

REPUBLIKA SLOVENIJA
UNIVERZA V MARIBORU
EKONOMSKO - POSLOVNA FAKULTETA MARIBOR

MAGISTRSKO DELO

DISKRIMINACIJA ŽENSK NA DELOVNEM MESTU

Ime in priimek: Simona Orthaber, dipl. ekon.

Vpisna številka: 83038226

Naslov: Šentiljska 85, 2000 Maribor

Leto vpisa: 2006/07

Program: Podiplomski bolonjski magistrski študij

Študijska smer: Management organizacije in človeških virov (modul B)

Mentorica: prof. dr. Sonja Treven, redna prof.

Somentorica: doc. dr. Gabriela Leskovar Špacapan

V Mariboru, september 2009

KAZALO

1.	UVOD	3
1.1.	Opredelitev področja in opis problema	3
1.2.	Namen in cilji magistrske naloge	4
1.3.	Predpostavke, omejitve in raziskovalne metode	4
2.	DISKRIMINACIJA IN OBLIKE DISKRIMINACIJ	6
2.1.	Kaj je diskriminacija?	6
2.2.	Vrste diskriminacij	7
2.3.	Problem ugotavljanja in merjenja diskriminacije	9
2.4.	Najpogostejše diskriminirane skupine	11
2.4.1.	Etnične in rasne skupine	11
2.4.2.	Invalidi	15
2.4.3.	Starejši zaposleni	16
2.4.4.	Spolna usmerjenost	18
2.4.5.	Ženske	19
3.	DISKRIMINACIJA ŽENSK	21
3.1.	Razlike med moškimi in ženskami	21
3.2.	Kratek oris zgodovine ženskega gibanja	23
3.3.	Vera in ženske	24
3.4.	Politični sistem in ženske	27
4.	DISKRIMINACIJA ŽENSK NA TRGU DELA	29
4.1.	Diskriminacija žensk pri zaposlovanju	29
4.1.1.	Ženske - neenakovredni kandidati pri zaposlovanju	29
4.1.2.	Kariera ali družina?	30
4.2.	Diskriminacija žensk na delovnem mestu	33
4.2.1.	Diskriminacija plač – enako plačilo za enako delo	33
4.2.2.	Uveljavljanje žensk v poslovnem svetu	35
4.2.3.	Spolno nadlegovanje na delovnem mestu	36
4.2.4.	Zdravje žensk	38
4.3.	Poslovna, poklicna diskriminacija	39

4.3.1.	Poklicna spolna segregacija	39
4.3.2.	Stereotipi	41
4.3.3.	Stekleni stropovi.....	42
4.4.	Posledice diskriminacije.....	44
5.	MOŽNI NAČINI PREPREČEVANJA DISKRIMINACIJE	47
5.1.	Enake možnosti za oba spola – enakost in enaka obravnava obeh spolov	47
5.2.	Upravljanje raznolikosti kot most med organizacijo in žensko	48
5.3.	Drugi načini preprečevanja diskriminacije	49
5.4.	Pravna podlaga diskriminacijskega problema na področju RS in EU	50
5.4.1.	Ustavni in zakonski predpisi v RS.....	50
5.4.2.	Direktive na področju EU	52
6.	RAZISKAVA DISKRIMINACIJE ŽENSK NA DELOVNEM MESTU	55
6.1.	Opredelitev raziskovalnega problema	55
6.2.	Namen, cilji in omejitve raziskave	56
6.3.	Hipoteze	56
6.4.	Raziskovalna metodologija	58
6.4.1.	Metode zbiranja podatkov in vzorec	58
6.4.2.	Spremenljivke.....	59
6.4.3.	Metode obdelave podatkov.....	60
6.5.	Rezultati raziskave in preverjanje hipotez	60
6.5.1.	Značilnost vzorca	60
6.5.2.	Analiza pogostosti vprašalnika	62
6.5.3.	Preverjanje hipoteze H_1	68
6.5.4.	Preverjanje hipoteze H_2	70
6.5.5.	Preverjanje hipoteze H_3	73
6.6.	Zaključne ugotovitve raziskave.....	75
7.	SKLEP	77
7.1.	Ključne ugotovitve	77
7.2.	Odpri problemi in možne smeri nadaljnjega razvoja raziskav	78
8.	SEZNAM VIROV	80
8.1.	Literatura	80
8.2.	Viri	85

SEZNAM SLIK, TABEL IN PRILOG.....	88
Seznam slik.....	88
Seznam tabel.....	88
Priloge.....	89

POVZETEK

Naslov: Diskriminacija žensk na delovnem mestu

Diskriminacija pomeni neenako ravnanje na podlagi osebnih okoliščin (spol, starost, rasa, vera, družinski status, etnična pripadnost, spolna usmerjenost, invalidnost). Direktive EU opredeljujejo štiri oblike nezakonite diskriminacije: posredno, neposredno diskriminacijo, nadlegovanje in napotki o diskriminaciji. Včasih je težko ugotoviti, za katero vrsto diskriminacije gre, saj se te med seboj prepletajo, njihov učinek pa se tako množi. Diskriminacija pa ne prizadene vedno samo posameznika, temveč tudi celotne skupine. Najpogosteje diskriminirane so: etične in rasne skupine, ženske, invalidi, starejši zaposleni ter istospolno usmerjeni.

Danes imamo na razpolago različne metode merjenja diskriminacije, s katerimi lahko dokažemo njen obstoj. Te metode pa imajo svoje prednosti in slabosti. Prednosti: pomagajo nam najti vzroke, pripraviti politike za preprečevanje in meriti njihovo uspešnost. Slabosti: velikokrat raziskovalce omejujejo zakonodaja in pomanjkljive metode.

Na področju zaposlovanja in dela se spolu posveča posebna pozornost: zaradi značilnosti, ki se nanašajo nanj in zaradi vlog, ki mu pripadajo. Skozi zgodovino so ženske bile vedno v manjvrednem in podrejenem položaju, vse do razvoja feminizma v 19. st., ko so se začele boriti za svoje pravice. Njihov položaj se tudi glede na vero kaj dosti ne razlikuje. Socializem je sicer ženskam omogočil vstop na trg delovne sile, vendar se o njihovih pravicah in dvojni obremenitvi nikoli ni razpravljalo. Prehod v nov sistem pa je s seboj prinesel še soočenje z dejstvom, da enostavno niso enako vredne, kot moški.

Diskriminacija žensk na trgu dela se pojavlja pri zaposlovanju, na delovnem mestu in v poklicih. Ženske predstavljajo skoraj polovico vseh zaposlenih v EU (56,3 % žensk in 71,3 % moških). Prevladujejo v storitvenih dejavnostih in v ženskih poklicih, so manj zastopane na vodilnih položajih, njihov delež v politiki pa je še nižji. Ženske imajo v povprečju višjo izobrazbo kot moški. Kljub višji izobrazbi, pa težje najdejo zaposlitev, pogosteje delajo za krajši delovni čas, zasedajo nižja delovna mesta, imajo manjše karijerne možnosti in so za enako delo oz. delo enake vrednosti slabše plačane kot moški. Razlika obstaja tudi med stopnjo brezposelnosti žensk in moških, ki se je v zadnjih letih še povečala. Največji razkorak je med mladimi iskalci prve zaposlitve z visoko izobrazbo. Zvišuje se tudi delež žensk, ki so zaposlene za določen čas. Ženske pa se soočajo še z dvojno obremenjenostjo in prepadom med kariero in družino.

Vse te kazalce spolne neenakosti je z uvedbo in izvajanjem različnih mehanizmov (enake možnosti, upravljanje z raznolikostjo) ter z zakonodajo potrebno odstraniti. Zakonodaja in njeno uresničevanje imata posebej pomembno vlogo pri odpravi diskriminacije.

V magistrski nalogi je bila opravljena tudi raziskava. Z raziskavo smo ugotavljali, ali obstajajo razlike med spoloma, starostnimi skupinami, zaposlenimi za določen in nedoločen čas glede povprečne vrednosti skupin spremenljivk delo, kariera, nagrade, družina, zdravje.

Ključne besede: ženske, spolna diskriminacija; diskriminacija žensk pri zaposlovanju, na delovnem mestu, v poklicih; enake možnosti.

ABSTRACT

Title: Discrimination against women in workplace

Discrimination means treating someone differently because of their possession of a personal attribute (sex, age, race, religion, family status, ethnical origin, sexual orientation, disability). Directives define four forms of unlawful discrimination: direct discrimination, indirect discrimination, harassment, and instructions to discriminate. Sometimes it is hard to determine the form of discrimination because they intertwine, what multiplies the effects of discrimination. Discrimination does not apply only to an individual but also to groups. Most frequently discriminated groups are: ethnical and race groups, women, disabled, older workers, and homosexuals.

Different methods of measuring discrimination prove that it does exist. These methods have both advantages and disadvantages. Advantages: the methods help us detect causes, formulate politics of prevention and measure their progress. Drawbacks: researchers are often limited by legislation and insufficiency of methods.

Gender is given a good deal of attention especially in employment: because of characteristics that relate to it and because of the roles that appertain. Throughout history women have always been in a less favorable and subordinate positions until the evolution of feminism in the 19th century, when women started to fight for their rights. Their subordinate positions do not even distinct with regard to different religions. Socialism did make it easier for women to enter the labor market; but their rights; neither double burden was ever discussed. With the new political system, women had to face the fact that they are simply not valued equally as men.

We can find discrimination against women on the labor market: in employment, at work and in professions. Women form almost half of the workforce in EU (56, 3 % women and 71, 3 % men). They continue to be most strongly represented in feminized professions and in services and are badly represented in leadership positions and even worse in politics. On the other hand, on average women are better educated than men, yet it's harder for them to find a job. They are more likely to work part-time; they occupy lower positions at work, have fewer career opportunities and are paid less for equal work or for the work of equal value. There is also a difference between unemployment rates between women and men, which has grown in the past few years. The greatest difference is among young, first job seekers with higher education degree. More and more women have temporary employment. Women also have to deal with double burden and work-family conflict.

All these indicators of gender inequality have to be eliminated using different mechanisms (equal opportunities, diversity management). Legislation and its realization have great significance when eliminating discrimination.

Within the framework of the Master's dissertation a research was conducted. The objective of the research was to find out whether differences between genders, age groups, temporary and permanent workers regarding the mean value of variables, work, careers, rewards, family and health.

Key words: women, sex discrimination, and discrimination against women: in employment, at workplace, in professions; equal opportunities.

1. UVOD

1.1. Opredelitev področja in opis problema

Evropska komisija je 27. 11. 2008 šestim državam,¹ med njimi tudi Sloveniji, poslala drugi opomin zaradi kršenja evropske zakonodaje o prepovedi spolne diskriminacije pri zaposlovanju in delu. Glavni problemi so: opredelitev neposredne in posredne diskriminacije, porodniški dopust in delovanje organov za spodbujanje enakosti. Sloveniji EU očita, da zaposlenim ne zagotavlja zaščite pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi v času porodniškega dopusta in po vrnitvi na delovno mesto. Že na začetku leta 2008 je komisija poslala prve uradne opomine 22 članicam EU.² Ko je preučila odgovore, je ugotovila, da 6 držav direktive ni pravilno preneslo v svojo zakonodajo. Direktive EU ne dosežejo svojega namena, če niso popolnoma in pravilno prenesene v nacionalne zakonodaje. Stanje v državah članicah pa se še preučuje. Direktivo o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk so članice soglasno sprejele leta 2002 in je ključnega pomena za odpravo spolne diskriminacije, ki predstavlja pomemben cilj EU. Slovenska Vlada je imela dva meseca čas, da poda obrazložitev, preden gre opomin v postopek³, njen rok pa se izteče 1. februarja 2009.

Na svetovnem trgu dela je danes vključenih 1,2 milijarde žensk (2,9 milijard vseh delavcev). Kljub zakonodajam in borbi za enakost med spoloma, se ženske še danes soočajo z diskriminacijo in neenakim statusom (ILO 2008a). Spolna diskriminacija sicer obstaja že stoletja. Dandanes pa se vsaj formalno odpravlja. Še vedno pa ostaja prisotna v praksi: s tradicionalno delitvijo poklicev in delitvijo vlog, prepadom med družino in kariero, majhnimi možnostmi za napredovanje, nadlegovanjem na delovnem mestu, nižjim plačilom za enako delo, manjšim spoštovanjem za opravljeno delo itd. Veliko žensk, na svetovnem trgu dela, je danes zaposlenih na sivem trgu, kjer nimajo pravnega varstva in socialne zaščite. Soočajo pa se še z negotovostjo, ali bodo službo sploh obdržale.

V magistrskem delu smo proučevali značilnosti diskriminacije na delovnem mestu. Delo je razdeljeno na teoretični in praktični del. Teoretični del ima pet poglavij. Uvodni predstaviti dela sledi teoretično ozadje z definicijami, kjer smo opredelili oblike diskriminacij in najpogostejše diskriminirane skupine. Tretje poglavje obravnava diskriminacijo žensk, razlike med spoloma, zgodovino ženskega gibanja, ter vpliv vere in političnega sistema na njihovo življenje. V četrtem poglavju smo poglobljeje spoznali diskriminacijo žensk pri zaposlovanju, na delovnem mestu in v poklicih. Pogledali smo tudi, kakšne so možnosti za enako obravnavo. Tako v slovenski kot v zakonodaji EU je poskrbljeno za pravno podlago diskriminacijskega problema, kar smo obravnavali v petem poglavju. Temu pa sledi drugi del magistrske naloge, kjer smo s pomočjo anketnega vprašalnika in z njim pridobljenih podatkov, predstavili rezultate raziskave o spolni diskriminaciji na delovnem mestu.

V magistrskem delu smo skušali prikazati, da se ženska delovna sila v bistvu ne razlikuje od moške, kljub temu pa obstajajo vrzeli med enakostjo. Brezposelnost je tako bolj razširjena med ženskami, kot moškimi.

¹ Avstriji, Madžarski, Italiji, Litvi in Malti.

² Avstrija, Ciper, Češka, Danska, Estonija, Grčija, Finska, Francija, Irska, Italija, Litva, Latvija, Madžarska, Malta, Nemčija, Nizozemska, Poljska, Portugalska, Švedska, Slovenija, Slovaška in Velika Britanija.

³ Postopek ugotavljanja kršitev poteka v treh fazah: v 1. članica prejme uradni opomin, na katerega se mora odzvati v 2 mesecih. Komisija pošlje 2. opomin (obrazloženo mnenje), če je potrebno nadaljnje usklajevanje z zakonodajo EU (država se mora odzvati v 2 mesecih). Če komisija ne prejme zadovoljivega odgovora, lahko zadevo preda evropskemu sodišču v Luksemburg.

Ženske se pogosteje odločajo za krajši delovni čas kot moški. Pripravljene so se tudi prej odpovedati karieri zaradi družine. Prav tako pa se tudi kljub zapostavljenosti vse bolj dokazujejo, da so sposobne voditi, pri tem pa se še vedno tako v politiki kot v gospodarstvu srečujejo z marsikatero prepreko – npr. s steklenim stropom.

1.2. Namen in cilji magistrske naloge

Namen magistrskega dela je definirati diskriminacijo, predstaviti različne vrste diskriminacije, najpogosteje diskriminirane skupine, diskriminacijo žensk, razlike med spoloma in možnosti za enako obravnavo. Glavni namen teoretičnega dela je prikazati področja na delovnem mestu, kjer so ženske diskriminirane in s tem pojasniti vzroke in posledice diskriminacije.

Glavni namen magistrskega dela je tudi opraviti empirično raziskavo in z njo preveriti hipoteze. Magistrsko delo tako lahko v prihodnje služi kot osnova za nadaljnje proučevanje diskriminacije žensk v Sloveniji, saj kljub temu, da je bilo na tem področju do sedaj opravljenih nekaj raziskav, predvsem na področju diskriminacije plač, je to področje še premalo raziskano.

Cilji:

Glavni cilj prvega dela naloge je predstaviti problem diskriminacije žensk na delovnem mestu.

Ostali cilji magistrske naloge so:

- razložiti osnovne pojme;
- ugotoviti, kaj povzroča diskriminacijo;
- dognati, zakaj še danes kljub zakonodaji prihaja do razlik in neenakosti med spoloma;
- raziskati kakšne so možnosti za enako obravnavo in
- kakšna je zakonska zaščita žensk na področju dela in diskriminacije.

Cilji empirične raziskave pa so:

- ugotoviti ali obstajajo razlike med diskriminiranimi ženskami, ki imajo otroke in tistimi, ki so brez njih;
- spoznati ali je določena starostna skupina bolj izpostavljena diskriminaciji;
- odkriti ali se razlike izpostavljenosti diskriminacije razlikujejo tudi glede na vrsto zaposlitve žensk (določen in nedoločen čas zaposlitve) in
- podati ugotovitve, na podlagi rezultatov raziskave.

1.3. Predpostavke, omejitve in raziskovalne metode:

Predpostavke:

- Ženske so na delovnem mestu velikokrat diskriminirane.
- Neenakosti med spoloma so še danes prisotne, kar povzroča vrzeli pri zaposlovanju, plačah, napredovanju in spravlja ženske v neenak položaj.
- Ženske in moški so pred zakonom enakopravni, vendar v praksi ni vedno tako.
- Kljub napredni zakonodaji in enakim možnostim za izobrazbo, je položaj žensk na trgu dela še vedno podrejen in neenakopraven.

- Ženske so veliko pogosteje kot moški zaposlene na nižje vrednotenih in slabše plačanih delovnih mestih.
- Delo, ki ga opravlja ženska, je manj vredno in manj cenjeno v primerjavi z moškim delom.
- Potencial žensk je premalo izkoriščen.

Omejitve v teoretičnem delu:

- V magistrski nalogi smo se omejili na diskriminacijo žensk na delovnem mestu. Pri tem smo predstavili še druge najpogostejše diskriminirane skupine, saj ženske niso edine. Diskriminirane skupine pa se od države do države razlikujejo. Zato smo se omejili na najpogostejše diskriminirane skupine v Sloveniji - delno v EU.
- Pri razlikah med spoloma se nismo spuščali v biološke razlike. Predstavili smo jih v tolikšni meri, da služijo boljšemu razumevanju.
- Pri zgodovini gibanja smo okvirno predstavili le najpomembnejše dogodke.
- Vero smo uporabili kot oporo za razumevanje diskriminacije žensk v drugih verah, kulturah, narodih, pri tem pa zajeli tiste, ki so najbolj razširjene.
- Pri političnih sistemih smo se omejili na sistem bivše Jugoslavije in na sedanji politični sistem v Sloveniji.

Omejitve v empiričnem delu:

- Zaradi časovne omejenosti smo raziskavo izvedli na manjšem vzorcu (n=100).
- Geografsko – prostorsko smo se omejili na Maribor in okolico.
- Omejitve predstavljata tudi odzivnost in verodostojnost izpolnitve vprašalnikov.
- Pri obdelavi podatkov smo uporabili računalniški program SPSS.

Metode raziskovanja v teoretičnem delu:

V teoretičnem delu magistrske naloge smo uporabili deskriptivni pristop raziskovanja: metodo deskripcije, metodo kompilacije in komparativno metodo. Vire smo večinoma črpali iz novejših tujih in domačih znanstvenih člankov. Članke smo črpali iz različnih področij. Ta področja so: menedžment človeških virov, psihologija, sociologija, vedenje v organizacijah, industrijska razmerja in pravo. Pri pisanju naloge smo uporabili tudi verodostojne internetne vire iz uradnih strani EU. Med njimi zakonodajo in direktive EU in RS ter drugo domačo in tujo literaturo s teh področij.

Metode raziskovanja v empiričnem delu:

1. **Metode pri zbiranju podatkov:** podatke smo zbirali z anketo. Vprašalnik je sestavljen iz trditev. Anketiranke pa so ocenjevale kazalce na petstopenjski Likertovi numerični lestvici.
2. **Metode pri obdelavi podatkov:** podatke smo obdelali s pomočjo računalniškega programa SPSS. Pri preverjanju hipotez pa uporabili: T-test za neodvisne vzorce in Analizo variance.
3. **Metoda pri prikazovanju podatkov:** podatke smo grafično in v tabelah prikazali s programom SPSS.
4. Raziskava je ne-eksperimentalne narave. Po številu kontaktov presečna. Retrospektivna pa glede na časovno obdobje, ker smo obravnavali situacije iz preteklosti.

2. DISKRIMINACIJA IN OBLIKE DISKRIMINACIJ

2.1. Kaj je diskriminacija?

Niti dva človeka si med seboj nista povsem enaka. Razlik med nami je nešteto: od oblike glave, velikosti, barve kože, spola, starosti, zdravstvenega stanja, kulturnega in socialnega okolja, osebnosti itd. To pa so samo nekatere lastnosti, po katerih se ljudje razlikujemo od drugih (Coleman 199, 1999).

Beseda diskriminacija izvira iz latinske besede *discriminis*, kar pomeni meja, razlika. V SSKJ je diskriminacija opredeljena kot: »dajanje, priznavanje manjših pravic ali ugodnosti komu v primeri z drugimi, zapostavljanje; redko razlikovanje, razločevanje.« (142, 2003). Direktive EU diskriminacijo opredeljujejo kot: »razlikovanje ali različno obravnavanje v primerih, ko med osebami ali situacijami ni relevantne razlike, oz. enako obravnavanje situacij, ki so dejansko različne (Direktiva 2000/78/EC in Direktiva Sveta 2000/43/ES). Diskriminacija je: »neenako obravnavanje posameznika/-ce v primerjavi z nekom drugim zaradi narodnosti, rase, etničnega porekla, spola, zdravstvenega stanja, invalidnosti, jezika, verskega ali drugega prepričanja, starosti, spolne usmerjenosti, izobrazbe, gmotnega stanja, družbenega položaja ali katerekoli druge osebne okoliščine«. Pojavi se, ko s članom skupine ravnamo manjvredno, neenako in ta pri tem trpi negativne, škodljive posledice (Blank et. al. 2004). Po trenutno veljavnih predpisih v RS se kot diskriminacija šteje tudi nadlegovanje⁴.

Vendar pa je diskriminacija v svojem izvornem pomenu po Cerarju: »povsem nevtralna oznaka za razlikovanje med dvema ali več subjekti oz. objekti, dandanes pa jo v teoriji in praksi obravnavamo z negativnim pomenom in označuje nepravilno, neutemeljeno razločevanje med ljudmi (2005, 21). Hurtel, Douthitt in drugi soavtorji menijo, da je namen razlikovanja onemogočiti, prikrajšati skupino ali posameznika za enakopravno priznavanje, uresničevanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin na političnem, gospodarskem, socialnem, kulturnem in na drugih področjih javnega življenja« (1999, 8).

Vsako drugačno obravnavanje pa ni diskriminacija. Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja v 2. členu dovoljuje različno obravnavanje na podlagi objektivno in razumno utemeljenih okoliščin: prepoved dela otrok, mlajših od 15 let, prepoved opravljanja nekaterih del v času nosečnosti oz. dojenja (nočno delo in dela, ki ogrožajo zdravje matere ali otroka), različni pogoji za ženske in moške v zvezi z upokojevanjem (dolžina delovne dobe, starost ob upokojitvi), prilagojenost delovnega mesta invalidom⁵, določitev najvišje starosti za zaposlitev v določenih poklicih⁶ (UEM 2005, 6).

Terzič navaja da se: »diskriminacija nanaša samo na razlikovanje na podlagi osebnih okoliščin⁷ (2007, 1). Osebne okoliščine so nekaj, kar je človeku dano ob rojstvu, sami si jih ne izberemo, se jim ne moremo kar tako odreči, jih težko spremenimo in nas običajno spremljajo skozi vse življenje. Zato diskriminacija na osnovi osebnih okoliščin lahko vodi v posledice, ki močno prizadenejo skupine ljudi (npr. ženske, starejše, ljudi določene narodnosti itd.). Posledice diskriminacije za takšne skupine so lahko hude: življenje na robu

⁴ »Nadlegovanje je nezaželeno ravnanje, temelječe na kateri koli osebni okoliščini, ki ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje za osebo ter žali njeno dostojanstvo (ZUNEO 5. člen 2004, 6706).

⁵ prilagojen delovni čas, zagotovitev fizičnega dostopa, uporaba prilagojenih naprav in tehnologij za opravljanje dela itd.

⁶ Npr.: vojska in policija.

⁷ O diskriminaciji lahko govorimo, če lahko pritrdilno odgovorimo na naslednja tri vprašanja: Ali je oseba bila, je ali bi lahko bila obravnavana manj ugodno? Ali je podana osebna okoliščina? Ali je podan enak ali podoben položaj, kjer je bila obravnavana manj ugodno (Terzič 2007, 1).

družbe, težave pri zaposlovanju, izpostavljenost šikaniranju na delovnem mestu, nesramno in odklonilno vedenje s strani delodajalcev, sodelavcev, tudi uradnikov, najemodajalcev itd. S tem se ustvarjajo še večje razlike in določene skupine prebivalstva imajo vedno manj pravic, kar vodi v še večjo odrinjenost.

Pojem diskriminacija je postopoma prevzemal današnji skorajda izključno negativni pomen. Diskriminacija namreč sama po sebi ni vedno slaba. Njen pomen je nevtralen. Lahko je celo pozitivna, koristna. V bistvu smo ljudje tisti, ki želimo biti diskriminirani, drugačni, posebni. K temu nas spodbuja sodobna družba, današnje vrednote individualizma in tekmovalnosti (Cerar 2005, 22). Npr. želja po čim višji izobrazbi. Takšno ločevanje je povsem legitimno. Tako je dovoljeno razlikovati ljudi na osnovi sposobnosti, znanj, izobrazbe. Na podlagi le-teh delodajalec namreč ponudi zaposlitev kandidatu in izbere tistega, ki je boljši, ima primerno izobrazbo, bolj uporabno znanje in izkušnje. Sodobna družba tako po eni strani zavrača razlike (med verniki, med rasami, itd.) po drugi pa jih ustvarja (vedno večje razlike med revnimi in bogatimi, visoko izobraženimi in manj izobraženimi itd.).

Najpogostejši razlogi za diskriminacijo so stereotipi in predsodki, pomanjkanje informacij o družbenih skupinah, strah pred neznanim ter težnje po preseganju lastnega občutka manjvrednosti. Diskriminacija pa se danes pojavlja na več ravneh: kulturni, družbeni, institucionalni in individualni.

2.2. Vrste diskriminacij

Direktive EU opredeljujejo štiri oblike nezakonite diskriminacije: posredno, neposredno diskriminacijo, nadlegovanje in napotki o diskriminaciji. O **direktni ali neposredni diskriminaciji** govorimo, kadar je ena oseba obravnavana manj ugodno kot druga, v primerljivih okoliščinah, na katerikoli osnovi prepovedi diskriminacije⁸ (Bell 2003, 14). Takšno ravnanje je lahko aktivno (dejanje ali storitev) ali pasivno (neukrepanje ali opustitev). Pri tem pa je pomemben učinek ravnanja, ki povzroči diskriminacijo in ne namen kršitelja. S takšnim ravnanjem kršitelj onemogoči oz. prikrajša osebo za enakopravno priznanje, uživanje, uresničevanje pravic in dolžnosti v družbenem življenju⁹. Primer neposredne diskriminacije na trgu dela: »Iščemo pet fantov za deljenje letakov po različnih delih mesta.« (Študentski servis Maribor 2008). Ali: »Za delo tajnice iščemo žensko, staro do 30 let,« oglas v časopisu (PIC 2008, 1).

O **posredni ali prikriti diskriminaciji** govorimo, ko na videz nevtralna merila ali ravnanja v podobni situaciji postavljajo posameznika/-co v slabši položaj kot nekoga drugega, zaradi njegove oz. njene osebne okoliščine¹⁰ (Bell 2003, 14). Primer posredne diskriminacije na trgu dela je npr. oglas z razpisnimi pogoji za raziskovalne projekte, kjer zahtevajo: »nosilec raziskave mora imeti sklenjeno delovno razmerje v raziskovalni organizaciji.« S tem posredno diskriminirajo starejše znanstvenike, profesorje, ki so že upokojeni in jim onemogočijo kandidiranje za raziskovalni projekt. Posredna diskriminacija je dovoljena, vendar jo mora objektivno opravičiti zakonit cilj, uresničevanje tega pa je nujno. Zahteve so strogo omejene in se presojuje glede na primer. Npr: gradbeno podjetje zahteva, da delavci na gradbišču nosijo zaščitne čelade. Ta pogoj ima negativne posledice npr. za Sikhe, ki nosijo turban. Vendar to ni nezakonita diskriminacija, saj zaradi varnostno zdravstvenih razlogov čelade ščitijo delavce na delovnem mestu.

⁸ narodnosti, rase, etničnega porekla, jezika, spola, starosti, zdravstvenega stanja, invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti, izobrazbe, gmotnega stanja, družbenega položaja ali katerekoli druge osebne okoliščine.

⁹ gospodarskem, socialnem, političnem, kulturnem.

¹⁰ narodnosti, rase, etnične pripadnosti, spola, invalidnosti, zdravstvenega stanja, verskega prepričanja, spolne usmerjenosti ali drugo.

Nadlegovanje je nezaželeno obnašanje z namenom ali posledicami kršenja človekovega dostojanstva, ki ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, žaljivo in neprijetno okolje (Bell 2003, 15). Oblike nadlegovanja so različne. Sem sodijo: žaljivi in sovražni govor, nezaželeni predlogi, sugestivne pripombe, grožnje; telesna zloraba (fizično ali spolno nasilje). Na delovnem mestu so tisti, ki so priče nadlegovanju (nadrejeni in sodelavci), (so)odgovorni in morajo nadlegovanje ustaviti, ga preprečiti. Primer nadlegovanja: namigovanje k spolnosti, pošiljanje elektronske pošte s pornografsko vsebino, pripombe na račun narodnostnega porekla sodelavca.

Prepoved dajanja napotkov o diskriminaciji. Protizakonito je dajati navodila, napotke osebi ali skupini oseb o diskriminiranju na podlagi katerekoli osebne okoliščine, ki je zaščitena z direktivami EU (Bell 2003, 15). Primer: naročilo lastnika restavracije zaposlenim, da oseb z določenimi osebnimi značilnostmi (npr. homoseksualcev) ne spuščajo v gostinski obrat ali jih ne postrežejo.

Poleg teh štirih vrst diskriminacij EU navaja še te oblike diskriminacij:

- **Diskriminacija preko povezave** pomeni, da je oseba obravnavana slabše zaradi tega, ker je povezana z drugo osebo, ki je neposredno ali posredno diskriminirana. Primer: lokalna izpostava verige supermarketov uvede nova pravila pri delu blagajničark. Vsi, ki delajo na blagajni, morajo biti na delovnem mestu ob 8.00 namesto ob 8.30 uri, da zagotovijo urejenost trgovine. Uslužbenka skrbi za invalidnega otroka. Ker ne more pravočasno prihajati na delo, dobi odpoved. Delavka je neenako obravnavana zaradi invalidnega otroka.
- **Institucionalna diskriminacija:** izhaja iz zakonskih predpisov, sistemske ureditve, politike oz. prakse državnih organov in institucij. Praviloma prizadene več ljudi, pripadnikov diskriminirane skupine. Institucionalna diskriminacija¹¹ poteka na sistemski ravni. Primer: slaba dostopnost do dobrin, prostorov za invalidne osebe (ni dvigal, zvočnih zapisov, napisov v Braillovi pisavi). Tudi nedostopnost medijskih vsebin v jeziku nepriznanih manjšin spada k institucionalni diskriminaciji.
- **Povračilni ukrepi ali viktimizacija.** Kadar je diskriminirana oseba izpostavljena neugodnim posledicam, ker je ukrepala proti diskriminaciji. Primer: delodajalec odpusti uslužbenko, ker je vložila tožbo zaradi nadlegovanja na delovnem mestu ali sodelovala v postopku.
- **Večplastna diskriminacija.** Kadar hkrati sovpadata dve ali več osebnih okoliščin, ki so podlaga za diskriminacijo, govorimo o večplastni diskriminaciji. Primer: pripadnica narodnostne manjšine je žrtev spolne diskriminacije in rasne diskriminacije, kombinacije obeh. Invalidni član romske skupnosti se sooča s predsodki na več ravneh, najprej ker je Rom, nadalje, ker je invalid itd.
- **Sovražni govor.** Je ustno ali pisno izražanje diskriminacijskih stališč. Z njim širimo, spodbujamo ali opravičujemo razne oblike sovrašva kot so: ksenofobija, homofobija, antisemitizem, seksizem in drugo, le-te pa temeljijo na nestrpnosti (PIC 2008,1).
- **Subtilna diskriminacija:** temelji na privilegiranju ljudi, ki sodijo v večinsko etnično skupino. Kaže, da za etnično diskriminacijo niso potrebna negativna dejanja ali obnašanja, ta so lahko samo bolj naklonjena večinski etnični skupini. Na trgu delovne sile se subtilna diskriminacija pojavi kot ločevanje služb, ki so primerne za določeno etnično skupino npr: vratar, šofer, gradbeni delavec, delavec na cesti itd. in manj primerne npr: stiki z javnostjo, delo s strankami itd. Primer napredovanja: pripadniku neke etnične skupine, ki je delaven, prizadeven član organizacije, onemogočijo napredovanje zaradi manjkajočih veščin. Za kandidata večinske etnične skupine pa se za te veščine organizira dodatno izobraževanje (Brezigar 2005, 176).

¹¹ nasprotje individualni.

- **Strukturna diskriminacija:** je tista, ki je vpeta v organizacijo. Organizacija deluje na podlagi pisanih in nepisanih pravil, ta pa lahko ustvari drugačno obravnavo zaposlenih po določenih osebnih lastnostih, ki so predmet diskriminacije (prav tam 2005, 176).

Včasih je težko ugotoviti za katero vrsto diskriminacije gre, saj se le-te med seboj prepletajo, njihov učinek pa se s tem še množi. Dodatno otežuje še dejstvo, da je diskriminacijo velikokrat težko zaznati in ugotoviti ali sploh obstaja in izmeriti njene dejanske razsežnosti. Diskriminacija je sicer prepovedana, vendar pa so predsodki tisti, ki ostajajo neizkoreninjeni, kar pa povzroči razvoj nezavednih vrst diskriminacije.

2.3. Problem ugotavljanja in merjenja diskriminacije

Ugotavljanje in merjenje diskriminacije je zelo pomembno iz štirih razlogov¹²:

- Ker je smiselno in uporabno imeti dokaz, da diskriminacija dejansko obstaja.
- Ker lahko na podlagi dokazov in zbranih podatkov pripravimo politiko za preprečevanje in odpravljanje diskriminacije. Na ta način lahko preprečimo diskriminacijo, izboljšamo integracijo diskriminiranih skupin in preprečimo slabšanje njihovega družbenega položaja (Castles 2002, 163).
- Z merjenjem ugotavljamo vzroke diskriminacije, kar je osnova pri oblikovanju politik preprečevanja in odpravljanja diskriminacije.¹³
- Ker pomagajo presoditi, katere protidiskriminacijske politike so najučinkovitejše, in merijo učinek protidiskriminacijske zakonodaje (EUMCa, 2005, 21).

Za merjenje in ugotavljanje diskriminacije so se v okviru različnih ved uveljavile štiri temeljne skupine metod: poskusi v laboratoriju, študije na terenu, analize anket in administrativnih popisov, analize podatkov, pridobljenih z opazovanjem in poizkusi (National Research Council 2004, 5). Različne metode pa so različno uspešne. Glavni vzrok za to je, da je diskriminacijsko dejanje težko neposredno opaziti. Zato jo je potrebno odkrivati posredno tako, da sklepamo, ali bi lahko bil negativni izid za posameznika drugačen, če bi bila katerakoli njegova osebna lastnost drugačna (Brezigar 2005, 179).

Drugi razlog je, da obstajajo zakonsko določene omejitve, ki raziskovalcem otežujejo proučevanje diskriminacije in njene razsežnosti. Če proučujemo posredno diskriminacijo, predpostavljamo, da jo povzročajo določeni dejavniki (Simon 2004, 18). Če jo želimo preprečiti, moramo ugotoviti, kateri so ti dejavniki, popisati diskriminirane skupine (pomeni zbrati podatke o prepovedanih lastnostih), ugotoviti statistične razlike in prikazati relevantne lastnosti. Težava se pojavi pri podatkih občutljive narave, saj sta njihovo pridobivanje in raba zakonsko omejena. Tako proučevanje posredne diskriminacije močno omejujeta pomanjkanje temeljnih podatkov in omejena raba¹⁴ (Brezigar 2005, 179; Bargh et al. 1996).

Težave pa se pojavijo tudi pri metodah. Revizija in parno testiranje je metoda, ki se uporablja na trgu delovne sile. Z njo odkrivamo diskriminacijo pri zaposlovanju s parnim testiranjem. Z njim preizkušamo obnašanje delodajalcev. Delodajalci prejmejo življenjepise, ki so si med seboj zelo podobni po izobrazbi in izkušnjah kandidatov, razlikujejo pa se po imenu in kraju rojstva. Tako je razvidno, da so nekateri pripadniki

¹²Komisija Sveta Evrope izdaja priporočilo, da morajo vlade zbirati tovrstne podatke, saj pripomorejo k ocenjevanju okoliščin, izkušenj skupin in k razvoju politik boja proti diskriminaciji (EMUC (b) 2005, 21).

¹³ Vse razlike, ki se med diskriminiranimi skupinami pojavijo ne pomenijo, da gre za diskriminacijo, lahko so rezultat drugih dejavnikov.

¹⁴ Takšni podatki so pomembni za nadziranje in razumevanje razlik in trendov diskriminacije in diskriminiranih skupin, vendar pa lahko z njihovim zbiranjem povzročimo še dodatno kategorizacijo, ki vodi v še večjo diskriminacijo (Bargh et al. 1996).

diskriminirane skupine, drugi pa ne. S to vrsto študije lahko preverimo le neposredno diskriminacijo, ne pokaže pa nam dejanskega stanja.¹⁵ Rezultat pokaže samo, da je diskriminacija prisotna, ne pa v kolikšni meri. Je pa tudi etično sporna, saj gre za preverjanje na podlagi prevare.

Merjenje diskriminacije je pomembno, saj se oblike predsodkov in vrste diskriminacije s časom spreminjajo. Ob upoštevanju težav, ki se pojavljajo pri ugotavljanju diskriminacije na trgu delovne sile pa je potrebno upoštevati še naslednje dileme:

- **Paradoks diskriminatornosti:** diskriminacija je temeljni kriterij procesa zaposlovanja, napredovanja in nagrajevanja. Posamezniki pridejo v organizacijo, v njej napredujejo in so nagrajeni po določenih kriterijih. Za vsako delovno mesto se potegujejo z drugimi, ki ustrezajo kriterijem za delovno mesto. V idealnih pogojih delovno mesto zasede tisti, ki je zanj najprimernejši. Izbira pravega kandidata pa je zahteven in zapleten proces. Tako na različne načine med seboj primerjajo kandidate, testi pa morajo biti dovolj diskriminacijski, da izpostavijo najprimernejšo osebo (Gollan 2001, 9). Oblikovanje kriterijev ni vedno lahko. Včasih odtehtajo malenkosti, ki prispevajo k izbiri oz. zavrnitvi kandidata. Primer: kandidat iz izbora izpade, ker se mu sliši naglas, zato ne more delati v stikih z javnostjo. To je lahko odvisno od okolja, v katerem organizacija posluje. Če je to diskriminacijsko in bi škodovalo ugledu, kandidat izpade. Lahko pa predstavlja konkurenčno prednost (Brezigar 2005, 183). Meje med dovoljeno in nedovoljeno diskriminacijo so zabrisane. Kar je upravičeno s poslovnega vidika, pa ni v skladu z načeli preprečevanja diskriminacije.
- **Izmuzljivost diskriminacije:** neenaka obravnava in neenako ravnanje sta protizakonita, predsodki in stereotipno razmišljanje pa ne. Stereotipi in predsodki pa se lahko kaj hitro prelevijo v subtilne oblike diskriminacije. Ker pa je subtilno diskriminacijo težko meriti in dokazati se tovrstno obnašanje poredko kaznuje. Primer: težko je ugotoviti, da se kandidatu, ki je druge rase postavljajo na intervjuju za delovno mesto ali napredovanje težja, morda nesmiselna vprašanja, kadrovik pa se obnaša do njega nesramno, ga prekinja, mu ne pusti, da bi se izkazal. Takšno vedenje privede do slabih rezultatov - manjše možnosti za delo oz. napredovanje. Težko je tudi dokazati, da je kadrovik ravnal pri izboru namerno ali pa se ni zavedal svojega početja (Brezigar 2005, 184).
- **Kumulativnost diskriminacije:** diskriminacija se obnavlja in množi. Pojavlja se kot dinamični proces, ki deluje skozi različne faze človekovega življenja in se prenaša iz generacije v generacijo. Primer: pripadnik neke etnične skupine je že v šoli izkusil diskriminacijo učiteljev in se slabše izobrazil, živel v okolju, kjer so bili ločeni od ostalih državljanov, ni imel možnosti za izvenšolske dejavnosti. Seštevek je tako viden že v življenjepisu, ki je osebna izkaznica¹⁶ posameznika za organizacijo. Tako je že v slabšem izhodiščnem položaju. Vse to pa prispeva k nižjemu delovnemu mestu na hierarhični lestvici zaposlitve in k nižjim dohodkom, njegovo napredovanje je upočasnjeno, pri notranjih razpisih je manj uspešen, ker ni mogel osvojiti zahtevanih znanj in veščin kot ostali.

Diskriminacijo na področjih zaposlovanja, izobraževanja in nastanitve je v državah zaradi pomanjkanja statističnih dokazov o nacionalnem in etničnem poreklu težko oceniti in jo primerjati med državami EU. Kot kaže letno poročilo, obstaja v državah članicah vrsta neposrednih dokazov o diskriminaciji v obliki prijavljenih incidentov, formalnih pritožb in sodnih primerov. Nevladne organizacije imajo pomembno vlogo pri zbiranju podatkov na tem področju. Vse države članice opravljajo raziskave in raziskovalne študije diskriminacije. Brez zbiranja statističnih podatkov, ki beležijo diskriminacijo, je težko spremljati njen obseg, napredek in učinek protidiskriminacijskih ukrepov (EUMCa, 2005, 22).

¹⁵ Npr. koliko služb dejansko dobijo diskriminirane skupine.

¹⁶ na podlagi katere se odloči ali ga bo zaposlila.

2.4. Najpogostejše diskriminirane skupine

Organizacije izberejo in zaposlijo posamezne kandidate/-ke na podlagi njihovih znanj, veščin, izkušenj in sposobnosti. Zakaj so osebne značilnosti tako pomembne pri tem? Je od njih odvisno kako nas sprejmejo sodelavci, vodje, nadrejeni kako se vedejo do nas in kako opravljamo delo?

Že v socioloških teorijah so avtorji Tajfel in Turner 1986; Thomas in Chrobot - Mason 2005; ugotavljali, da se ljudje združujemo v skupine z ljudmi, ki so nam podobni, s katerimi imamo veliko skupnega, hkrati pa se toliko razlikujemo od nas, da cenimo njihovo drugačnost.¹⁷ Z njimi delimo enaka prepričanja, vrednote in poglede na svet, kar nam daje občutek varnosti in pripadnosti. Zunaj te skupine pa ostanejo tisti, ki se od nas razlikujejo in s katerimi nimamo veliko skupnega. Primer: ženska se bo poistovetila in se povezala z drugimi pripadnicami nežnega spola, hkrati pa zaznala, da se med seboj razlikujejo, glede na talent, raso, starost itd. V nasprotju, bo moške zaznala kot pripadnike druge skupine in teh razlik med njimi ne bo zaznala (Thomas in Chrobot - Mason 2005, 64). Na podlagi določenih lastnosti se tako oblikujejo privilegirane in nepriviligirane skupine. Jackson je označila kot najbolj privilegirane moške bele polti, ker nikoli niso omejeni pri delovnih priložnostih in napredovanju zaradi spola in ker jih nikoli ne ignorirajo ali označijo kot privesek (1994, 23).

Združevanje v skupine omogoča, da se pripadniki prevladujoče skupine razlikujejo od drugih, si s tem izoblikujejo identiteto in opravičujejo diskriminacijsko obnašanje dominantne skupine proti manjšinski. Skupina je namreč močnejša kot posamezniki. Na ta način pa se povečujejo prepreke žensk in drugih manjšin, s katerimi se soočajo na delovnem mestu¹⁸ (Thomas in Chrobot - Mason 2005, 66-69).

Izkušnje na trgu dela so odvisne od naših osebnih lastnosti. Te nam lahko postavljajo razne ovire pri vstopu na trg dela.¹⁹ O tem so raziskovali številni znanstveniki (Huffman et. al. 2008, Uršič 2007, Bergemann in Van Der Berg 2006, Dipboye in Collela 2005). Tako se ljudje različnih ras, invalidi, starejši delavci, ženske, istospolno usmerjeni itd. na delovnem trgu in na delovnem mestu srečujejo z različnimi vrstami diskriminacije. V tem poglavju bomo podrobneje pogledali posamezne najbolj diskriminirane skupine.

2.4.1. Etnične in rasne skupine

V mnogih državah razvitega sveta obstajajo številne rasne in etnične skupine, ki tvorijo del prebivalstva. Med njimi obstajajo velike razlike, ki se pojavljajo na različnih področjih življenja,²⁰ kar se odraža pri izobrazbi, osebnih dohodkih, dostopu do delovnih mest, stanovanj, najemu kreditov itd. Vse te razlike lahko pripišemo pojavu, ki je v zadnjih letih še posebej v ospredju, predvsem zaradi ukrepov zahodnih držav in boja proti terorizmu. Gre za rasno, etnično in tudi versko diskriminacijo. Povečano zanimanje zanjo je spodbudila EU, ki v zadnjem času namenja veliko pozornosti urejanju medetničnih in rasnih odnosov predvsem na trgu delovne sile. EU²¹ je v številnih temeljnih dokumentih prepovedala kakršnokoli obliko

¹⁷ učinek razlikovanja v skupini.

¹⁸ kar pa posledično povzroča nizko stopnjo zadovoljstva na delovnem mestu, nižjo produktivnost in manjše možnosti za napredovanje in stres.

¹⁹ od zavračanja prošenj in ponudb, do nemogočih vprašanj na intervjujih, žaljivke, zbadanja, s strani sodelavcev, neprimernih ur dela in delovnih nalog, itd.

²⁰ družbenem, političnem, kulturnem.

²¹ že v pogodbi o ustanovitvi Evropske skupnosti se je EU zavzela za boj proti ksenofobiji in rasizmu.

diskriminacije²² (Official Journal C 325, 24. December, 2002). Dejstvo je, da raznolikost delovne sile omogoča, pestro uporabo veščin, spretnosti in znanj, so ugotavljali Murrell, et. al. (2008, 275), Esteve-Volart, (2004, 2), Jackson, (1994, 22). Raznolikost pripomore k večji gospodarski rasti, produktivnosti in inovativnosti, kar vodi k večji blaginji vseh prebivalcev neke države. Rasna in etnična diskriminacija preprečujeta cilje EU,²³ saj ovirata razvoj, svobodo, varnost in pravičnost.

Etnična diskriminacija je: »diskriminacija zoper etnične skupine in pomeni formalno ali neformalno razvrščanje ljudi v skupine, na podlagi določenih lastnosti, pri tem pa se članom dodelijo posebne, neenake pravice ter so deležni drugačnega ravnanja.« **Etnična skupina** pa je: »skupina prebivalcev, ki imajo skupno rodoslovno dediščino ali prednike. Etnične skupine imajo običajno skupno zgodovinsko ozadje, povezujeta jih še jezik in kultura, lahko tudi veroizpoved, prepričanje in tradicija« (Pobuda EU za raznolikost proti diskriminaciji). Ratcliff meni, da je etnična pripadnost sinonim rasne pripadnosti (1994, 6). Rasna diskriminacija namreč ne prizadene le rase, temveč tudi etnično skupino. Obstaja pa tudi zamegljeno razumevanje o razlikah med rasno in etnično pripadnostjo.

Etnična diskriminacija je prisotna tako na notranjem kot na zunanjem trgu delovne sile. Na zunanjem se diskriminirane etnične skupine srečujejo z ovirami pri pridobivanju zaposlitve in neenakovrednim obravnavanjem kandidatov v postopku pridobivanja kadrov. Na notranjem trgu pa se soočajo s težavami pri napredovanju, izobraževanju in nagrajevanju (Baron in Kreps 199, 176-168).

Nacionalna poročila držav EU poročajo, da so delavci iz etničnih manjšin uvrščeni v najnižje poklicne kategorije in zaposleni na najmanj uglednih področjih dela. Vsaka članica ima svoje skupine, ki so žrtve diskriminacije pri zaposlovanju.²⁴ V novih članicah pa se še vedno izpostavljajo Romi kot posebej občutljiva in diskriminirana skupina (EUMC 2005, 9). Tudi v Sloveniji so pri zaposlovanju najbolj etnično diskriminirani Romi, tuji delavci, pripadniki madžarske in italijanske manjšine ter drugih ustavno nepriznanih etničnih skupin.²⁵ Pri sklepanju pogodb o zaposlitvi prihaja do ponavljajočih se kršitev: nepodpisane pogodbe o zaposlitvi s strani delojemalca, ali pa jo celo podpiše nekdo drug, brez datuma sklenitve pogodbe, brez datuma nastopa dela, brez zneska osnovne plače in morebitnih drugih dohodkov itd. Delodajalci so še posebej nenaklonjeni Romom. Njihova brezposelnost je izrazito nadpovprečna. Romi se pri nas težko zaposlijo, so najslabše plačani delavci in so vedno tudi prvi na seznamu presežnih delavcev (Mlinar 2001-2006, 16-20). V tabeli 1 je prikazana brezposelnost v Sloveniji glede na etnično pripadnost.

²² To sta: Direktiva o enaki obravnavi ne glede na rasno ali etnično pripadnost in Direktiva o enaki obravnavi pri zaposlovanju (Brezigar, 2005, 169).

²³ Ti cilji so: nizka brezposelnost, visoko socialno varstvo, naraščajoč standard in kakovost življenja.

²⁴ Predvsem priseljenci iz: Afrike, Srednjega vzhoda, Azije ter Srednje in Južne Amerike doživljajo visoko stopnjo diskriminacije v EU. Tem se pridružujejo delavci iz Rusije, Ukrajine, Poljske.

²⁵ To so: Hrvati, Srbi, Bošnjaki, Albanci, Makedonci, Črnogorci, muslimani in nemško govoreča skupnost.

Etnična pripadnost	Stopnja brezposelnosti (%)
Albanci	16,7
Bošnjaki	14,0
Muslimani	15,8
Črnogorci	13,3
Hrvati	10,0
Makedonci	11,3
Romi	72,3
Srbi	12,7
Slovinci	8,1
Vsi (Rep. Povprečje)	8,9

Tabela 1: Stopnja brezposelnosti glede na etnično pripadnost v RS. Vir: (Baltić 2007, 11).

Določene manjšine so pri nas še posebej podvržene etnični diskriminaciji:

1. **Romi:** na nekaterih območjih živijo v zaskrbljujočih življenjskih razmerah (brez tekoče vode, ogrevanja in sanitarij). Brezposelnost je med njimi izredno visoka. Te razmere so posledica več dejavnikov: nizka stopnja izobrazbe in pomanjkanje zavesti o svojih pravicah, diskriminacija, nezaželenost.
2. **Manjšine narodov iz nekdanje SFRJ:** Srbi, Hrvati, Bošnjaki, Kosovski Albanci. Ti v nasprotju z madžarsko, italijansko ali romsko skupnostjo niso zaščiteni z nobeno ustavno določbo. Čeprav manjšine narodov iz nekdanje Jugoslavije številčno presegajo priznane manjšine, pa ne uživajo posebnih kulturnih pravic.
3. **Nemško govoreča manjšina:** je še vedno predmet starih predsodkov in stereotipnih predstav povezanih z drugo svetovno vojno. Leta 2001 sta Slovenija in Avstrija podpisali dvostranski sporazum o sodelovanju v kulturi, izobraževanju in znanosti, kar daje tej manjšini določene ugodnosti.
4. **Manjše verske skupnosti:** muslimani (okoli 30.000 oseb) in Judje (okoli 200 oseb). Muslimanska skupnost pa se je povečala s prihodom beguncev, še posebej tistih iz BiH in Kosova (ECRI 2003, 14-17). V tabeli 2 so prikazani deleži narodnostnih manjšin v RS.

Narodnost	Delež od celotnega prebivalstva v Sloveniji
Madžarska narodna manjšina	0,43 %
Italijanska narodna manjšina	0,16 %
Romi/Cigani	0,12 %
Priseljenci (Hrvati, Srbi, Črnogorci, Makedonci, Albanci).	10 %
Begunci	2 % (posledica vojne v nekdanji Jugoslaviji)

Tabela 2: Delež drugih etničnih skupin, ki živijo v Sloveniji. Vir: (Mlinar, 2007, 41).

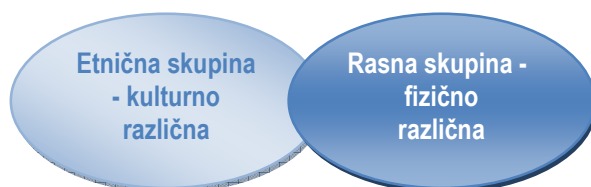
Na ravni EU pa so najbolj diskriminirana etnična skupina muslimani. Veliko evropskih muslimanov se glede na svoje etnično poreklo in odnos do religije srečuje z diskriminacijo pri zaposlovanju in izobraževanju. Stopnja njihove nezaposlenosti je višja od povprečja. Muslimani so tudi pogosto zaposleni na delovnih mestih, za katera je potrebna nižja strokovna izobrazba. Visoko so zastopani v nizko plačanih gospodarskih sektorjih. Veliko evropskih muslimanov, predvsem mladih, pa se pri napredovanju v družbi srečuje z zaprekami (EUMC 2007, 2). V tabeli 3 so prikazani primeri etnične diskriminacije v državah EU.

Luksemburg	plača delavcev iz sr. In J Amerike ter Azije (brez Japonske)	53 % povprečne plače domačih delavcev
	plača priseljencev iz Afrike	52 % plače Luksemburžanov
Nemčija	25 % vseh zaposlenih v hotelski industriji in gostinstvu, v storitvah čiščenja in odvažanja smeti	pripadniki drugih narodov
Španija	tistih, ki opravljajo nekvalificirana dela pomagajo v gospodinjstvu	30 % iz Latinske Amerike 14 % iz Afrike 47 % iz Azije 10 % iz evropskega prostora
Finska	stopnja nezaposlenosti	iraških državljanov 72%,
	že rojenih Iračanov na Finskem	64%
	stopnja nezaposlenosti Fincev	9%.
Češka republika	stopnja nezaposlenosti med Romi	70 do 80%
Poljska	obstajajo regije, kjer je stopnja nezaposlenosti Romov	100%
Madžarska	stopnja Romov na trgu del. sile	21%
	v najnižji dohodkovni razred sodi	80 % romskih gospodinjstev

Tabela 3: Primeri etnične diskriminacije v državah članicah EU. Vir: (EUMC 2007, 21).

Diskriminacija na osnovi rase oz. etnične pripadnosti se pojavlja na treh ravneh:

- Na **osebni ravni**: diskriminacija se nanaša na osebne odnose, vrednote, prepričanja o večvrednosti ene etnične skupine oz. rase in manjvrednosti druge.
- Na **institucionalni ravni**: nanaša se na zakonodajo, običaje, tradicije, prakse, ki sistematično povzročajo neenakost in diskriminacijo znotraj družbe, organizacij ali institucij.
- Na **kulturni ravni**: nanaša se na vrednote in norme družbenega obnašanja, ki spodbujajo domačo kulturo kot normo in standard, s tem pa zaznamujejo ostale kulture kot manjvredne.



Slika 1: Osnovna razlika med pojmom rasna in etnična skupino Vir: (Lasten).

Rasa je: »skupnost ljudi z določenimi skupnimi značilnimi telesnimi znaki, ki se dedujejo« (SSKJ, 2003, 1108). Michael Banton je raso razdelil glede na:

- Raso kot rod. Izhaja iz dejstva, da ljudje pripadamo eni sami vrsti in imamo skupen izvor. V osnovi smo torej vsi enaki.
- Raso kot tip. Izhaja iz dejstva, da vsi ljudje nimamo skupnega izvora. Človeštvo je razdeljeno na pet skupin: kavkazijsko, mongolsko, malajsko, ameriško, etiopijsko.
- Raso kot podvrsto. Ta združuje prvine roda in tipa (1998).

Različne rase se srečujejo z dvema vrstama diskriminacije:

- **S steklenim stropom**: je točka, kjer ni razlogov, ki bi onemogočili napredovanje na sam vrh, vendar obstajajo nevidne ovire, ki onemogočajo napredovanje določenim družbenim skupinam (ženskam, pripadnikom drugih etičnih, rasnih skupin), (Linehan, 2001, 287).

- **Z rasizmom:** je miselnost ali ravnanje, po katerem so ljudje različnih ras neenakopravni, neenakovredni. Je zatiranje ljudi, ki so drugačni po barvi kože, veri itd.²⁶ Rasizem se lahko pojavi odkrito ali prikrito, namerno ali nenamerno (Brief et. al. 2005, 120-123).

Rasizem na delu se pojavi: »ko nekoga obravnavamo drugače v primerjavi s sodelavci zaradi njegove rase, barve kože, narodnosti, etničnega ali narodnostnega izvora.« Najbolj pogosti primeri rasizma na delovnem mestu so: zmerjanje, onemogočeno napredovanje, izobraževanje ter razvoj v organizaciji, delo v najslabših izmenah, grdo ravnanje, ustrahovanje, prvotnost pri izboru za odvečno delovno silo, odklonitev dopusta (ENAR 2005, 5). Rasizem na delovnem mestu škoduje delavcem. Doživljajo ga lahko kot: izgubo zaupanja in samozavesti, ponižanje, stres, nespečnost, nizko moralo, bojazen, fizično oslabeledost, slabšo produktivnost. In delodajalcem? V organizaciji se kaže kot: nesoglasja na delovnem mestu, nezadovoljni delavci, zmanjšana produktivnost, manjši dobiček, visoka stopnja abscentizma (ENAR 2005, 6).

V primeru rasne diskriminacije je najboljša da:

- se pogovorimo s sodelavci, ki se morda soočajo z istim problemom;
- pišemo dnevnik dogodkov: kje, kdaj, kaj nam je kdo rekel, storil, nas ustrahoval ipd.;
- preverimo ali obstajajo kakšna pravila v primeru diskriminacije pri delodajalcu;
- se obrnemo na sindikat, če smo vanj vključeni oziroma, če tega imamo in
- se obrnemo na nacionalni organ, ki spremlja rasizem in diskriminacijo.

Evropa je začela resno jemati rasizem šele pred kratkim. Njen namen je promoviranje vizije »Svet brez rasizma«. V ta namen je junija 2000 privzela direktivo Rasne enakosti.²⁷ Nekaterim članicam je ni uspelo implementirati do l. 2006, kar vzbuja vprašanje o nadaljnjem obvezovanju članic, s soočanjem rasizma in diskriminacije (ENAR 2005, 9). EU spodbuja boj proti rasizmu s številnimi aktivnostmi: ozaveščanjem²⁸ in s financiranjem projektov za boj proti rasizmu. Leta 1997 je bil ustanovljen center za spremljanje rasizma in ksenofobije (EUMC). Center pa imajo namen razširiti, da bi postal glavna agencija pravic.

2.4.2. Invalidi

Po Konvenciji Organizacije Združenih narodov o pravicah invalidov so invalidi: »tisti ljudje, ki imajo dolgotrajne fizične, duševne, intelektualne ali senzorne okvare, ki pri medsebojnem učinkovanju z različnimi ovirami preprečujejo, da bi učinkovito sodelovali v družbi« (Sitar, 2007, 1). Na srečanju predstavnikov 24-tih invalidskih organizacij s predstavniki Evropskega parlamenta in Komisije EU so sprejeli naslednjo definicijo: »Invalid je posameznik s svojimi pravicami, postavljen v manjvreden položaj, ki ovir v okolju zaradi svoje invalidnosti ne more premagati na enak način kot drugi državljani. Dolžnost družbe je, da te ovire odstrani, zmanjša ali premosti z namenom, da vsakemu invalidu, ob upoštevanju pravic in dolžnosti, omogoči polno uživanje državljskih pravic« (HELIOS, 1994, 10-11).²⁹

²⁶ Poznamo tri oblike rasizma: **individualni**, je vzvišeno obnašanje posameznika, občutek superiornosti do druge rasne skupine; **kulturni**, arogantno obnašanje in ignoriranje kulturnih dosežkov določenih ras s strani rase, ki se ima za nekaj več; **institucionalni**, pa so organizacijska in socialna pravila, zakoni in navade, ki jih določa določena rasa (ibid.)

²⁷ Rasna Direktiva daje zaščito pred diskriminacijo pri zaposlovanju, dostopu do ugodnosti in storitev (socialna zaščita, zdravje, socialna varnost in izobrazba). Dopušča pozitivne ukrepe, delitev obremenjujočih dokazov, in ustanovitev enakopravnih organov (ENAR 2005, 10).

²⁸ kampanja For diversity, Against discrimination.

²⁹ Invalidnost je v slovenskem prostoru opredeljena: »Invalidnost je širši pojem od bolezni, okvare, motenj ali prizadetosti v telesnem in duševnem razvoju in tudi od formalno priznanega družbenega statusa« (Skupščina R Slovenije 1991, 290).

Invalidi so zelo ranljiva skupina, ki je še vedno pogosto izpostavljena diskriminaciji, predvsem neposredni in posredni, velikokrat pa tudi večplastni. Do diskriminacije prihaja predvsem, kot ugotavlja Uršič: »zaradi negativnega in slabšalnega gledanja na ljudi drugačnih od povprečja.« Nadalje Uršič tudi navaja, da so ta globoko ukoreninjen diskriminacijski odnos do invalidov dolgo časa opravičevali predpisi z odrekanjem osnovnih človekovih svoboščin. Invalide so množično ločevali, jih izpostavljali različnim oblikam ponižujočega, nehumanega ravnanja.« Invalidi se še danes srečujejo z diskriminacijo in z odstranjevanjem ovir v družbi (2007, 27).

Zaposlitev invalida na delovnem mestu zahteva prilagajanje delodajalca in delavca, za kar sta potrebni strokovna in tehnična podpora. Strokovna podpora obsega: informiranje, svetovanje usposabljanje, osebno asistenco, spremljanje pri delu, razvoj posebnih metod dela itd. Tehnična podpora pa: prilagoditev delovnega mesta in sredstev za delo (prav tam 2007, 7).

Običajno se invalidi na delovnem mestu srečujejo z določenimi težavami, zaradi katerih se razlikujejo od ostalih zaposlenih:

- **Prva težava:** družba jih še danes ne sprejema. Večina ljudi gleda na invalide zviška, jih pomiluje ali pa je mnenja, da ne sodijo na delovno mesto. Sodelavci se običajno ne znajo obnašati v njihovi družbi, jih sprejeti medse.
- **Druga težava:** invalide se velikokrat označi kot manjvredne, manj sposobne od drugih. Danes tehnologija omogoča slepim in gluhim, da delo opravljajo enako kot tisti, ki vidijo in slišijo.
- **Tretja težava:** mnogi delodajalci se bojijo zaposliti invalide ali jih dati na pomemben položaj, ker jih je strah, da slednji ne bodo prenesli pritiskov družbe in bodo dali odpoved.
- **Četrta težava:** pa je v tem, da delodajalci velikokrat precenijo stroške za prilagajanje delovnega mesta invalidom ter stroške za strokovno podporo. Vendar pa jim tukaj velikokrat nudita pomoč država, pri nas pa tudi ZRSZ³⁰ (Shore in Goldberg 2005, 205).

Omejevanje invalidov se kaže v procesu izobraževanja, v večji brezposelnosti³¹, nižjih dohodkih, nedostopnosti javnih dobrin in v družbeni izključenosti. Primer: »Ne poznam druge zaposlitve zame, kaj bi lahko drugega bil kot telefonist,« izjava 53-letnega paraplegika iz Pragerskega, (Baltić 2007 22, 24).

2.4.3. Starejši zaposleni

Staranje prebivalstva počasi spreminja naše navade, delo in delovno silo. Mlade aktivne delovne sile je vedno manj³². Najbolj problematične razmere naj bi bile v Italiji in Nemčiji, ki to močno občutita že danes. Poleg demografskih trendov pa je tukaj še problem odpuščanja odvečne delovne sile. Takšne spremembe najbolj vplivajo na starejše, ki so na prvem mestu pri odpuščanju. Ti delavci pa tudi najtežje najdejo drugo službo (Cascio 2002, Shore in Goldberg 2005, 204). Tukaj lahko dodamo še druge probleme, s katerimi se soočajo starejši delavci na delovnem mestu:³³ omejevanje pri izobraževanju, majhna možnost za

³⁰ Zavod RS za zaposlovanje.

³¹ Brezposelnost je med telesno hendikepiranimi osebami dvakrat višja (32%), kot pa splošna registrirana brezposelnost (14,5 %) (<http://www.zveza-sozitie.si/porocilo/07.htm>).

³² Do leta 2050 naj bi bilo za petino manj mladih kot danes, 60% več pa starejše populacije.

³³ Raziskave danes kažejo, da za starejši kader še vedno veljajo predsodki: nemotiviranost za delo, pešanje moči in hitrosti, upad produktivnosti, odklonilen odnos do novih tehnologij, neprilagodljivost spremembam (novi načini dela – timsko delo) lojalnost organizaciji, neambicioznost (Kulik, Perry in Bourhis, 2000; Shore in Goldberg 2005). Mnogi tudi menijo, da so: preveč konservativni, tradicionalni, moralni, otopli, vendar bolj tolerantni, dobrodušni in odkriti v primerjavi z mlajšo delovno silo.

napredovanje, stereotipno razmišljanje, da niso sposobni slediti današnjemu hitremu razvoju in da so manj sposobni za učenje in razvoj. Temu sledi družbena izključenost, starostne poklicne norme let, ki pripomorejo k širjenju starostne diskriminacije (Maurer 2001, Shore in Goldberg 2005, 204). To vpliva, da se starejši težje vključujejo v delovni proces, so na delovnem mestu nezadovoljni, se počutijo brezkoristno, nemočno, brezvoljno in brez samozavesti. Vse to pa vodi k manjši produktivnosti, abscentizmu, stresu in nezadovoljstvu.

»Starejši delavci so delavci, ki so starejši od 55 let. To velja za moške in za ženske, vendar se bo za ženske upoštevalo šele od 1. 1. 2014, ko se bodo v skladu z ZPIZ-1 uveljavili enaki minimalni starostni pogoji za moške in za ženske za upokožitev« (Vošner 2007, 11).

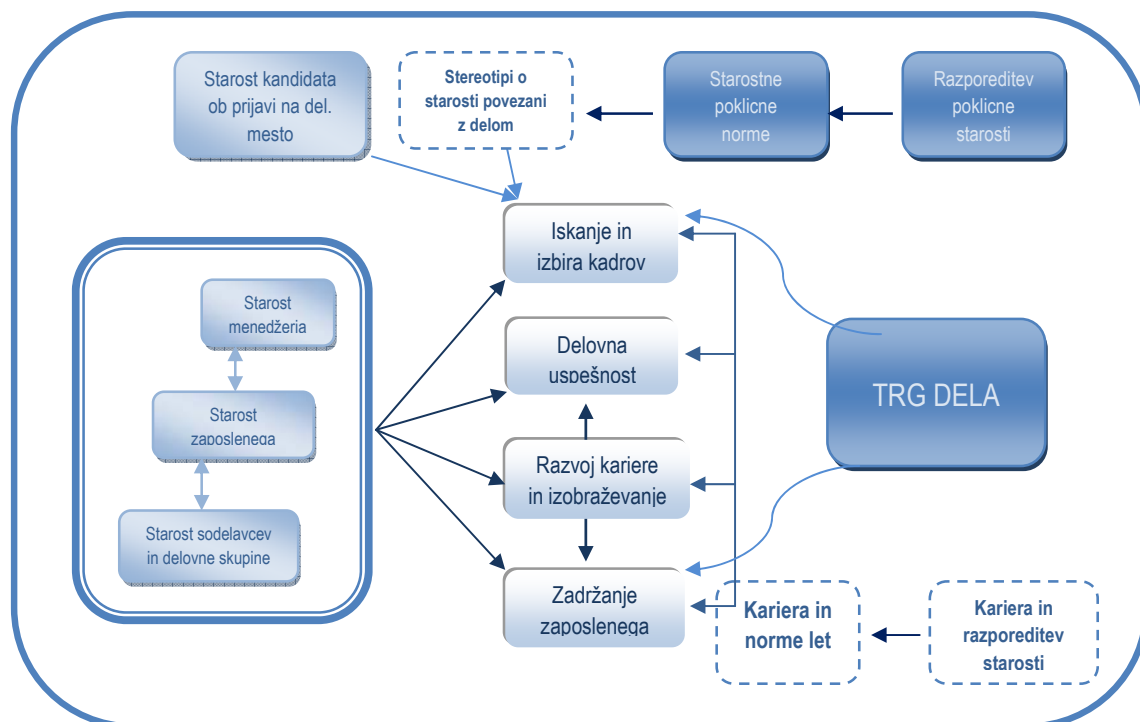
Starostna diskriminacija na delovnem mestu se kaže na več načinov (prikazano na sliki 2):

- **Neposredna delovna zveza** (v timu, na oddelku): starost menedžerja, starost sodelavcev v timu oz. oddelku. Raziskave so pokazale, da ti dejavniki močno vplivajo na kadrovske odločitve: vrednotenje dela, izobraževanje in razvoj, fluktuacija kadrov (Shore et al, 2003; Tsui et al., 2002).
- **Kariera in norme let**. Raziskave so pokazale, da kariera in norme let vplivajo na obnašanje in na učinkovitost zaposlenih. Če si starejši od ostalih na isti hierarhični ravni v organizaciji, potem ima to negativne posledice (Shore in Goldberg 2005, 210).
- **Stereotipi povezani z delom in starostjo**. Malo je zbranih dokazov, da stereotipi direktno vplivajo na zaposlitvene priložnosti. Vendar dosedanje ugotovitve kažejo, da imajo stereotipi vpliv pri selekciji in izbiri kadrov (Perry in Finkelstein, 1999; Shore in Goldberg 2005). Tako so starejši delavci primernejši, uspešnejši in se tudi boljše počutijo pri delu primernemu svoji starosti (kjer lahko uporabijo svoje znanje, dolgoletne izkušnje), mladi pa na delu, ki je primernejše njihovi starosti (delo polno izzivov in možnosti za razvoj).
- **Trg dela**: lahko poveča ali zmanjša priložnosti za starejše delavce, odvisno od povečanja in zmanjšanja vrednosti starejših (Shore in Goldberg 2005, 210).

Za starejši kader je potrebno razmisliti, na kakšen način jim lahko olajšamo delo, prispevamo k zmanjšanju stresnih situacij in pripomoremo k večji učinkovitosti. Razmisliti je potrebno o sprostitevnih aktivnostih, športnih dejavnostih in zdravi prehrani. Pozornost pa je treba preusmeriti tudi v preventivno delovanje: informiranje in izobraževanje (Rupnik, 2006, 1).

Starejši in zrelejši kader je za organizacije pomemben. Organizacije bodo morale povečati njihov pomen in vrednost ter spoznati, da so prav oni največji vir znanja, izkušenj in veščin. Delodajalci bodo primorani privabiti, ohraniti in vlagati vanje več kot doslej. Morali jih bodo znati motivirati in nagrajevati (Rupnik, 2006, 1). Podjetja bodo morala začeti gledati na starejši kader kot na izziv in priložnost za razvoj ter uspeh. Pri upravljanju s starejšimi pa so organizacijam lahko v pomoč: vseživljenjsko učenje, skrb za zdravje, upravljanje kariere in znanja, uvajanje mentorskih programov in upravljanje s starostno raznolikostjo zaposlenih. Primer: »Računalnik se je razvil v zadnjih 20-ih letih. Starejšim nikoli ni bilo ponujeno delo z računalnikom. Čeprav imamo pravico do izobraževanja od rojstva do smrti pa starejši delavci nimamo nobene pravice s strani družbe, da bi nas podpirala, da bi se izobraževali«, izjava delavke iz Ljubljane (Baltić 2007, 29).

Dejansko so to lastnosti, ki jih organizacije ne iščejo, saj dajejo poudarek na hitrem prilagajanju in hitrih odzivih na spremembe v okolju (Kulik, Perry in Bourhis, 2000).



Slika 2: Starostna diskriminacija na delovnem mestu. Vir: (Dipboj in Collela 2005, 209). Legenda: svetlomodri kvadrati prikazujejo notranje procese v organizaciji, črtkani so zunanji in notranji procesi, temno modri pa zunanji procesi.

2.4.4. Spolna usmerjenost

V nasprotju z rasizmom in diskriminacijo žensk, kažejo raziskave, pa se v organizacijah zelo malo, če sploh kaj, naredi proti diskriminaciji istospolno usmerjenih. Istospolno usmerjeni se soočajo z edinstvenimi izzivi, ki jih ne moremo primerjati z nobeno manjšinsko skupino (Ragins, 2004; Ragins, Cornwell in Miller, 2003; Ragins in Wiethoff, 2005). Heteroseksualnost je namreč v organizacijah večinska in je opredeljena kot »ideološki sistem, ki zanika, opravlja in stigmatizira vsako ne-heteroseksualno obliko obnašanja, identitete, razmerja ali skupnosti« (Huffman et. al. 2008, 237). V prvotnih raziskovanjih so spolno usmerjenost definirali kot: »odnos z istim ali nasprotnim biološkim spolom« (Ragins in Wiethoff 2005, 178). Vendar je bilo to preveč splošno definirano, saj gre za veliko bolj kompleksno obnašanje. Tako je recimo izvzeta biseksualnost, interseksualnost,³⁴ in trans-spolnost.³⁵ Današnja spolna usmerjenost in njeno definiranje tako vključuje: biološki spol (dan z rojstvom), spolno identiteto (posameznikovo dojetje spola), socialno vlogo spola (značilnosti, ki so kulturno stereotipno moške oz. ženske), spolno orientiranost (vedenjske in ljubezenske razsežnosti), (prav tam 2005, 178, 179).

Spolna usmerjenost je zelo intimna zadeva, ki ima vpliv na posameznikovo življenje, na sprejetje v družini in v družbi. Sedanja družba je veliko bolj strpna do homoseksualcev kot je bila včasih. Vendar pa je spolna usmerjenost še danes del diskriminacije na delovnem mestu. Pri spolni usmerjenosti so največkrat nestrpni do homoseksualcev. Ti se srečujejo z: neenakostjo pri zaposlovanju, nesodelovanjem med sodelavci,

³⁴ osebe rojene z anatomskimi značilnostmi obeh spolov.

³⁵ posameznikovo dojetje lastnega spola, spolna identiteta, kadar posameznikovo dojetje spola ni v skladu s fizičnim spolom.

nezaželenostjo v timu, ignoriranjem po službenem času, šikaniranjem na delovnem mestu, nezmožnostjo napredovanja, stresom, visoko stopnjo brezposelnosti, neenakim obravnavanjem na zaposlitvenih intervjujih, izgubo delovnega mesta, če se razve, težavnim dostopom do zdravstvenih storitev, pomanjkanjem proti-diskriminacijske zakonske zaščite, neenakovrednimi starševskimi pravicami, s težavami pri iskanju stanovanja in pri priznavanju partnerskih zvez (Baltič 2007, 32, Ragins in Wiethoff 2005, 180–183). Ti problemi se še stopnjujejo v verskih državah s konservativnimi prepričanji, kot sta Islam in Judovstvo, na srednjem vzhodu (Ellis in Fox, 2001). Epidemija aidsa pa k vsemu temu dodaja še strah pred to neodbravano skupino.

V EU obstaja zakonska zaščita pred diskriminacijo spolne usmerjenosti, kar je opredeljeno v Listini o temeljnih pravicah. Prepoved diskriminacije na osnovi spolne identitete je EU uzakonila v Listini o človekovih pravicah.³⁶ Prav tako jih ščiti še Direktiva ES o enakosti spolov³⁷ in več nevladnih organizacij, ki se ukvarjajo s to problematiko. Niso pa zaščiteni z osnovnimi Človekovimi pravicami.

Znanstvene študije, Button, 2001; Ragins in Wiethoff 2005, Huffman 2008, 238, 239, kažejo, da bi mržnjo istospolno usmerjenih lahko zmanjšali s pomočjo njim naklonjene politike v organizacijah in pozitivne klime. To pomeni sprejeti politiko, ki prepoveduje diskriminacijo istospolno usmerjenih in ustvariti takšno klimo, kjer se ti lažje vključujejo v delovni proces, se boljše počutijo ter lažje in boljše delajo. Takšno klimo pa dosežemo z nenehnim izobraževanjem zaposlenih o skupinah, ki so v manjšini.

2.4.5. Ženske

Na delovnem mestu se ženske soočajo s številnimi težavami in ovirami (Marn in Dedič 2005, 17-24):

- **Tradicionalna delitev dela in tradicionalno določene spolne vloge.** Stereotipov o ženskih in moških poklicih je manj kot pred leti, vendar še vedno ostajajo. Ob ženski v vojski ali policiji takoj pomislimo, ali so njene fizične sposobnosti dovolj dobre, da bo sledila svojim moškim kolegom, za moškega se ne spodobi pobiranje zdravstvenih kartic in dajanje injekcij, zlahka pa ga vidimo v zdravniški halji. Razmere pa se počasi spreminjajo (Bevčič, 2007, 1).
- **Javna prepoznavnost** v pretežno moškem okolju po navadi pritegne pozornost in spodbuja večjo kritičnost do žensk na vodilnih delovnih mestih. Ženske v menedžmentu pogosto prevzamejo moški vzorec vedenja in slog vodenja, da bi zmanjšale razlike med seboj in moškimi kolegi (Linehan, 2001, str. 260).
- **Kariera-materinstvo-družina.** Med moškimi in ženskami obstajajo asimetrično propustne meje med »delovnimi« in »družinskimi« vlogami. Sposobnost rojevanja otrok, družbeni in politični pritiski pa jih potiskajo v ohranjanje tradicionalne vloge ženske.
- **Videz poslovne ženske.** V poslovnem svetu je močno opazen trend zunanjega videza poslovnih žensk. Tiste, ki so mamice in skrbijo za družino težko najdejo čas za urejen videz, kar je v poslovnem svetu danes zelo pomembno.
- **Pomanjkanje samozavesti.** Ena izmed ovir pri napredovanju žensk je tudi nizka samozavest in splošno prepričanje, da je mesto ženske v gospodinjstvu.
- **Prepričanje o čustveni nestabilnosti.** V družbi prevladuje mnenje, da so ženske čustvene, imajo materinski čut itd. To pa po mnenju moških ne sodi v podjetništvo.

³⁶ European Charter of Human Rights.

³⁷ Direktiva 2002/73/ EC.

- **Predsodki.** »Za žensko je najtežje doseči, da bi jo jemali resno, ko je še mlada. Če je privlačna, jo najprej gledajo kot žensko in ne kot profesionalko.« (Linehan 2001, 145).
- **Vera v stereotipe.** Velja stereotip ženske kot menedžerke: da je pasivna, nežna, naravnana k premisleku, občutljiva in manj primerna od moških za visoke in odgovorne položaje.
- **Dvojna merila organizacij.** Nekatere organizacije imajo dvojna merila pri zaposlovanju in napredovanju: poročenemu moškemu dajejo prednost, ker ima podporo domačega okolja in lahko vso pozornost posveti delu. Poročena ženska se jim zdi preveč vezana, saj lahko hitro kariero zanemari zaradi družine. Večina menedžerk v Evropi zato ni poročenih, če so poročene, pa nimajo otrok. To pa je v bistvu dvorezni meč. Družabnost je namreč pomemben del menedžerskega življenja, ki zahteva, da moraš imeti partnerja.
- **Ignoriranje.** Predloge sodelavk pogosteje zavračajo, jim ne posvečajo pozornosti; spremembe pa se večinoma prezrejo, razvrednotijo ali zatrejo.
- **Pomanjkanje mrež, poznanstev.** Mreže imajo pri karieri velik pomen. Zagotavljajo organizacijsko podporo, pridobivanje vpliva in poslovne koristi, olajšajo poklicni in osebni razvoj. Neformalno povezovanje ponavadi poteka po delovnem času, ko ženske skrbijo za družino, kar jim običajno onemogoča širjenje mrež in poznanstev. Še ena pomembna značilnost mrež je, da moške mreže ženskam ne dopuščajo vstopa, medtem ko so ženske mreže bolj odprte. Te celo vabijo moške, saj menijo, da si s tem lahko še bolj odprejo karierno pot (Linehan at. al. 2001, 14).
- **Pomanjkanje mentorjev – neformalna prepreka.** Raziskave kažejo, da v višjem menedžmentu ni dovolj žensk, ki bi nudile mentorstvo drugim ženskam. Mentorstvo je pomembno predvsem na začetku kariere. Včasih se zgodi, da jih nadomestijo moški mentorji, običajno pa ti raje izberejo moške varovance. Tako veliko žensk prav v začetku kariere ostane brez mentorja (prav tam, 13).
- **Steklen strop.** Ta ženskam onemogoča, da bi se povzpele do vrha.

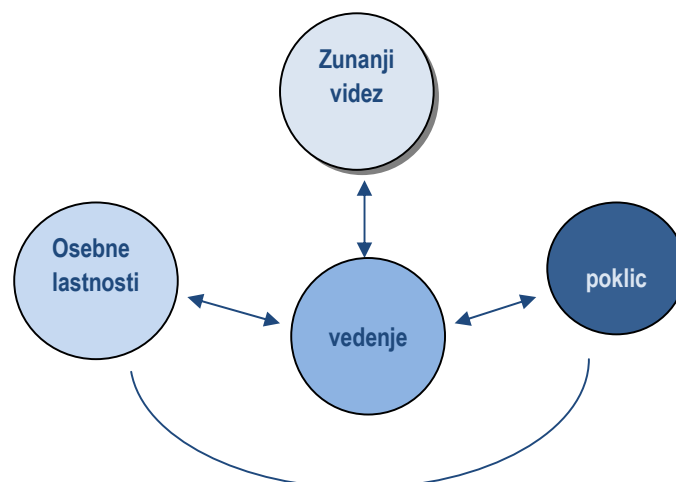
3. DISKRIMINACIJA ŽENSK

3.1. Razlike med moškimi in ženskami

Spol je kategorija, ki mu zaradi demografskih in družbenih značilnosti na področju zaposlovanja posvečamo posebno pozornost. Pri raziskovanju razlik med spoloma nekateri iščejo vzroke v biologiji, drugi pa izhajajo iz človekove kulture oz. družbe. Antropolog Georg Peter Murdock pravi, da so biološke razlike med spoloma temelj delitve dela v družbi. Nosečnost in dojenje sta tista dejavnika, ki vplivata na spolno delitev dela v družini. Delitev dela je tudi posledica fizične moči moških in šibkost žensk. Njegova teorija je bila ovržena s strani mnogih strokovnjakov (Korotayev 2001,). Britanska feministka in sociologinja Ann Oakley je Murdockove ugotovitve zavrnila z argumenti:

- antropološke študije ugotavljajo, da se spolne vloge v različnih kulturah različno oblikujejo;
- delitev dela med spoloma ni univerzalna. Ne drži, da mora mati biti priklenjena na dom zaradi dojenja in otrok (tako poznajo na otoku Samoa skupinsko dojenje);
- ženske opravljajo težja fizična dela (nošenje vode na glavi v Afriki km daleč). S tem je zavrnila tezo o univerzalni vlogi ženske kot matere in dokazala, da v različnih kulturah ženske niso vezane na dom kot na zahodu (Oakley 2000, 74-95).

Razlike med moškimi in ženskami se pokažejo takoj, ko se rodimo. Takrat nas uradno zabeležijo kot bitje ženskega ali moškega spola. Gre za naše biološke razlike in značilnosti, spolne organe, kromosome, preko katerih nam določijo biološki spol. Razlikovanje med otroki ženskega ali moškega spola se kaže že ob rojstvu z izbiro imena, barvo oblačil.³⁸ S tem starši sporočajo družbi, katerega spola je otrok – družbeni spol. Drugi dejavniki, ki sporočajo družben spol, so še otroške igre,³⁹ utrjevanje vlog v vrstniških skupinah, mediji (risanke), knjige (pravljice). Simone de Beauvoir je zapisala: »Ženska se ne rodi kot ženska, ženska to postane.« S tem je želela poudariti, da se ženskosti (kot tudi moškosti) naučimo v družini in družbi, skozi procese socializacije, vzgoje, izobraževanja, tudi preko medijev in politike (Švab 2002, 203).



Slika 3: Komponente spolnih stereotipov. Vir: (Avsec, 2008, 2).

³⁸ roza barva je namenjena deklicam, modra dečkom.

³⁹ fantki se igrajo z avti, orožjem, kar spodbuja aktivnost, agresijo. Deklice s punčkami, kar spodbuja skrb do drugih.

Angleški jezik loči: sex - biološki spol, ki temelji na danih kromosomih in je prepoznaven po spolnih organih in hormonih. Gender je skupek kulturno in družbeno definiranih značilnosti, ki spadajo k moškimi oz. ženskam (Padavic in Reskin 2004, 3). V slovenskem jeziku imamo le en izraz za spol, pri tem pa besedi dodamo pridevnik biološki ali družbeni. Družbeni spol je definiran kot: »kulturna interpretacija biološkega.« Zajema družbene vidike spolnih razlik, pove nam, kakšno je naše mesto v družbeni strukturi glede na spol, kako naj sebe dojemamo. Zaznan je po kretnjah, načinu govora, oblačenju itd. Družbe in kulture so različno izoblikovale spolne identitete - kaj je primerno za žensko in kaj za moškega in nam tako pripisali spolne vloge. Biološki spol je definiran kot: »združevanje anatomskih prvin, bioloških funkcij, vedenj, občutkov (Butler 2001, 101). Razliko med biološkim in družbenim spolom bi najlažje pojasnili s stavkom, da biti ženskega ali moškega spola ne pomeni, da se obnašamo žensko ali moško. V tabeli 4 so značilnosti, ki jih radi pripisujemo deklicam in dečkom.

deklice	dečki
sladke	močni
mehke	hrabri
nežne	žilavi
lepe	postavni

Tabela 4: Značilnosti, ki se pripisujejo deklicam in dečkom. Vir: (lasten).

Teorija o različnosti spolnih vlog pravi, da v večini družb obstaja delitev dela po spolu. Zato je jasno, kaj je primerno za moškega in kaj za žensko. Ženske so v mnogih družbah v podrejenem položaju, zato so sprejete kot manj vredne. Ker se še danes ne ve od kod izvirata androarhat ali patriarhat, so se v odgovor na to, oblikovale različne teorije. Biološke, ki menijo, da je žensko ali moško vedenje določeno in da je delitev po spolu praktična. Kulturne, ki izhajajo iz dejstva, da so človeške kulture raznolike. Tudi spolne vloge so kulturno specifične. Tabela 5 prikazuje tradicionalne razlike osebnostnih lastnosti glede na spol.

Ženske:	Moški:
nemoč	moč
ranljivost	neranljivost
čustvena labilnost	čustvena trdnost
emocionalnost	racionalnost
neagresivnost	agresivnost
usmerjenost k drugim	usmerjenost nase
skromnost	ambicije
zvestoba	nezvestoba
usmerjene v dom, družino	usmerjeni v okolje, poklic
skrb in nega videza	videz ni tako pomemben
sugestibilne	nesugestibilni
sočutje in empatija	manj sočutja in empatije
neodločnost	odločnost
manjvrednost	samozavest

Tabela 5: Tradicionalno pojmovanje razlik osebnostnih lastnosti glede na spol. Vir: (lasten).

Če pogledamo v zgodovino, je podrejeni in manjvreden položaj žensk, splet družbenih okoliščin in narave. Ko so moški odhajali na lov, so ženske ostajale doma, skrbele za otroke in bivališča. Pri tem so moški razvili lastnosti: agresivnost, moč itd., ženske pa so doma postajale vse bolj pasivne, osredotočene na bivališče in družino. Tako so se v družbi izoblikovale lastnosti, ki jih pripisujemo ženskam⁴⁰. Kljub temu, da

⁴⁰ Glej tabelo 5 zgoraj.

ženske lastnosti niso slabe, so v družbi označene z negativnim predznakom. Vprašanje, ki se pri tem poraja je, ali so to dejansko lastnosti spolov, ali pa le predsodki in stereotipi (Mahnič 1998, 109-111).

Ženske so bile zaradi vloge matere skozi vso zgodovino zapostavljene. Moški so skrbeli za hrano, služili denar. Žensko delo doma pa ni bilo nikoli tako cenjeno kot moško izven doma. Skrbela je za hišo, otroke in moža, bila je ekonomsko odvisna (Jogan 2001, 1). Danes se ženska otresa tradicionalnih razlik in družbenih posledic. Bori se za enakovrednost in enakopravnost. Vendar pa razlike ostajajo. Te so obremenjujoče. Mnoge ženske, da bi se znebile tradicionalne vloge, izražajo to na napačen način. V moški družbi se počutijo podložne in neopažene, želijo spremeniti ravnotežje moči in odreagirajo s tipično moškimi lastnostmi: agresivno, gospodovalno. To pa naredi prav nasproten učinek.

Družben značaj moškega ali ženske se odraža v kulturnih in zgodovinskih spremembah. Kar je bilo pred desetletji za ženske formalno in dejansko neuresničljivo (zasedanje nekaterih javnih položajev), je danes običajen pojav. Razkazovanje ženskega obraza je v naši družbi popolnoma normalno, v islamskih družbah pa kaznivo. Najgloblje posledice polarizacije po spolu so vidne pri družbenih vlogah: na področju zaposlovanja je še vedno prisotna delitev na moška in ženska delovna mesta.

3.2. Kratek oris zgodovine ženskega gibanja

Izraz feminizem sega v 19. st. in prihaja iz Francije. Njegov izvor ni povsem raziskan. Prva ženska, ki se je poimenovala feministka, je bila francoska odvetnica Hubertine Auclert. Izraz je začela uporabljati v časopisu *La Citoyenne*. Konec 19. st. so začeli izraz feminizem uporabljati od Grčije pa do Kube, seveda slovenščina ni bila izjema (Leskošek 2002, 185). Izraz feministka izvira iz francoske besede *femme* - ženska in označuje tistega, ki se bori za ženske kot razred, za njihovo obrambo in okrepitev.

Feminizem je oznaka za žensko gibanje, ki so ga ženske začele uporabljati konec 19. st. Do gibanja je prišlo, ko so ženske ugotovile, da si delijo skupno zgodovino, ki je posledica zatiranja in so se na podlagi tega kot skupina, začele boriti zase in za svoje pravice. Zgodnje feministke so branile nelogično načelo enakosti v razlikah in si za nasprotnika postavile sovražnika, moškega, ki vlada in podjarmlja žensko (Wittig 2000, 36-38).

Kratek kronološki pregled razvoja feminizma:

- Leta 1791, voditeljica feministk Olympe de Ganges, objavi deklaracijo o pravicah žensk s stavkom: »Ženska je rojena svobodna in ostane moškemu enaka po pravicah.«
- Leta 1792 Mary Wallstenecraft objavi »Zagovor pravic ženske: enako možnost izobraževanja, dostop do delovnih mest, enako plačilo za delo.«
- Leta 1888 je ustanovljen mednarodni svet žensk.
- Leta 1910 je ustanovljena socialistična ženska internacionala. Na njej je sprejet sklep o mednarodnem dnevu žensk, 8. marec.
- Po I. svet. vojni so ženske v ZDA in v evropskih državah dobile volilno pravico, pri nas po II. svet. vojni.
- Konec 1960 znova oživi feminizem imenovan neofeminizem. Poveže se s študentskimi gibanji. Feministke se začnejo ukvarjati še z drugimi vidiki diskriminacije na osnovi rase, starosti, etične pripadnosti.

- V sedemdeseta leta prejšnjega stoletja segajo začetki ženskega pisanja, razkrivanje mehanizmov patriarhata in kulturnih vzorcev, ki ustvarjajo neenakosti med spoloma. Kljub želji po lastnem jeziku in lastnem glasu prevzemajo avtorice in raziskovalke tradicionalne vzorce in postopke.
- Osemdeseta pa so bila najbolj plodna leta za razvijanje in širjenje kompleksnih teoretičnih pozicij. Odkrivanje »ženskega« sveta iz vidika razlike in poudarjanje drugačnosti, rekonstrukcija ženske zgodovine (Virginia Woolf).
- V devetdesetih letih prejšnjega stoletja pa se prične razvoj v smeri študija o spolnih razlikah - Gender Studies.

3.3. Vera in ženske

Krščanstvo: Zahodni svet temelji na krščanstvu, to pa vidi žensko v treh vlogah: ženska, mati in žena. Cerkev uči, da mora žena poslušati moža, skrbeti za otroke in družino, kar izraža položaj žensk v krščanski družbi. Ženska še danes v katoliški cerkvi ne uživa enakopravnosti, ta je namreč izrazito moška. Šele papež Janez XXIII je bil tisti, ki je na novo opredelil vlogo ženske in ji priznal enakopravnost. Vendar pa je papež Janez Pavel II s prepovedjo splava, naredil korak nazaj (Kueng 2004, 87-89).

Nekoč je bilo redovništvo edin način, ki je ženskam omogočal izobrazbo in poklic. V Ameriki so bile redovnice v 19. st. najbolj neodvisne ženske. Bile so izobražene, imele so v lasti šole, samostane, sirotišnice in domove za ostarele. Podobno je bilo tudi na evropskih tleh. Da niso stagnirale med samostanskimi zidovi, so se posvečale izobraževanju in vzgoji otrok. Cerkveni voditelji pa so opazili njihovo uspešnost, v njih zaznali grožnjo in omejili njihovo delo znotraj samostanov (Tratnik Volasko 1994, 12).

Pomemben kazalec položaja žensk v krščanstvu je bila posvetitev. Vse veje krščanstva in judovstvo so dolgo zavračale posvečevanje žensk in tako omejevale njihovo formalno sodelovanje. Politika cerkva se je po večini začela spreminjati šele sredi 20. st. Kljub napredku je mnogo ljudi ohranilo tradicionalno gledanje na spol. Redovnice so ostale podrejene moškim kolegom. V krščanskih cerkvah se zaposlitvena področja delijo na primarna in sekundarna, slednja še danes zasedajo redovnice in teologinje. Naloge, ki imajo višji, pomembnejši status, možnosti za napredovanje, so ne glede na izobrazbo, rezervirane za moške (Tratnik Volasko 1994, 14). V zadnjem času vodilni mošje zagotavljajo, da je ženska v cerkvi enako pomembna kot moški in si zasluži enako spoštovanje. Vendar korenitih sprememb ni. V Rimu so se dogovorili, da lahko danes tudi deklice pomagajo duhovnikom. Razlog za to pa je verjetno upadanje zanimanja dečkov za ta opravila.

V evangeličanski cerkvi je stanje podobno. Uradno ženske lahko opravljajo enake funkcije kot moški, lahko postanejo duhovnice, lahko so posvečene, ampak so odvisne od volje škofa.

Islam: muslimanski verski zakon je odvisen od učenja Islama in raznolikega kulturnega izročila. Zato prihaja do velikih razlik in protislovij med verskimi, družbenimi normami in stanju v družbi. Odnos med muslimansko družbo in verskim izročilom je velikokrat protisloven, še posebej, kar se tiče položaja ženske (Badawi 2002, 1).

Predanost Alahu⁴¹ ni omejena s spolom, z raso in s položajem v družbi. Islam ne pozna duhovnikov in posvečenih ljudi. Pomemben je osebni odnos z Bogom. Močne žene predstavljajo v islamu temeljni kamen vernosti, kar izvira še iz časa preroka. Mohamed je ženskam priznaval pravice do lastnine, dediščine, ločitve, izbire moža. Dolžnost muslimank je ubogati moža, oni pa morajo paziti nanje. Ženske v muslimanski družbi so danes zelo omejene. Koran temelji sicer na enakosti, vendar so Mohamedovi nasledniki vzeli vse preveč dobesedno, kar se je izkazalo kot degradacija žensk (prav tam 2002, 4).

Muslimanke danes nimajo enakih pravic kot moški. Ne morejo si izbrati moža, se težko ločijo. Če uspejo, pa ne dobijo skrbništva nad otrokom. Odvisne so od moške volje in oblasti. Deležne so slabe izobrazbe. Ker niso šolane, nimajo poklica, so popolnoma odvisne od moža. Mesto žensk v mošeji⁴² predstavlja njihov dejanski položaj v družbi.

Islam ženskam ne prepoveduje delati, vendar pri tem ne smejo zapostavljati svoje prvotne naloge, biti žena in mati. Tiste, ki delajo, niso enakopravne moškim. Največje razlike obstajajo v S. Afriki, kjer je zaposlena le vsaka peta ženska in na Bližjem vzhodu. Veliko jih dela na sivem trgu, kjer niso zaščitene ne pravno, ne socialno. Soočajo se z negotovostjo delovnega mesta, diskriminacijo, slabšim plačilom, nenehno se morajo dokazovati, da so vredne delovnega mesta in prejetega plačila. Delovna mesta so popolnoma ločena. V Savdski Arabiji imajo banke, kjer delajo samo ženske in sprejemajo le ženske stranke. V Bangladešu delajo ženske v enem nadstropju, moški v drugem, da se med delom ne srečujejo (Padavic in Reskin 2004, 57; ILO 2008a, 1). Seveda pa je položaj žensk od države do države različen. Obstajajo države, kjer se ženskam ni dovoljeno šolati in druge, kjer zasedajo visoka politična mesta. Kljub strogim pravilom, se tudi ženske v Islamu upirajo. Dober primer je Iran, kjer mlade ženske študirajo, hodijo na kave in nakupujejo s prijateljicami.

Judovstvo: V judovstvu⁴³ ženske obravnavajo ločeno, vendar enakovredno. Tradicionalno judovstvo pravi, da so ženske obdarjene z večjim binahom⁴⁴ kot moški, zato so bližje Bogu. Bližje pa so tudi zato, ker rojevajo. Tudi Bog da življenje in zato sta si podobna. Iz tega razloga pa naj bi bilo ženski oproščeno opravljati verske službe, moliti in izvajati razne obrede. Njena naloga je, da skrbi za judovski dom in za tradicionalno vzgojo otrok. Na ta način ji je dodeljena častna vloga. Prav to pa je izzvalo napačne razlage. Tako se smatra, da so moški tisti, ki so privilegirani, ker imajo več obvez in so več vredni.

Žensko so običajno odvrčali od visokega šolstva zaradi strahu, da bi zanemarjala svojo primarno vlogo žene in matere. V zakonu so bile zaščitene bolj kot ženske na zahodu. Možje jih ne smejo zlorabljati, jih pretepati ali z njimi slabo ravnati.

Danes Judinje zavzemajo mesta, ki so nekoč pripadala samo Judom. Študirajo, v cerkvi berejo spise, opravljajo obrede in delajo kot Rabinke⁴⁵ (Stern, 2006, 3; Levitt 2001, 8011). Uradno tudi sodelujejo pri procesu vzgoje in izobraževanja otrok, kar je bilo nekoč izključno v moških rokah. Kljub temu, da so danes Judinje veliko bolj prisotne v javnem in cerkvenem življenju, pa je potrebno še marsikaj storiti glede njihove enakopravnosti (Levitt 2001, 8013).

⁴¹ Arabska beseda Alah, ima žensko končnico, slovnično pa je moškega spola.

⁴² molijo ločeno, v zadnjem delu, moški pa v glavnem prostoru.

⁴³ za judovstvo velja podobno kot za islam, da ima bog tako moške, kot ženske lastnosti. Po genezi je bil človek ustvarjen kot eno telo, ki združuje moškega in žensko. Kasneje sta se ločila. Iz tega izhaja tudi enakost. Ne kot v krščanstvu, kjer je Eva nastala iz Adamovega rebra in iz tega marsikdo sklepa, da mu je zato podrejena.

⁴⁴ intuicijo, razumevanje in inteligenco.

⁴⁵ Med leti 2000 - 2005 je 31 moških in 42 žensk diplomiralo kot Rabin.

Hinduizem: V hinduizmu je ženska oblika energije Shaktiswarupini ali podoba Shakti. Je mati boginja, in hudič. Zgodovinsko gledano ženskam v hinduizmu nikoli ni bilo lahko, saj so bile vedno odvisne od moškega. Tako so kot deklice pod močnim okriljem staršev, ko se poročijo, pa so last moža, ki je dolžen skrbeti zanje⁴⁶. Ko se postarajo živijo pri sinovih, ki so prav tako dolžni skrbeti zanje. Večini hindujk še danes ni dovoljeno samostojno živeti (Mishira 2006, 10 - 24).

V stari Indiji so bile Hindujke moškim enakopravne. Študirale so, si same izbrale moža in se poročile kot odrasle ženske. S prihodom muslimanov in kristjanov, se je njihova vloga začela spreminjati in vedno bolj je ženska tudi v hinduizmu postajala manj vredna. Ženske so poročali že kot majhne deklice, v templjih žensk so jih množično spolno zlorabljali, poligamija je bila takrat normalna v hinduizmu. Kljub takratnim razmeram, so nekatere ženske izstopale.⁴⁷ Nato se so Bakte pričeli boriti za enakopravnost moških in žensk. Borili so se, da bi ženske lahko vodile verske skupnosti, da bi lahko pele verske himne, postale članice verskih komitejev, bile vojskovodje in bile enakopravne možu v zakonu. Šele v 20. st. so dobile volilno pravico, Gandhi pa je bil tisti, ki se je pričel boriti proti poroki otrok – deklic (prav tam 2006, 22).

Tako kot svet se tudi vloga ženske v hinduizmu počasi spreminja. Politično gledano Hindujke danes uživajo enake pravice kot moški. Imajo volilno pravico, imajo prvo indijsko predsednico,⁴⁸ sodelujejo pri vzgoji, v politiki, v medijih, v umetnosti in kulturi, v znanosti in tehnologiji. Na splošno pa se doma in delovnem mestu soočajo s predsodki, diskriminacijo, nasiljem, izkoriščanjem, nadlegovanjem itd. V Indiji so ženske zaščitene z zakoni: proti diskriminaciji, za enake možnosti, enako plačilo za enako delo, posebne provizije s strani države za matere z otroki, humani delovni pogoji in porodniški dopust. Hindujke sicer predstavljajo velik del delovne sile.⁴⁹ Hindujski zakon od leta 2005 priznava enake pravice žensk in moških pri dedovanju. Vendar pa je za njihovo enakopravnost potrebno še marsikaj postoriti (prav tam 2006, 201).

Budizem⁵⁰: je povsem drugačen od predstavljenih ver. Ne nanaša se na spol, nima osebe, ki bi jo povelečeval.⁵¹ Buda je le zgodovinska oseba, ki je odkril univerzalni zakon, kateremu sledijo tako moški, kot ženske. Budistična doktrina ponovnega rojstva trdi, da se spol spreminja s preseljevanjem duše in da moški in ženski spol ne obstajata, temveč le karmični tok. V nekaterih budističnih državah lahko zasledimo prepričanje, da negativna karma povzroči, da se moški ponovno rodi kot ženska, pozitivna karma pa ima prav nasproten učinek. Buda sam o tem nikoli ni razpravljal,⁵² zato ta del ostaja nepojasnen (de Silva 1994, 1-4).

Budizem kot pravi de Silva, je ena izmed najbolj čistih oblik verovanja. Nima prostorov za obrede, ti pa običajno vključujejo preproste oblike čaščenja, hvalnice in simbolične daritve, ki so na voljo moškim in ženskam pod istimi pogoji. Velikokrat budistične menihe zamenjujemo za duhovnike.⁵³ Budizem pa je brezbožen, zato je nima Boga in duhovnikov (de Silva 1994, 5).

⁴⁶ Kot žena mora hindujka izpolnjevati štiri vloge: biti mora služkinja po svoji dolžnosti, biti mora podpora možu pri sprejemanju odločitev, biti mora mati njegovim otrokom in biti mora njegova ljubica.

⁴⁷ Razia Sultana je bila edina ženska, ki je vladala Delhiju. Gond kraljica Durgavati je vladala petnajst let, ko je umrla v bitki.

⁴⁸ Pratibha Patil.

⁴⁹ predvsem v Indiji je njihov procent izredno visok. Tudi v agrikulturi in podjetništvu so dobro zastopane.

⁵⁰ Buda je širil sporočilo, da je budizem nekaj univerzalnega, namenjen v dobro svetu in ljudem brez izjem, ne glede na spol, kasto, raso. Buda bi naj bil tisti, ki vodi vsa bitja do osvoboditve.

⁵¹ kot krščanstvo Jezusa – božjega sina.

⁵² Hecker je v svojem članku zapisal, da je Buda bil mnenja, da ženske niso sposobne doseči razsvetljenja (Hecker, 1989, 3).

⁵³ vloga duhovnika je, da opravlja službo v imenu Boga.

Buda se je zavzemal izključno za individualno duhovno emancipacijo. Budizem ni nikoli razpravljal o poroki, kot to določa npr. krščanstvo. Položaj ženske v budističnih državah mora urediti družba s socialnimi, političnimi in pravnimi postopki. Ločitev, dedovanje, politični pogledi so stvar posameznika. Ženskam je dovoljena svoboda. Tako kot spoštovanje muslimank raste po številu otrok moškega spola, je Buda trdil prav nasprotno: rojena deklica se lahko izkaže kot boljša potomka, kakor deček. Buda postavlja zakoncem pravila, kjer poudarja načelo recipročnosti. Kot ima žena dolžnosti do moža, ima mož dolžnosti do žene. Breme enakopravnih dolžnosti in obveznosti odraža Budino mnenje o vlogi ženske v življenju (prav tam 1994, 6-8).

3.4. Politični sistem in ženske

V socializmu, v nekdanji Jugoslaviji, je ideologija promovirala vrednote enakosti, solidarnosti in podrejanja posameznika družbenim ciljem. Današnji sistem pa temelji na individualizmu. Vrednote so tako bolj vezane na uspeh posameznika/-ce in ne več na solidarnost in enakost. V socializmu je družina predstavljala oazo, kamor so se zatekli pred oblastjo. V kapitalizmu je družina rana, saj zaradi delovnega časa ni več časa zanjo, kar se kaže v večjem številu razpada družin, večjem številu samohranilk itd.

V socializmu žensko vprašanje ni bilo politično vprašanje. Značilno za socialistične države je bila namreč zakonodaja o enakopravnosti spolov. Ta je ženskam omogočila, da so vstopile v tiste poklice, ki so bili v moški domeni (tehnični). Zaradi odprtja številnih tovarn, elektrarn in gradenj cest, je bila potreba po delovni sili ogromna. Ženske so bile zaposlene za polni delovni čas. Mreža ustanov in odnos moških do dela doma, ki bi ženskam lajšala razkorak med delom in družino, pa se je le počasi spreminjala in širila. Gospodinjstvo pa je ostalo v rokah žensk (Salecl 2003, 1). Tako je enakost med spoloma ostala zgolj na zaposlitveni ravni (Prodan in Manolescu 2006, 767).

Po prehodu socializma v kapitalizem se je ohranilo prepričanje, da se z enakopravnostjo država ne rabi ukvarjati, saj ta že obstaja. Prehod pa je prinesel vidne spremembe na trgu dela. Tako je eden od kriterijev selekcije kandidatov postal tudi spol. Ženske so prvič na lastni koži občutile diskriminacijo. Odsotnost zaradi porodniškega in bolniškega dopusta sta postala v očeh novopečenih delodajalcev nepotreben strošek, ki se mu najlažje izognejo s privilegiranjem moških kandidatov. V Sloveniji se sicer brezposelnost žensk ni tako povečala kot v nekaterih drugih državah na prehodu (Salecl 2003, 2).

Raziskovalke Salecl, Prodan in Manolescu, ki se ukvarjajo s položajem žensk v bivših socialističnih državah, opozarjajo na vznik novih vrednot žensk. Te vidijo rešitev v idealni podobi zahodne družine, kjer moški služi denar, ženska pa dela polovični delovni čas. Mnoge analize opozarjajo na negativne posledice dela s skrajšanim delovnim časom in ekonomske neenakosti, kot je negotovost zaposlitve, kar povečuje stres usklajevanja poklica in družine. Morda je vzrok temu, da je socializem prisilil ženske v plačano delo, jim naložil dvojno breme, ni pa jih razbremenil (Salecl 2003, 2).

Raziskovalke opozarjajo še na en fenomen (Prodan in Manolescu 2006; Salecl 2003). Ženske so v socializmu preko delovne uspešnosti lahko prišle v skupščino, kar je zgodovinsko gledano velik premik. Vendar so bile to le formalne inštitucije v totalitarnem enostrankarskem režimu, ki niso imele moči. Feministične organizacije so bile v času socializma razpuščene, zato razprav o vlogi moških in žensk ni bilo. Prisotnost žensk v politiki je prispevala k razrešitvi določenih problemov.⁵⁴ Po spremembi sistema se

⁵⁴ prepoved splava.

je na prvih in drugih demokratičnih volitvah občutno zmanjšalo število žensk v novih parlamentih. Slovenija je danes ena najslabših držav glede udeležbe žensk v političnem odločanju, pravi Jogan (RTV SLO1 - Omizje 2008). Pospešenemu prilagajanju novemu sistemu, spremembe na področju politike enakih možnosti spolov, niso enako hitro sledile. Prioritete so bile na drugih področjih. V državah v prehodu so bile zahteve po enakosti videne bolj kot kaprica feministk ali kot nova državna politika prisilne emancipacije žensk. Odražale so se v obliki sprejemanja antidiskriminacijske zakonodaje in razvijanja ukrepov in politiki enakosti spolov v okviru posebnih institucij, na državni in mednarodni ravni (Prodan in Manolescu 2006, 770; Salecl 2003, 1).

Individualizem, samoudejanjenje in enakost spolov so vrednote, ki so že vgrajene v naš sistem vrednot. Manjkajo nam mehanizmi za promocijo politike enakih možnosti, ki pa so bolj razviti v kapitalističnih družbah z daljšo demokratično tradicijo. Prvi korak smo že naredili z novo delovno zakonodajo in s sprejemom ZUNEO⁵⁵ in ZEMŽM⁵⁶. Drugi korak pa nas še čaka - uveljavljanje te politike v praksi.

⁵⁵ Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja.

⁵⁶ Zakon o enakih možnostih žensk in moških.

4. DISKRIMINACIJA ŽENSK NA TRGU DELA

4.1. Diskriminacija žensk pri zaposlovanju

Pri ugotavljanju položaja žensk lahko upoštevamo naslednje tri sklope vprašanj: enakopravnost pri zaposlovanju, enakopravnost v času trajanja delovnega razmerja, enakopravnost na delovnem mestu in enakopravnost v poklicu.

4.1.1. Ženske - neenakovredni kandidati pri zaposlovanju

Vstop žensk na trg delovne sile je pojav novejšega časa. Po drugi svetovni vojni so se zaradi ekonomske nujnosti – hitrega tehnološkega in informacijskega razvoja, povečale potrebe na trgu dela, kar je pospešilo množičen vstop žensk na trg dela. Ob koncu dvajsetega stoletja je bila med delovno aktivnimi že skoraj polovica žensk, ta delež pa se v tem stoletju kaj dosti ne spreminja.⁵⁷

Ko delodajalci oblikujejo in odprejo določeno delovno mesto, imajo narejen načrt in vizijo, kakšna oseba bi ga naj zavzela. Pri vseh lastnostih, izkušnjah, znanjih in veščinah, ki jih bodoči delavec mora imeti, da zasede prosto mesto, pa imajo marsikje izbran tudi spol.

Vloga ženske se danes nedvomno spreminja. Zmanjšuje se število rojstev, podaljšuje se življenjska doba in ženske se odločajo, če sploh, za otroke kasneje. Zaradi tega postaja materinstvo le eno od življenjskih obdobij in ženska si tega želi dopolniti z zaposlitvijo. Ženske se danes odločajo za zaposlitev zaradi:

- dodatnega dohodka, saj je danes družino težko vzdrževati z enim;
- osebne izpopolnitve, zadovoljstva in doseganja profesionalne uveljavitve;
- večje finančne samostojnosti, niso odvisne od moža. Veliko je danes tudi samohranilk;
- boljših plač žensk. Te so se izboljšale zaradi višje izobrazbe žensk, politike o usklajevanju plač, boljše usposobljenosti, večjega deleža žensk na boljših delovnih mestih;
- tehnološkega napredka, ki je olajšal gospodinjska opravila, povečal pa zahteve glede čistoče.

Na evropskem in slovenskem trgu dela imajo ženske formalno enake pravice in možnosti kot moški. Kljub temu pa se ženske srečujejo z raznimi ovirami in slabšimi pogoji pri zaposlovanju. Ti se običajno pričenejo že pri vključitvi na trg dela. Delodajalci namreč na splošno neradi zaposlujejo ženske. Za to imajo različne vzroke: menijo, da so manj produktivne, da povzročajo podjetju višje stroške, da so nezanesljive, saj se nikoli ne ve, kdaj bodo šle na porodniški dopust, čas nosečnosti pa prinese s seboj tudi druge probleme kot so: porodniški dopust, odsotnost delavke, nadomestiti morajo manjkajoč kader, ga vpeljati v delo. Po rojstvu otroka pa varstvo, možni izostanki zaradi bolezni otroka itd. Delodajalci so tudi mnenja, da ženske zaradi družinskih obveznosti in gospodinjskih opravil zanemarjajo delovne obveznosti češ, da na delovnem mestu pogosto mislijo na otroke, kar zmanjša delovno storilnost in uspešnost. Zato raje zaposlijo moške, s katerimi imajo manj problemov, ti so osredotočeni na delo, vložijo vanj vso energijo in niso obremenjeni z družino. Takšna miselnost pa povzroča težave ženskam pri zaposlovanju.

⁵⁷ Po podatkih Eurostata je delovna aktivnost žensk v Sloveniji leta 2003 (57,6 %) nad povprečjem EU (blizu lizbonskega cilja 60 %), delovna aktivnost moških (67,4 %) pa pod povprečjem EU (Kanujo Marčela, Černigoj Sadar 2004, 4).

Diskriminacija pri zaposlovanju žensk se najprej pojavi v oglasih, kjer se najdejo razpisana delovna mesta prilagojena moškim. Nadaljuje se na zaposlitvenih razgovorih.⁵⁸ Kot ugotavljajo Burgar, Palčič in Salecl, delodajalci pogosto posegajo v zasebnost kandidatke s postavljanjem vprašanj, ki nimajo veze z delovnim mestom, za katerega se potegujejo.⁵⁹ Od mladih žensk včasih celo zahtevajo podpis izjave, da ne smejo zanositi. Zakon o delovnih razmerjih pa navaja, da lahko delodajalec od svojih kandidatov zahteva le dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela. Pri sklepanju zaposlitvene pogodbe ne sme zahtevati podatkov o družinskem, zakonskem stanu, načrtovanju družine ali drugih podatkov, ki niso pomembni za delovno razmerje. Sklenitev pogodbe o zaposlitvi ne sme pogojevati s pridobitvijo podatkov o osebnem stanju kandidatke, ne s prepovedjo nosečnosti, ali odlogom materinstva oz. vnaprej podpisano odpovedjo (Burgar 2003, 54; Palčič 2004, 2; Salecl 2008, 1). Ob današnjem pomanjkanju delovnih mest pa so ženske velikokrat prisiljene sprejeti takšne pogoje, da lahko kandidirajo ali zasedejo razpisano delovno mesto.

Delodajalci zato raje ženske zaposlujejo za določen čas.⁶⁰ Zaposlitev za določen čas opravljajo pretežno ženske, stare od 20 do 30 let (večina še brez otrok).⁶¹ To je obdobje, ko se običajno odločajo za družino. Delodajalec pa v primeru nosečnosti pogodbe enostavno ne podaljša (Kocijan 2006, 1; Lukič, 2008, 2).

Nekaj trendov, ki se še opažajo v zvezi z zaposlovanjem žensk:

- Zaposlovanje v t.i. ženskih poklicih.
- Večanje deleža žensk v aktivnem prebivalstvu spremlja tudi večanje odstotka brezposelnih žensk.
- V svetu vedno več žensk dela s skrajšanim delovnim časom, mnogi opozarjajo, da ta »ugodnost« slabo vpliva na zaposlovanje žensk in na nekatere pravice iz delovnega razmerja in socialne varnosti.
- Pravna enakopravnost žensk še ne pomeni, da je diskriminacija odpravljena.
- Postavlja se vprašanje, ali posamezne norme ne ovirajo uresničevanja načela enakosti gleda na spol na raznih področjih življenja (Šibav 2008, 2).
- Stopnja zaposlenosti žensk v EU raste, vendar je še vedno nižja od stopnje zaposlenosti moških (najmanjša je na Finskem 3.6 odstotne točke, največja na Malti 37 odstotnih točk) (RTV SLO1 – Omizje, Antič-Gaber 2008).

4.1.2. Kariera ali družina?

Kariera in/ali družina je vprašanje, ki si ga večina žensk postavi na začetku kariere. Raziskave kažejo (Boštjančič 2008, 30; Grady in MaCarthy 2008, 599; Ballout 2005, 442), da ženske veliko bolj skrbi vpliv rojstva otroka na kariero kot moške. Iz tega razloga ženske dandanes odlašajo z materinstvom, dokler ne dosežejo zastavljenih ciljev v poklicnem življenju. Cikel ženske se razlikuje od cikla moškega. Prav v obdobju, ko si ženska začne ustvarjati kariero, se mora odločiti ali želi biti mama, kar prinaša določena bremena in spremembe v življenju. Nekako so se oblikovale tri skupine žensk⁶²: 1. skupina so tiste, ki se odločijo za kariero. Strmijo za uspehom, nimajo brige z otroci in se popolnoma predajo delu. 2. skupina so

⁵⁸ S takšnimi izkušnjami se pri iskanju zaposlitve ženske srečujejo pogosteje kakor moški (56% proti 4%).

⁵⁹ o zakonskem stanu, načrtovanju nosečnosti - družine, o varstvu otrok v primeru bolezni.

⁶⁰ Slovenija se je v drugem četrtletju leta 2007 uvrstila na prvo mesto med državami EU s 66,5 % delovno aktivnih mladih, ki imajo začasno zaposlitev, ženske: 76,1 %, moški: 60 % (Lukič, 2008, 2).

⁶¹ V primerjavi z mladimi moškimi, ženske pogosteje zaposlujejo za določen čas (16% proti 4%).

⁶² V ZDA je med poslovno zelo uspešnimi ženskami, stari med 41 in 55 let 42 odstotkov takih, ki nimajo otrok. Med moškimi kolegi na podobnih položajih pa le 19 odstotkov.

tiste, ki načrtujejo družino po tridesetem letu, ko so si že ustvarile stabilno delovno mesto, dosegle, da jih cenijo in si vzamejo leto dni predaha. 3. skupina pa ima otroka že med ali takoj po študiju.

Tako sta se izoblikovali dve teoriji prepletanja vlog med družino in kariero:

- Prva teorija je teorija stresnih vlog. Ta predpostavlja, da ima kombiniranje vzgoje otrok in zaposlitve negativne posledice na zdravje in počutje žensk, zaradi preobremenjenosti. Ženska ne zmore danega časa enakovredno razporediti med otrokom in delom. Tako prihaja do osebnih konfliktov, velikih stresnih obremenitev, kar se lahko odraža v obliki bolezni ali slabem počutju.
- Druga teorija je akumulacija različnih vlog, ki pravi, da različne vloge dobro vplivajo na zdravje in počutje posameznice. Omogočajo večplastnost, uveljavljanje na različnih področjih, hitrejše prilagajanje, izzive, itd. To se odraža v boljši telesni kondiciji, boljšem razpoloženju, pozitivni naravnosti in sposobnosti, da najdejo zadovoljstvo v drugih. Primer: ob igri z otrokom ženska pozabi na stresno delo (Boštjančič 2008, 31).

Definicija pravi, da: »so poklicno uspešne mamice tiste ženske, ki so ostale zaposlene skozi celotno obdobje ustvarjanja družine, obenem pa gradile in vlagale v svojo kariero« (Grady in MaCarthy 2008, 600). V prejšnjem stoletju je marsikje veljalo, da je družino preživljal mož. Za nesrečnico je veljala tista ženska, ki je morala delati, danes je prav nasprotno.⁶³ Danes najdemo v vsaki družini žensko s ti. dvojno kariero.

Ker so osebni viri⁶⁴ omejeni, se lahko pojavijo nasprotja med delom in družino. Ta situacija se še poslabša, če pomembne aktivnosti in odgovornosti istočasno zahtevajo pozornost. Ballout konflikt med delom in družino opredeljuje: »kot obliko konflikta notranjih vlog, kjer so delovni pritiski nezdržljivi s pritiski doma, kar se odraža na družini in delu (2008, 438). To pa povzroči, da uspeh v eni vlogi ogroža uspeh v drugi. Greenhouse in Beutell sta prepoznala tri oblike konflikta med delom in družino, ki temeljijo na: obremenjenosti, na času in na obnašanju. Prvi se pojavi, ko obremenjenost, ki jo doživljamo v eni vlogi, poseže v drugo. Drugi se pojavi, ko čas, ki ga posvečamo eni vlogi, npr. delu, otežuje delo v drugi, npr. družini. Tretji pa nastane, kadar je določeno obnašanje, ki ga zahteva ena vloga, neprimerno za drugo vlogo (1985, 77).

Zanimivo je, kot navaja Ballout, da je do danes slabo raziskano, kako ljudje dejansko dosežejo ravnovesje med službo in družino (2008, 438). Prav to ravnovesje pa je izjemno pomembno za ženske, saj se nenehno soočajo s prepadom med kariero in varstvom otroka, varstvom starejših – staršev in drugih osebnih zadev. Raziskovalci opažajo, da si ženske same prilagajajo kariero tako, da ta ustreza njihovim potrebam in življenjskim kriterijem. Običajno izberejo tak način, ki jim omogoča občasne premore in menjavo služb, dopušča, da se razvijajo profesionalno in zasebno. Gre za t.i. kalejdoskopski karierni model. Ta model, kot ga poimenujeta Grady in MaCarthy, daje poudarek na pristnosti, ravnovesju in izzivom v poklicnem življenju žensk, ki pa se skozi faze spreminja. Na začetku kariere prevladujejo dosežki in izzivi. V srednjem obdobju družina in družinske zahteve. V poznem (zadnjem) obdobju pa predvsem pristnost (2008, 604).

Spolna delitev dela je po Balloutu glavni vzrok za konflikt med delom in družino. Raziskave so namreč pokazale, da do spolnih razlik prihaja prav zaradi razlik med družbenimi vlogami moških in žensk. Tradicionalne vloge namreč določajo, da so moški odgovorni za finančno podporo družine, ženske pa za otroke in gospodinjstvo. To pa prinaša specifične razlike med moškimi in ženskami. Tako ženske veliko bolj

⁶³ Slovenijo moramo pri tem izključiti, zaradi političnega sistema, ki je spodbujal vključevanje žensk na trg dela.

⁶⁴ čas, energija, zbranost in pozornost.

doživljajo konflikt poseganja družine v delo⁶⁵ moški pa pogosteje konflikt poseganja dela v družino.⁶⁶ Ženske bolj pogosto doživljajo konflikt med delom in družino kot moški, kljub temu, da je število delovnih ur bolj ali manj izenačeno. Ženske tudi veliko bolje kot moški, povežejo med seboj obe vlogi. Kariere žensk se tako razlikujejo od moških predvsem po tem, da se te odločijo o kariernih možnostih šele, ko so razmislile, kakšen vpliv bodo imele te na družino. V današnjem času pa so tudi moški vedno bolj vpleteni v družinsko vlogo (2008, 444-446).

Ženske s svojim delom in zaslužkom prispevajo k ekonomski podlagi družine, marsikdaj celo prevzamejo vlogo edine skrbnice. Materinstvo in delo v gospodinjstvu nikoli nista bila cenjeni ekonomski dobrini, niti jih niso upoštevali v kazalcih ekonomske uspešnosti. Pa vendar so danes v globalnem okviru znani podatki in je preračunano, da k celotnemu BDP ženske z udeležbo v plačanem in neplačanem delu ustvarjajo dve tretjini vsega (RTV SLO1 - Omizje Jogan 2008). Ženske so danes marsikje prisiljene opravljati plačano in neplačano delo. Ravnovesje med delom in družino je zato koristno in za organizacijo in za zaposlene. Zato bi oboji morali oblikovati strategije, ki bi olajšale združevanje obeh vlog. Tako imamo pred seboj dva izziva: na eni strani izziv za zaposlene mamice, kako si olajšati dvojno breme.⁶⁷ Na drugi strani pa izziv organizacijam, kako najti pot, ki bo nudila podporo zaposlenim mamicam s prilagodljivimi delovnimi pogoji. S tem organizacije priznajo prispevek, ki ga ženske dajejo k uspešnosti organizacije (Grady in McCarthy 2008, 599).

Černigoj Sadar in Lewis sta politike in prakse v organizacijah, ki pripomorejo k usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, razvrstili v štiri skupine (v: Kanujo- Marčela in Černigoj-Sadar 2004, 10):

- Različne oblike dela: prožen delovni čas, krajši delovni čas, delitev delovnega mesta, delo na domu, delo na daljavo in druge kombinacije časovnih ter krajevnih možnosti. Gre torej tudi za usklajevanje zahtev in potreb posameznika/-ce in organizacije. Cilj je doseči vzajemno prožnost, pri kateri se vsi deležniki zavedajo svojih pravic in odgovornosti.
- Ugodnosti za zaposlene, ki skrbijo za druge: informacije o vrstah pomoči, neposredna finančna pomoč, različne podpore za razvoj ustrezne infrastrukture v organizaciji in v skupnosti;
- Dodatni dopusti poleg zakonsko določenih: dopust za nego, možnost prekinitve zaposlitve za določeno obdobje, študijski dopust.
- Neposredne spodbude za organizacijske politike usklajevanja dela in ostalih področij življenja: družini prijazna organizacijska politika, politika enakih možnosti ter usposabljanje vodilnih za razumevanje različnih življenjskih obdobij in upravljanje odnosov na različnih ravneh (prav tam 2004, 10).
- Zagotoviti bi morali, da so programi kot so: mentorstvo, spodbuda in podpora pri delu, programi prijazni družinam, izobraževanja prirejena posameznikom, razvoj zaposlenih, ki so željni napredovati dostopni vsem zaposlenim z družinskimi obveznostmi. Tako lahko uspešno zmanjšajo konflikt delo-družina in izčrpajo ves potencial zaposlenih (Ballout 2008, 455).

V večini evropskih držav obstaja negativna povezanost med materinstvom in zaposlitvijo žensk. Leta 2003 je bila delovna aktivnost žensk brez otrok v EU za 13,6 % višja od delovne aktivnosti žensk z otroki. V Sloveniji je materinstvo povezano z večjo stopnjo delovne aktivnosti (za 7,9 % leta 2003). Ženske pa kažejo moške vzorce povezanosti materinstva in delovne aktivnosti. Stopnja delovne aktivnosti moških v EU, z otroki, je bila leta 2003 za 10 % višja od stopnje delovne aktivnosti moških brez otrok. Stopnja

⁶⁵ FIW – family interference with work.

⁶⁶ WIF – work interference with family.

⁶⁷ biti mama in imeti kariero.

delovne aktivnosti moških v Sloveniji, z otroki, je višja od povprečja za EU in poveča stopnje delovne aktivnosti za 13,3 % (Kanujo - Marčela in Černigoj - Sadar 2004, 4).

V Sloveniji je na trgu dela prisotna skoraj vsaka odrasla ženska, večina pa jih še vedno skrbi za gospodinjstvo, vzgojo in varstvo otrok. Raziskave kažejo, da pri nas še vedno prevladuje dokaj stereotipna porazdelitev družbenih in družinskih vlog. Tudi struktura zaposlenosti žensk, v primerjavi z zahodnimi državami, kaže na majhno število žensk na vodilnih položajih, izredno malo pa jih najdemo tudi v politiki (Šibav, 2008, 2).

Roksandič pravi, da usklajevanja delovnega časa z družinskimi obveznostmi ni. V praksi ga ne poznamo, prav tako v kolektivni pogodbi, niti v zakonu ni opredeljena možnost za tovrstno usklajevanje. Upoštevajo se samo potrebe delovnega procesa. Velik problem pa predstavlja tudi organizirano varstvo otrok, ki ga včasih ni mogoče uskladiti z delovnim časom. Posebej se zaplete, če imata oba partnerja nereden delovni čas. Družba za te starše ni naredila nič (1995, 33).

4.2. Diskriminacija žensk na delovnem mestu

Ko govorimo o enakopravnosti žensk na trgu dela, s tem mislimo na enake možnosti za zaposlitev, enako dostopnost do zahtevnejših delovnih mest, enako plačilo za enako zahtevno delo ter zagotavljanje enakih pogojev dela, ki upoštevajo specifične potrebe žensk, predvsem z vidika varovanja materinstva.

4.2.1. Diskriminacija plač – enako plačilo za enako delo

Enaka obravnava obeh spolov, je pomemben cilj EU v politiki dela, to vključuje enako obravnavanje in enake priložnosti na trgu dela. Pomemben cilj je tudi enako plačilo, za enako delo. Enako plačilo za enako delo je eno od dveh klasičnih ustavnih načel,⁶⁸ ki je bilo osnovano že v 50-ih letih v pogodbi o ES. Načelo je bilo sprejeto zaradi ekonomskih interesov Francije, ki se je zbala za svojo konkurenčnost in sklenila, da bo konkurirala na podlagi tega načela. Sodna praksa je kasneje spoznala, da ne gre samo za ekonomski dejavnik, temveč tudi za socialni dejavnik in socialno pravičnost. Tako se je razvilo načelo enako plačilo za enako delo, kar se je uzakonilo postopoma z direktivo 75/117/EEC.⁶⁹

Kadar delodajalci plačujejo manj enako izobražene in enako usposobljene ženske, ki opravljajo enako delo kakor moški, govorimo o diskriminaciji plač med spoloma. Caparrós Ruiz et. al. menijo: »da diskriminacija plač izvira iz prednosti, ki jo delodajalci izkazujejo moškemu spolu pred ženskami, ob isti produktivnosti. O njej govorimo, kadar razlike v plačah ne temeljijo na razlikah v produktivnosti dela, temveč na drugih dejavnikih« (2004, 264). To temelji na teoriji človeškega kapitala, ki pravi, da je produktivnost delavca določena z zalogo človeškega kapitala, s katero posameznik razpolaga. Ta pa je odvisna od izobrazbe, delovnih izkušenj in od opravljanja neke službe. V večini držav imajo sicer ženske enako ali višjo stopnjo izobrazbe, vendar imajo moški več izkušenj kot ženske (prav tam, 2004, 265; Lissenburgh 2000, 3).

⁶⁸ enake možnosti so drugo načelo.

⁶⁹ Podrobneje opisana v 6. poglavju – direktive EU.

Avtorji, ki se ukvarjajo z diskriminacijo plač opozarjajo, da so plače in razlike le-teh eden ključnih pokazateljev neenakosti spolov. Pri ugotavljanju te vrste diskriminacije pa ne moremo primerjati samo plač med seboj. Na višino plače vplivajo namreč različni dejavniki, ki jih je potrebno upoštevati:

- Izobrazba in starost.
- Poklic. Ženske so nadpovprečno zaposlene v dejavnostih z nižjimi plačami. Vendar so tudi v nekaterih istih poklicih ženske plačane manj kot moški.
- Dolžina delavnika. Ženske bi naj tedensko opravile manj ur kot moški, zaradi družinskih obveznosti.⁷⁰
- Delovne izkušnje. Te so zaradi porodniške manjše.
- Moški velikokrat opravljajo nevarne, težje, higiensko manj čiste, manj privlačne poklice. Vendar pa v ženskih poklicih pogosto ni obravnavana težavnost, nevarnost in čistost.
- Obstajajo posebni varstveni ukrepi, ki v korist žensk prepovedujejo opravljanje organizmu škodljivih del, zaradi možne nosečnosti in škodljivega vpliva na fetus. Tudi ta dela so bolje plačana.
- Vodilna delovna mesta so med najboljše plačanimi, kjer pa so ženske zastopane v manjšini, bodisi zaradi steklenega stropa ali zaradi odklonitve. Če izločimo vpliv teh dejavnikov, še vedno ostane nepojasnjena razlika, za katero obstajata dve možni razlagi:
 - razlike so lahko rezultat razlik v produktivnosti dela (te razlike težko natančno izmerimo),
 - razlike so lahko posledica diskriminacije delodajalcev, ki za enako produktivnost ženskam plačujejo manj kot moškim (Ehrenberg in Smith 2000, 417-419; Kocijan 2006, 2; Palčič 2005, 1; Palčič 2004, 2).

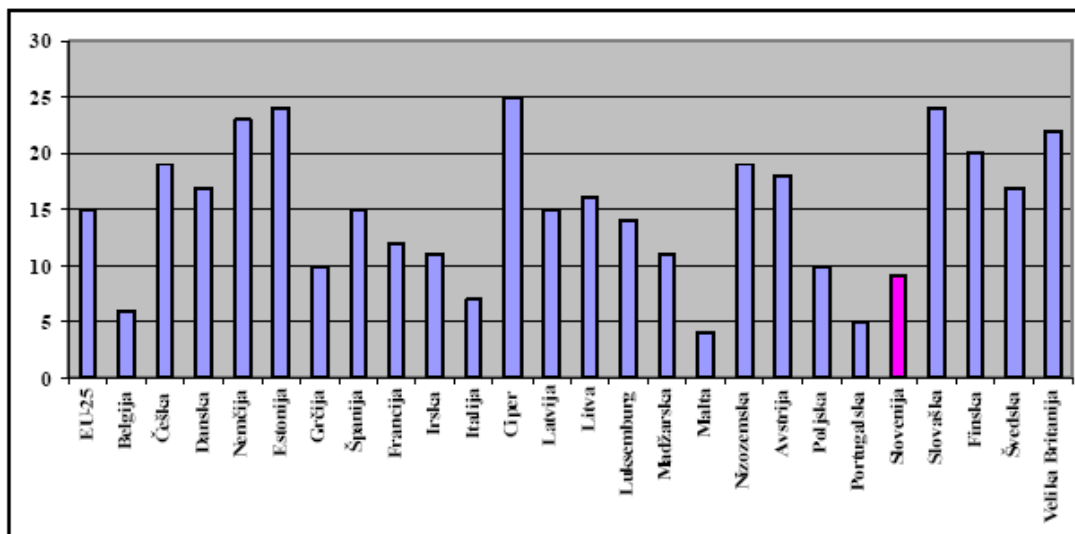
Po ZDR⁷¹ je delodajalec dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol.⁷² Vsa določila pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe oz. splošnega akta delodajalca, ki so v nasprotju s tem določilom, so neveljavna (ZDR, 133. člen). Podlaga za uveljavitev načela Enako plačilo pa je mogoče izplačati z objektivnim vrednotenjem. Glavni elementi so:

- zahtevane sposobnosti, ki vključujejo izobrazbo, izkušnje, zmožnosti, sposobnosti in usposabljanja;
- odgovornost, ki se zahteva pri opravljanju določenega dela;
- fizični in umski napor, je psihološki in mentalni trud, potreben za določeno delo in
- delovne razmere, kamor sodijo: delovni pogoji (delovni čas, zahtevnost, težavnost, položaj), fizične razmere (hrup, prah, temperatura, svetloba, nevarne snovi), psihološke razmere (stres, odgovornost za življenje drugih itd.), (Dacosta Vallejo 2007, 8). Slika 4 prikazuje razlike med plačami glede na spol v državah EU.

⁷⁰ Tu pa niso vštete ure dela doma, v gospodinjstvu – ki je neplačano delo in ga ženske opravijo več.

⁷¹ Zakon o delovnih razmerjih.

⁷² Plačilo zajema vsa plačila delodajalca sklenjena v zaposlitveni pogodbi. Sestavljeno je iz plače in morebitnih drugih plačil navedenih v kolektivni pogodbi. Plača je sestavljena iz: osnovne plače in dodatkov (za delovno uspešnost in za poslovno uspešnost).



Slika 4: Razlika med plačo moških in žensk v državah EU 2004; Vir: (EC Living Conditions in Europe 2007, 49).

Diskriminacijo plač delimo natančneje na:

- **Direktno.** Ženske so za povsem enako delo plačane manj od moških in razlika v plači ne temelji na produktivnosti.
- **Distribucijsko.** Ženske in moški kljub enakim potencialom opravljajo različna dela, ker se v določenih panogah prednostno zaposlujejo moški, ki hitreje napredujejo kot ženske.
- **Vrednostno.** Plače so nižje v poklicih in panogah, kjer so večinoma zastopane ženske. To so tudi nižje vrednoteni in manj spoštovani poklici.
- **Statistično.** Delodajalci ocenjujejo posameznike na podlagi povprečnih značilnosti skupine, kateri pripadajo, ne na podlagi osebnih karakteristik. Primer: rojevanje in vzgoja otrok uvrščata žensko v skupino, ki je bolj tvegana za zaposlitev.

Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije so bile v letu 2004 povprečne mesečne bruto plače moških, zaposlenih v družbah, podjetjih in organizacijah v vseh dejavnostih (razen v gradbeništvu) višje od plač žensk (Salecl 2008, 4). Ženske v EU zaslužijo v povprečju 15 % manj kot moški. Samo v treh državah je razlika manjša od 9 odstotnih točk, med njimi je Slovenija, v šestih državah pa celo dosega 20 odstotnih točk (RTV SLO1 - Omizje Antič-Gaber 2008). Ukrepi, ki pripomorejo k izboljšanju neenakega položaja pri plačah so: redne raziskave, inšpekcijski pregledi inšpektorata za delo, pospeševanje kariernega napredovanja žensk, večja zastopanost na vodilnih položajih in spodbujanje žensk za delo v poklicih ter ravneh, kjer so manjšinsko zastopane (Palčič 2005, 2).

4.2.2. Uveljavljanje žensk v poslovnem svetu

Skozi zgodovino so moški, kot posamezniki in kot skupina, imeli družbeno moč. Moč moških v javnem življenju pa vpliva na poslovno in na privatno življenje. Razdelitev družbene moči, glede na spol, danes še ni enaka (Kanujo Marčela 1996, 41). Ženska je v javnem življenju manj uveljavljena in prisotna kot moški. Razloge lahko najdemo v tradicionalnem vrednotenju ženskih pravic, stereotipnih predstavah o spolu, spolno primernejših poklicih ter izobrazbi; skrbi za dom, družino in dvojni obremenjenosti, ter v predsodkih do ženske strokovnosti.

Pogosto potencial ženske delovne sile podcenjuje. Žensko delo je manj vrednoteno, podcenjeno in manj plačano, na poklicni poti jih spremljajo številne ovire in težave. Zato ženske podjetnice potrebujejo več spodbude in podpore pri vstopu na samostojno podjetniško pot. Ženske poleg dobre izobrazbe premorejo tudi znanja in veščine, ki olajšujejo prevzemanje zahtevnejših zaposlitev in menjavanje delovnih mest.

Vključevanje žensk v poslovno sfero življenja in družbe je v veliki meri rezultat njihove aktivnosti, s katero dokažejo sposobnosti, znanje in voljo. Ženske se danes zavedajo, da so njihov uspeh in doseganje želenih rezultatov, v veliki meri odvisni od njih samih, njihovih želja, ambicij, samozavesti in truda. V današnjem času jim je malo lažje, saj imajo na voljo pravno formalne inštrumente (Marn in Dedić 2005, 6).

4.2.3. Spolno nadlegovanje na delovnem mestu

Spolno nadlegovanje je ena izmed oblik spolne diskriminacije, ki prisili osebo, da v podjetju ne dela pod istimi pogoji kot ostali. To vpliva na posameznikovo delo, posega v njegovo uspešnost, negativno vpliva na njegovo zdravje, ogroža varnost ter pušča psihološke in fizične posledice.

Literatura o spolnem nadlegovanju poudarja, da gre za nezaželeno, neiskano, namerno, ponavljajoče se, po naravi pa spolno obnašanje. Noben poklic ni izvzet iz tega razširjenega in trajnega problema, ki je hkrati prodoren in prikrit. Prizadene oba spola, vendar so ženske veliko bolj izpostavljene (Kim in Kleiner 1999; O'Leary-Kelly in Bowes-Sperry 2001; Apodaca in Kleiner 2001; Kohlman 2004; UEM 2007). Po definiciji Nacionalnega združenja delovnih žensk je spolno nadlegovanje: »vsako nezaželeno spolno namigovanje, direktna prošnja za spolno občevanje in vsi ostali besedni ali fizični elementi, ki se nanašajo na spolnost« (Drozg 2004, 1). Po Direktivi EU 2006/54 je spolno nadlegovanje: »kakršna koli oblika neželenega verbalnega,⁷³ neverbalnega⁷⁴ ali fizičnega vedenja⁷⁵ spolne narave z namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega delovnega okolja, ali s takšnim učinkom« (UEM 2007, 7).

Spolno nadlegovanje je torej nezaželeno, zlorabno dejanje, pri katerem se osredotočimo na spol, ne na poklicno usposobljenost. Storjeno je z namenom nekoga ustrahovati, prizadeti, da se počuti nezaželenega. Pojavlja se v vseh poklicih in na vseh hierarhičnih ravneh organizacij. Povzroča psihološko, fizično in ekonomsko škodo. Ni povezan s fizično privlačnostjo, gre bolj za priganjanje, ustrahovanje, izražanje moči (Kim in Kleiner 1999, 20; Apodaca in Kleiner 2001, 3).

Številni raziskovalci so pri svojem delu proučevali vzroke za nadlegovanje in jih opredelili z vidika petih pristopov: **spola**, ki opredeljuje vzroke spolnega nadlegovanja kot posledico interakcije dveh različnih spolov; **vloge**, ki predlaga, da različna pričakovanja spolnih vlog prispevajo k spolnemu nadlegovanju; **demografije**, ki meni, da neravnovesje v organizacijski demografiji prispeva k nadlegovanju; **etični**, ki

⁷³ **verbalno spolno nadlegovanje**, je vsako nezaželeno: osvajanje, spogledovanje, spolne teme pogovora, predlogi za zmenke, bahanje s spolnimi podvigi, opolzki komentarji glede oblačenja, telesa ali videza, predlogi za spolnost, siljenje k spolni dejavnosti, zgodbe, šale, komentarji s spolno vsebino, pripombe in opazke, namigovanja, uporaba obscenega jezika in gest (npr. žvižganje), osebna vprašanja o spolnem življenju in naslavljanja: cukrček, miška, mucek, srček, ipd. (UEM 2007, 8).

⁷⁴ **Neverbalno spolno nadlegovanje**: so neželene spolno sugestivne geste, strmenje v določene dele telesa, razkazovanje spolnih organov, elektronska sporočila s spolno vsebino (prav tam).

⁷⁵ **Fizično spolno nadlegovanje**: dotikanje, trepljanje, ščipanje, tesno približevanje osebe, masaža, vsiljeni spolni odnos, izsiljeno objemanje, poljubljanje, spolni napad. **Karierno spolno nadlegovanje**: obljubljeni višji plači, napredovanje ali druge ugodnosti, če sprejmemo ravnanje spolne narave (npr. zmenek, spolni odnos itd.) (prav tam).

označuje spolno nadlegovanje kot obliko moralne izključitve, v kateri so posamezniki ali skupine zaznani izven meja, znotraj katerih veljajo moralne vrednote in pravila (O'Leary-Kelly in Bowes-Sperry 2001, 74).

Obstaja šest stopenj spolnega nadlegovanja:

1. **Stopnja - hvaljenje:** je najbolj mila oblika. To so razne opazke, komplimenti, ki naj bi se šteli kot normalna, vsakodnevna, komunikacija. Primer: všeč mi je ta obleka, tako poudari tvojo postavo.
2. **Stopnja - mentalno nadlegovanje:** sem spadajo: gledanje v zadnjico, gledanje pod krilo ipd. Primer: premeril me je z očmi od nog do glave, kot da sem na dražbi; s pogledom me je slačil.
3. **Stopnja - »prijateljsko« dotikanje:** vključuje fizični kontakt, ki ga žrtev zaznava žaljivo. To dotikanje se loči od prijateljskega. Primer: moški objeti ženski s prstom nežno krožil po ramenu.
4. **Stopnja - spolno nadlegovanje z izgovorom:** v to stopnjo spada vdor življenjski prostor oz. intimni pas žrtve: vsa dotikanja. Primer moški ali ženska se drgne ob žrtev, ko gre mimo.
5. **Stopnja - spolna zloraba:** sem spadata verbalno in fizično vedenje, ki presežeta mejo normalnega dialoga. To so razna objemanja, grabljenja, poljubljanja, direktni dotiki, napeljevanje k spolnosti, pogosto brez priče.
6. **Stopnja - ultimatna grožnja.** storilec dejanja je posiljevalec, ki izrabi fizično moč in nemoč žrtve. Takšno dejanje prizadene človeka na več načinov: fizično, psihično, finančno in karierno. Primer: nadrejeni reče svoji uslužbenki, da bo v zameno za seks obdržala delovno mesto ali dobila višjo plačo, napredovala ipd. (Kim in Kleiner 1999, 20; Drozg 2004, 2-4).

Kim in Kleiner ter na UEM menijo, da je najboljši in najcenejši način reševanja spolnega nadlegovanja preprečevanje. Sem sodijo: informiranje, izobraževanje in ozaveščanje zaposlenih o pojavu in posledicah. Tako se lažje prepoznajo kot žrtve, lažje prepoznajo obnašanje storilcev, hitreje reagirajo in vedo na koga se obrniti. Gre za ozaveščanje zaposlenih, katera ravnanja in pod kakšnimi pogoji pomenijo spolno nadlegovanje ter za obveščanje zaposlenih o politiki organizacije proti nadlegovanju in možnih oblikah pomoči žrtvam. Tak proces pa ne sme biti enkrat, temveč neprekinjen. Da bi bil uspešen pa mora vključevati nekaj ključnih elementov: Pravno podlago o prepovedi spolnega nadlegovanja na državni ravni, pravno opredeljeno definicijo pojma, izjavo politike organizacije o prepovedi nadlegovanja, nudenje pravne pomoči žrtvam, pravno zaščito proti povračilu (1999, 21; 2007, 18).

Organizacije bi morale nameniti pozornost ustvarjanju takšnega delovnega okolja, ki zaposlenim omogoča prijazno in varno delovno okolje tudi v smislu odsotnosti spolnega nadlegovanja, ne le zaradi zakona, temveč tudi zaradi posledic, ki ga ima za žrtve in za delodajalce. Posledice so psihološke, fizične in ekonomske. Psihološke in fizične so: depresija, stres, nebogljenost, nespečnost, kronična utrujenost, upad delovne storilnosti, odpoved, slabost in druge fiziološke spremembe. Hude so tudi posledice za družino žrtve: odrek napredovanju ali pomembni nalogi, izguba službe in dohodka, ožigosanje. Za organizacijo pa upad produktivnosti, sovražna klima, stres, finančne izgube, abscentizem (Kim in Kleiner 1999, 20).

Prvi korak, ki ga lahko v zvezi s spolnim in drugim nadlegovanjem naredijo delodajalci je, da sprejmejo izjavo o politiki organizacije proti spolnemu in drugemu nadlegovanju na delovnem mestu. V njej se organizacija zaveže, da spolno nadlegovanje v delovnem okolju ni dovoljeno, da imajo zaposleni pravico do dostojanstva in varnega delovnega mesta, da je nadlegovanje v kakršnikoli obliki nesprejemljivo in da so zaposleni v delovnem okolju pred njim zavarovani. Priporočljivo je, da vsebuje tudi sporočilo, da bo vsak primer spolnega nadlegovanja sankcioniran in da tudi dejanja milo za drago niso dopustna. Drugi korak je nuditi podporo in pomoč tistim, ki že imajo izkušnjo z nadlegovanjem in nadlegovalci. Potrebno je tudi zagotoviti sredstva za delovanje zaupne komisije za reševanje pritožb. Tretji korak je obveščati zaposlene

o politiki proti spolnem nadlegovanju. Četrti korak pa usposabljanje in ozaveščanje vodilnega kadra, zaposlenih in zaupnih oseb (UEM 2007, 19).

4.2.4. Zdravje žensk

»WTO zdravje opredeljuje kot popolno fizično, mentalno in družbeno blagostanje.« Raziskave kažejo, da imajo ženske kljub daljši življenjski dobi in prirojeni biološki prednosti,⁷⁶ slabše mentalno in fizično zdravje kot moški. Večkrat obolevajo za kroničnimi boleznimi,⁷⁷ kar vpliva na kvaliteto življenja. Moški pa pogosteje obolevajo za odvisnostjo in nesrečami na delu (Briar 2001, 1; Krajnc 2003, 427).

Delo se odraža v zdravstvenem stanju delavca in je za zdravje izrednega pomena. Raziskav o vplivu dela na zdravje žensk je do danes bolj malo, pretežno zato, ker niso predstavljale prioritete skupine⁷⁸ (Messing in Mager Stellman 2005, 158). Kljub temu pa danes že obstaja znanstvena literatura, ki raziskuje vpliv dela na zdravje žensk. Pri ženskah je potrebno upoštevati, da opravljajo dve karieri, kar pomeni dvojno obremenitev, hkrati pa je žensko delo tudi manj vredno in manj cenjeno, kar se odraža na njihovem mentalnem zdravju. Nekatero raziskavo (Boštjančič 2008, 32; Grady in MaCarthy 2008, 600; Briar 2001, 4) so pokazale, da so zaposlene ženske bolj zdrave in manj depresivne kot nezaposlene, so tudi bolj učinkovite, še zlasti, ko so otroci še v vrtcu, saj želijo delovne obveze končati v času varstva otroka.⁷⁹ Na boljše zdravje in počutje pa bi naj vplival višji dohodek družine, višji standard, družbeni kontakt, ki ga najdejo na delu, boljši socialni status, dvig samozavesti in občutek da so nekaj dosegle.

Vsekakor pa delo in dvojna obremenjenost skrivajo določene pasti, ki se pojavijo zaradi slabih delovnih pogojev, slabšega plačila, preobremenitve, nasprotujočih vlog in nižjega statusa. Veliko k slabemu zdravju pripomoreta tudi spolna diskriminacija in nadlegovanje (Briar 2001, 2).

- **Slabše plačilo žensk:** se odraža na slabšem zdravju. Briar ugotavlja, da nižji dohodki, kot posledica slabšega položaja na trgu dela, manjše varnosti delovnega mesta in neredna zaposlitev, močno vplivajo predvsem na matere samohranilke. Te zaradi finančne nesigurnosti pogosteje trpijo revščino. Izpostavljene so finančnim skrbem, saj zaslužek običajno ne zagotavlja kritja stroškov za otroke, velikokrat se v dobrobit otrok odrečejo kvalitetni hrani (2001, 2). Nižji družben položaj in socialni status sta izvor stresa in prav ženske so temu bolj izpostavljene, saj opravljajo manj cenjena dela in zasedajo nižje vrednotena delovna mesta.
- **Dodatno delo oz. dvojna vloga:** ženske se srečujejo s preobremenjenostjo in s poseganjem ene vloge v drugo. To povzroča stres, izčrpanost, kronično utrujenost. Gospodinjstvo običajno ni enakopravno razdeljeno med zakoncema. Ženske pa danes prevzemajo tudi skrb starejših, kar še dodatno naloži fizično, čustveno in finančno breme.
- **Status in položaj v službi.** Raziskave kažejo, da so ljudje v službi z višjim in boljšim statusom bolj zdravi. Vertikalna segregacija ima velik vpliv na zdravje žensk. Njihova delovna mesta so na nižjih

⁷⁶ Ta prednost je večja odpornost proti infekcijam.

⁷⁷ tako mentalnimi, kot fizičnimi.

⁷⁸ Raziskave na področju zdravja in dela se opravljajo iz tem nesrečne na delu, zaščitne opreme, varnosti naprav, poklicev, ki jih v večini opravljajo moški. Za tako vrsto proučevanj so potrebne interdisciplinarne študije, ki so redkost, kot navajata Messing in Mager Stellman (2005, 158).

⁷⁹ Materinstvo ženski prinaša nov pogled na življenje, okrepi ji samozavest, poviša čustveno inteligenco, dvigne ji motivacijo in osebno stabilnost. Zaposlenost naj bi imela pozitiven učinek tudi na otroka. Ti naj bi bili bolj samozavestni, dosegali v šoli boljši uspeh, sledili materinim stopinjam.

ravnih in imajo visoke zahteve, kar se odraža v stresu, izčrpanosti, depresiji, izgorelosti in v boleznih. Če temu dodamo še nezadovoljstvo na delovnem mestu, se to le še stopnjuje. Kljub temu, da se ženske zdaj prebijajo na najvišja mesta, pa so ta veliko bolj stresna, saj se morajo nenehno dokazovati, biti boljše kot moški. Hkrati pa so vedno bolj obremenjene z videzom, ki velikokrat zaradi visokih standardov,⁸⁰ ogrožajo njihovo zdravje (Briar 2001, 7).

- Tudi **spolno nadlegovanje in diskriminacija** puščata sledi na zdravju žensk. Posledice so predvsem psihične: krivda, osramočenost, bojazen, depresija itd. O drugih posledicah smo pisali že v prejšnjem poglavju. Velikokrat pa se ženske srečujejo tudi z nasiljem doma. Tega spremlja stres, fizične in psihične poškodbe. V marsikateri državi pa so še danes ženske stigmatizirane, kar jim otežuje zapustiti dom in moža (prav tam 2001, 8; WHO 2004, 3).
- **Delovno okolje:** veliko žensk, predvsem v državah v razvoju, je izpostavljenih raznim fizičnim, kemičnim in biološkim nevarnostim, kar lahko škoduje zarodku, ogroža zdravje in povzroča razne anomalije. Ženska je pri tem bolj ogrožena zaradi večjih vsebnosti maščobnega tkiva, tanjše kože in počasnejšega metabolizma, kar upočasni proces izločanja strupov. Moški so tudi močnejši, višji, težji, imajo več krvi in večjo porabo kisika, kar pomeni, da se strupi hitreje izločijo. Ženske so veliko izpostavljene ponavljajočim se gibom, čudnim - prisilnim držam, monotonemu delu. Vse to prispeva k srčno - žilnim in mišično - skeletnim okvaram, splavom, preranim rojstvom, deformaciji otrok itd.
- Že dolgo časa je znano, da **fizična aktivnost**⁸¹ pripomore k boljšemu zdravju, saj zmanjšuje stres in s stresom povezane bolezni, krepi organizem, prispeva k večji odpornosti, ohranja telesno kondicijo in vzdržljivost. To pa pripomore, da se lažje spopadamo z napori, krepi našo mentalno in fizično moč. Znano je, da se ženske manj vključujejo v športne aktivnosti kot moški. Prvi razlog je pomanjkanje časa, drug pomanjkanje denarja in tretji negativne predstave o telesu. Čeprav se danes vse več žensk posveča svojemu telesu, pa nekatere s prekomerno vadbo in pomanjkljivim prehranjevanjem dosežejo prav nasproten učinek. Tudi **prosti čas**⁸² ima velik pomen za zdravje. Da bi spremenili naš slog življenja v bolj zdravega je potrebno narediti korenite spremembe v družbi, ki bodo ženskam dopuščale čas, denar in zagotovile varnost za izrabljanje prostega časa.

4.3. Poslovna, poklicna diskriminacija

Neenakost med spoloma se kaže v družbenem, družinskem in poslovnem življenju. Ko govorimo o diskriminaciji v poslovnem svetu in v poklicih, mislimo na prepreke in ovire, s katerimi se soočajo ženske, bodisi kot podjetnice, bodisi z opravljanjem določenega poklica. Najbolj opazne med njimi so segregacija, stereotipi in stekleni stropovi.

4.3.1. Poklicna spolna segregacija

Poklicna spolna segregacija je že nekaj časa predmet razprav in raziskav spolne neenakosti. Blackburn in Jarman menita, da je »prav ta glavni izvor spolne neenakosti« (1997, 1). Poklici in delovna mesta razvrščajo ljudi po statusnem sistemu glede na ugled, dohodek, pomembnost itd. Spolna segregacija pa se ne omejuje samo na poklic, temveč tudi na druge vidike življenja (Padavic in Reskin 2004, 58; Blackburn in Jarman 1997, 1).

⁸⁰ te postavljajo mediji in anoreksične manekenke.

⁸¹ Glej prilogo 2, str. 10, tabela 7: Za kulturo, šport in konjičke moški porabijo 45'min/dan, ženske pa 30'min/dan.

⁸² Raziskave kažejo, da so ženske v zadnjem času izgubile eno uro prostega časa, moški pol ure. V prilogi 2, str. 10, tabela 7.

Segregacija⁸³ je težnja k zaposlovanju moških in žensk ločeno v različnih poklicih. Je ločitev spolov po poklicih (Blackburn in Jarman 1997, 1) oz. različna razporeditev moških in žensk v poklicih, službah in delovnih mestih. Ni nujno, da je samo funkcijska, včasih jih tudi fizično ločijo, tako da opravljajo isto delo v drugačni postavitvi. Primer: podjetje za varovanje zaposluje moške in ženske, s tem da ženske delajo podnevi, moški pa ponoči (Padavic in Reskin 2004, 57). »O poklicni segregaciji govorimo, ko so ženske z enako usposobljenostjo in delovnim potencialom zaposlene v slabše plačanih službah in imajo nižjo stopnjo odgovornosti, bolje plačana mesta pa delodajalec hrani za moške« (UEM 2003). Segregacija je po Seljaku rezultat: družbenih norm in stereotipov; izobrazbe in poklicnega izobraževanja; strukture trga dela, obsega sive ekonomije in diskriminacije pri vstopu na trg dela (2002, 111).

Po Wilson poklicna segregacija povzroča neenakomerno zastopstvo žensk v določenih poklicih. Trg dela poklice deli na moške in ženske, s tem pa ustvarja horizontalno in vertikalno segregacijo (2003, 15). O horizontalni poklicni segregaciji govorimo, kadar so moški in ženske zaposleni v različnih tipih poklicev. Ženske opravljajo ženske poklice, imajo drugačne možnosti za kariero in prevladujejo v teh poklicih: vzgojiteljica, učiteljica, medicinska sestra, tajnica, čistilka itd. (Blackburn in Jarman 1997, 2; Wilson 2003, 15). To obliko segregacije spremljajo **steklene stene**, nevidne pregrade, ki ženskam onemogočajo, omejujejo dostop do opravljanja tistih dejavnosti, ki veljajo za moške.

O vertikalni poklicni segregaciji pa govorimo, kadar so moški in ženske zaposleni na delovnih mestih iste kategorije, pri tem pa moški opravljajo bolj strokovna, bolj plačana, bolj odgovorna dela (Blackburn in Jarman 1997, 2). Moški so torej zaposleni na višjih in bolj cenjenih delovnih mestih. Žensko delo pa je nižje vrednoteno, slabše plačano, ima slabše delovne razmere in manjšo družbeno moč. Primer: večina ravnateljev šol je moškega spola, med tem ko je večina učiteljic, žensk; večina moških opravlja delo zdravnika, a večina žensk delo medicinskih sester. Ženske se tukaj spopadajo s **steklenim stropom**, ki predstavlja nevidne prepreke pri napredovanju (Blackburn in Jarman 1997, 2; Svetlik et al., 2002, 410).

Spolna segregacija se meri kot razlika med odstotno porazdelitvijo dveh skupin nad množico kategorij. Če sta dve skupini (moški in ženske) identično razporejeni v isti kategoriji (poklicih) potem spol ni povezan s poklici. V nasprotnem primeru pa govorimo o popolni spolni segregaciji. Znanstveniki uporabljajo indeks spolne segregacije, da z njim merijo stopnjo segregacije v poklicih, panogah, organizacijah in službah. Indeks nam pove, kakšna je spolna struktura poklica: ima vrednost od 0 do 100. Vrednost 0 pomeni popolno integracijo, kjer je udeležba moških in žensk enaka. Vrednost 100 pa pomeni popolno segregacijo, kjer v poklicu popolnoma prevladuje en spol. Formula za indeks spolne segregacije je:

$$D = \sum i (X_{fi} / X_f) - (y_{mi} / Y_m) \mid / 2 \quad ^{84}$$

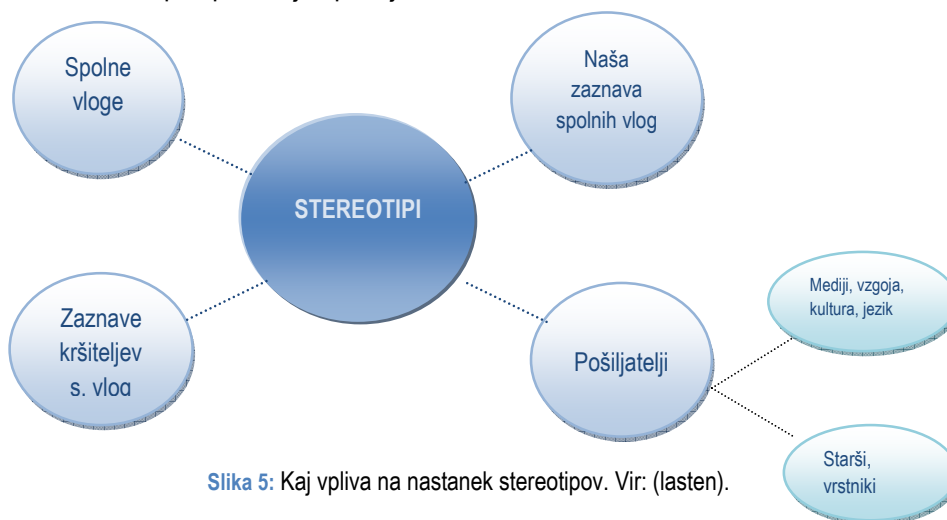
Pri tem je: X_{fi} število žensk na delu i , deljeno s skupnim številom vseh žensk na delu X_f . Y_{mi} število moških na delu i , deljeno s skupnim številom vseh moških na delu Y_m . Polovica absolutne vrednosti vsote vseh razlik nad vsemi službami kaže obseg segregacije (Reskin in Bielby 2005, 47). Pri spolni segregaciji lahko analiziramo: delež poklicev, v katerih ni zaposlenih žensk ali moških; delež poklicev, v katerih je udeležba žensk/moških višja kot v populaciji ali zaposleni populaciji (feminizirani ali maskulinizirani poklici); interpoklicno spolno segregacijo (med poklici) in intrapoklicno spolno segregacijo (znotraj poklica, kot so npr. med zdravniki ženske številnejše med pediatri, moški pa med kirurgi), (Kanjuo Mrčela, 2007, 3 560; Blackburn in Jarman 1997, 2).

⁸³ Segregacije ne smemo enačiti s koncentracijo, ki je spolna sestava delovne sile v nekem poklicu oz. skupini poklicev. Nanaša se na zastopanje spola v nekem poklicu (Blackburn in Jarman 1997, 1).

⁸⁴ (Reskin in Bielby 2005, 47).

4.3.2. Stereotipi

Beseda stereotip izvira iz grščine: stereos, »kar pomeni določen ustaljen, predpisan in typos vzorec, model. Termin sam pomeni vzorec, ki je usidran in ga je težko spremeniti. Je celota univerzalno sprejetih splošnih prepričanj, ki naj bi bile značilne za določeno skupino ljudi« (Ksiniewicz 2008 102). Stereotipi opravičujejo obnašanje neke skupine.⁸⁵ Izvirajo iz spolnih vlog moških in žensk, iz zaznave teh vlog, kdo jih pošilja v okolje in kako se zaznajo njeni kršitelji (prikazano na sliki). Z njimi nas seznanijo že ob rojstvu z barvo oblek, tipom igrač, pravljicami, nato v šoli, pri izbiri poklica in študija, potem pa še v službi in v družini, ki si jo ustvarimo. Za njihovo širjenje smo odgovorni starši, vzgojitelji, učitelji, profesorji, mediji in javne osebnosti ter država in njena promocija o enakosti in enakih možnostih (prav tam 2008, 105). Kaj vse vpliva na nastanek stereotipov prikazuje spodnja slika 5.



Slika 5: Kaj vpliva na nastanek stereotipov. Vir: (lasten).

Eden najtrdovratnejših vzrokov neenakosti moških in žensk na vseh področjih in v vseh obdobjih življenja, so spolni stereotipi. Raziskave potrjujejo, da ti vodijo k spolni diskriminaciji. Stereotipi se skozi čas spreminjajo, vendar je to dolgotrajen proces, saj so zakoreninjeni v kulturo, jezik, vzgojo, medije. Tako npr. še ni tako daleč nazaj, ko ženske niso smele voliti, danes pa so v vladah. EU se močno zavzema za odpravljanje stereotipov, to predstavlja eno od prioritarnih področij. Ženske pa se danes žal še vedno spopadajo s številnimi predsodki.

Stereotipi se lahko pojavijo na dveh ravneh, na individualni in skupinski. Med najpogostejše stereotipe o moških in ženskah je Merkačeva izpostavila:

- Moški so bolj intelektualni. Raziskave tega ne potrjujejo.
- Moški so čustveno stabilnejši. Stereotip izhaja iz tega, da ženske pokažejo več čustev, pri tem pa ne naletijo na nestrinjanje. Raziskave kažejo, da imata oba spola enak niz čustev.
- Moški cenijo dosežke, napredek in delo bolj kot ženske. Raziskave kažejo, da so tudi ženske notranje motivirane in zadovoljne z delom, ki jim onemogoča izrabiti vse sposobnosti.
- Moški so odločnejši od žensk. Po dosedanjih ugotovitvah ženske niso nič manj odločne.
- Uspešni menedžer ima moške attribute. Raziskovalci ugotavljajo, da so stereotipi o manjši sposobnosti žensk za menedžment predsodki. Menedžerji in menedžerke se ne razlikujejo v

⁸⁵ npr. neenakost med moškimi in ženskami. Sociolog Henryk Domanski je zapisal: »da bi spolna enakost na trgu dela povzročila zlom delovnega sistema na Poljskem in da prehodno gospodarstvo sloni na neenakosti« (prav tam 2008, 103).

bistvenih stališčih, sposobnostih in vedenju. Pri obeh spolih lahko najdemo odlično, slabo in povprečno učinkovitost (2001, 10).

- Stereotipni opis menedžerke: je pasivna, nežna, naravnana k premisleku, občutljiva in manj primerne za visoke in zelo odgovorne položaje v organizacijah. Idealna podoba menedžerja je moškega spola (Linehan 2001, 146).

Crampton in Mishra pa navajata, da so ženskam ena izmed največjih ovir predsodki, vsiljeni s strani družbe, družine in žensk samih. Predvsem pri zaposlovanju se ženske soočajo z temi predsodki:

- Ženske niso resne kandidatke saj pogosteje zamenjajo službo.
- Ženske ne živijo za delo,⁸⁶ delajo le iz ekonomskih razlogov, da preživljajo družino.
- Usposabljanje žensk je brez pomena, saj se nikoli ne ve, kdaj bodo odšle na porodniški dopust.
- Ženske niso kos kriznim situacijam, so prešibke, preveč čustvene, prenežne in premalo odločne.
- Ženska ne more zasedati najvišjih menedžerskih položajev. Biti mora prosta, zaradi potreb moža in družine (1999, 87; Kanujo Mačela 1996 62).

Stereotipe je mogoče odpraviti. Da bi jih odpravili, pa je potrebno sodelovanje celotne družbe - delodajalcev, delavcev, šolsko izobraževalnih ustanov, kot tudi države. Le s sodelovanjem vseh lahko spremenimo, kar je že vgrajeno v kulturo in miselnost ljudi. Pomembno je, da z bojem proti stereotipom začnemo že v zgodnjem otroštvu, v šoli. Izobraževalne ustanove so tiste, ki lahko dajejo odlično vodstvo in podporo pri izbiri kariere. Delodajalci pa morajo kot prvo omogočiti spolno nevtralnno zaposlovanje in nato v praksi izpeljati ravnovesje med obema. Nenazadnje je potrebno to prenesti na vse ravni: Evropsko, državno, regionalno, lokalno in podjetniško (Hoffmann 2008, 110-111).

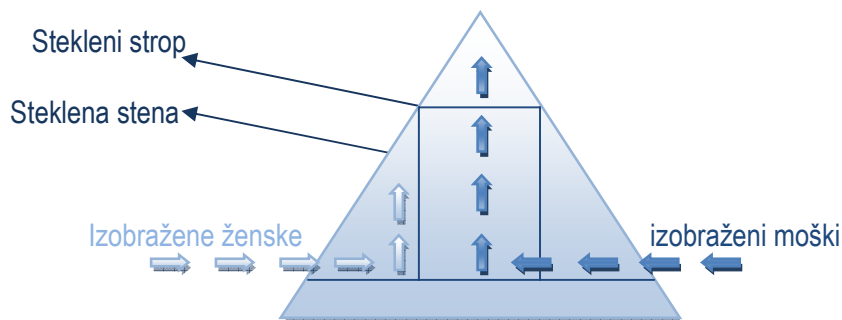
4.3.3. Stekleni stropovi

»Stekleni strop ni le problem žensk in gospodarstva, temveč širše družbe. Ne moremo se postaviti za tančico nevednosti. S tem dosežemo, da nič ne vemo o sebi, o spolu, sposobnostih, ki so neodvisne od nas in so nam dane po naravi. Kako potem ustvariti enakopravno strukturo organizacije in družbe?« je v svoji raziskavi o obstoju steklenega stropa našega gospodarstva ugotavljal Drašček (2008, 57).

»Izraz stekleni strop se je prvič pojavil v ZDA 1970 leta in pomeni točko, kjer sicer ni razlogov, ki bi onemogočili napredovanje na sam vrh, vendar obstajajo nevidne ovire, ki onemogočajo napredovanje določenim družbenim skupinam (ženskam, pripadnikom drugih etičnih, rasnih skupin)« (Kanjuo Marčela 2000, 58). Stekleni strop so ovire, ki ženskam onemogočajo napredovati, po zadnjih stopnicah organizacijske lestve, ne glede na njihove sposobnosti in dosežke (Murrell et. al. 2008, 276; Hemenway 1995, 54).

Stekleni strop obstaja na različnih stopnjah v organizacijskih strukturah. V nekaterih podjetjih se nahaja blizu vrha piramide, v drugih že na najnižjih ravneh. Zaradi steklenega stropa pa zaposlene ženske niso enakovredne moškim pri razvoju karier. Sodobni teoretiki menedžmenta danes ne govorijo več o steklenem stropu, temveč o labirintu. Ženske, ki se želijo uveljaviti v vodstvenih krogih, naletijo na veliko zidov in ovir okoli sebe, ki pa so lažje dosegljivi kot pri steklenem stropu. To prikazuje slika 6.

⁸⁶ Potrebno je poudariti, da raziskave kažejo, tudi če ne bi bilo potrebno, bi večina žensk in moških delala.



Slika 6: Stekljeni strop in stena nevidni deli spolno določene organizacijske strukture. Vir: (Kanujo Marčela 2000, 58).

Hemenway je prepoznala štiri vzroke, zakaj prihaja do steklenih stropov:

1. **Konflikt med družbenimi in poklicnimi stereotipi:** vodi v situacijo izguba-izguba.⁸⁷ Ženske, ki opravljajo delo v ženskem slogu, so videne kot manj sposobne, manj samozavestne in manj zaupljive. Njihov način dela je sprejet kot manjvreden. Po drugi strani pa žensk, ki prevzamejo moški stil, ne marajo. Ženske, ki nastopijo odločno, moški dojemajo kot agresivne in ne kot odločne. Veliko menedžerk to težavo rešuje s svojim slogom vodenja. Ta vsebuje elemente obeh spolov.⁸⁸ Najvidnejši primer konflikta družbenih in poklicnih stereotipov je paternalizem: menedžerji so zaščitniški do žensk, ne dajo jim nalog z izzivi, sklepajo, da niso ambiciozne in jim ne nudijo možnosti za napredovanje. Ženske pa na takšne priložnosti tiho čakajo. To pa povzroči razlike v nagradah. Tako so moški prej in bolje nagrajani kot ženske.
2. **Ptice v jati:** raziskave so pokazale, da se v poslovnem svetu nasprotja ne privlačijo. Kadar je v organizaciji veliko moških se med seboj povežejo.⁸⁹ To nagnjenje k sebi enakim vpliva na ženske na različne načine. Prvič, pri neformalni komunikaciji v organizaciji. Če so ženske v manjšini, se zgodi, da jih enostavno spregledajo, pozabijo na njih, saj niso v »jati«. Tako preslišijo marsikatero pomembno informacijo. Drugič, mentorstvo. Mentor bo prej opazil skrit potencial, če bo varovanec njemu čim bolj podoben. Vemo pa, da ima mentorstvo velik pomen pri razvoju kariere. Tretjič, razporeditev kariernih priložnosti. Ko se pojavi prazno mesto, bo menedžer najprej pobrskal po svojem spominu, kdo bi bil primeren, da zasede to mesto. Ponavadi se spomni tistih, ki so z njim več v kontaktu, se pravi njemu podobni.
3. **Miselni modeli:** skrita človeška narava pravi, da naše predstave oblikujemo na podlagi posploševanj. Npr. če poznamo uspešne kirurge samo moške, potem bomo nekje podzavestno imeli v mislih, da so vsi uspešni kirurgi moški. To pride predvsem v poštev kadar vrednotimo lasten potencial. Ko si postavljamo cilje, pomislimo na skupino, ki se ji bomo pridružili. Če je ta drugačna od nas, to vpliva na našo željo k priključitvi, na našo socializacijo in na prilagajanje tej skupini. Če se ženska ne vključi v določeno skupino izpade, da je nezainteresirana ali nesposobna.
4. **Moška kultura obnašanja:** kadar v organizaciji prevladuje en spol, se kultura organizacije temu spolu prilagodi. V primeru prevladujočega moškega spola, se lahko zgodi, da se ženske počutijo nedobrodošle ali odrinjene. Obnašanje, ki je značilno za to kulturo je: opombe, ki razvrednotijo

⁸⁷ To situacijo pojasnjuje teorija iger in pomeni, da sta obe strani na slabšem. V določenih primerih se obe strani zavedata, da je izguba neizogibna, včasih pa je ta izid tudi edini pravičen. Klasičen primer za razlago situacije izguba-izguba (lose-lose) je dilema dveh zapornikov, ki se morata odločiti ali bosta priznala zločin ali ne. Nobeden ne ve, kaj bo storil drug. Če priznata oba, potem sta obsojena oba na najvišjo kazen in tako izgubita oba (Spangler 2003).

⁸⁸ Značilnosti ženskega stila dela, vodenja so t.i. mehke metode: empatija, motiviranje, intuicija. Značilnosti moškega pa: strokovnost, nagrajevanje in kaznovanje (Vicente 2007, 11-21).

⁸⁹ kar je čista človeška narava in izhaja iz: skupnih interesov, podobnih predhodnih izkušenj, ki zagotavljajo podoben stil dela.

žensko, nadlegovanje, ustrahovanje, osredotočenje na moške aktivnosti. Ženske se tako izognejo tovrstnemu obnašanju, da se zavlečejo v t.i. ženski geto (1995, 57-59).

Hemenway priporoča: »Če se želimo znebiti steklenih stropov in diskriminacije, je potrebno narediti spremembe v kulturi in kulturi organizacij.« Podporni stebri lahko močno pripomorejo k odstranitvi stropov:

1. Prvi stebel je **izobraževanje in zavedanje spolne nepristranosti**. Izobraževanje daje ljudem vedeti, kaj počnejo in kako se obnašajo. Večina takšnega obnašanja izvira iz določenih situacij. Prav z izobraževanjem te situacije priigramo, prepoznavamo njihov obstoj in se jih zavedamo.
2. Drugi stebel je **sistematičen pristop h kandidatom in vrednotenju sposobnosti**. Sem spadajo: seznam vseh, ki so primerni za napredovanje; ko se pojavi priložnostno delovno mesto, damo enako možnost kandidatkam; uporaba objektivnih kriterijev pri napredovanju in zaposlovanju.
3. Tretji stebel je **sistematično prepoznati in popraviti nepravilnosti**. Pri tem nam je v veliko pomoč zbiranje statističnih podatkov kot so: procenti moških in žensk v organizaciji, na določenih delovnih mestih, procenti napredovanj glede na spol; uspešnost moških in žensk; sorazmerje plač in drugih nagrad moških in žensk itd.
4. Četrty stebel se nanaša na **več vzornic in mentoric za ženske**.⁹⁰ Vzornice in mentorice so osnova za napredovanje žensk. Ker pa je običajno ženskih mentoric premalo, je pomembno, da vzpostavimo proces, ki spodbuja medsebojno mentorstvo.
5. Peti stebel so **nagrade za sprejemanje raznolikosti**. Gre za zelo močno spodbudo. Zaposleni bi morali biti nagrajeni za: mentorstvo in razvoj žensk, aktivno iskanje kandidatke za delo, zadrževanje in napredovanje žensk na visokih položajih.
6. Šesti stebel je **ustanoviti dobre kanale za prijavo spolnih predsodkov in spolnega nadlegovanja**. Ženske tako lažje nadzorujejo to vrsto obnašanja, ki škoduje njihovi morali, samozavesti, produktivnosti in uspešnosti, pripomore pa k izničenju in k spreminjanju organizacijske kulture (1995, 60).

4.4. Posledice diskriminacije

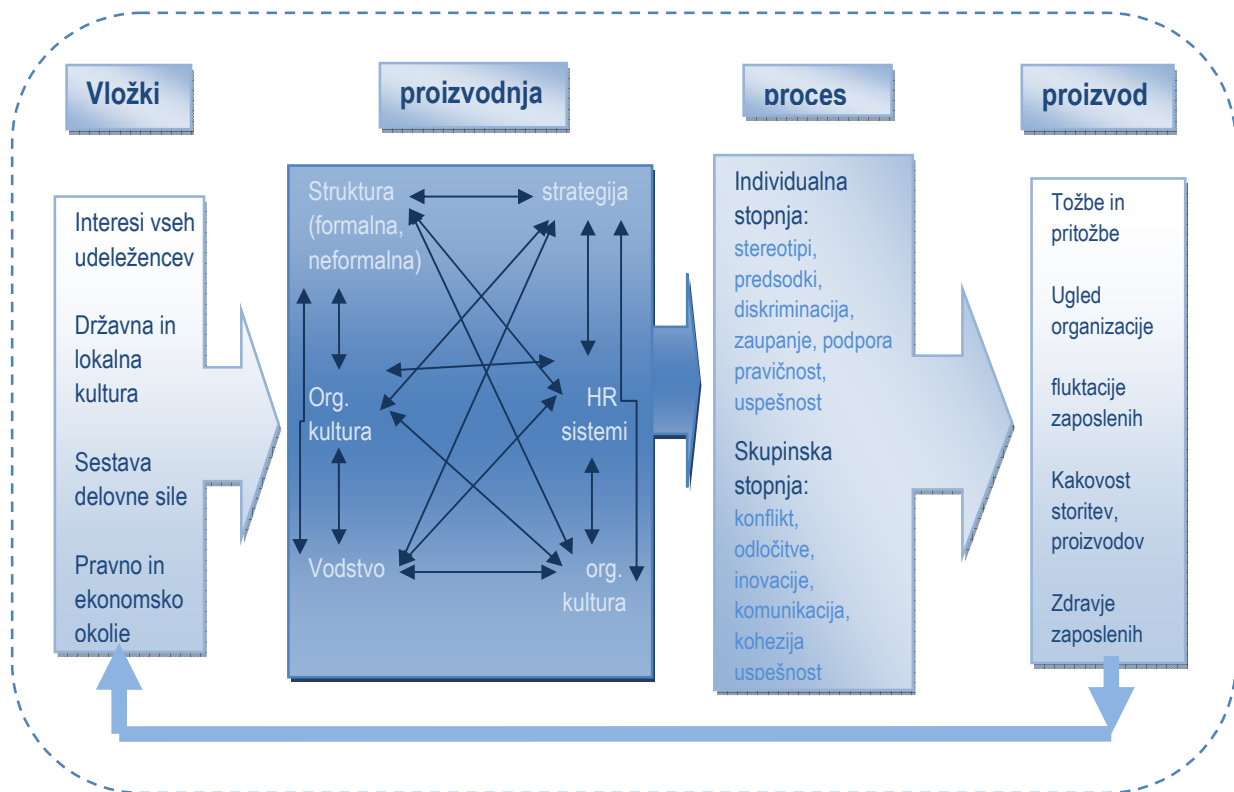
Posledice diskriminacije žensk in diskriminacije na sploh imajo velik vpliv na organizacijo in na žrtev. Lahko so pozitivne ali negativne. Pozitivne so, kadar se organizacija sooči s problemom in se loti reševanja tako, da jih spremeni v poslovno prednost, kot je to storila npr. Coca Cola, ki se je soočala z 2000 poravnami zaradi diskriminacije. S spremembami pri upravljanju raznolikosti si je prislužila ime kot najboljša organizacija za rasne manjšine (Gelfand et. al 2005, 90).

Če pa se organizacija ne loti reševanja diskriminacije, se negativne posledice diskriminacije odražajo na celotnem proizvodnem procesu le-te. Slika sedem podrobneje prikazuje negativni izid diskriminacije. Organizacija deluje kot sistem v širšem okolju. Okolje⁹¹ ima velik vpliv na njene procese, proizvodnjo in proizvode. Vse kar prihaja iz okolja (interesi udeležencev, kultura, delovna sila, zakonodaja in gospodarsko stanje), se odraža v proizvodnji (organizacijski strukturi, kulturi, vodstvu, strategijah), v njenih procesih in kot rezultat tudi v proizvodih. Vse pa se dogaja v cikličnem procesu (prav tam 2005, 105).

⁹⁰ Običajno je najboljšo, da so mentorji in vzorniki žensk, druge že izkušene ženske. S tem se izognemo raznim problemom, kot je možnost spolnega nadlegovanja (prav tam 1995, 60).

⁹¹ Pravno (zakonodaja o zaposlovanju, diskriminacij itd.), ekonomsko (pogoji v katerih posluje, gospodarska rast ali recesija) in socialno (rasizem v družbi, narodnostne manjšine itd.).

Najbolj vidne posledice za organizacijo so gotovo stroški povezani s tožbami,⁹² pritožbami,⁹³ poravnanimi in fluktacija zaposlenih.⁹⁴ To vpliva na zaposlene, na bodoče kadre, stranke in vlagatelje ter na vse, ki so vpleteni. Odraža se tudi na ugledu organizacije, na kvaliteti proizvodov oz. storitev, na komunikaciji s potrošniki in partnerji.⁹⁵ Raziskovalci pa so našli tudi pozitivno povezavo med stresom in diskriminacijo, to pa še poveča stroške zaradi odškodnin, bolniških, absentizma in slabega zdravja zaposlenih (prav tam 2005, 106).



Slika 7: Model diskriminacije na organizacijski ravni. Vir: (Gelfand et. al. 2005, 91 v: Dipboj in Colella 2005).

Na podlagi slike sedem pa lahko še podrobneje razložimo vpliv diskriminacije. **Formalna organizacijska struktura** je pomembna pri razvoju diskriminacije. Je predhodnik za njen nadaljnji razvoj. Sem sodi segregacija, po kateri ljudje v organizaciji zaposlujejo in nadgrajujejo sebi enake, kar vodi v slabše počutje tistih, ki so drugačni, manjše možnosti za njihov napredek in razvoj. Majhna raznolikost na visokih položajih vpliva na razvoj monolitske kulture. Zato je gradnja kritične mase raznolikih ljudi v organizaciji učinkovito svarilo diskriminacije. **Neformalna organizacijska struktura** ima prav tako pomembno vlogo pri posledicah diskriminacije. Predvsem ženske in druge rasne skupine nimajo dostopa do neformalnih družbenih mrež znotraj organizacij, ki so pogojene s socialno-kulturno podobnostjo. Posledica tega je, da imajo slabši dostop do določenih informacij o prostih delovnih mestih, manjšo možnost za pridobitev mentorja, ki bi jih podpiral in omogočal večje možnosti pri napredovanju.

⁹² stroški odvetnikov, odškodnin.

⁹³ stroški raziskav o pritožbah.

⁹⁴ iskanje, izbira in vpeljevanje novih.

⁹⁵ Zaposleni se velikokrat vedejo do potrošnikov, kot se delodajalci obnašajo do zaposlenih.

Organizacijska kultura t.i. osebnost organizacije. To so skupne vrednote, razumevanje, vzorci prepričanj, ki se izražajo skozi obnašanje, klimo, kodeks oblačenja in so lahko diskriminacijski. Diskriminacijska prepričanja, vrednote se lahko kažejo v normah obnašanja, HR praksi in drugih dogovorih kot so večerni sestanki, cenjenje in napredovanje moških, nadlegovanje, opravičila za diskriminacijsko obnašanje itd.

Vodstvo organizacije mora skrbeti, da ne odobrava diskriminacije, saj jim bodo tako sledili vsi udeleženci organizacije. Seveda pa ima top menedžment le simbolno funkcijo, saj se ukvarja s problemi, ki se tičejo organizacije kot celote. Direktni stik z zaposlenimi ima bolj srednji menedžment, ki direktno določa, katera obnašanja so sprejemljiva in katera ne. Če diskriminacijsko obnašanje ni kaznovano, ga zaposleni dojemajo kot nekaj, kar je dovoljeno. Pogosto se tudi tukaj pojavi problem, da menedžerji nagrajujejo sebi enake in če se to dogaja samo na posameznih oddelkih, lahko govorimo o stopenjski diskriminaciji. Tu pa je spet določena skupina izvzeta iz dostopa do napredovanja, mrež, informacij, priložnosti. **Strategije** v organizacijah zato morajo težiti k čim večji raznolikosti delovne sile, saj to prinaša širok spekter idej, kar vodi k boljšim odločitvam, k večji produktivnosti, manjšim fluktuacijam, k boljšemu ugledu in k zmanjšanju diskriminacije.

HR sistem ima velik pomen. Njegova praksa namreč vpliva na stopnjo diskriminacije v organizaciji. To se prične že pri iskanju in izbiri kadrov. Raziskave kažejo, da je obseg diskriminacije odvisen od kanala⁹⁶ izbire kadrov. Prav tako je zelo pomemben inštrument izbire, kjer bi se naj uporabljale metode merjenja, ki zajamejo najširši možni spekter uspešnosti pri delu in teste,⁹⁷ ki nam pomagajo izbrati čim pestrejšo skupino kandidatov.

Sovražna **organizacijska klima** hitro prispeva, da se v organizaciji razširijo razne oblike diskriminacije. Pozitivna klima pa prav nasprotno spodbuja raznolikost in razumevanje zanjo, kar se kaže v nizki stopnji diskriminacije in to prav zaradi visoke občutljivosti in predanosti upravljanju raznolikosti. Gre za prakse in postopke, ki vzdržujejo in razvijajo raznolikost v takšnem obsegu, da izničijo diskriminacijo. Raziskave so pokazale, da ženske in etnično rasne skupine drugače dojemajo klimo, ki podpira raznolikost. To pomeni, če zaposleni zaznavajo diskriminacijo v organizaciji in poročajo o predsodkih, se mora organizacija za to zavzeti, ker se zaposleni odzivajo in obnašajo glede na njihove zaznave (prav tam 2005, 105).

Na individualni ravni pa so opaženi določeni trendi predvsem pri zaposlovanju žensk: delo za določen čas, samozaposlovanje in zaposlitev s krajšim delovnim časom. Takšne oblike zaposlovanja imajo svoje prednosti in slabosti. Prednosti so, da ženskam včasih to predstavlja edino možno obliko zaposlitve. Omogoča jim lažje krmarjenje skozi dvojno kariero, ravnovesje med delom in družino, večjo prilagodljivost. Slabosti takšnih oblik dela so, da ne nudijo varnosti, ne zagotavljajo pravic, ki pripadajo delavcem v rednem delovnem razmerju.⁹⁸ V tabeli 6 so predstavljeni procenti žensk, zaposlenih za določen čas v državah EU.

Država	Odstotek žensk, ki dela za določen čas
Nizozemska	70%
Švedska, Danska, Belgija	25%
Velika Britanija	10%

Tabela 6: Ženskam pripada pogodba za določen čas. Vir: (Štefe 2002, 6-7).

⁹⁶ Ali gre za izbor znotraj organizacije ali na širšem trgu dela (notranji in zunanji trg delovne sile).

⁹⁷ kot je osebnostni test.

⁹⁸ letni dopust, regres, nadomestila v času bolezni, pokojninsko, invalidsko zavarovanje, nižje plačilo, saj ni omejeno z minimalno plačo, tudi ne velja kolektivna pogodba.

5. MOŽNI NAČINI PREPREČEVANJA DISKRIMINACIJE

5.1. Enake možnosti za oba spola – enakost in enaka obravnava obeh spolov

»Za razumevanje koncepta »enakosti spolov« se je treba najprej zavedati, da sta narava in družba moškimi in ženskam namenila neenake vloge. Čeprav lahko zveni kot paradoks, je pri vprašanju enakih možnosti treba začeti z nepristransko oceno obstoječih neenakosti in vlog, ki jih imata moški in ženska v družbi. Zato se je definiciji enakosti smiselno približati preko koncepta neenakosti. Z natančno označitvijo koncepta enakosti in neenakosti se lahko začnemo zavedati dejanske situacije moških in žensk v družbi, kar pa je tisto, na kar se osredotoča politika enakosti spolov« (Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities 2008, 5; Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2005, 4).

Enakost je zaznavanje in spoštovanje potreb, interesov in pričakovanj glede na spol. Te zaznave morajo zajeti dejansko situacijo moških in žensk v družbi, hkrati pa poudarjati razliko med »formalno enakostjo« (vgrajena v zakonodajo članic EU) in »dejansko enakostjo« (še ni dosežena) (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2005, 4).

Namen integracije načela enakosti spolov v organizacije in upravljanje je vključiti obravnavanje razlik med spoloma na vseh ravneh politik.⁹⁹ Njena cilja pa sta: spodbujati enakost med moškimi in ženskami ter zagotavljati trajno preseženo neenakost¹⁰⁰ med spoloma v organizacijah (Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities 2008, 7). Strategija integracije načela enakosti spolov se gradi postopno. Razvoj načela si sledi po naslednjih fazah, ki delujejo v interakciji:

- **Faza odločanja** je tista, v kateri se vzpostavijo prioritete politike ter se odloča o dodelitvi sredstev za doseg ciljev. Zaposleni na tej stopnji se morajo zavedati situacije žensk v organizaciji in kot kriterij za sprejemanje odločitev upoštevati dva bistvena elementa: enakost med spoloma kot najpomembnejša prednostna naloga ter reorganizacija prioritet in dodelitev sredstev.
- **Faza programiranja**: tu so morebitne ovire, izzivi in pričakovani izidi že znani. Integracija načela enakosti spolov je osrednja nit in se natančno identificira v vseh dokumentih.
- **Faza izvajanja**: ker prejšnji dve fazi še ne zagotavljata enakih možnosti v organizaciji, so potrebna primerna orodja upravljanja, da se zastavljena cilja dejansko izpeljeta in uresničita. Bistveni elementi, ki jih je treba upoštevati, so: povečanje osveščenosti, informiranje ljudi in zavedanje, da uvajanje enakosti spolov pri upravljanju prinaša koristi. V tej fazi se uporabljajo: že obstoječe metode in orodja upravljanja, ki so naklonjeni načelu zagotavljanja enakih možnosti spolov, ter revizija interne strukture organizacije in politike kadrovanja.¹⁰¹
- **Faza spremljanja in vrednotenja**: nam da informacije o dejanskem upoštevanju različnih potreb in interesov moških in žensk. Hkrati z vrednotenjem spremljamo in zbiramo potrebne podatke. Ti nam omogočajo analizo stanja, katere cilj je, pridobiti priporočila za izvedbo aktivnosti in za morebitne popravke nepravilnosti. Priporočeno je, da se v tej fazi: ugotovi v kolikšni meri je bila neenakost med spoloma zmanjšana in v kolikšni meri izboljšana, kar nam služi pri programiranju novih programov (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2005, 11-15).

⁹⁹ zdravstva, zaposlovanja, socialnih storitev.

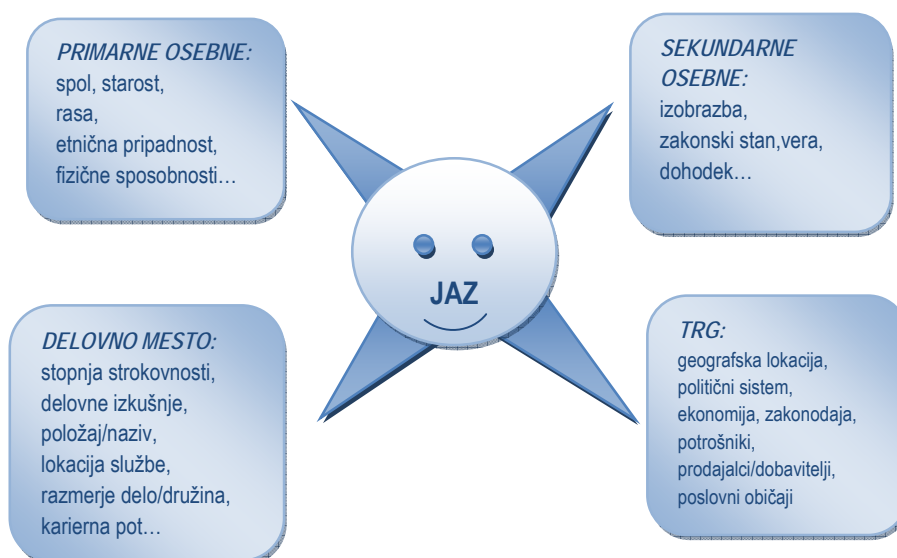
¹⁰⁰ Ta se kaže na različnih ravneh neenakosti med moškimi in ženskami: v stopnjah aktivnosti in brezposelnosti, pri ustanavljanju podjetij, plačah in pogojih za zaposlitev, pri delitvi domačih opravil in družinskih obveznostih.

¹⁰¹ plačna diskriminacija, dostop do vodilnih položajev, usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Ta ukrep bi moral biti prva stopnja ocenjevanja obstoječega stanja v določeni organizaciji.

Danes slovenska politika v skladu s smernicami EU poudarja kot svoj pomembni cilj enakopravnost spolov. Ženske so obravnavane kot skupina, ki ji je potrebno posvečati posebno pozornost še posebej v programih aktivne politike zaposlovanja. Socialni sporazum poudarja enakost spolov pri delu in zaposlovanju, možnost za usklajevanje dela in družinskega življenja pa smatra kot enega izmed pogojev za uravnovešen socialno-ekonomski razvoj (Kanjuo Marčela in Černigoj Sadar 2004, 5 in 6).

5.2. Upravljanje raznolikosti kot most med organizacijo in žensko

Kadar pomislimo na besedo raznolikost,¹⁰² običajno najprej pomislimo na raso, etično pripadnost in spol. Vendar je raznolikost veliko več kot to. Gomez Mejila et. al. opredeljujejo raznolikost kot: »človekove značilnosti, po katerih se ljudje razlikujemo drug od drugega« (1996, 154). Desseler jo definira kot: vsako lastnost, ki jo ljudje uporabljamo, kadar rečemo: »ta oseba je drugačna od mene,« to vključuje raso, spol, starost, vrednote in kulturne norme« (2000, 12). Na sliki 8 so prikazane dimenzije raznolikosti.



Slika 8: Dimenzije raznolikosti Vir: (povzeto po: Loden in Rosner, 1991, 4).

Upravljanje raznolikosti pomeni niz dejanj, ki priznavajo, dopuščajo in cenijo raznolikost. Na delovnem mestu je upravljanje raznolikosti zmožnost spoznanja, da se razlike med ljudmi na delovnem mestu in na trgu lahko pretvorijo v poslovne priložnosti. »Upravljanje raznolikosti pomeni izvleči največ od ljudi, ki delajo za vas, ne spregledati nadarjenosti tistih, ki bi lahko delali za vas, najbolj izkoristiti obstoječe trge, izkoristiti vse priložnosti za razširitev na nove trge in se obenem izogibati težavam, zaradi katerih bi morali opustiti dejavnost« (Evropska komisija, Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti 2007, 3).

Raznolikost predstavlja konkurenčno prednost in odraža kvaliteto človeških virov, predstavlja priložnost in ne problem (Gelfand et. al. 2005, 99). Raznolikost delovne sile v organizaciji prinaša prednosti: boljše usmerjenost h kupcem (boljših odzivov na potrebe potrošnikov); rast ugleda organizacije kot dobrega

¹⁰² pojma raznolikost in različnost je treba ločiti. Raznolikost ni sinonim za različnost, saj se v pomenu besede raznolikost skrivata tako različnost, kot tudi podobnost: različnost posameznikov znotraj skupin in njihova podobnost v skupini.

delodajalca, privlači kupce in kvalitetno, dobro izobraženo delovno silo; nižji so stroški, zaradi zmanjšanja absentizma, fluktuacij zaposlenih in tožb zaradi diskriminacije; višja je produktivnost in boljše je zdravje v organizacij; raznolike skupine podajo raznolike ideje, tak spekter idej pa vodi do boljših odločitev (prav tam 2005, 101).

Upravljanje raznolikosti nam lahko odpre možnosti za: vstop na nove trge, nas približa novemu krogu potrošnikov, omogoči obstoječim boljšo ponudbo in ohranja njihovo zvestobo (Evropska komisija: Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti 2007, 5).

Raznolikost se lahko uporabi tudi kot poslovno orodje za povečanje ugleda organizacije. Zaradi zaposlovanja raznolike delovne sile jo drugi vidijo kot tolerantno, razumevajočo, strpno, itd. To vzbuja pozornost na trgu potrošnikov, pri poslovnih partnerjih in na trgu delovne sile. Z dobrim ugledom¹⁰³ na trgu delovne sile organizacija pritegne več kandidatov, ima pestrejšo izbiro in večjo možnost, da zaposli najboljši kader. Zagotavlja tudi večjo inovacijo, ustvarjalnost, znanje in večje poslovne priložnosti. Ljudje, ki se kulturno in etnično med seboj razlikujejo po izobrazbi, načinu razmišljanja, dožemanju sveta okrog sebe, imajo drugačne ideje, iščejo rešitve na drugačen način in na ta način prispevajo k inovativnim idejam.

Koristi raznolike delovne sile so lahko še naslednje: povečuje prilagodljivosti in prizadevnosti zaposlenih, spodbuja k predanosti in trud zaposlenih omogoča boljše izkoriščanje globalizacije in tehnoloških sprememb, širi znanja o drugih kulturah, kar daje vpogled v značilnosti neke kulture, njene poslovne običaje in omogoča lažje poslovanje ter hitrejši prodor na trg. Povečuje tudi razumevanje potreb poslovnih strank in potrošnikov, pomaga pri razvoju novih izdelkov, storitev in potrebnih tržnih strategij za promocijo in prodajo ter izboljšuje image podjetja pri poslovnih partnerjih.

5.3. Drugi načini preprečevanja diskriminacije

- **Programi izobraževanja o raznolikosti.** So programi, ki povečujejo zavedanje o raznolikosti, zmanjšujejo stereotipe in predsodke in zagotavljajo menedžerjem in zaposlenim znanje in informacije, kako komunicirati s sebi drugačnimi osebami (Gelfand et. al. 2005, 102-103).
- **Ugodnosti.** K odpravi predsodkov in diskriminacije pripomorejo tudi ravnovesje med delom in družino ter ugodnosti, ki jih organizacije nudijo svojim zaposlenim: fleksibilni delovni čas, teledelo, dovoljenja za odsotnost, podpore skupine pri skrbi za otroke in starejše, pomoč pri načrtovanju upokojitve, pomoč pri šolninah, ugodnosti za zakonce, partnerje in druge odvisne člane družine kot so: varstvo otroka, pravno in psihološko svetovanje (prav tam 2005, 103).
- **Pritožbeni postopki.** So izjemno pomembni pri boju z diskriminacijo. Ti dajo zaposlenim vedeti, da se lahko obrnejo na nekoga znotraj organizacije in da se bo problem rešil v organizaciji, ne na sodišču. Ti postopki prispevajo tudi k zmanjšanju nepravilnega ravnanja. Pomembno je, da spodbujajo zaposlene k javljanju neodobravanega obnašanja. S tem se namreč zaščitijo tisti manj močni (prav tam 2005, 103).
- **Upravljanje uspešnosti.** Je še en način, ki lahko močno prispeva k zmanjšanju diskriminacije. Vključuje: nedvoumna pričakovanja in jasne standarde uspešnosti, natančna merila in zanesljive povratne informacije. To zmanjša možnost, da bi določenemu tipu obnašanja (kar je povezano s pripadnostjo določeni skupini) dajali prednost. Zelo pomembne pri upravljanju uspešnosti so povratne informacije, z njimi zaposlene seznanjamo z napredkom (prav tam 2005, 101).

¹⁰³ Kot toleranten in strpen delodajalec.

5.4. Pravna podlaga diskriminacijskega problema na področju RS in EU

5.4.1. Ustavni in zakonski predpisi v RS

Za enake možnosti in enako obravnavo spolov, za izboljšanje položaja žensk in za boj proti spolni diskriminaciji se v Sloveniji ukvarjajo vladne in nevladne organizacije,¹⁰⁴ (Marn in Dedič 2005, 5). Naša zakonodaja je sicer urejena glede zakonske zaščite diskriminacije. V svojo zakonodajo je prenesla direktive EU. Slovenija pa je februarja 2008 prejela 1. opomin Evropske komisije z opozorilom, da ni ustrezno uresničila direktive o prepovedi diskriminacije na podlagi spola v svoji notranji zakonodaji. To pomeni, da ni v popolnem smislu, kot to zahteva EU, prevzela direktive načela enakega obravnavanja žensk in moških pri dostopu do zaposlitve, napredovanju, usposabljanju in delovnih pogojih. Po direktivi ima ženska po vrnitvi iz porodniške pravico vrniti se na svoje delovno mesto oz. na enakovredno delovno mesto ob enakih delovnih pogojih, pri tem pa se morajo upoštevati vse izboljšave, ki so bile na tem delovnem mestu uvedene v času njene odsotnosti. Majda Pučnik Rudl in Jerovšek menita, da je naša zakonodaja dobro urejena glede porodniškega dopusta. Ženska je odsotna z enakimi pogoji kot če bi bila na bolniški, pri tem je deležna plače, regresa, obdobje pa je vštetu tudi v delovno dobo. Vendar je vprašanje ravno v praksi, pri zaposlovanju, porodniški in njenem izteku. Prav tu pa se pojavi največ kršitev (RTV SLO1 - Omizje 2008).

Ustava RS¹⁰⁵ določa absolutno prepoved diskriminacije v **14. členu**. Državljanom zagotavlja enake človekove pravice in temeljne svoboščine ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj ali katero drugo osebno okoliščino. **15. člen** zagotavlja sodno varstvo človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter pravico do odprave posledic njihove kršitve. V **49. členu** zagotavlja vsakomur svobodo dela. Vsak ima pravico do proste izbire zaposlitve, vsakemu je pod enakimi pogoji dopustno vsako delovno mesto. Prisilno delo je prepovedano. **57. člen** določa, da je osnovnošolsko izobraževanje obvezno in se financira iz javnih sredstev. Izobraževanje je svobodno. **66. člen** narekuje, da država ustvarja možnosti za zaposlovanje, delo in zagotavlja njuno zakonsko varstvo (Državni zbor RS, 2003).

Zakonodaja¹⁰⁶: **Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)** v **6. členu** prepoveduje diskriminacijo delodajalca: »ta ne sme iskalca zaposlitve (kandidata) pri zaposlovanju ali delavca v času delovnega razmerja in s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi postavljati v neenakopraven položaj zaradi osebnih okoliščin«. ¹⁰⁷ Ta člen še zahteva, da so: »ženskam in moškim zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi«. S tem členom pa sta prepovedani tudi neposredna in posredna diskriminacija. Če delodajalec krši prepoved diskriminacije zanj odškodninsko odgovarja. **25. člen** se nanaša na enako obravnavo glede na spol: »delodajalec tako ne sme prostega delovnega mesta objaviti samo za moške oz. ženske, razen če je spol nujen pogoj za delo. Tudi objava prostega mesta ne sme nakazovati, da daje delodajalec prednost določenemu spolu«. **26. člen** pravi, da delodajalec: »ne sme od kandidata zahtevati podatkov o družinskem oz. zakonskem stanu, o nosečnosti ali načrtovanju družine in drugih podatkov, ki niso v neposredni zvezi z delom«. Tretji odstavek pa še dopolnjuje, da delodajalec ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi

¹⁰⁴ Glej prilogo 4: Mednarodna zaščita žensk str. 4.

¹⁰⁵ Je temeljni pravni akt. Na podlagi Ustave, veljavne od 28. dec. 1991 se določajo človekove pravice in temeljne svoboščine.

¹⁰⁶ Prepoved diskriminacije in enakopravnost moških in žensk, sta uzakonjena v ZDR in ZEMŽM v skladu s direktivami EU.

¹⁰⁷ spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oz. invalidnosti, verskega, političnega, drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega, socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti (ZDR, 2)

s prepovedjo nosečnosti, odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca«. **27. člen** potrjuje, da: »kandidat ne rabi odgovarjati na vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.« **45. člen** zagotavlja »delovno okolje, v katerem delavec ne bo izpostavljen neželenemu ravnanju spolne narave¹⁰⁸ ali drugemu na spolu temelječem vedenju, ki ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče delovne odnose in okolje, ki žali dostojanstvo pri delu. Odklonitev takšnega ravnanja prizadetega delavca ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu«. Na diskriminacijo ZDR opozarja še v **81. členu** z dopustnostjo odpovedi, **89. členu**, kateri so neutemeljeni odpovedni razlogi, **112. členu**, kjer piše o izredni odpoved delavca. **115. člen**, kjer določa, da delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavke v času nosečnosti in tisti čas, ko doji otroka, ter staršem, v času, ko koristijo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela. **133. člen**, delodajalce obvezuje, da za enako delo in za delo enake vrednosti izplačajo enako plačilo delavcem, ne glede na spol. Posebno poglavje je namenjeno tudi varstvu žensk, od 186. do 193. člena. Tu izpostavimo **187. člen**, ki ščiti delavke med nosečnostjo in starševstvom. Te imajo pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju. Delodajalec mora delavcem omogočiti usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti (Državni zbor RS 2002, 2–63).

Zakon o enakih možnostih žensk in moških – ZEMŽM: nadgrajuje in dopolnjuje obstoječe pravne instrumente o enakosti spolov in enakih možnostih žensk in moških v RS tam, kjer jih je smiselno urejati s posebnim zakonom. Namenjen je izboljšanju položaja žensk, ustvarjanju enakih možnosti žensk in moških na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem in na drugih področjih družbenega življenja. ZEMŽM skrbi za odstranjevanje ovir pri vzpostavljanju enakosti spolov, preprečuje in odpravlja neenako obravnavo spolov v praksi, ki izvira iz tradicionalno in zgodovinsko pogojenih družbenih vlog. Ustvarja pogoje za vzpostavljanje enake zastopanosti obeh spolov na vseh področjih družbenega življenja. V **4. in 5. členu** podaja točne definicije za enakost in enako obravnavanje spolov. V **6. členu** navaja splošne ukrepe, s katerimi se prepoveduje diskriminacija zaradi spola oz. zapoveduje vedenje in ravnanje za doseg enakega obravnavanja spolov in določa sankcije v primeru kršitve. **11. člen** pravi, da je spodbujanje in ustvarjanje enakih možnosti naloga vlade in ministrstev, ki s splošnimi in posebnimi ukrepi, opredeljenimi v ZEMŽM, uresničujejo cilje tega zakona, pri tem sodelujejo z Uradom za enake možnosti ter upoštevajo njegove predloge in mnenja. Oboji spremljajo in preučujejo druge oblike diskriminacije (nasilje) zaradi spola, ki ovirajo ustvarjanje enakih možnosti. **16. člen** določa, da Vlada predloži državnemu zboru Predlog resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk.¹⁰⁹ **20. člen** pa pri neenakem obravnavanju spolov zagotavlja, zagovornika/-co enakih možnosti žensk in moških, ki nudi mnenje, ali je delodajalec s svojim ravnanjem povzročil neenako obravnavanje spolov (Državni zbor RS 2002, 1-5).

Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja – ZUNEO: uresničuje načelo enakega obravnavanja, skrbi za osveščanje diskriminiranih oseb in domnevnih kršiteljev/-ljic in družbe kot celote, vzpostavlja institucionalne pogoje za delovanje zagovornika/-ce načela enakosti, ki nudi pomoč diskriminiranim osebam. Določa posebnosti, za pravno varstvo diskriminiranih oseb v sodnih in upravnih postopkih, sproženih zaradi kršitve prepovedi diskriminacije na podlagi osebnih okoliščin. V **1. členu** se s tem zakonom v pravni red RS prenašajo direktive Evropskih skupnosti.¹¹⁰ **2. člen** zagotavlja enako

¹⁰⁸ Vključuje neželjeno fizično, verbalno, neverbalno ravnanje.

¹⁰⁹ Vsebina predloga je v Prilogi.

¹¹⁰ o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev, o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v poklicnih sistemih socialne varnosti. O izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost, o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu, o spremembi, o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev, o izvajanju načela enakega

obravnavanje ne glede na spol, narodnost, raso ali etnično poreklo, vero ali prepričanje, invalidnost, starost, spolno usmerjenost ali drugo osebno okoliščino, zlasti v zvezi: s pogoji do zaposlitve, samozaposlitve in poklica, na vseh ravneh poklicne hierarhije, tudi napredovanje; z dostopom do vseh oblik in ravni kariernega svetovanja, poklicnega in strokovnega izobraževanja, usposabljanja in preusposabljanja, tudi delovna praksa; z zaposlitvenimi pogoji in pogoji dela, prenehanjem pogodbe o zaposlitvi in plačami, s vključevanjem v organizacijo delavcev ali delodajalcev z ugodnostmi, s socialno zaščito (s socialno varnostjo in zdravstvenim varstvom), z dostopom do dobrin in storitev, ki so na voljo javnosti, (stanovanja). **3. člen** prepoveduje diskriminacijo in povračilne ukrepe. EU zahteva tudi delovanje zagovornika/-ce načela enakosti. Delovanje je opredeljeno v **11. členu**. Zagovornik/-ca obravnava primere domnevnih kršitev prepovedi diskriminacije. Poudarek je na odkrivanju in opozarjanju obstoja diskriminacije. Nudi splošne informacije in pojasnila v zvezi z diskriminacijo, opozarja na ugotovljene nepravilnosti, priporoča, kako jih odpraviti, nudi pomoč diskriminiranim osebam. Zagovornik/-ca opravlja naloge samostojno, nepristransko in neodvisno od Urada ali Vlade. Pomemben je še **16. člen**, ki štiti pred povračilnimi ukrepi. Če je diskriminirana oseba ali oseba, ki pomaga žrtvi diskriminacije, izpostavljena neugodnim posledicam, zagovornik/-ca med obravnavo pisno pozove pravno osebo, da zavaruje diskriminirano osebo ali osebo, ki pomaga žrtvi diskriminacije, pred povračilnimi ukrepi oz. da odpravi nastale posledice. **22. člen** zagotavlja pravno varstvo. V primerih kršitev prepovedi diskriminacije iz 3. člena tega zakona lahko diskriminirane osebe zahtevajo obravnavo kršitve v sodnih in upravnih postopkih (Državni zbor RS 2007, 12471).

Kazenski zakonik RS. Kazenska zakonodaja je zadnja, ki bi morala reševati probleme, na področju delovnih in socialnih razmer. Prav na tem področju imamo od 1. novembra lani opredeljena nova kazniva dejanja. Ta izhajajo iz kršitev delovnih razmerij in pravic delavcev. Podpis bianko pogodbe o vnaprejšnji odpovedi in dekleta, da ne bodo zanosile, kar je danes kaznivo dejanje. Tudi prepoved šikaniranja na delovnem mestu. V 6. poglavju opredeljuje diskriminacijo kot kaznivo dejanje zoper človekovim pravicam in svoboščinam. **141. člen** tako pravi: »Kdor zaradi razlike v osebnih okoliščinah¹¹¹ prikrajša koga za katero izmed človekovih pravic ali temeljnih svoboščin, ki so priznane od mednarodne skupnosti oz. določene z ustavo ali zakonom, ali mu takšno pravico oz. svoboščino omeji, ali na podlagi razlikovanja komu da posebno pravico oz. ugodnost, stori kaznivo dejanje zoper človekovih pravic in svoboščin in se ga kaznuje z denarno kaznijo ali z zaporom do enega leta« (Državni zbor RS 1994, 713-01/89-3/22).

5.4.2. Direktive na področju EU¹¹²

Evropska unija¹¹³ ni zvezna država kot so ZDA, tudi ni medvladna organizacija kot so ZN. Je edinstvena, saj so njene članice neodvisne in samostojne države,¹¹⁴ ki so med seboj povezane, da lažje, boljše

obravnavanja moških in žensk pri dostopu do blaga in storitev ter oskrbi z njimi in o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu.

¹¹¹narodnosti, rasi, barvi, veroizpovedi, etnični pripadnosti, spolu, jeziku, političnem ali drugačnem prepričanju, spolni usmerjenosti, gmotnem stanju, rojstvu, izobrazbi, družbenem položaju ali kakšni drugi okoliščini.

¹¹²Vse direktive zapisane v tem poglavju in zakonodaja EU so vzete iz spletne strani: <http://eur-lex.europa.eu/sl/index.htm>.

¹¹³Temelji na 4 pogodbah o: ustanovitvi ESPJ, podpisana apr. 1951 v Parizu, veljavna jul. 1952 – jul. 2002; ustanovitvi EGS podpisana marca 1957 v Rimu, veljavna jan. 1958; ustanovitvi Euratom podpisana v Rimu z EGS; EU, podpisana v Maastrichtu feb. 1992, veljavna nov. 1993 (Evropska komisija – Generalni direktorat za informiranje 2005, 5).

¹¹⁴Države članice del pooblastil pri odločanju prenesejo na evropske inštitucije in o zadevah skupnega interesa demokratično odločajo na ravni EU (prav tam 2005, 3).

sodelujejo med seboj, da imajo večjo moč in zato skupaj sprejemajo odločitve v EU inštitucijah.¹¹⁵ Te inštitucije oblikujejo politike in zakone, ki veljajo po vsej EU. Tak usklajen pravni sistem omogoča poenotenje dolžnosti in pravic prebivalcev EU (Evropska komisija – Generalni direktorat za informiranje 2005, 3).

»EU v skladu s 6. členom Pogodbe o EU temelji na načelih svobode, demokracije, spoštovanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter vladavine prava in načel, ki so skupna vsem državam članicam. Spoštuje temeljne pravice, ki jih jamči Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin. Te pa izhajajo iz ustavnih tradicij, ki so skupne članicam, kot splošna načela prava Skupnosti«. Načelo enakega obravnavanja moških in žensk je uveljavljeno v pravu Skupnosti, zlasti v [Direktivi Sveta 76/207/EGS](#) o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev. Skupnost si mora pri izvajanju načela enakega obravnavanja prizadevati: odpravljanje neenakosti in uveljavljanje enakosti žensk in moških, zlasti zato, ker so ženske pogosto žrtve raznovrstne diskriminacije. Enakost pred zakonom in zaščita pred diskriminacijo je univerzalna pravica. Priznavajo jo:¹¹⁶ Splošna deklaracija o človekovih pravicah, Konvencija ZN o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, sporazum ZN o državljskih in političnih pravicah ter o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah in Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, katerih podpisnice so vse države članice. Konvencija št. 111 Mednarodne organizacije dela prepoveduje diskriminacijo na področju zaposlovanja in dela. Zaposlovanje in delo sta bistvena elementa, da se zajamčijo enake možnosti za vse in prispevata k polni udeleženi državljanov v ekonomskem, kulturnem in socialnem življenju, ter k uresničevanju osebnih zmogljivosti (EUR-Lex, Direktiva 2000/78/ES).

Začetki načela enakega obravnavanja moških in žensk¹¹⁷ segajo v Pogodbo o ustanovitvi Evropske gospodarske skupnosti. V pogodbi [119. člen](#) govori o enakem plačilu za enako delo ne glede na spol (Svetlik et al., 2002, str. 414). Definira plačilo, ki ga delavec prejme od delodajalca. Zahteva, da dostop in njegova višina ne smeta biti diskriminatorna. Ugotavljanje enakosti plačila se izvede s primerljivim delavcem nasprotnega spola.

[Direktiva¹¹⁸ 75/117/EEC](#) (10. feb. 1975) o zblizevanju zakonov držav članic glede uporabe načela enakega plačila za moške in ženske. V 1. členu Direktiva 75/117 dopolnjuje 119. člen Pogodbe o ustanovitvi EGS in zagotavlja enako plačilo za enako delo oz. delo, ki ima enako vrednost. Razširitev te Direktive bi naj onemogočila podcenjevanje del, ki jih običajno opravljajo ženske, pa so ta enako ali bolj zahtevna kot dela, ki jih običajno opravljajo moški. Delodajalec ima na voljo tudi sistem ocenjevanja delovnih mest, ki mora biti enak za moške in ženske. Za ugotavljanje (ne)diskriminatornosti, in nespoštovanja načela enakega plačila so pristojna nacionalna sodišča držav članic, vse določbe kolektivnih pogodb, ki so v nasprotju z načelom enakega plačila pa so nične.

[Direktiva 76/207/EEC](#) (9. feb. 1976) o uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk glede dostopa do zaposlitve, poklicnega usposabljanja, napredovanja in delovnih razmer. Poudarja, da načelo enake obravnave, zahteva popolno prepoved diskriminacije glede na spol (posredne in neposredne) in glede na zakonski status (sem sodi prepoved diskriminacije zaradi nosečnosti, porodniškega dopusta,

¹¹⁵ Evropski parlament (zastopa državljane EU), Svet EU (zastopa države članice) in Evropska komisija (zastopa interese EU) (ibid).

¹¹⁶ Glej prilogo 4.

¹¹⁷ Pravni akti so naštetih v kronološkem zaporedju, da hitreje opazimo razvoj na tem področju.

¹¹⁸ Direktive ali smernice nimajo neposredne urejevalne funkcije. Države članice so dolžne, da direktive, na ustrezen način uveljavijo v svojem pravnem redu in dosežejo rezultate določene v njih.

družinskih obveznosti in glede na zakonski stan). Ta direktiva je bila leta 2002 dopolnjena. Sprejeta je bila [Direktiva 2002/73/EC](#) o uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri dostopu do zaposlitve in poklicnega usposabljanja ter delovnih pogojev. Novosti dopolnjene direktive so: da podaja definicijo posredne diskriminacije. Države članice lahko sprejemajo ukrepe za pospeševanje enakih možnosti žensk in moških. Posebej je poudarek na odpravljanju obstoječih neenakosti, kar zahteva integracijo načela enakih možnosti v vse predpise, politike in aktivnosti (EUR-Lex, Direktiva 76/207/EEC in Direktiva 2002/73/EC).

[Direktiva 86/378/EEC](#) (24. jul. 1986) o uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v programih poklicne socialne varnosti. Gre za nadgradnjo več predhodnih pravnih aktov Sveta Evrope: Direktive o enakem obravnavanju (1976) in Direktive o enakem obravnavanju na področju socialne varnosti (1978). Direktiva se nanaša na zaposlene, ki prekinejo delo zaradi materinstva, neprostoVOLjne brezposelnosti, bolezni oz. nesreče, za osebe, ki iščejo zaposlitev, za upokoJence in invalidne osebe (EUR-Lex, Direktiva 86/378/EEC, 2002).

[Direktiva 86/613/EEC](#) (11. dec. 1986) o uporabi načela enakega obravnavanja moških in žensk, ki se ukvarjajo z določeno dejavnostjo tudi s kmetijstvom, ali so samozaposleni in o varstvu samozaposlenih žensk med nosečnostjo in materinstvom. Ta direktiva, v nasprotju s tisto iz 1978 leta, štiti samozaposlene ženske med nosečnostjo in materinstvom (EUR-Lex, Direktiva 86/613/EEC).

[Direktiva 92/85/EEC](#) o delovnih pogojih in pravicah nosečih delavk. Določa delovne pogoje in preprečuje zdravju škodljive rizične delovne razmere za nosečnice, ženske, ki so rodile in doječe matere. Narekuje delo podnevi, neprekinjen porodniški dopust najmanj 14 tednov, čas za zdravniške preglede pred porodom. Nosečnice in delavke, ki so pred kratkim rodile štiti s prepovedjo odpuščanja, delavka pa mora dobiti tudi denarno nadomestilo v skladu z nacionalnimi zakoni (Svetlik et al., 2002, str. 415).

[Direktiva 97/80/EC](#) o dokaznem bremenu v postopkih zaradi diskriminacije na osnovi spola. Za odpravo diskriminacije, ki temelji na spolu morajo države zagotoviti ukrepe, da bo prizadeti osebi dana možnost pričati o dejstvih in okoliščinah, zaradi katerih sama meni, da je prišlo do diskriminacije. Državam nalaga, da bi zagotovile čim bolj učinkovite ukrepe na področju pravnega varstva pravic v postopkih pred sodiščem in drugimi državnimi organi. Zajema civilni in upravni postopek, kazenskega pa ne.

[Resolucija 84/C 161/02](#) z dne, 7. jul. 1984, o ukrepih za preprečevanje nezaposlenosti žensk. Poziva države k razvoju in uveljavitvi politik, ki bodo spodbujale enake možnosti in postopke pri zaposlovanju in poklicih. [Resolucija 90/C 157/02](#) o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu. Priporoča, da članice sprejmejo ukrepe, da bi se povečala ozaveščenost v zvezi s spolnim nadlegovanjem (Svetlik et al. 2002, 415). [Resolucija 95/C 168/02](#) o uravnoteženi zastopanosti obeh spolov v procesih odločanja. Narekuje, naj države članice storijo vse, da se bo delež žensk, na vodilnih delovnih mestih, povečeval. To vodi do enakosti obeh spolov tudi pri odločanju. Spremeniti se mora zavest o ženski sposobnosti. To je pomemben dejavnik pri zagotavljanju enakosti med spoloma.

6. RAZISKAVA DISKRIMINACIJE ŽENSK NA DELOVNEM MESTU

6.1. Opredelitev raziskovalnega problema

Kljub slovenski in evropski zakonodaji, o enakosti spolov, v praksi še vedno prepogosto prihaja do diskriminacije. Čeprav se ta danes pojavlja v veliko bolj prefinjenih oblikah, jo pogosteje in bolj močno občuti ženska delovna sila. Problem diskriminacije žensk na delovnem mestu so proučevali Dulk et. al. (1996), Torns Martin (1995), Lissenburgh (2000), Linehan et.al. (2001) Grady in McCarthy (2008) itd. Prav ženska delovna sila pa zato ostaja v veliki meri neizkoriščena. Kljub temu, da ženske predstavljajo polovico delovne sile, so običajno visoko izobražene, delajo polni delovni čas (enako kot moški), so veliko manj cenjena delovna sila (Svetičič 2007,1). To se hitro pokaže že v samih začetkih ženske kariere, kjer delodajalci običajno dajejo prednost moškim kandidatom, saj sklepajo, da se ženske po študiju običajno odločijo za otroke in družino. Tudi če se osredotočimo na postopek zaposlovanja in izbiranja kandidatov preko razgovorov, kadroviki ločujejo kandidate glede na spol. Predsodki, da je določeno mesto žensko ali moško, so še podkrepljeni z izpraševalčevim ocenjevanjem kandidatke obleke ter njene telesne privlačnosti.

Diskriminacija žensk na delovnem mestu se nadaljuje pri pogojih za napredovanje. Običajno se daje prednost moškim kolegom, ker naj bi bili ti čustveno bolj stabilni, bolj samozavestni, bolj storilni, neodvisni, odločnejši, skratka bolj sposobna delovna sila. Prednost se jim daje tudi, ker imajo podporo v domačem okolju (družini), zato lahko vso pozornost posvetijo svojemu delu. Poročena ženska pa je preveč vezana. Lahko se namreč hitro zgodi, da poklicno kariero zanemari zaradi družine.

Na delovnem mestu pa se ženske pogosto soočajo z večplastno diskriminacijo. Ženska je najprej diskriminirana kot ženska, nato pa še zaradi katere izmed drugih osebnih okoliščin. Velikokrat je to starost. V času do 25 let se težje zaposlijo,¹¹⁹ zaradi pomanjkanja delovnih izkušenj. V času med 25-44 leti v svojem rodnem obdobju, ko se najpogosteje odločajo za otroke, jih obravnavajo kot matere. Nad 45 letom pa padejo v t.i. skupino starejših delavcev, to skupino pa kadroviki neradi zaposlujejo.

Pri zaposlovanju žensk se pojavljajo tri značilnosti. Prva: vedno več žensk dela s skrajšanim delovnim časom.¹²⁰ Mnogi strokovnjaki opozarjajo, da ta način zaposlovanja zmanjšuje nekatere pravice iz delovnega razmerja in socialne varnosti (Šibav 2008, 1). Druga: po podatkih statističnega urada RS se viša delež žensk, zaposlenih za določen čas.¹²¹ Saleclova opozarja, da v praksi to pomeni, da delodajalci zaposlujejo zlasti mlade ženske za določen čas, tako jim ne rabijo podaljšati pogodbe, v primeru nosečnosti (Salecl 2008,1). Tretja: delodajalci ob zaposlovanju ženske radi zahtevajo, da je kandidatka še neporočena ali postavijo celo pogoj, koliko časa se ne sme poročiti. Če pa je poročena, se mora obvezati, da določen čas ne bo imela otrok. Ob morebitni nosečnosti pa je obvezana, da bo dala odpoved. To je protizakonito, vendar ob današnjem pomanjkanju delovnih mest, je marsikatera ženska prisiljena sprejeti delo pod takšnimi pogoji (Palčič 2004, 1). Tako se ženske danes odločajo, da imajo otroke, ko v poklicu dosežejo svoje cilje. Odločijo se verjetno tudi za manj otrok kot sicer. Nekatere pa se zaradi zahtevnosti delovnega mesta tudi odpovejo otrokom.

¹¹⁹ Med brezposelnimi osebami s končano visoko izobrazbo, starih od 18 do 30 let, je delež žensk 77%.

¹²⁰ S krajšim delovnim časom je v Sloveniji zaposlenih le 11,3 % žensk, povprečje v EU-ju znaša 31,2 %.

¹²¹ 66,5 % delovno aktivnih mladih ima začasno zaposlitev, od tega: ženske 76,1 %, moški 60 %. Stopnja tveganja revščine neprimerno večja med zaposlenimi s pogodbo za določen čas (prav tam).

Ženske običajno poleg polne zaposlitve opravljajo še eno službo doma. Ugodnosti na delovnem mestu, ki naj bi lajšale materinske dolžnosti in druge obveznosti, so velikokrat povod, da veljajo ženske za manj resne od svojih sodelavcev. Moški dajejo pri delu več poudarka svoji identiteti. Njihov delovni čas je vreden več od ženskega. Najočitnejši primer diskriminacije pa je gotovo lestvica plač. Ženske imajo v splošnem za isto vrednoteno delo, nižje plače kot njihovi moški kolegi, kljub temu, da so enako izkušene, usposobljene in izobražene. Skratka ženska se mora nenehno dokazovati, da je sposobna, mora trše delati in biti boljša od moških kolegov.

6.2. Namen, cilji in omejitve raziskave

Namen magistrskega dela je opraviti empirično raziskavo in z njo preveriti postavljene hipoteze. Magistrsko delo tako lahko v prihodnje služi kot osnova za nadaljnje proučevanje diskriminacije žensk v Sloveniji.

Cilj empirične raziskave je ugotoviti ali obstaja diskriminacija žensk na delovnem mestu za skupine žensk:

- ki imajo otroke in tistimi, ki jih nimajo,
- ki so različno stare (pripadajo različnim starostnim skupinam),
- ki so zaposlene za določen in nedoločen čas.

Omejitve empirične raziskave so:

- Zaradi časovne omejenosti, smo raziskavo izvedli na manjšem vzorcu (n=101).
- Geografsko – prostorsko smo se omejili na Maribor in okolico.
- Omejitve predstavljata tudi odzivnost in verodostojnost izpolnitve vprašalnikov.
- Pri obdelavi podatkov smo uporabili SPSS.

6.3. Hipoteze

Na osnovi modela diskriminacije (slika 9) bomo v empiričnem delu magistrske naloge preverjali naslednje hipoteze:



Slika 9: Model diskriminacije. Vir: Lasten

H1: Med ženskami, z ali brez otrok, so razlike v povprečni vrednosti skupin spremenljivk delo, družina, nagrade, kariera in zdravje.

Mnoge raziskave kažejo, da ženske niso enakovredna delovna sila moškim, saj so vedno razpete med delom in družino. Tudi če otrok nimajo, se danes vedno najde skrb tudi za širše člane družine. Tako se jih ne more jemati tako resno kot moške kandidate, saj se po mnenju kadrovikov nikoli ne ve, kdaj bodo

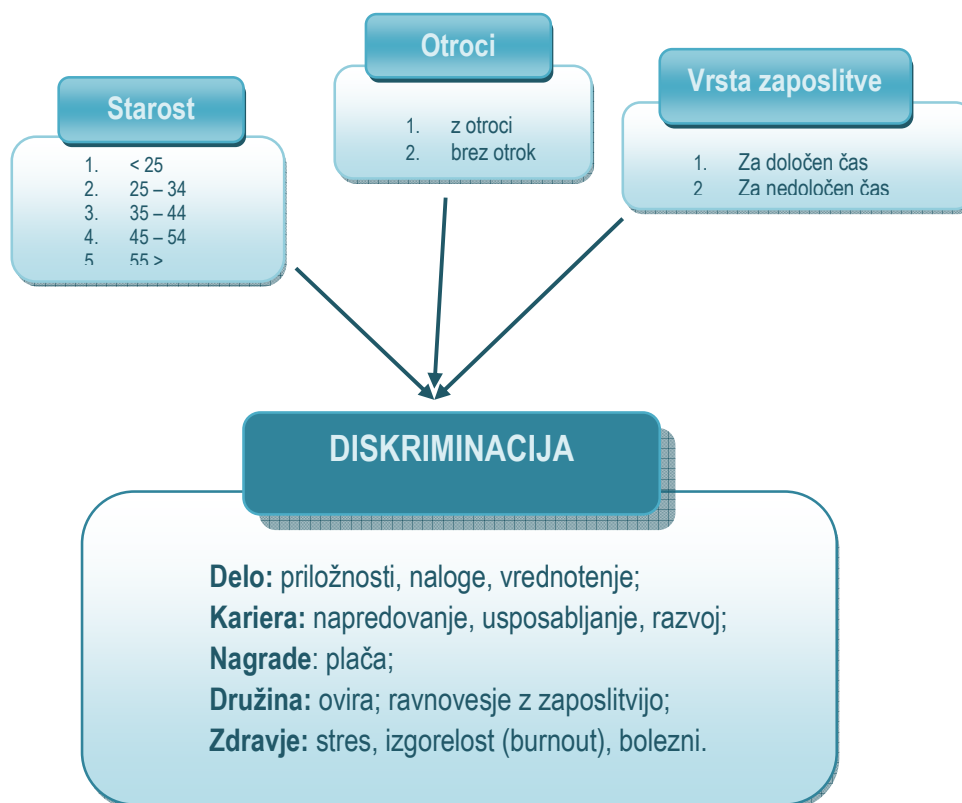
zamenjale kariero za družino. Poleg tega so z otroki dvojno obremenjene, kar pomeni, da se ne morejo delu posvetiti 100 %, kot njihovi moški kolegi. O tem pišejo: Boštjančič (2008), Reskin in Bielby (2005), Grady in MCarthy (2008), Mangarelli (2007).

H2: Med ženskami različnih starostnih skupin so razlike v povprečni vrednosti skupin spremenljivk delo, družina, nagrade, kariera in zdravje.

V raziskavah Boštjančič (2008), Kanjuo – Marčela (1996), Marn in Dedič (2007), nekateri avtorji delijo ženske na tri skupine: tiste, ki se že zgodaj zavestno odločijo za kariero in so uspešne ter prodorne; tiste, ki izberejo najprej kariero in se šele kasneje, ko dosežejo uspeh odločijo za materinstvo, po tridesetem letu; in tiste, ki se že med študijem ali takoj po njem odločijo za otroke. Katerikoli od teh skupin ženska pripada, ji je vedno težko izbirati med družino in kariero in vedno obstaja dvom, ali bodo uspešne na obeh področjih. Za delodajalca pa ženska še vseeno predstavlja dvom, kdaj bo prišel čas, ko se bo odločila za materinstvo.

H3: Med ženskami, zaposlenimi za določen čas in ženskami zaposlenimi za nedoločen čas, so razlike v povprečni vrednosti skupin spremenljivk delo, družina, nagrade, kariera in zdravje.

Danes statistike kažejo, da so kadroviki problem žensk in nosečnosti rešili tako, da so obšli zakon in ženske sicer zaposlujejo, ampak za določen čas. Seveda gre za prikrito diskriminacijo. Slovenija je v drugem četrtletju 2007 zasedla prvo mesto med državami EU s 66,5 % delovno aktivnih mladih, ki imajo zaposlitev za določen čas. Pri tem pa prevladujejo prav mlade ženske s 76,1 %. V zadnjem času se spreminja struktura delovnih mest. 75 % predstavljajo zaposlitve za določen čas. Strokovnjaki so mnenja, da bo zaposlitev za nedoločen čas vedno manj. Ženske že tako spadajo v skupino manj zaposljivih. Prevladujejo pa tudi pri zaposlitvah za določen čas. Ta vrsta zaposlitve jim ne nudi varnosti, kar še povečuje njihovo ranljivost. To se kaže v večjem nezadovoljstvu, večji nesigurnosti, možni izgubi službe in dohodka in v kreditni nesposobnosti. Vse to pa vpliva na več ravni življenja. Lukič (2008), Boštjančič (2008), Besen in Kimmel (2006), Salecl (2008). Spremenljivke, ki kažejo na diskriminacijo, so prikazane na sliki 10:



Slika 10: Spremenljivke, ki kažejo na diskriminacijo in proučevane skupine. Vir: lasten

Raziskavo smo izvedli po naslednjih korakih:

- Najprej smo poiskali in pregledali obstoječo literaturo iz tega področja.
- Opredelili smo raziskovalni problem in naredili načrt raziskave.
- Temu je sledilo oblikovanje predloga raziskave in pisanje teoretičnega dela.
- Potem smo izdelali strukturirani anketni vprašalnik in zbirali podatke za empirični del.
- Analizo smo izvedli s pomočjo programa SPSS in preverili hipoteze.
- Na koncu pa napisali še poročilo o opravljeni raziskavi.

6.4. Raziskovalna metodologija

V okviru empiričnega dela magistrske naloge smo raziskovali razlike v povprečnih vrednostih spremenljivk, ki kažejo na diskriminacijo. Diskriminacijo povzročajo dejstva, da imajo ženske otroke oziroma jih nimajo, da so različno stare in da so zaposlene za določen oziroma nedoločen čas.

6.4.1. Metode zbiranja podatkov in vzorec

Podatke za analizo smo zbrali s pomočjo strukturiranega vprašalnika, z metodo osebnega anketiranja. Vprašalnik je priložen v prilogi 6. Sestavljen je iz petih delov oziroma področij: delo, družina, nagrade, kariera in zdravje. Anketiranje smo opravili na področju Maribora in njegove širše okolice.

V vzorec raziskave smo vključili 101 naključno izbranih žensk, zaposlenih in izrednih študentk z delovnimi izkušnjami. Anketiranke so bile razdeljene po demografskem kriteriju glede na starost (5 skupin), otroke (tiste, ki jih imajo in tiste, ki jih nimajo) in način zaposlitve (so zaposlene za določen ali nedoločen čas). Število žensk po posamezni starostni skupini je prikazano v tabeli 7.

Starostne skupine	Število enot
< 25 let	10
25 - 34 let	56
35 - 44 let	21
45 - 54 let	12
55 let >	2
Skupaj	101

Tabela 7: Število žensk po posamezni starostni skupini. Vir: lasten, SPSS

V vzorec smo vključili 42 žensk, ki imajo otroke in 59 žensk, ki so brez otrok. 37 žensk je zaposlenih za določen čas in 64 za nedoločen čas.

6.4.2. Spremenljivke

Razlike v povprečni vrednosti spremenljivk med navedenimi skupinami žensk smo ugotavljali za naslednje skupine spremenljivk:

- **Delo** vključuje osem spremenljivk. Na delovnem mestu in pri zaposlovanju sem že bila žrtev diskriminacije. V podjetju se delo ženske ceni enako kot delo moških. Pri delu in nalogah dobi ženska enake priložnosti, kot moški. V podjetju se mora ženska bolj dokazovati. Podjetje pričakuje, da dela nadure, ne glede, kako to vpliva na njeno privatno življenje. Podjetje zagotavlja sigurnost delovnega mesta. Diskriminacija žensk se v podjetju kaže v obliki: posmehovanja, nadlegovanja in šikaniranja, psihičnega nasilja, spolnega nadlegovanja in ignoriranja, ker sem ženska.
- **Kariera** ima tri spremenljivke. V podjetju imajo ženske enake možnosti za napredovanje kot moški. V podjetju imajo ženske enake možnosti za dodatno izobraževanje kot moški. V podjetju nudijo ženskam enake možnosti za razvoj kariere kot moškim.
- **Nagrade**. V podjetju je ženska za enako delo in stopnjo izobrazbe enako plačana kot moški.
- **Družina** ima tri spremenljivke. Vpliv dela na privatno in družinsko življenje. Podjetje ženski omogoča ravnovesje med delom in družino. Podjetje se prilagaja družini: z drsnim delovnim časom, omogoča poslovne sestanke v času delovnika, omogoča delo od doma, s krajšim delovnim časom, omogoča kombiniranje delovnega urnika z družinskimi obveznostmi.
- **Zdravje** ima pet spremenljivk. Kakšen je vpliv dela na zdravje. Dvojna obremenjenost (delo in družina) predstavlja velik stres. Dvojna obremenjenosti povzročata izčrpanost in preutrujenost. Poleg službe in družine ženski ostane čas za hobi in zdravje. Služba žensko poleg materinske vloge izpopolnjuje.

Respondenti so v vprašalniku na Likertovi skali od 1 (se popolnoma ne strinjam) do 5 (se popolnoma strinjam) označili, v kolikšni meri se strinjajo s posameznimi trditvami. Vprašalnik vsebuje zaprti tip vprašanj in je priložen v prilogi 6.

6.4.3. Metode obdelave podatkov

Metode, ki smo jih uporabili pri preverjanju posameznih hipotez so:

H1: Za preverjanje prve hipoteze smo izbrali parametrični test za ugotavljanje razlik med dvema povprečnima vrednostma, T-test za dva neodvisna vzorca. H1 smo zavrnili, če je bila izračunana verjetnost za T-test večja od $p = 0,05$ (raven značilnosti). V tem primeru razlike v aritmetični sredini med proučevanima skupinama niso statistično značilne, kar pomeni, da niso rezultat sistematičnega vpliva (ima oziroma nima otrok), temveč so nastale slučajno. Tako smo preverili, ali je povprečna vrednost iste spremenljivke v eni skupini enot različna (oziroma večja ali manjša) od povprečne vrednosti v drugi skupini enot (Bastič 2006, 16).

H2: Drugo hipotezo smo preverili z analizo variance. H2 smo zavrnili, če je bila izračunana verjetnost za F-test večja od $p = 0,05$ (raven značilnosti). V tem primeru razlike v aritmetični sredini med proučevanima skupinama niso statistično značilne, kar pomeni, da niso rezultat sistematičnega vpliva (različnih starostnih skupin), temveč so nastale slučajno. Analizo variance smo uporabili za analizo razlik med povprečnimi vrednostmi pri več kot dveh vzorcih, ki so neodvisni. Post hoc analiza pa nam je pomagala preveriti, kje so nastale razlike. Tako smo primerjali povprečje vsake skupine s povprečjem preostalih skupin (Bastič 2006, 19). V post hoc analizi smo uporabili Tukey-ev test. Rezultati so predstavljeni v nalogi, tabele pa so prikazane v prilogi 5.

H3: Pri preverjanju tretje hipoteze smo uporabili T-test za neodvisne vzorce. H3 smo zavrnili, če je bila izračunana verjetnost za T-test večja od $p = 0,05$ (raven značilnosti). V tem primeru razlike v aritmetični sredini med proučevanima skupinama niso statistično značilne, kar pomeni, da niso rezultat sistematičnega vpliva (zaposlenost za določen oziroma za nedoločen čas), temveč so nastale slučajno.

Dobljene rezultate analize smo obdelali s pomočjo SPSS in jih prikazali v tabelah. Podatki o značilnosti vzorca pa so prikazani še grafično s pomočjo programa Excel.

Raziskava je ne-eksperimentalne narave. Po številu kontaktov presečna, ker smo raziskavo opravili enkrat. Glede na časovno obdobje pa retrospektivna, ker smo obravnavali situacije iz preteklosti.

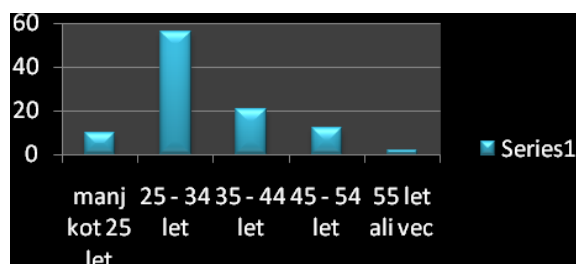
6.5. Rezultati raziskave in preverjanje hipotez

6.5.1. Značilnost vzorca

Pri opisu značilnosti vzorca je potrebno povedati, da cilj raziskave ni prikazati rezultate vzorca, ki bi bil reprezentativen za celotno Slovenijo ali EU. Vzorec sestavljajo naključno izbrane respondentke, ki so privolile v sodelovanje z izpolnitvijo ankete, to je 101 anketirank, ki predstavljajo celoten vzorec raziskave. Značilnost vzorca:

Starostne skupine	Pogostost	Odstotek
Manj kot 25 let	10	9,9
25 - 34 let	56	55,4
35 - 44 let	21	20,8
45 - 54 let	12	11,9
55 let ali več	2	2,0
Skupaj	101	100,0

Tabela 8: Značilnost vzorca po starosti. Vir: lasten, SPSS.



Slika 11: Značilnost vzorca po starosti. Vir: lasten, Excel.

Iz tabele 8 je razvidna značilnost vzorca glede na starost. Tabela osem kaže, da večina anketirank sodi v drugo starostno skupino od 25 do 34 let, kar znaša 55,4%. Obstaja možnost, da bi bil model prilagojen specifičnosti tega vzorca oz. tej skupini. Tabeli sledi še grafični prikaz starostnih skupin.

Način zaposlitve	Pogostost	Odstotek
Za določen čas	37	36,6
Za nedoločen čas	64	63,4
Skupaj	101	100,0

Tabela 9: Značilnost vzorca po zaposlenosti. Vir: lasten, SPSS.



Slika 12: Značilnost vzorca po zaposlenosti. Vir: lasten, Excel.

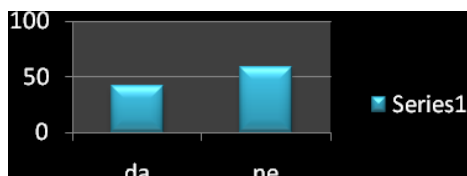
Na sliki 12 in v tabeli 9 vidimo značilnost vzorca glede na način zaposlitve. Za nedoločen čas je zaposlenih 63,4% anketirank. Za določen čas pa je zaposlenih 36,6% anketirank. Tudi tukaj obstaja možnost, da je model prilagojen specifičnosti te skupine.

Iz tabele 10 in slike 13 vidimo značilnost vzorca po otrocih. V tabeli deset lahko odčitamo, da ima 41,6% anketirank otroke, 58,4% pa je brez otrok. Današnje raziskave kažejo, da se veliko žensk odloča za otroke

kasneje. Glede na to, da 55,4% žensk v vzorcu spada v drugo starostno skupino,¹²² lahko sklepamo, da so ženske v vzorcu materinstvo preložile v kasnejše obdobje.

Otroci	Pogostost	Odstotek
Da	42	41,6
Ne	59	58,4
Skupaj	101	100,0

Tabela 10: Značilnost vzorca po otrocih. Vir: lasten, SPSS.



Slika 13: Značilnost vzorca po otrocih. Vir: lasten, Excel.

6.5.2. Analiza pogostosti vprašalnika

1. Spremenljivke in analiza pogostosti (frequency) odgovorov iz skupine spremenljivk **DELO**: Žensk, ki so kot žrtve diskriminacije v anketnem vprašalniku označile trditve s 4 ali 5, je 19,8 %. 48 % anketirank je že občutilo diskriminacijo oziroma se jim to dogaja občasno. Te so označile trditve z 2 in 3 na Likertovi lestvici. 33 % pa je bilo med vsemi 101 anketirankami tistih, ki diskriminacije še niso izkusile. V spodnji tabeli je statistični prikaz.

Žrtev diskriminacije	Pogostost	Odstotek	Veljaven odstotek	Kumulativni odstotek
Nikoli 1	33	32,7	32,7	32,7
2	25	24,8	24,8	57,4
občas. 3	23	22,8	22,8	80,2
4	12	11,9	11,9	92,1
vedno 5	8	7,9	7,9	100,0
Skupaj	101	100,0	100,0	

Tabela 11: Žrtve diskriminacije

Kot vzrok diskriminacije je več kot polovica 58,4 % anketirank navedlo spol. 31,7 % se ni poistovetilo z nobenim naštetim možnim vzrokom za diskriminacijo. 10 % pa je izbralo druge možne odgovore (starost, invalidnost, družinski status, etnična pripadnost).

¹²² Od 25 do 34 let

Vzrok diskriminacije	Pogostost	Odstotek	Veljaven odstotek	Kumulativni odstotek
Nič od naštetega	32	31,7	31,7	31,7
Spol	59	58,4	58,4	90,1
Starost	4	4,0	4,0	94,1
Invalidnost, zdravstveno stanje	1	1,0	1,0	95,0
Družinski status	3	3,0	3,0	98,0
Rasa, etnična pripadnost, versko ali drugo prepričanje	2	2,0	2,0	100,0
Skupaj	101	100,0	100,0	

Tabela 12: Vzrok diskriminacije. Vir: lasten, SPSS

Cenjenje dela žensk: 50,5 % žensk je prepričanih, da se v glavnem delo žensk v primerjavi z moškimi ceni enako, 21,8 % žensk pa se s tem v glavnem ne strinja. Rezultati so prikazani v tabeli 13.

Cenjenje dela	Pogostost	Odstotek	Veljaven odstotek	Kumulativni odstotek
Ne ceni 1	9	8,9	8,9	8,9
2	13	12,9	12,9	21,8
3	28	27,7	27,7	49,5
4	16	15,8	15,8	65,3
se ceni 5	35	34,7	34,7	100,0
Skupaj	101	100,0	100,0	

Tabela 13: Cenjenje dela žensk v primerjavi z moškimi

Pri delu in nalogah dobi 55,4 % anketirank enake priložnosti kot moški. S tem se jih popolnoma ne strinja 17,8 %. To prikazuje tabela 14.

Priložnosti	Pogostost	Odstotek	Veljaven odstotek	Kumulativni odstotek
Niso enake 1	7	6,9	6,9	6,9
2	11	10,9	10,9	17,8
3	27	26,7	26,7	44,6
4	19	18,8	18,8	63,4
Enake 5	37	36,6	36,6	100,0
Skupaj	101	100,0	100,0	

Tabela 14: Delovne priložnosti žensk v primerjavi z moškimi. Vir: lasten SPSS

Na delovnem mestu se morajo ženske bolj dokazovati in truditi kot njihovi moški sodelavci, s čemer se strinja 38,6 % anketirank. Da se ženske ne rabijo bolj dokazovati na delovnem mestu kot moški, pa meni 35,6 % anketirank. Ti podatki so zbrani v tabeli 15.

Dokazovanje	Pogostost	odstotek	Veljaven odstotek	Kumulativni odstotek
Da 1	29	28,7	28,7	28,7
2	10	9,9	9,9	38,6
3	26	25,7	25,7	64,4
4	18	17,8	17,8	82,2
Ne 5	18	17,8	17,8	100,0
Skupaj	101	100,0	100,0	

Tabela 15: Dokazovanje žensk na delovnem mestu v primerjavi z moškimi. Vir: lasten, SPSS

V tabeli 16 se 34,7 % anketirank ne strinja, da organizacija pričakuje od njih opravljanje nadur, ob tem pa le-te ne zanima, kako to vpliva na privatno življenje zaposlenih. 41,6 % anketirank pa se strinja, da organizacija pričakuje opravljanje nadur, a je ne zanima, kako to vpliva na privatno življenje zaposlenih.

Nadure		Pogostost	Odstotek	Veljaven odstotek	Kumulativni odstotek
Ne	1	21	20,8	20,8	20,8
	2	14	13,9	13,9	34,7
	3	24	23,8	23,8	58,4
Da	4	18	17,8	17,8	76,2
	5	24	23,8	23,8	100,0
	Skupaj	101	100,0	100,0	

Tabela 16: Nadure ne glede na privatno življenje. Vir: lasten, SPSS

Sigurnost delovnega mesta organizacija zagotavlja 57,4 % anketirank. Organizacija pa ne zagotavlja sigurnosti za delovno mesto 19,8 % anketirank. To vidimo v tabeli 17.

Sigurnost		Pogostost	Odstotek	Veljaven odstotek	Kumulativni odstotek
Ne	1	9	8,9	8,9	8,9
	2	11	10,9	10,9	19,8
	3	23	22,8	22,8	42,6
Da	4	32	31,7	31,7	74,3
	5	26	25,7	25,7	100,0
	Skupaj	101	100,0	100,0	

Tabela 17: Sigurnost za delovno mesto. Vir: lasten, SPSS

Podatki zbrani v tabeli 18 kažejo, da 39,6 % anketirank ni navedlo nobene od naštetih oblik (posmehovanje, ker sem ženska, nadlegovanje in šikaniranje, psihično nasilje, spolno nadlegovanje in namensko ignoriranje zaradi ženskega spola), ki kažejo na diskriminacijo v podjetju, kjer so zaposlene. Lahko sklepamo, da nobene od naštetih oblik diskriminacije žensk, ta skupina anketirank ni izkusila. 11 % jih je navedlo kot odgovor posmehovanje, ker sem ženska, 9,9 % psihično nasilje in kar 33% ignoriranje (me namenoma ne upoštevajo, ker sem ženska). Zanimiv je podatek obstoja spolnega nadlegovanja, 2 %, saj to velikokrat ostane skrito.

Oblike diskriminacije	Pogostost	Odstotek	Veljaven odstotek	Kumulativni odstotek
Nič od naštetega	40	39,6	39,6	39,6
Posmehovanje, ker sem ženska	11	10,9	10,9	50,5
Nadlegovanje in šikaniranje	5	5,0	5,0	55,4
Psihično nasilje	10	9,9	9,9	65,3
Spolno nadlegovanje	2	2,0	2,0	67,3
Ignoriranje	33	32,7	32,7	100,0
Skupaj	101	100,0	100,0	

Tabela 18: Druge oblike spolne diskriminacije žensk Vir: lasten, SPSS

2. Spremenljivke in analiza pogostosti (frequency) odgovorov iz skupine spremenljivk **KARIERA**: S trditvijo, da nimajo enakih možnosti napredovanja kot njihovi moški kolegi, se je popolnoma strinjalo 20,8 % anketirank. 54,4 % anketirank pa meni, da imajo zagotovljene enake možnosti pri napredovanju kot moški sodelavci. Podatki so prikazani v tabeli 19.

Napredovanje		Pogostost	Odstotek	Veljaven odstotek	Kumulativni odstotek
Ne	1	6	5,9	5,9	5,9
	2	15	14,9	14,9	20,8
	3	25	24,8	24,8	45,5
Da	4	19	18,8	18,8	64,4
	5	36	35,6	35,6	100,0
Skupaj		101	100,0	100,0	

Tabela 19: Enake možnosti žensk in moških na delovnem mestu za napredovanje Vir: lasten SPSS

Enake možnosti izobraževanja moških in žensk so prikazane v tabeli 20 in so omogočene 78,2 % vsem anketirankam. Le 6 % meni, da jim enakost pri izobraževanju ni omogočena.

Izobraževanje		Pogostost	Odstotek	Veljaven odstotek	Kumulativni odstotek
Ne	1	2	2,0	2,0	2,0
	2	4	4,0	4,0	5,9
	3	16	15,8	15,8	21,8
Da	4	28	27,7	27,7	49,5
	5	51	50,5	50,5	100,0
Skupaj		101	100,0	100,0	

Tabela 20: Enake možnosti izobraževanja kot moški. Vir: lasten, SPSS

V tabeli 21 je bilo 16,8 % anketirank mnenja, da nimajo enakih možnosti za karierni razvoj kot moški kolegi. 62,4% anketirank pa je mnenja, da imajo popolnoma enake možnosti pri razvoju kariere kot njihovi sodelavci.

Kariera		Pogostost	Odstotek	Veljaven odstotek	Kumulativni odstotek
Ne	1	8	7,9	7,9	7,9
	2	9	8,9	8,9	16,8
	3	21	20,8	20,8	37,6
Da	4	25	24,8	24,8	62,4
	5	38	37,6	37,6	100,0
Skupaj		101	100,0	100,0	

Tabela 21: Enake možnosti razvoja kariere moških in žensk na delovnem mestu. Vir: lasten SPSS

3. Spremenljivke in analiza pogostosti (frequency) odgovorov iz skupine spremenljivk **NAGRADE**: Da so ženske enako plačane kot moški sodelavci meni 66,4 % anketirank. 14,9 % anketirank pa je mnenja, da za enako delo in enako stopnjo izobrazbe niso plačane enako kot moški. To je prikazano v tabeli 22.

Plača		Pogostost	Odstotek	Veljaven odstotek	Kumulativni odstotek
Ne	1	5	5,0	5,0	5,0
	2	10	9,9	9,9	14,9
	3	19	18,8	18,8	33,7
Da	4	22	21,8	21,8	55,4
	5	45	44,6	44,6	100,0
	Skupaj	101	100,0	100,0	

Tabela 22: Enako plačilo za enako delo. Vir: lasten SPSS.

4. Spremenljivke in analiza pogostosti (frequency) odgovorov iz skupine spremenljivk **DRUŽINA**: Pri vprašanju, kako delo vpliva na družinsko življenje je 30,7 % anketirank mnenja, da njihovo delo zelo slabo vpliva na družinsko življenje. 26,8 % anketirank, pa meni, da delo dobro vpliva na družinsko življenje. Podatki so prikazani v tabeli 23.

Vpliv dela		Pogostost	Odstotek	Veljaven odstotek	Kumulativni odstotek
Slabo	1	12	11,9	11,9	11,9
	2	19	18,8	18,8	30,7
	3	43	42,6	42,6	73,3
Dobro	4	15	14,9	14,9	88,1
	5	12	11,9	11,9	100,0
	Skupaj	101	100,0	100,0	

Tabela 23: Vpliv dela na družinsko, privatno življenje. Vir: lasten, SPSS.

Ravnovesje med delom in družino podjetje, kjer so zaposlene, ne omogoča 36,7 % anketirankam. 29,7 % anketirank pa meni, da jim podjetje le-to popolnoma zagotavlja. Podjetja pa se najpogosteje 33,7 %, prilagajajo družinskemu življenju z drsnim delovnim časom. Podjetij, ki omogočajo sestanke v delovnem času, je 21 %. 19 % anketirank pa je navedlo, da jim podjetje ne omogoča nič od naštetega, iz česar lahko sklepamo, da se v teh podjetjih ne prilagajajo družinam. Podatki so vidni v tabeli 24 in v tabeli 25:

Ravnovesje		Pogostost	Odstotek	Veljaven odstotek	Kumulativni odstotek
Ne	1	13	12,9	12,9	12,9
	2	24	23,8	23,8	36,6
	3	34	33,7	33,7	70,3
Da	4	17	16,8	16,8	87,1
	5	13	12,9	12,9	100,0
	Skupaj	101	100,0	100,0	

Tabela 24: Ravnovesje med delom in družino. Vir: lasten, SPSS

Prilaganje podjetja	Pogostost	Odstotek	Veljaven odstotek	Kumulativni odstotek
Nič od naštetega	19	18,8	18,8	18,8
Drzni delovni čas	35	34,7	34,7	53,4
Poslovni sestanki v času delovnika	21	20,8	20,8	74,3
Omogočeno delo od doma	5	5,0	5,0	79,2
Krajši delovni čas	7	6,9	6,9	86,1
Kombiniranje delovnega urnika z družinskimi obveznostmi	14	13,9	13,9	100,0
Skupaj	101	100,0	100,0	

Tabela 25: Prilaganje podjetja družinskim potrebam. Vir: lasten, SPSS.

5. Spremenljivke in analiza pogostosti (frequency) odgovorov iz skupine spremenljivk **ZDRAVJE**: Da delo zelo slabo vpliva na zdravje anketirank, se strinja 31,7 %. 24,7 % anketirank pa je mnenja, da delo dobro vpliva na njihovo zdravje. Podatki so prikazani v tabeli 26.

Vpliv na zdravje		Pogostost	Odstotek	Veljaven odstotek	Kumulativni odstotek
Slab	1	11	10,9	10,9	10,9
	2	21	20,8	20,8	31,7
	3	44	43,6	43,6	75,2
	4	19	18,8	18,8	94,1
Dober	5	6	5,9	5,9	100,0
	Skupaj	101	100,0	100,0	

Tabela 26: Vpliv dela na zdravje. Vir: lasten, SPSS

Dvojna obremenjenost predstavlja za 42,6 % anketirank velik stres, kot kaže tabela 27. 25,7 % anketirank pa se s tem ni strinjalo. Zaradi dvojne obremenjenosti je pogosto izčrpanih 52,5 % anketirank. Le 17,8 % anketirank je bilo mnenja, da jih dvojna obremenjenost ne izčrpa. Podatki so prikazani v tabeli 28.

Obremenjenost		Pogostost	Odstotek	Veljaven odstotek	Kumulativni odstotek
Ne	1	6	5,9	5,9	5,9
	2	20	19,8	19,8	25,7
	3	32	31,7	31,7	57,4
Da	4	25	24,8	24,8	82,2
	5	18	17,8	17,8	100,0
	Skupa	101	100,0	100,0	

Tabela 27: Dvojna obremenjenost (delo in materinstvo) povzročata stres. Vir: lasten, SPSS.

Izčrpanost		Pogostost	Odstotek	Veljaven odstotek	Kumulativni odstotek
Ne	1	7	6,9	6,9	6,9
	2	11	10,9	10,9	17,8
	3	30	29,7	29,7	47,5
	4	28	27,7	27,7	75,2
Da	5	25	24,8	24,8	100,0
	Skupaj	101	100,0	100,0	

Tabela 28: Izčrpanost zaradi dvojne obremenjenosti. Vir: lasten, SPSS.

Poleg službe ima čas zase 31,7 % anketirank. Podatki so prikazani v tabeli 29. 38,7 % anketirank pa meni, da časa zase poleg službe in družine nimajo.

Čas zase		Pogostost	Odstotek	Veljaven odstotek	Kumulativni odstotek
Ne	1	15	14,9	14,9	14,9
	2	24	23,8	23,8	38,6
	3	30	29,7	29,7	68,3
	4	18	17,8	17,8	86,1
Da	5	14	13,9	13,9	100,0
	Skupaj	101	100,0	100,0	

Tabela 29: Poleg dela tudi čas zase, hobi, zdravje. Vir: lasten, SPSS

Služba poleg materinstva izpopolnjuje 44,6 % anketirank, 17,8% je tistih, ki se s tem ne strinjajo. To je prikazano v tabeli 30.

Izpopolnjuje		Pogostost	Odstotek	Veljaven odstotek	Kumulativni odstotek
Ne	1	9	8,9	8,9	8,9
	2	9	8,9	8,9	17,8
	3	38	37,6	37,6	55,4
Da	4	32	31,7	31,7	87,1
	5	13	12,9	12,9	100,0
Skupaj		101	100,0	100,0	

Tabela 30: Služba poleg materinstva izpopolnjuje. Vir: lasten, SPSS

6.5.3. Preverjanje hipoteze H₁

H1: Med ženskami, z ali brez otrok, so razlike v povprečni vrednosti skupin spremenljivk delo, družina, nagrade, kariera in zdravje. Analiza in rezultati so predstavljeni v spodnjih tabelah.

Povprečne vrednosti in ravni značilnosti za spremenljivke skupine delo za ženske, ki imajo oz. ki nimajo otrok:

Spremenljivke skupine DELO	Ima otroke	Nima otrok	Raven značilnosti
	<i>n</i> = 42	<i>n</i> = 59	
Je bila žrtev	2,81	2,07	,003*
Delo žensk cenjeno enako	3,29	3,73	,097
Enake priložnosti	3,43	3,85	,101
Enako dokazovanje	3,02	2,75	,349
Nadure	3,12	3,08	,908
Sigurnost	3,45	3,61	,530

Tabela 31: Vir: lasten, SPSS. * $p < 0,05$; (1 = nikoli oz. se popolnoma ne strinjam; 5 = vedno oz. se popolnoma strinjam).

Na osnovi rezultatov v tabeli 31 lahko zaključimo, da med ženskami z otroki in brez otrok, razlike niso statistično značilne za vse spremenljivke skupine delo, razen ene, zato hipoteze H₁ za to skupino spremenljivk ne sprejmemo. Za spremenljivko »je že bila žrtev diskriminacije« so razlike v povprečni vrednosti statistično značilne. Pri tem je 33,3 % žensk z otroki izrazila prepričanje, da so že bile žrtev diskriminacije (so obkrožile vrednosti 4 in 5 na skali od 1 do 5), medtem ko je takšnih žensk v skupini brez otrok 10,2 %. Povprečne vrednosti pri tej spremenljivki prav tako kažejo, da se ženske, ki imajo otroke bolj strinjajo, da so že bile žrtve diskriminacije, kot tiste brez otrok.

Povprečne vrednosti in ravni značilnosti za spremenljivke skupine kariera, za ženske, ki imajo oz. ki nimajo otrok:

Spremenljivke skupine KARIERA	Ima otroke	Nima otrok	Raven značilnosti
	<i>n</i> = 42	<i>n</i> = 59	
Enake možnosti za napredovanje	3,33	3,85	,044*
Enake možnosti za izobraževanje	3,33	3,85	,045*
Enake možnosti za razvoj kariere	3,36	4,03	,008*

Tabela 32: Vir: lasten, SPSS. * $p < 0,05$; (1 = se popolnoma ne strinjam; 5 = se popolnoma strinjam).

Za vse spremenljivke skupine kariera, na osnovi rezultatov gornje tabele, ugotovimo, da so razlike v povprečni vrednosti med ženskami z oz. brez otrok statistično značilne, zato hipotezo H1 za to skupino spremenljivk sprejmemo. Na osnovi povprečnih vrednosti lahko ugotovimo, da se ženske brez otrok v večji meri kot ženske z otroki strinjajo, da imajo pri napredovanju, izobraževanju in razvoju kariere enake možnosti kot moški.

Povprečne vrednosti in ravni značilnosti za spremenljivke skupine nagrade, za ženske, ki imajo oz. ki nimajo otrok:

Spremenljivka skupine NAGRADE	Ima otroke	Nima otrok	Raven značilnosti
	<i>n</i> = 42	<i>n</i> = 59	
Enaka plača kot moški	3,74	4,03	,231

Tabela 33: Vir: lasten, SPSS. (1 = se popolnoma ne strinjam; 5 = se popolnoma strinjam).

Na osnovi rezultatov iz tabele 33 lahko sklepamo, da za spremenljivko iz skupine nagrade, razlike v povprečni vrednosti med ženskami z oziroma med ženskami brez otrok, niso statistično značilne, zato hipoteze H1 za to skupino spremenljivk ne sprejmemo.

Povprečne vrednosti in ravni značilnosti za spremenljivke skupine družina, za ženske, ki imajo oz. ki nimajo otrok:

Spremenljivke skupine DRUŽINA	Ima otroke	Nima otrok	Raven značilnosti
	<i>n</i> = 49	<i>n</i> = 59	
Vpliv dela na privatno življenje	2,90	3,00	,681
Ravnovesje med delom in družino	3,00	2,88	,627

Tabela 34: Vir: lasten, SPSS. (1 = zelo slab oz. se popolnoma ne strinjam; 5 = zelo dober oz. se popolnoma strinjam).

Rezultati v tabeli 34 nam povedo, da med ženskami z otroki in brez otrok, razlike niso statistično značilne za spremenljivke skupine družina. Na podlagi teh rezultatov hipoteze H1 ne sprejmemo.

Povprečne vrednosti in ravni značilnosti za spremenljivke skupine zdravje, za ženske, ki imajo oz. ki nimajo otrok:

Spremenljivke skupine ZDRAVJE	Ima otroke	Nima otrok	Raven značilnosti
	<i>n</i> = 42	<i>n</i> = 59	
Vpliv dela na zdravje	2,67	3,03	,078
Dvojna obremenjenost je stres	4,00	2,78	,000*
Dvojna obremenjenost izčrpa	4,07	3,14	,000*
Poleg dela, družine čas zase	2,45	3,25	,001*
Služba izpopolnjuje	3,38	3,25	,568

Tabela 35: Vir: lasten, SPSS. **p* < 0,05; (1 = zelo slab oz. se popolnoma ne strinjam; 5 = zelo dober oz. se popolnoma strinjam).

Na osnovi rezultatov v tabeli 35 lahko zaključimo, da so med ženskami z otroki in brez otrok, razlike statistično značilne za vse spremenljivke skupine zdravje, razen dveh. Hipotezo H1 sprejmemo. Za spremenljivki »služba me poleg materinstva izpopolnjuje« in »vpliv dela na zdravje,« razlike v povprečni vrednosti niso statistično značilne. Povprečne vrednosti kažejo, da se ženske, ki imajo otroke, bolj strinjajo s trditvama, da »dvojna obremenjenost predstavlja velik stres« in da so »zaradi te pogosto izčrpane.« Med tem, ko se tiste, ki nimajo otrok, bolj strinjajo s tem, da jim »poleg službe in obveznosti družine ostane čas za hobi in zdravje«.

6.5.4. Preverjanje hipoteze H₂

H₂: Med starostnimi skupinami so razlike v povprečni vrednosti skupin spremenljivk delo, družina, nagrade, kariera in zdravje. Rezultati so predstavljeni v spodnjih tabelah.

Povprečne vrednosti in ravni značilnosti za spremenljivke skupine delo, za ženske različnih starostnih skupin:

Spremenljivke skupine DELO	Starost					Raven značilnosti
	< 25 let	25-34	35-44	45-54	55 >	
	<i>n</i> = 10	<i>n</i> = 56	<i>n</i> = 21	<i>n</i> = 12	<i>n</i> = 2	
Je bila žrtev	1,90	2,23	2,76	2,83	2,00	,217
Delo žensk cenjeno enako	3,70	3,66	3,48	3,08	3,00	,666
Enake priložnosti	3,90	3,77	3,67	3,17	3,00	,545
Enako dokazovanje	2,40	2,80	2,90	3,25	4,00	,539
Nadure	2,80	3,18	2,57	3,75	4,00	,161
Sigurnost	4,10	3,45	3,71	3,08	4,50	,230

Tabela 36: Vir: lasten, SPSS. (1 = nikoli oz. se popolnoma ne strinjam; 5 = vedno oz. se popolnoma strinjam).

Rezultati analize v tabeli 36 kažejo, da med ženskami, ki spadajo v različne starostne skupine, razlike niso statistično značilne za vse spremenljivke skupine delo, zato hipoteze H2 ne sprejmemo. Da bi ugotovili ali obstajajo med katerimi skupinami razlike v povprečni vrednosti spremenljivk, smo opravili še Tukeyev test, ki pa ni pokazal razlik. Tabele Tukeyevih testov so v prilogi 5.

Povprečne vrednosti in ravni značilnosti za spremenljivke skupine kariera, za ženske različnih starostnih skupin:

Spremenljivke skupine KARIERA	Starost					Raven značilnosti
	< 25 let	25-34	35-44	45-54	55 >	
	<i>n</i> = 10	<i>n</i> = 56	<i>n</i> = 21	<i>n</i> = 12	<i>n</i> = 2	
Enake možnosti za napredovanje	4,00	3,84	3,57	2,67	2,50	,025*
Enake možnosti izobraževanja	4,70	4,27	4,29	3,50	3,50	,035*
Enake možnosti za razvoj kariere	4,30	3,89	3,76	2,75	3,00	,026*

Tabela 37: Vir: lasten, SPSS. * $p < 0,05$; (1 = se popolnoma ne strinjam; 5 = se popolnoma strinjam).

Na podlagi rezultatov, ki so prikazani v tabeli 37, lahko zaključimo, da so razlike med ženskami, ki pripadajo različnim starostnim skupinam, statistično značilne za vse spremenljive skupine kariera. Na podlagi teh rezultatov lahko sprejmemo hipotezo H2. Povprečne vrednosti v tej tabeli kažejo, da se prva starostna skupina najbolj strinja, da imajo ženske »enake možnosti za napredovanje«, »enake možnosti za izobraževanje« in »enake možnosti za razvoj kariere« kot moški, peta starostna skupina pa najmanj za prvi dve spremenljivki, četrta starostna skupina pa za drugo in tretjo spremenljivko.

Tudi za spremenljivke skupine kariera smo opravili Tukeyev test. Ta je pokazal, da so značilne razlike med drugo in četrto starostno skupino: 25-34 let in 45-54 let, pri spremenljivki »enake možnosti za napredovanje kot moški«. Pri spremenljivki »enake možnosti izobraževanja« so značilne razlike med prvo in četrto starostno skupino: manj kot 25 let in 45-54 let. Pri spremenljivki »enake možnosti za razvoj kariere« pa so razlike med temi starostniki skupinami: prvo in četrto: manj kot 25 let in 45-54 let in med drugo in četrto skupino 25-34 let in 45-54 let.

Povprečne vrednosti in ravni značilnosti za spremenljivko skupine nagrade, za ženske različnih starostnih skupin:

Spremenljivke skupine NAGRADE	Starost					Raven značilnosti
	< 25 let	25-34	35-44	45-54	55 >	
	<i>n</i> = 10	<i>n</i> = 56	<i>n</i> = 21	<i>n</i> = 12	<i>n</i> = 2	
Enaka plača kot pri moških	4,00	4,02	3,86	3,42	4,00	,650

Tabela 38: Vir: lasten, SPSS. (1 = se popolnoma ne strinjam; 5 = se popolnoma strinjam).

Na osnovi tabele 38 lahko ugotovimo, da razlike med ženskami, ki pripadajo različnim starostnim skupinam, niso statistično značilne za spremenljivko skupine nagrade, zato hipoteze H2 ne sprejmemo. Tukeyev test za spremenljivko nagrada ni pokazal značilnih razlik med starostnimi skupinami.

Povprečne vrednosti in ravni značilnosti za spremenljivke skupine družina, za ženske različnih starostnih skupin:

Spremenljivke skupine DRUŽINA	Starost					Raven značilnosti
	< 25 let	25-34	35-44	45-54	55 >	
	<i>n</i> = 10	<i>n</i> = 56	<i>n</i> = 21	<i>n</i> = 12	<i>n</i> = 2	
Vpliv dela na privatno življenje	3,10	2,86	3,38	2,42	4,00	,094
Ravnovesje med delom in družino	3,00	2,86	3,29	2,50	3,50	,403

Tabela 39: Vir: lasten, SPSS. (1 = zelo slab oz. se popolnoma ne strinjam; 5 = zelo dober oz. se popolnoma strinjam).

Rezultati analize v tabeli 39 kažejo, da razlike med ženskami, ki pripadajo različnim starostnim skupinam, niso statistično značilne za spremenljivke skupine družina. Hipoteze H₂ zato ne moremo sprejeti. Tukeyev test pri skupini spremenljivk družina ni pokazal značilnih razlik med starostnimi skupinami.

Povprečne vrednosti in ravni značilnosti za spremenljivke skupine zdravje, za ženske različnih starostnih skupin:

Spremenljivke skupine ZDRAVJE	Starost					Raven značilnosti
	< 25 let	25-34	35-44	45-54	55 >	
	<i>n</i> = 10	<i>n</i> = 56	<i>n</i> = 21	<i>n</i> = 12	<i>n</i> = 2	
Vpliv dela na zdravje	3,20	2,89	2,95	2,42	3,00	,482
Dvojna obremenjenost predstavlja stres	3,20	2,88	3,81	4,08	5,00	,000*
Dvojna obremenjenost povzroča izčrpanost	3,40	3,20	4,10	3,92	5,00	,006*
Poleg dela čas zase, hobi, zdravje	3,00	3,14	2,57	2,42	3,00	,253
Sluzba me poleg materinstva izpopolnjuje	3,50	3,14	3,57	3,50	3,00	,510

Tabela 40: Vir: lasten, SPSS. **p* < 0,05; (1 = zelo slab oz. se popolnoma ne strinjam; 5 = zelo dober oz. se popolnoma strinjam).

Na osnovi ravni značilnosti v tabeli 40 lahko sklepamo, da razlike med ženskami, ki pripadajo različnim starostnim skupinam, niso statistično značilne za vse spremenljivke skupine zdravje, razen za dve spremenljivki, zato hipoteze H2 ne moremo sprejeti. Za spremenljivki »dvojna obremenjenost predstavlja stres« in »dvojna obremenjenost povzroča izčrpanost« pa lahko zaključimo, da so razlike v povprečni vrednosti med ženskami pripadnicami različne starostne skupine, statistično značilne. Na osnovi povprečnih vrednosti lahko odčitamo, da se peta starostna skupina najbolj strinja s tem, da »dvojna obremenjenost predstavlja velik stres« in »pogosto povzroča izčrpanost«. Najmanj se s tema dvema trditvama strinja druga starostna skupina.

Za skupino spremenljivk iz skupine zdravje, je Tukeyev test pokazal značilne razlike za spremenljivko »dvojna obremenjenost predstavlja stres«: med drugo in tretjo starostno skupino: 25-34 let in 35-44 let, med drugo in četrto starostno skupino 25-34 let in 45–54 let in med drugo in peto starostno skupino 25-34 let in 55 ali več let. Za spremenljivko »dvojna obremenjenost povzroča izčrpanost« pa so značilne razlike med: starostnima skupinama dva in tri: 25–34 let in 35–44 let.

6.5.5. Preverjanje hipoteze H₃

H₃: Med zaposlenimi za določen čas in zaposlenimi za nedoločen čas so razlike v povprečni vrednosti skupin spremenljivk delo, družina, nagrade, kariera in zdravje. Rezultati analize so prikazani v spodnjih tabelah.

Povprečne vrednosti in ravni značilnosti za spremenljivke skupine delo za ženske, ki so zaposlene za določen oz. za nedoločen čas:

Spremenljivke skupine DELO	Za določen čas	Za nedoločen čas	Raven značilnosti
	<i>n</i> = 37	<i>n</i> = 64	
Je bila žrtev	2,51	2,30	,412
Delo žensk cenjeno enako	3,24	3,72	,082
Enake priložnosti	3,35	3,86	,051
Enako dokazovanje	3,24	2,64	,046*
Nadure	3,11	3,09	,962
Sigurnost	3,24	3,72	,062

Tabela 41: Vir: lasten, SPSS. * $p < 0,05$; (1 = nikoli oz. se popolnoma ne strinjam; 5 = vedno oz. se popolnoma strinjam).

V tabeli 41 imamo analizo povprečnih vrednosti in ravni značilnosti za spremenljivke skupine delo, na podlagi katerih lahko sklepamo, da razlike med ženskami, ki imajo pogodbo za določen čas in tistimi, ki imajo pogodbo za nedoločen čas, niso statistično značilne za vse spremenljivke skupine delo razen ene. Na podlagi tega H₃ ne sprejmemo. Spremenljivka »ženska se mora na delu bolj dokazovati kot moški« pa kaže, da so razlike v povprečni vrednosti med ženskami za določen oz. za nedoločen čas zaposlitve, statistično značilne. Povprečne vrednosti kažejo, da so se s trditvijo, da »se mora ženska na delu bolj dokazovati kot moški,« bolj strinjale tiste, ki so zaposlene za določen čas.

Povprečne vrednosti in ravni značilnosti za spremenljivke skupine kariera za ženske, ki so zaposlene za določen oz. za nedoločen čas:

Spremenljivke skupine KARIERA	Za določen čas	Za nedoločen čas	Raven značilnosti
	<i>n</i> = 37	<i>n</i> = 64	
Enake možnosti za napredovanje kot moški	3,41	3,77	,171
Enake možnosti izobraževanja kot moški	3,89	4,39	,013*
Enake možnosti za razvoj kariere kot moški	3,41	3,95	,036*

Tabela 42: Vir: lasten, SPSS. * $p < 0,05$; (1 = se popolnoma ne strinjam; 5 = se popolnoma strinjam).

Na podlagi ravni značilnosti v tabeli 42 lahko zaključimo, da so razlike med ženskami, ki imajo pogodbo za določen čas in tistimi, ki imajo pogodbo za nedoločen čas, statistično značilne, vendar ne za vse spremenljivke skupine kariera. Hipotezo H3 tako sprejmemo. Za spremenljivko »enake možnosti za napredovanje kot moški« nam raven značilnosti pokaže, da razlike med ženskami zaposlenimi za določen in ženskami zaposlenimi za nedoločen čas, niso statistično značilne. Povprečne vrednosti nam povedo, da so se s trditvijo »enake možnosti za izobraževanje kot moški« in »enake možnosti za razvoj kariere kot moški« bolj strinjale tiste ženske, ki so zaposlene za nedoločen čas.

Povprečne vrednosti in ravni značilnosti za spremenljivko skupine nagrade, za ženske, ki so zaposlene za določen oz. za nedoločen čas:

Spremenljivke skupine NAGRADE	Za določen čas	Za nedoločen čas	Raven značilnosti
	<i>n</i> = 37	<i>n</i> = 64	
Enaka plača kot pri moških	3,78	3,98	,428

Tabela 43: Vir: lasten, SPSS. (1 = se popolnoma ne strinjam; 5 = se popolnoma strinjam).

Analiza ravni značilnosti v tabeli 43 kaže, da razlike med ženskami, ki so zaposlene za določen čas in tistimi, ki so zaposlene za nedoločen čas, niso statistično značilne za spremenljivko skupine nagrade, zato hipoteze H3 ne sprejmemo.

Povprečne vrednosti in ravni značilnosti za spremenljivke skupine družina, za ženske, ki so zaposlene za določen oz. za nedoločen čas:

Spremenljivke skupine DRUŽINA	Za določen čas	Za nedoločen čas	Raven značilnosti
	<i>n</i> = 37	<i>n</i> = 64	
Vpliv dela na privatno življenje	3,05	2,91	,533
Ravnovesje med delom in družino	2,92	2,94	,941

Tabela 44: Vir: lasten, SPSS. (1 = zelo slab oz. se popolnoma ne strinjam; 5 = zelo dober oz. se popolnoma strinjam).

Na osnovi ravni značilnosti v tabeli 44 lahko sklepamo, da razlike med ženskami, ki so zaposlene za določen čas in tistimi, ki so zaposlene za nedoločen čas, niso statistično značilne za spremenljivke skupine družina. Hipoteze H3 ne sprejmemo.

Povprečne vrednosti in ravni značilnosti za spremenljivke skupine zdravje, za ženske, ki so zaposlene za določen oz. za nedoločen čas:

Spremenljivke skupine ZDRAVJE	Za določen čas	Za nedoločen čas	Raven značilnosti
	<i>n</i> = 37	<i>n</i> = 64	
Vpliv dela na zdravje	2,95	2,84	,634
Dvojna obremenjenost predstavlja stres	3,16	3,36	,410
Dvojna obremenjenost povzroča izčrpanost	3,27	3,67	,100
Poleg dela čas zase, hobi, zdravje	3,03	2,86	,520
Služba me poleg materinstva izpopolnjuje	3,22	3,36	,529

Tabela 45: Vir: lasten, SPSS. (1 = zelo slab oz. se popolnoma ne strinjam; 5 = zelo dober oz. se popolnoma strinjam).

V tabeli 45, na podlagi ravni značilnosti ugotovimo, da razlike med ženskami, ki so zaposlene za določen čas in tistimi, ki so zaposlene za nedoločen čas, niso statistično značilne za spremenljivke skupine zdravje in zato hipoteze H3 ne sprejmemo.

6.6. Zaključne ugotovitve raziskave

V sklopu magistrske naloge je bila opravljena raziskava. Z njo smo želeli preveriti postavljene hipoteze in ugotoviti ali so ženske diskriminirane na delovnem mestu. V vzorec raziskave so bile vključene naključno izbrane ženske z delovnimi izkušnjami, ki smo jih razdelili v skupine na podlagi treh demografskih kriterijev: starost, otroci in vrsta zaposlitve. Med temi skupinami žensk smo ugotavljali razlike za pet skupin spremenljivk: delo, kariera, nagrade, družina in zdravje.

Z raziskavo smo preverjali tri hipoteze:

- Prvo hipotezo smo sprejeli za spremenljivke skupine kariera in za spremenljivke skupna zdravje.
- Drugo hipotezo smo sprejeli za skupino spremenljivk kariera.
- Tretjo hipotezo smo sprejeli prav tako za skupino spremenljivk kariera.

Rezultati analize so pokazali značilne razlike za petnajst od skupno enainpetdeset spremenljivk. Ženske, ki imajo otroke, so se bolj strinjale, da so že bile diskriminirane. Že v teoretičnem delu naloge smo ugotovili, da strokovnjaki in znanstveniki kot so Boštjančič 2008, 31; Ballout 2005, 442; Greenhouse in Beutell 1985, 78) ugotavljajo, da ženske danes v zahodnem svetu prelagajo materinstvo v kasnejše obdobje. Veliko se jih za otroke odloči šele takrat, ko so v karieri že nekaj dosegle. Delodajalci namreč smatrajo, da ženske sploh tiste, ki imajo otroke, niso enakovredna delovna sila moškimi, saj nihajo med službenimi dolžnostmi in obveznostmi doma. Tudi rezultati analize raziskave so potrdili, da je skupina žensk z otroci tista, ki bolj občuti diskriminacijo kot skupina žensk brez otrok.

Skupina žensk z otroci se je tudi bolj strinjala, da nima enakih možnosti za napredovanje, izobraževanje in razvoj kariere v organizaciji, kot moški. Ženske poleg službenih obveznosti čaka še delo doma. Ker dodatna izobraževanja velikokrat potekajo izven delovnega časa ali celo izven kraja bivanja, se morajo tej priložnosti, če jim je dana, zaradi družine odreči. Dodatno izobraževanje je danes ena izmed nujnosti pri napredovanju in razvoju kariere, velikokrat pa danes predstavlja tudi nujnost za opravljanje določenih

poklicev. Ženskam pa sta razvoj kariere in napredovanje onemogočena še iz drugih razlogov kot so: stekleni strop, stereotipi, predsodki, ignoriranje itd.

Raziskava je pokazala tudi, da so ženske z otroki bolj izpostavljene stresu. Razpetost med delom in družino predstavlja veliko obremenitev. Če ženska nima pomoči in podpore doma, težko opravlja obe službi hkrati. Danes, ko je tempo življenja tako hiter, se večina ljudi srečuje s preobremenjenostjo. Od žensk pa se tako v službi, kot doma preveč pričakuje. Prav zato se dogaja, da izgubijo nadzor in zbolijo. Delodajalci tudi ničesar ne nudijo, da bi zmanjšali prepad med delom in družino. Današnji trend je predvsem zaposlovati čim manj ljudi, posameznika pa čim bolj obremeniti. Po drugi strani pa tudi država ne lajša obremenitev. Delovna doba se podaljšuje. Mlade družine tako ne bodo več mogle računati na pomoč babic in dedkov. Prostorov v vrtcih je vse manj, pa tudi ti so neprilagojeni spremenjenemu delovnem času. Privatne predšolske ustanove pa so predrage, da bi si jih lahko privoščila povprečna slovenska družina. Tako je ženska prepuščena sama sebi.

Stres in dvojna obremenjenost sta velikokrat vzrok, da pride do izčrpanosti. Ženske z otroki so skupina, ki se je bolj strinjala s trditvijo, da so pogosto izčrpane in s trditvijo, da jim ne ostane veliko časa, ki bi ga lahko namenile sebi in sprostitvi. Najbolj so se s temi trditvami strinjale ženske stare od 45–54 let in tiste stare nad 55 let.

Ženske, ki nimajo otrok, so se bolj strinjale, da imajo enake možnosti za napredovanje, izobraževanje in razvoj kariere kot moški. Najbolj se je s tem strinjala prva starostna skupina, ženske stare manj kot 25 let. To je sicer starostna skupina žensk, pri katerih se delodajalci najbolj bojijo, da bi lahko kariero hitro zamenjale za materinstvo. Vendar so se danes delodajalci tega problema lotili drugače. Mladim dekletom ponujajo razvoj kariere v zameno za odlog materinstva. Ženska brez družine je namreč bolj prilagodljiva na delovnem mestu. Zlahka se udeleži sestankov, izobraževanja izven delovnega časa, v tujini ali doma. Delodajalec pa tudi ne rabi iskati nadomestila v času porodniške in bolniške.

Prva starostna skupina je tudi mnenja, da ni pod stresom. Ta skupina žensk nima otrok, zato niso obremenjene z družino doma. Ostane pa jim tudi več časa, ki ga lahko namenijo sebi da se sprostijo. Stres ni toliko problematičen, saj gre za naravni odziv organizma na določeno situacijo. Problem se pojavi, ko organizem ostaja v stanju stresa dalj časa in se ne vrne v normalno sfero delovanja. Tako lahko pride v fazo izčrpanosti. Daljši čas izpostavljenosti stresu se na telesni ravni kaže na zdravju posameznice. Prosti čas je še kako pomemben danes pri obvladovanju stresa in ohranjanju zdravja.

Ženske zaposlene za določen čas so se bolj strinjale s trditvijo, da se morajo kot ženske bolj dokazovati na delovnem mestu, kot moški. Delodajalec pri zaposlitvi za določen čas zlahka prekine sodelovanje, če je z delavcem nezadovoljen. Še posebej se delodajalci poslužujejo te vrste zaposlitve pri ženskah, kjer, kot kaže raziskava se morajo veliko bolj truditi in dokazovati, da bi delo obdržale. Delo za določen čas pa ima še eno prednost. V kolikor ženska zanosi ji pogodbe kljub zakonodaji, ne podaljša. Ženske zaposlene za nedoločen čas pa so se bolj strinjale, da imajo enake možnosti za izobraževanje in razvoj kariere, kot tiste, ki so zaposlene za določen čas.

V raziskavo so bile vključene samo ženske, zato smo na podlagi te dokazovali posredno diskriminacijo. Neposredno bi dokazali, če bi v raziskavo vključili tudi moške respondente, vendar je vprašljivo, kako realno bi moški podali oceno o diskriminiranju žensk.

7. SKLEP

7.1. Ključne ugotovitve

Ni regije, ne države na svetu, kjer bi moški in ženske imeli enake pravne, ekonomske in socialne pravice, ugotavlja v svojih analizah Svetovna banka (Martinez 2006, 1). Kljub temu se položaj žensk na svetu spreminja. Pred 110 leti so ženske v Avstro-Ogrski dobile pravico študirati na univerzi. Pred 60 leti pa so v Sloveniji dobile volilno pravico. Na Harvardu so črnski študentje lahko študirali že v začetku 20. st., ženske pa šele po 2. svet. vojni. Takrat je na Harvardu veljal tudi znak odličnosti - da ni bilo nobene ženske. 50 let kasneje pomeni v EU znak odličnosti, da sta zastopana enakomerno in enakovredno oba spola na vseh področjih, tudi v znanosti, politiki in gospodarstvu. Včasih je potrebno le nekaj let, da se stvari spremenijo.

Marsikdaj se govori o diskriminaciji pa ljudje ne vedo, kaj dejansko pomeni. Ljudje se velikokrat ne zavedajo, da so diskriminirani. Zanimiv je naslednji podatek: v državah EU imajo najvišji odstotek žrtv diskriminacij Skandinavske države, ki pa so tudi najbolj enakopravno urejene. Skandinavci namreč poznajo svoje pravice in se jih tudi zavedajo. Kjer pa se dnevno kršijo pravice pa ljudje tega sploh ne vedo, saj ne poznajo pravic, ne zakonov in ne zaupajo v zakonodajni sistem. Največkrat se žrtve diskriminacije ne upajo pritožiti, prav zaradi posledic, ki bi sledile – izguba dela, zato sprejmejo pogoje dela, ki jih nudi delodajalec. Žrtve niso seznanjene, da so zakonsko zaščitene s prepovedjo povračilnih ukrepov. Tako odnehajo s pritožbenim postopkom, še preden se le-ta sproži. Problem je tudi v tem, da si žrtev sama velikokrat ne upa spregovoriti. Tako prihaja do kršitev in zanje sploh ne izvemo, ker so žrtve tiho, drugi pa namesto njih ne govorijo, ne opazijo ali pa opazijo, pa to ni njihov problem. Kar je izredno pomembno, je ozavestiti celotno prebivalstvo. Premalo se dela na legalni pismenosti in premalo je seznanjenih z novo zakonodajo, ki jo določa EU. Kljub tej se namreč ne ve kdo je tisti, ki lahko žrtvam nudi pomoč. Pomembno je, da so pravice ljudi zaščitene, vendar je potrebno biti z njimi tudi seznanjen. Seveda pa zakonodaja ni vse. Potrebno je narediti ta pojav – diskriminacijo, viden. Možnosti razkrivanja najrazličnejših oblik, predvsem pa prikrite diskriminacije, se morajo približati ljudem tam, kjer delajo, da se bodo problema zavedali, da bodo znali poiskati pomoč. Manjkajo tudi nevladne in neodvisne inštitucije, ki jih direktive EU zahtevajo, Slovenija pa jih še nima. »EU celo natančno določa, kakšne morajo biti, z vsemi kategorijami neodvisnosti – finančnimi, kadrovske in itd.« (Omizje 2008). Hanžek dalje še pravi: »da bo to naslednji opomin, ki ga bo Slovenija prejela s strani komisije, saj ne uresničuje direktiv« (Omizje 2008). Tudi zagotovljeno zagovorništvo je zelo pomembno, pa marsikdo niti ne ve, da obstaja in da se lahko nanj obrne.

V Sloveniji tudi ne poznamo oblik aktivnega pospeševanja vstopa žensk v politiko in gospodarstvo (najvišji položaji), kot je to razvito denimo v Skandinavskih državah. Tam imajo že dolgoletno tradicijo glede enakopravnosti in s tem tudi dobro razvito zakonodajo o enakopravnosti med spoloma. Razpolagajo tudi s številnimi centri za ženske, spol in družino, raziskovalnimi ustanovami, kjer se ukvarjajo z vprašanji o spolih na vseh interesnih področjih. Tudi z mehanizmi izvajanja enakopravnosti so zelo dosledni (kvote). Nadalje jim ne manjka niti spodbud za promocijo večje udeležbe žensk na trgu dela, ženskih nevladnih organizacij, pravic žensk na delu, mobilizacije žensk na najvišje vodstvene položaje. Vključevanje žensk v procese odločanja na področju politike in ekonomije je visoko. Države pa niso spregledale niti usklajevanja dela in družinskega življenja ter drugih področij v zvezi z družinskimi zadevami.

Kljub temu, da v Sloveniji nimamo tradicije glede enakopravnosti spolov in da se enakopravnost spolov šele razvija, si lahko vzamemo vzor, po katerem bi morali pričeti graditi nove vzorce mišljenja in obnašanja. Spremembe se morajo pričeti že pri otrocih, v vrtcih in osnovnih šolah, dalje v srednjih šolah in tudi na

fakultetah. Izobraževanje je ključnega pomena. Vendar pa se to pri formalni izobrazbi otrok ne bi smelo zaključiti. Pomembna je tudi vzgoja. Šola namreč ne more nadomestiti vzgoje staršev, lahko jo dopolnjuje in korigira. Poleg tega pa je zelo pomembno tudi izobraževanje ključnih nosilcev pomembnih političnih položajev in delodajalcev. Delodajalcem namreč, kadar gre za resnično zaposlitev, toleranca glede spola in drugih osebnih okoliščin močno pade. Da bi se to spremenilo, predvsem pa, da bi delodajalci spremenili strategije zaposlovanja in dela, je nujno izobraževanje. Slovenska gospodarska zbornica organizira delavnice »Odpravite stereotipe o spolu, dajte priložnost talentu¹²³«. Projekt želi pomagati privatnemu sektorju, malim in srednje velikim podjetjem, da bi presegli stereotipe o »moških« in »ženskih« poklicih in o vlogi spola na delovnih mestih. Tako lahko pričakujemo postopno sprejemanje te strategije. Ne sme pa se pozabiti na nosilce pomembnih političnih funkcij. Oni namreč sprejemajo zakonodajo in jo spreminjajo. Zato je še posebej pomembno, da so dobro seznanjeni z rezultati novejših raziskav na področju razkrivanja diskriminacije, kajti ta še danes obstaja, kljub vsem konvencijam, zakonodaji, direktivam in deklaraciji o človekovih pravicah. Nujno bi morali biti seznanjeni s konkretnimi podatki, da bi lahko lažje, ustrežneje in hitreje ukrepali.

Neenakost je problem, ki se ga, sploh v kriznem času, ljudje še premalo zavedajo. Ne zajema samo spola, manjšine, temveč celotne narode. Večina izdelkov prihaja iz Azije, kjer se s pridom izkorišča poceni delovna sila, med katero so tudi otroci. Tako se postavlja ob rob in neenakost cele narode. V času krize, v kateri se trenutno nahaja svetovno gospodarstvo, pa se še posebej rado pozabi na človekove pravice in njihovo spoštovanje. Pri tem so pravice nemočnih še manj slišane in so tako še bolj potisnjeni ob rob. V tem času tudi radi privrejo na dan vsi tisti diskriminacijski stereotipi, ki jih ljudje nosijo globoko v sebi. Zato krizni časi še povečajo medsebojno sovraštvo in nestrpnost, namesto da bi kriza ljudi združila in povezala, saj bi jo tako veliko lažje premagali.

Spolna neenakost in diskriminacija je svetovni, ne individualni problem. Da bi razlike med spoloma zmanjšali, je pomembno priznati, da te niso le problem žensk, temveč nas vseh in naše razvitosti, tako gospodarske, kot mentalne. Nobena oseba, država, narod ne svet ne more napredovati, če je določenim skupinam onemogočeno, da razvijejo svoj potencial. Naj si bo to zaradi spola ali katerekoli druge osebne okoliščine, na podlagi katere je diskriminiran. Pomembno je, da se tega problema zavedamo vsi, tako vlade, kot celotna družba.

7.2. Odprti problemi in možne smeri nadaljnjega razvoja raziskav

Kakovostno delovno okolje mora zagotavljati: varnost ženskam na delovnem mestu, odsotnost spolnega nadlegovanja, zmanjšanje segregacije, nadzor nad upoštevanjem zakonodaje, odpravo stereotipov, upravljanje raznolikosti, povečujejo možnosti za napredovanje, osebni razvoj in avtonomijo. To namreč prispeva k večji produktivnosti in uspešnosti organizacij in zaposlenih. Za zagotavljanje takšnega delovnega okolja je potrebno ozaveščanje delodajalcev in delojemalcev ter spremljanje in odpravljanje pojavov, ki ovirajo uresničevanje enakovrednosti spolov.

¹²³ Project je potekal tudi v 15 drugih evropskih zbornicah (v: Franciji, Nemčiji, Irski, Italiji, Portugalski, Španiji, Grčiji, Sloveniji, Madžarski, Češki, Estoniji, Malti, Poljski, Bolgariji in Romuniji) (GZS, 2008).

Danes kot glavni problem lahko izpostavimo predvsem nepoznavanje problema diskriminacije,¹²⁴ to, da kljub zakonodaji, ki jo imamo in ki nam jo narekuje EU, se ta v prakso pravilno ne prenaša. Delodajalce pa tudi nihče ne nadzoruje ali proti diskriminacijsko zakonodajo sploh upoštevajo in izvajajo. Delavci in delodajalci z njo niso seznanjeni, tako pa prihaja do kršitev. Ženske tudi ne poznajo svojih pravic na delovnem mestu in kar jim po zakonu delodajalec mora zagotoviti. Na ta način zlahka prihaja do kršitev in neupoštevanj.

Drug problem, ki se v delovni praksi pojavlja in je zmeraj bolj pogost pa je, da je odkrita diskriminacija spremenila obliko in se izvaja v veliko bolj prefinjenih, prikritih oblikah. To pa je težje odkriti, kaznovati in nadzorovati.

Rešitve lahko iščemo v učinkovitejši zakonodaji, ki je bolje prilagojena praksi; ljudi, ki bodo nadzirali doslednejše upoštevanje le-te. Predvsem pa je najpomembnejše zagotoviti znanje. Pa ne le na stopnji delovne prakse. Začetek takšnega znanja se mora začeti že v vzgojno-izobraževalnem sistemu. Potreba po pridobivanju znanja o diskriminaciji in o zakonodaji predstavlja nujnost. Brez zavedanja, da problem obstaja in brez znanja, da obstajajo rešitve, se ne bo veliko premaknilo na bolje. Tukaj pa je pomembna še nujnost povezovanja med različnimi institucijami, vladnimi, nevladnimi in delodajalci. Morda bi bilo dobro razmisliti tudi o večji vključenosti sindikatov in delodajalcev pri odpravljanju diskriminacije na delovnem mestu.

Diskriminacija žensk vpliva na mnoga področja v njihovem življenju. Ker gre za širok problem, daje ta veliko možnosti za nadaljnje raziskave. Pri raziskavi je bilo opaziti razlike med ženskami, zaposlenimi v javnem in v privatnem sektorju in razlike med poklici.¹²⁵ Zanimivo bi bilo podrobneje raziskati, kje se pojavljajo večje kršitve. V moških ali ženskih poklicih, v javnem ali privatnem sektorju. Da bi ugotovili, koliko so ženske seznanjene z zakonodajo EU in RS, bi bilo dobro opraviti raziskavo tudi o poznavanju pravic na tem področju. Morda bi rezultati te raziskave pripomogli k večji legalni pismenosti, seznanili ženske o kršitvah, ki se jih včasih niti ne zavedajo. Dobro bi bilo opraviti tudi raziskave o mehanizmih izvajanja enakopravnosti, kako dosledni so, koliko se upoštevajo kvote, kolikšna je prodornost žensk na najvišje vodstvene položaje, kolikšna je njihova udeležba na trgu dela, kako se gibljejo trendi zaposlovanja žensk ter koliko so vpete v proces odločanja v politiki in ekonomiji. Ne nazadnje pa kljub temu, da se moški manj srečujejo s spolno diskriminacijo, tudi ta obstaja. V prihodnje bi se bilo smiselno poglobiti tudi v ta problem.

¹²⁴ Tako se ga niti ne zavedamo in ga velikokrat tudi ne prepoznamo. Vse kršitve od podpisov pogodb, kjer so navedeni pogoji o otrocih in morebitni odpovedi o zanositvi, so pri nas že stalna praksa delodajalcev, da sprejemamo to kot zakonito in normalno.

¹²⁵ V ženskih poklicih (šolstvo) ni občutiti močne diskriminacije, med tem ko ženske, ki delajo v moških poklicih (policija) čutijo močno diskriminacijo. Prav tako je diskriminacija močnejša v javnem sektorju in manj v privatnem.

8. SEZNAM VIROV

8.1. Literatura

1. Apodaca, Edward in B. H. Kleiner. 2001. Sexual Harassments in the Business Environment. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 21 (8/9/10), 3-13.
2. Avsec, Andreja. (2008). Spol in razlike med spoloma. [Online] Dostopno na: http://www.psiha.net/aavsec/PPT/Spol_razlike.pdf. [10.10.2008].
3. Badawi, A. Jamal. 2002. Gender equality in Islam. *Religious IC0210-1757*, 1-14.
4. Ballout, I. Hassan. 2008. Work family conflict and career success: the effects of domain – specific determinants. *Journal of management development* 27 (5), 437-466.
5. Baltić et al. 2005. *Priročnik za nevladne organizacije v boju proti diskriminaciji*. Bled: Mirovni inštitut.
6. Baltić, Admir. 2007. Diskriminacija v Sloveniji: Poskus razkrivanja diskriminatornih praks. [Online] Dostopno na: www.mirovni-insitut.si. [10.6.2008].
7. Banton, Michael. 1998. *Racial theories* 2nd edition. Cambridge University Press.
8. Bararon, James N. in Kreps David. 1999. *Strategic human resources: frameworks for general managers*. New York, Chichester, Winheim, Brisbane, Singapore, Toronto: John Wiley & Sonsinc.
9. Bargh, J.A., M. Chen, L. Burrows. 1996. Automaticity of social behaviour: Direct effects of trait construct and stereotype priming on action. *Journal of Personality and Social Psychology* 71, 230-244.
10. Bastič, Majda. 2006. *Metode raziskovanja*. Maribor: EPF
11. Beauvoir, de Simone. 1998. *Drugi spol*. Delta (3-4). Ljubljana: Društvo za kulturološke raziskave.
12. Bell, Mark. 2003. Measures to combat discrimination in the candidate countries – an overview. V: *Equality, Diversity and Enlargement*. E.C. (Editor). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
13. Bergemann, Annette in Gerard J. van den Berg. 2006. Active Labor Market Policy Effects for Women in Europe: A Survey. *Discussion Paper Series, IZA DP (2365)*, 2-19.
14. Besen, Y. in M. S. Kimmel. 2006. At Sams Club no girls Allowed: the lived experience of sex discrimination. *Equal opportunities International*. 25/3, 172-187.
15. Bevčič, Alenka. 2007. Ženske v moških poklicih in moški v ženskih: odlično se počutijo in bogatijo kolektiv. [Online] dostopno na: http://www.poslovna.asistenca.si/index.php?page=magazine&s=2&iid=12&a_id=198 [19.8.2008].
16. Blackburn, M. Robert in Jennifer Jarman. 1997. Occupational Gender Segregation. *Social Research Update* 16 (Spring), 1-8.
17. Blank, Rebecca, Marilyn Dabady in Constance Citro, Eds. 2004. *Measuring Racial Discrimination. Panel on Methods for Assessing Discrimination*. Washington, D.C.: The National Academies Press,
18. Boštjančič, Eva. 2008. Biti mama ali managerka? Med odločitvijo za starševstvo ali kariero. *HRM* 23/08, 30-37.
19. Brezigar, Sara. 2005. Etnična diskriminacija na trgu delovne sile. Dileme in izzivi pri ugotavljanju obstoja etnične diskriminacije na notranjem trgu delovne sile. Razprave in gradivo. *Tritisises and Documents. Revija za narodnostna vprašanja – Journal of Ethnic studies* (47).
20. Briar, Celia. 2001. Making Women Sick? Gender and Psychosocial Determinants of Occupational Health. *Women's Studies Association Conference*, 1-15.

21. Brief, P. Arthur, Rebecca Butz in Elizabeth Dietch. 2005. Organizations as Reflections of Their Environments: The Case of Race Composition. V: *Discrimination at Work. The Psychological and Organizational Bases*. Mahwah, New Jersey, London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
22. Burgar, Mojca. 2003. *Prepoved diskriminacije pri zaposlovanju*. Ljubljana: Podjetnik.
23. Butler, Judith. 2001. *Težave s spolom: feminizem in subverzija identitete*. Ljubljana: ŠKUC.
24. Button, S. B. 2001. Organizational efforts to affirm sexual diversity: A cross-level examination. *Journal of Applied Psychology* 86, 17-28.
25. Caparrós Ruiz, A., M.L., Navarro Gómez in M.F., Rueda Narváez. 2004. Gender wage gaps and job mobility in Spain. *International Journal of Manpower* 25 (3/4), 264-278.
26. Cascio, W. F. 2002. Strategies for responsible restructuring. *Academy of Management Executive* 26, 80-91.
27. Casteles, S. 2002. Migration and community formatio under conditions of globalisation. *International migration review* 36 (4), 1143-1168.
28. Cerar, Miro. 2005. *Smernice za integracijo načela Enakosti spolov v strukturnih Skladih v Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
29. Černigoj Sadar, N. in Lewis, S. 2001. Usklajevanje dela in preostalih področij življenja: možnosti in ovire. *Delovno gradivo za seminar*. Ljubljana: Zveza društev za kadrovske dejavnosti Slovenije,.
30. Cloeman, M. Lerita. 1999. *Predsodki in diskriminacija. Stigma – razkrita enigma*. Ljubljana: Znanstveno publicistično središče.
31. Coper Jackson, Janet. 2001. Women middle managers perception of glass ceiling. *Woman in manageman review* 16, 30-41.
32. Crampton, S. in Mishra, J. 1999. Women in Management. *Public Personnel Management* 28(1), 87-106.
33. De Dreu, C. K. W., & Van Vianen, A. E. M. 2001. Managing relationship conflict and the effectiveness of organizational teams. *Journal of Organizational Behavior* 22, 309-328.
34. De Silva, Swarna. 1994. The Place of Women in Buddhism. *Comparative Studies in Society and History* 36 (1 Jan.), 3-35.
35. Dessler, G. 2000. *Human Resource Management*. 8th edition. NJ: Prentice Hall.
36. Dipboy, Robert. 1985. Some Neglected Variables in research on Discrimination in Appraisals. *The Academy of Management Review* 10 (1) jan. 116-127.
37. Dipboye, L. Robert in Adrienne Collela. 2005. *Discrimination at Work. The Psychological and Organizational Bases*. Mahwah, New Jersey, London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
38. Drašček, Matej. 2008. Ne stekleni, ampak betonski strop. *HRM* 21 (februar).
39. Drozg, Ingrid. 2004. 6 Stopenj spolnega nadlegovanja. *MojeDeloRevija*, [online], 16 odstavkov. <http://www.revija.mojedelo.com/hr/6-stopenj-spolnega-nadlegovanja-158.aspx> [23.julij].
40. Ehrenberg, R. G. in R. S. Smith. 2000. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. 7th edition. Harper Collins College Publishers.
41. Ellis, J., & Fox, P. 2001. The effect of self-identified sexual orientation on helping behavior in a British sample: Are lesbians and gay men treated differently? *Journal of Applied Social Psychology* 31,1238-1247.
42. Gelfand, J. Michele, et. al. 2005. Discrimination in Organizations: An Organizational-Level Systems Perspective. V: *Discrimination at Work*. Edited: Dipboy in Colella. Industrial and Organizational Psychology. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., 89 – 116.
43. Gollan, Paul. 2002. Recruitment and selection in a labour market contex. Lecture manuscript. London: School of Economics.
44. Gomez Mejia, L.R., D. Balki in R. L. Cardy. 1995. *Managing Human Resource*. NJ: Prentice Hall

45. Grady, Geraldine in Alma M. McCarthy. 2008. Work-life integration: experiences of mid-career professional working mothers. *Journal of Managerial Psychology* 23(5), 599-622.
46. Greenhaus, J.H. in N.J., Beutell. 1985. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review* 10(1), 76-88.
47. Hecker, Helmut. 1989. Man and Woman in the Teachings of the Buddha. *Magazine Wissen und Wandel*. Hamburg.
48. Hemenway, Kathleen. 1995. Human Nature and the Glass ceiling in Industry. *Journal Communications of the act* 38(1), 54-62.
49. Hoffmann, Helen. 2008. Living with and managing gender stereotypes and adulthood: employers' point of view. V: *Elimination of gender stereotypes: mission (im)possible? Conference report*. Editos Maruša Grotar. Government of the Republic of Slovenia: Office for Equal Opportunities, 107-111.
50. Huffman Ann H., K. M. Watrous- Rodriguez in E. B. King. 2008. Supporting a diverse workforce: What type of support is most meaningful for lesbian and gay employees? *Human Resource Management*, Summer 47 (2), 237-253.
51. Hurtel, Charmine E. J., Shane S. Douthitt, Giinter Hurtel, Sarah Yarbrough Douthitt. 2004. Equally Qualified but Unequally Perceived: Openness to Perceived Dissimilarity as a Predictor of Race and Sex Discrimination in Performance Judgments. *Human Resource Development Quarterly*, 10 (spring), 79-89.
52. Inštitut za slovenski jezik Frana Ramovša ZRC SAZU in avtorji. 2003. Slovar slovenskega knjižnega jezika, urednik dr. A. Bajec. Ljubljana: DZS.
53. Jackson, Gill. 1994. »What's Equal Opportunities, Dear?« *Journal of Managerial Psychology* 9 (1), 22-25.
54. Jogan, Maca. 2001. *Seksizem v vsakdanjem življenju*. Znanstvena knjižica. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
55. Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 2000. Spolna konstrukcija menedžerskih vlog: stekleni organizacijski stropovi v devetdesetih. *Družboslovne razprave XVI* (34-35), 53-78.
56. Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 2007. Zaposlovanje in delo žensk v Sloveniji in EU. Zbornik o EU. Ljubljana: FDV, 547-570.
57. Kanjuo Marčela, Aleksandra. 1996. *Ženske v managementu*. Ljubljana: Enotnost.
58. Kanjuo-Marčela, A. in Černigoj-Sadar, N. 2004. *Starši med delom in družino. Raziskava*. Ljubljana: Vlada RS, Urad za enake možnosti in FDV.
59. Kim, Steve in B. H. Kleiner. 1999. Sexual Harassment in the Workplace. *Equal Opportunities International* 18 (2/3/4), 20-23.
60. Kocijan, Anja. 2006. Vrnitev – kako jo olajšati? *MojeDeloRevija*. [online], 18. odstavek, <http://www.revija.mojedelo.com/karierni-razvoj/vrnitev-kako-jo-olajsati-223.aspx> [25.9.2008].
61. Kohlman, H. Marla. 2004. Person or Position?: The Demographics of Sexual Harassment in the Workplace. *Equal Opportunities International* 23 (3/4/5), 143-161.
62. Korotayev, Andrey. 2001. An Apologia of George Peter Murdock. Division of Labor by Gender and Postmarital Residence in Cross-Cultural Perspective: A Reconsideration. *World Cultures* 12(2), 179-203.
63. Krajnc, Jerneja. 2003. Zdravje in neenakopraven položaj žensk v državah v razvoju. *Teorija in praksa* 40 (3), 426-441.
64. Ksieniewicz, Monika. 2008. Adulthood: living and managing gender stereotypes. V: *Elimination of gender stereotypes: mission (im)possible? Conference report*. Editor: M. G. Government of the Republic of Slovenia: Office for Equal Opportunities, 101-105
65. Kueng, Hans. 2004. *Women in Christianity*. London, New York: Continuum.

66. Kulik, C. T., Perry, E. L., & Bourhis, A. C. (2000). Ironic evaluation processes: Effects of thought suppression on evaluations of older job applicants. *Journal of Organizational Behavior* 21, 689-711.
67. Leskošek, Vesna. 2002. *Zavrnjena tradicija*. Ljubljana: Založba I*cf.
68. Levitt, Laura. 2001. *Judaism and Gender*. International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences. Dr. Neil J. Smelser, and Dr. Paul B. Baltes, Editors in Chief, Oxford : Elsevier Science Limited.
69. Linehan, Margaret, Hugh Scullion in James S. Walsh. 2001. Barriers to women's participation in International management. *European Business Review* 13 (1) 10-18.
70. Linehan, Margaret. 2001. *Uspešne ženske. Managerke velikih mednarodnih podjetij*. Ljubljana: GV.
71. Lissenburgh, Steve. 2000. Gender discrimination in the labour market. Research discussion paper. *Policy Study Insitute*, 3-38.
72. Lukič, Goran. 2008. Mladi kot tržno blago. ZZZS. Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije. Socialno področje in varnost ter zdravje pri delu. [Online] 16. odstavek, http://www.zsss.si/index.php?option=com_content&task=view&id=421&Itemid [4.8.2008].
73. Mahnič, Anton. 1998. *Žensko poglavje: Zakaj je prev in naravno, da je žena podrejena možu?* Delta (3-4) Ljubljana: Društvo za kulturološke raziskave.
74. Marn, Neva in Vahida Dedić. 2005. *Položaj žensk na področju dela. Položaj žensk na vodilnih delovnih mestih in težave pri napredovanju*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve RS. Projekt pobude EQUAL.
75. Martinez, Mariana. 2006. Las mujeres y la desigualdad. BBC Mundo.
76. Maurer, T. J. 2001. Career-relevant learning and development, worker age, and beliefs about self-efficacy for development. *Journal of Management* 27, 123-140.
77. Merkač, Marjana. 2001. Konstrukcija managerskih vlog. *Zbornik: managerke in poslovna odličnost*. Portorož: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 8-26.
78. Messinga, Karen in Jeanne Mager Stellman. 2006. Sex, gender and women's occupational health: The importance of considering mechanism. *Environmental Research* 101 (2006), 149–162.
79. Mishra, R. C. 2006. *Women in India: Towards Gender Equality*. Authorspress.
80. Mlinar, Franc. 2001-2006. Pripombe in sugestije pripadnikov ustavno »nepriznanih« in »priznanih« etničnih skupnosti v Sloveniji. V: *Diskriminacija na etnični in verski osnovi*. Edited: S.D. Maribor: ISCOMET (Inštitut za etnične in regionalne študije).
81. Murrell, Audrey J. et. al. 2008. Interorganizational Formal Mentoring: Breaking the Concrete Ceiling Sometimes Requires Support from the Outside. *Human Resource Management* 47 (Summer 2), 275–294.
82. Oakley, Ann. 2000. *Gospodinja*. Ljubljana: *cf.
83. O'Leary-Kelly, Anne M. in Lynn Bowes-Sperry. 2001. Sexual harassment as unethical behavior The role of moral intensity. *Human Resource Management Review* 11, 73-92.
84. Padavic, Irene in Barbara Reskin. 2004. *Women and men at work*. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications, Inc.
85. Palčič, Damjan. 2004. Spolna diskriminacija na delovnem mestu. *MojeDeloRevija*, [online], 7. odstavek <http://www.revija.mojedelo.com/zaposlitveni-nasveti/spolna-diskriminacija-na-delovnem-mestu-806.aspx> [25.10.2008].
86. Palčič, Damjan. 2005. Razlike v plačah po spolu. *MojeDeloRevija*, [online], 9. odstavek, <http://www.revija.mojedelo.com/karierni-razvoj/razlike-v-placah-po-spolu-797.aspx> [27.9. 2008].
87. Perry, E. L., & Finkelstein, L. M. 1999. Toward a broader view of age discrimination in employment-related decisions: A joint consideration of organizational factors and cognitive processes. *Human Resource Management Review* 9, 21-49.

88. Prodan, Adriana in Irina Manolescu. 2006. Gender discrimination in Romania. *Journal of Organizational Change Management* 19 (6), 766-771.
89. Ragins, B. R. 2004. Sexual orientation in the workplace: The unique work and career experiences of gay, lesbian and bisexual workers. *Human Resources Management* 23, 37-122.
90. Ragins, B. Rose, Carolyn Wiethoff. 2005. Understanding Heterosexism at Work: The Straight Problem. V: *Discrimination at Work*. Edited: R.D. in A.C. Industrial and Organizational Psychology. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. 177-201.
91. Ragins, B. Rose, Cornwell, J. M., in Miller, J. S. 2003. Heterosexism in the workplace: Do race and gender matter? *Organization Management* 28, 45-74.
92. Ratcliffe, Peter. 1994. *Race, Ethnicity and Nation: International Perspectives on Social Conflict*. London: University Collage London Press.
93. Reskin, Barbara F. in Denise D. Bielby. 2005. A Sociological Perspective on Gender and Career Outcomes. *The Journal of Economic Perspectives* 19 (Winter) 1, 71-86.
94. Rokсандič, Metka. 1995. Vloga sindikatov pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja. Zapisi strokovne javne razprave. V: *Skladnost družinskega in poklicnega življenja*. Editors: V.K. in V.N. Ljubljana: Vlada RS, Urad za žensko politiko.
95. Rosener, Judy B. in Marilyn Loden. 1991. *Workforce America! Managing Employee Diversity As a Vital Resource*. McGraw-Hill.
96. Rupnik, M. 2006. Staranje delovne sile naj bo izziv. 8. odstavek. *Dnevnik*: 20.11.2006.
97. Salecl, Tanja. 2003. *Enakost spolov in spreminjanje vrednot*. Ljubljana: Urad za enake možnosti
98. Salecl, Tanja. 2008. Ženske so na delovnem mestu pogosto žrtve večplastne diskriminacije. *STA*. [online], 11. odstavek, http://www.siol.net/slovenija/aktualno/2008/02/zenske_so_na_delovnem_mestu_pogosto_zrtve_ve_cplastne_diskriminacije.aspx [26.6.2008].
99. Seljak, Janko. 2003. Razlike v plačah in zaposlovanju med spoloma v dejavnostih javne uprave. Ljubljana: Uprava.
100. Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Goldberg, C. 2003. Work Attitudes and Decisions as a Function of Manager Age and Employee Age. *Journal of Applied Psychology* 88, 529-537.
101. Shore, M. Lynn in Caren B. Goldberg. 2005. Age Discrimination in the Workplace. V: *Discrimination at Work*. Edited: R.D. in a.C. Industrial and Organizational Psychology. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., 203-225.
102. Šibav, Iris. 2008. Zaposlovanje žensk in delovno pravo. *Adecco*. [Online] www.adeco.si. [16.8.2008].
103. Simon, Patrik. 2004. *Comparative Study on the Collection of Data to Measure the Extent and Impact of Discrimination within the US, Canada, Australia, Great Britain and the Neatherlands*. Brussels: european Commission Directorate General for Employment, social Affairs and Equal Opportunities. National research Council 2004. *Measuring Racial Discrimination*. Whashington D.C.: The National Academies Press.
104. Sitar, Uroš. 2007. Ženska v vrtljaku življenja. [Online] <http://www.s-scptuj.mb.edus.si/ekonomska/Sklad/%C5%BDENSKA%20V%20VRTILJAKU.pdf> [16.10.2008].
105. Spangler, Brad. 2003. "Win-Win, Win-Lose, and Lose-Lose Situations." Beyond Intractability. Eds. Guy Burgess and Heidi Burgess. Conflict Research Consortium, University of Colorado, Boulder.
106. Štefe, Tomaž. 2002. Zaposlovanje s skrajšanim delovnim časom. *Delo in kadri* 11, 5-10.
107. Stern, Deborah. 2006. The Beckerman Kolot collection on gender and Judaism at the reconstructionist rabbinical college library. *41st Annual Convention of the Association of Jewish Libraries*. Massachusetts: Cambridge.

108. Švab, Alenka. 2002. Divided We Stand: teme in dileme študij spolov. V: *Cooltura: uvod v kulturne študije*. D.A., S.P., T.G. in V.M., Ljubljana.
109. Svetičič, Mojca. 2007. Kakšen je pravi gospodar. *Podjetnik* XIII, 3, 20-21.
110. Svetlik, et. al. 2002. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
111. Tajfel, H., & Turner, J. C. 1986. The social identity theory of intergroup behaviour. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* 7-24.
112. Terzič, Nataša. 2007. Diskriminacija na delovnem mestu. *MojeDeloRevija*. [Online] 9. odstavek, <http://www.revija.mojedelo.com/hr/diskriminacija-na-delovnem-mestu-639.aspx> [18.9.2008].
113. Thomas, K.M. in Chrobot-Mason D. 2005. Group-Level Explanations of Workplace Discrimination. V: *Discrimination at Work*. Edited: R.D. in A.C. Industrial and Organizational Psychology. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., 63-88.
114. Tratnik Volasko, Marjeta. 1994. *Ženska in cerkev. Razgledi* (2), 12-14.
115. Tsui, A. S., Porter, L. W., & Egan, T. D. 2002. When both similarities and dissimilarities matter: Extending the concept of relational demography. *Human Relations* 55, 899-929.
116. Uršič, Cveto. 2007. *Med teorijo in prakso (Razmišljanje ob pripravi delovnih tez zakona o izenačevanju možnosti za invalide)*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Direktorat za invalide.
117. Vallejo Dacosta, Ruth. 2007. *Seguridad en el trabajo II. Aérea de derecho del trabajo de la seguridad social. Departamento de derecho de la empresa*. Zaragoza: UNIZAR- Estudios Sociales.
118. Vicente Serrano, M^a. Pilar. 2007. *Recursos humanos II*. Zaragoza: Estudios sociales.
119. Volart - Esteve Berta. 2004. Gender discrimination strongly inhibits Economic growth. *Royal Economic Society's 2004 Annual Conference at the University of Wales Swansea*.
120. Vošner, Mirko. 2007. *Staranje delovne sile – nov izziv za strokovne delavce*. 5. Konferenca IRSD.
121. Wilson, M. Fiona. 2003. *Organizational Behaviour and gender* 2nd edition. Hampshire: Ashgate Publishing Ltd.
122. Wittig, Monique. 2000. *Eseji*. Ljubljana: ŠKUC.

8.2. Viri

1. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. 2008. *Gender mainstreaming of employment policies: A comparative review of 30 European countries*. Luksemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
2. Državni zbor RS. 1994. *Kazenski zakonik RS*. Ljubljana: Št. 713-01/89-3/22 [Online] Dostopno na: http://www2.gov.si/zak/zak_vel.nsf/zakposop/1994-01-2167?OpenDocument [24.11.2008].
3. Državni zbor RS. 2002. *Zakon o delovnih razmerjih*. Ljubljana: št. 102-01/89-3/117. Ur. I. RS, št. 59/2002.
4. Državni zbor RS. 2002. *Zakon o enakih možnostih žensk in moških*. Ljubljana: št. 700-01/02-70/1. Ur. I. RS, št. 59/2002.
5. Državni zbor RS. 2003. *Ustava RS: Človekove pravice in temeljne svoboščine. Gospodarska in socialna razmerja*. Ljubljana: UL RS, 33/91 z dne: 28.12.1991.
6. Državni zbor RS. 2007. *Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja*. Ljubljana: št. 700-01/04-78/3. Ur. L. RS, št. 93/2007.
7. E.C. European Commission, Eurostat. 2007. *Living Conditions in Europe Data 2002-2005*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

8. ECRI. European Commission against racism and intolerance. 2003. Second report on Slovenia. Strasbourg: Council of Europe.
9. EMUC. Evropski center za spremljanje rasizma in ksenofobije. 2005. *Rasizem in ksenofobija v državah članicah EU. Trendi, razvoj in dobra praksa*. Letno poročilo 2005.
10. ENAR. The European Network Against Racism. 2005. *Responding to rasizm in Slovenia*. Brussels: European Commission, Directorate General for Employment, social Affairs and Equal Opportunities.
11. EUMC. European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia. 2007. *Racism and Xenophobia in the EU Member States trends, developments and good practice. Annual Report 2007*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
12. EurLex. 2008. Dostop do zakonodaje EU. [Online] <http://eur-lex.europa.eu/sl/index.htm>. [21.11.2008].
13. Evropska komisija – Generalni direktorat za informiranje. 2005. *Kako deluje EU. Vodnik po institucijah*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
14. Evropska komisija: Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti. 2007. *Raznolikost pri delu. Osem korakov za MSP*. Bruselj, Berlin: Media Consulta.
15. GZS. 2008. Odpravite stereotipe o spolu, dajte priložnost talentu. [Online] Available on: www.gzs.si in www.businessandgender.eu. [7.12.2008].
16. HELIOS. 1994. Synopsis of the human rights plenary meeting 17-18 October 1994. *Discrimination within the US, Canada, Australia, Great Britain and the Neatherlands*. Brussels: European Commission, Directorate General for Employment, social Affairs and Equal Opportunities.
17. ILO. International Labour Organization. 2008. Gender Equality. [Online] Dostopno na: http://www.ilo.org/global/Themes/Equality_and_Discrimination/GenderEquality/lang--en/index.htm [14.9.2008]. (a)
18. ILO. International Labour Organization. 2008. Workplace Discrimination. [Online] Dostopno na: http://www.ilo.org/global/Themes/Equality_and_Discrimination/WorkplaceDiscrimination/lang--en/index.htm. [21.10.2008]. (b)
19. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2005. Smernice za integracijo načela enakosti spolov v strukturnih skladih v Sloveniji. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
20. Mirovni inštitut. 2008. Povej naprej. [Online] <http://www.mirovni-institut.si> [24.9.2008].
21. National Research Council. 2004. *Measuring Raacial Discriination*. Washington D.C.: National Academies Press.
22. PIC. Pravno informacijski center. 2008. Kaj je diskriminacija. [Online] http://www.pic.si/index.php?option=com_content&task=view&id=86&Itemid=107 [16.9.2008].
23. Pobuda EU za raznolikost proti diskriminaciji. 2008. *Slovar*. [Online] [http://www.stop-discrimination.info/7488.0.html?&no_cache=1&mc_glossary\[list\]=1#e](http://www.stop-discrimination.info/7488.0.html?&no_cache=1&mc_glossary[list]=1#e) [24.9.2008].
24. Skupščina Republike Slovenije. 1998. Obvladovanje in razvoj invalidskega varstva v sodobni družbi (Konceptija razvojne strategije invalidskega varstva v Sloveniji), V: *Človekove pravice in invalidi, Zbirka mednarodnih dokumentov.mmichael banton* Editors: U.C. in K.M. Ljubljana: Zveza delovnih invalidov Slovenije, Inštitut RS za rehabilitacijo.
25. SURS. Statistični urad RS. 2008. Statistični podatkovni portal demografsko in socialno področje: Živorojeni po vrstnem redu rojstva in povprečni starosti matere ob rojstvu otroka po vrstnem redu rojstva, Slovenija, letno [online] http://www.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/05_prebivalstvo/03_05155_nar_gib/01_05544_rojeni/01_05544_rojeni.asp 18.02.2009.
26. Študentski servis Maribor. 2009. Prosta dela. [Online] http://www.stud-serv-mb.si/index.php?option=com_wrapper&Itemid=62 [23.9.2008].
27. Treaty Establishing the European Community. 2002. *Official Journal C 325*, 24. Dec.

28. TV SLO 1 Barbara Zrimšek, M. Pučnik Rudl, M. Jorgan, M. Accetto, M. Antič Gaber, V. Nussdorfer, T. Jerovšek, L. Kajfež Bogataj in M. Hanžek. 2008. Omizje. 3.12. 22.50 in 4.12. 11.35.
29. UEM. Urad za enake možnosti. 2003. *Zagovorništvo enakih možnosti žensk in moških v EU in Sloveniji*. Ljubljana: Urad za enake možnosti, Vlada Republike Slovenije.
30. UEM. Urad za enake možnosti. 2005. *Kaj je diskriminacija?* Ljubljana: Urad za enake možnosti.
31. UEM. Urad za enake možnosti. 2007. *Spolno in drugo nadlegovanje na delovnem mestu*. Raziskava urada za enake možnosti. Ljubljana: UEM.
32. USHSE. United Steelworkers Health Safety Environment. 2006. *Our Rights at Work. Economic Impacts of Labour Market Discrimination*. Montreal: Disability & Human Rights Conference, March.
33. WHO. World Health Organisation. 2004. *Geder, Health & Work*. Publications: Occupational health.

SEZNAM SLIK, TABEL IN PRILOG

Seznam slik:

Slika 1: Osnovna razlika med pojmom rasna in etnična skupino.....	14
Slika 2: Starostna diskriminacija na delovnem mestu.....	18
Slika 3: Komponente spolnih stereotipov.....	21
Slika 4: Razlika med plačo moških in žensk v državah EU 2004.....	35
Slika 5: Kaj vpliva na nastanek stereotipov.....	41
Slika 6: Stekleni strop in stena nevidni deli spolno določene organizacijske strukture.....	43
Slika 7: Model diskriminacije na organizacijski ravni.....	45
Slika 8: Dimenzije raznolikosti.....	48
Slika 9: Model diskriminacije.....	56
Slika 10: Spremenljivke, ki kažejo na diskriminacijo in proučevane skupine.....	58
Slika 11: Značilnost vzorca po starosti.....	61
Slika 12: Značilnost vzorca po zaposlenosti.....	61
Slika 13: Značilnost vzorca po otrocih.....	62

Seznam tabel:

Tabela 1: Stopnja brezposelnosti glede na etnično pripadnost v RS.....	13
Tabela 2: Delež drugih etničnih skupin, ki živijo v Sloveniji.....	13
Tabela 3: Primeri etnične diskriminacije v državah članicah EU.....	14
Tabela 4: Značilnosti, ki se pripisujejo deklicam in dečkom.....	22
Tabela 5: Tradicionalno pojmovanje razlik osebnostnih lastnosti glede na spol.....	22
Tabela 6: Ženskam pripada pogodba za določen čas.....	46
Tabela 7: Število žensk po posamezni starostni skupini.....	59
Tabela 8: Značilnost vzorca po starosti.....	61
Tabela 9: Značilnost vzorca po zaposlenosti.....	61
Tabela 10: Značilnost vzorca po otrocih.....	62
Tabela 11: Žrtve diskriminacije.....	62
Tabela 12: Vzrok diskriminacije.....	63
Tabela 13: Cenjenje dela žensk v primerjavi z moškimi.....	63
Tabela 14: Delovne priložnosti žensk v primerjavi z moškimi.....	63
Tabela 15: Dokazovanje žensk na delovnem mestu v primerjavi z moškimi.....	63
Tabela 16: Nadure ne glede na privatno življenje.....	64
Tabela 17: Sigurnost za delovno mesto.....	64
Tabela 18: Druge oblike spolne diskriminacije žensk.....	64
Tabela 19: Enake možnosti žensk in moških na delovnem mestu za napredovanje.....	65

Tabela 20: Enake možnosti izobraževanja kot moški.....	65
Tabela 21: Enake možnosti razvoja kariere moških in žensk na delovnem mestu.....	65
Tabela 22: Enako plačilo za enako delo.....	66
Tabela 23: Vpliv dela na družinsko, privatno življenje.....	66
Tabela 24: Ravnovesje med delom in družino.....	66
Tabela 25: Prilagajanje podjetja družinskim potrebam.....	66
Tabela 26: Vpliv dela na zdravje.....	67
Tabela 27: Dvojna obremenjenost (delo in materinstvo) povzročata stres.....	67
Tabela 28: Izčrpanost zaradi dvojne obremenjenosti.....	67
Tabela 29: Poleg dela tudi čas zase, hobi, zdravje.....	67
Tabela 30: Služba poleg materinstva izpopolnjuje.....	68
Tabela 31: H1 spremenljivke skupine delo.....	68
Tabela 32: H1 spremenljivke skupine kariera.....	69
Tabela 33: H1 spremenljivke skupine nagrade.....	69
Tabela 34: H1 spremenljivke skupine družina.....	69
Tabela 35: H1 spremenljivke skupine zdravje.....	70
Tabela 36: H2 spremenljivke skupine delo.....	70
Tabela 37: H2 spremenljivke skupine kariera.....	71
Tabela 38: H2 spremenljivke skupine nagrade.....	71
Tabela 39: H2 spremenljivke skupine družina.....	72
Tabela 40: H2 spremenljivke skupine zdravje.....	72
Tabela 41: H3 spremenljivke skupine delo.....	73
Tabela 42: H3 spremenljivke skupine kariera.....	74
Tabela 43: H3 spremenljivke skupine nagrade.....	74
Tabela 44: H3 spremenljivke skupine družina.....	74
Tabela 45: H3 spremenljivke skupine zdravje.....	75

Priloge:

- Priloga 1: Diskriminacija žensk pri zaposlovanju
- Priloga 2: Diskriminacija žensk na delovnem mestu
- Priloga 3: Poslovna, poklicna diskriminacija
- Priloga 4: Mednarodna zaščita žensk
- Priloga 5: Empirični del
- Priloga 6: Vprašalnik

