

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE

DISKRIMINACIJA ŽENSK NA DELOVNEM MESTU

URŠKA GRABAR

IZJAVA

Študentka Urška Grabar izjavljam, da sem avtorica te zaključne strokovne naloge, ki sem jo napisala pod mentorstvom doc. dr. Igorja Prodana, in da v skladu s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah dovolim njeno objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 1. 6. 2011

Podpis:

KAZALO

UVOD	1
1 POJEM DISKRIMINACIJE	2
1.1 OPREDELITEV DISKRIMINACIJE.....	2
1.2 DELITEV DISKRIMINACIJE.....	2
1.3 POKLICNA SEGREGACIJA	3
1.4 POZITIVNA DISKRIMINACIJA	4
2 DISKRIMINACIJA ŽENSK PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE	5
2.1 IZBIRA MED KANDIDATI, KI SO SE PRIJAVILI NA PROSTO DELOVNO MESTO.....	5
2.2 SPOLNO NADLEGOVANJE	6
2.3 ODNOS DELODAJALCEV	6
3 PRAVNA IN ZAKONSKA UREDITEV PREPOVEDI DISKRIMINACIJE V SLOVENIJI	8
4 TRG DELOVNE SILE V SLOVENIJI	10
4.1 POLOŽAJ ŽENSK NA TRGU DELOVNE SILE V SLOVENIJI.....	10
4.2 DELEŽ BREZPOSELNIH OSEB V SLOVENIJI	11
4.3 ENAKOST IN NEENAKOST ŽENSK IN MOŠKIH	12
4.4 IZOBRAŽEVANJE	13
5 ŽENSK IN SLUŽBA TER SKRB ZA DRUŽINO	13
5.1 VLOGA OČETOV.....	13
5.2 ŽENSK IN STARŠEVSTVO V SLOVENIJI.....	14
5.3 MLADI STARŠI	15
6 RAZISKAVA O DISKRIMINACIJI ŽENSK NA DELOVNEM MESTU	15
6.1 DEMOGRAFSKE ZNAČILNOSTI VZORCA	16
6.2 REZULTATI.....	16
SKLEP	24
LITERATURA IN VIRI	27

KAZALO SLIK

Slika 1: Aktivno prebivalstvo.....	10
Slika 2: Izguba dela - nosečnost, porodniški dopust	16
Slika 3: Varnost žensk na področju zaposlovanja.....	17
Slika 4: Ocena dejavnikov skupaj	19
Slika 5: Posebni pogoji.....	20
Slika 6: Odnos delodajalcev do nosečnosti žensk.....	21
Slika 7: Ocena dejavnikov napredovanja skupaj.....	22

KAZALO TABEL

Tabela 1: Prebivalstvo po aktivnosti 2010	11
Tabela 2: Mere aktivnosti prebivalstva 2010	12
Tabela 3: Vprašanja delodajalcev kandidatkam na razgovoru.....	20

UVOD

V Ustavi Republike Slovenije je jasno zapisano, da so vsakomur v Sloveniji zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine ne glede na spol, jezik, vero, narodnost, raso, politično ali kakšno drugo prepričanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, gmotno stanje ali katerokoli drugo osebno okoliščino; torej, vsi so enaki pred zakonom (Ustava Republike Slovenije, 1991). V realnem svetu pa se še vedno dogaja, da ženska, če se odloči za materinstvo, ne dobi priložnosti, da se dokaže na delovnem mestu, in tako imajo moški pri iskanju zaposlitve še vedno prednost. Enakost spolov poskušamo zagotoviti z zakoni in predpisi, ki so zajeti v številnih mednarodnih deklaracijah in konvencijah. V praksi je še vedno veliko takšnih primerov, kjer se to ne upošteva.

Znano je, da se ženske pri zaposlovanju pogosteje srečujejo z diskriminacijo kot moški. So pogosto manj plačane za enako opravljeno delo ali pa težje napredujejo kot moški, obenem pa se beleži višji odstotek brezposelnosti pri ženskah kot pri moških in višji odstotek spolnega nadlegovanja žensk kot moških.

Cilj moje zaključne strokovne naloge je prikazati problematiko diskriminacije po spolu na trgu delovne sile v Sloveniji ter poiskati dobre argumente v prid zaposlenim nosečnicam in materam. Moje delo je sestavljeno iz teoretičnega in empiričnega dela. Pri slednjem sem poskušala s pomočjo anketnega vprašalnika ugotoviti, kakšen odstotek žensk je že imelo stik s spolno diskriminacijo na delovnem mestu ter kako vplivajo na zaposlovanje starost žensk, nosečnost in število otrok.

Celotno zaključno strokovno nalogo sem razdelila na pet delov. V prvem delu sem razložila pomen pojma diskriminacije na trgu delovne sile in opisala različne vrste le-te. V drugem delu sem predstavila težave, s katerimi se soočajo predstavnice nežnejšega spola pri iskanju zaposlitve, kakšne nevšečnosti jih lahko pri tem doletijo in kako na to gledajo delodajalci. V naslednjem delu sem opredelila zakonsko urejenost tega področja v Sloveniji in posledice neupoštevanja le-tega. Četrto poglavje govori o trgu delovne sile v Sloveniji, o izobraževanju žensk, o usklajevanju poklicnega življenja z družinskimi obveznostmi in predstavila sem tudi vlogo očetov pri tem. V petem poglavju sem strnila ugotovitve, ki sem jih pridobila z obdelavo ankete, ki sem jo razdelila med ženske različnih starostnih obdobj.

Na koncu sem napisala zaključek, kjer sem združila svoje mnenje in izkušnje, poskusila sem najti potencialno rešitev za odpravo spolne diskriminacije v Sloveniji, razmišljala sem o sredstvih, s katerimi bi spodbudili zaposlovanje žensk v rodni dobi, in kako bi delodajalci začeli razmišljati o ženskah kot o potencialnih osebah za zaposlitev in ne le kot o motečem faktorju zaradi načrtovanja družine.

1 POJEM DISKRIMINACIJE

V tem poglavju bom najprej opredelila pojem diskriminacija in predstavila vrste diskriminacije. V nadaljevanju bom opisala tudi pojma poklicna segregacija in pozitivna diskriminacija.

1.1 Opredelitev diskriminacije

Pojem diskriminacija izvira iz latinske besede *discriminatio* (*discrimen*, *discriminis*), ki pomeni mejo oziroma razliko (Cerar, Bošnjak, Kmecl, Kogovšek, Kuzmanić & Strojjan, 2005, str. 23). Pri diskriminaciji gre za neenako obravnavanje posameznika ali posameznice v primerjavi z drugimi na podlagi spola, starosti, rase, nacionalnosti, verskega prepričanja, zdravstvenega stanja, invalidnosti, spolne usmerjenosti, izobrazbe, gmotnega stanja ali družbenega položaja (Diskriminacija, 2011).

Cerar et al. (2005, str. 21) navajajo, da je z etimološkega vidika diskriminacija »v svojem izvornem pomenu v celoti nevtralna oznaka za razlikovanje ali proces ustvarjanja razlik oziroma razločkov med dvema ali več subjekti ali objekti«. Sama po sebi diskriminacija tako ni nekaj slabega, slaba je zgolj v tistih pogledih, v katerih ji to pripisujemo ljudje (Cerar et al., 2005, str. 22).

1.2 Delitev diskriminacije

Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja – ZUNEO (2004) razlikuje med neposredno in posredno diskriminacijo.

V primeru, da je oseba zaradi osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno kot neka druga oseba, govorimo o obstoju neposredne diskriminacije zaradi osebne okoliščine (ZUNEO, 2004). Primer neposredne diskriminacije je npr. prekinitev pogodbe o zaposlitvi noseči ženski.

V primeru, da je oseba zaradi osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila zaradi navidezno nevtralnega merila, predpisa ali prakse v enakih ali podobnih situacijah in pogojih v manj ugodnem položaju kot neke druge osebe (razen v primeru, da ta merila, ravnanja ali določbe objektivno upravičuje zakoniti cilj in da so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna), govorimo o obstoju posredne diskriminacije zaradi osebne okoliščine (ZUNEO, 2004). Primer posredne oblike diskriminacije je npr. zaposlitveni oglas prevajalskega podjetja, ki kot pogoj za zaposlitev navaja veljavno vozniško dovoljenje za posamezno kategorijo, saj bo potrebno od časa do časa kakšni stranki dostaviti prevedeno gradivo – s tem pa izključujejo vse, ki vozniškega dovoljenja nimajo, vendar pa imajo odlično znanje tujega jezika.

1.3 Poklicna segregacija

Zakon o delovnih razmerjih – ZDR (2002) določa, da je delodajalec za enako delo oziroma za delo enake vrednosti dolžan delavcem izplačati enako plačilo ne glede na spol, vsa določila pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta delodajalca, ki so v nasprotju s tem, pa so neveljavna.

Razlika v plačilu med spoloma ima razloge v diskriminaciji in neenakopravnosti na delovnem mestu, s tem pa tudi dolgoročne posledice – nižja plača, nižja pokojnina (Manj razlik v plačilu med spoloma, 2011). 22 % žensk, ki so starejše od 65 let, živi na pragu revščine, takih moških je le 16 %. 5. marec je bil tako izbran kot evropski dan enakega plačila, in sicer je bil ta dan izbran zato, ker bi morala povprečna ženska, ki zasluži 17,5 % manj, za enoletni zaslužek moškega delati dva meseca dlje (do 5. marca).

Povprečna razlika v plačah med moškimi in ženskami pa je v Evropski uniji 18 % (Evropska komisija sprejela listino za pravice žensk, 2010). Razlog za takšno stanje je v tem, da ženske opravijo več neplačanega dela (npr. skrb za družino in gospodinjstvo) ali imajo delo za krajši delovni čas, poleg tega pa so plače v ženskih panogah običajno nižje (Komisija si prizadeva za odpravo razlike v plačilu med spoloma, 2007, str. 1). Delovna mesta s podobnimi zahtevami po sposobnostih ali izkušnjah so v večini tudi slabše plačana, če je zaposlena na njih pretežno ženska delovna sila (npr. varuške zaslužijo manj kot avtomehaniki, bolniške sestre manj kot policisti).

Aupič (2004, str. 8) navaja, da so ženske, ki imajo enak delovni potencial in usposobljenost, zaposlene v manj plačanih službah ali pa jim pripada manjša odgovornost, moški pa so zaposleni na bolj plačanih delovnih mestih – to imenuje poklicna segregacija.

Segregacijo delovnih mest oziroma zaposlovanja predstavlja koncentracija žensk in moških v različnih vrstah in na različnih ravneh dejavnosti in zaposlovanja, pri čemer so ženske omejene na ožji sklop poklicev – horizontalna segregacija – kot moški in tudi na nižje položaje – vertikalna segregacija (Sto besed za enakost. Slovar izrazov o enakosti žensk in moških, 2007).

Pri horizontalni segregaciji so torej ženske omejene na slabše plačane in manj cenjene poklice kot moški, so zaposlene v ženskih panogah (npr. poklici negovalk, socialnih delavcev, vzgojiteljic in tajnic pripadajo v večini ženskam, panoge računalništva, mehanike in prevoznitva pa so domena moških) (Kranjc, 2008, str. 14). Pozitivna stran horizontalne segregacije je v tem, da se moški ne zaposlujejo v ženskih panogah in tako imajo ženske na teh področjih večje zaposlitvene možnosti. Pri vertikalni segregaciji pa gre za to, da so ženske zaposlene na nižje in na manj vrednotene položaje in tako so njihovi prihodki dosti nižji.

1.4 Pozitivna diskriminacija

Flander (v Cerar, 2005, str. 34) v širšem smislu opredeli pozitivno diskriminacijo kot »/.../ uveljavljanje posebnih pravnih položajev in/ali posebnih pravic, ki so namenjene preprečevanju manj ugodnih položajev in spodbujanju oziroma ustvarjanju enakih možnosti določenih kategorij oseb /.../«.

Cerar (2005, str. 35) pa pravi, da je pozitivna diskriminacija v ožjem smislu pravni instrument, preko katerega se uveljavlja neenako (prednostno) pravno obravnavanje nekih kategorij oseb pri uresničevanju pravic, ki so prav vsem pravnim naslovljencem formalno zagotovljene, in sicer pod enakimi pogoji in tudi v enakem obsegu.

Slovenska zakonodaja v ZUNEO (2004) določa posebne ukrepe oziroma začasne ukrepe, s katerimi želijo zagotoviti dejansko enakost oseb, ki so v manj ugodnem položaju predvsem zaradi svojega spola, narodnosti, invalidnosti, starosti ipd. Ukrepi se lahko sprejmejo zaradi preprečevanja ali odpravljanja posledic takšnega položaja oziroma predstavljajo nadomestilo za manj ugoden položaj. Med temi ukrepi so predvsem:

- pozitivni ukrepi: ob enakem izpolnjevanju predpisanih meril in pogojev dajejo prednost osebam z neko osebno okoliščino in se uporabijo, če obstaja očitno nesorazmerje v zastopanosti oseb z neko osebno okoliščino,
- spodbujevalni ukrepi: nudijo posebne ugodnosti ali uvajajo posebne spodbude za osebe, ki so v manj ugodnem položaju.

Poleg ZUNEO tudi Zakon o enakih možnostih žensk in moških – ZEMŽM (2002) določa posebne oziroma začasne ukrepe za ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških ter spodbujanje enakosti spolov na posameznih področjih družbenega življenja, kjer se ugotavlja neuravnotežena zastopanost spolov (v primeru, da je zastopanost enega spola na posameznem področju družbenega življenja ali njegovem delu nižja od 40 %) oziroma neenak položaj oseb enega spola. Z ukrepi odstranjujemo objektivne ovire za neuravnoteženo zastopanost spolov oziroma za neenak položaj oseb enega spola ali dajemo posebne ugodnosti kot vzpodbude manj zastopanemu spolu oziroma spolu, ki je v neenakem položaju, vendar morajo biti utemeljene in sorazmerne glede na namen posebnega ukrepa. Ti so predvsem:

- pozitivni ukrepi,
- spodbujevalni ukrepi,
- programski ukrepi: kot aktivnosti za osveščanje in akcijskih načrtov za spodbujanje ter ustvarjanje enakih možnosti in enakosti spolov.

2 DISKRIMINACIJA ŽENSK PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE

Ženske iščejo zaposlitev in se zaposlujejo zaradi ekonomske neodvisnosti, pri tem pa se pogosto srečujejo z neprijetnimi vprašanji s strani delodajalca. Tovrstna vprašanja delodajalci postavljajo, čeprav jih ne bi smeli, dokazovanje tega pa so rešili z ustnimi razgovori na ta način, da iskalka zaposlitve ne more dokazati, da so ta vprašanja dejansko bila postavljena (Matkovič, 2009). Med takšna sporna vprašanja spadajo vprašanja o:

- družinskem stanu,
- podatkih o nosečnosti in načrtovanju družine,
- zdravstvenem stanju ipd.

Delodajalci takšna sporna vprašanja ženskam postavljajo predvsem zato, ker menijo, da bodo le-te zaradi družine in osebnih zadev manj učinkovite na delovnem mestu kot pa moški.

V večini je za ženske materinstvo pozitivna in izpolnjujoča izkušnja, ki se ji zaradi zaposlitve ne bi smele odreči, saj na eni strani ZDR (2002) odpuščanje nosečih delavk prepoveduje, na drugi strani pa bi se delodajalci morali zavedati, da so obvezani skrbeti za zdravje vseh zaposlenih (Žaler, 2007). ZDR (2002) določa, da delodajalec prostega delovnega mesta ne sme objaviti zgolj za moške ali zgolj za ženske, razen v primeru, da je določen spol nujen pogoj za opravljanje tega dela, prav tako pa objava prostega delovnega mesta ne sme kazati na to, da delodajalec daje prednost pri zaposlitvi določenemu spolu, razen v primeru že omenjenega nujnega pogoja.

2.1 Izbira med kandidati, ki so se prijavi na prosto delovno mesto

Ločimo med pridobivanjem in izbiranjem delavcev. S pomočjo pridobivanja naredimo izbor potencialno najbolj primernih kandidatov za določeno delovno mesto, z zbiranjem pa izberemo zgolj enega kandidata, ki naj bi bil za to delovno mesto po našem mnenju najprimernejši (Dowling in Schuler v Beardwell et al., 2004, str. 190).

Pri zaposlovanju naj bi največjo vlogo z vidika delodajalca igrali delavčeve delovne izkušnje, njegove kvalifikacije in izobrazba ter predvsem osebnost, vendar pa ima dostikrat tudi spol pomemben vpliv pri izbiri kandidata – delodajalci imajo raje kandidate moškega spola (Kranjc, 2008, str. 52).

Čebren (v Kranjc, 2008, str. 53–54) navaja, da ženskam primanjkuje samozavesti, delodajalci pa želijo ravnati posameznike, ki se lotijo reševanja problemov individualno in ne iščejo pomoči pri drugih. Delodajalci tudi raje ponudijo napredovanje moškim, saj ženske težje usklajujejo poklicno in zasebno življenje. Ženske so tudi bolj čustvene in bolj občutljive od moških, tako imajo odpor do tveganih odločitev. So pa tudi manj ambiciozne in geografsko manj mobilne (službena potovanja so težje izvedljiva zaradi skrbi za otroke). Vse to so razlogi, zakaj delodajalec raje izbere moškega kandidata kot žensko kandidatko.

Černigoj Sadarjeva (Žaler, 2007) navaja, da v delovnih organizacijah krožijo stereotipi, da mladi, ki imajo otroke, iz službe veliko izostajajo, vendar po pridobljenih podatkih to ni upravičeno trditi. Neubauerjeva (Ženske so na delovnem mestu pogosto žrtve večplastne diskriminacije, 2008) pravi, da so bile stereotipne vloge s strani odbora Združenih narodov za odpravo vseh oblik diskriminacije žensk prepoznane kot ena največjih ovir za to, da bi neenakost na trgu dela, na področju izobraževanja in pri položaju ter blagostanju žensk in moških tudi zunaj trga dela presegli.

2.2 Spolno nadlegovanje

Diskriminacijo žensk na delovnem mestu lahko povežemo tudi s spolnim nadlegovanjem, saj ga ZUNEO (2004) šteje za diskriminacijo. ZDR (2002) spolno nadlegovanje opredeljuje kot neželjeno ravnanje spolne narave (neverbalno, verbalno ali fizično) ali drugo na spolu temelječe vedenje, ki vzbuja ponižujoče, sovražne ali zastrašujoče delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo moških in žensk pri delu, s strani sodelavcev, predpostavljenih ali delodajalca. Nikakor pa odklonitev omenjenih ravnanj s strani prizadetega delavca ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu. V spolno nadlegovanje spada trepljanje oziroma nepotrebno dotikanje, drgnjenje ob telo, ščipanje, spolni napad ali vsiljen spolni odnos, kazanje opolzkih slik ali besedil, opazke ipd. (Dizdarevič, 2006).

Urada vlade RS za enake možnosti (Ne nadleguj(em)!, 2009) opozarja na to, da vsako ravnanje še ni spolno nadlegovanje. Pri tem je pomembno, na kakšen način določeno vedenje obravnava žrtev, ga razume kot nesprejemljivo, neželjeno in žaljivo. Kakšno ravnanje pa je sprejemljivo in kakšno ne, pa je odvisno od vsake posameznice oziroma posameznika. Kot v zasebnem življenju pa mora imeti vsak tudi na delovnem mestu pravico, da ima različno pristne odnose z različnimi osebami. Delodajalci naj bi tako (Ne nadleguj(em)!, 2009):

- sprejeli izjavo o politiki proti spolnemu nadlegovanju,
- vzpostavili institut zaupne osebe ali posebne komisije za svetovanje in pomoč zaposlenim, ki so bili izpostavljeni spolnemu nadlegovanju, ter zagotovili sredstva za njeno delo,
- obveščali zaposlene o politiki proti spolnemu nadlegovanju in
- ozaveščali ter usposabljali vodstveni kader, zaposlene in zaupne osebe.

2.3 Odnos delodajalcev

Usklajevanje delovnih obveznosti in družinskega življenja za marsikaterega zaposlenega predstavlja veliko breme in ima pri tem velike težave, saj gre za prepletanje dejavnikov na treh ravneh (Knaflič, Svetina Nabergoj in Pahor, 2010):

- družbena raven: nacionalna zakonodaja in institucionalni okvir,
- organizacijska raven: praksa in politika delodajalcev in
- individualna raven: strategije zaposlenih.

Delodajalec pa je tisti, ki mora zaposlenim omogočiti lažje usklajevanje obojega (Žaler, 2007). Bradačeva (v Žaler, 2007) navaja, da nosečnost ni bolezen, zdrava nosečnica torej lahko v mnogih primerih opravlja svoje delo brez posebnih omejitev, ženska v obdobju nosečnosti pa mora biti deležna posebne skrbi, torej moramo njeno zdravje varovati tudi v službi.

Kot navajata Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar (2007) naj bi se predvsem mlade ženske že soočile z negativnim odnosom do nosečnic in mladih mamic, in sicer zaradi:

- negativne izkušnje z bolniško odsotnostjo za nego otroka,
- nerazumevanja s strani delodajalca glede dojenja,
- nazadovanja po porodniškem dopustu,
- dodelitve neustreznega delovnega urnika,
- starševstva ali potencialnega starševstva težave pri iskanju zaposlitve (prekinejo delovno razmerje),
- predčasnega zaključka dopusta za otroka,
- dodelitve dodatnih delovnih obremenitev po rojstvu otroka,
- onemogočanja zaposlitve na želenem delovnem mestu in
- onemogočanja napredovanja.

Murkova (v Šimenc, 2006) pravi, da pri nas še vedno prevladuje miselnost, da mora moški delati in tako očetovski dopust izkoristi zelo malo očetov. Meni tudi, da je največji problem pri delodajalcih, ko iščejo ustrezen kader, to, da se za mlade ne odločajo, ker nimajo delovnih izkušenj in znanj, saj želijo, da se dobri delovni rezultati že kmalu pokažejo, in tako se podaljša čas za doseganje nekih višjih ciljev. Po njenem mnenju želi delodajalec zaposliti osebo, ki bo čim manj odsotna, saj mora za prvih 30 dni bolniške odsotnosti stroške kriti delodajalec sam in mora najti še dodatno delovno moč, ki pa jo mora seveda še plačati.

Plešnikova (v Šimenc, 2006) pravi, da bi za omejevanje diskriminacije po spolu že zelo pomagale redne prijave žensk na inšpektorat za delo, saj jim ni potrebno ničesar dokazovati, delodajalec pa mora dokazati, da je prijava neutemeljena. Delodajalec je zaposlenim tudi po zakonu odškodninsko odgovoren.

Raziskava, ki jo opravila Fakulteta za družbene vede, je pokazala, da obstajajo kadrovanja, ki diskriminirajo po spolu ali so diskriminatorna do skupin delojemalcev v različnih življenjskih obdobjih, odnos do starševstva na delovnem mestu je tako zaskrbljujoč (Kanjuo Mrčela v Primožič, 2006). V večini so mladi usklajevanje dela in zasebnega življenja ocenili kot obremenjujoče, vendar odgovornosti za to ne pripisujejo delodajalcem. Mladim staršem bi veliko pomenilo več razumevanja, organizacijska klima, ki bi upoštevala njihove potrebe, in večja časovna fleksibilnost.

Naj tukaj omenim, da vseeno obstajajo delodajalci, ki prihajajo do ugotovitve, da mora biti

gospodarsko okolje za zaposlene prijaznejše, zavedajo se, da je uspeh podjetja odvisen predvsem od zaposlenih, in jim tako izkazujejo več družbene odgovornosti (Knaflič, Svetina Nabergoj in Pahor, 2010). Gre za t. i. družini prijazna podjetja. Tako jim nudijo izobraževanje, izpopolnjevanje, možnost internega komuniciranja, ugodne splošne možnosti za delo, enake možnosti in lažje usklajevanje dela in družine. Od uvajanja družini prijazne prakse pa imajo korist zaposleni in delodajalci. Podjetja s takšnim načinom razmišljanja vstopijo v sistem certificiranja za pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje – DPP in sprejmejo lastni program, v katerem določijo, katere aktivnosti bodo izvajala. Osnovni certifikat velja tri leta, konec leta pa se mora predložiti letno poročilo o napredku. V obdobju treh let morajo biti ukrepi vpeljeni v prakso. Polni certifikat se dobi, če so ob triletni oceni ukrepi vpeljeni in doseženi cilji, in velja zgolj 12 mesecev. S tem se delodajalcem da spodbuda za nove ukrepe in podaljševanje veljavnosti certifikata.

Dejstvo je, da se demografske značilnosti delovne sile spreminjajo, podjetja si morajo zato prizadevati, da bodo znala pritegniti nove kadre in stare obdržati (Knaflič, Svetina Nabergoj in Pahor, 2010). Zaposlenim je potrebno ponuditi več, kot jim narekuje zakonodaja, saj s tem ustvarjamo konkurenčno prednost. Učinki družini prijaznih ukrepov pa so razvidni iz več ravni, in sicer zaposlenih, podjetja, države in družbe.

Pri poklicnem življenju se mladi starši soočajo predvsem z dolgim delovnikom in neprožnostjo pri časovni ter prostorski organizaciji dela (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar, 2007). Podjetja, ki se trudijo biti družini prijazna, pomagajo zaposlenim pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja z naslednjimi ukrepi:

- pomoč pri negi in varstvu otrok ter drugih družinskih članov,
- prostorska in časovna prožnost pri organizaciji dela (npr. skrajšani delovni čas, delo doma),
- dodatni dopusti zaradi družinskih razlogov,
- možnost prekinitve kariere, izredni dopust in
- usposabljanje in informiranje zaposlenih (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar, 2007).

Poleg te pomoči pa so ta podjetja deležna tudi finančnih koristi.

3 PRAVNA IN ZAKONSKA UREDITEV PREPOVEDI DISKRIMINACIJE V SLOVENIJI

Slovenija je v zadnjih letih dosegla napredek glede enakosti spolov, a se še kar na številnih področjih najde razkorak med pravno in dejansko enakostjo spolov (Štrucl, 2008). Po pregledu zakonodaje so v Sloveniji v veljavi naslednji zakoni s področja enakosti spolov:

- ZEMŽM (2002),
- ZUNEO (2004),

- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih – ZSDP (2001) in
- ZDR (2002).

ZEMŽM (2002) določa skupne temelje za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem ter ostalih področjih. Pri tem enako obravnavanje spolov pomeni, da sta posredna in neposredna diskriminacija odsotni (ZEMŽM, 2002).

ZUNEO (2004) določa skupne temelje in izhodišča za zagotavljanje enakega obravnavanja vsakogar, in sicer pri uveljavljanju njegovih ali njenih pravic in obveznosti ter tudi pri uresničevanju človekovih pravic in temeljnih svoboščin.

ZSDP (2001) ureja zavarovanje za starševsko varstvo in pravice, ki izhajajo iz tega, družinske prejemke, pogoje in postopek za uveljavljanje posameznih pravic ter ostala vprašanja, ki zadevajo izvajanje tega zakona.

V ZSDP (2001) je opredeljena pravica do starševskega dopusta, in sicer:

- porodniški dopust: mati ima pravico do 105 dni,
- dopust za nego in varstvo otroka: 260 dni,
- očetovski dopust: 90 dni in
- posvojiteljski dopust: 150 dni za otroka starega od 1 do 4 let, 120 dni za otroka starega od 4 do 10 let.

ZSDP (2001) obravnava med drugim tudi pravico do starševskega nadomestila, pravico staršev do krajšega delovnega časa in do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva pa tudi postopke uveljavljanja pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo.

ZDR (2002) je vpeljal pravico doječe matere, in sicer ima delavka, ki otroka doji in dela s polnim delovnim časom, pravico do odmora za dojenje med delovnim časom, ta pa traja najmanj eno uro dnevno, pravica do nadomestila za ta čas pa se ureja skladno s predpisi, ki urejajo starševski dopust. Delodajalec pa je na drugi strani dolžan delavki zagotoviti odmor, drugače je kaznovan z denarno kaznijo (ZDR, 2002). ZDR (2002) prepoveduje posredno in neposredno diskriminacijo, prepoveduje delodajalcem, da bi zaradi spola idr. postavljali v neenakopravni položaj iskalce in iskalke zaposlitve, prav tako pa morajo biti ženskam in moškim zagotovljene enake možnosti pri zaposlovanju, napredovanju, izobraževanju, usposabljanju, plačah ipd. Delodajalec tudi ne sme pridobivati informacij od iskalcev zaposlitve o družinskem oziroma zakonskem stanu, podatke o nosečnosti, načrtovanju družine in drugih podatkov, ki niso neposredno povezani z delovnim razmerjem, prepovedati nosečnost ali zahtevati vnaprejšnji podpis odpovedi delovnega razmerja s strani iskalca zaposlitve (ZDR, 2002).

O spremenjenem ZDR iz novembra 2007 Saleclovea (Salecl: Ženske so na delovnem mestu

pogosto žrtve večplastne diskriminacije, 2008) pravi, da delodajalcem nalaga več odgovornosti za preprečevanje spolnega in ostalega nadlegovanja na delovnem mestu, delodajalci naj bi bili tako zavezani sprejeti izjave o politiki proti spolnemu in ostalemu nadlegovanju, zaščitne ukrepe in z njimi seznaniti vse zaposlene ter jih dosledno izvajati. Salecova meni, da je boljša preventiva kot pa odpravljanje posledic. Salecova tudi meni, da je slovenska zakonodaja, ki zadeva diskriminacijo po spolu, dobra, pomanjkljivosti so pri njenem doslednem izvajanju.

4 TRG DELOVNE SILE V SLOVENIJI

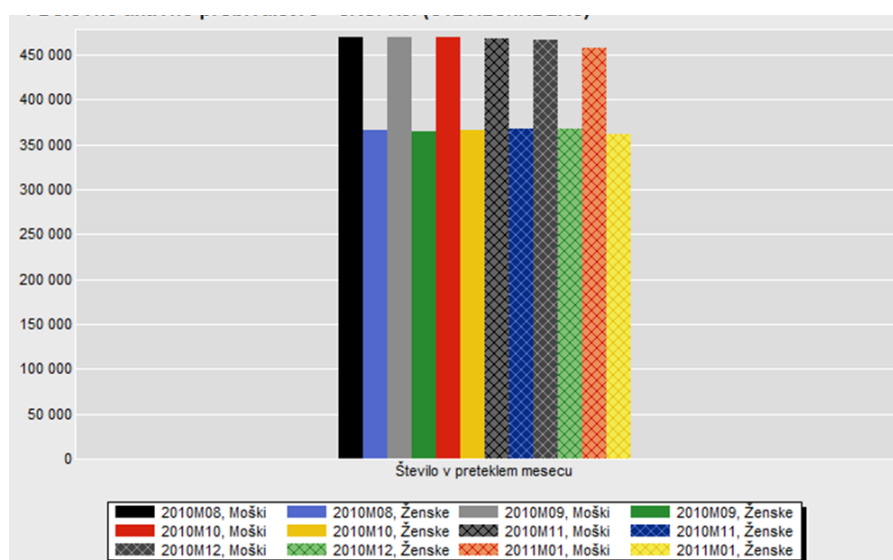
V tem poglavju bom predstavila, kakšen je pravzaprav položaj žensk na trgu delovne sile v Sloveniji. Osredotočila pa se bom tudi na delež brezposelnih prebivalcev v Sloveniji, tudi glede na spol.

4.1 Položaj žensk na trgu delovne sile v Sloveniji

Povprečno število delovno aktivnih prebivalcev leta 2010 se je v primerjavi z letom 2009 znižalo, in sicer za 15.000 (Aktivno prebivalstvo (po Anketi o delovni sili), Slovenija, 2010 - končni podatki, 2011). Število delovno aktivnih oseb v letu 2010 je bilo konstantno, stopnja delovne aktivnosti se je vseskozi gibala med 54,7% in 55,0%.

Slika 1 prikazuje število aktivnih žensk v primerjavi z aktivnimi moškimi v Sloveniji za zadnjega pol leta.

Slika 1: Aktivno prebivalstvo



Vir: Število in indeks aktivnega prebivalstva po spolu, Slovenija, mesečno, 2011.

Razvidno je, da je število aktivnih moških skozi vse obdobje višje od števila aktivnih žensk v istem obdobju v Sloveniji.

V Sloveniji je tako zaposlenih 89,1 % žensk, ki imajo dva otroka, 84,8 % žensk z enim otrokom, med ženskami s tremi ali več otroki pa jih je zaposlenih 79,3 %, kar je tudi najvišja stopnja zaposlenosti v Evropski uniji (Zaposlovanje in sociala Slovenija najboljša v EU glede zaposlenosti žensk z otroki, 2011).

4.2 Delež brezposelnih oseb v Sloveniji

Stopnja brezposelnosti je bila v letu 2010 7,3 % – za moške 7,4 %, za ženske 7,1 % (Aktivno prebivalstvo (po Anketi o delovni sili), Slovenija, 2010 - končni podatki, 2011). V letu 2010 se je število brezposelnih oseb najbolj povečalo v zadnjem četrtletju, in sicer s 73.000 na 81.000. Med temi osebami je vedno več tistih, ki so iskalci prve zaposlitve – od leta 2009 do leta 2010 se je njihovo število povečalo z 12.000 na 18.000. Povprečno število neaktivnih prebivalcev se je v letu 2010 zvišalo za 8.000 oseb (1,1 %) glede na povprečje predhodnega leta. Razmerje glede na spol je ostalo približno enako, tako je bilo tudi leta 2010 kot že vrsto let med neaktivnimi prebivalci skoraj 60 % žensk.

Tabela 1 prikazuje prebivalstvo po aktivnosti v Sloveniji za leto 2010 skupaj in ločeno po spolu.

Tabela 1: Prebivalstvo po aktivnosti 2010

	Skupaj	Moški	Ženske
	1.000		
Prebivalstvo skupaj	2.048	1.014	1.034
Aktivno prebivalstvo:	1.042	566	476
- delovno aktivno prebivalstvo	966	523	443
- brezposelne osebe	76	42	34
Neaktivno prebivalstvo	718	301	418

Vir: Aktivno prebivalstvo (po Anketi o delovni sili), Slovenija, 2010 - končni podatki, 2011.

Tabela 2 prikazuje mere aktivnosti prebivalstva v Sloveniji za leto 2010 skupaj in ločeno po spolu.

Tabela 2: Mere aktivnosti prebivalstva 2010

	Skupaj	Moški	Ženske
	%		
Stopnja brezposelnosti	7,3	7,4	7,1
Stopnja aktivnosti	59,2	65,3	53,3
Stopnja delovne aktivnosti	54,9	60,4	49,5

Vir: Aktivno prebivalstvo (po Anketi o delovni sili), Slovenija, 2010 - končni podatki, 2011.

4.3 Enakost in neenakost žensk in moških

Po poročanju Slovenske tiskovne agencije – STA je bilo 14. 1. 2009 na novinarski konferenci Urada Vlade RS za enake možnosti ugotovljeno, da so v Sloveniji ženske enake z moškimi v politiki, diskriminirane pa so v ekonomskem odločanju, na kar pa naj bi pozitivno vplivali sprejeti zakoni (V Sloveniji ženske enake z moškimi v politiki, diskriminirane v ekonomskem odločanju (daljše), 2009). Pozitiven trend zaposlovanja so zasledili v skupini žensk starih od 25 do 49 let, saj je le-ta znašal 85 %, stopnja brezposelnosti pa se je od leta 2004 do 2007 zmanjšala za 1,5 %. Prav tako se kaže pozitivna sprememba na področju razlik v plačilu pri moških in ženskah, saj se je v letu 2007 ta razlika zmanjšala za 3 % v primerjavi z letom 2003.

Kaj pravi primerjava Slovenije z Evropsko unijo – EU? »Slovenija je po razporejenosti moči med spoloma med državami članicami EU na 15., na svetu pa na 34. mestu. /.../, a plače žensk so v povprečju za okrog 110 EUR nižje kot plače moških.« (SURs: Mednarodni dan žensk, 2010).

Januarja leta 2011 je znašala mesečna bruto plača skoraj 1.500 evrov, natančneje 1.496,35 evrov (Povprečne mesečne plače, Slovenija, januar 2011 - začasni podatki, 2011). Za moške je bila v letu 2009 povprečna letna bruto plača 1.499 EUR, za ženske pa 1.454 EUR – začasni podatki (Strukturna statistika plač, Slovenija, 2009 - začasni podatki, 2011). Pri tem gre za povprečja in do razlik prihaja tudi zaradi različne izobrazbene, starostne in poklicne strukture. Največja razlika je bila v dejavnosti zdravstvo in socialno varstvo – ženske so imele v povprečju 30,0 % nižjo plačo kot moški. Za 29,4 % so plače žensk bile nižje od plač moških v finančnih in zavarovalniških dejavnostih. Povprečne plače moških in žensk pa so se najmanj razlikovale v dejavnosti poslovanje z nepremičninami (7,2 % ali 110 EUR v korist moških). Za 7,4 % (153 EUR) so bile plače žensk nižje od plač moških tudi v dejavnosti oskrba z električno energijo, plinom in vodo. Bruto plače žensk pa so višje od bruto plač moških v dejavnosti gradbeništvo (za 26,3 %), oskrba z vodo, ravnanje z odpadki in odpadki, saniranje okolja (za 15,8 %) tre v dejavnosti promet in skladiščenje (za 10,9 %).

4.4 Izobraževanje

»Pred 35 leti je bila višje- ali visokošolsko izobražena vsaka 50. ženska, danes je že vsaka peta. Še pred 39 leti je le petina žensk dosegla višjo stopnjo izobrazbe od osnovnošolske, 30 % vseh žensk je bilo brez izobrazbe ali je imelo le nedokončano osnovno šolo, samo dobra 2 % žensk sta dosegla višjo stopnjo izobrazbe od srednješolske.« (SURS: Mednarodni dan žensk, 2010). Ob popisu leta 2002 je bilo brez dokončane osnovne šole le 10 % prebivalk, leta 2008 pa le še dobrih 5 %. Imamo tudi zelo nizek delež mladih med 18 in 24 letom starosti, ki zgodaj opustijo izobraževanje (slabe 3 % žensk in 7 % moških). Do leta 1980 so bile v Sloveniji ženske med študentsko populacijo v manjšini, v petdesetih letih prejšnjega stoletja pa je bilo študentk manj kot 30 %. V študijskem letu 2007/08 pa je bilo med študenti že skoraj 60 % žensk. V Sloveniji je bilo v študijskem letu 2008/09 med 98.128 študenti (visokošolski študijski programi na univerzah in samostojni visokošolski zavodi) 60 % žensk.

5 ŽENSKÉ IN SLUŽBA TER SKRB ZA DRUŽINO

»Ženske, sploh matere, so dandanes pogosto tako zaposlene, da zlahka pozabijo, da ima dan samo 24 ur. Težko je najti ravnotežje med delom v službi in doma, pri tem pa trpijo zdravje, osebna sreča in zadovoljstvo, še najbolj pa naši najbližji – otroci, zakonec, prijatelji.« (Krautberger, 2011).

Ne glede na porast rodnosti po letu 2003 rojevajo ženske v Sloveniji primerjalno s preteklimi desetletji manj otrok (Mednarodni dan žensk 2010, 2010). Leta 2008 se je tako rodilo največ otrok v samostojni državi Sloveniji, in sicer 21.817 živorojenih otrok, od tega 10.691 deklic in 11.126 dečkov, kar je za 10 % več kot pa v letu 2007. V Sloveniji je leta 2008 povprečna starost matere ob rojstvu otroka presegala 30 let (30,1 let), povprečna starost pri rojstvu prvega otroka pa je bila 28,4 let in obe povprečni starosti sta najvišji pri nas po drugi svetovni vojni. Pred približno 40 leti je bila povprečna starost mater pri rojstvu prvega otroka 23 let.

5.1 Vloga očetov

Očetovski dopust je dopust, ki je namenjen očetom, z namenom, da bi že v najnežnejši dobi otroka družno z mamo sodelovali pri varstvu in negi otroka (Pravica do očetovskega dopusta, 2011). Nekateri delodajalci očetovskemu dopustu niso naklonjeni (Žaler, 2007). Saleclove (v Žaler, 2007) pa meni, da je naša ureditev starševskega dopusta ena najboljših na svetu. Očetovski dopust traja 90 koledarskih dni, in sicer ne glede na število rojenih otrok, pri tem pa mora prvih 15 dni koristiti v prvih šestih mesecih po otrokovem rojstvu, drugače pravica do teh 15 dni zapade. Drugih 75 dni pa lahko izrabi najdlje do tretjega leta starosti otroka. Če oče koristi porodniški dopust, pa nima pravice do prvih 15 dni očetovskega dopusta.

Leta 2006 je v Sloveniji očetovski dopust uveljavilo 921 očetov, leta 2007 1.008, leta 2008

1.125 očetov, leta 2009 pa kar 1.382 očetov (Mednarodni dan žensk 2010, 2010).

»Žal je pri usklajevanju družine in otrok še vedno govora predvsem o materah, na očete pa se kar nekoliko pozabi, svariijo strokovnjaki.« (Očetje si želijo biti bolj materinski, 2010). Nemška raziskava pa je pokazala, da si predvsem očetje želijo, da bi bili svojim otrokom bolj na voljo, tako je kar 60 % vprašanih očetov izrazilo željo po krajšem delovnem času (enako želi 40 % mater).

Očetje nekako v enaki meri navajajo predvsem osebno odločitev in pritiske okolja (finančne, delovno okolje), da ne izkoristijo očetovskega dopusta ali da ne izkoristijo vseh zakonsko določenih možnosti (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar, 2007).

5.2 Ženske in starševstvo v Sloveniji

»Biti mama je bilo precej lažje v 70. in 80. letih kot pa danes, saj morajo današnje mame žonglirati med poslovnimi in materinskimi obveznostmi, zaradi česa jim vse manj časa ostaja za njih same. Večina mamic je mnenja, da je bilo materinstvo včasih lažje in kar 88 % jih ima slabo vest, ker premalo časa preživijo s svojimi otroki.« (Mamice imajo na dan zase le 26 minut, 2011).

Problem v Sloveniji je med drugim, da se mladi starši ne zavedajo svojih pravic in imajo nizka pričakovanja od delodajalca in bolniško odsotnost zaradi bolezni otroka ali dopust smatrajo kot dobro voljo delodajalca, čeprav je to zakonsko določeno (Novak Hren, 2009).

Mati mora nastopiti porodniški dopust 28 dni pred predvidenim datumom poroda (tega določi ginekolog) in če tega ne izkoristi, ga ne more izrabiti po otrokovem rojstvu, razen v primeru, da je porod predčasen (Žaler, 2007).

Porodniški dopust v veliki večini izkoristijo ženske (91,1 %), moški pa v zelo majhnem številu (12,3 %) (Škodič, 2008). Očetovski dopust izkoristi dobra tretjina očetov. Skoraj polovica otrok obiskuje javni vrtec, 17 % jih čuvajo stari starši, 16 % pa starši sami. Skoraj polovica staršev pa, v večini zaradi delovnih obveznosti, ne hodi po otroke v vrtec.

Reševanje specifičnih problemov staršev, ki imajo majhne otroke, je odvisno od dobre volje nadrejenih (Stropnik, 2006). Na trgu dela bi bilo tako potrebno ustvariti pogoje, ki bi mladim parom omogočili rojstvo tudi drugega in tretjega otroka brez strahu, da bi to ogrozilo njihov položaj na trgu dela. Zelo pomembno je tudi spodbujanje delodajalcev, da bi začeli razvijati pozitiven odnos do očetovstva, da sprejmejo koriščenje očetovskega dopusta za samoumevno, prav tako koriščenje dopusta za nego bolnega otroka, ter zavedanje, da imajo starši vsakdanje obveznosti v zvezi z otroki. Zelo pomembno je tudi javno izpostavljanje primerov dobrih praks in tako dvigovati pozitivno podobo teh podjetij in njihovo privlačnost za najboljše kadre.

Ukrepi za boljše usklajevanje delovnega in družinskega življenja (Vloga svetov delavcev pri izgrajevanju »družini prijaznega podjetja«, 2007) so lahko:

- upoštevanje specifičnih potreb in prioritet staršev malih otrok,
- obravnavanje negativnih odzivov nadrejenih na starševske obveznosti kot kulturno nesprejemljive,
- spodbujanje vključevanja obeh spolov v starševstvo,
- povečanje vidnosti staršev in otrok v delovnih okoljih,
- omogočanje časovne in prostorske prožnosti dela,
- uvajanje učinkovite in inovativne organizacije dela,
- sistematična skrb za nediskriminatorno zaposlovanje (razvijanje in spremljanje kazalcev),
- razvijanje dolgoročnih naravnih in nediskriminatornih kariernih načrtov,
- omogočanje opolnomočenja mladih staršev.

5.3 Mladi starši

»Večina mladih brez otrok si otroke želi, ampak z odločitvijo odlaša, ker se jim starševstvo zdi (pre)velika obveznost. Mladi izražajo strah, da za otroke ne bi imeli dovolj časa. Tako mladi, ki še nimajo otrok, kot starši poročajo o kritičnem pomanjkanju časa za zadovoljevanje osebnih potreb. To pa jemljejo kot nekaj samo po sebi umevnega: 'treba je delat'.« (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar, 2006).

Mladi starši nimajo velikih pričakovanj od delodajalcev in jih običajno ocenjujejo le kot prijazne do starševstva ter usklajevanje dela s starševstvom jemljejo kot zasebni problem (Kanjuo Mrčela v Primožič, 2006). Te težave pa bi lahko delodajalci omilili z uporabo sodobnejših in prožnejših načinov organizacije dela ter z ustrezno organizacijsko kulturo. Delodajalci se ne zavedajo, da kratkoročne koristi od prevelikega pritiska in zahtev do zaposlenih dolgoročno nimajo optimalnih učinkov. Država bi morala spodbujati različne projekte za zaposlovanje mladih (npr. dodeljevanje certifikata za družini prijazno podjetje), prav tako pa bi morala s svojim zgledom in aktivnim nastopom spodbujati delodajalce k odgovornosti in k lažjemu usklajevanju dela in družinskega življenja.

6 RAZISKAVA O DISKRIMINACIJI ŽENSK NA DELOVNEM MESTU

Pri preučevanju diskriminacije žensk na delovnem mestu sem sestavila anketni vprašalnik (v prilogi 1), saj sem z njim želela dobiti podatke na nekatera pomembna vprašanja.

Raziskava je zajemala samo osebe ženskega spola, izvedla pa sem jo meseca julija in avgusta leta 2010. Rešene anketne vprašalnike sem pridobila po elektronski pošti in z izvajanem ankete pred City Centrom v Celju. Raziskava je tako vključevala skupno 177 anketiranih žensk. Po izvedeni anketi sem vsak vprašalnik posebej analizirala in zbrane podatke obdelala.

V nadaljevanju bom predstavila rezultate izvedene ankete. Za lažje razumevanje sem pri nekaterih vprašanjih uporabila tabele in grafikone.

6.1 Demografske značilnosti vzorca

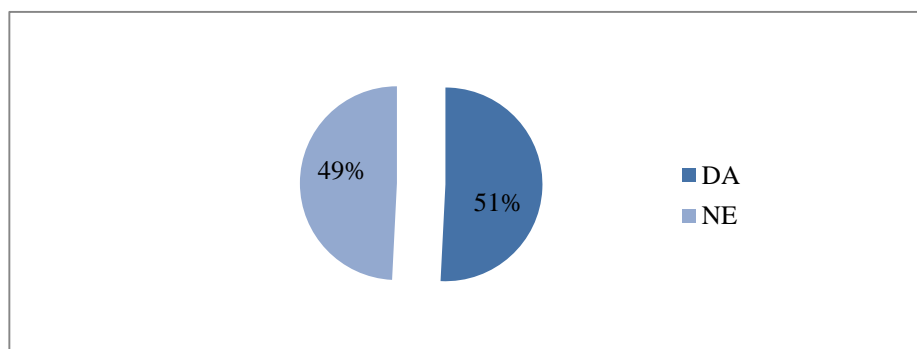
Skoraj polovica anketiranih žensk je bilo starih med 40 in 50 let (44,6 %), s 40,7 % sledijo anketirane ženske stare med 30 in 40 let, 8,5 % jih je starih med 20 in 30 let in 6,2 % jih je starih nad 50 let. Povprečna starost anketiranih žensk je tako 38,4 let. Dokončano srednjo šolo – 4-letni program ima 38,9 % anketiranih žensk, sledi jim 28,8 % anketiranih žensk z višjo ali visokošolsko izobrazbo, 15,3 % jih ima poklicno ali univerzitetno izobrazbo in 1,7 % jih je z dokončano osnovno šolo. Na vprašanje o zakonskem stanu je 40,7 % anketiranih žensk odgovorilo, da so poročene, 37,3 %, jih živi v izvenzakonski skupnosti, 18,6 % jih je samskih in 3,4 % anketiranih žensk je ločenih. Od tega ima po enega ali po dva otroka 33,9 % anketiranih žensk, 28,8 % nima nobenega otroka, 3,4 % pa ima 3 otroke ali več.

6.2 Rezultati

Prvi sklop vprašanj se je nanašal na področje nosečnosti in porodniškega dopusta, zakonodajo, primerjavo obravnave žensk in moških na področju zaposlovanja in dejavnike oziroma ovire žensk pri zaposlovanju.

V prvem vprašanju me je zanimalo, če katera od anketiranih žensk pozna kakšno žensko, ki je izgubila delo zaradi nosečnosti ali pa je bila odpuščena, medtem ko je bila na porodniškem dopustu. Odstotek anketiranih žensk, ki so na vprašanje odgovorile z da (50,8 %), je bil skoraj identičen odstotku anketiranih žensk, ki so na to vprašanje odgovorile z ne (49,2 %), kar prikazuje slika 2. Ta podatek govori o tem, da delodajalcu predstavlja nosečnost oziroma vprašanje porodniškega dopusta veliko oviro, ženske pa so tako doživele na tem področju diskriminatorno izkušnjo.

Slika 2: Izguba dela - nosečnost, porodniški dopust



Drugo vprašanje je spraševalo o moškem porodniškem dopustu. Kar 40 % anketiranih žensk

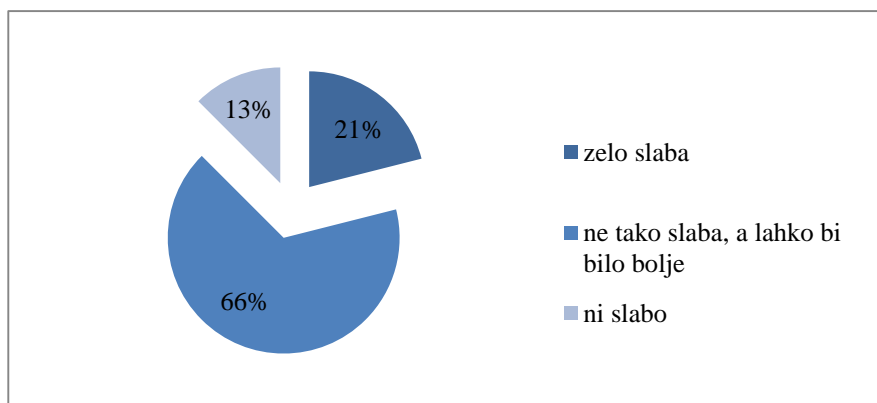
meni, da bi moški moral izkoristiti od 1 do 3 mesecev porodniškega dopusta, isti odstotek anketiranih žensk (20,3 %) je mnenja, da bi moški moral izkoristiti 1 mesec porodniškega dopusta ali pa ga sploh naj ne bi izkoristil. 17 % anketiranih žensk je za 3 do 6 mesecev porodniškega dopusta, le 1,7 % anketiranih žensk pa za več kot 6 mesecev porodniškega dopusta. Odgovori lepo nakazujejo željo žensk, da bi moški moral izkoristili porodniški dopust.

O poznavanju Zakona o delovnih razmerjih in pravicah iz tega zakona sprašuje tretje vprašanje. 57,6 % anketiranih žensk je s tem zakonom seznanjenih, 42,4 % pa zakona ne pozna. To vprašanje govori o tem, da se skoraj polovica anketiranih žensk ne zaveda svojih pravic, kar zadeva diskriminacijo, tako pri samem zaposlovanju kot tudi na delovnem mestu.

V četrtem vprašanju me je zanimalo splošno poznavanje zakonodaje s področja zaposlovanja žensk v Sloveniji. 47,5 % anketiranih žensk zakonodajo pozna, 52,5 % pa je ne pozna. Tu je neseznanjenost z zakonodajo še bolj izrazita kot pri prejšnjem vprašanju.

V petem vprašanju sem želela, da anketirane ženske ocenijo, kako so na področju zaposlovanja v Sloveniji varovane. Kljub temu da poznavanje zakonodaje anketiranih žensk ni ravno zadovoljivo, več kot 66 % anketiranih žensk meni, da za varovanje ni tako slabo poskrbljeno, vendar bi lahko bilo bolje, 20,9 % jih meni, da je varnost zelo slaba, 12,4 % pa misli, da varnost ni slaba. Rezultati so prikazani na spodnji sliki 3. Pri tem vprašanju je potrebno poudariti, da kar 81,3 % tistih anketiranih žensk, ki ne poznajo ZDR, meni, da je varnost žensk na področju zaposlovanja zelo slaba, istega mnenja pa je tudi 75,5 % tistih anketiranih žensk, ki ne poznajo splošne zakonodaje s področja zaposlovanja žensk v Sloveniji.

Slika 3: Varnost žensk na področju zaposlovanja

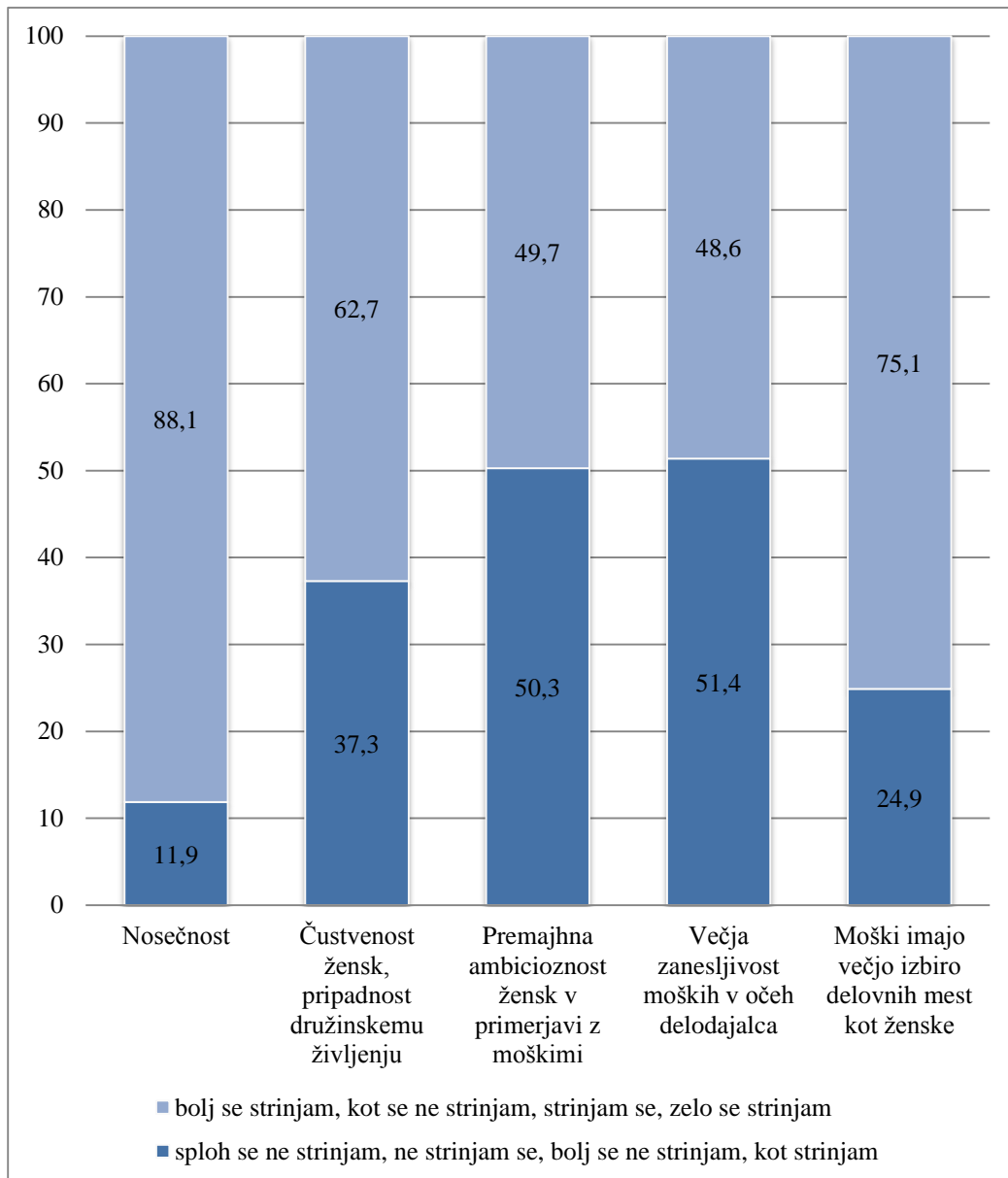


O višini plačila na enakem delovnem mestu za enako opravljeno delo primerjalno za moške in ženske sprašuje šesto vprašanje. 55,9 % anketiranih žensk je mnenja, da so moški na enakem delovnem mestu za enako opravljeno delo bolje plačani, 44,1 % jih meni, da temu ni tako (v prilogi 2 so podrobni rezultati). To vprašanje potrjuje, da obstajajo razlike v višjih plačah

moških v podjetjih, kjer so zaposlene anketirane ženske. Na podlagi ankete lahko ugotovim, da so anketirane ženske mnenja, da je njihovo delo manj cenjeno kot moško na podobnem delovnem mestu, saj se v sedmem vprašanju kar 50,8 % anketiranih žensk s tem strinja, 49,2 % pa je mnenja, da temu ni tako (v prilogi 3 so podrobni rezultati).

V osmem vprašanju sem želela, da anketirane ženske ocenijo vpliv dejavnikov (ovir) povezanih z zaposlovanjem (v prilogi 4 so podrobni rezultati). Skoraj tri četrtine (70,6 %) anketiranih žensk se s tem, da nosečnost predstavlja oviro pri zaposlovanju, strinja in zelo strinja, kar se tudi navezuje na vprašanje 1 (poznavanje žensk, ki so izgubile delo zaradi nosečnosti ali pa so bile odpuščene, medtem ko so koristile porodniški dopust), kjer je bilo tudi več kot polovica odgovorov pozitivnih. 35 % anketiranih žensk se strinja in zelo strinja, da čustvenost žensk in pripadnost družinskemu življenju ovira ženske pri zaposlovanju, 23,7 % se s tem ne strinja in sploh ne strinja. Pri vprašanju ovire žensk pri zaposlovanju zaradi premajhne ambicioznosti žensk v primerjavi z moškimi odgovora strinjam se in zelo se strinjam (22,6 %) zaostajata za odgovoroma ne strinjam se in sploh se ne strinjam (36,7 %). Pri vprašanju večje zanesljivosti moških v očeh delodajalca so odgovori gledani skupno približno enaki, in sicer: 48,6 % za zelo se strinjam, strinjam se in bolj se strinjam, kot ne strinjam ter 51,4 % za sploh se ne strinjam, ne strinjam se in bolj se ne strinjam kot strinjam. Tudi vprašanje, ali imajo moški večjo izbiro delovnih mest kot ženske, kaže na to, da se kar dobra polovica anketiranih žensk s tem strinja in zelo strinja (57,6 %) in le 11,9 % anketiranih žensk se s tem ne strinja in sploh ne strinja. Slika 4 prikazuje rezultate skupaj. Iz vsega tega lahko sklepam, da prihaja do diskriminacije anketiranih žensk predvsem zaradi nosečnosti (porodniškega dopusta), veliko oviro pri zaposlovanju predstavlja anketiranim ženskam tudi njihova čustvenost in pripadnost družinskemu življenju, prav tako pa imajo moški na voljo večjo izbiro delovnih mest.

Slika 4: Ocena dejavnikov skupaj



Naslednji sklop vprašanj (9.–18.) je bil namenjen zgolj anketiranim ženskam, ki so že bile zaposlene, in je pokrival področje razgovora za zaposlitev in nekatera splošna vprašanja.

Po obdelavi podatkov sem prišla do ugotovitve, da so bile vse anketirane že kdaj zaposlene. Spodnja tabela 3 torej prikazuje, katera vprašanja so oziroma niso postavljali delodajalci kandidatkam na razgovoru (9.–13. vprašanje).

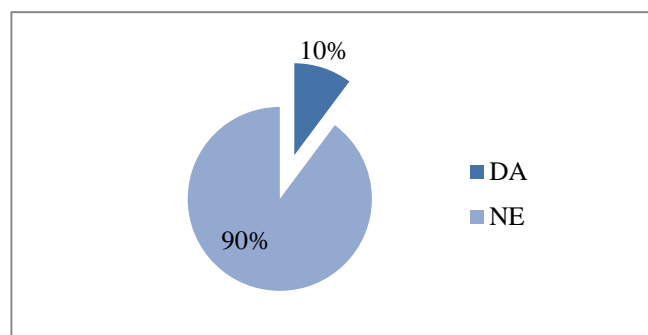
Tabela 3: Vprašanja delodajalcev kandidatkam na razgovoru

Vprašanje	DA	NE
ZAKONSKI STAN	64,4 %	35,6 %
O DRUŽINI	57,6 %	42,4 %
STAROST	62,7 %	37,3 %
OTROCI	71,2 %	28,8 %
NAČRTOVANJE OTROK	55,9 %	44,1 %

Iz tabele zgoraj je razvidno, da je najbolj pogosto vprašanje delodajalcev zaposlenim ženskam vprašanje o tem, ali imajo otroke ali ne (71,2 %), na drugem mestu je vprašanje o zakonskem stanu (64,4 %), vprašanje o starosti je na tretjem mestu (62,7 %), sledita pa vprašanja o družini (57,6 %) in o tem, ali načrtujejo otroke (55,9 %). Analiza zgornjega vprašanja jasno prikazuje, da so se anketirane ženske na razgovorih za zaposlitev kar v 62,4 % že soočile s katerim od diskriminatornih vprašanj v zgornji tabeli.

Iz štirinajstega vprašanja je razvidno, da so le 10,2 % anketiranim ženskam delodajalci postavljali posebne pogoje samo zato, ker so bile ženske, 89,8 % teh pogojev niso postavljali. Rezultate sem prikazala na sliki 5. V tem primeru je stopnja diskriminatornosti dokaj nizka, vendar še vseeno prisotna.

Slika 5: Posebni pogoji



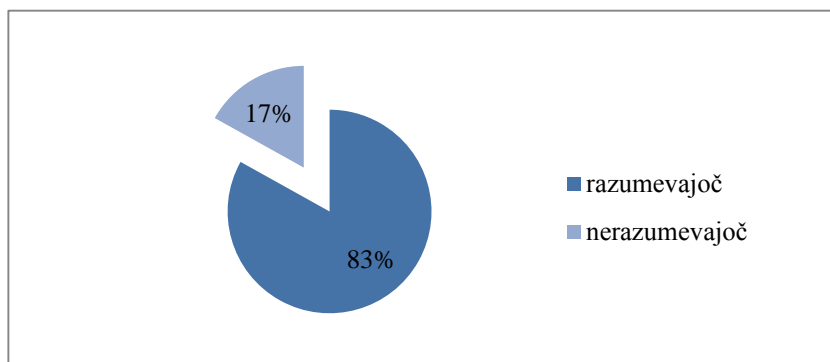
Petnajsto vprašanje je anketirane ženske spraševalo o tem, kdo v primeru bolezni otroka uporabi dopust za njegovo nego. Polovica anketiranih žensk to stori sama (50,9 %), 23,7 % anketiranih žensk otrok še nima, 20,3 % anketiranih žensk si s partnerjem to vlogo izmenjuje, le 5,1 % anketiranih žensk pa je odgovorilo, da to stori partner.

Ženske se še vedno v visokem odstotku same odločajo za dopust za nego otroka, kar je čisto razumljivo, saj v šestnajstem vprašanju, kar 81,4 % anketiranih žensk meni, da ima delodajalec v splošnem do tega vprašanja razumevajoč odnos, le 18,6 % anketiranih žensk pa meni obratno (v prilogi 5 so podrobni rezultati).

Sedemnajsto vprašanje je spraševalo o odnosu delodajalcev do nosečnosti žensk. Ponovno je

večina (83,1 %) odgovorila, da ima delodajalec razumevajoč odnos, samo 16,9 % anketiranih žensk meni, da ga nima. Rezultate prikazuje slika 6. Ti rezultati so v protislovju z rezultati iz vprašanja 1, vendar je dejstvo, da so v 1. vprašanju diskriminacijo doživele znanke anketiranih žensk in ne anketirane ženske same.

Slika 6: Odnos delodajalcev do nosečnosti žensk

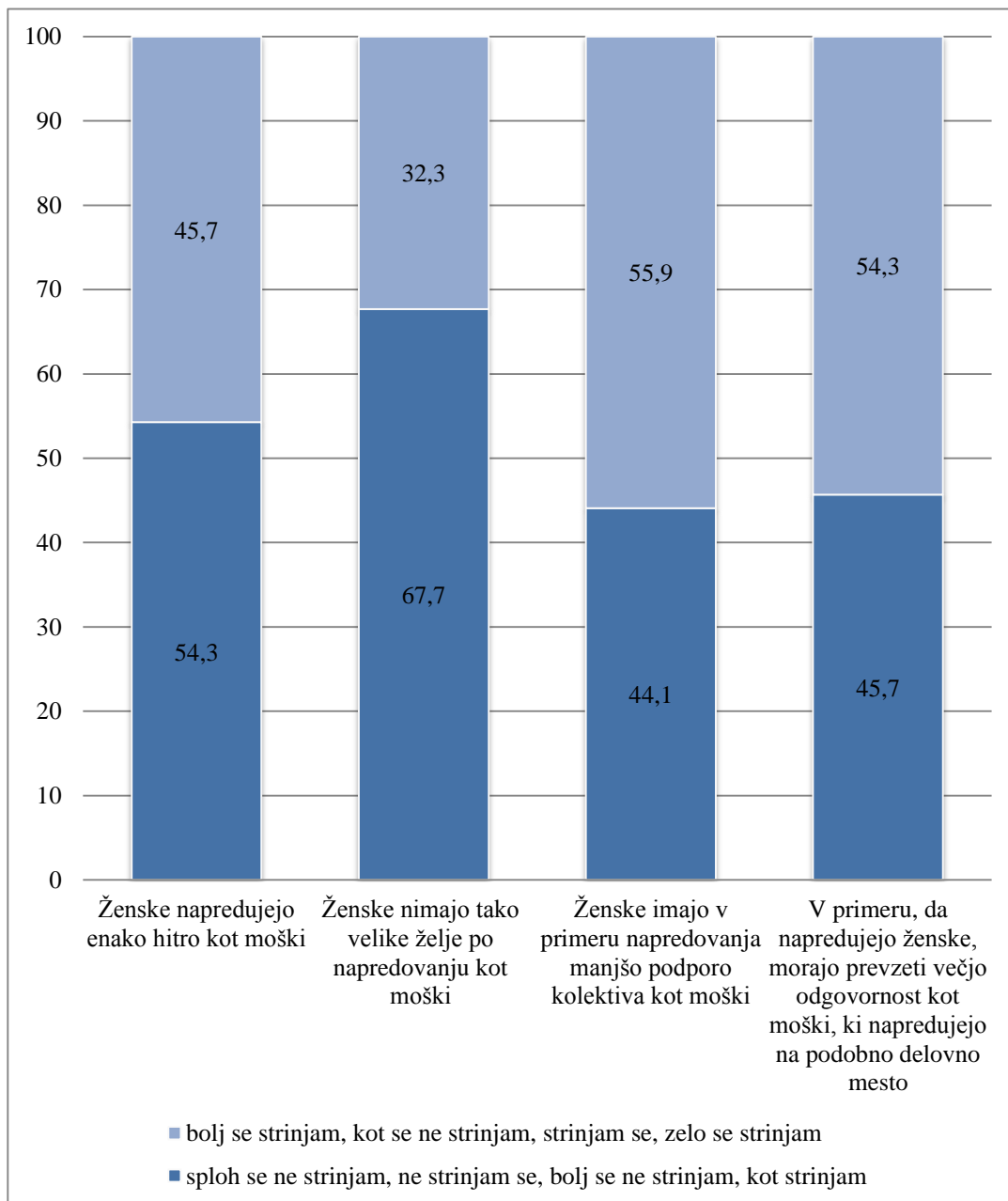


O možnosti napredovanja za ženske sprašuje osemnajsto vprašanje. 59,3 % anketiranih žensk ima možnost napredovanja, 40,7 % anketiranih žensk te možnosti nima (v prilogi 6 so podrobni rezultati). Skoraj v polovici so ženske deležne diskriminacije na področju napredovanja.

Tretji sklop anketirane ženske sprašuje o vprašanjih v zvezi z napredovanjem in na splošno o zaposlovanju.

V devetnajstem vprašanju sem želela, da anketirane ženske ocenijo posamezne dejavnike povezane z napredovanjem (v prilogi 7 so podrobni rezultati). 39 % anketiranih žensk se s tem, da ženske napredujejo enako hitro kot moški, sploh ne strinja in ne strinja, 23,7 % anketiranih žensk se s tem strinja in zelo strinja. 50,8 % anketiranih žensk se sploh ne strinja in ne strinja, da ženske nimajo tako velike želje po napredovanju kot moški, 20,4 % anketiranih žensk se s tem strinja in zelo strinja. Pri vprašanju, ali imajo ženske manjšo podporo kolektiva v primeru napredovanja v primerjavi z moškimi, odgovora sploh se ne strinjam in ne strinjam se (22,1 %) zaostajata za strinjam se in zelo se strinjam (37,3 %). Pri vprašanju primera, da če napredujejo ženske, morajo prevzeti večjo odgovornost kot moški, ki napredujejo na podobno delovno mesto, so odgovori za strinjam se in zelo se strinjam (32,3 %) ter ne strinjam se in sploh se ne strinjam (28,8 %) približno enaki. Slika 7 prikazuje rezultate tega vprašanja skupaj. Iz zgornjih rezultatov analize ankete lahko sklepam, da prihaja do razlik med ženskami in moškimi na področju napredovanja na delovnem mestu, predvsem kar zadeva prevzemanje večje odgovornosti in manjše podpore kolektiva, kar se tiče ženskega spola. Anketirane ženske menijo, da ne napredujejo enako hitro kot moški, četudi imajo isto, če ne večjo, željo po napredovanju kot moški.

Slika 7: Ocena dejavnikov napredovanja skupaj



Dvajseto vprašanje sprašuje anketirane ženske o povprečnem času iskanja zaposlitve. Največ anketiranih žensk (38,9 %) je zaposlitev iskalo v povprečju manj kot 1 mesec. S 16,9 % sledi odgovor od 1 do 3 mesecev, s 13,6 % odgovor od 6 mesecev do 1 leta, z 11,9 % odgovor od 3 do 6 mesecev, z 8,5 % odgovor od 1 leta do 2 let in z najmanjšim odstotkom odgovori od 2 do 3 let, več kot 3 leta ter nisem še iskala zaposlitve (vsi s 3,4 %). Z iskanjem zaposlitve je povezana tako izobrazba, kot tudi starost anketiranih žensk, saj tiste z nižjo izobrazbo in višjo starostjo dalj časa iščejo zaposlitev.

Enaindvajseto vprašanje je anketirane ženske spraševalo po načinu iskanja zaposlitve. Pri tem vprašanju je bilo možno obkrožiti več odgovorov, zato so odstotki malo drugače porazdeljeni.

Največ anketiranih žensk (59,3 %) je zaposlitev iskalo s pomočjo prijateljev ali znancev, 50,8 % preko Zavoda za zaposlovanje RS, sledi uporaba časopisnih oglasov z 49,2 %. Preko internetnih strani je zaposlitev iskalo 28,8 % anketiranih žensk, 15,3 % preko agencij za zaposlovanje, 5,1 % pa zaposlitve sploh ni iskalo.

Dvaindvajseto vprašanje sprašuje anketirane ženske, ali se jim je že kdaj zgodilo, da jim je delodajalec večkrat podaljšal pogodbo o zaposlitvi za določen čas, namesto da bi jim ponudil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. 61,1 % anketiranih žensk se je to že zgodilo, 38,9 % anketiranih žensk še ne. Zanimivo je, da ima kar 66,7 % anketiranih žensk, ki se jim je že to zgodilo, doma vsaj enega otroka. Iz tega lahko sklepam, da delodajalcu predstavlja potencialen problem družinsko življenje zaposlenih žensk.

O izgubi dela sprašuje triindvajseto vprašanje. Samo 19,8 % anketiranih žensk dela še ni izgubilo, 80,2 % se je že soočilo z izgubo dela, od tega jih je 52,1 % izgubilo delo zaradi poteka pogodbe za določen čas, 12 % zaradi neustrezne izobrazbe, 2,1 % zaradi neustrezne stopnje dokončane izobrazbe, zaradi tehnološkega viška 16,9 %, zaradi stečaja podjetja 14,8 % in 2,1 % zaradi nosečnosti.

Štiriindvajseto in petindvajseto vprašanje sta anketirane ženske spraševala po letnici rojstva in stopnji izobrazbe, kar sem že predstavila v demografskih značilnostih vzorca (v prilogah 8 in 9 so podrobni rezultati).

Odgovori na šestindvajseto vprašanje povedo, da je največ anketiranih žensk, ki so delale ves čas v istem podjetju, in sicer od 2 do 5 let (22,4 %) ali od 5 do 10 let (22,1 %). S 13 % jim sledijo anketirane ženske z delovno dobo v istem podjetju od 1 do 2 let, 11,9 % jih je delalo za isto podjetje pod 1 letom, 10,2 % pa od 10 do 15 let. Z delovno dobo v istem podjetju od 20 do 25 let je 8,5 % anketiranih žensk, od 15 do 20 let jih je delalo 6,8 %, najmanj pa jih je delalo od 25 do 30 let (5,1 %). Povprečna delovna doba anketiranih žensk, ki so delale ves čas v istem podjetju, je torej 9,1 let (v prilogi 10 so podrobni rezultati).

Na sedemindvajseto vprašanje o trenutnem zaposlitvenem statusu je 71,2 % anketiranih žensk odgovorilo, da je zaposlenih za polni delovni čas za nedoločen čas, 18,6 % za polni delovni čas za določen čas, 5,1 % pa jih dela preko študentskega servisa ali pa so zaposlene kot pogodbene delavke (v prilogi 11 so podrobni rezultati).

Osemindvajseto in devetindvajseto vprašanje je anketirane ženske spraševalo po zakonskem stanu in številu otrok, kar sem že predstavila v demografskih značilnostih vzorca (v prilogah 12 in 13 so podrobni rezultati).

SKLEP

Zaposlitev ne bi smela vplivati na odločitev o tem, ali postati mati ali ne oziroma na željo po družini. Zavedati se je potrebno, da v primeru, če se ženska odloči imeti družino, posledica ne bo oziroma ne sme biti odpoved delovnega razmerja, ker delodajalec po zakonodaji nosečih uslužbenk ne sme odpustiti, obenem pa je dolžan skrbeti za zdravje vseh zaposlenih.

Dejstvo je, da je zaposlenih manj mlajših žensk, to pa vodi do ugotovitve, da sta nosečnost in materinstvo pogosto razlog za diskriminacijo žensk pri zaposlovanju, delodajalci se namreč bojijo, da je zaradi družinskih obveznosti učinkovitost žensk slabša kot učinkovitost moških (V Sloveniji ženske enake z moškimi v politiki, diskriminirane v ekonomskem odločanju (daljše), 2009). Dandanes se ženske zelo pozno odločajo za prvega otroka, ker se tako lahko posvetijo karieri in so posledično finančno bolj preskrbljene.

Zadnje desetletje je položaj žensk pri iskanju zaposlitve dodobra izboljšalo. Ženske tako predstavljajo več kot polovico gonilne sile podjetij. Največji vzpon je bil pri ženskah, ki imajo majhne otroke. V primeru, da otrok zbolí, je v največ primerih ženska tista, ki gre na bolniško, vendar pa jo v zadnjem času koristijo tudi moški.

Največji problem, predvsem v manjših podjetjih, je, da ne morejo spregledati stroškov, ki jih s seboj prinašata nosečnost in porodniški dopust. Mnoge noseče ženske so neupravičeno odpuščene, zavrjene so njihove prošnje za napredovanje ali pa morajo celo pod prisilo prekiniti nosečnost, če želijo obdržati službo. Na žalost mnogi delodajalci vidijo v materinstvu le manjšo razpoložljivost uslužbenca in se ne zavedajo, da prinaša starševstvo s seboj tudi pozitivne prednosti, kot so npr. večja komunikativnost, odgovornost, prožnost ipd. (Kastelec, 2007).

Nosečnic, ki si želijo delati, je mnogo. Veliko ljudi meni, da je diskriminacija nosečnic stvar preteklosti, vendar temu ni tako. Delodajalci so primorani gledati na uspešnost poslovanja in menijo, da so jim nosečnice v breme, saj imajo nosečnice manjšo produktivnost, poleg tega pa naj bi dobivale tudi slabše ocene dela kot drugi sodelavci.

Po zakonodaji delodajalec prosilke za delo ne bi smel vprašati, če je noseča. Prav tako pa prosilka tega ni dolžna zaposlovalcu povedati. Zaposlovalec nosečnice tudi ne sme siliti, da si vzame prisiljeni dopust ali da odpoved zaradi strahu, da bi trpel posel ali da naj bi bila »v nevarnosti« mati in plod.

Ženske, ki zanosijo, bi morale biti v podjetju obravnavane kot vsak drugi zaposleni. V obdobju devetih mesecev lahko ženska normalno opravlja vsa dela, izjema so le težka fizična dela in naporí. Veliko delodajalcev obravnava nosečnice diskriminatorno in se jih želijo odkrižati ali pa pogojujejo kariero s prekinitvijo nosečnosti.

Spremembe za odpravo diskriminacije morajo potekati na več področjih, in sicer na socialnem, kulturnem, ekonomskem in ostalih področjih, podkrepiti pa jih je potrebno še z vzgojo in izobraževanjem, predvsem mladine in ostalega prebivalstva nasploh.

Po eni strani se pritožujemo, da število rojstev upada, država izvaja takšne in drugačne aktivnosti za spodbujanje rojstev, po drugi strani pa je potem noseča ženska na delovnem mestu diskriminirana in je tarča odklonilnega vedenja s strani nadrejenega. Zakonodaja je sicer pravilno in kakovostno zasnovana, vendar se ne izvaja kot bi se morala.

Menim, da nosečnice v času devetih mesecev lahko brez ovir opravljajo svoje delo in jih ne omejujejo zdravstvene težave, izjema so le hudi fizični napori ali delo z nevarnimi snovmi. V kolikor pa je ženska na svojem delovnem mestu že pred zanositvijo nezanesljiva ali na kakršenkoli način v breme podjetju, pa jo delodajalec tako že prej zavrne oziroma odpusti, saj lahko sklepa, da bo nosečnost izkoristila le sebi v prid. V času porodniškega dopusta pa mlada mamica nikakor ni v breme svojemu delodajalcu, ker dobiva nadomestilo za plačo s strani socialne službe.

Skrajno nemoralno in neetično se mi zdi, da delodajalec uslužbenki pogojuje kariero s prekinitvijo nosečnosti ali kakorkoli drugače poseže v njeno tako globoko intimo. Takšen delodajalec se verjetno ni postavil na mesto ženske, ampak je zanj le številka in podjetje vse to vidi zgolj skozi številke poslovnih izidov. Zavedati bi se moral, da je »biti noseča« in »imeti otroka« naraven proces ter da bo vsaka ženska, če bo le zdrava, nekoč imela otroka, pa naj bo to danes, jutri ali čez nekaj let.

Po globljem premisleku in prebiranju zgodb iz resničnega življenja menim, da sem imela veliko srečo, saj je moj delodajalec sprejel že mojo drugo nosečnost po dvanajstih letih dela v našem podjetju kot samoumevno. Res pa je, da sem kljub manjšim nevšečnostim, ki so mi nagajale ta čas, svojemu delodajalcu vseskozi samovoljno dokazovala, da me nosečnost ne ovira pri opravljanju mojih nalog ter da sem v tem obdobju še vedno odgovorna in vestna uslužbenka. Posledično mi je tudi sam stal ob strani in nikoli ni bilo kakršnihkoli problemov.

Vsak delodajalec bi se moral zamisliti ob naslednji misli: »Na našem delovnem mestu lahko delo opravi marsikdo, doma pa bomo starši za svoje malčke vedno težko pogrešljivi.« (Družina, 2010).

Z raziskavo (izvedbo ankete) sem torej želela ugotoviti, ali so anketirane ženske že kdaj občutile diskriminiranost bodisi na razgovoru za službo bodisi na delovnem mestu. Iz analize raziskave lahko potrdim, da so anketirane ženske že občutile diskriminacijo na lastni koži (nosečnost, porodniški dopust, plačilo, izbira delovnih mest, napredovanje). Anketirane ženske menijo, da je njihovo delo manj cenjeno kot moško na podobnem delovnem mestu. Obstajajo razlike v višini plač žensk in moških v podjetjih, kjer so zaposlene anketirane ženske – moški so bolje plačani. Anketirane ženske so mnenja, da imajo moški na voljo večjo

izbiro delovnih mest. Prav tako so se anketirane ženske na razgovorih za zaposlitev že soočile z diskriminatornimi vprašanji, kot so starost, zakonski stan, število otrok itd. Anketirane ženske zaznavajo razlike med ženskami in moškimi pri napredovanju predvsem kar zadeva prevzemanja večje odgovornosti in manjše podpore kolektiva, kar se tiče ženskega spola pri napredovanju. Anketirane ženske tudi menijo, da ne napredujejo enako hitro kot moški, četudi imajo isto, če ne še večjo, željo po napredovanju kot moški. Diskriminacija žensk v obliki postavljanja posebnih pogojev s strani delodajalcev zaposlenim ženskam, samo zato ker so ženske, je dokaj nizka, a še vseeno prisotna. Ženske pa so že doživele na področju nosečnosti oziroma porodniškega dopusta diskriminatorno izkušnjo.

Iz raziskave pa so razvidna tudi nekatera dejstva. Anketirane ženske z nižjo izobrazbo in višjo starostjo dalj časa iščejo zaposlitev. Delodajalcu predstavlja potencialen problem družinsko življenje zaposlenih žensk. Prav tako delodajalcu predstavlja nosečnost oziroma vprašanje porodniškega dopusta veliko oviro pri zaposlovanju oziroma podaljšanju delovnega razmerja. Veliko oviro pri zaposlovanju predstavlja anketiranim ženskam tudi njihova čustvenost in pripadnost družinskemu življenju. Anketirane ženske v večini ne poznajo ZDR, prav tako je šibko tudi njihovo poznavanje splošne zakonodaje na področju zaposlovanja žensk. Skoraj polovica anketiranih žensk se tako ne zaveda svojih pravic, kar zadeva diskriminacijo, tako pri samem zaposlovanju, kot tudi na delovnem mestu. Anketirane ženske pa so mnenja, da bi moški moral izkoristili porodniški dopust, vendar za minimalen čas.

LITERATURA IN VIRI

1. Aktivno prebivalstvo (po Anketi o delovni sili), Slovenija, 2010 – končni podatki. SURS. Najdeno dne 12. aprila 2011 na spletnem naslovu: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3809
2. Andoljšek, J. (2008). *Pridobivanje kadrov v Mercatorju*. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
3. Aupič, T. (2004). *Diskriminacija žensk pri zaposlovanju*. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
4. Beardwell, I., Holden, L. & Claydon, T. (2004). *Human resource management: a contemporary approach*. Great Britain: Prentice Hall.
5. Cerar, M., Bošnjak, M., Kmecl, A., Kogovšek, N., Kuzmanić, T. & Strojjan, T. (2005). *Enakost in diskriminacija. Sodobni izzivi za pravosodje*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
6. Čebren J. (2003). *Napredovanje žensk na najvišje menedžerske položaje*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
7. Diskriminacija. Wikipedija. Najdeno dne 18. novembra 2010 na spletnem naslovu: <http://sl.wikipedia.org/wiki/Diskriminacija>
8. Dizdarevič, M. (2006, 5. maj). Spolno nadlegovanje na delovnem mestu. Najdeno dne 21. oktobra 2010 na spletnem naslovu: http://www.zaposlitev.net/delo.php?m=iskalci&a=karierni_center&a2=clanek&idb=119
9. Dowling, P. & Schuler, R. S. (1990). *International dimensions of Human Resource Management*. Boston Mass: PWS-Kent.
10. Evropska komisija sprejela listino za pravice žensk. Urad Vlade Republike Slovenije za komuniciranje. Najdeno dne 21. novembra 2010 na spletnem naslovu: http://www.evropa.gov.si/si/vsebina/novica/select/zaposlovanje_in_sociala/news/evropska-komisija-sprejela-listino-za-pravice-zensk/ca4cd616e1/?tx_ttnews%5Byear%5D=2010&tx_ttnews%5Bmonth%5D=03
11. Flander, B. (2004). *Pozitivna diskriminacija*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
12. Kanjuo Mrčela, A. & Černigoj Sadar, N. (2006, april). Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje. Najdeno dne 24. oktobra 2010 na spletnem naslovu: http://www.certifikatdpp.si/equal/images/teksti/tudij_primerov_zaklju_ki.pdf
13. Kanjuo Mrčela, A. & Černigoj Sadar, N. (2007). Nov pristop k reševanju problemov zaposlenih in delodajalcev. Družini prijazno podjetje – usklajevanje dela in zasebnega življenja. Najdeno dne 8. decembra 2010 na spletnem naslovu: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID070316.doc>
14. Kastelec, B. (2007). Za kariero ni treba žrtvovati družine. Najdeno dne 20. avgusta 2010 na spletnem naslovu: <http://www.druzina.si/icd/spletnastran.nsf/all/8B60F4E0A509BAA5C12572DD002E2C6D?OpenDocument>
15. Knaflič, T., Svetina Nabergoj, A. & Pahor, M. (2010, oktober). Kaj podjetju prinašajo družini prijazni ukrepi. Najdeno dne 7. decembra 2010 na spletnem naslovu: http://www.familylab.si/files/PDF_razno/HRM_oktober_2010.pdf
16. Komisija si prizadeva za odpravo razlike v plačilu med spoloma. Europa.eu. Najdeno dne

21. novembra 2010 na spletnem naslovu:
<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/07/1115&format=HTML&aged=0&language=SL&guiLanguage=en>
17. Kranjc, M. (2008). *Diskriminacija žensk pri zaposlovanju v Sloveniji*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
 18. Krautberger, J. (2011, 29. marec). Vloga sodobne ženske v službi in doma. Najdeno dne 7. aprila 2011 na spletnem naslovu: <http://www.adventisti.si/aktualno/novice/32-velenje/775-vloga-sodobne-zenske.html>
 19. Mamice imajo na dan zase le 26 minut. ženska.si. Najdeno dne 10. aprila 2011 na spletnem naslovu: <http://www.zenska.si/zasebno/vzgoja-starsevstvo/mamice-imajo-na-dan-zase-le-26-minut/>
 20. Manj razlik v plačilu med spoloma. Evropska komisija. Najdeno dne 21. marca 2011 na spletnem naslovu: http://ec.europa.eu/news/employment/110304_sl.htm
 21. Matković, M. (2009, 27. avgust). Ko na razgovoru ostanete brez besed. Najdeno dne 18. oktobra 2010 na spletnem naslovu: <http://24ur.com/novice/slovenija/na-katera-vprasanjvam-ni-treba-odgovoriti.html>
 22. Mednarodni dan žensk 2010. SURS. Najdeno dne 15. decembra 2010 na spletnem naslovu: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2985
 23. Ne nadleguj(em)! Urad Republike Slovenije za enake možnosti. Najdeno dne 7. aprila 2011 na spletnem naslovu: http://www.uem.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/akcije_uem/ne_na_dlegujem/
 24. Novak Hren, K. (2009). *Varstvo starševstva v delovnih razmerjih*. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
 25. Očetje si želijo biti bolj materinski. Aktiv.si. Najdeno dne 30. septembra 2010 na spletnem naslovu: http://www.aktiv.si/novice/20100929/Ocetje_si_zelijo_biti_bolj_materinski/47
 26. Povprečne mesečne plače, Slovenija, januar 2011 – začasni podatki. SURS. Najdeno dne 12. aprila 2011 na spletnem naslovu: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=3784
 27. Pravica do očetovskega dopusta. Državni portal Republike Slovenije. Najdeno dne 12. oktobra 2010 na spletnem naslovu: <http://e-uprava.gov.si/e-uprava/dogodkiPrebivalci.euprava?zdid=1065&sid=882>
 28. Primožič, S. (2006, 24. november). Diskriminiranje starševstva je ponekod samoumevno. Najdeno dne 7. avgusta 2010 na spletnem naslovu: http://www.dnevnik.si/zaposlitve_in_kariera/aktualno/1042278560
 29. Salecl: Ženske so na delovnem mestu pogosto žrtve večplastne diskriminacije. STA. Najdeno dne 3. oktobra 2010 na spletnem naslovu: http://www.siol.net/slovenija/aktualno/2008/02/%20zenske_so_na_delovnem_mestu_pogosto_zrtve_vecplastne_diskriminacije.aspx

30. Sto besed za enakost. Slovar izrazov o enakosti žensk in moških. Urad Republike Slovenije za enake možnosti. Najdeno dne 15. novembra 2010 na spletnem naslovu: <http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/PrirocnikStoBesed.pdf>
31. Stropnik, N. (2006). Položaj in problemi mladih družin z vidika zaposlovanja ter usklajevanja dela in družine. Najdeno 2. decembra 2010 na spletnem naslovu: <http://www.dlib.si/v2/StreamFile.aspx?URN=URN:NBN:SI:DOC-D87IEZEX&id=8ea62076-722d-4967-90a1-4bc14993ef3c&type=PDF>
32. Strukturna statistika plač, Slovenija, 2009 - začasni podatki. SURS. Najdeno dne 12. aprila 2011 na spletnem naslovu: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3434
33. SURS: Mednarodni dan žensk. Eurydice. Najdeno dne 20. septembra 2010 na spletnem naslovu: http://www.eurydice.si/index.php?option=com_content&view=article&id=2148:surs-mednarodni-dan-ensk&catid=96:zadnje-novice&Itemid=342
34. Šimenc, M. (2006, 2. april). Roditi otroka ali obdržati službo? Najdeno dne 17. decembra 2010 na spletnem naslovu: <http://www.pozitivke.net/article.php/20060311222250169/print>
35. Škodič, B. K. (2008). Težave v službi zaradi nosečnosti ali materinstva. Najdeno dne 26. oktobra 2010 na spletnem naslovu: <http://bibaleze.si/clanek/dojencek/tezave-v-sluzbi-zaradi-nosecnosti-ali-materinstva.html>
36. Število in indeks aktivnega prebivalstva po spolu, Slovenija, mesečno. SURS. Najdeno dne 13. septembra 2010 na spletnem naslovu: http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0700910S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/05_akt_preb_po_regis_virih/01_07009_aktivno_preb_mesecno/&lang=2
37. Štrucl, T. (2008). *Diskriminacija žensk pri sklepanju delovnega razmerja in napredovanju*. Kranj: Fakulteta za organizacijske vede.
38. Ustava Republike Slovenije. (1991). Uradni list RS. (Št. 33/1991, 28. december 1991).
39. V Sloveniji ženske enake z moškimi v politiki, diskriminirane v ekonomskem odločanju (daljše). STA. Najdeno dne 14. avgusta 2010 na spletnem naslovu: <http://www.sta.si/vest.php?s=s&id=1354264&pr=3>
40. Vloga svetov delavcev pri izgrajevanju »družini prijaznega podjetja«. Združenje svetov delavcev slovenskih podjetij. Najdeno dne 17. oktobra 2010 na spletnem naslovu: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/kompletgradiv.doc>
41. Zakon o delovnih razmerjih (2002). Uradni list RS. (Št. 42/2002, 15. maj 2002).
42. Zakon o enakih možnostih žensk in moških. (2002). Uradni list RS. (Št. 59/2002, 5. julij 2002).
43. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. (2001). Uradni list RS. (Št. 97/2001, 4. december 2001).
44. Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja. (2004). Uradni list RS. (Št. 50/2004, 6. maj 2004).
45. Zaposlovanje in sociala Slovenija najboljša v EU glede zaposlenosti žensk z otroki. Urad vlade Republike Slovenije za komuniciranje. Najdeno dne 20. marca 2011 na spletnem

naslovu: [http://www.evropa.gov.si/si/vsebina/novica/news/slovenija-najboljsa-v-eu-
glede-zaposlenosti-zensk-z-otroki/4f06edf2d3/](http://www.evropa.gov.si/si/vsebina/novica/news/slovenija-najboljsa-v-eu-
glede-zaposlenosti-zensk-z-otroki/4f06edf2d3/)

46. Žaler, J. (2007, 25. junij). Ali na odločitev o materinstvu vpliva delodajalec. Najdeno dne 6. decembra 2010 na spletnem naslovu: [http://www.revija.mojedelo.com/hr/ali-na-
odlocitev-o-materinstvu-vpliva-delodajalec-135.aspx](http://www.revija.mojedelo.com/hr/ali-na-
odlocitev-o-materinstvu-vpliva-delodajalec-135.aspx)

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Anketni vprašalnik.....	2
Priloga 2: Ali je višina plačil moških višja?.....	6
Priloga 3: Ali je žensko delo manj cenjeno od moškega?.....	6
Priloga 4: Ocena trditev glede ovir za ženske pri zaposlovanju	7
Priloga 5: Kakšen je odnos delodajalcev do odsotnosti z dela – bolezen ali nega otroka?.....	7
Priloga 6: Ali imajo ženske možnost napredovanja?	8
Priloga 7: Ocena trditev glede ovir napredovanja žensk.....	8
Priloga 8: Kakšne so letnice rojstva anketiranih žensk?	9
Priloga 9: Kakšna je stopnja izobrazbe anketiranih žensk?	9
Priloga 10: Koliko let so delale anketirane ženske v isti organizaciji?	10
Priloga 11: Kakšen je zaposlitveni status anketiranih žensk?	11
Priloga 12: Kakšen je zakonski stan anketiranih žensk?.....	11
Priloga 13: Koliko otrok imajo anketirane ženske?	11

PRILOGE

Priloga 1: Anketni vprašalnik

ANKETNI VPRAŠALNIK

Spoštovani!

Sem študentka Visokošolskega programa Ekonomske fakultete v Ljubljani. V okviru zaključne strokovne naloge, ki jo pišem pod mentorstvom doc. dr. Igorja Prodana, proučujem področje diskriminacije žensk na delovnem mestu, zato Vas vljudno prosim za sodelovanje pri raziskavi. Vaše mnenje je zelo pomembno, pravih in napačnih odgovorov ni – pomembno je zgolj vaše mnenje.

Anketa je anonimna. Za sodelovanje se Vam že vnaprej zahvaljujem.

Urška Grabar

1. Ali poznate kakšno žensko, ki je izgubila delo zaradi nosečnosti ali je bila odpuščena, medtem ko je bila na porodniškem dopustu?	- <i>Da</i>	- <i>Ne</i>
2. Ali se strinjate, da bi del porodniškega dopusta moral izkoristiti tudi moški?	- <i>Da</i>	- <i>Ne</i>
3. Ali ste seznanjeni z zakonom o delovnih razmerjih in s pravicami, ki izhajajo iz tega zakona?	- <i>Da</i>	- <i>Ne</i>
4. Ali ste seznanjeni z zakonodajo s področja zaposlovanja žensk v Sloveniji?	- <i>Da</i>	- <i>Ne</i>
5. Ali menite, da smo ženske na področju zaposlovanja v Sloveniji premalo varovane?	- <i>DA, 1 mesec</i> - <i>DA, od 1 do 3 mesece</i> - <i>DA, od 3 do 6 mesecev</i>	- <i>DA, več kot 6 mesecev</i> - <i>NE</i>
6. Ali menite, da moški na enakem delovnem mestu dobijo za enako opravljeno delo višje plačilo?	- <i>Da, zelo slabo smo varovane.</i> - <i>Ni tako slabo, vendar bi lahko bilo boljše.</i> - <i>Ne, nismo slabo varovane.</i>	
7. Ali ste imeli kdaj občutek, da je vaše delo manj cenjeno kot moško na podobnem delovnem mestu?	- <i>Da</i>	- <i>Ne</i>

8. V kolikšni meri se strinjate z naslednjimi trditvami, ki so povezane z ovirami, s katerimi se ženske srečujejo pri zaposlovanju (na lestvici od 1 do 6 obkrožite en odgovor)?

Dejavnik	sploh se ne strinjam	ne strinjam se	bolj se ne strinjam kot strinjam	bolj se strinjam kot ne strinjam	strinjam se	zelo se strinjam
a) Nosečnost predstavlja oviro pri zaposlovanju.	1	2	3	4	5	6
b) Čustvenost žensk in pripadnost družinskemu življenju predstavlja oviro pri zaposlovanju.	1	2	3	4	5	6
c) Premajhna ambicioznost žensk v primerjavi z moškimi predstavlja oviro pri zaposlovanju.	1	2	3	4	5	6
d) Večja zanesljivost moških v očeh delodajalca predstavlja oviro pri zaposlovanju.	1	2	3	4	5	6
e) Moški imajo večjo izbiro delovnih mest kot ženske , zato to predstavlja oviro pri zaposlovanju žensk.	1	2	3	4	5	6

Vprašanja od 9 do 19 so namenjena le za tiste, ki so že bili kdaj zaposleni.

9. Ali so vas na katerem od razgovorov za zaposlitev kdaj spraševali o vašem zakonskem stanu?	- <i>Da</i>	- <i>Ne</i>
10. Ali so vas na katerem od razgovorov za zaposlitev kdaj spraševali o vaši družini?	- <i>Da</i>	- <i>Ne</i>
11. Ali so vas na katerem od razgovorov za zaposlitev kdaj spraševali o vaši starosti?	- <i>Da</i>	- <i>Ne</i>
12. Ali so vas na katerem od razgovorov za zaposlitev kdaj spraševali o tem, ali imate otroke ali ne?	- <i>Da</i>	- <i>Ne</i>
13. Ali so vas na katerem od razgovorov za zaposlitev kdaj spraševali o tem, ali načrtujete otroke?	- <i>Da</i>	- <i>Ne</i>
14. Ali so vam kot pogoj za zaposlitev postavljali kakšne posebne pogoje, samo zato ker ste ženska? Ne. Da. Katere? _____ _____		
15. Kdo v primeru bolezni otroka uporabi dopust za nego otroka? - <i>Jaz</i> - <i>Partner</i> - <i>Oba - izmenično</i> - <i>Še nimam otrok</i>		
16. Ali ima vaš delodajalec v splošnem razumevajoč odnos do odsotnosti z dela zaradi		

bolezni ali nege otrok?

Da.

Ne.

Napišite, prosim, kakšna je reakcija delodajalca v primeru odsotnosti z dela zaradi nege ali bolezni otroka:

17. Ali ima vaš delodajalec v splošnem razumevajoč odnos do nosečnosti žensk?

Da.

Ne.

Napišite, prosim, kakšna je reakcija delodajalca v primeru nosečnosti žensk v vašem podjetju:

18. Ali imate na vašem delovnem mestu možnost napredovanja?

– Da

– Ne

19. V kolikšni meri se strinjate z naslednjimi trditvami, ki so povezane z napredovanjem žensk? (na lestvici od 1 do 6 obkrožite en odgovor)

Dejavnik	sploh se ne strinjam	ne strinjam se	bolj se ne strinjam kot strinjam	bolj se strinjam kot ne strinjam	strinjam se	zelo se strinjam
a) Ženske napredujejo enako hitro kot moški.	1	2	3	4	5	6
b) Ženske nimajo tako velike želje po napredovanju kot moški.	1	2	3	4	5	6
c) Ženske imajo v primeru napredovanja manjšo podporo kolektiva kot moški.	1	2	3	4	5	6
d) V primeru, da napredujejo ženske, morajo prevzeti večjo odgovornost kot moški, ki napredujejo na podobno delovno mesto.	1	2	3	4	5	6

20. Koliko časa ste v povprečju do sedaj iskali zaposlitev?

– Manj kot 1 mesec

– Od 1 do 3 mesece

– Od 3 do 6 mesecev

– Od 6 mesecev do 1 leta

– Od 1 leta do 2 let

– Od 2 let do 3 let

– Več kot 3 leta

– Še nisem iskala zaposlitve

21. Na kakšen način ste si običajno iskali zaposlitev? (obkrožite vse možne odgovore)

– Preko časopisnih oglasov

– Preko internetnih strani

– Preko pomoči prijateljev ali znancev

– Preko Zavoda za zaposlovanje RS

– Preko agencij za posredovanje dela

– Še nisem iskala zaposlitve

22. Ali se vam je že zgodilo, da vam je

– Da

– Ne

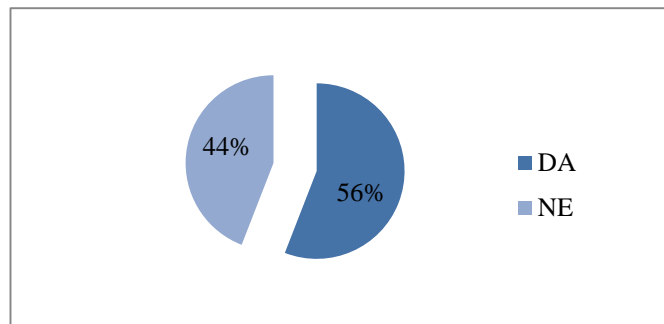
delodajalec večkrat podaljšal pogodbo o zaposlitvi za določen čas, namesto da bi vam ponudil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas?		
23. Ali ste že kdaj izgubili delo?		
<ul style="list-style-type: none"> - NE - DA. Kaj je bil v tem primeru vzrok za izgubo delovnega mesta? <ul style="list-style-type: none"> - Potek pogodbe za določen čas - Sem iskalec prve zaposlitve - Neustrezna izobrazba - Neustrezna stopnja dokončane izobrazbe - Tehnološki višek - Kolektivni odpust - Stečaj podjetja - Odpoved - Nosečnost - Drugo _____ 		

Za konec Vas prosim, da odgovorite še na nekaj demografskih vprašanj.

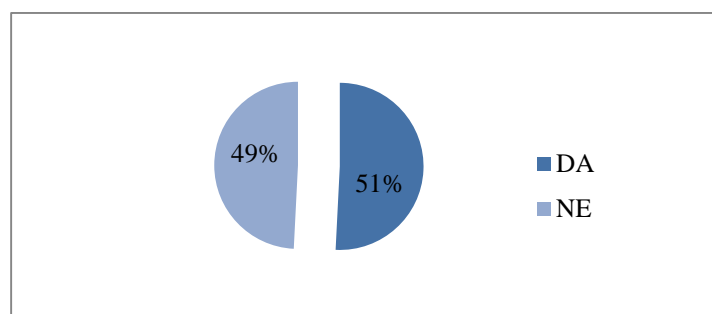
24. Kdaj ste bili rojeni?	V letu 19_____
25. Vaša stopnja izobrazbe (obkrožite):	
<ul style="list-style-type: none"> - Nedokončana osnovna šola - Dokončana osnovna šola - Poklicna - Srednješolska – 4-letni program 	<ul style="list-style-type: none"> - Višja ali visokošolska - Univerzitetna - Magisterij - Doktorat
26. Koliko let ste zaposleni v isti organizaciji kot danes?	_____let
27. Vaš trenutni zaposlitveni status:	
<ul style="list-style-type: none"> - Brezposelna oseba - Delo preko študentskega servisa - Pogodbeno zaposlena oseba 	<ul style="list-style-type: none"> - Zaposlena s krajšim delovnim časom - Zaposlena za polni delovni čas za določen čas - Zaposlena za polni delovni čas za nedoločen čas
28. Vaš zakonski stan:	
<ul style="list-style-type: none"> - Poročena - Samska 	<ul style="list-style-type: none"> - Izvenzakonska skupnost - Ločena
29. Koliko otrok imate?	_____otrok

Hvala za vaše sodelovanje!

Priloga 2: Ali je višina plačil moških višja?



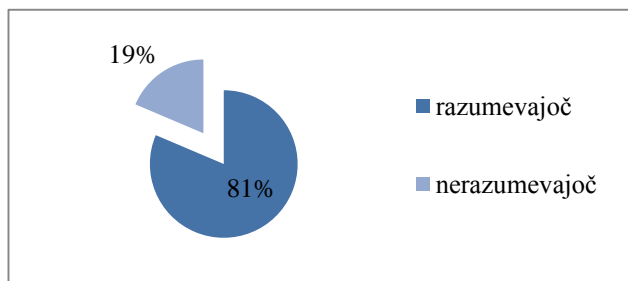
Priloga 3: Ali je žensko delo manj cenjeno od moškega?



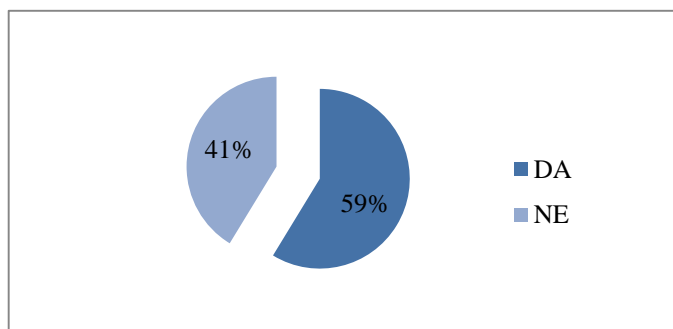
Priloga 4: Ocena trditev glede ovir za ženske pri zaposlovanju

Dejavnik	sploh se ne strinjam	ne strinjam se	bolj se ne strinjam, kot strinjam	bolj se strinjam, kot ne strinjam	strinjam se	zelo se strinjam
Nosečnost	2,3 %	4,0 %	5,6 %	17,5 %	39,5 %	31,1 %
Čustvenost žensk in pripadnost družinskemu življenju	6,8 %	16,9 %	13,6 %	27,7 %	28,2 %	6,8 %
Premajhna ambicioznost žensk v primerjavi z moškimi	10,2 %	26,5 %	13,6 %	27,1 %	18,1 %	4,5 %
Večja zanesljivost moških v očeh delodajalca	11,9 %	12,4 %	27,1 %	17,5 %	26,0 %	5,1 %
Moški imajo večjo izbiro delovnih mest kot ženske	5,7 %	6,2 %	13,0 %	17,5 %	40,1 %	17,5 %

Priloga 5: Kakšen je odnos delodajalcev do odsotnosti z dela – bolezen ali nega otroka?



Priloga 6: Ali imajo ženske možnost napredovanja?



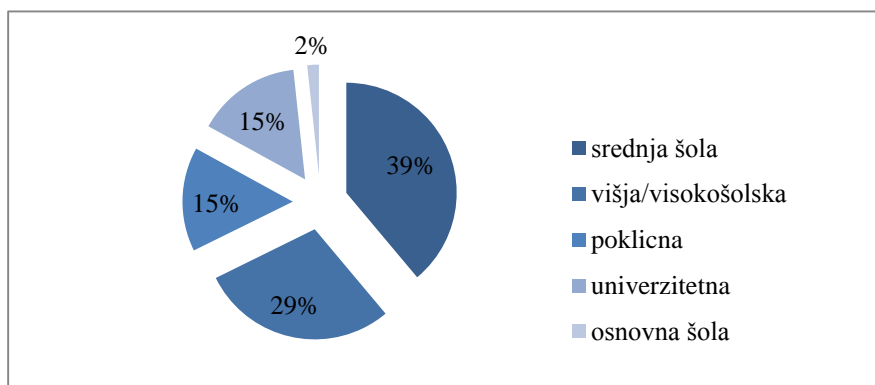
Priloga 7: Ocena trditev glede ovir napredovanja žensk

Dejavnik	sploh se ne strinjam	ne strinjam se	bolj se ne strinjam, kot strinjam	bolj se strinjam, kot ne strinjam	strinjam se	zelo se strinjam
Ženske napredujejo enako hitro kot moški	8,5 %	30,5 %	15,3 %	22,0 %	16,9 %	6,8 %
Ženske nimajo tako velike želje po napredovanju kot moški	23,7 %	27,1 %	16,9 %	11,9 %	13,6 %	6,8 %
Ženske imajo v primeru napredovanja manjšo podporo kolektiva kot moški	8,5 %	13,6 %	22,0 %	18,6 %	30,5 %	6,8 %
V primeru, da napredujejo ženske, morajo prevzeti večjo odgovornost kot moški, ki napredujejo na podobno delovno mesto	8,5 %	20,3 %	16,9 %	22,0 %	28,9 %	3,4 %

Priloga 8: Kakšne so letnice rojstva anketiranih žensk?

Letnica rojstva	Starost	Število anketiranih žensk	Odstotek [%]
1955	54	4	2,3
1956	53	7	3,9
1962	47	10	5,7
1963	46	7	3,9
1964	45	19	10,7
1965	44	7	3,9
1966	43	9	5,1
1967	42	9	5,1
1968	41	6	3,4
1969	40	12	6,8
1971	38	3	1,7
1972	37	9	5,1
1973	36	9	5,1
1975	34	9	5,1
1976	33	6	3,4
1977	32	6	3,4
1978	31	21	11,8
1979	30	6	3,4
1980	29	3	1,7
1982	27	6	3,4
1983	26	3	1,7
1984	25	3	1,7
1989	20	3	1,7
SKUPAJ		177	100

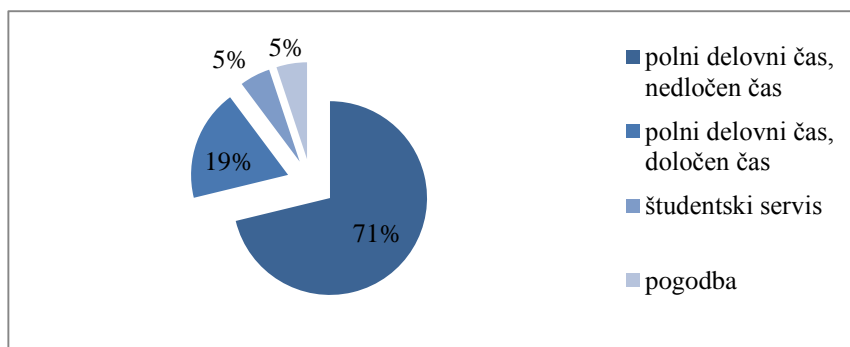
Priloga 9: Kakšna je stopnja izobrazbe anketiranih žensk?



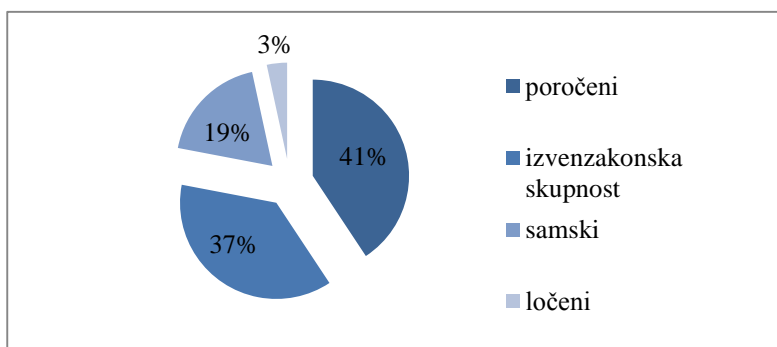
Priloga 10: Koliko let so delale anketirane ženske v isti organizaciji?

Število let	Število anketiranih žensk	Odstotek [%]
0	7	3,9
6 mesecev	4	2,3
1 leto	10	5,7
1 leto in pol	10	5,7
2	13	7,3
2 leti in pol	7	3,9
3	7	3,9
4	13	7,3
5	13	7,3
7	9	5,1
8	15	8,5
9	3	1,7
10	12	6,8
12	3	1,7
13	6	3,4
14	6	3,4
15	3	1,7
16	6	3,4
18	3	1,7
19	3	1,7
22	3	1,7
23	3	1,7
25	9	5,1
27	3	1,7
28	3	1,7
30	3	1,7
SKUPAJ	177	100

Priloga 11: Kakšen je zaposlitveni status anketiranih žensk?



Priloga 12: Kakšen je zakonski stan anketiranih žensk?



Priloga 13: Koliko otrok imajo anketirane ženske?

