnosti. V omenjenem 7. členu je opredeljeno, da s posebnimi ukrepi stremijo k odstranitvi objektivnih ovir za neuravnoteženo zastopanost spolov oziroma za neenak položaj oseb istega spola (ZEMŽM).

Posebni ukrepi, ki jih zakon uvršča, so:

- **spodbujevalni ukrepi**, ki posameznikom dajejo posebne ugodnosti ali uvajajo posebne spodbude z namenom uravnotežiti zastopanost spolov;
- **pozitivni ukrepi**, ki dajejo prednost osebam istega spola, ki so v manjšem številu ali pa so v neenakem položaju glede na spol z namenom doseči uravnoteženo in enako zastopanost spolov;
- **programski ukrepi**, ki s pomočjo akcijskih načrtov za spodbujanje in aktivnosti za osveščanje ustvarjajo enake možnosti in enakost spolov (ZEMŽM).

## 2 POLOŽAJ ŽENSK V POSLOVNEM SVETU

V tem poglavju bom predstavila vzroke za brezposelnost žensk in izpostavila glavne značilnosti zaposlovanja žensk v Sloveniji. Opredelila bom razlike med spoloma v plačah, izobrazbi ter izpostavila težave pri napredovanju žensk na delovnem mestu.

### 2.1 Zaposlenost in brezposelnost žensk

Proces zaposlovanja žensk v razvitem delu sveta in tudi v Sloveniji narašča že od druge svetovne vojne, ko je bilo zaposlenih manj kot ena tretjina žensk. Ne glede na to pa je prisotna večja stopnja brezposelnost žensk kot moških. Zaradi vse večje prisotnosti žensk na trgu delovne sile so razlike med spoloma vse večje (Skaggs, Stainback & Duncan, 2012).

Pomemben vidik pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja je delo s krajšim delovnim časom, ki ni enakomerno razporejen med ženskami in moškimi. Delovno aktivnih žensk s krajšim delovnim časom je bilo leta 2016 31 odstotkov, moških pa 8,8

odstotka. Stopnja delovne aktivnosti je v povprečju pri moških znašala 72 odstotkov. Kot zanimivost lahko izpostavim, da se razlika med delovno aktivnostjo med moškimi in ženskami zvišuje sorazmerno s številom rojenih otrok. Leta 2016 je v Evropski uniji stopnja delovne aktivnosti pri ženskah brez otrok znašala 65 odstotkov, pri ženskah z enim otrokom pa se je stopnja zvišala na 71 odstotkov (Eurostat, 2017).

Glede na statistične podatke je delež brezposelnih žensk višji kot delež brezposelnih moških. Leta 2016 je v Evropski uniji stopnja brezposelnosti pri ženskah znašala 8,7 odstotka, pri moških pa 8,4 odstotka. Stopnja brezposelnosti žensk in moških je bila najvišja v Grčiji, najnižja pa v Nemčiji (Eurostat, 2017).

Kot je razvidno iz spodnje tabele, podatki Statističnega urada Republike Slovenije kažejo nižjo stopnjo brezposelnosti v letu 2018 kot v letu 2017, vendar je vseeno še vedno več brezposelnih žensk kot brezposelnih moških. Na delovno aktivnost žensk lahko vpliva veliko dejavnikov, kot so: stopnja izobrazbe, starost, število otrok, drugi osebni razlogi. Delodajalci menijo, da se bo večina žensk odločila za otroke, kar posledično pomeni odsotnost z dela. V tem primeru večina delodajalcev noseči ženski ne podaljša pogodbe za določen čas. Menijo, da je porodniški in bolniški dopust za podjetje nepotreben strošek in se mu posledično izognejo tako, da zaposlijo moške (Karkouljian, Srour & Sinan, 2016).

*Tabela 1: Stopnja registrirane brezposelnosti v odstotkih glede na spol v letih 2016–2018*

Leto	2016	2017	2018
Moški	7,9	5,1	4,0
Ženske	8,3	6,5	4,9

*Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2018).*

Na zaposlovanje žensk vpliva tudi diskriminacija. To se pojavi že pri razpisu za delovno mesto, saj je uporabljen le moški spol, ne pa tudi ženski (Greif, 2009).

V 27. členu Zakona o delovnih razmerjih je jasno določeno, da delodajalec pri iskanju kandidatov ne sme izpostavljati preferenc glede spola, razen, če je določen spol odločilni pogoj za delo (ZDR-1).

## **2.2 Razlike med plačami žensk in moških**

Raznolikost pomeni, da se ljudje medsebojno razlikujemo na nešteto načinov, vidnih in manj vidnih. Razlikujemo se lahko po spolu, starosti, veroizpovedi, rasi, videzu, družbenem razredu, jeziku, kulturi ipd. Raznolikost vpliva na dožemanje drugih okoli sebe. Raznolikost vpliva na to, kako se obnašamo, odzivamo in razumemo stvari okoli sebe (Greif, 2006).

Razlika med plačami žensk in moških je bila od nekdaj aktualna tema za razpravo, vendar se moramo zavedati, da vsako razlikovanje plač ni diskriminacija. Različni dejavniki, kot so izobrazba, delovne izkušnje, starost, lahko vplivajo na višino plače (Kiser, 2015).

Zakon o delovnih razmerjih v svojem 133. členu določa, da je delodajalec dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol. Zakon določa, da so ženske in moški enako plačani (ZDR-1).

Leta 2015 so v Evropski uniji ženske zaslužile 16,3 odstotka manj kot moški. Razliko v plačah je mogoče pojasniti s posameznimi značilnostmi zaposlenih žensk in moških (npr. izobrazba in izkušnje) ter s poklicno spolno segregacijo. Razlika v plačah je lahko tudi posledica kulturnih, ekonomskih, socialnih in pravnih dejavnikov, ki presega preprosto zahtevo po enakem plačilu za enako delo. Poklic z največjo razliko v plačah je poklic menedžerja. Plača menedžerke je 23 odstotkov nižja od plače menedžerja. Najmanjša razlika v plačah je pri poklicih z najnižjimi plačami, kot so npr. uradniki in prodajalci (Eurostat, 2017).

V tabeli 2 so prikazane povprečne mesečne bruto plače v evrih po spolu v obdobju 2016–2017. Razvidno je, da so imele ženske leta 2016 za približno 100 evrov manjšo bruto mesečno plačo od moških. V letu 2017 se je ta razlika povečala s 102 evrov na 105 evrov. Na višino bruto mesečne plače vpliva veliko razlogov. Eden izmed razlogov za razlike v višinah plač so lahko stereotipi, ki se ponavljajo skozi stoletja, in sicer da je moški glava družine in da mora vzdrževati družino. Razlog so lahko tudi preference delodajalcev do moške delovne sile (Furlan, 2006).

*Tabela 2: Povprečna mesečna bruto plača v evrih glede na spol v obdobju 2016–2017*

<b>Leto</b>	<b>Moški</b>	<b>Ženske</b>
<b>2016</b>	1733	1631
<b>2017</b>	1769	1664

*Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2018).*

Povprečne mesečne bruto plače so bile v vseh poklicnih skupinah pri ženskah v povprečju nižje od plač moških. Najmanjša razlika v višini povprečne mesečne plače med spoloma je bila v poklicni skupini uradniki. V tej skupini je bila razlika v višini 18 evrov. Največja razlika je bila v poklicni skupini strokovnjaki, kjer je razlika znašala 402 evra (Statistični urad Republike Slovenije, 2018).

Potencialni dejavniki, ki spodbujajo razliko v plačah med spoloma, se med seboj razlikujejo glede na učinek in obseg. Sem spadajo dejavniki, ki jih lahko opazujemo, kot so npr. razlike v delovnih izkušnjah, zaradi nizke stopnje zaposlenosti žensk. Razlika v plačah med moškimi in ženskami lahko tudi nastane oziroma se poveča zaradi diskriminacije. Ker

so v več državah članicah prisotne razlike v plačah, to posledično vpliva tudi na velike razlike v pokojninah za ženske zaradi nižjih prispevkov za pokojnino (Evropska komisija, 2017).

### 2.3 Izobrazba

V preteklosti je bila izobrazba žensk odvisna od njenega družbenega in ekonomskega sloja, danes pa lahko rečemo, da ni tako. Včasih so bile ženske vzgajane tako, da so skrbele samo za dom, družino, gospodinjstvo in otroke. Danes ima vsaka ženska pravico oziroma možnost izbire med poklicnim in družinskim okoljem ali pa možnost povezave. Lahko bi rekli, da so bile ženske v preteklosti odrinjene od sveta izobraževanja, danes pa na srečo ni tako (Lončar, 2012).

V poznih štiridesetih in petdesetih letih prejšnjega stoletja sta srednja in vzhodna Evropa doživeli hiter razvoj industrializacije. V gospodarstvu je bilo prisotno pomanjkanje delovne sile. Da bi zmanjšale pomanjkanje delovne sile, so vlade razširile poklicno izobraževanje in spodbujale ženske k zaposlitvi v tovarnah. V Sloveniji je bilo poklicno izobraževanje uvedeno predvsem v podeželskih družbah, kjer je imela večina prebivalstva le osnovno izobrazbo. S pomočjo industrializacije je milijone žensk v srednji in vzhodni Evropi postalo pismenih in poklicno usposobljenih (Brzozowska, 2002).

Izobraževanje ženskam omogoča pridobivanje znanja, veščin, samozavesti in zmožnosti. Izobražene ženske se s pomočjo izobraževanja vključijo v procese odločanja, kar omogoča, da socialno in ekonomsko prispevajo k blaginji svoje družine. Izobražena mati bo poskrbela, da bodo njeni otroci izobraženi in preskrbljeni.

Izobrazba je zelo pomembna za ženske in dekleta. Poznamo veliko razlogov, ki narekujejo, da je izobrazba za ženske velikega pomena (Brzozowska, 2002):

- **Boljši življenjski standard za družino.** Ženska, ki bo zaslužila tako dobro kot oče, bo poskrbela za finančne potrebe svoje družine. Dva dohodka v družini tako zagotovita boljšo izobrazbo in izboljšata kakovost bivanja otrok;
- **Boljše zdravje in higiena.** Izobražena ženska se zaveda nevarnosti za zdravje in je dovolj samozavestna, da ravna previdno, da jih odpravi;
- **Dostojanstvo in čast.** Ženska je dostojanstvo hiše. Neizobražena ženska včasih nima dovolj poguma, da bi zagovarjala svoje dostojanstvo. Izobražena ženska pa bo medtem dovolj samozavestna, da se bo borila za svoje dostojanstvo;
- **Samozadostnost.** Izobražena ženska je samozavestna, kar pomeni, da ni odvisna od nikogar za lastno preživetje in za preživetje svojih otrok;
- **Zmanjšanje smrtnosti.** Izobražene matere se bolj zavedajo potreb in prehrane svojih otrok in skrbijo zanje, kar posledično znižuje stopnjo smrtnosti otrok.

## 2.4 Nadlegovanje na delovnem mestu

Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja v nadaljevanju (ZUNEO), Ur. l. RS, št. 93/07 je v svojem 5. členu izpostavil, da je nadlegovanje nezaželeno ravnanje, ki temelji na osebni okoliščini. Ustvarja sovražno, ponižujoče, sramotilno, zastrašujoče in žaljivo okolje za osebo in žali njeno dostojanstvo (ZUNEO).

Nadlegovanje je oblika diskriminacije, do katere pride zaradi zmerjanja, zbijanja šal ali podajanja neprijetnih opazk na račun določene osebne okoliščine (npr. spola, rase, vere, družbenega statusa itd.). V primeru, ko ima pripomba ali šala dokazljivo sovražen, ponižujoč ali sramotilen učinek na žrtev, govorimo o diskriminatornem nadlegovanju (Kogovšek & Petković, 2007).

Po mnenju številnih je nadlegovanje najpogostejša oblika diskriminacije na delovnem mestu. Ena izmed najbolj razširjenih oblik nadlegovanja je spolno nadlegovanje. Na podlagi raziskave so ugotovili, da je bila več kot polovica žensk (starih od 26 do 39 let) deležna neke vrste nadlegovanja. Nadlegovanje vodi k slabemu počutju in manjši delovni učinkovitosti žensk. Kot vemo, ženske veljamo za šibkejši spol, zato smo bolj izpostavljene spolnemu nadlegovanju kot moški (Hutaglung & Ishak, 2012).

Zakon o delovnih razmerjih v svojem 7. členu prepoveduje spolno in kakršno koli drugo nadlegovanje ter trpinčenje na delovnem mestu. Spolno nadlegovanje je oblika neželenega neverbalnega, verbalnega ali fizičnega vedenje ali ravnanja z namenom prizadeti dostojanstvo osebe (ZDR-1).

Čeprav je kakršno koli nadlegovanje zakonsko prepovedano, je še vedno prisotno v veliki meri. Skoraj vedno je tarča nadlegovanja ženska, moški pa nadlegovalec. Moški naj bi bili žrtve samo v 8 odstotkih primerov. Večina žensk je tarča nadlegovanja predvsem sodelavcev ali nadrejenih. Ženske, ki so bile tarča nadlegovanja, so ga definirale kot nezaželeno dotikanje in nespodobne komentarje na račun fizičnega videza. Spolno nadlegovanje vpliva na njihovo počutje, kar se izrazi v obliki depresije, stresa in razdražljivosti (McDonald & Charlesworth, 2013).

Nadlegovanje na delovnem mestu ni prisotno samo v večjih organizacijah, ampak tudi v samostojnem podjetništvu. Prisotnih je veliko primerov, ko so bile ženske žrtev spolnega nadlegovanja strank. Veliko žensk, ki so bile žrtev nadlegovanja, se ne počuti več varne in jih je strah. To pripelje do še večjega stresa in s tem večje neuspešnosti (Vossenbergh, 2013).

Delodajalec je tisti, ki bi moral zagotoviti večjo varnost in počutje zaposlenih ter s tem preprečiti kakršno koli nadlegovanje. V primeru nadlegovanja bi morali nadrejeni takoj ukrepati in nadlegovalca opozoriti na posledice (Greif, 2006).

## 2.5 Ovire pri napredovanju

Napredovanje je prehod iz enega delovnega mesta na drugo. Običajno gre glede na hierarhično lestvico za prehod iz nižjega na višje delovno mesto. Pri napredovanju ni nujno, da je vezano samo na denar oziroma materialne dobrine. Povezano je tudi z dobrimi občutki, ki se pojavijo ob vzpenjanju po hierarhični lestvici (Eurostat, 2017).

Pri iskanju zaposlitve je za kandidate in kandidatke možnost napredovanja eden izmed pomembnejših dejavnikov. Kandidatom napredovanje vzbuja občutek produktivnosti in jim pove, da dobro opravlja svoje delo, saj jih v nasprotnem primeru delodajalec ne bi povišal (Manenica, 2006).

Napredovanje na višja delovna mesta pri ženskah predstavlja veliko težav. Izobražene ženske se do določene mere uspešno vzpenjajo po hierarhični lestvici, nato pa se to napredovanje zaustavi. Ženske ne morejo napredovati naprej do višjih položajev zaradi tako imenovanega »steklenega stropa«. O njem govorimo takrat, kadar obstajajo nevidne ovire pri napredovanju žensk v obliki predsodkov in spolnih stereotipov, ki jim onemogočajo, da pridejo do višjih položajev v podjetju (Kanjuo, 1995).

Danes je napredovanje žensk težje kot napredovanje moških (Unterhalter & Aikman, 2013).

Ženske se morajo v primerjavi z moškimi bolj dokazovati, samo zato, ker so ženske in se dvomi v njihove odločitve (Vrbnjak, 2010).

Delodajalci menijo, da so ženske preobremenjene z usklajevanjem delovnih in družinskih obveznosti in da to posledično zmanjšuje delovno zavzetost. Danes je med ljudmi še vedno prisotno mnenje, da bodo otroci zapostavljeni oziroma bodo trpeli, če bo njihova mama zaposlena in bo delala več. Posledično pride tudi do težav v odnosu med partnerjema, če ženska zasluži več. To lahko povzroči zmanjševanje števila rojstev ali pa se ženske za otroka odločajo kasneje, ko dosežejo napredek v poklicnem svetu. Eden izmed razlogov, zakaj ženske težje napredujejo do vodilnih mest, so njihove managerske izkušnje, ki niso dovolj raznolike, da bi jim omogočile napredovanje (Kiser, 2015).

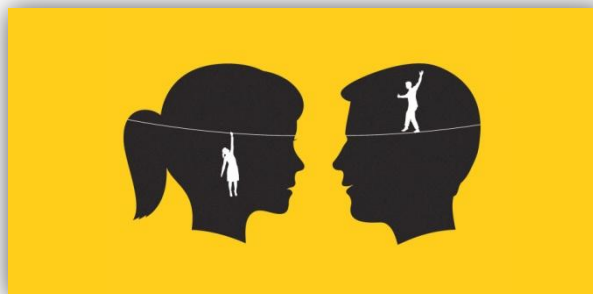
Linehan navaja nekaj ovir, ki ženskam v managementu preprečujejo napredovanje na višje položaje (Linehan, 2001, str. 102):

- osamljenost in izločenost;
- odgovornost za usklajevanje poklicnega in domačega življenja;
- nenehno dokazovanje svojih sposobnosti drugim ljudem;
- dejstvo, da se mora ženska bolj truditi pri delu in biti boljša od moških.

Razmišljanje žensk in moških o zaupanju vase in lastni vrednosti se razlikuje. Ženske naj bi imele slabše mnenje o sebi kot moški. Moški naj bi bili odločni, tekmovalni in pogumni.

Po drugi strani pa ženske mislijo, da niso dovolj sposobne, so plahe in predvsem zelo občutljive in čustvene. Vsaka kritika žensko bolj prizadene in negativno vpliva na njeno počutje (Evans, 2014).

*Slika 1: Razlika med moškim in ženskim zaupanjem v lastne sposobnosti*



*Vir: Kay & Shipman (2014).*

V študijah so izpostavili, da moški precenjujejo svoje sposobnosti in zmožnosti, ženske pa jih podcenjujejo. Tudi moški včasih dvomijo o sebi in svojih sposobnostih, vendar v nasprotju z ženskami moški ne dovolijo, da jih dvomi ustavijo na svoji poti k zadanem cilju (Kay & Shipman, 2014).

### **3 PRAVNA UREDITEV PREPOVEDI DISKRIMINACIJE V SLOVENIJI**

Slovenija je na področju enakosti spolov v zadnjih letih naredila velik napredek, saj je sprejela nekaj zakonov, ki so vplivali na uresničevanje enakega obravnavanja žensk in moških (Štrucl, 2008). V Sloveniji so danes na področju enakosti spolov veljavni naslednji zakoni:

- Zakon o delovnih razmerjih – ZDR (2002),
- Zakon o enakih možnostih ženskih in moških – ZEMŽM (2002),
- Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja – ZUNEO (2004),
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih – ZSDP (2001).

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR), Ur. l. RS, št. 42/2002 prepoveduje kakršno koli neposredno in posredno diskriminacijo in postavljanje v neenakopravni položaj kandidate in kandidatke glede na njihov spol. V zakonu so izpostavljene pravice, da ima doječa zaposlena mater pravico do odmora za dojenje med delovnim časom, pravico do starševskega dopusta ter pravico do nadomestila za čas dojenja. Delodajalec je zakonsko dolžan delavki zagotoviti odmor, namenjen dojenju, v nasprotnem primeru je lahko denarno kaznovan. Ne glede na spol je dolžan zagotoviti enake možnosti pri zaposlovanju, napredovanju, izobraževanju, plačah, usposabljanju itd. (ZDR).

Zakon o enakih možnostih žensk in moških je vpeljal skupne temelje, ki stremijo k izboljšanju položaja žensk in ustvarjanju enakih možnosti za ženske in moške na različnih področjih, kot so politični, ekonomski, vzgojno-izobraževalni, socialni in podobno (ZEMŽM).

Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja vsebuje temelje, ki zagotavljajo enako obravnavanje vsakega pri uveljavljanju pravic in obveznosti ter tudi pri uresničevanju človekovih pravic in temeljnih svoboščin (ZUNEO).

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSPD), Ur. l. RS, št. 97/2001 vsebuje nekaj opredeljenih pravic. Ena izmed njih je pravica do starševskega dopusta, ki nudi:

- dopust za nego in varstvo otrok (260 dni);
- porodniški dopust (mati ima pravico do 105 dni dopusta);
- očetovski dopust (90 dni) in
- posvojiteljski dopust (150 dni za 1 do 4 leta starega otroka in 120 dni za 4 do 10 let starega otroka).

ZSDP ureja zavarovanje za starševsko varstvo in pravice, družinske prejemke, pogoje in postopek za uveljavljanje posameznih pravic in vsa druga vprašanja, ki so povezana s tem zakonom. Zakon ureja tudi pravico do starševskega nadomestila, pravico do plačila prispevkov za socialno varnost in pravico starša do krajšega delovnega časa (ZSPD).

## **4 USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA ŽENSK**

Skozi zgodovino so se razmere v družinah spremenile in se med seboj razlikujejo. Število enostarševskih družin, zunajzakonskih skupnosti in družin istospolnih partnerjev z vsakim dnem narašča, število družinskih članov pa se zmanjšuje (Habl, 2002).

Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja je eden izmed najpomembnejših pogojev pri uveljavljanju enakih možnosti žensk in moških na področju zaposlovanja in na trgu dela. Problem usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti se izraža pri delitvi časa in pri usklajevanju potreb družinskega življenja s poklicnim življenjem. Čeprav v zadnjih letih v Sloveniji moški namenijo več časa gospodinjskim opravilom, ženske še vedno porabijo dvakrat več časa za gospodinjska opravila. Ženske so včasih preobremenjene z družinskimi opravili in posledično tudi diskriminirane na trgu dela. Zaradi usklajevanja družinskih in delovnih obveznosti so pogosteje odsotne z dela kot moški. Ženske večkrat vzamejo bolniški dopust, kar vpliva na mišljenje delodajalca. Posledično so slabše plačane za svoje delo in težko napredujejo na višja delovna mesta glede na hierarhično lestvico (Štrucl, 2008).



Work-life balance (WLB) je ravnovesje med zasebnim in poslovnim življenjem. Vzpostavljane ravnovesja lahko pripelje do stresa tako v službi kot tudi doma. Posledično lahko pride do konflikta v družini ali pa v službi. Tisti, ki jim uspe vzpostaviti boljše ravnovesje med zasebnim in poslovnim življenjem, so bolj zadovoljni s seboj in niso pod stresom. Zato menim, da bi morala podjetja bolj promovirati WLB in zaposlene seznaniti, da je usklajenost zasebnega in poklicnega življenja pomembna (Haar, Russo, Sune & Ollier-Malaterre, 2014).

Ženske so velikokrat preveč obremenjene z delom doma in v službi. Pride lahko do dvojne, včasih celo trojne obremenjenosti (skrb za otroke, za gospodinjstvo in delo v službi). Do preobremenjenosti pride zaradi neenakomerne delitve družinskega dela med staršema (Urad Republike Slovenije za enake možnosti, 2005).

## 5 RAZISKAVA O DISKRIMINACIJI ŽENSK

### 5.1 Namen, cilji in hipoteze

V raziskavi bom skušala odgovoriti na štiri zastavljena raziskovalna vprašanja, ki jih navajam spodaj.

**Raziskovalno vprašanje 1:** Ali so bile intervjuvane ženske v službi velikokrat diskriminirane?

**Raziskovalno vprašanje 2:** Ali intervjuvane ženske menijo, da imajo moški boljši položaj v poslovnem svetu oziroma da se v njem lažje znajdejo ali so to samo stereotipi?

**Raziskovalno vprašanje 3:** Ali intervjuvane ženske menijo, da so noseče ženske bolj diskriminirane oziroma jim nosečnost predstavlja oviro pri zaposlovanju in napredovanju v službi?

**Raziskovalno vprašanje 4:** Ali intervjuvane ženske menijo, da bi bile manj podvržene nadlegovanju in negativnemu obravnavanju, če bi bile bolj seznanjene s svojimi pravicami in zakonodajo?

### 5.2 Metodologija

Raziskavo sem izvedla s pomočjo kvalitativne metode raziskovanja, in sicer s pomočjo intervjuja (Priloga 1). Odločila sem se za delno strukturiran intervju, ki je najpogostejša oblika intervjuja. Pri delno strukturiranem intervjuju so vprašanja odprtega tipa. Intervjuvanec lahko poda svoje obširno mnenje o izbrani tematiki in problemu, medtem ko je pri zaprtem tipu vprašanj omejen samo na ponujene odgovore. S to vrsto intervjuja se

lažje prilagajamo problematiki in razumljivosti vprašanj. Prav tako lahko potek intervjuja prilagodimo okoliščinam in posamezniku (Kordeš & Smrdu, 2015).

V intervjuju je sodelovalo deset žensk, od tega je bila ena ženska brezposelna, šest je bilo zaposlenih ter tri so bile študentke. Intervju sem opravljala v juliju 2019. V povprečju je trajal 10 minut. Večino intervjujev sem opravila v Ljubljani. V vzorec sem vzela ženske, stare od 20 do 50 let. Najmlajša je imela 21 let, najstarejša pa 48 let. Devet žensk je imelo zaključeno srednješolsko izobrazbo, ena pa visokošolsko izobrazbo, in sicer magistrski študij. Ker so bila vprašanja odprtega tipa in so bila osebne narave, sem se odločila, da so intervjuji anonimni.

Na začetku intervjuja sem jim zastavila nekaj osnovnih vprašanj. Vprašala sem jih o starosti, izobrazbi, zakonskem stanu in o tem, ali imajo otroke. Nato sem nadaljevala z vprašanji o zaposlitvi. Zanimalo me je, koliko razgovorov za zaposlitev so že opravile in ali so bile na razgovoru deležne vprašanj o načrtovanju družine ter zakonskem stanu. Vprašala sem jih tudi, katere so po njihovem mnenju ovire žensk pri zaposlovanju in ali imajo v svojem podjetju možnost napredovanja. Nato sem nadaljevala z vprašanji, ki so bila bolj osebna in občutljiva. Vprašala sem jih, ali so bile kdaj žrtve nadlegovanja in mobinga na delovnem mestu. Dotaknila sem se tudi teme o stereotipih glede ženskih in moških vlog. Želela sem izvedeti, ali menijo, da so moški bolj sposobni in se bolje znajdejo v poslovnem svetu ali je to samo eden izmed stereotipov.

### 5.3 Analiza podatkov

**Raziskovalno vprašanje 1: Ali so bile intervjuvane ženske v službi velikokrat diskriminirane?** V raziskavo je bilo vključenih deset žensk. Pet žensk je bilo vsaj enkrat diskriminiranih, ostalih pet pa ni bilo nikoli negativno obravnavanih. Pri večini je šlo za mobing, pri nekaterih tudi za nadlegovanje. Pri študentkah je šlo predvsem za nadlegovanje strank, pri zaposlenih pa za diskriminacijo delodajalca.

Intervjuvanka št. 6 je nadlegovanje pri svojem delu kot promotorka doživela dostikrat. Deležna je bila vabil strank na zmenek in nespodobnih komentarjev na podlagi zunanje videza. Pri intervjuvanki št. 7 je šlo za mobing nadrejenega. Velikokrat ji je grozil, da jo bo, če dela ne bo opravila, odpustil. Intervjuvanka št. 8 je imela slabo izkušnjo s sodelavcem, ki jo je neprestano vabil na zmenek, čeprav je vedel, da je poročena. Intervjuvanko št. 9 je nadrejeni vedno priganjal in ji grozil, da ji bo zmanjšal plačo v primeru, da ne sprejme dodatnega dela. Grozil ji je tudi, da ne bo smela iti na dopust, če ji on tega ne bo dovolil.

Pri intervjuvanki št. 10, ki je zaposlena na delovnem mestu sodnega zapisnikarja, se je diskriminacija dogajala skozi njeno celotno življenje. Že ko je bila majhna, so jo v šoli sošolci in tudi učiteljice žalili na podlagi njene nacionalnosti. V službi je tudi deležna

diskriminacije sodelavcev in nadrejenih, samo zato, ker je druge nacionalnosti. Zmerjajo jo in žalijo tudi na podlagi njenega videza in prekomerne teže.

Večina intervjuvank meni, da neprimerno obravnavanje oziroma diskriminacija vpliva na padec motivacije za delo. Večina izmed njih razmišlja o tem, da bi zamenjala delovno mesto. Od prvih petih intervjuvank do zdaj še nobena ni bila diskriminirana. Mogoče zaradi tega, ker so med intervjuvankami najmlajše (stare od 20 do 23 let) in so zaposlene kot študentke. Raziskava je pokazala, da so zaposlene ženske veliko bolj podvržene diskriminaciji kot študentke.

**Raziskovalno vprašanje 2: Ali intervjuvane ženske menijo, da imajo moški boljši položaj v poslovnem svetu oziroma da se v njem lažje znajdejo ali so to samo stereotipi?** Večina intervjuvank meni, da so to samo stereotipi. Samozavest in vztrajnost pri delu nista odvisna samo od spola, temveč tudi od karakterja osebe. Med nami obstajajo samozavestni, ki stremijo k svojemu cilju, po drugi strani pa tudi skromni, ki hitro obupajo. Intervjuvanka št. 1 je izpostavila, da je vsak posameznik lahko uspešen v poslovnem svetu, ne glede na spol. Danes poznamo veliko žensk, ki so v poslovnem svetu uspele tudi na svetovni ravni. Zato meni, da spol človeka ni merilo za uspeh. Intervjuvanka št. 5 je povedala, da so v poslovnem svetu tudi ženske zelo uspešne, čeprav jih je veliko manj kot moških. Njeno mnenje je, da so mlajše ženske bolj dovzetne za družino kot kariero. Posledično kasneje gradijo kariero, medtem ko moški to lahko izvajajo od samega začetka in več časa namenijo karieri.

Intervjuvanka št. 6 pravi, da je veliko odvisno od karakterja osebe. Vsak izmed nas je lahko samozavesten pri svojem delu, če ima zadan cilj in je dovolj motiviran. Povedala je, da spol na to ne vpliva. Podobno mnenje je izrazila tudi intervjuvanka št. 7, ki je izpostavila, da je kar nekaj žensk v njihovem kolektivu vztrajnih in uspešnih pri svojem delu. Da imajo pogum in so samozavestne. Po drugi strani pa meni, da ko ženske dobijo pogodbo za nedoločen čas, ne stremijo več k boljši zaposlitvi. V nasprotju z ženskami moški, ko niso zadovoljni, začnejo iskati novo službo.

Intervjuvanka št. 8 meni, da so tudi ženske lahko uspešne v poslovnem svetu, če to hočejo in so dovolj vztrajne. Problem se pojavi pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja. Intervjuvanka meni, da se mora ženska zaradi družine marsičemu odreči, saj ji je družina na prvem mestu. Intervjuvanka št. 9 je enakega mnenja, saj meni, da imajo moški več kot dovolj časa, da se ukvarjajo z delom.

**Raziskovalno vprašanje 3: Ali intervjuvane ženske menijo, da so noseče ženske bolj diskriminirane oziroma jim nosečnost predstavlja oviro pri zaposlovanju in napredovanju v službi?** Večina intervjuvank meni, da je nosečnost lahko ovira pri zaposlovanju. Nosečnost ne vpliva samo na pridobitev delovnega mesta, ampak tudi na podaljšanje pogodbe. Velikokrat se zgodi, da ženskam, ki imajo pogodbo za določen čas, v primeru nosečnosti pogodbe ne podaljšajo.

Intervjuvanka št. 1 meni, da se ženske največkrat soočajo s predsodki, ki so se oblikovali čez čas in jih čutimo tudi danes. Izpostavila je, da se nadrejeni zavedajo, da je ženska tista, ki bo odšla na porodniško in bo nekaj časa odstotna z delovnega mesta. Intervjuvanka št. 4 meni, da sta nosečnost in bolniška odsotnost zaradi bolezni otrok oviri pri zaposlovanju in napredovanju, saj je največkrat mama tista, ki skrbi za bolnega otroka. Intervjuvanka št. 7 je povedala, da po njenem mnenju večina žensk noče zanositi zaradi strahu pred izgubo službe.

Zanimivo se mi je zdelo, da je intervjuvanka št. 8 izpostavila, da na zaposlovanje žensk poleg nosečnosti vpliva tudi študentsko delo. Meni, da se delodajalcem bolj splača imeti zaposlenega študenta, saj ima z njim manj obveznosti. Študentu ni treba plačati regresa, dodatkov in bolniške. Trdi, da je povečanje študentskega dela tudi razlog za vse manj zaposlovanja.

Intervjuvanka št. 9 meni, da v primeru zanositve ženska lahko pričakuje, da ji delodajalec pogodbe ne bo podaljšal. Po drugi strani pa intervjuvanka št. 10 meni, da je ovira pri napredovanju poleg nosečnosti tudi daljša odsotnost z delovnega mesta zaradi bolezni.

**Raziskovalno vprašanje 4: Ali intervjuvane ženske menijo, da bi bile manj podvržene nadlegovanju in negativnemu obravnavanju, če bi bile bolj seznanjene s svojimi pravicami in zakonodajo?** Intervjuvanka št. 1 meni, da se ženske ne zavedajo svojih pravic. Meni, da veliko ljudi, ne samo ženske, temveč tudi moški, v strahu pred izgubo službe trpi nadlegovanje, izsiljevanje in diskriminacijo. Prepričana je, da je problem v tem, da se delovni ljudje ne želijo izpostavljati, zato v večini primerov svojih slabih izkušenj ne zaupajo nikomur.

Intervjuvanke št. 2, 4 in 5 so enakega mnenja, in sicer da bi bile ženske manj podvržene diskriminaciji in nadlegovanju, če bi bile bolj seznanjene s svojimi pravicami in zakonodajo. Intervjuvanka št. 3 je prepričana, da je to odvisno od vsakega posameznika.

Intervjuvanka št. 6 je povedala, da bi se ženske, če bi bolje poznale zakonodajo oziroma svoje pravice, lažje izognile negativnemu obravnavanju strank. Seznanjenost z zakonodajo in pravicami ne bi vplivali na nadlegovanje. Intervjuvanka št. 10 je podobnega mnenja, in sicer da bi bilo nadlegovanja manj, ne bi pa bilo izničeno. Ugotovila sem lahko, da so bile intervjuvanke pri tem vprašanju bolj redkobesedne.

## **6 DISKUSIJA**

### **6.1 Teoretični prispevki**

V teoretičnem in empiričnem delu prihaja do podobnosti in tudi razlik. Po mnenju številnih je nadlegovanje najpogostejša oblika diskriminacije na delovnem mestu. Nadlegovanje vodi k slabemu počutju in k manjši delovni učinkovitosti žensk (Hutaglung & Ishak,

2012). Glede na raziskavo sem ugotovila, da je bila polovica intervjuvanih žensk deležna diskriminacije na delovnem mestu, in sicer tako imenovanega mobinga. Nadrejeni je izvajal psihično nasilje nad njimi in jim grozil s kaznimi v primeru, če ne bodo naredile dodatnega dela. Grožnje so bile v obliki odpustitve, zmanjšanja plače in prepovedi koriščenja dopusta.

Na zaposlovanje žensk lahko vpliva veliko dejavnikov, kot so: starost, stopnja izobrazbe, nosečnost itd. Delodajalci menijo, da se bo ženska slej ko prej odločila imeti otroka, kar bo posledično pomenilo njeno odsotnost z dela. V tem primeru večina delodajalcev noseči ženski ne podaljša pogodbe (Karkoulian, Srour & Sinan, 2016). Raziskava je pokazala podobne rezultate. Večina intervjuvanih žensk meni, da je nosečnost ovira pri zaposlovanju in podaljševanju pogodbe. Ena izmed zanimivih predpostavk je, da nekatere intervjuvanke menijo, da na zaposlovanje žensk vpliva tudi študentsko delo, in sicer zato, ker se prisotnost študentskega dela z vsakim dnevom povečuje.

Zakon o delovnih razmerjih navaja, da je prepovedana kakršna koli posredna ali neposredna diskriminacija in postavljanje v neenakopraven položaj zaposlenih glede na njihov spol. Delodajalec je dolžan ne glede na spol zagotoviti enake možnosti pri zaposlovanju, napredovanju, plačah, izobraževanju itd. (ZDR). Na podlagi raziskave sem ugotovila, da se večina žensk ne zaveda svojih pravic na delovnem mestu. Intervjuvanke menijo, da če bi bile ženske bolje seznanjene z zakonodajo in svojimi pravicami, ne bi prihajalo do nadlegovanj in diskriminacije žensk na delovnem mestu.

## **6.2 Praktična priporočila**

Kakovostno in učinkovito delovno okolje mora zagotavljati: zmanjšanje spolnega nadlegovanja, varnost žensk na delovnem mestu, odpravo stereotipov, možnost upravljanja raznolikosti, povečevanje možnosti za napredovanje pri ženskah in osebni razvoj. To namreč vodi k večji produktivnosti zaposlenih. Da bi zagotovili takšno delovno okolje, moramo ozaveščati delodajalce in delojemalce.

Ljudje, ki so žrtve diskriminacije, se velikokrat ne zavedajo, da so diskriminirani. Veliko izmed njih ne poznajo pravic, zakonov in ne zaupa v zakonodajni sistem. Na podlagi raziskave sem ugotovila, da večina žensk ni seznanjena s svojimi pravicami na delovnem mestu. Menim, da je to glavni problem in da se kljub zakonodaji, ki jo imamo, ta v praksi ne uporablja pravilno. Mislim, da država delodajalcev ne nadzoruje zadosti ali protidiskriminacijske zakonodaje sploh upoštevajo in izvajajo. Zato posledično tudi pride do tako imenovanega mobinga. Ženske tudi slabo poznajo svoje pravice in ne vedo, kaj jim mora delodajalec po zakonu zagotoviti. V raziskavi je bila večina intervjuvank že žrtev mobinga nadrejenih na delovnem mestu .

Za odpravo diskriminacije so potrebne spremembe na več področjih, in sicer na socialnem, ekonomskem in kulturnem. Nadgraditi jih je treba z vzgojo in izobraževanjem mladine

oziroma celotnega prebivalstva. Rešitev vidim v učinkovitejši zakonodaji in zagotavljanju znanja o diskriminaciji. Nujno je, da se znanje o diskriminaciji in zakonodaji pridobiva že od majhnega. Menim, da bi se moralo ozaveščanje o diskriminaciji in zakonodaji s tega področja začeti že v vzgojno-izobraževalnem sistemu. Poleg tega se mi zdi pomembno, da bi se institucije bolj povezale med seboj in da bi se vključenost sindikatov in delodajalcev pri odpravljanju diskriminacije povečala.

Delodajalci bi se morali zavedati, da: »Na našem delovnem mestu lahko delo opravi marsikdo, doma pa bomo starši za svoje malčke vedno težko pogrešljivi« (Kastelec, 2007).

### **6.3 Omejitve raziskave**

Raziskavo sem naredila na podlagi majhnega vzorca, in sicer sem opravila intervjuje z desetimi ženskami. Verjetno bi bile pri večjem izbranem vzorcu razlike v mnenjih večje. Ena izmed omejitev je bila starost intervjuvank. Intervjuvala sem ženske, stare od 20 do 50 let. Starejših žensk v raziskavo nisem vključila, čeprav so na nekakšen način najbolj občutljiva skupina žensk. Imajo več delovnih let in posledično tudi več negativnih izkušenj, predvsem zaradi njihove starosti. Intervjuje sem opravljala v Ljubljani. Menim, da ženske, ki živijo v bolj oddaljenih mestih, nimajo tako dobrih pogojev kot ženske v osrednji Sloveniji. Predvidevam, da imajo slabše pogoje za zaposlitev in napredovanje pri delu.

## **SKLEP**

Čeprav ženske v Sloveniji predstavljajo že skoraj polovico delovne sile, se njihove delovne razmere ne izboljšujejo. Vse pogostejše je zaposlovanje za določen čas, saj se delodajalci bojijo odsotnosti žensk zaradi materinstva ali nege otrok. Zaposlitev za določen čas ženskam onemogoča odločanje za materinstvo.

Razlike med spoloma so še vedno prisotne, predvsem pri zaposlovanju in plačah. Vloga žensk je v nasprotju z vlogo moških drugačna. Moški imajo v primerjavi z ženskami več možnosti pri izbiri delovnih mest in več možnosti pri napredovanju. Ženske težje usklajujejo poklicno in družinsko življenje, saj morajo tako skrbeti za družino kot tudi hoditi v službo. Raziskava je pokazala, da ženske v poslovnem svetu večkrat diskriminirajo stranke in nadrejeni. Najpogostejša oblika diskriminacije je mobing, ki posledično negativno vpliva na motivacijo pri delu. Ugotovitve so pokazale, da večina žensk, ki sem jih intervjuvala, meni, da nadgrajevanje zakonov na področju diskriminacije žensk ne bo kaj dosti pomagalo. Diskriminacija je in bo vedno ostala zakoreninjena v družbo.

Mislím, da bi bilo diskriminacijo mogoče odpraviti le, če bi se spremenila celotna družba. Menim, da bi morale ženske nekaj ukreniti, da bi preprečile oziroma izničile diskriminacijo žensk v poslovnem svetu. Bolj bi se morale zavzeti proti stereotipu, da morajo samo

ženske skrbeti za dom in družino. Poleg žensk bi morali ukrepati tudi država in delodajalci. Država bi morali izboljšati svoj nadzor nad podjetji in organizacijami. Menim, da bi morali delodajalci ob pojavu diskriminacije takoj ukrepati ter kaznovati povzročitelja z ustrežno kaznijo. Država pa bi morala povečati nadzor nad podjetji in njihovim odnosom do zaposlenih.

## LITERATURA IN VIRI

1. Brzozowska, Z. (2002). Female education and fertility under state socialism in central and eastern Europe. *Population*, 70(4), 689–725.
2. Cerar, M., Bošnjak, M., Kmecl, A., Kogovšek, N., Kuzmanić, T. & Strojan, T. (2005). *Enakost in diskriminacija. Sodobni izzivi za pravosodje*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
3. Ehrenberg, R. & Smith, R. (2000). *Modern Labor Economics*. California: Addison Wesley Longman.
4. Evans, D. P. (2014). Aspiring to leadership... A womans world? *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 148, 543–550.
5. Evropska unija. (2016). *Strateško sodelovanje za enakost spolov*. Brussels: Evropska unija.
6. Eurostat. (2017). *Življenje žensk in moških v Evropi*. Luxemburg. Statistični urad Republike Slovenije.
7. Flander, B. (2004). *Pozitivna diskriminacija*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
8. Furlan, N. (2006). *Manjkajoče rebro: ženska, religija in spolni stereotipi*. Koper: Univerza na Primorskem.
9. Greif, T. (2006). *Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju. Smernice za delodajalce in sindikate*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
10. Haar, J. M., Russo, M., Sune, 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.
11. Hazl, V. (2002). *Smo Slovenke na trgu dela enakopravne?* Ljubljana: Pospeševalni center za malo gospodarstvo.
12. 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.
13. Kanjuo, M. A. (1995). *Poklicne vloge žensk – položaj žensk v sferi (plačanega) dela*. Ljubljana: Zbornik študij.
14. Karkoulou, 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.
15. Kastelec, B. (2007). *Za kariero ni treba žrtvovati družine*. Pridobljeno 23. julija 2019 iz <http://www.druzina.si/icd/spletnastran.nsf/all/8B60F4E0A509BAA5C12572DD002E2C6D?OpenDocument>
16. Kay, K. & Shipman, C. (2014). *The confidence gap*. Washington, D.C.

17. Kiser, I. T. (2015). Workplace and leadership perceptions between men and women gender in management. *An International Journal*, 30(8), 598–612.
18. Kogovšek, N. & Petković, B. (2007). *O diskriminaciji*. Ljubljana: Mirovni inštitut, Inštitut za sodobne družbene in politične študije.
19. Kordeš, U. & Smrdu M. (2015). *Osnove kvalitativnega raziskovanja*. Koper: Založba Univerze na Primorskem.
20. Kuhar, R. (2009). *Na križiščih diskriminacije: večplastna in interseksijska diskriminacija*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
21. Linehan, M. (2001). *Uspešne ženske*. Ljubljana: GV založba.
22. Lončar, A. (2012, 14. november). *EU razbija stekleni strop za ženske managerke*. Pridobljeno 8. junija 2019 iz <https://www.finance.si/8325971/EU-razbija-stekleni-strop-za-%C5%Beenske-managerke?ctest&&cookietime=1563898342>
23. Manenica, A. (2006). *Spolna diskriminacija na slovenskem trgu delovne sile* (diplomsko delo). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
24. McDonald, P. & Charlesworth, S. (2013). Framing sexual harassment through media representations. *Womens Studies International Forum*, 37, 95–103.
25. Sen, A. (1987). *Gender and Cooperative Conflicts*. Helsinki: WIDER Publications.
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 womens managerial Respresentation. *Social Science Research*, 41(4), 936–948.
27. Statistični urad Republike Slovenije. (2018). *Statopis*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
28. Štrucl, T. (2008). *Diskriminacija žensk pri sklepanju delovnega razmerja in napredovanju*. Kranj: Fakulteta za organizacijske vede.
29. Unterhalter, E. & Aikman, S., (2013). *Gender equality, capabilities and the terrain of quality education*. London: Routledge.
30. Urad Republike Slovenije za enake možnosti. (2005). *Analiza stanja. Podlaga za Resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških*. Ljubljana: Urad Republike Slovenije za enake možnosti.
31. Urad Republike Slovenije za enake možnosti. (brez datuma). *Sto besed za enakost. Slovar izrazov o enakosti žensk in moških*. Pridobljeno 3. julija 2019 iz <https://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/PrirocnikStoBesed.pdf>
32. Vossenbergh, S. (2013). *Women Entrepreneurship promotion in developing countries: what explains the gender gap in entrepreneurship and how to close it?* Maastricht: School of Management.
33. Vrbnjak, T. (2010, 15. maj). *Ženske v moških poklicih*. Pridobljeno 15. junija 2019 iz <http://web.vecer.com/portali/vecer/v1/default.asp?kaj=3&id=2010033005526708>



## **PRILOGE**

### **Priloga 1: Protokol za intervju**

Melita Duraković (mentor dr. Matej Černe)

Zaporedna št. intervjuja:

Kraj intervjuja:

Datum in ura intervjuja:

Trajanje intervjuja:

Zaposlitveni status intervjuvanke (brezposelna, študentka, zaposlena):

Lepo pozdravljeni,

Sem Melita Duraković, študentka dodiplomskega študija na Ekonomski fakulteti v Ljubljani. Za tematiko zaključne strokovne naloge sem si izbrala diskriminacijo žensk v poslovnem svetu, zato sem vas prosila, da opravimo intervju. Z intervjujem bi rada izvedela, kakšno je vaše mnenje glede omenjene teme.

Pogovor oziroma intervju bo trajal 15 minut. Sestavljen je iz odprtih vprašanj, kar pomeni, da bi rada izvedela vaše mnenje o tej temi ali morebitne izkušnje s temo.

Kakšna je vaša starost?

Katero šolo ste zaključili oziroma kakšna je vaša izobrazba?

Kakšen je vaš zakonski stan? Imate otroke?

Koliko razgovorov za zaposlitev ste opravili v svojem življenju?

Ali so vas na razgovorih spraševali o zakonskem stanu in načrtovanju družine?

Kaj je po vašem mnenju največja ovira ženske pri zaposlovanju (nosečnost, pomanjkanje vztrajnosti v primerjavi z moškimi ...)?

Na kakšen način ste zaposleni (določen ali nedoločen čas)?

Na katerem delovnem mestu ste trenutno zaposleni?

Ste imeli kdaj težave z delodajalcem zaradi bolniškega dopusta?

Imate v podjetju, kjer ste zaposleni, možnost napredovanja? Ste kdaj že napredovali?

Ali mislite, da so še vedno prisotne razlike med moškimi in ženskami in ali so prisotne tudi v vašem podjetju?

Ste zadovoljni s svojo plačo?

Kot vemo, je diskriminacija ena od najpogostejših oblik nadlegovanj na delovnem mestu. Ste bili kdaj žrtev diskriminacije oziroma nadlegovanja? Kakšne vrste nadlegovanje je bilo to?

Kako ste se počutili ob krivičnem obravnavanju? Ali je vplivalo na vaše delo in motivacijo za delo?

Vas je kdo kdaj ocenjeval oziroma negativno obravnaval na podlagi videza, načina vedenja ipd.? Kako ste se počutili?

Je v vašem podjetju prisotnega veliko nadlegovanja in diskriminacije?

Mislite, da bi bilo v primeru, če bi bile ženske bolj seznanjene z zakonodajo in svojimi pravicami, manj nadlegovanja in negativnega obravnavanja?

Ali menite, da se moški bolje znajdejo v poslovnem svetu, so bolj zavzeti in samozavestni kot ženske ali je to samo stereotip?

## **Priloga 2: Izpisani intervju z intervjuvanko št. 1**

Zaporedna št. intervjuja: 1

Kraj intervjuja: Ljubljana

Datum in ura intervjuja: 11. 7. 2019, 15:00

Trajanje intervjuja: 10 minut

Zaposlitveni status intervjuvanke: Zaposlena

Vaša starost: 28 let

Katero šolo ste zaključili oziroma kakšna je vaša izobrazba? Zaključila sem magistrski študij na Ekonomski fakulteti Ljubljana, smer management. Sem magistrica poslovnih ved.

Kakšen je vaš zakonski stan? Imate otroke? Sem poročena in brez otrok.

Koliko razgovorov za zaposlitev ste opravili v svojem življenju? Kar nekaj razgovor je za menoj, mislim, da okoli 4–5 razgovorov.

Ali so vas na razgovorih spraševali o zakonskem stanu in načrtovanju družine? Dokler sem živela v Sloveniji, me o zakonskem stanu in načrtovanju družine niso spraševali. Pred tremi leti sem se preselila v Avstrijo, kjer je vprašanje o zakonskem stanu, veroizpovedi in načrtovanju nekaj vsakdanjega. Tako, da sem se s tem vprašanjem srečala prav na zaposlitvenem razgovoru tukaj, v Avstriji.

Kaj je po vašem mnenju največja ovira ženske pri zaposlovanju (nosečnost, pomanjkanje vztrajnosti v primerjavi z moškimi ...)? Prvenstveno se ženske največkrat soočajo s predsodki, ki so se oblikovali čez čas in jih je mogoče tudi dandanes zaznati. Že v davni preteklosti je veljalo, da so moški bolj sposobni, da je moški glava družine. Tako so ženske večinoma skrbele za gospodinjstvo, medtem ko je mož služil denar. Ženske imajo večkrat težave pri zaposlovanju, ker jih delodajalci velikokrat ne želijo zaposliti oziroma jim ponuditi možnosti napredovanja. Porajajo se jim dvomi v učinkovitosti in doslednosti pri delu. Zavedajo se, da je ženska tista, ki bo odšla na porodniško in je kar nekaj časa ne bo nazaj na delo. Kasneje pride z otrokom tudi odsotnost z dela, ker je otrok zbolel. Bojijo se, da bi čustvenost pri ženskah utegnila vplivati na njihovo delo.

Ste zaposleni za določen ali nedoločen čas? Nedoločen.

Na katerem delovnem mestu ste trenutno zaposleni? Trenutno delam v proizvodnem obratu.

Ste imeli kdaj težave z delodajalcem zaradi bolniškega dopusta? Ne.

Imate v podjetju, kjer ste zaposleni, možnost napredovanja? Ste kdaj že napredovali? V podjetju, kjer sem zaposlena, je možnost napredovanja zelo majhna. Do zdaj še nisem napredovala.

Ali mislite, da so še vedno prisotne razlike med moškimi in ženskami in ali so prisotne tudi v vašem podjetju? Seveda. Razlike so še vedno prisotne in tudi bodo. Vendar je treba poudariti, da ni v vsakem podjetju tako. Seveda se delodajalci razlikujejo med seboj.

Ste zadovoljni s svojo plačo? Glede na delo, ki ga opravljam, sem zadovoljna.

Kot vemo, je diskriminacija ena od najpogostejših oblik nadlegovanj na delovnem mestu. Ste bili kdaj žrtev diskriminacije oziroma nadlegovanja? Kakšne vrste nadlegovanje je bilo to? Ne, še nikoli nisem bila žrtev diskriminacije.

Kako ste se počutili ob krivičnem obravnavanju? Ali je vplivalo na vaše delo in motivacijo za delo?

Vas je kdo kdaj ocenjeval oziroma negativno obravnaval na podlagi videza, načina vedenja ipd.? Kako ste se počutili? Ne.

Je v vašem podjetju prisotnega veliko nadlegovanja in diskriminacije? Ne da bi opazila.

Mislite, da bi bilo v primeru, da bi bile ženske bolj seznanjene z zakonodajo in svojimi pravicami, manj nadlegovanja in negativnega obravnavanja? Menim, da se ženske ne zavedajo svojih pravic. Veliko ljudi, ne samo žensk, temveč tudi moških, v strahu pred izgubo službe na delovnem mestu trpi nadlegovanje, diskriminacijo, izsiljevanje in podobno. Problem je, da se delavni ne želijo izpostavljati, zato v večini primerov svoje slabe izkušnje ne zaupajo nikomur.

Ali menite, da se moški bolje znajdejo v poslovnem svetu, so bolj zavzeti in samozavestni kot ženske ali je to samo stereotip? Menim, da je to samo stereotip. Vsak posameznik je lahko uspešen v poslovnem svetu, ne glede na njegov spol. Dandanes poznamo veliko žensk, ki so uspele v poslovnem svetu in so znane na svetovni ravni. Spol človeka ni merilo za uspeh.

### **Priloga 3: Izpisani intervju z intervjuvanko št. 2**

Zaporedna št. intervjuja: 2

Kraj intervjuja: Ljubljana

Datum in ura intervjuja: 11. 7. 2019, 18:00

Trajanje intervjuja:

Zaposlitveni status intervjuvanke (brezposelna, študentka, zaposlena): Študentka

Vaša starost: 22 let

Katero šolo ste zaključili oziroma kakšna je vaša izobrazba? Zaključujem zadnji letnik na Ekonomski fakulteti v Ljubljani.

Kakšen je vaš zakonski stan? Imate otroke? Sem samska in brez otrok.

Koliko razgovorov za zaposlitev ste opravili v svojem življenju? Do zdaj sem v svojem življenju opravila samo en razgovor.

Ali so vas na razgovorih spraševali o zakonskem stanu in načrtovanju družine? Ne.

Kaj je po vašem mnenju največja ovira ženske pri zaposlovanju (nosečnost, pomanjkanje vztrajnosti v primerjavi z moškimi ...)? Menim, da je ovira pri zaposlovanju žensk manjša predanost delu in predsodki o tem, da ženske niso za tako visoke položaje in vse panoge oziroma poklice. Ovira mislim, da je tudi nosečnost.

Na kakšen način ste zaposleni (določen ali nedoločen čas)? Trenutno nisem zaposlena.

Na katerem delovnem mestu ste trenutno zaposleni? /

Ste imeli kdaj težave z delodajalcem zaradi bolniškega dopusta? Ne.

Imate v podjetju, kjer ste zaposleni, možnost napredovanja? Ste kdaj že napredovali? /

Ali mislite, da so še vedno prisotne razlike med moškimi in ženskami in ali so prisotne tudi v vašem podjetju? Menim, da razlik ni več toliko, kot jih je bilo pred leti, verjetno pa se še vedno najde kje kakšen primer.

Ste zadovoljni s svojo plačo? /

Kot vemo, je diskriminacija ena od najpogostejših oblik nadlegovanj na delovnem mestu. Ste bili kdaj žrtev diskriminacije oziroma nadlegovanja? Kakšne vrste nadlegovanje je bilo to? Ne.

Kako ste se počutili ob krivičnem obravnavanju? Ali je vplivalo na vaše delo in motivacijo za delo?

Vas je kdo kdaj ocenjeval oziroma negativno obravnaval na podlagi videza, načina vedenja ipd.? Kako ste se počutili? Ne.

Je v vašem podjetju prisotnega veliko nadlegovanja in diskriminacije? Ne.

Mislite, da bi bilo v primeru, da bi bile ženske bolj seznanjene z zakonodajo in svojimi pravicami, manj nadlegovanja in negativnega obravnavanja? Da, mislim, da bi se v primeru, ko bi bile bolj seznanjene z zakonodajo, znale postaviti zase in se boriti za tisto, kar želijo.

Ali menite, da se moški bolje znajdejo v poslovnem svetu, so bolj zavzeti in samozavestni kot ženske ali je to samo stereotip? Menim, da je to samo stereotip.

#### **Priloga 4: Izpisani intervju z intervjuvanko št. 3**

Zaporedna št. intervjuja: 3

Kraj intervjuja: Ljubljana

Datum in ura intervjuja: 12. 7. 2019, 15:20

Trajanje intervjuja: 10 minut

Zaposlitveni status intervjuvanke (brezposelna, študentka, zaposlena): Študentka

Vaša starost: 21 let

Katero šolo ste zaključili oziroma kakšna je vaša izobrazba? Sem zadnji letnik dodiplomskega študija na Ekonomski fakulteti v Ljubljani.

Kakšen je vaš zakonski stan? Imate otroke? Sem samska.

Koliko razgovorov za zaposlitev ste opravili v svojem življenju? Do zdaj sem se udeležila treh razgovorov za delo.

Ali so vas na razgovorih spraševali o zakonskem stanu in načrtovanju družine? Ne, nikoli.

Kaj je po vašem mnenju največja ovira ženske pri zaposlovanju (nosečnost, pomanjkanje vztrajnosti v primerjavi z moškimi ...)? Menim, da je največkrat ovira nosečnost.

Na kakšen način ste zaposleni (določen ali nedoločen čas)? Delam preko študentskega servisa.

Na katerem delovnem mestu ste trenutno zaposleni? Kot prodajalka v trgovini z oblačili.

Ste imeli kdaj težave z delodajalcem zaradi bolniškega dopusta? Ne.

Imate v podjetju, kjer ste zaposleni, možnost napredovanja? Ste kdaj že napredovali? Trenutno delam kot študentka in nimam možnosti napredovanja.

Ali mislite, da so še vedno prisotne razlike med moškimi in ženskami in ali so prisotne tudi v vašem podjetju? Dandanes po mojem mnenju ni več tako velikih razlik kot včasih. Na trenutnem delovnem mestu razlike med moškimi in ženskami niso prisotne.

Ste zadovoljni s svojo plačo? Da, zadovoljna sem.

Kot vemo, je diskriminacija ena od najpogostejših oblik nadlegovanj na delovnem mestu. Ste bili kdaj žrtev diskriminacije oziroma nadlegovanja? Kakšne vrste nadlegovanje je bilo to? Nisem bila še v tej situaciji.

Kako ste se počutili ob krivičnem obravnavanju? Ali je vplivalo na vaše delo in motivacijo za delo? /

Vas je kdo kdaj ocenjeval oziroma negativno obravnaval na podlagi videza, načina vedenja ipd.? Kako ste se počutili? Ne.

Je v vašem podjetju prisotnega veliko nadlegovanja in diskriminacije? Ne.

Mislite, da bi bilo v primeru, da bi bile ženske bolj seznanjene z zakonodajo in svojimi pravicami, manj nadlegovanja in negativnega obravnavanja? Po mojem mnenju to ne bi nič spremenilo, saj je to odvisno od vsakega posameznika.

Ali menite, da se moški bolje znajdejo v poslovnem svetu, so bolj zavzeti in samozavestni kot ženske ali je to samo stereotip? To je samo stereotip. Poznam veliko žensk, ki so uspešne pri delu, ki ga opravljajo.



## **Priloga 5: Izpisani intervju z intervjuvanko št. 4**

Zaporedna št. intervjuja: 4

Kraj intervjuja: Ljubljana

Datum in ura intervjuja: 12. 7. 2019, 15:40

Trajanje intervjuja: 10 minut

Zaposlitveni status intervjuvanke (brezposelna, študentka, zaposlena): Zaposlena

Vaša starost: 22 let

Katero šolo ste zaključili oziroma kakšna je vaša izobrazba? Šolanje sem končala na Srednji ekonomsko-storitveni in gradbeni šoli Kranj, smer ekonomski tehnik.

Kakšen je vaš zakonski stan? Imate otroke? Sem samska.

Koliko razgovorov za zaposlitev ste opravili v svojem življenju? Do zdaj samo na enem razgovoru.

Ali so vas na razgovorih spraševali o zakonskem stanu in načrtovanju družine? Spraševali so me o zakonskem stanu.

Kaj je po vašem mnenju največja ovira ženske pri zaposlovanju (nosečnost, pomanjkanje vztrajnosti v primerjavi z moškimi ...)? Menim, da nosečnost, bolniška odsotnost zaradi bolezni otrok, saj je največkrat mama tista, ki skrbi za bolnega otroka.

Na kakšen način ste zaposleni (določen ali nedoločen čas)? Zaposlena sem za določen čas.

Na katerem delovnem mestu ste trenutno zaposleni? Sem prodajalka.

Ste imeli kdaj težave z delodajalcem zaradi bolniškega dopusta? Ne, nikoli,

Imate v podjetju, kjer ste zaposleni, možnost napredovanja? Ste kdaj že napredovali? V našem podjetju imamo možnost napredovanja. Sama še nisem napredovala, saj sem zaposlena šele kratek čas.

Ali mislite, da so še vedno prisotne razlike med moškimi in ženskami in ali so prisotne tudi v vašem podjetju? Mislim, da razlike niso več tako močno prisotne. Kar se tiče našega podjetja, razlik med moškimi in ženskami ni.

Ste zadovoljni s svojo plačo? Glede na delo, ki ga opravljam, sem zadovoljna.

Kot vemo, je diskriminacija ena od najpogostejših oblik nadlegovanj na delovnem mestu. Ste bili kdaj žrtev diskriminacije oziroma nadlegovanja? Kakšne vrste nadlegovanje je bilo to? Ne, nikoli.

Kako ste se počutili ob krivičnem obravnavanju? Ali je vplivalo na vaše delo in motivacijo za delo? V našem podjetju krivično obravnavanje ni prisotno.

Vas je kdo kdaj ocenjeval oziroma negativno obravnaval na podlagi videza, načina vedenja ipd.? Kako ste se počutili? Ne.

Je v vašem podjetju prisotnega veliko nadlegovanja in diskriminacije? Ne.

Mislite, da bi bilo v primeru, da bi bile ženske bolj seznanjene z zakonodajo in svojimi pravicami, manj nadlegovanja in negativnega obravnavanja? Da, menim, da bi bilo manj nadlegovanja.

Ali menite, da se moški bolje znajdejo v poslovnem svetu, so bolj zavzeti in samozavestni kot ženske ali je to samo stereotip? Mislim, da je to samo stereotip. Tudi ženske znamo biti samozavestne in odločne pri svojem delu.

## **Priloga 6: Izpisani intervju z intervjuvanko št. 5**

Zaporedna št. intervjuja: 5

Kraj intervjuja: Ljubljana – Šiška

Datum in ura intervjuja: 12. 7. 2019, 16:00

Trajanje intervjuja: 10 minut

Zaposlitveni status intervjuvanke (brezposelna, študentka, zaposlena): Zaposlena

Vaša starost? 37 let

Katero šolo ste zaključili oziroma kakšna je vaša izobrazba? Sem prodajalka po poklicu.

Kakšen je vaš zakonski stan? Imate otroke? Poročena z dvema otrokoma. Imam dva sinova.

Koliko razgovorov za zaposlitev ste opravili v svojem življenju? Mislim, da sem do zdaj imela štiri razgovore.

Ali so vas na razgovorih spraševali o zakonskem stanu in načrtovanju družine? Da, pri vsakem izmed razgovorov so me spraševali, če sem poročena in ali načrtujem imeti otroke.

Kaj je po vašem mnenju največja ovira ženske pri zaposlovanju (nosečnost, pomanjkanje vztrajnosti v primerjavi z moškimi ...)? Po mojem mnenju so ovire žensk pri zaposlovanju: nosečnost, načrtovanje družine, starost, zdravstvene omejitve, včasih tudi vizualni izgled, pretekle delovne izkušnje.

Na kakšen način ste zaposleni (določen ali nedoločen čas)? Nedoločen.

Na katerem delovnem mestu ste trenutno zaposleni? Trenutno sem poslovodja v trgovini z obutvijo.

Ste imeli kdaj težave z delodajalcem zaradi bolniškega dopusta? Ne, saj ga ne koristim velikokrat. V osmih letih sem bila na bolniškem dopustu samo dvakrat, in sicer zaradi manjšega operativnega posega.

Imate v podjetju, kjer ste zaposleni, možnost napredovanja? Ste kdaj že napredovali? V našem podjetju imamo možnost napredovanja. Sama se že napredovala iz delovnega mesta prodajalke na delovno mesto poslovodje.

Ali mislite, da so še vedno prisotne razlike med moškimi in ženskami in ali so prisotne tudi v vašem podjetju? Trenutno so pri nas zaposlene samo ženske, v preteklosti so bili tudi

moški, ki so bili na vodilnih mestih. Moje osebno mnenje je, da moški lažje napreduje z vidika našega podjetja.

Ste zadovoljni s svojo plačo? Ne, menim, da je prenizka.

Kot vemo, je diskriminacija ena od najpogostejših oblik nadlegovanj na delovnem mestu. Ste bili kdaj žrtev diskriminacije oziroma nadlegovanja? Kakšne vrste nadlegovanje je bilo? Ne.

Kako ste se počutili ob krivičnem obravnavanju? Ali je vplivalo na vaše delo in motivacijo za delo? /

Vas je kdo kdaj ocenjeval oziroma negativno obravnaval na podlagi videza, načina vedenja ipd.? Kako ste se počutili? Da. Določene negativne situacije kupcev, ki jih je zelo malo, ne jemljem osebno in ne vplivajo na moje počutje. V preteklosti so me takšne stvari »dotaknile«, danes pa ne več.

Je v vašem podjetju prisotnega veliko nadlegovanja in diskriminacije? Ne.

Mislite, da bi bilo v primeru, da bi bile ženske bolj seznanjene z zakonodajo in svojimi pravicami, manj nadlegovanja in negativnega obravnavanja? Da.

Ali menite, da se moški bolje znajdejo v poslovnem svetu, so bolj zavzeti in samozavestni kot ženske ali je to samo stereotip? Ne. V poslovnem svetu so tudi ženske zelo uspešne, čeprav jih je veliko manj kot moških. Menim, da so mlajše ženske bolj dovzetne za družino kot kariero. Posledično kasneje gradijo kariero, medtem ko moški to lahko izvajajo od samega začetka in tudi več časa posvečajo karieri.

## **Priloga 7: Izpisani intervju z intervjuvanko št. 6**

Zaporedna št. intervjuja: 6

Kraj intervjuja: Ljubljana

Datum in ura intervjuja: 12. 7. 2019, 16:20

Trajanje intervjuja: 10 minut

Zaposlitveni status intervjuvanke (brezposelna, študentka, zaposlena): Študentka

Vaša starost? 25 let

Katero šolo ste zaključili oziroma kakšna je vaša izobrazba? Kozmetična poklicna izobrazba.

Kakšen je vaš zakonski stan? Imate otroke? Samska, nimam otrok.

Koliko razgovorov za zaposlitev ste opravili v svojem življenju? Do zdaj sem opravila pet razgovorov.

Ali so vas na razgovorih spraševali o zakonskem stanu in načrtovanju družine? Ne.

Kaj je po vašem mnenju največja ovira ženske pri zaposlovanju (nosečnost, pomanjkanje vztrajnosti v primerjavi z moškimi ...)? Menim, da je največja ovira predvsem nosečnost, kar se zaposlitve tiče. Kot študentka tega še nisem doživela.

Na kakšen način ste zaposleni (določen ali nedoločen čas)? Trenutno opravljam študentsko delo.

Na katerem delovnem mestu ste trenutno zaposleni? Promotorka.

Ste imeli kdaj težave z delodajalcem zaradi bolniškega dopusta? Ne.

Imate v podjetju, kjer ste zaposleni, možnost napredovanja? Ste kdaj že napredovali? Mislim, da imam v podjetju možnost napredovanja, in sicer od študentke do zaposlene za določen čas. V podjetje je prisotna možnost napredovanja.

Ali mislite, da so še vedno prisotne razlike med moškimi in ženskami in ali so prisotne tudi v vašem podjetju? Ne, razlik nisem opazila. Kar pa lahko povem, je to, da menim, da so ženske promotorke bolj izpostavljene nadlegovanju kot moški.

Ste zadovoljni s svojo plačo? Da.

Kot vemo, je diskriminacija ena od najpogostejših oblik nadlegovanj na delovnem mestu. Ste bili kdaj žrtev diskriminacije oziroma nadlegovanja? Kakšne vrste nadlegovanje je bilo

to? Da, kot promotorka sem bila deležna vrste nadlegovanj. Stranke so me vsiljivo vabile na zmenek in mi namenjale neprimerne komentarje na podlagi mojega izgleda.

Kako ste se počutili ob krivičnem obravnavanju? Ali je vplivalo na vaše delo in motivacijo za delo? Počutila sem se slabo v svoji koži, bilo me je sram. Posledično sem izgubila voljo do takšnega dela.

Vas je kdo kdaj ocenjeval oziroma negativno obravnaval na podlagi videza, načina vedenja ipd.? Kako ste se počutili? Da, kot sem že zgoraj omenila. Nekajkrat so mi stranke namenjale neprimerne komentarje na podlagi mojega videza.

Je v vašem podjetju prisotnega veliko nadlegovanja in diskriminacije? Da.

Mislite, da bi bilo v primeru, da bi bile ženske bolj seznanjene z zakonodajo in svojimi pravicami, manj nadlegovanja in negativnega obravnavanja? Kar se tiče nadlegovanja, mislim, da ne. Če bi bolj poznale zakonodajo oziroma svoje pravice, bi pa se lahko izognile negativnemu obravnavanju strank.

Ali menite, da se moški bolje znajdejo v poslovnem svetu, so bolj zavzeti in samozavestni kot ženske ali je to samo stereotip? Mislim, da je to odvisno od karakterja osebe. Vsak izmed nas je lahko samozavesten in vztrajen pri svojem delu, če ima zadan cilj in je motiviran. Mislim, da spol na to ne vpliva. Da so moški bolj sposobni v poslovnem svetu, je po mojem mnenju samo stereotip, ki se prenaša iz roda v rod.

## **Priloga 8: Izpisani intervju z intervjuvanko št. 7**

Zaporedna št. intervjuja: 7

Kraj intervjuja: Ljubljana – Rudnik

Datum in ura intervjuja: 13. 7. 2019, 12:00

Trajanje intervjuja: 10 minut

Zaposlitveni status intervjuvanke (brezposelna, študentka, zaposlena): Zaposlena

Vaša starost? 29 let

Katero šolo ste zaključili oziroma kakšna je vaša izobrazba? Ekonomska tehcnica.

Kakšen je vaš zakonski stan? Imate otroke? S partnerjem živiva v zunajzakonski skupnosti in nimava otrok.

Koliko razgovorov za zaposlitev ste opravili v svojem življenju? Kot študentka sem imela dva razgovora. Enega v trgovini z ličili, drugega pa v trgovini z oblačili.

Ali so vas na razgovorih spraševali o zakonskem stanu in načrtovanju družine? Ne.

Kaj je po vašem mnenju največja ovira ženske pri zaposlovanju (nosečnost, pomanjkanje vztrajnosti v primerjavi z moškimi ...)? Največkrat je to nosečnost. Menim, da večina žensk noče zanositi, saj se bojijo, da bodo izgubile službo. Sploh pa, ko dobijo pogodbo za določen čas.

Na kakšen način ste zaposleni (določen ali nedoločen čas)? Nedoločen.

Na katerem delovnem mestu ste trenutno zaposleni? Sem telefonistka.

Ste imeli kdaj težave z delodajalcem zaradi bolniškega dopusta? Velikokrat se zgodi, da delodajalcu ni po godu, ko me ni v službo, kajti potem mora moje delo preložiti na nekoga drugega.

Imate v podjetju, kjer ste zaposleni, možnost napredovanja? Ste kdaj že napredovali? Možnost napredovanja je, vendar jaz še nisem napredovala.

Ali mislite, da so še vedno prisotne razlike med moškimi in ženskami in ali so prisotne tudi v vašem podjetju? Ne.

Ste zadovoljni s svojo plačo? Plača je minimalna, lahko bi bila večja. Sem pa srečna, da imam službo in reden prihodek, s katerim lahko skromno živim.

Kot vemo, je diskriminacija ena od najpogostejših oblik nadlegovanj na delovnem mestu. Ste bili kdaj žrtev diskriminacije oziroma nadlegovanja? Kakšne vrste nadlegovanje je bilo? Da. Največkrat je to mobing nadrejenega. Velikokrat se je zadrl name in na sodelavke in nam grozil s sankcijami, kot je npr. odpoved.

Kako ste se počutili ob krivičnem obravnavanju? Ali je vplivalo na vaše delo in motivacijo za delo? Počutila sem se zelo slabo. Bila sem jezna in pod stresom, kar je posledično vplivalo na mojo motivacijo pri delu.

Vas je kdo kdaj ocenjeval oziroma negativno obravnaval na podlagi videza, načina vedenja ipd.? Kako ste se počutili? Ne.

Je v vašem podjetju prisotnega veliko nadlegovanja in diskriminacije? Da.

Mislite, da bi bilo v primeru, da bi bile ženske bolj seznanjene z zakonodajo in svojimi pravicami, manj nadlegovanja in negativnega obravnavanja? Mislim, da ne.

Ali menite, da se moški bolje znajdejo v poslovnem svetu, so bolj zavzeti in samozavestni kot ženske ali je to samo stereotip? Mislim, da je to samo stereotip. Kar nekaj žensk v našem kolektivu je izredno samozavestnih in vztrajnih pri svojem delu. Imajo pogum in so pri svojem delu tudi uspešne. Po drugi strani pa ženske, ko dobimo pogodbo za nedoločen čas, ne stremimo več k boljši zaposlitvi ali delovnemu mestu. V nasprotju z ženskami pa moški, ko niso zadovoljni, začnejo iskati novo službo. Mislim, da to ni odvisno samo od spola, temveč od karakterja osebe. Eni smo samozavestni in stremimo k svojemu cilju, drugi pa smo skromni in hitro obupamo.



## **Priloga 9: Izpisani intervju z intervjuvanko št. 8**

Zaporedna št. intervjuja: 8

Kraj intervjuja: Ljubljana

Datum in ura intervjuja: 13. 7. 2019, 12:30

Trajanje intervjuja: 13 minut

Zaposlitveni status intervjuvanke (brezposelna, študentka, zaposlena): Brezposelna

Vaša starost? 33 let

Katero šolo ste zaključili oziroma kakšna je vaša izobrazba? Srednja zdravstvena šola – medicinska sestra.

Kakšen je vaš zakonski stan? Imate otroke? Poročena sem že 13 let in imam enega otroka.

Koliko razgovorov za zaposlitev ste opravili v svojem življenju? Samo enega, in sicer za to delovno mesto, kjer sem še vedno zaposlena.

Ali so vas na razgovorih spraševali o zakonskem stanu in načrtovanju družine? Da.

Kaj je po vašem mnenju največja ovira ženske pri zaposlovanju (nosečnost, pomanjkanje vztrajnosti v primerjavi z moškimi ...)? Mislim, da na zaposlovanje žensk poleg nosečnosti lahko vpliva tudi študentsko delo. Delodajalcem se bolj izplača imeti zaposlenega študenta, saj z njim nima obveznosti, mu ni treba plačati regresa, dodatkov in bolniške. Menim, da je vse več študentskega dela in posledično manj rednega zaposlovanja.

Na kakšen način ste zaposleni (določen ali nedoločen čas)? Nedoločen čas.

Na katerem delovnem mestu ste trenutno zaposleni? Sem medicinska sestra na pediatrični kliniki.

Ste imeli kdaj težave z delodajalcem zaradi bolniškega dopusta? Ne, nikoli. Z nadrejenim vedno najdeva kompromis.

Imate v podjetju, kjer ste zaposleni, možnost napredovanja? Ste kdaj že napredovali? Ne, saj nimam dovolj izobrazbe, da bi lahko napredovala. S svojim delovnim mestom sem zadovoljna in si ne želim napredovati.

Ali mislite, da so še vedno prisotne razlike med moškimi in ženskami in ali so prisotne tudi v vašem podjetju? Ne, menim, da so tako moški kot ženske enako obravnavani.

Ste zadovoljni s svojo plačo? Da, seveda.

Kot vemo, je diskriminacija ena od najpogostejših oblik nadlegovanj na delovnem mestu. Ste bili kdaj žrtev diskriminacije oziroma nadlegovanja? Kakšne vrste nadlegovanje je bilo? Žrtev diskriminacije nisem bila, sem pa bila deležna nekaj komentarjev na podlagi moje nacionalnosti. Nekajkrat pa me je tudi osvajal sodelavec, čeprav je vedel, da sem poročena.

Kako ste se počutili ob krivičnem obravnavanju? Ali je vplivalo na vaše delo in motivacijo za delo? Bila sem jezna. Seveda je vplivalo negativno na moje delo. Bila sem pod stresom in nisem imela motivacije za delo.

Vas je kdo kdaj ocenjeval oziroma negativno obravnaval na podlagi videza, načina vedenja ipd.? Kako ste se počutili? Ne, do zdaj še nihče.

Je v vašem podjetju prisotnega veliko nadlegovanja in diskriminacije? Ne.

Mislite, da bi bilo v primeru, da bi bile ženske bolj seznanjene z zakonodajo in svojimi pravicami, manj nadlegovanja in negativnega obravnavanja? Da.

Ali menite, da se moški bolje znajdejo v poslovnem svetu, so bolj zavzeti in samozavestni kot ženske ali je to samo stereotip? Mislim, da se ženske tudi znajdejo, če to hočejo in so vztrajne. Zato menim, da bi morale biti ženske bolj samozavestne in vztrajne pri svojem delu. Problem se pojavi pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja. Ženska se mora zaradi družine marsičemu odreči, saj ji je družina na prvem mestu. Menim, da je to največja težava.

## **Priloga 10: Izpisani intervju z intervjuvanko št. 9**

Zaporedna št. intervjuja: 9

Kraj intervjuja: Ljubljana – Nove Jarše

Datum in ura intervjuja: 16. 7. 2019, 18:00

Trajanje intervjuja: 10 minut

Zaposlitveni status intervjuvanke (brezposelna, študentka, zaposlena): Zaposlena

Vaša starost? 48 let

Katero šolo ste zaključili oziroma kakšna je vaša izobrazba? Končala sem srednjo frizersko šolo.

Kakšen je vaš zakonski stan? Imate otroke? Sem poročena in imam dve hčerki.

Koliko razgovorov za zaposlitev ste opravili v svojem življenju? Tri razgovore.

Ali so vas na razgovorih spraševali o zakonskem stanu in načrtovanju družine? Da, vprašali so me, ali sem poročena in ali načrtujem v prihodnosti družino. Jaz sem jim odgovorila, da načrtujem. Čez nekaj dni so mi sporočili, da me niso vzeli za razpisano prosto delovno mesto.

Kaj je po vašem mnenju največja ovira ženske pri zaposlovanju (nosečnost, pomanjkanje vztrajnosti v primerjavi z moškimi ...)? Menim, da imajo moški pri zaposlovanju večjo izbiro del. Moški lažje dobijo delo kot ženske. Nosečnost je tudi ena izmed ovir pri zaposlovanju. Če ženska zanosi, lahko pričakuje, da ji delodajalec pogodbe ne bo podaljšal, pa tudi porodniška nadomestila so dokaj majhna.

Na kakšen način ste zaposleni (določen ali nedoločen čas)? Za nedoločen čas že več kot dvajset let.

Na katerem delovnem mestu ste trenutno zaposleni? Trenutno sem zaposlena v čistilnem servisu kot čistilka.

Ste imeli kdaj težave z delodajalcem zaradi bolniškega dopusta? Da, velikokrat, ko zbolim, me delodajalec grdo »gleda«, saj mu s svojo bolniško ustvarim več dela. Zato, ker mora najti nekoga, ki me bo nadomeščal med tem, ko sem odsotna z dela.

Imate v podjetju, kjer ste zaposleni, možnost napredovanja? Ste kdaj že napredovali? Imamo možnost, vendar jaz do zdaj kljub svoji vztrajnosti še nisem napredovala. V našem podjetju napredujejo tisti, ki se znajo nadrejenim prikupiti na takšen ali drugačen način.

Ali mislite, da so še vedno prisotne razlike med moškimi in ženskami in ali so prisotne tudi v vašem podjetju? Niso, ker so v našem kolektivu samo ženske.

Ste zadovoljni s svojo plačo? Ne. Plača je premajhna glede na delo, ki ga vsak dan opravljam.

Kot vemo, je diskriminacija ena od najpogostejših oblik nadlegovanj na delovnem mestu. Ste bili kdaj žrtev diskriminacije oziroma nadlegovanja? Kakšne vrste nadlegovanje je bilo? Da, šlo je za mobing. Nadrejeni nas je vedno priganjal in grozil, da nam bo zmanjšal plače, če ne bomo sprejele dodatnega dela. Grozili so nam tudi s tem, da ne bomo smeli iti na dopust, kadar bomo mi želeli, ampak ko nam oni to določijo.

Kako ste se počutili ob krivičnem obravnavanju? Ali je vplivalo na vaše delo in motivacijo za delo? Da, takrat je to zelo negativno vplivalo na moje počutje. Motivacija je padla in začela sem razmišljati, da si najdem novo delovno mesto.

Vas je kdo kdaj ocenjeval oziroma negativno obravnaval na podlagi videza, načina vedenja ipd.? Kako ste se počutili? Ne.

Je v vašem podjetju prisotnega veliko nadlegovanja in diskriminacije? Da.

Mislite, da bi bilo v primeru, da bi bile ženske bolj seznanjene z zakonodajo in svojimi pravicami, manj nadlegovanja in negativnega obravnavanja? Ne, mislim, da bi vse ostalo enako.

Ali menite, da se moški bolje znajdejo v poslovnem svetu, so bolj zavzeti in samozavestni kot ženske ali je to samo stereotip? Moški si upajo več tvegati kot ženske, saj se ima večina žensk za manjvredne. Jaz osebno mislim, da smo ženske veliko bolj sposobne in vztrajne kot moški. Ženske se moramo poleg službe posvečati tudi družini. Moški pa imajo več kot dovolj časa, da se ukvarjajo s podjetjem. Menim, da ženske težje usklajujejo zasebno in poslovno življenje kot moški.

## **Priloga 11: Izpisani intervju z intervjuvanko št. 10**

Zaporedna št. intervjuja: 10

Kraj intervjuja: Ljubljana

Datum in ura intervjuja: 16. 7. 2019, 18:20

Trajanje intervjuja: 10 minut

Zaposlitveni status intervjuvanke (brezposelna, študentka, zaposlena): Zaposlena

Vaša starost? 36 let

Katero šolo ste zaključili oziroma kakšna je vaša izobrazba? Ekonomski tehnik.

Kakšen je vaš zakonski stan? Imate otroke? Samska. Imam enega otroka.

Koliko razgovorov za zaposlitev ste opravili v svojem življenju? Ogromno, jih sploh več ne štejem.

Ali so vas na razgovorih spraševali o zakonskem stanu in načrtovanju družine? Ne.

Kaj je po vašem mnenju največja ovira ženske pri zaposlovanju (nosečnost, pomanjkanje vztrajnosti v primerjavi z moškimi ...)? Verjetno daljše odsotnosti z delovnega mesta zaradi bolezni in tudi nosečnosti.

Na kakšen način ste zaposleni (določen ali nedoločen čas)? Nedoločen čas.

Na katerem delovnem mestu ste trenutno zaposleni? Sodni zapisnikar.

Ste imeli kdaj težave z delodajalcem zaradi bolniškega dopusta? Da, zaradi porodniške odsotnosti in bolezni otroka.

Imate v podjetju, kjer ste zaposleni, možnost napredovanja? Ste kdaj že napredovali? Ne, nisem še napredovala.

Ali mislite, da so še vedno prisotne razlike med moškimi in ženskami in ali so prisotne tudi v vašem podjetju? Da, vendar so manj opazne.

Ste zadovoljni s svojo plačo? Ne.

Kot vemo, je diskriminacija ena od najpogostejših oblik nadlegovanj na delovnem mestu. Ste bili kdaj žrtev diskriminacije oziroma nadlegovanja? Kakšne vrste nadlegovanje je bilo? Da, bila sem diskriminirana zaradi moje nacionalnosti in porekla mojih staršev.

Kako ste se počutili ob krivičnem obravnavanju? Ali je vplivalo na vaše delo in motivacijo za delo? Bila sem jezna in žalostna. Da, vplivalo je na mojo motivacijo, nisem več želela delati.

Vas je kdo kdaj ocenjeval oziroma negativno obravnaval na podlagi videza, načina vedenja ipd.? Kako ste se počutili? Da, glede moje prekomerne teže. Počutila sem se ponižano, žalostno in na neki način tudi ježno.

Je v vašem podjetju prisotnega veliko nadlegovanja in diskriminacije? Da. Veliko je diskriminacije na podlagi videza in nacionalnosti.

Mislite, da bi bilo v primeru, da bi bile ženske bolj seznanjene z zakonodajo in svojimi pravicami, manj nadlegovanja in negativnega obravnavanja? Da. Nadlegovanja bi bilo manj, ne bi pa bilo čisto izničeno.

Ali menite, da se moški bolje znajdejo v poslovnem svetu, so bolj zavzeti in samozavestni kot ženske ali je to samo stereotip? To je samo stereotip. Tudi ženske smo dobre v svojem delu in znamo doseči zadan cilj. Če si nekaj zelo želimo, bomo to tudi dosegle. Tudi ženske znamo biti samozavestne in vztrajne.