

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VIŠKE POSLOVNE ŠOLE

**ŽENSKE NA VODILNIH DELOVNIH MESTIH V EVROPSKI UNIJI
IN SLOVENIJI**

Ljubljana, september 2016

KLAUDIJA JOZIĆ

IZJAVA O AVTORSTVU

Spodaj podpisana Klaudija Jozić, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom *Ženske na vodilnih delovnih mestih v Evropski uniji in Sloveniji*, pripravljene v sodelovanju s svetovalko izr. prof. dr. Jano Žnidaršič,

IZJAVLJAM

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

V Ljubljani, dne _____

Podpis študentke: _____

KAZALO

UVOD	1
1 POLOŽAJ ŽENSK NA TRGU DELOVNE SILE V EU-28.....	2
1.1 Izobrazba	2
1.2 Stopnja delovne aktivnosti žensk	2
1.3 Delo s skrajšanim delovnim časom	3
1.4 Plače	4
1.5 Poraba časa in delitev dela.....	5
1.6 Zaposlitev žensk na vodilnih položajih	6
1.6.1 Ženske na vodilnih položajih v gospodarstvu.....	6
1.6.2 Ženske na vodilnih položajih v financah	7
1.6.3 Ženske na vodilnih položajih v politiki.....	8
1.6.3.1 Na evropski ravni	8
1.6.3.2 Na nacionalni ravni.....	9
1.6.3.3 Na regionalni ravni	10
1.6.4 Razlogi za nizko zastopanost žensk na vodilnih položajih	10
1.7 Zakaj je vključevanje žensk v procese odločanja pomembno?	12
1.8 Ukrepi za doseganje enakosti spolov na mestih odločanja.....	13
1.8.1 Pravni ukrepi držav članic EU	14
1.8.2 Prostovoljni ukrepi.....	15
1.8.3 Ukrepi za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja	16
2 RAZISKAVA O ŽENSKAH NA VODILNIH MESTIH V SLOVENIJI.....	17
2.1 Namen raziskave.....	17
2.2 Potek raziskave	17
2.3 Diskusija rezultatov raziskave	18
2.4 Omejitve raziskave ter priporočila za nadaljnje raziskovanje	24
SKLEP	25
LITERATURA IN VIRI	26
PRILOGE	

KAZALO TABEL

Tabela 1: Zastopanost žensk v upravnih odborih velikih gospodarskih družb, ki kotirajo na borzi v EU-28 in v Sloveniji, 2012–2016	7
Tabela 2: Delež žensk in moških v evropskih finančnih institucijah, 2015	8

KAZALO SLIK

Slika 1: Delež žensk in moških v %(starost 30–34 let) s pridobljeno terciarno izobrazbo v EU-28 leta 2015	2
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---

Slika 2:	Stopnja delovne aktivnosti žensk in moških, starih od 15 do 64 let, v EU-28 leta 2015.....	3
Slika 3:	% zaposlenih s krajšim delovnim časom (glede na vse zaposlene) glede na spol po državah EU-28 v letu 2015	4
Slika 4:	Zastopanost žensk v upravnih odborih velikih gospodarskih družb v EU-28, ki kotirajo na borzi (v %), 1. polovica leta 2016	6
Slika 5:	Povprečni delež izvoljenih poslank v Evropskem parlamentu, 1979–2014	9
Slika 6:	Finančni rezultati gospodarskih družb, ki dosegajo najvišje stopnje enakosti spolov na najvišjih mestih odločanja v primerjavi s povprečjem njihovega sektorja.....	13
Slika 7:	Ali je treba rešiti problem manjše udeležbe žensk na vodilnih položajih?.....	18
Slika 8:	Ali se morajo ženske za napredovanje bolj potruditi?.....	19
Slika 9:	Ali bi morali v Sloveniji uvesti kvote?	19
Slika 10:	Razlogi za inferiorni položaj ženk	20
Slika 11:	Kakšne vodje so ženske v primerjavi z moškimi?.....	20
Slika 12:	Za kateri program ste že slišali?	21
Slika 13:	Ali ženskam materinstvo in skrb za gospodinjstvo predstavljata oviro pri vzpenjanju po karierni lestvici?	21
Slika 14:	Koliko se strinjate z naslednjo trditvijo: »Družba izvaja velik pritisk, ljudje te gledajo, kot da nisi dovolj dobra mati, če nisi doma ob treh.«	22
Slika 15:	A ste kdaj imeli občutek, da ste bili v službi zapostavljeni zaradi spola?.....	22
Slika 16:	Kako je rojstvo otrok vplivalo na vašo kariero?	23
Slika 17:	Kdo je pri vas doma zadolžen za gospodinjska opravila?	23
Slika 18:	Ali vas partner podpira?.....	23

UVOD

Enakost spolov na vseh področjih življenja je temeljna pravica in vrednota držav članic Evropske unije (v nadaljevanju EU). Spodbujanje enakosti žensk in moških na vodstvenih položajih predstavlja eno izmed prednostnih nalog Evropske komisije (Evropska komisija, 2010).

Kljub doseženemu napredku je pot do resnične enakosti spolov še dolga in EU bo morala tej tematiki tudi v prihodnje namenjati veliko pozornosti.

Namen zaključne strokovne naloge je predstaviti položaj žensk na vodilnih delovnih mestih v Evropski uniji. Želim osvetliti vzroke za še vedno neuravnoteženo zastopanost žensk na mestih odločanja. Ženske predstavljajo več kot polovico prebivalstva in so v povprečju bolj izobražene kot moški, vendar ostajajo nezadostno zastopane na položajih odločanja, čeprav so bolj kot kdaj koli prej vključene v trg dela.

Poznavanje položaja žensk je pomembno pri oblikovanju strategije za doseganje enakopravnosti med spoloma, zato bom v prvem poglavju pod drobnogled vzela položaj žensk na trgu delovne sile z vidika statistike. Prikazala bom različne podatke o izobrazbi, stopnji delovne aktivnosti, delu s skrajšanim delovnim časom, dohodku in porabi časa. Potem se bom osredotočila na položaj žensk na vodilnih položajih, pri čemer bom proučevala stanje v gospodarstvu, financah in politiki. Na kratko bom povzela tudi razloge za podrejen položaj žensk.

V nadaljevanju naloge bom utemeljila, zakaj je vključevanje žensk v procese odločanja pomembno. Pokazala bom, da obstaja pozitivna korelacija med deležem žensk na vodilnih položajih in uspešnostjo gospodarskih družb. Tudi v Atenski deklaraciji iz leta 2002, ki so jo podpisale tedanje ministrice držav članic EU, je razglašeno: »Ženske predstavljajo polovico potencialnih talentov in veččin človeštva, zato je njihova podzastopanost v procesih sprejemanja odločitev izguba za celotno družbo.« Ne gre torej le za vprašanje o enakosti spolov kot temeljni pravici. Večja udeležba žensk v procesih odločanja je utemeljena tudi iz gospodarskih razlogov. Učinkovito izkoriščanje človeškega kapitala je namreč ključno za obvladovanje demografskih izzivov EU in za konkurenčnost v globaliziranem gospodarstvu (Evropska komisija, 2012a).

Države članice EU in Evropska Komisija so na področju zagotavljanja enakosti spolov zelo dejavni. Proučevala bom različne ukrepe, metode in strategije, ki naj bi spodbujale enake možnosti žensk in moških v procesih odločanja.

Lastno raziskovalno delo bom predstavila v drugem poglavju. Raziskava zajema 51 Slovenk na vodilnih delovnih položajih. Na koncu bom analizirala odgovore anketnega vprašalnika in rezultate iz prakse primerjala s teoretičnimi zapisi iz prejšnjega poglavja.

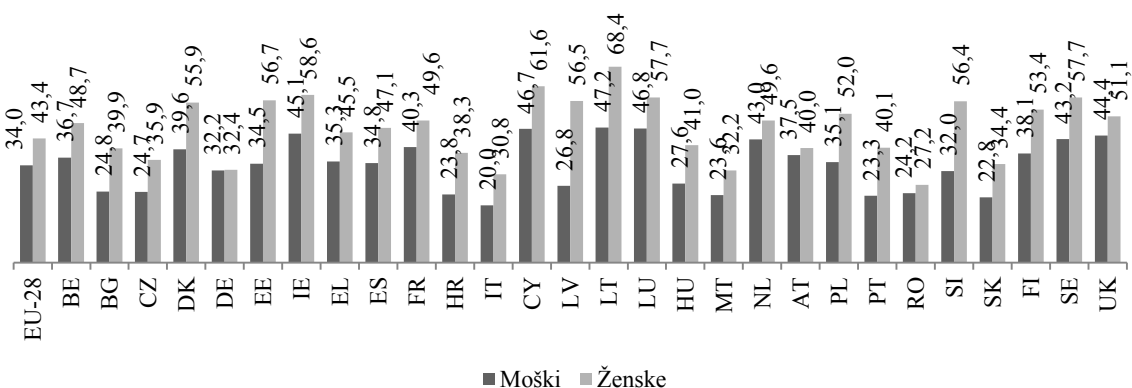
1 POLOŽAJ ŽENSK NA TRGU DELOVNE SILE V EU-28

1.1 Izobrazba

»Če se torej vprašamo, ali je priporočljivo, da dekleta študirajo na vseučiliščih, moramo v vsakem oziru odgovoriti z odločnim NE. Žensko znanstveno delo je za človeško družbo namreč brez vsake koristi ... ker je naporno duševno delo nasprotno naravnim funkcijam ženskega telesa, ker je silno škodljivo prvi in najvažnejši nalogi žene, roditi zdrave in krepke otroke,« je zapisal Boris Zarnik leta 1911 v članku na temo ženske izobrazbe in enakopravnosti. Obzorje žensk je opisoval kot omejeno. Prepričan je bil, da so nesposobne logičnega razmišljanja in da umsko delo telesu celo škoduje. Tako in podobno so v začetku prejšnjega stoletja nasprotovali ženski izobrazbi in samostojnosti (v Šatej, 1999, str. 99).

Časi, ko so ženske bile stisnjene na rob izobraževalnega procesa, so minili. Študij na terciarni ravni je leta 2015 prav v vseh članicah Evropske unije končalo več deklet (43,4 %) kot fantov (34 %), kar ponazarja Slika 1. V Sloveniji je v istem letu visokošolsko izobraževanje končalo 56,4 % žensk in samo slaba tretjina (32 %) moških. S tem Slovenke močno presegajo tako svoje študijske kolege v Sloveniji kot tudi diplomantke iz držav članic EU-28. Pri navedenih izračunih je dosežena terciarna izobrazba definirana kot delež prebivalstva med 30. in 34. letom, ki je uspešno zaključilo terciarno (visokošolsko ali enakovredno) izobraževanje (Eurostat, 2016a).

Slika 1: Delež žensk in moških v % (starost 30–34 let) s pridobljeno terciarno izobrazbo v EU-28 leta 2015



Vir: Eurostat, Tertiary educational attainment by sex, age group 30–34, 2016a.

1.2 Stopnja delovne aktivnosti žensk

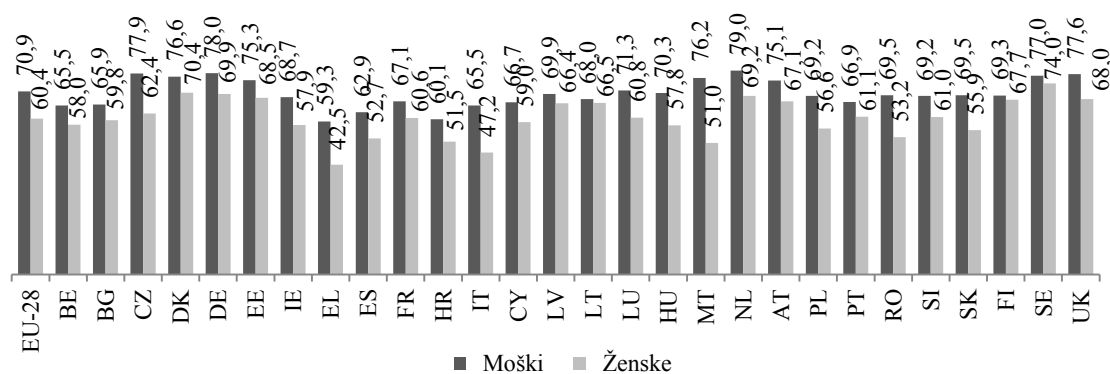
Stopnja delovne aktivnosti je definirana kot delež delovno aktivnega prebivalstva od delovno sposobnega prebivalstva v % (Svetin & Osvald, 2016, str. 3). Anketa o delovni sili

je izmerila, da je stopnja delovne aktivnosti v EU-28 za osebe, stare od 15 do 64 let, leta 2015 znašala 65,6 % (Tabela 1, v prilogi). Slika 2 kaže, da je bilo v istem letu delovno aktivnih 70,9 % moških, medtem ko je bilo stopnja delovno aktivnih žensk za dobrih 10 odstotnih točk nižja (60,4 %). Najvišje stopnje aktivnosti žensk je mogoče najti v skandinavskih državah (73 % na Švedskem in 70 % na Danskem), kar gre prepisati visoki izobraženosti prebivalstva, dobro organiziranemu in državno subvencioniranemu varstvu otrok ter programom vlade, namenjenim podpori zaposlovanja žensk. Slovenke smo bile leta 2015 na trgu dela zastopane z 61 %, kar nas uvršča rahlo nad povprečje EU-28.

Kljub ugodnemu trendu ne smemo spregledati, da je bila v preteklosti dosežena višja stopnja zaposlenosti žensk v glavnem na področjih, usmerjenih v tiste poklice in dejavnosti, ki jih opravljajo predvsem ženske, kar povzroča še večje razlike med spoloma na trgu dela (Komisija Evropskih skupnosti, 2006).

Razlike v stopnji delovne aktivnosti glede na spol so med državami članicami velike. Zelo velika razlika je na Malti, kjer je leta 2015 znašala 25,2 odstotne točke. Najnižji razliki v stopnji delovne aktivnosti glede na spol sta bili na Finskem in v Litvi (manj kot 2 odstotni točki).

Slika 2: Stopnja delovne aktivnosti žensk in moških, starih od 15 do 64 let, v EU-28 leta 2015



Vir: Eurostat, Employment and activity by sex and age – annual data, 2016b.

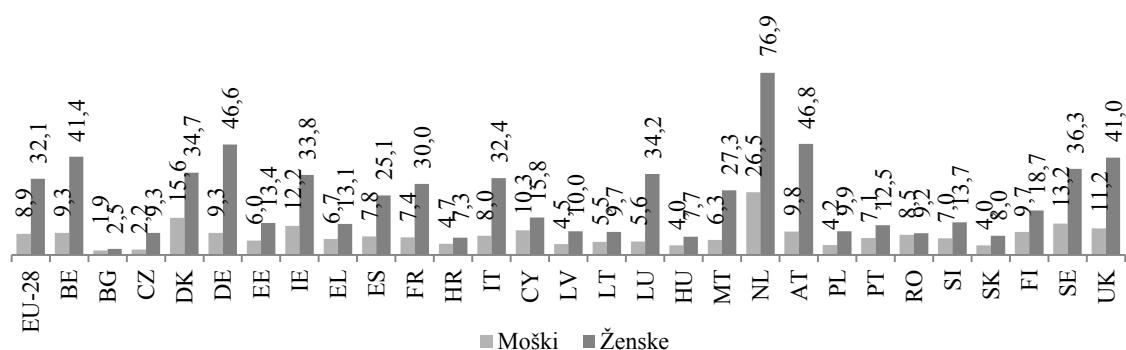
1.3 Delo s skrajšanim delovnim časom

Zelo velike razlike med spoloma v EU-28 obstajajo pri delu s skrajšanim delovnim časom, ki ga je v letu 2015 opravljala skoraj tretjina zaposlenih žensk (31,2 %) in le 8,9 % moških. Kot je razvidno s Slike 3 med vsemi državami članicami najbolj izstopa Nizozemska, kjer več kot $\frac{3}{4}$ žensk (76,9 %) dela s krajšim delavnikom. Delež žensk, zaposlenih za krajši delovni čas, je najnižji v Bolgariji (2,5 %), na Hrvaškem (7,3 %) in na Madžarskem (7,7 %). Na splošno je za vse bivše socialistične države značilno, da je % dela s krajšim

delovnim časom daleč pod povprečjem EU, kar velja tudi za Slovenijo (13,7 %). Torej je v teh državah še vedno prisoten močan vpliv bivšega sistema, kjer je bila zaposlitev za nedoločen čas prevladujoča oblika zaposlitve.

Za vse države članice velja, da delo s krajšim delavnikom predstavlja domeno žensk. Za tovrstno obliko zaposlitve se odločajo predvsem tiste, ki jim tak način dela omogoča usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Seveda pa ta oblika dela nima le svetle plati, saj velikokrat pomeni nižja, manj fleksibilna delovna mesta s slabšo plačo, manjšo socialno varnost in manj možnosti za napredovanje. Primerov, kjer bi zaposleni s krajšim delavnikom zasedali vodilna delovna mesta, skorajda ni (Hazl, 2002, str. 23–24).

Slika 3: % zaposlenih s krajšim delovnim časom (glede na vse zaposlene) glede na spol po državah EU-28 v letu 2015



Vir: Eurostat, *Teilzeitbeschäftigung als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung, nach Geschlecht und Alter (%)*, 2016c.

1.4 Plače

V 157. členu Pogodbe o delovanju Evropske Unije (PDEU) je zapisano, da morajo moški in ženske prejeti enako plačilo za enako delo (Ur. l. EU, C 326/01). Pri tem je enako delo definirano kot delo, ki je po delovnih pogojih, zahtevah delovnega procesa, po naravi dela, vloženem naporu in znanju ter stopnji odgovornosti enako zahtevno kot delo, ki ga opravlja oseba nasprotnega spola (Kozmik & Salecl, 1999, str. 16).

Kljub temu ženske dandanes zaslužijo manj kot moški. Razliko v plači (angl. *Gender Pay Gap*) Eurostat definira kot razliko povprečnih bruto urnih postavk moških in žensk, izraženo kot % povprečne bruto plače na uro zaposlenih moških (Eurostat, 2016d). Po izračunih Eurostata, prikazanih v Tabeli 2 v prilogi, je povprečna plača žensk leta 2014 v EU-28 zaostajala za 16,1 % za povprečno plačo moških. In če pogledamo obdobje zadnjih petih let, lahko opazimo, da je ostala razlika med plačami skoraj nespremenjena in se je gibala med 16,1 % do 16,6 %. Podatki nikakor niso obetavni in potrjujejo, da bo treba na vseh ravneh vložiti še veliko truda in naporov, da se bodo razlike v plačilu odpravile.

Razveseljiv je podatek, da so bile prav v Sloveniji zajete najmanjše razlike pri plači med spoloma, kajti Slovenke v povprečju zaslužimo 2,9 % manj kot naši moški sodelavci. Nasprotno pa so največje razlike v Estoniji, kjer moški zaslužijo 28,3 % več kot ženske.

Razloge za plačilno diskriminacijo žensk lahko začnemo iskati že v zgodovini. Moški je vedno opravljal vplivne funkcije, ki so bile družbeno najbolj cenjene in kjer je lahko nadziral druge. Bil je pooblaščen za finančno vzdrževanje družine, kar pomeni, da je že od nekdanj prejemal višje dohodke.

Razlike v stopnjah delovne aktivnosti in razlike v poklicih in dejavnostih, pri katerih običajno prevladujejo moški ali ženske, tudi negativno vplivajo na plače žensk. Kajti v poklicih, kjer večinoma delajo ženske, so plače slabše kot v poklicih, kjer prevladajo moški. Skoraj 83 % vseh zaposlenih v zdravstvu in socialnem delu in več kot 71 % zaposlenih v izobraževanju je žensk. Ženske so tudi bolj pogosto zaposlene za krajši delovni čas, da bi lažje uskladile poklicno in zasebno življenje, kar pa spet negativno vpliva na plačo, možnost napredovanja in pokojnino (Evropska Komisija, 2012a).

1.5 Poraba časa in delitev dela

Tradicionalna predstava o delitvi dela, kjer ženska skrbi za dom in otroke, mož pa preživlja družino, se je v zadnjem stoletju korenito spremenila. Vendar so stereotipi glede »naravne« vloge ženske kljub pozitivnim spremembam na tem področju še vedno prisotni.

Povečana vključenost žensk na trg delovne sile ni spremenila dejstva, da so gospodinjska opravila še vedno večinoma na ramenih žensk. To potrjujejo podatki iz Tabele 3 v prilogi, kjer prikazujem, koliko časa oba spola dnevno namenita gospodinjstvu. Številke nas ne presenečajo. V prav vseh državah Evrope, za katere obstajajo podatki o porabi časa, podatki jasno kažejo, da ženske v povprečju delajo dlje kot moški, kar posledično pomeni, da imajo ženske na razpolaga tudi manj prostega časa. Statistika je sicer stara že 10 let, vendar trdim, da bistvenih sprememb v tem času ni bilo.

Največje razlike med spoloma na tem področju so prisotne prav v naši državi, kjer ženske prostemu času povprečno namenimo 65 minut manj kot moški. Slovenke so tudi v vrhu po številu ur, ki ga namenjajo gospodinjstvu. V ta namen porabijo povprečno 4 ure in 58 minut dnevno, kar je več kot dve uri več kot moški del prebivalstva.

Za vzpostavitev pravičnejšega sobivanja, ki bi ženskam in moškim zagotavljalo enake možnosti, ni dovolj, če uredimo le zakonodajo. Treba je uvesti konkretne ukrepe in na nacionalni ravni zagotoviti bolj fleksibilne oblike zaposlovanja, kakovostno in s potrebami staršev usklajeno otroško varstvo ter ugodne oblike starševskega dopusta, ki bodo spodbudile delitev obveznosti med oba starša (Hazl, 2002, str. 14).

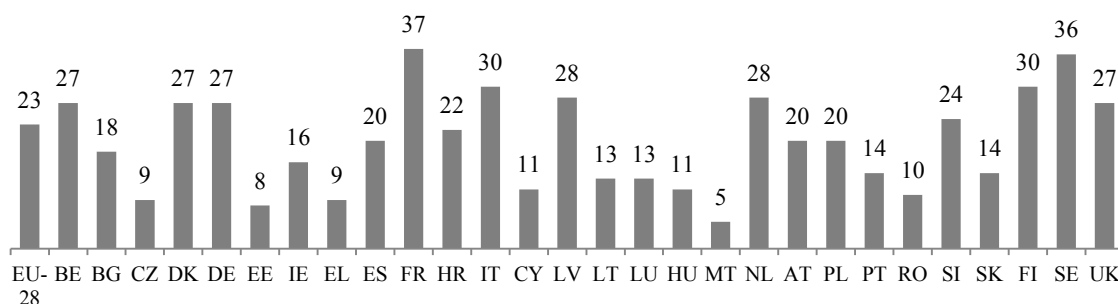
1.6 Zaposlitev žensk na vodilnih položajih

Ženske so danes bolj kot kdaj koli v preteklosti izobražene in vključene v zaposlitev. Kljub temu jih pri napredovanju še vedno pogosto ustavi tako imenovani »stekleni strop« (angl. *glass ceiling*), ki ovira njihovo napredovanje po karierni lestvici. V literaturi je stekleni strop metafora za komaj opazno, a hkrati močno prepreko, ki ženskam (in manjšinskim skupinam) preprečuje predor na vrh organizacijske hierarhije (Morrison in Von Glinow v Linehan, 2001, str. 42). Pri napredovanju se soočajo s številnimi ovirami, s katerimi se njihovim moškim kolegom ni treba spopadati. Kot navaja Cigale (1992, str. 40) so ženske zaposlene na nižjih in manj pomembnih delovnih mestih, ki zahtevajo manj odgovornosti ter dajejo manj družbene moči in vpliva. Čeprav se ženske danes razmeroma lahko zaposlujejo na nižjih ravneh organizacije, je napredovanje na višje in najvišje položaje zanje še vedno izredno težavno (Linehan, 2001, str. 43).

1.6.1 Ženske na vodilnih položajih v gospodarstvu

Podatki v nadaljevanju zajemajo največja na borzo uvrščena podjetja v vsaki izmed 28 držav članic EU. Zlasti na najvišjih položajih (uprave in nadzorni organi) se delež žensk v zadnjih letih ni bistveno povečal. To še posebno velja za zastopanost žensk v upravnih odborih velikih gospodarskih družb, ki kotirajo na borzi, kar je razvidno s Slike 4. V nobeni od držav članic ženske niso zastopane 50-%. V EU-28 znaša delež žensk v upravnih odborih velikih gospodarskih družb, ki kotirajo na borzi, manj kot četrtino (23 %). Najvišji % najdemo v Franciji (37 %), najnižji pa na Malti (17 %). V Sloveniji je delež žensk v odborih gospodarskih družb rahlo nad povprečjem EU-28 (24 %).

Slika 4: Zastopanost žensk v upravnih odborih velikih gospodarskih družb v EU-28, ki kotirajo na borzi (v %), 1. polovica leta 2016



Vir: Evropska komisija, *Mitglieder des Aufsichtsrats oder Verwaltungsrats*, 2016a.

Seveda podatek o manj kot četrtini žensk v odborih gospodarskih družb z vidika enakosti spolov ni zadovoljiv, vendar lahko zabeležimo, da se ta delež v zadnjih letih konstanto povečuje. To še posebno velja od leta 2012 naprej, ko je Evropska komisija sprejela predlog direktive, ki določa minimalni cilj 40-% zastopanosti žensk v upravnih odborih

gospodarskih družb, ki kotirajo na borzi v Evropi (Evropska komisija, 2013).

Tabela 1 kaže, da se je delež nezadostno zastopanega spola v odborih gospodarskih družb v EU-28 v štiri letih povečal za skoraj 10 odstotnih točk, kar je vsekakor lep napredek.

Velja poudariti, da je do največjih sprememb prišlo predvsem v državah, v katerih je že bila sprejeta zavezujoča zakonodaja za povečanje deleža žensk v odborih gospodarskih družb, na primer v Franciji (+15 odstotnih točk) ter v Italiji (+24 odstotnih točk). A tudi v Sloveniji, kjer ni regulativnega pritiska za rezultate, se je zastopanost žensk v odborih gospodarskih družb v primerljivem obdobju povečala s 15 % na 24 %.

Tabela 1: Zastopanost žensk v upravnih odborih velikih gospodarskih družb, ki kotirajo na borzi v EU-28 in v Sloveniji, 2012–2016

Ženske (%)	2012/1	2012/2	2013/1	2013/2	2014/1	2014/2	2015/1	2015/2	2016/1
EU-28	14	16	17	18	19	20	21	23	23
Slovenija	15	19	20	22	23	20	22	21	24

Vir: Evropska komisija, Mitglieder des Aufsichtsrats oder Verwaltungsrats, 2016a.

1.6.2 Ženske na vodilnih položajih v financah

Veliko gospodarskih strokovnjakov razglablja, ali bi prišlo do svetovne finančne krize, če bi se banka Lehman Brothers, ki je z bankrotom sprožila verižno reakcijo, imenovala Lehman Sisters in bi jo torej vodile ženske. Neelie Kroes, bivša evropska komisarka za konkurenco, je na primer prepričana, da je eden izmed razlogov za zlom finančnega sistema testosteron. Hkrati je treba poudariti, da je za gospodarstvo koristno izkoriščanje obeh spolov, tako da idealne rešitve ne bi predstavljala družba Lehman Sisters, ampak Lehman Sisters in Brothers, kot pravi Laura Liswood, generalna sekretarka Sveta ženskih svetovnih voditeljic (Vatovec, 2009).

Do podobnega zaključka je prišel tudi Odbor za pravice žensk in enakost spolov, ki je objavil osnutek poročila o vidikih enakosti spolov pri gospodarskem nazadovanju in finančni krizi. V njem je med drugim predstavljena raziskava, katera pravi, da so finančno krizo veliko bolje prebrodile banke z bolj uravnoteženo zastopanostjo obeh spolov. Ženske po naravi manj tvegajo in s svojim bolj odgovornim ravnanjem in bolj daljnosežnim načrtovanjem predstavljajo protiutež k tveganju nagnjenim moškim. Nekateri ekonomisti so bolj ostri in pravijo, da so za posojilni krč in posledični cikel recesije dejansko krivi moški (Evropski parlament, 2010, str. 11).

Žal gospodarska kriza ni spremenila dejstva, da je zastopanost žensk v financah še vedno šibka, kar prikazujem v nadaljevanju.

Ženske v centralnih bankah. Centralne banke igrajo pomembno vlogo pri izvajanju monetarne politike. Z urejanjem količine denarja v obtoku močno vplivajo na gospodarstvo posamezne države. Iz Tabele 4 v prilogi je razvidno, da so guvernerji Centralnih bank v vseh 28 državah članicah EU razen na Cipru, moški. Povprečni delež žensk, ki delujejo kot namestnice guvernerjev v Evropski uniji znaša le 20 %. V Sloveniji ta delež znaša 50 %. Guverner Banke Slovenije je Boštjan Jazbec, imamo pa dve viceguvernerki in dva viceguvernerja.

Ženske v Evropskih finančnih institucijah. Podatki iz Tabele 2 nam razkrivajo položaj žensk v finančnih institucijah Evropske unije, ki je daleč od uravnotežene zastopanosti spolov na mestih odločanja. Evropska investicijska banka, Evropska centralna banka ter Evropski investicijski sklad imajo moškega predsednika. Tudi med ostalimi člani navedenih treh evropskih finančnih institucij so ženske v povprečju zastopane le z 10 %.

Tabela 2: Delež žensk in moških v evropskih finančnih institucijah, 2015

	Predsednik/-ica		Člani			
	Ženske (število)	Moški (število)	Ženske (število)	Moški (število)	Ženske (%)	Moški (%)
Evropska investicijska banka	0	1	2	26	7	93
Evropska centralna banka	0	1	2	23	8	92
Evropski investicijski sklad	0	1	2	5	29	71
Skupaj	0	3	6	54	10	90

Vir: Evropska komisija, Europäische Finanz- und Finanzierungsinstitutionen, 2016b.

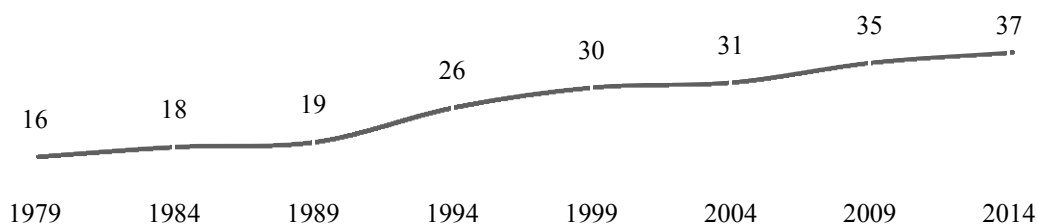
1.6.3 Ženske na vodilnih položajih v politiki

Tudi v politiki odločilne funkcije ostajajo moška trdnjava. V nadaljevanju si bomo pogledali trenutni položaj žensk v politiki na evropski, nacionalni in regionalni ravni.

1.6.3.1 Na evropski ravni

Evropski parlament je edino neposredno izvoljeno telo Evropske unije. Opravlja pomembno delo, saj skupaj s Svetom EU sprejema zakonodajo, ki vpliva na vsakodnevno življenje skoraj pol milijarde državljanov Evropske unije – med drugim tudi zakonodajo o enakih možnostih. Državljeni iz vseh 28 članic Evropske unije vsakih pet let izvolijo poslance. Danes delež žensk v Evropskem parlamentu znaša 37 %, medtem ko je leta 1979, ko so bile prve neposredne volitve v Evropski parlament, delež poslank znašal le 16 %. Slika 5 ponazarja, da % poslank Evropskega parlamenta z leti sicer konstantno narašča, vendar le počasi za približno 0,5 odstotne točke na leto.

Slika 5: Povprečni delež izvoljenih poslank v Evropskem parlamentu, 1979–2014



Vir: Evropski parlament, *Results of the 2014 European elections*, 2016.

Delež poslank Evropskega parlamenta se med državami EU-28 precej razlikuje. Trenutno je v Evropskem parlamentu 472 poslancev (63 %) in 278 poslank (37 %). Na Malti ter na Finskem je v Evropskem parlamentu celo več poslank kot poslancev (67 % ter 62 %). 3 države (Estonija, Latvija in Avstrija) so pri % poslank dosegle pariteto, medtem ko se Litva z 9 % uvršča na rep lestvice.

Slovenija je po deležu poslank v Evropskem parlamentu (38 %) rahlo nad povprečjem EU-28 (glej Tabela 5, v prilogi). Med skupno 8 slovenskimi poslanci so bile na zadnjih volitvah leta 2014 v Evropski parlament izvoljene 3 ženske: Patricija Šulin, Romana Tomc in Tanja Fajon.

1.6.3.2 Na nacionalni ravni

Nekoliko slabši je položaj v nacionalnih parlamentih po Evropski uniji. Letošnji podatki iz Tabele 6 v prilogi kažejo, da delež žensk v nacionalnih parlamentih 28 držav članic Evropske unije v povprečju znaša le 29 %. Kot dva pozitivna primera izstopata Švedska (46 %) in Finska (42 %), ki sta dosegli priporočen minimalni 40-% delež žensk v svojih nacionalnih parlamentih. Med vsemi 28 predsedniki nacionalnih parlamentov je le 8 žensk. V Sloveniji v 25-letni zgodovini še nobena ženska ni zasedla funkcije predsednice državnega zbora.

Zakon o volitvah v Državni zbor je bil dopolnjen leta 2006 in določa, da noben spol na kandidatni listi ne sme biti zastopan z manj kot 35 % od skupnega števila kandidat in kandidatov na listi (Pleš, Nahtigal, & Murko Pleš, 2013, str. 16). Vendar nam podatki, razvidni iz Tabele 5, kažejo, da se stanje na naslednjih volitvah leta 2008 ni izboljšalo, kakor bi po uvedenem ukrepu morda pričakovali. Kvote so se izkazale kot neučinkovite, kajti delež poslank ni presegal 13,3 %. Do velikega preskoka je prišlo šele leta 2011, ko je bilo izvoljenih 32,2 % poslank. Tri leta kasneje je bilo na predčasnih volitvah (leta 2014) izvoljenih 58 poslancev ter 32 poslank, kar pomeni, da ima Slovenija prvič od razglasitve svoje neodvisnosti več kot tretjino (35,5 %) žensk v Državnem zboru.

Tabela 5: Delež poslank, ki so bile izvoljene v državni zbor, Slovenija, 1990–2014

1992	1996	2000	2004	2008	2011	2014
13,3	7,8	13,3	12,2	13,3	32,2	35,5

Vir: T. S. Pleš et al., *Ženske v politiki v Sloveniji – Analiza stanja, 2013*, str. 15, Tabela 4; *Državna volilna komisija, Predčasne volitve v Državni zbor, 2014*.

Povprečni delež žensk v nacionalnih vladah Evropske unije dosega 27 %, kot ponazarja Tabela 7 v prilogi. Največji delež ministric imajo na Švedskem, kjer več kot polovico ministrskih stolčkov zasedajo ženske (52 %). V 28 državah članicah Evropske unije so trenutno le 3 države z žensko v funkciji predsednice države, in sicer v Litvi, na Malti ter pri naših sosedih na Hrvaškem. Nemška premierka Angela Merkel ter poljska premierka Beata Szydło sta trenutno edini ženski na čelu nacionalne vlade v Evropski uniji.

V 25-letni zgodovini samostojne Slovenije smo imeli le eno predsednico vlade, Alenko Bratušek (2013–2014), nikoli pa še predsednice države. V trenutni vladi, sestavljeni leta 2014, imamo 7 ministric izmed skupnih 18, kar je lep dosežek. Slovenija s 44-% deležem ministric bistveno presega povprečje EU z le 27 %.

1.6.3.3 Na regionalni ravni

Bolj pozitivno kot na nacionalni ravni je za ženske razmerje med številom izvoljenih svetnic (65 %) in izvoljenih svetnikov (35 %). Vendar nam podatki iz Tabele 8 za županska mesta kažejo popolnoma drugačno sliko. Županje v EU-28 so namreč redkost (15 %).

V Sloveniji je slika še slabša, kajti na zadnjih volitvah leta 2014, kjer so prebivalci 212 občin volili župane in županje, je bilo izvoljenih 196 županov in le 16 županj (8 %). Večji % žensk najdemo v občinskih svetih, kjer delež svetnic znaša 32 %.

Številke nam torej potrjujejo, da je glavna beseda v politiki, kljub številnim premikom v pozitivno smer, še vedno moška.

1.6.4 Razlogi za nizko zastopanost žensk na vodilnih položajih

Da bi lažje razumeli vzroke za podrejen položaj žensk, moramo opredeliti vlogo ženske v preteklosti in seči daleč v zgodovino. Ženske so od samih začetkov zahodne civilizacije prikazane kot inferiorna bitja. Tako je že Aristotel v antiki žensko naravo opisal kot deficitarno in sklepal, da je ženska, katere telo je v primerjavi s telesom moškega šibkejše in s tem nepopolno, ne le fizično, ampak tudi mentalno, inferiorna. Na osnovi ugotovitve, da se ženska ne more sama braniti, je zaključil, da so tudi njeni možgani majhni. Razlike med ženskim in moškim spolom so bile skozi zgodovino vse do začetka 20. stoletja

predstavljene bolj ali manj podobno: moški kot um, gospodar, učitelj, aktiven, suveren, medtem ko je ženska necela, deformiran moški, podrejena, učenka, pasiven in sprejemajoči objekt (Majerhold, 2006).

Položaj žensk se je začel spreminjati šele z razvojem industrije, ki je povzročila večje povpraševanje po delovni sili. Najprej kot delavke, potem pa kot borke za svoje pravice so začele pisati novo stran zgodovine (Šatej, 1999, str. 89).

Kanjuo Mrčela (1996, str. 74) razloge za majhno število žensk na vodilnih položajih razdeli v dve skupini: na razloge, ki se nanašajo na ženske in tiste, ki se nanašajo na okolje. Med najpogostejše razloge, ki se navezujejo na ženske, našteva družinske obveznosti, pomanjkanje samozavesti, neadekvatno načrtovanje kariere, emocionalna nestabilnost, manjša geografska mobilnost, več odsotnosti z dela, neambicioznost, nižja specifična izobrazba, ter nerazumevanje poslovnega sveta. Kot razloge, ki se nanašajo na okolje, pa navaja pomanjkanje ženskih zgledov, diskriminacija v zaposlovanju, napredovanju in vodenju, odnos podrejenih, pomanjkanje institucij otroškega varstva ter medijske podobe žensk (Kanjuo Mrčela, 1996, str. 74–78).

Številni delodajalci so prepričani, da ženska zaradi družinskih obveznosti predstavlja nepredvidljiv segment delovne sile. Posledica tovrstnih stereotipov je po Lobodzinski manjši obseg zaposlovanja žensk v obliki rednega delovnega razmerja (Lobodzinska, 1995, str. 229). Ženske torej naletijo na ovire že ob samem nastopu na trg delovne sile. Raziskava, ki je bila opravljena v letu 2004, je pokazala, da so delodajalci na razgovorih za zaposlitev več kot četrtini žensk postavili vprašanje glede načrtovanja materinstva, čeprav je to zakonsko prepovedano. Nekateri so celo zahtevali, da ženske podpišejo dokument, da v primeru nosečnosti odstopijo od pogodbe za zaposlitev (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2011, str. 202). In če družina predstavlja oviro že pri samem zaposlovanju, potem lahko sklepamo, da je skrb za družino in gospodinjstvo argument, ki je pri izbiri kandidatov za napredovanje na vodilna mesta še bolj prisoten, glede na to, da se na visokih položajih zahteva »celega človeka«.

Poleg že omenjenih dejavnikov po Merkačevi tudi naslednji stereotipi vplivajo na položaj žensk: Moški naj bi bili intelektualno superiornejši, čustveno stabilnejši in odločnejši od žensk. Poleg tega naj bi imel uspešen manager moške atribute (Merkač, 2001, str. 10).

Tovrstno stereotipiziranje ima številne slabosti, saj gre za posploševanje dejstev in lastnosti ljudi, zaradi katerih so zaposleni na trgu dela neenako in nepravilno obravnavani, kar hkrati negativno vpliva na organizacijo oziroma podjetje (Noon & Blyton, 2002, str. 264). Številne raziskave potrjujejo, da so stereotipi o manjši sposobnosti žensk za zasedanje najodgovornejših delovnih mest res samo predsodki in nasprotno celo trdijo, da so si ženske in moški v bistvenih stališčih, sposobnostih in vedenju bolj podobni kot različni, in

da obstajajo večje razlike znotraj določenega spola kot pa med spoli. Dejstvo je, da lahko pri obeh spolih najdemo odlično, slabo in povprečno učinkovitost (Merkač, 2001, str. 10).

1.7 Zakaj je vključevanje žensk v procese odločanja pomembno?

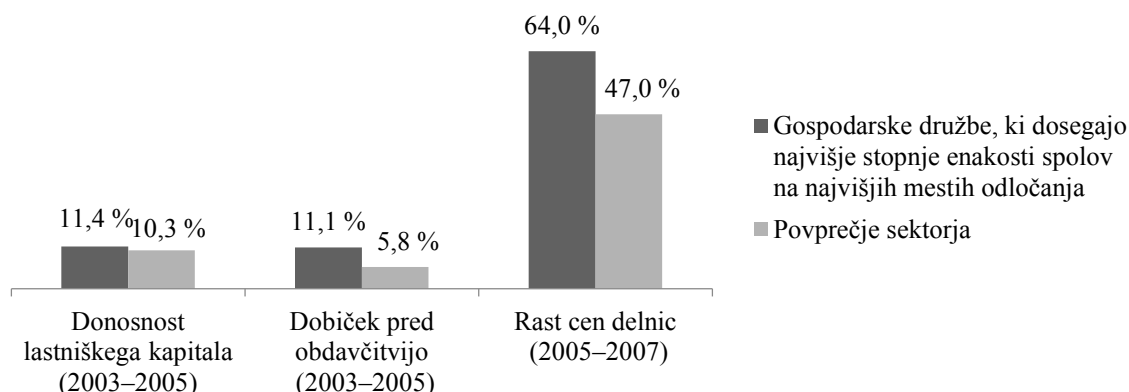
Da je vključenost žensk nujna, se zavedajo tudi pri uglednem britanskem časopisu The Economist, kjer je bilo zapisano: »Pozabite Kitajsko, Indijo in internet, ekonomsko rast narekujejo ženske« (The importance of sex, 2006).

Evropska komisija je leta 2012 izdala Poročilo o napredku na področju enakosti spolov na vodilnih položajih v gospodarstvu. V njem navaja, da so sposobnosti žensk na vodilnih položajih ključnega pomena za gospodarsko rast in konkurenčnost trga. Ugotavlja, da prisotnost ženk v upravah gospodarskih družb predstavlja prednost tako z mikro- kot tudi z makroekonomskega vidika (Evropska komisija, 2012b).

Iz mikroekonomskega vidika so argumenti za večjo število žensk na čelu gospodarskih družb naslednji:

- **Večja uspešnost gospodarskih družb:** Različne študije kažejo, da podjetja z večjim deležem žensk na vodstvenih položajih dosegajo boljše finančne rezultate. Eno od teh študij je opravila svetovalna družba McKinsey & Company (2007, str. 13–14), ki je izbrala in analizirala 89 gospodarskih družb, ki kotirajo na borzi in dosegajo najvišje stopnje enakosti spolov na najvišjih mestih odločanja. S Slike 7 je razvidno da je bila rast njihovih delnic v primerjavi s povprečjem njihovega sektorja za 17 odstotnih točk višja (64 % v primerjavi s 47 %), dohodek pred obdavčitvijo pa je bil skoraj še enkrat višji kot povprečje v njihovi branži (11,1 % v primerjavi s 5,9 %).
- **Zrcaljenje trga:** Večino nakupov danes opravijo ženske. In če so ženske sestavni del vodstvenih skupin pri odločanju, je njihovo poznavanje in razumevanje različnih potreb kupcev za uspešnost gospodarskih družb lahko ključnega pomena.
- **Bolj kakovostni procesi odločanja:** Različnost spodbuja ustvarjalnost in inovativnost. Različne veščine in načini razmišljanja omogočajo medsebojno dopolnjevanje in tako pripomorejo k boljšim odločitvam kot v homogenih timih.
- **Dodatni talenti:** Statistično gledano lahko v dvakrat večjem bazenu zajemamo več talentov, kar pomeni bistveno večjo verjetnost, da bomo izbrali najboljši vodilni kader.
- **Boljše vodenje in več posluha za poslovno etiko:** Spolno uravnoteženi odbori bolje izrabljajo kompetence vseh članov, kar vodi v boljše oziroma bolj kakovostno odločanje. Različna stališča ustvarjajo več možnosti za reševanje težav in izvajanje ukrepov.

Slika 6: Finančni rezultati gospodarskih družb, ki dosegajo najvišje stopnje enakosti spolov na najvišjih mestih odločanja v primerjavi s povprečjem njihovega sektorja



Vir: McKinsey & Company. *Women Matter: Gender diversity a corporate performance driver*, 2007, str. 14.

Z makroekonomske perspektive, ki proučuje gospodarstvo kot celoto, imajo talenti in profesionalne veščine žensk vedno večji pomen, ker lahko dodatno pozitivno vplivajo na razvoj gospodarstva. Pomanjkanje strokovno usposobljenega kadra zaradi staranja prebivalstva in s tem povezano praznjenje državnih blagajn zaradi bremena pokojnin je čedalje večji problem in lahko negativno vpliva na rast gospodarstva, zato je koriščanje kompetenc tako moških kot tudi žensk nujno.

Ker bodo močna gospodarstva v prihodnosti odvisna od višje stopnje delovne aktivnosti žensk, je eden od ciljev »strategije Evropa 2020« povečanje stopnje delovne aktivnosti žensk in moških, starih od 15 do 64 let, na 75 %. Za doseganje tega cilja je večja prisotnost žensk na trgu delovne sile nujna. Prej omenjeni stekleni strop ženskam jemlje pogum razvijanja kariernega potenciala in jih morda celo odvrča od vstopa na trg delovne sile. Zato je treba ženske primerno spodbuditi tudi z odpiranjem vrat do najvišjih mest v menedžmentu. Ženske se bodo namreč prej vključevale med delovno aktivno prebivalstvo, če bodo imele dobre možnosti za napredovanje (Evropska komisija, 2012a).

1.8 Ukrepi za doseganje enakosti spolov na mestih odločanja

Spodbujanje večje enakosti spolov na vodilnih položajih je eden izmed prednostnih ciljev Evropske komisije. Leta 2012 je sprejela predlog zakona za obvezno 40-% zastopanost žensk v upravnih odborih 5000 največjih evropskih gospodarskih družb. Podjetja, ki do leta 2020 ne bodo zagotovila, da bo 40 % neizvršnih članov njihovih upravnih odborov žensk, bo doletela kazen. Predlog naj bi veljal za podjetja, ki kotirajo na borzi, imajo več kot 250 zaposlenih in letni promet nad 50 milijonov evrov. Komisija za javna podjetja predlaga, naj 40-% žensko kvoto dosežejo do leta 2018. Predlagana direktiva o ženskih kvotah je sicer začasni ukrep, ki bo prenehal veljati leta 2028 (Evropska komisija, 2012c).

Tudi številne članice EU se zavedajo pomena prisotnosti žensk na najvišjih položajih. Da bi pospešili napredek približanja bolj izenačeni zastopanosti žensk in moških na vodilnih položajih, so vlade, socialni partnerji EU, gospodarske družbe in drugi nosilci odgovornosti na ravni EU ter na nacionalni ravni sprejeli različne vrste ukrepov in iniciativ. Te lahko razdelimo v dve skupini: pravne ter prostovoljne ukrepe. Izkazalo se je, da so pravni ukrepi veliko bolj učinkoviti mehanizmi za doseganje enakopravne zastopanosti žensk na mestih odločanja, predvsem takrat ko ob neupoštevanju sledijo sankcije. Prostovoljni ukrepi vključujejo bolj mehke strategije in metode, kot so opredeljevanje ciljev in redno spremljanje, boljši okvir za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, spodbujanje žensk v vlogi vzornic, programe mentorstva ter povezovanje v mreže, ki so sicer pomembni, a nezadostni ukrepi za doseganje dejanske enakosti žensk in moških na vodilnih položajih (Evropska komisija, 2012b).

1.8.1 Pravni ukrepi držav članic EU

Med pravnimi ukrepi, ki so namenjeni povečanju deleža žensk v najvišjih odborih gospodarskih družb, Evropska komisija v svojem Poročilu o napredku razlikuje med tremi bolj ali manj strogimi pristopi: kvote s sankcijami, kvote brez sankcij ter uredbe za podjetja v državni lasti. Kar nekaj držav članic je že sprejelo zakonske ukrepe (Evropska komisija, 2012b).

Kvote s sankcijami so uvedli v Franciji, Italiji in Belgiji. Te države sledijo primeru Norveške, ki je leta 2003 kot prva država uvedla obvezno 40-% kvoto zastopanosti žensk v gospodarstvu, ki je hitro popeljala do zadovoljivih rezultatov (Evropska komisija, 2012b).

Kljub dokazom, da so kvote učinkovite ter pozitivno vplivajo na gospodarsko rast in uspešnost gospodarskih družb, so nekateri do njih zelo skeptični. Mnenja v javnosti so deljena. Zagovorniki kvot trdijo, da so nujne, saj se brez njih spremembe dogajajo prepočasi, medtem ko nasprotniki menijo, da bi morali primerne kandidate za določeno delovno mesto izbirati na podlagi sposobnosti posameznika in ne spola. Njihov glavni argument proti kvotam je, da so diskriminatorne, saj dajejo prednost ženskam.

Na Nizozemskem in v Španiji so uvedli pravne ukrepe, vendar manj stroge, ker v primeru nedoseganja predpisanega deleža na mestih odločanja ne sledijo sankcije. Tako na primer na Nizozemskem velja predpis, da naj bi družba imela 30 % vsakega od spolov na izvršnih in neizvršnih direktorskih mestih. Če predpisanega deleža ne doseže, ni sankcij, vendar velja pravilo »izpolni ali razjasni«. V primeru neizpolnjevanja mora gospodarska družba razložiti, zakaj cilja ni dosegla. Tudi Španija z zakonskimi ukrepi spodbuja večje družbe, da bi imeli 40 % vsakega spola v upravnih odborih družb. Gre torej bolj za priporočilo in ne za zavezujoč ukrep (Evropska komisija, 2012b).

Poleg zgoraj omenjenih ukrepov, ki se tičejo največjih gospodarskih družb, ki kotirajo na borzi, so nekatere države članice, med njimi tudi Slovenija, uvedle predpise za podjetja v državni lasti. Leta 2004 je pri nas začela veljati Uredba o kriterijih za upoštevanje načela uravnotežene zastopanosti spolov, ki določa, da mora biti med predstavnicami in predstavniki, ki jih v javna podjetja imenuje vlada, najmanj 40 % vsakega spola. Tudi tukaj pri neizpolnjevanju ne sledijo sankcije (Evropska komisija, 2012b).

Poudariti moramo, da zgolj uvedba novih pravnih instrumentov za doseganje enakosti spolov ni dovolj. Nad ukrepi je treba izvesti ustrezen nadzor ter zahtevati obvezno poročanje o izvajanju politik ter doseganju načrtovanih ciljev (Evropska komisija, 2012b).

1.8.2 Prostovoljni ukrepi

V številnih članicah EU so razvili širok spekter prostovoljnih ukrepov, ki se lotevajo doseganja enakosti spolov na mestih odločanja. Med njimi velja omeniti tako imenovani samourejevalni ukrep, za katerega se je na primer odločilo Združeno kraljestvo. Gre za prostovoljne ukrepe, katerih cilj naj bi bil 25-% delež žensk v upravnih odborih v 100 največjih gospodarskih družbah. Manjše družbe si lahko ta delež določijo sami. V primeru nedoseganja cilja sankcij ni.

Med prostovoljne ukrepe spada tudi kodeks upravljanja gospodarskih družb (angl. *Corporate Governance Codes*), ki v številnih državah članicah EU spodbuja raznolikost spolov v najvišjih odborih gospodarskih družb. Gre le za priporočilo, da naj bodo uprave sestavljene spolno raznoliko. Ukrepi sicer niso zavezujoči, lahko pa vseeno pripomorejo k bolj uravnoteženi sestavi upravnih odborov družb. Kodeksi bolj učinkujejo v državah, kjer morajo gospodarske družbe javno objaviti svoja letna poročila in v njih navesti, koliko izpolnjujejo priporočila kodeksov. Tudi v Sloveniji od leta 2009 velja kodeks upravljanja delniških družb (Evropska komisija, 2012b).

Med prostovoljne ukrepe gospodarskih družb lahko štejemo sledeči koncept evropskega projekta **Vključi.Vse**. Razvili so strateški dokument z 6 konkretnimi ukrepi za doseganje uravnoteženosti na visokih delovnih položajih (Postružnik et al., 2015, str. 8–28):

- **Določitev deleža žensk v vodstvu:** Gospodarska družba naj določi delež žensk, ki ga želi doseči na visokih in najvišjih položajih. Vendar samo določanje zelenega deleža ni dovolj. Vodstvo mora namreč sistematično spremljati, ali bo cilj dejansko dosežen. Priporočljivo je tudi vzpostavljanje baze podatkov o ženskah, ki si želijo in so sposobne napredovati.
- **Usposabljanja za ženske:** Tovrstni izobraževalni programi želijo ženske usposabljati na področjih, kjer naj bi bile šibke: pomanjkanje samozavesti, stereotipi in izključenost iz neformalnih omrežij. Poleg strokovnega usposabljanja so lahko namenjeni tudi poslovnemu druženju. Lep primer je konferenca Odličnost managerk, ki poleg

strokovnih vsebin pozornost namenja tudi mreženju med ženskami.

- **Mentorstvo za ženske:** Karierno mentorstvo je zelo pomembno pri poklicnem udejstvovanju. Ne samo na začetku, ampak tudi na višjih stopnjah kariere lahko mentor precej pomaga pri nabiranju dragocenih izkušenj. Vloga mentorja je, da mentoriranca (v tem primeru žensko) uvaja v delo, pravila in protokol organizacije in ves čas podpira tako s strokovnega kot tudi psihološkega vidika.
- **Sponzorstvo:** Pri tem ukrepu sponzor podpira in promovira posameznico, s tem da jo vključuje v širšo socialno mrežo. Sponzoriranki »odpira vrata« ter ji omogoča napredovanje.
- **Kadrovanje – od treh kandidatov vsaj ena ženska:** Če je to izvedljivo, je v ožji izbor zaposlitvenih razgovorov vključena vsaj ena ženska.
- **Spremljanje po učinku** (angl. *Performance management*): Pri tem ukrepu se z različnimi metodologijami in procesi spremlja in ocenjuje delo zaposlenih. Tovrstni sistem bo posledično zaznal delavko, ki je učinkovita in jo nagradil in upošteval pri napredovanju.

1.8.3 Ukrepi za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

Eden najpomembnejših pogojev za uveljavljanje enakih možnosti spolov v družbi in na trgu dela je izboljšanje ravnovesja med zasebnim in poklicnim življenjem žensk in moških (Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2005–2013, Ur.l. RS, št. 100/05, v nadaljevanju ReNPEMZM). Problem se kaže pri porabi in delitvi časa. Ženske v Sloveniji namreč gospodinjskim opravilom namenijo skoraj dvakrat toliko časa kot moški.

Če se želimo soočiti z demografskimi in gospodarskimi izzivi na dolgi rok, je enakopravna porazdelitev zasebnih in družinskih obveznosti med ženskami in moškimi nujna. Komisija Evropskih skupnosti med ukrepe usklajevanja šteje razvoj cenovno dostopnih ter kakovostnih storitev varstva za otroke in oskrbe za druge vzdrževane družinske člane, ki bo ženske razbremenilo in jim pomagalo do trajne neprekinjene zaposlitve. Obstanek na trgu delovne sile pa pozitivno vpliva na njihov poklicni razvoj, plačo, pravice iz pokojninskega zavarovanja in materialno neodvisnost.

Pomembno orodje za doseganje ravnovesja med zasebnim in poklicnim življenjem so ukrepi na delovnem mestu, ki obema spoloma omogočajo bolj uravnoteženo razdelitev časa. Zavedanje, da morata ženka in moški skupaj uskladiti poklic in družino, se mora usidрати v glavah vseh (Komisija Evropskih skupnosti, 2009).

Starševski dopust kot ukrep za boljšo porazdelitev zasebnih in družinskih obveznosti moške spodbuja, da enako kot ženske sodelujejo pri vzgoji ter drugih družinskih obveznostih. Poleg tega morajo zakonodajalci EU sprejeti predlog za revizijo direktiv o porodniškem dopustu in pravicah samozaposlenih žensk. Omenjeni dve direktivi

predstavljata konkreten prispevek za uskladitev družinskega ter poklicnega življenja v EU (Komisija Evropskih skupnosti, 2009).

2 RAZISKAVA O ŽENSKAH NA VODILNIH MESTIH V SLOVENIJI

2.1 Namen raziskave

Z raziskavo o ženskah na vodilnih delovnih mestih želim ugotoviti dejansko stanje dosežene uravnoteženosti spolov na vrhu organizacij v Sloveniji. Med drugim želim izvedeti, kaj Slovenke na vodilnih položajih mislijo o uvedbi kvot in kakšni so po njihovem mnenju razlogi, da so ženske na najvišjih delovnih mestih še vedno v inferiornem položaju. Ali morda iz prve roke navajajo še kakšne razloge poleg tistih, ki so bile predmet obravnave v 1. poglavju tega dela. Nadalje me zanima, kako se je položaj žensk spremenil po rojstvu otrok in s kakšnimi morebitnimi ovirami se srečujejo, kakšna je vloga njihovih partnerjev (če jih imajo) in ali menijo, da se morajo ženske za uspeh na delovnem mestu bolj potruditi kot moški. Tem in drugim vprašanjem želim v nadaljevanju priti do dna.

2.2 Potek raziskave

Sestavila sem spletni anketni vprašalnik, ki obsega 13 vprašanj. Prvotno jih je bilo več, a sem po premisleku njihovo število skrajšala, kajti nisem želela tvegati, da bi se odzivnost zaradi obsežnega vprašalnika zmanjšala. Anketa je potekala avgusta 2016. Izbrala sem 3 vrste vprašanj. Prvo vrsto predstavljajo izbirna vprašanja zaprtega tipa, kjer je možen en ali več odgovorov. Tudi druga vrsta vprašanja je zaprtega tipa, kjer anketiranci od 1 do 10 ocenjujejo, v kolikšni meri se z določeno trditvijo strinjajo ali ne strinjajo. Tretja vrsta vprašanj je odprtega tipa. Anketa je potekala anonimno.

Ciljna skupina moje ankete so Slovenke na vodstvenih položajih. Med njimi so generalne direktorice, direktorice občinskih uprav, direktorice, predsednice uprave, prokuristke, vodje poslovnih enot, vodje financ, vodje odnosov z javnostmi, marketing managerke in druge. Dejavne so na različnih področjih v bankah, zavarovalnicah, na občinah, v avtomobilski industriji, marketinških agencijah, turizmu, kulturnih ustanovah itd.

Potencialne anketiranke sem izbirala tako, da sem najprej za njihovo izpolnitev prosila 3 sodelavke, ki opravljajo vodstveno funkcijo v naši organizaciji. Potem sem prosila partnerja, prijatelje, sodelavce, poslovne partnerje in druge znance za posredovanje elektronskih naslovov žensk na vodstvenih mestih, ki jih ali zasebno poznajo ali z njimi poslovno sodelujejo. Anketne vprašalnike sem poslala na 40 naslovov, izpolnjenih sem dobila 51, kajti nekatere so svojim znankam na tovrstnih položajih anketo še same

posredovale naprej. Torej točnega števila skupnih poslanih anketnih vprašalnikov ne poznam. Vsekakor je bil odziv nad pričakovanji.

Preden sem poslala vprašalnice, sem anketiranke ali osebno obiskala ali vzpostavila stik z njimi po telefonu in jih prosila za sodelovanje, kar je po moje eden od razlogov za odličen odziv na anketo. Drugi razlog je vsekakor rezultat dejstva, da vse anketiranke vsaj posredno poznam. Če se sama postavim v vlogo anketiranke, je zagotovo večja verjetnost, da odgovorim na anketo poznane osebe kot osebe, ki je ne poznam.

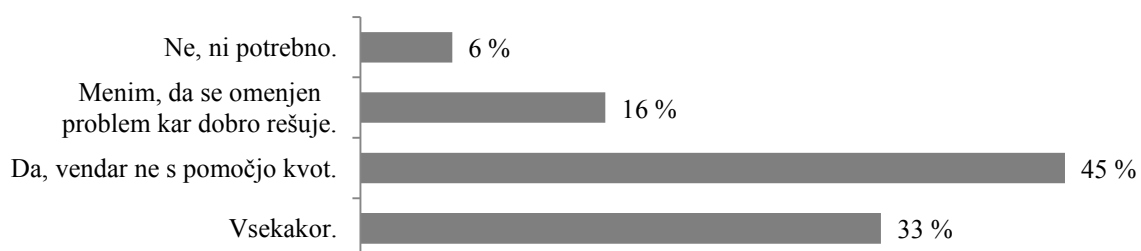
Večino anketirank sem v vabilih k sodelovanju nagovorila osebno, se pravi z navedbo imena ali priimka, s čimer sem želela izraziti spoštovanje do njih. Tudi teksti vabil so bili različni in velikokrat prikrojeni posameznici, kar je po mojem mnenju tudi pozitivno vplivalo na število odgovorov.

2.3 Diskusija rezultatov raziskave

Najprej bom na kratko predstavila nekaj demografskih podatkov o spolu, starosti in stopnji izobrazbe sodelujočih. Kot sem omenila zgoraj, anketa zajema izključno ženski del populacije. Povprečna starost anketirank je 47 let. Tretjina anketiranih žensk ima magisterij, 27 % visokošolsko ali univerzitetno diplomo, 24 % višješolsko, 10 % srednješolsko in 6 % več kot magisterij.

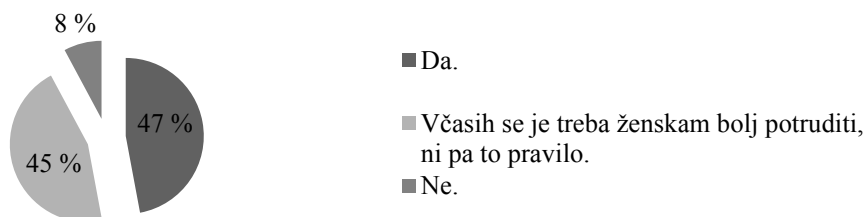
Na začetku sem želela izvedeti, ali je manjša udeležba žensk na vodstvenih položajih problem, ki bi ga bilo treba bolj pospešeno reševati. Kar 78 % anketiranih žensk je odgovorilo z da. V sklopu teh pritrdilnih odgovorov pa je 33 % mnenja, da je problem sicer treba reševati, vendar se jim kvote ne zdijo dobra rešitev, medtem ko 22 % vprašanih meni, da se problem že dobro rešuje oziroma da ga ni treba reševati. Odgovori na vprašanje potrjujejo, da velika večina žensk očitno ni zadovoljna s trenutnim stanjem na vodstvenih položajih in čeprav smo bili priča znatnemu napredku, sedanje stanje nikakor še ni zadovoljivo.

Slika 7: Ali je treba rešiti problem manjše udeležbe žensk na vodilnih položajih?



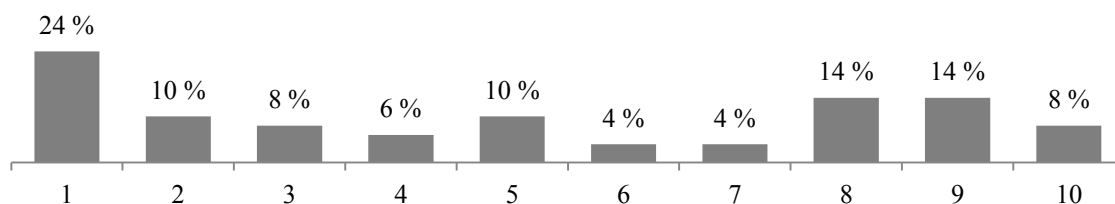
Na vprašanje, ali se je ženskam v primerjavi z moškimi kolegi treba bolj potruditi, da bi napredovale na visoka delovna mesta, je 47 % žensk odgovorilo pritrdilno. Malo manj anketiranih žensk (45 %) je prepričanih, da se morajo ženske včasih bolj potruditi kot moški, vendar to ni pravilo. 8 % žensk je mnenja, da se jim ni treba bolj potruditi. Odgovori se ujemajo z ugotovitvami iz prejšnjega poglavja, da ženske bistveno težje napredujejo po hierarhični lestvici kot moški.

Slika 8: Ali se morajo ženske za napredovanje bolj potruditi?



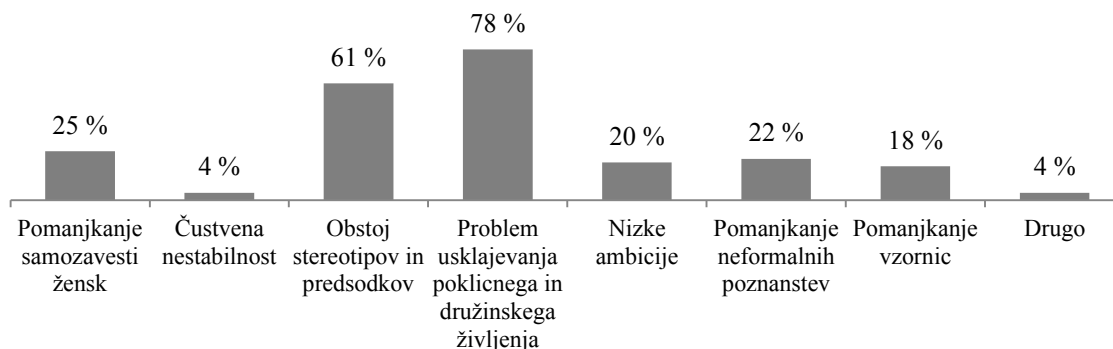
Do naslednjega vprašanja, ali bi morali v Sloveniji uvedti kvote, so se anketiranke opredelile z ocenami od 1 do 10, pri čemer 1 pomeni »popolnoma se strinjam«, 10 pa »nikakor se ne strinjam«. Povprečje vseh odgovorov znaša 5,02, vendar nam ta podatek sam po sebi nič ne pove. Pogled na posamezne odgovore kaže, da so mnenja glede kvot zelo deljena, kar me glede na številne debate, ki so bile v javnosti sprožene o tem, ne preseneča. Vsekakor je to tematika, ki močno polarizira družbo. Še največ anketiranih žensk (24 %) se popolnoma strinja z uvedbo kvot, druge so se do preostalih odgovorov lestvice opredelile s 4 do 14 %.

Slika 9: Ali bi morali v Sloveniji uvedti kvote?



Pri vprašanju o razlogih za inferiorni položaj žensk je bilo možnih več odgovorov. Največ žensk (78 %) kot vzrok navaja problem usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, 61 % pa obstoj stereotipov in predsodkov. Tudi pomanjkanje samozavesti (25 %), pomanjkanje neformalnih zvez (22 %), nizke ambicije (20 %) in pomanjkanje vzornic (18 %) so po mnenju anketirank krivi za neuravnoteženo zastopanost žensk pri odločanju. Pod »drugo« sta dve anketiranki še navedli patriarhalna družba in drugačen način delovanja.

Slika 10: Razlogi za inferiorni položaj ženk



Skoraj tri četrtine anketirank ocenjuje, da so ženske enako dobre vodje kot moški. Več kot petina (22 %) meni, da so ženske celo boljše vodje kot moški. Ker so bile v raziskavo vključene samo ženske, je pričakovati, da bi bilo razmerje odgovorov precej drugačno, če bi bili zajeti tudi moški.

Slika 11: Kakšne vodje so ženske v primerjavi z moškimi?



Anketiranke so pri vprašanju, na katerih področjih so ženske boljše od moških kolegov, najpogosteje izpostavile naslednje lastnosti: natančnost, vztrajnost, marljivost, sposobnost večopravnosti, čustvena inteligenca, širše razmišljanje, empatija, premišljenost, občutek za ljudi, strpnost, preudarnost, komunikacija, sodelovanje, praktično reševanje problemov.

In obratno – ženske bi se po mnenju anketirank od moških lahko naučile odločnosti, sproščenosti, ciljnega razmišljanja, neposrednosti, samozavesti, drznosti, prekrivanja čustev, sebičnosti, brezkompromisnosti, lobiranja, delegiranja nalog in nastopanja.

Podajam nekaj izvlečkov odgovorov: »Ženske imajo bolj izostren čut za okolico in širši pogled na posamezne dogodke v delovnem okolju. Od moških bi se lahko mogoče naučile, da je včasih za dobro in uspešno kadrovanje treba izklopiti čustva do te mere, da zadovoljimo potrebe kolektiva in ne posameznika.« »Imamo več čustvene inteligenca, boljši občutek za ljudi, znamo prepoznati potenciale, pragmatično presoditi, upoštevati več vidikov in mnenj. Moški so bolj impulzivni, bolj egocentrični, samozavestni.« »Ženski

način vodenja je pogosto bolj usmerjen v vključevanje in sodelovanje. Ženske so bolj čustveno inteligentne in manj avtokratične. Ker pa so manj samozavestne, so včasih premalo odločne in trdne.« »Ženske bolje vodijo projekte in organizirajo dejavnosti. Ni nujno, da bi morale kar koli prevzeti od moških, prej se mi zdi, da bi lahko bolj uveljavljale ženski princip vodenja, z večjo mero participatornosti, solidarnosti in povezovalnosti. Prednost moških: več samozavesti, službeni naporji jih čustveno manj obremenjujejo oziroma se znajo od njih oddaljiti.« »Težko bi enopomensko trdila, da so ženske/moški boljši v čemer koli. Menim, da gre za edinstvenost posameznika, ki ima primeren nabor kompetenc in znanj. Spol tu, po mojem mnenju, ne igra pomembnejše vloge. Oba spola sta lahko enako dobra.« »Razlik ne določa le spol, temveč sistem vrednot, kompetenc, znanj, izkušenj enega in drugega spola. Bolj ženske lastnosti so sodelovanje, vključevanje, povezovanje, empatija, čustvena inteligenca, dobro upravljanje s časom.«

Pri naslednjem vprašanju je bilo možnih več odgovorov. Kar dve tretjini žensk sta odgovorili, da ne poznata nobenega od naštetih programov za spodbujanje uravnotežene zastopanosti žensk in moških na mestih odločanja (EU Progress, Vključi.vse, EQPOWEREC). Še najbolj poznan je projekt Vključi.vse (27 %).

Slika 12: Za kateri program ste že slišali?



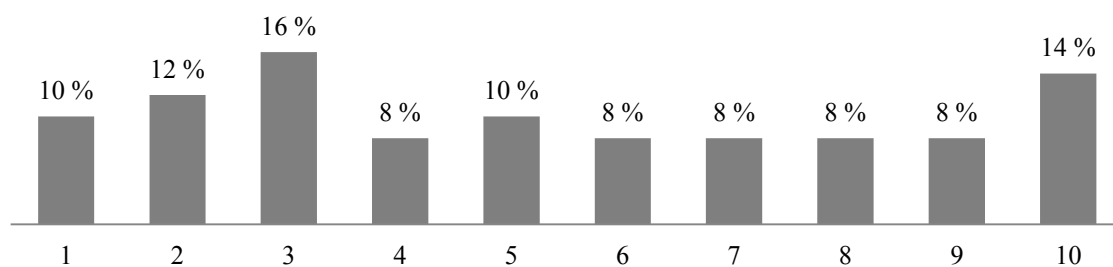
Velika večina žensk (86 %) ocenjuje, da materinstvo in skrb za gospodinjstvo lahko predstavljata oviro pri vzpenjanju po karierni lestvici, medtem ko 12 % žensk tega ne verjame. Ena ženska je pod drugo odgovorila, da to ni nujno, če si lahko finančno privošči, da kdo drug pomembno prevzame ta del.

Slika 13: Ali ženskam materinstvo in skrb za gospodinjstvo predstavljata oviro pri vzpenjanju po karierni lestvici?



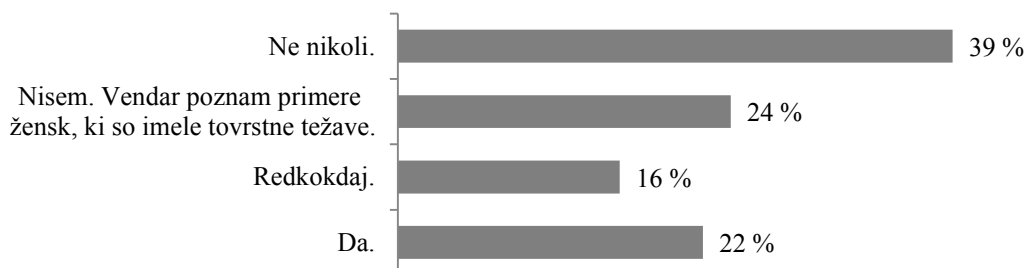
Do trditve »Družba izvaja velik pritisk, ljudje te gledajo, kot da nisi dovolj dobra mati, če nisi doma ob treh« so se anketiranke spet morale opredeliti na lestvici od 1 do 10, pri čemer 1 pomeni »popolnoma se strinjam«, 10 pa »nikakor se ne strinjam«. Povprečje vseh odgovorov znaša 5,29. Odgovori se rahlo nagibajo v smer strinjanja s trditvijo, vendar moram tudi tu zaradi boljše sporočilnosti preveriti posamezne odgovore. Mnenja so ponovno deljena, kar ponazarja Slika 14. Ženske so se do posameznih odgovorov opredelile z 8 do 16 %.

Slika 14: Koliko se strinjate z naslednjo trditvijo: »Družba izvaja velik pritisk, ljudje te gledajo, kot da nisi dovolj dobra mati, če nisi doma ob treh.«



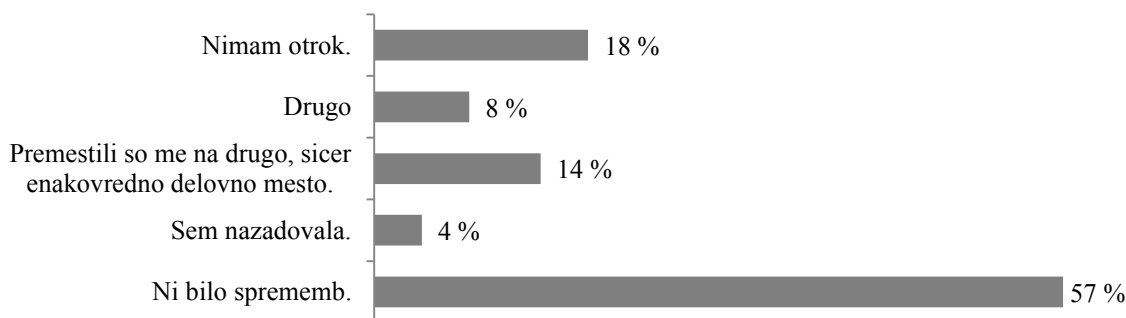
Žensk, ki pravijo, da se še nikoli niso čutile zapostavljene zaradi spola, je 39 %. Skoraj četrtina teh izkušenj še ni imela, vendar poznajo tovrstne težave žensk iz druge roke. Večkrat zapostavljenih je že bilo 22 % anketiranih žensk, 16 % pa redkokdaj. Odgovori kažejo, da je precej žensk imelo negativne izkušnje na tem področju, torej gre za spolno diskriminacijo, ki je ravno tako kot vse druge oblike diskriminacije nedopustna.

Slika 15: A ste kdaj imeli občutek, da ste bili v službi zapostavljeni zaradi spola?



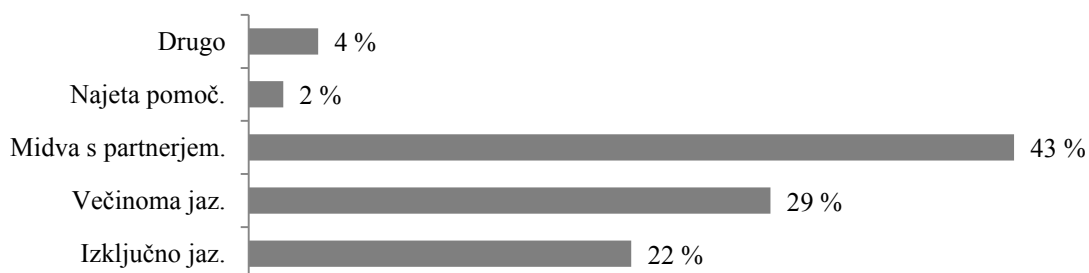
Več kot polovica žensk (57 %) poroča, da rojstvo otroka ni imelo vpliva na njihovo kariero, medtem ko je bilo 14 % po vrnitvi s porodniškega dopusta premeščenih na drugo, sicer enakovredno delovno mesto. 2 od 51 žensk pravita, da sta nazadovali, kar je žalostno. Morda se % zdi zanemarljiv, vendar bi morala za take prakse delodajalcev veljati stroga kazen.

Slika 16: Kako je rojstvo otrok vplivalo na vašo kariero?



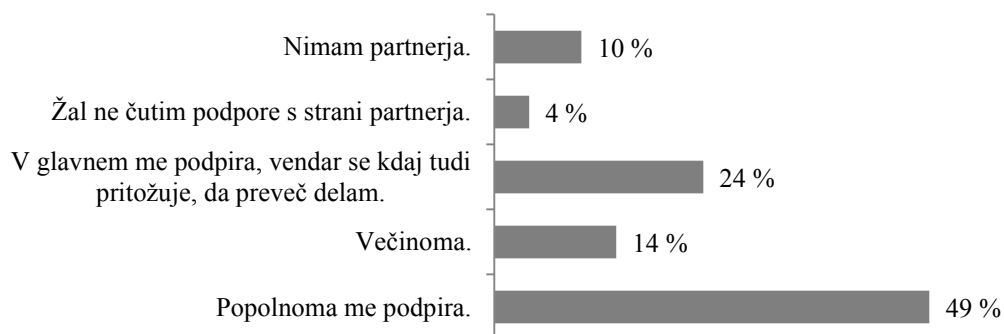
Na vprašanje, kdo doma skrbi za gospodinjstvo, je skupno več kot polovica anketiranih žensk odgovorilo z »večinoma jaz« (29 %) ali celo »izključno jaz« (22 %). Gospodinjska opravila si 43 % vprašanih žensk enakomerno porazdeli s partnerjem. Ena ženska od 51 ima najeto pomoč. Pod »drugo« je ena anketiranka napisala, da si gospodinjska dela deli z otroki, ena pa živi v enoosebnem gospodinjstvu.

Slika 17: Kdo je pri vas doma zadolžen za gospodinjska opravila?



Skupno 63 % je odgovorilo, da jih partner popolnoma oziroma večinoma podpira. Skoraj četrtina anketirank (24 %) sporoča, da jih partner sicer večinoma podpira, se pa vendar tudi kdaj pritožuje, da preveč delajo. Samo 2 od 51 žensk nimata partnerjeve podpore.

Slika 18: Ali vas partner podpira?



Lahko rečem, da se pridobljeni rezultati iz prakse v veliki večini ujemajo z ugotovitvami iz teoretičnega dela.

Še najbolj me je presenetilo dejstvo, da večina žensk še ni slišala za nobenega od zgoraj naštetih programov za spodbujanje uravnotežene zastopanosti žensk in moških na mestih odločanja. Zanimivo bi bilo izvedeti, kako so v drugih državah članicah seznanjeni z različnimi projekti za krepitev položaja v procesih odločanja. Žal s primerljivimi podatki ne razpolagamo, vendar na podlagi odgovorov sklepam, da so v Sloveniji ljudi premalo ozaveščeni o tovrstnih projektih. Menim, da bi morali povečati pretok informacij, kajti ozaveščanje je pomembno orodje za doseganje družbenih sprememb in preseganje spolnih stereotipov (ReNPEMZM. 2005).

Raziskava je potrdila, da so domača opravila še vedno neenakomerno porazdeljena med spoloma in da smo očitno še vedno preveč obremenjene s patriarhalno tradicijo. Nekoč je veljalo za normalno, da ženska ostane doma in skrbi za dom in otroke. Danes pa stopnja zaposlenosti žensk stalno narašča, zato bi lahko pričakovali, da se bo delež časa, ki ga porabimo za neplačano delo, bolj pravično razdelil med moške in ženske.

Kot glavna razloga za podrejen položaj žensk na mestih odločanja je velika večina anketiranih žensk navedla problem usklajevanja poklicnega in družinskega življenja ter obstoj stereotipov in predsodkov. Žal na tem področju nimamo na voljo zakonodajnih ali podobnih ukrepov, ki bi hitro privedli do zelenih učinkov. Potrebna je sprememba miselnosti, pot do tega pa je lahko še dolga.

2.4 Omejitve raziskave ter priporočila za nadaljnje raziskovanje

Kot eno izmed omejitev raziskave bi navedla, da je bil vključen le ženski del populacije. Naslednjič bi to spremenila, ker bi bilo zanimivo izvedeti, kaj si o določenih vprašanjih mislijo moški. Menim, da bi bil vsaj pri nekaterih vprašanjih rezultat precej drugačen.

Omejitev je tudi neprimerljivost z drugimi državami, kajti anketo sem poslala le ženskam v Sloveniji. Anketo bi bilo v tujini teže izvesti, vendar bi bilo zanimivo ugotavljati, kako razmišljajo ženske v drugih državah.

Naslednjič bi se odločila za intervju namesto za anketni vprašalnik, ker je bolj osebni in pristen. Poleg tega pri intervjuju obstaja možnost pridobivanja bistveno bolj izčrpnih informacij. Tudi verjetnost, da bom izvedela nekaj novega je večja kot pri anketi, kjer večinoma že vnaprej ponujam možne odgovore. Pri spletnem anketnem vprašalniku sem pri postavljanju vprašanj bolj omejena, manjka mi dialog. Pri tovrstni metodi pogrešam tudi možnost postavljanja dodatnih vprašanj. Pogosto bi me namreč zanimalo, zakaj je neka oseba odgovorila tako, kot je. Intervju je po mojem mnenju boljši tudi zato, ker bi

lahko morebitne nejasnosti takoj odpravila.

SKLEP

V Sloveniji in EU se stanje glede enakosti spolov na mestih odločanja sicer izboljšuje, a v praksi še vedno prihaja do diskriminacije.

V 1. poglavju sem predstavila položaj žensk v številkah in prišla do naslednjih glavnih ugotovitev: Ženske v EU-28 so bolj izobražene kot moški. Stopnja delovne aktivnosti žensk se sicer iz leta v leto povečuje, vendar še vedno močno zaostaja za stopnjo delovne aktivnosti moških. Ženske so bolj pogosto zaposlene za skrajšan delovni čas in so slabše plačane od moških.

Razmere za ženske se sicer razvijajo v pozitivno smer, vendar je napredek počasen. Takšno sliko potrjujejo tudi statistični podatki za gospodarstvo, finance in politiko, kjer so vodilni položaji namenjeni predvsem moškim.

Razlogov za podrejen položaj žensk je veliko. Lahko jih začnemo iskati v zgodovini, kajti ženske so od nekdaj veljale za inferiorna bitja. Kot dva glavna vzroka za neenakost spolov bi izpostavila težave pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, ki ženskam predstavlja bistveno večji problem kot moškim, in spolne stereotipe, ki so posebno trdovratni, kajti gre za področje, na katerega ne moremo posegati z zakonodajnimi ukrepi. Potrebna je sprememba v miselnosti, kar pa je veliko teže doseči.

V nadaljevanju poglavja sem odgovorila na vprašanje, zakaj potrebujemo ženske v procesih odločanja. Več žensk na najvišjih položajih je ključnega pomena za gospodarsko rast, zato moramo sposobnosti in spretnosti žensk bolje izkoristiti. Podjetja potrebujejo odličen vodilni kader in najbolj nadarjene za obvladovanje demografskih izzivov, zato izključenost žensk iz gospodarskega odločanja pomeni izgubo velikega potenciala.

Kot rezultat kontinuiranih in sistematičnih prizadevanj na ravni EU so bili uvedeni novi pravni instrumenti, prostovoljni ukrepi, strategije in metode za doseganje dejanske enakosti žensk in moških, ki sem jih predstavila na koncu 1. poglavja. Med naštete ukrepe spadajo tudi različna prizadevanja za usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, kar ženskam predstavlja eno od glavnih ovir pri napredovanju.

Raziskava je pokazala, da je položaj žensk na vodilnih mestih daleč od enakopravnega. In da je pot do resnične enakopravnosti še dolga in polna ovir. Ženske in moški naj bi imeli enake možnosti in enake priložnosti za napredovanje na najvišje vodstvene položaje (Evropska komisija, 2012a). Dejstvo pa je, da kljub napredku navzočnost žensk na določenih položajih niti približno ni samoumevna.

LITERATURA IN VIRI

1. Cigale, M. (1992). *O ženskem delu: Ko odgrneš sedem tančic*. Ljubljana: Društvo iniciativa.
2. Državna volilna komisija. (2014). *Predčasne volitve v Državni zbor 2014*. Najdeno 12. junija 2016 na spletnem naslovu http://volitve.gov.si/dz2014/rezultati/izvoljeni_kandid_po_strankah.html
3. Eurostat. (2006). *Das Leben der Frauen und Männer in der EU25 aus Sicht der Statistik*. Najdeno 13. avgusta 2016 na spletnem naslovu <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/5232974/3-06032006-BP1-DE.PDF/524dbfcf-7bfa-45a5-ab60-829398377c91>
4. Eurostat. (2016a). *Tertiary educational attainment by sex, age group 30–34*. Najdeno 17. avgusta 2016 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020_41&plugin=1
5. Eurostat. (2016b). *Employment and activity by sex and age – annual data, 2016*. Najdeno 11. avgusta 2016 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/LFSI_EMP_A
6. Eurostat. (2016c). *Teilzeitbeschäftigung als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung, nach Geschlecht und Alter (%)*. Najdeno 18. avgusta 2016 na spletnem naslovu http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppga&lang=de
7. Eurostat. (2016d). *Glossary: Gender pay gap (GPG)*. Najdeno 11. junija 2016 na spletnem naslovu [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Gender_pay_gap_\(GPG\)](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Gender_pay_gap_(GPG))
8. Eurostat. (2016e). *Gender pay gap in unadjusted form*. Najdeno 11. avgusta 2016 na spletnem naslovu <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc340&plugin=1>
9. Evropska komisija. (2010, 21. september). *Strategija za enakost žensk in moških 2010–2015*. Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij. Bruselj: Evropska komisija.
10. Evropska komisija. (2012a, 14. november). *Uravnotežena zastopanost spolov v vodstvih podjetij: prispevek k pametni, trajnostni in vključujoči rasti*. Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij. Bruselj: Evropska komisija.
11. Evropska komisija. (2012b). *Frauen in wirtschaftlichen Entscheidungspositionen in der EU: Fortschrittsbericht*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.
12. Evropska komisija. (2012c). *Sporočilo za medije*. Najdeno 19. junija 2016 na spletnem naslovu http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1205_sl.htm
13. Evropska komisija. (2013). *Sporočilo za medije*. Najdeno 16. junija 2016 na spletnem naslovu http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-943_sl.htm
14. Evropska komisija. (2016a). *Mitglieder des Aufsichtsrats oder Verwaltungsrats*. Najdeno 10. avgusta 2016 na spletnem naslovu <http://ec.europa.eu/justice/gender->

- equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_de.htm
15. Evropska komisija. (2016b). *Europäische Finanz- und Finanzierungsinstitutionen*. Najdeno 10. avgusta 2016 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/financial-institutions/index_de.htm
 16. Evropska komisija. (2016c). *Zentralbanken*. Najdeno 22. avgusta 2016 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/central-banks/index_de.htm
 17. Evropska komisija. (2016d). *Europäisches Parlament*. Najdeno 23. avgusta 2016 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/politics/eu-parliament/index_de.htm
 18. Evropska komisija. (2016e). *Nationale Parlamente*. Najdeno 23. avgusta 2016 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/politics/national-parliaments/index_de.htm
 19. Evropska komisija. (2016f). *Nationale Regierungen*. Najdeno 23. avgusta 2016 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/politics/national-governments/index_de.htm
 20. Evropska komisija. (2016g). *Politik auf der lokalen Ebene*. Najdeno 23. avgusta 2016 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/politics/municipal-councils/index_de.htm
 21. Evropski parlament. (2010). *Osnutek poročila o vidikih enakosti spolov pri gospodarskem nazadovanju in finančni krizi*. Najdeno 6. oktobra 2012 na http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/femm/pr/806/806001/806001sl.pdf
 22. Evropski parlament. (2016). *Results of the 2014 European elections*. Najdeno 23. avgusta 2016 na spletnem naslovu <http://www.europarl.europa.eu/elections2014-results/en/gender-balance.html>
 23. Hazl, V. (2002). *Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne?: analiza položaja žensk na trgu delovne sile v Sloveniji*. Ljubljana: Pospeševalni center za malo gospodarstvo.
 24. Kanjuo Mrčela, A. (1996). *Ženske v menedžmentu*. Ljubljana: Enotnost.
 25. Kanjuo Mrčela, A., & Černigoj Sadar, N. (2011). Social Policies Related to Parenthood and Capabilities of Slovenian Parents. Najdeno 18. avgusta 2016 na spletnem naslovu http://eqpowerec.si/Soc%20Pol-2011-Kanjuo%20Mr_ela-199-231.pdf
 26. Komisija Evropskih skupnosti. (2006, 22 februar). *O enakosti med ženskami in moškimi – 2006*. Poročilo Komisije Svetu, Evropskemu parlamentu, Ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij. Bruselj: Komisija Evropskih skupnosti.
 27. Komisija Evropskih skupnosti. (2009, 27. februar). *Enakost žensk in moških – 2009*. Poročilo Komisije Svetu, Evropskemu parlamentu, Ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij. Bruselj: Komisija Evropskih skupnosti.

28. Kozmik, V., & Salecl, T. (1999). *Zakoni o enakih možnostih: primerjalna analiza*. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko.
29. Linehan, M. (2001). *Uspešne ženske: managerke velikih mednarodnih podjetij*. Ljubljana: GV založba.
30. Lobodzinska, B. (1995). *Family, women and employment in central-eastern Europe*. London: Greenwood Press.
31. Majerhold, K. (2006). Kratka filozofska zgodovina spolne razlike. *Časopis za kritiko znanosti, domišljijo in novo antropologijo*, 34(224), 130–142.
32. McKinsey & Company. (2007). Women Matter: Gender diversity a corporate performance driver. Najdeno 22. julija 2016 na spletnem naslovu <http://www.raeng.org.uk/publications/other/women-matter-oct-2007>
33. Merkač, M. (2001). *Osnove managementa zaposlenih*. Koper: Visoka šola za management.
34. Noon, M., & Blyton, P. (2002). *The Realities of Work* (2nd ed.). New York: Palgrave.
35. Pleš, T. S., Nahtigal, K., & Murko Pleš, A. (2013). *Ženske v politiki v Sloveniji – Analiza stanja*. Ljubljana: Inštitut za družbeno kreativnost.
36. Pogodba o delovanju Evropske unije. *Uradni list EU* C 326/2001.
37. Postružnik, N. C., Brank, B., Brečko, D., Pervanje, M., Podržaj, M., Šmuc, S., & Špiler Božič, K. (2015). *Model 6 Vključi.vse*. Ljubljana: Združenje Manager.
38. Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2005–2013. *Uradni list RS* št. 100/2005.
39. Svetin, I., & Osvald, T. (2016). Aktivno in neaktivno prebivalstvo, Slovenija. Najdeno 11. avgusta 2016 na spletnem naslovu <http://www.stat.si/statweb/Common/PrikaziDokument.ashx?IdDatoteke=7788>
40. Šatej, B. (1999). Slovenska ženska 1900–1918. *Kronika*, 47(1/2), 89–114.
41. *The importance of sex*. (2006, 12. april). V *The Economist*. Najdeno 17. avgusta 2016 na spletnem naslovu <http://www.economist.com/node/6800723>
42. Vatovec, T. (2009, 2. februar). Bi ženske rešile svet pred finančno krizo? Najdeno 17. avgusta 2016 na spletnem naslovu <http://www.rtv slo.si/svet/bi-zenske-resile-svet-pred-financno-krizo/96722>

PRILOGE

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Seznam kratic.....	1
Priloga 2: Stopnja delovne aktivnosti žensk in moških, starih od 15 do 64 let v EU-28 za leto 2015.....	2
Priloga 3: Razlika v bruto plači žensk in moških v državah EU-28 v %, po letih 2007-2014.....	3
Priloga 4: Poraba časa žensk in moških med 20. in 74. letom – v urah in minutah dnevno leta 2006.....	4
Priloga 5: Delež žensk in moških med guvernerji in namestniki/viceguvernerji centralnih bank v EU-28 v %, leto 2015.....	5
Priloga 6: Poslanke in poslanci Evropskega parlamenta v državah EU-28, leto 2016.....	6
Priloga 7: Poslanke in poslanci nacionalnih parlamentov v državah EU28, leto 2016.....	7
Priloga 8: Ženske in moški v nacionalnih vladah v državah EU-28, leto 2016.....	8
Priloga 9: Župani in županje ter člani občinskih svetov po spolu v državah EU-28, leto 2016.....	9
Priloga 10: Anketni vprašalnik.....	10

PRILOGA 1: Seznam kratic

BE	Belgija
BG	Bolgarija
CZ	Češka
DK	Danska
DE	Nemčija
EE	Estonija
IE	Irska
EL	Grčija
ES	Španija
FR	Francija
HR	Hrvaška
IT	Italija
CY	Ciper
LV	Latvija
LT	Litva
LU	Luksemburg
HU	Madžarska
MT	Malta
NL	Nizozemska
AT	Avstrija
PL	Poljska
PT	Portugalska
RO	Romunija
SI	Slovenija
SK	Slovaška
FI	Finska
SE	Švedska
UK	Združeno kraljestvo

PRILOGA 2: Stopnja delovne aktivnosti žensk in moških, starih od 15 do 64 let, v EU-28 za leto 2015

Tabela 1: Stopnja delovne aktivnosti žensk in moških, starih od 15 do 64 let v EU-28 za leto 2015 (v %)

	Skupno	Moški	Ženske
EU-28	65,6	70,9	60,4
Belgija	61,8	65,5	58,0
Bolgarija	62,9	65,9	59,8
Češka	70,2	77,9	62,4
Danska	73,5	76,6	70,4
Nemčija	74,0	78,0	69,9
Estonija	71,9	75,3	68,5
Irska	63,3	68,7	57,9
Grčija	50,8	59,3	42,5
Španija	57,8	62,9	52,7
Francija	63,8	67,1	60,6
Hrvaška	55,8	60,1	51,5
Italija	56,3	65,5	47,2
Ciper	62,7	66,7	59,0
Latvija	68,1	69,9	66,4
Litva	67,2	68,0	66,5
Luksemburg	66,1	71,3	60,8
Madžarska	63,9	70,3	57,8
Malta	63,9	76,2	51,0
Nizozemska	74,1	79,0	69,2
Avstrija	71,1	75,1	67,1
Poljska	62,9	69,2	56,6
Portugalska	63,9	66,9	61,1
Romunija	61,4	69,5	53,2
Slovenija	65,2	69,2	61,0
Slovaška	62,7	69,5	55,9
Finska	68,5	69,3	67,7
Švedska	75,5	77,0	74,0
Združeno kraljestvo	72,7	77,6	68,0

Vir: Eurostat, Employment and activity by sex and age – annual data, 2016b.

PRILOGA 3: Razlika v bruto plači žensk in moških v državah EU-28 v % v letih 2007–2014

Tabela 2: Razlika v bruto plači žensk in moških v državah EU-28 v % v letih 2007–2014

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
EU 28	:	:	:	16,1	16,5	16,6	16,4	16,1
Belgija	10,1	10,2	10,1	10,2	10,2	10,0	10,0	9,9
Bolgarija	12,1	12,3	13,3	13,0	13,0	14,7	13,5	13,4
Češka	23,6	26,2	25,9	21,6	22,6	22,2	22,1	22,1
Danska	17,7	17,1	16,8	15,9	16,3	16,8	16,4	15,8
Nemčija	22,8	22,8	22,6	22,3	22,2	22,4	21,6	21,6
Estonija	30,9	27,6	26,6	27,7	27,3	30,0	29,9	28,3
Irska	17,3	12,6	12,6	13,9	11,7	14,4	:	:
Grčija	21,5	22,0	:	15,0	:	:	:	:
Španija	18,1	16,1	16,7	16,2	17,9	19,3	18,8	18,8
Francija	17,3	16,9	15,2	15,6	15,6	15,4	15,3	15,3
Hrvaška	:	:	:	5,7	3,4	2,9	9,0	10,4
Italija	5,1	4,9	5,5	5,3	5,8	6,7	7,3	6,5
Ciper	22,0	19,5	17,8	16,8	16,4	16,2	15,8	15,4
Latvija	13,6	11,8	13,1	15,5	13,6	13,8	14,4	15,2
Litva	22,6	21,6	15,3	14,6	11,9	12,6	13,3	14,8
Luksemburg	10,2	9,7	9,2	8,7	8,7	8,6	8,6	8,6
Madžarska	16,3	17,5	17,1	17,6	18,0	20,1	18,4	15,1
Malta	7,8	9,2	7,7	7,2	6,2	6,5	5,1	4,5
Nizozemska	19,3	18,9	18,5	17,8	18,6	17,6	16,6	16,2
Avstrija	25,5	25,1	24,3	24,0	23,7	23,4	23,0	22,9
Poljska	14,9	11,4	8,0	4,5	5,5	6,4	7,1	7,7
Portugalska	8,5	9,2	10,0	12,8	12,8	14,8	13,0	14,5
Romunija	12,5	8,5	7,4	8,8	11,0	9,7	9,1	10,1
Slovenija	5,0	4,1	-0,9	0,9	2,3	2,5	3,2	2,9
Slovaška	23,6	20,9	21,9	19,6	20,5	21,5	19,8	21,1
Finska	20,2	20,5	20,8	20,3	19,6	19,4	18,7	18,0
Švedska	17,8	16,9	15,7	15,4	15,8	15,9	15,2	14,6
Združeno kraljestvo	20,8	21,4	20,6	19,5	20,1	19,1	19,7	18,3

Vir: Eurostat, Gender pay gap in unadjusted form, 2016e.

PRILOGA 4: Poraba časa žensk in moških med 20. in 74. letom – v urah in minutah dnevno leta 2006

Tabela 3: Poraba časa žensk in moških med 20. in 74. letom – v urah in minutah dnevno leta 2006

	Plačano delo / Izobraževanje		Gospodinjstvo		Delo skupaj		Prehranjevanje in osebna nega		Prosti čas	
	Ženske	Moški	Ženske	Moški	Ženske	Moški	Ženske	Moški	Ženske	Moški
Belgija	2:07	3:30	4:32	2:38	6:39	6:08	2:43	2:40	4:50	5:22
Nemčija	2:05	3:35	4:11	2:21	6:16	5:56	2:43	2:33	5:24	5:52
Estonija	2:33	3:40	5:02	2:48	7:35	6:28	2:08	2:15	4:36	5:28
Španija	2:26	4:39	4:55	1:37	7:21	6:16	2:33	2:35	4:29	5:17
Francija	2:31	4:03	4:30	2:22	7:01	6:25	3:02	3:01	4:08	4:46
Italija	2:06	4:26	5:20	1:35	7:26	6:01	2:53	2:59	4:08	5:08
Latvija	3:41	5:09	3:56	1:50	7:37	6:59	2:10	2:10	4:09	4:48
Litva	3:41	4:55	4:29	2:09	8:10	7:04	2:22	2:25	3:49	4:50
Madžarska	2:32	3:46	4:58	2:40	7:30	6:26	2:19	2:31	4:38	5:29
Poljska	2:29	4:15	4:45	2:22	7:14	6:37	2:29	2:23	4:36	5:25
Slovenija	2:59	4:07	4:58	2:40	7:57	6:47	2:08	2:13	4:29	5:34
Finska	2:49	4:01	3:56	2:16	6:45	6:17	2:06	2:01	5:30	6:08
Švedska	3:12	4:25	3:42	2:29	6:54	6:54	2:28	2:11	5:04	5:24
Združeno kraljestvo	2:33	4:18	4:15	2:18	6:48	6:36	2:16	2:04	5:04	5:32
Norveška	2:53	4:16	3:47	2:22	6:40	6:38	2:08	2:02	5:51	6:03

Vir: Eurostat, Das Leben der Frauen und Männer in der EU25 aus Sicht der Statistik, 2006.

PRILOGA 5: Delež žensk in moških med guvernerji in namestniki/viceguvernerji centralnih bank v EU-28 v %, leto 2015

Tabela 4: Delež žensk in moških med guvernerji in namestniki/viceguvernerji centralnih bank v EU-28 v %, leto 2015

	Guvernerji	Namestniki/Viceguvernerji	
	Ž/M	Ženske (%)	Moški (%)
EU-28	1Ž 27M	20	80
Belgija	M	0	100
Bolgarija	M	0	100
Češka	M	0	100
Danska	M	0	100
Nemčija	M	100	0
Estonija	M	0	100
Irska	M	0	100
Grčija	M	0	100
Španija	M	0	100
Francija	M	50	50
Hrvaška	M	0	100
Italija	M	:	:
Ciper	Ž	:	:
Latvija	M	100	0
Litva	M	50	50
Luksemburg	M	0	100
Madžarska	M	0	100
Malta	M	0	100
Nizozemska	M	:	:
Avstrija	M	0	100
Poljska	M	50	50
Portugalska	M	0	100
Romunija	M	0	100
Slovenija	M	50	50
Slovaška	M	0	100
Finska	M	0	100
Švedska	M	40	60
Združeno kraljestvo	M	25	75

Vir: Evropska komisija, Zentralbanken, 2016c.

PRILOGA 6: Poslanke in poslanci Evropskega parlamenta v državah EU-28, leto 2016

Tabela 5: Poslanke in poslanci Evropskega parlamenta v državah EU-28, leto 2016

	Ženske (število)	Moški (število)	Ženske (%)	Moški (%)
EU-28	278	472	37	63
Belgija	7	14	33	67
Bolgarija	5	12	29	71
Češka	5	16	24	76
Danska	4	9	31	69
Nemčija	35	61	36	64
Estonija	3	3	50	50
Irska	6	5	55	45
Grčija	5	16	24	76
Španija	25	29	46	54
Francija	31	43	42	58
Hrvaška	5	6	45	55
Italija	28	45	38	62
Ciper	1	5	17	83
Latvija	4	4	50	50
Litva	1	10	9	91
Luksemburg	2	4	33	67
Madžarska	4	17	19	81
Malta	4	2	67	33
Nizozemska	11	15	42	58
Avstrija	9	9	50	50
Poljska	12	38	24	76
Portugalska	7	14	33	67
Romunija	9	23	28	72
Slovenija	3	5	38	62
Slovaška	4	9	31	69
Finska	8	5	62	38
Švedska	10	10	50	50
Združeno kraljestvo	30	43	41	59

Vir: Evropska komisija, Europäisches Parlament, 2016d.

PRILOGA 7: Poslanke in poslanci nacionalnih parlamentov v državah EU-28, leto 2016

Tabela 6: Poslanke in poslanci nacionalnih parlamentov v državah EU-28, leto 2016

	Predsednik Ž/M	Ženske (število)	Moški (število)	Ženske (%)	Moški (%)
EU-28	8Ž 20M	2.043	5.091	29	71
Belgija	M	57	92	38	62
Bolgarija	Ž	46	193	19	81
Češka	M	41	159	21	79
Danska	Ž	66	113	37	63
Nemčija	M	232	398	37	63
Estonija	M	27	74	27	73
Irska	M	35	123	22	78
Grčija	M	56	244	19	81
Španija	M	138	212	39	61
Francija	M	148	426	26	74
Hrvaška	M	31	120	21	79
Italija	Ž	196	434	31	69
Ciper	M	7	49	13	87
Latvija	Ž	16	84	16	84
Litva	Ž	34	107	24	76
Luksemburg	M	17	43	28	72
Madžarska	M	20	188	10	90
Malta	M	9	60	13	87
Nizozemska	Ž	57	93	38	62
Avstrija	Ž	55	128	30	70
Poljska	M	129	331	28	72
Portugalska	M	78	152	34	66
Romunija	M	53	325	14	86
Slovenija	M	31	59	34	66
Slovaška	M	30	120	20	80
Finska	Ž	83	117	42	58
Švedska	M	159	190	46	54
Združeno kraljestvo	M	192	457	30	70

Vir: Evropska komisija, Nationale Parlamente, 2016e.

PRILOGA 8: Ženske in moški v nacionalnih vladah v državah EU-28, leto 2016

Tabela 7: Ženske in moški v nacionalnih vladah v državah EU-28, leto 2016

			Ministri			
	Predsednik	Predsednik vlade	Ženske (število)	Moški (število)	Ženske (%)	Moški (%)
EU-28	3Ž / 18M	2Ž / 26M	129	355	27	73
Belgija	-	M	3	11	21	79
Bolgarija	M	M	8	11	42	58
Češka	M	M	3	14	18	82
Danska	-	M	5	12	29	71
Nemčija	M	Ž	6	10	38	62
Estonija	M	M	2	13	13	87
Irska	M	M	4	11	27	73
Grčija	M	M	0	18	0	100
Španija	-	M	4	9	31	69
Francija	M	M	19	20	49	51
Hrvaška	Ž	M	3	20	13	87
Italija	M	M	5	11	31	69
Ciper	M	M	1	11	8	92
Latvija	M	M	2	12	14	86
Litva	Ž	M	3	12	20	80
Luksemburg	-	M	3	12	20	80
Madžarska	M	M	0	11	0	100
Malta	Ž	M	1	14	7	93
Nizozemska	-	M	5	8	38	62
Avstrija	M	M	3	11	21	79
Poljska	M	Ž	6	18	25	75
Portugalska	M	M	4	14	22	78
Romunija	M	M	6	15	29	71
Slovenija	M	M	7	9	44	56
Slovaška	M	M	2	13	13	87
Finska	M	M	5	9	36	64
Švedska	-	M	12	11	52	48
Združeno kraljestvo	-	M	7	15	32	68

Vir: Evropska komisija, Nationale Regierungen, 2016f.

PRILOGA 9: Župani in županje ter člani občinskih svetov po spolu v državah EU-28, leto 2016

Tabela 8: Župani in županje ter člani občinskih svetov po spolu v državah EU-28, leto 2016

	Župani/Županje				Člani			
	Ženske (število)	Moški (število)	Ženske (%)	Moški (%)	Ženske (število)	Moški (število)	Ženske (%)	Moški (%)
EU-28	10.765	60.698	15	85	332.444	609.518	35	65
Belgija	75	514	13	87	4.656	8.416	36	64
Bolgarija	29	235	11	89	1.326	3.855	26	74
Češka	1	23	4	96	16.852	45.285	27	73
Danska	12	86	12	88	727	1.715	30	70
Nemčija	42	360	10	90	6.326	17.952	26	74
Estonija	27	171	14	86	917	2.034	31	69
Irska	6	25	19	81	194	755	20	80
Grčija	14	311	4	96	1.708	7.983	18	82
Španija	1.354	6.724	17	83	20.668	38.468	35	65
Francija	5.880	30.876	16	84	211.284	312.996	40	60
Hrvaška	39	516	7	93	1.798	7.298	20	80
Italija	1.048	6.746	13	87	23.601	64.145	27	73
Ciper	0	39	0	100	84	388	18	82
Latvija	29	90	24	76	502	1.116	31	69
Litva	3	54	5	95	363	1.110	25	75
Luksemburg	11	95	10	90	249	872	22	78
Madžarska	637	2.526	20	80	5.077	11.764	30	70
Malta	10	58	15	85	101	359	22	78
Nizozemska	71	269	21	79	2.445	6.730	27	73
Avstrija	141	2.213	6	94	:	:	:	:
Poljska	266	2.209	11	89	10.942	29.017	27	73
Portugalska	24	284	8	92	549	1.537	26	74
Romunija	136	3.050	4	96	:	:	:	:
Slovenija	16	196	8	92	1.069	2.296	32	68
Slovaška	678	2.233	23	77	5.376	15.454	26	74
Finska	53	267	17	83	3.503	6.171	36	64
Švedska	108	183	37	63	5.582	7.181	44	56
Združeno kraljestvo	55	345	14	86	6.545	14.621	31	69

Vir: Evropska komisija, Politik auf der lokalen Ebene, 2016g.

PRILOGA 10: Anketni vprašalnik

ANKETNI VPRAŠALNIK

1. Ženske v primerjavi z moškimi še vedno predstavljajo manjšino na vodstvenih položajih, kljub približno enaki udeležnosti na trgu dela in povprečno višji izobrazbi. Ali je po vaši oceni manjša udeležba žensk na vodstvenih položajih problem, ki bi ga bilo treba bolj pospešeno reševati?

- Vsekakor.
- Da, vendar ne s pomočjo kvot.
- Menim, da se omenjen problem kar dobro rešuje.
- Ne, ni potrebno.
- Drugo

2. Ali menite, da se je ženskam v primerjavi z moškimi kolegi potrebno bolje potruditi, da bi napredovale na visoke delovne položaje?

- Da.
- Včasih se je treba ženskam bolj potruditi, ni pa to pravilo.
- Ne.
- Drugo

3. Nekatero evropske države, kot so na primer Nizozemska, Italija in Francija, so že uvedle pravne ukrepe, da bi zagotovile uravnoteženost spolov na najvišjih vodilnih mestih v gospodarskih družbah. Ali bi morali tudi v Sloveniji uvesti kvote, sicer pod pogojem, da se upošteva usposobljenost in se prednost enemu izmed spolov ne daje samodejno?

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Popolnoma se strinjam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nikakor se ne strinjam

4. Kateri so po vašem mnenju razlogi, da so ženske na visokih in predvsem najvišjih delovnih mestih še vedno v inferiornem položaju? (Možnih je več odgovorov)

- Pomanjkanje samozavesti žensk.
- Čustvena nestabilnost.
- Obstoje stereotipov in predsodkov.
- Problem usklajevanja poklicnega in družinskega življenja.
- Nizke ambicije.
- Pomanjkanje neformalnih poznanstev.
- Pomanjkanje vzornic.

- Drugo.

5. Kakšne vodje so po vašem mnenju ženske v primerjavi z moškimi?

- Enako dobre kot moški.
- Boljše kot moški.
- Slabše kot moški.
- Drugo

6. Na katerih področjih pa so ženske po vašem mnenju boljše od moških kolegov? In obratno - kaj bi se ženske lahko naučile od moških?

7. Za kateri program za spodbujanje uravnotežene zastopanosti žensk in moških na najvišjih položajih ste že slišali? (Možnih je več odgovorov)

- EU Progress
- Vključi.vse
- EQPOWEREC
- Za nobenega še nisem slišala.

8. Ali menite, da ženskam materinstvo in skrb za gospodinjstvo lahko predstavljata oviro pri vzpenjanju po karierni lestvici?

- Da.
- Bolj da.
- Bolj ne.
- Ne.
- Drugo

9. Ali se strinjate s trditvijo »Družba izvaja velik pritisk, ljudje te gledajo, kot da nisi dovolj dobra mati, če nisi doma ob treh«?

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Popolnoma se strinjam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nikakor se ne strinjam

10. Ali ste kdaj imeli občutek, da ste bili v službi zapostavljeni prav zaradi tega, ker ste ženska?

- Da.
- Redkokdaj.
- Nisem. Vendar poznam primere žensk, ki so imele tovrstne težave.
- Ne nikoli.
- Drugo

11. Kako je rojstvo otrok vplivalo na vašo kariero?

- Ni bilo sprememb.
- Nazadovala sem.
- Premestili so me na drugo, sicer enakovredno delovno mesto.
- Drugo
- Nimam otrok.

12. Kdo pri vas doma skrbi za gospodinjstvo?

- Izključno jaz.
- Večinoma jaz.
- Oba s partnerjem.
- Najeta pomoč.
- Drugo.

13. Kako vaš partner gleda na vaše delo? Ali vas podpira? (možnih je več odgovorov)

- Popolno me podpira.
- Večinoma.
- V glavnem me podpira, vendar se kdaj tudi pritožuje, da preveč delam.
- Žal nimam partnerjeve podpore.
- Nimam partnerja.
- Drugo.

Najlepša hvala, ker ste si vzeli čas odgovore. Želim vam lep in uspešen dan.